

ELISABETTA CLEMENTE ROSSELLA DANIELI

Psicologia

Scoperta e ricerca

**Corso di psicologia e metodologia della ricerca
con Percorsi di educazione civica**

- Questioni di genere
- *Life skills*
- STEM

**per il primo biennio
del Liceo delle scienze umane
OPZIONE ECONOMICO-SOCIALE**



Inquadra il QR Code e scopri il mondo Sanoma

s a n o m a

paravia

mirato (tirocinio) e la pratica; il secondo si riferisce perlopiù ad **attività lavorative di tipo intellettuale**, per il cui esercizio è richiesta solitamente un diploma, una laurea o comunque una specifica abilitazione. Si parla di **“libera professione”** quando l'attività è svolta al di fuori di un rapporto di dipendenza.

IL LAVORO AUTONOMO E DIPENDENTE Quest'ultima considerazione ci porta a parlare di un'altra, importante distinzione: quella tra **lavoro autonomo** (privo cioè di vincoli di subordinazione nei confronti del datore di lavoro) e **lavoro dipendente** (soggetto invece a tali vincoli, oltre ad avere un rapporto di continuità e una retribuzione fissa). Il lavoro dipendente è anche chiamato **impiego** (sebbene il termine “impiegato”, che da esso deriva, venga utilizzato solitamente per indicare le prestazioni lavorative non manuali) e le persone che lo svolgono, al di là delle specifiche mansioni e responsabilità, vengono designate con l'appellativo generico di **“personale”**. Nella moderna terminologia aziendale, tuttavia, si tende sempre più frequentemente a designare i dipendenti di un'impresa con l'espressione **risorse umane**, per sottolineare il fatto che i soggetti costituiscono una **fonte preziosa di ricchezza**, indispensabile per conseguire gli obiettivi dell'attività.

LESSICO

impiego

Lavoro dipendente, cioè soggetto a vincoli di subordinazione al datore di lavoro.

risorse umane

I lavoratori e le lavoratrici di un'azienda, intesi come fonte di ricchezza per l'impresa.

► Gli effetti della rivoluzione industriale sul lavoro

Nel corso della storia il lavoro ha conosciuto forme e interpretazioni molto diverse. Uno “spartiacque” decisivo è rappresentato dalla **rivoluzione industriale**, che a partire dalla seconda metà del Settecento si diffuse in Inghilterra e nell'intera Europa.

DALLA BOTTEGA ALLA FABBRICA Prima di questa importante trasformazione, ovvero nella cosiddetta **età pre-industriale**, il lavoro presentava alcuni tratti peculiari:

- la prevalenza di **attività di tipo agricolo e artigianale**;
- un **volume di beni prodotti** (produttività) **modesto**;
- un **numero limitato di mansioni e professioni**.

LAVORO ARTIGIANALE E MANUALITÀ

Ancora oggi il lavoro artigianale si distingue da quello industriale per il fatto di creare singoli prodotti a mano, o con l'aiuto di attrezzi, e non “in serie” attraverso grossi macchinari.



L'**industrializzazione** modificò profondamente questo assetto, soprattutto a causa di due fattori:

- l'avvento delle **fabbriche**, ovvero di ampi locali in cui erano riuniti molti lavoratori, i quali utilizzavano **grossi macchinari** per produrre grandi quantità di **oggetti in serie**;
- l'utilizzo generalizzato e sistematico del **lavoro salariato**, cioè di personale retribuito con scadenze fisse in denaro (salario) per le proprie prestazioni.

LA DIVISIONE DEL LAVORO: FASI E PROTAGONISTI Fin dai suoi esordi, l'industrializzazione coincise con l'applicazione sistematica del principio della **divisione del lavoro**. Con questa espressione ci si riferisce alla **segmentazione dei processi produttivi in molte fasi**, ciascuna delle quali è affidata a un gruppo di lavoro differente.

Facciamo un esempio. Mentre in età preindustriale l'**artigiano** nella sua bottega realizzava il manufatto controllando personalmente l'intero ciclo produttivo, dalla materia grezza al prodotto finito (anche se le diverse parti dell'oggetto potevano essere affidate a lavoratori specializzati, come il sellaio o il tappezziere nel caso di una carrozza), in età industriale l'**operaio della fabbrica** partecipa a una sola fase di questo ciclo, senza alcuna conoscenza o possibilità di intervento su ciò che avviene nelle altre fasi, che si svolgono in un altro reparto o addirittura in un altro stabilimento.

► Le principali teorie sulla divisione del lavoro

ADAM SMITH Al tema della divisione del lavoro si dedicarono con interesse già i primi studiosi di economia industriale, tra i quali ricordiamo in particolare lo scozzese **Adam Smith** (1723-1790). Smith era convinto che l'elemento decisivo per l'arricchimento di una società non fosse costituito dalle risorse auree o terriere, bensì dalla **produttività**, ovvero dal rendimento del lavoro degli esseri umani. A suo avviso, quest'ultimo poteva essere ottimizzato se si procedeva a una radicale **parcellizzazione**, al limite a una "frantumazione", **delle operazioni necessarie per realizzare un certo prodotto**. In altre parole, nella fabbricazione di un qualunque tipo di oggetto (fossero anche semplici spilli, secondo un famoso esempio dello stesso Smith), ogni operaio avrebbe dovuto compiere per tutto l'arco della giornata sempre e soltanto un'operazione ben precisa, specializzandosi in quella senza preoccuparsi delle altre:

«Un uomo svolge il filo metallico, un altro lo drizza, un terzo lo taglia, un quarto lo appuntisce, un quinto lo arrota nella parte destinata alla capocchia; per fare la capocchia occorrono due o tre distinte operazioni; il montarla è un lavoro particolare e il lucidare gli spilli un altro, mentre mestiere a sé è persino quello di incartarli. La fabbricazione di uno spillo è così divisa in circa diciotto distinte operazioni, che in talune fabbriche sono eseguite da mani distinte.

(A. Smith, *La ricchezza delle nazioni*, a cura di A. Bagiotti e T. Bagiotti, UTET, Torino 1975, pp. 80-81)

Secondo Smith, mentre un solo individuo, anche abile e addestrato, non sarebbe riuscito a realizzare 20 spilli al giorno, con la divisione del lavoro una fabbrica di 10 operai avrebbe potuto produrre 48 000 spilli al giorno, cioè 4800 spilli a persona.

Al di là dell'esempio di Smith, la parcellizzazione delle attività produttive presenta l'indubbio vantaggio di far acquisire a ogni lavoratore **grande rapidità e precisione** nello svolgimento del proprio compito, con il risultato di una **produzione più veloce** e della realizzazione di **oggetti qualitativamente migliori**.

LESSICO

lavoro salariato

Lavoro retribuito da un compenso in denaro (salario).

divisione del lavoro

Segmentazione del processo produttivo in molte fasi, ciascuna delle quali è affidata a un differente gruppo di lavoro.

LESSICO

produttività

Il rapporto tra i mezzi impiegati per produrre un bene o un servizio e il risultato dell'attività produttiva, ovvero la quantità di produzione.

Questa esasperata **“disintegrazione” del lavoro umano** comportava **rischi** di cui lo stesso Smith era consapevole: un’attività ridotta alla ripetizione continua di pochi e semplici gesti, destinati a produrre sempre i medesimi effetti, non poteva stimolare in alcun modo l’intelligenza o l’inventiva del singolo.

KARL MARX La **critica più radicale alla divisione del lavoro** venne da **Karl Marx**, il quale, rifacendosi proprio all’analisi smithiana, individuò i principali **effetti negativi** del fenomeno. Con la divisione delle attività produttive, secondo Marx:

- il lavoro in fabbrica diventa più facile ma più faticoso, poiché la riduzione della difficoltà delle varie operazioni che costituiscono il processo consente all’imprenditore di imporre **ritmi di lavoro sempre più intensi**;
- l’esecuzione di una sola delle operazioni necessarie alla costruzione di un oggetto contribuisce a rendere **“astratto” e sempre più “alienante”** (cioè estraneo a chi lo svolge) **il lavoro dell’operaio**, che compie gesti di cui non comprende il senso finale;
- la divisione del processo produttivo in una sequenza di operazioni di estrema semplicità permette all’imprenditore di fare a meno degli operai qualificati, che restano così disoccupati, e di sfruttare al loro posto **manodopera dequalificata e sottopagata**. Questa manodopera è costituita soprattutto da donne e bambini, che a quell’epoca ricevevano salari inferiori – a parità di rendimento – rispetto a quelli degli uomini.

IN PRATICA

- 1 **Spiega oralmente** perché la rivoluzione industriale, a partire dalla seconda metà del Settecento, ha rappresentato una svolta per il mondo del lavoro e per i suoi protagonisti.
- 2 **Illustra** le principali teorie sulla divisione del lavoro.

KARL MARX, IL TEORICO DEL COMUNISMO

Karl Marx nacque nel **1818** a **Treviri**, in Germania, da una famiglia borghese di origine ebraica.

DAGLI STUDI ALL’AMICIZIA CON ENGELS Studiò **diritto e filosofia** e, dopo la laurea conseguita nel 1841, si dedicò al **giornalismo**, scontrandosi con la censura per le sue posizioni politicamente innovatrici.

Nel **1844** a Parigi incontrò il filosofo **Friedrich Engels**, con cui strinse un’amicizia che durò tutta la vita. Insieme scrissero **La sacra famiglia** (1845), **L’ideologia tedesca** (1846) e il **Manifesto del Partito Comunista** (1848).

I MOTI DEL QUARANTOTTO Negli anni **1848-1849** l’Europa fu sconvolta da un’ondata di **moti rivoluzionari** che miravano a rovesciare le monarchie ripristinate dalla

Restaurazione, per instaurare **governi liberali**. A Colonia Marx offrì il proprio sostegno agli operai tedeschi in rivolta, ma con la vittoria della controrivoluzione nel 1848 venne **espulso dalla Germania** e riparò prima in Prussia e poi in **Francia** (giugno 1849). Poco dopo anche da qui fu espulso e si rifugiò a **Londra**, dove rimase fino alla morte, avvenuta nel **1883**.

L’ATTIVITÀ A LONDRA In Inghilterra si dedicò a un’intensa **attività politica e intellettuale**, fondando l’Associazione internazionale dei lavoratori, nota come “Prima internazionale”, e scrivendo le sue opere più importanti: **Per la critica dell’economia politica** (1859) e **Il capitale** (il cui primo libro uscì nel 1867, mentre il secondo e il terzo uscirono postumi a cura di Engels).



4 Il lavoro oggi: una realtà dinamica

I CONCETTI CHIAVE

Il mondo del lavoro nella società odierna, definita “postindustriale”, è caratterizzato da:

- la digitalizzazione delle attività meccaniche e ripetitive
- lo sviluppo del settore terziario (servizi)
- l'importanza attribuita al sapere scientifico, a vantaggio delle trasformazioni tecnologiche e dell'incremento produttivo

► Le principali trasformazioni

A partire dalla seconda metà del XX secolo il mondo del lavoro, dapprima nei **Paesi occidentali** e successivamente, con ritmi sempre più accelerati, nelle cosiddette **economie emergenti o BRICS** (Brasile, Russia, India, Cina, Sudafrica), ha conosciuto e sta tuttora vivendo profonde trasformazioni. Questi importanti cambiamenti, che esamineremo di seguito, sono principalmente:

- lo sviluppo della società postindustriale;
- la digitalizzazione delle aziende;
- l'industria 5.0;
- una nuova coscienza ecologica e l'attenzione alla sostenibilità.

► Lo sviluppo della società postindustriale

L'espressione “**società postindustriale**” fu introdotta nell'ambito delle scienze umane da due sociologi: il già citato **Alain Touraine** e lo statunitense **Daniel Bell** (1919-2011). Entrambi sottolineano che i due caratteri distintivi di questo nuovo tipo di società sono:

- la prevalenza numerica dei lavoratori del **settore terziario** (o “servizi”) rispetto agli operai delle industrie. I dati delle statistiche parlano chiaro: negli Stati Uniti si è passati dal 48% di addetti nel 1940 all'81% del 2019; in Europa, prima della pandemia (che ha fatto registrare ovunque un calo dell'occupazione), le percentuali erano ugualmente elevate: 70% di Germania e Italia, 76% di Francia, 80% del Regno Unito (dati del 2019);
- l'importanza del **sapere scientifico**, generatore di innovazione tecnologica e produttiva, per cui la società attuale è spesso definita come “società della conoscenza”. L'espressione sottolinea il ruolo centrale, in tutti i settori della vita associata, dall'economia alla politica, di una formazione culturale ampia e approfondita, che unisca il rigore delle scienze sperimentali alla profondità di analisi delle discipline umanistiche.

► T1, p. 311

LESSICO

società postindustriale Espressione che indica il tipo di società che si è delineato nella seconda metà del Novecento, caratterizzato dalla prevalenza del settore terziario su quello secondario e dalla crescente importanza dell'applicazione del sapere scientifico ai processi produttivi.

► La digitalizzazione delle aziende

OBIETTIVI E FASI DEL PROCESSO Uno degli aspetti qualificanti dell'industria odierna, detta anche “**industria 4.0**” per il suo livello di automatizzazione e interconnessione, è la digitalizzazione delle aziende, **sia pubbliche sia private**. Essa si propone l'obiettivo di rendere un'azienda più efficiente, sicura e competitiva introducendo in tutte le funzioni (produzione, amministrazione, logistica, vendite) gli **strumenti digitali**.

Le fasi più comuni di questo processo sono la **smaterializzazione dei documenti**, cioè la loro trasformazione da oggetti di carta a oggetti digitali, e il trasferimento di buona parte dei processi aziendali (comunicazione interna e con l'esterno, riunioni, marketing, formazione del personale) su **piattaforme digitali** ► **Psicologia e educazione civica**, p. 309).

I VANTAGGI La digitalizzazione delle aziende ha conseguenze positive per la qualità del lavoro e per gli stessi lavoratori e lavoratrici: consente di **velocizzare molte operazioni** che in precedenza erano affidate alle persone; **alleggerisce** i dipendenti da **compiti ripetitivi**; rende possibile in qualunque momento un **rapido recupero delle informazioni** salvate negli archivi digitali e la loro condivisione con i colleghi.

Avviata già agli inizi del nuovo millennio, questa “transizione al digitale” ha conosciuto un'accelerazione nel periodo della pandemia da Covid-19 e dei conseguenti lockdown, in cui l'incremento delle attività lavorative “da remoto” è stata una delle risposte all'esigenza di fronteggiare l'emergenza sanitaria atte a ridurre il rischio di contagi nei luoghi di lavoro.

► Lo smart working

Il lavoro da remoto non deve essere confuso con lo **smart working**, o lavoro agile, che rappresenta un modello di organizzazione aziendale molto promettente, non soltanto in situazioni emergenziali. Si tratta di una modalità di **esecuzione della prestazione di lavoro**, applicabile al lavoro subordinato, che è stata introdotta piuttosto recentemente in Italia (in ritardo, da questo punto di vista, rispetto alla media dei Paesi dell'Unione europea) e che ha lo scopo, come indica il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, «di incrementare la competitività e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro». Lo **smart working** comporta una **maggiore autonomia e responsabilizzazione dei dipendenti**, che possono scegliere più liberamente gli spazi (la propria casa) e i tempi (il mattino presto, la sera ecc.) in cui svolgere le attività professionali, con un margine di flessibilità che può tenere conto anche degli impegni personali e familiari.

LESSICO 
smart working

Modalità di esecuzione del lavoro subordinato che prevede più autonomia dei dipendenti nella gestione delle attività, per aumentare la produttività e conciliare vita privata e professionale.

LE TAPPE DEL PROCESSO INDUSTRIALE



► La transizione digitale in Europa

In linea con questo processo, nel **2021** l'Unione europea ha avviato il programma **Digital Europe**, che prevede per il periodo 2021-2027 uno stanziamento di oltre 7 miliardi di euro per guidare la **trasformazione digitale dell'Europa** e diffondere l'uso delle tecnologie digitali nelle imprese, tra i cittadini e le cittadine e nelle pubbliche amministrazioni. Tra le priorità del programma vi sono l'introduzione di sistemi avanzati di calcolo, l'applicazione dell'intelligenza artificiale negli ambiti pubblico e privato, la cybersicurezza, la formazione di competenze digitali per studenti e studentesse e per lavoratori e lavoratrici, e l'accesso alle tecnologie digitali più aggiornate nei settori di interesse pubblico, come sanità, istruzione, giustizia, trasporti, cultura.

► L'industria 5.0

Una delle trasformazioni in corso nelle nostre società è il passaggio alla cosiddetta **industria 5.0**, cioè al **completamento del modello digitale odierno** (industria 4.0). Il 5 gennaio 2021 la Commissione Europea ha pubblicato il documento *Industria 5.0: verso un'industria europea sostenibile, incentrata sull'uomo e resiliente*, in cui si sottolineano i **tre caratteri distintivi** della “nuova” industria. Vediamo di precisare meglio questi tre obiettivi, che nel loro insieme indicano l'intento di andare oltre la semplice crescita economica per promuovere una crescita umana nel rispetto dell'equilibrio ambientale.

- L'espressione “**industria sostenibile**” fa riferimento all'esigenza di utilizzare tecnologie non inquinanti, ad esempio a basse emissioni di CO₂ (anidride carbonica), per fronteggiare adeguatamente il cambiamento climatico.
- L'industria “**incentrata sull'uomo**” pone il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici al centro del processo produttivo e usa le innovazioni tecnologiche allo scopo di rendere il lavoro umano non solo più efficiente, ma anche più interessante e creativo. Nella fabbrica 5.0, infatti, i lavori faticosi, ripetitivi e pericolosi sono svolti interamente dalle macchine “intelligenti”, mentre ai lavoratori e alle lavoratrici sono riservati compiti creativi e progettuali e il controllo delle fasi del processo produttivo, nel quadro di politiche del lavoro innovative (come la riduzione generalizzata dell'orario di lavoro e la valorizzazione, o creazione, di profili professionali che richiedendo empatia, capacità sociali, gestione delle relazioni, che non possono essere affidati alle macchine).
- Il concetto di **resilienza**, che indica la capacità di affrontare e superare eventi traumatici, fa riferimento all'importanza di creare strutture industriali capaci di adattarsi alle crisi e ai mutamenti a esse conseguenti.

AI ROBOT I COMPITI PIÙ FATICOSI

Oggi molte fabbriche prevedono la totale automazione di alcune fasi della produzione: i lavori più faticosi, ripetitivi o pericolosi, un tempo compiuti dalle persone, vengono svolti da robot e computer specializzati.



La tutela del lavoro su piattaforme digitali

SVILUPPO SOSTENIBILE

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



Lavoro dignitoso e crescita economica

IL LAVORO SU PIATTAFORMA DIGITALE L'esigenza di tutelare i diritti dei lavoratori riguarda tutte le categorie, tra cui anche chi lavora su piattaforma digitale. Si tratta di persone – il cui numero in Europa è **in costante crescita** (attualmente sono 28 milioni) – che effettuano prestazioni quasi sempre di **lavoro autonomo**, in cui la piattaforma digitale, raggiungibile anche da dispositivi mobili tramite specifica applicazione, si interpone tra la **richiesta** (ad esempio, una consegna a domicilio) e l'**offerta** disponibile.

IL CASO DEI RIDER Rientra in questa categoria il lavoro dei rider, i fattorini che effettuano **consegne a domicilio** per conto di società di *food delivery*, come pizzerie e ristoranti, o altre. Per svolgere questa attività è necessario avere compiuto 18 anni, possedere un mezzo di trasporto (auto, bicicletta, scooter) e uno smartphone in cui scaricare l'applicazione della società (di solito una multinazionale) per la quale si svolge il servizio.

Le consegne a domicilio sono un aspetto della cosiddetta *gig economy*, definita dal vocabolario Treccani come «un modello economico basato sul **lavoro a chiamata, occasionale e temporaneo**», le cui prestazioni si ottengono digitando su una app il servizio desiderato: una pizza o la spesa consegnate a domicilio, una corsa in taxi, la prenotazione di un soggiorno in una casa messa a disposizione dal proprietario ecc.

LA TUTELA CONTRATTUALE Più volte il mondo politico e sindacale ha denunciato le criticità del lavoro svolto dai rider, non solo per il crescente numero di **incidenti nel traffico cittadino**, ma soprattutto per la **scarsa tutela contrattuale**. Un primo contratto è



stato sottoscritto nel **2020**: i sindacati storici lo hanno giudicato insufficiente, perché firmato con una sola organizzazione dei lavoratori, e premono perché i rider siano riconosciuti come lavoratori dipendenti e abbiano **maggiori garanzie**.

LA DIRETTIVA EUROPEA L'esigenza di tutelare maggiormente i lavoratori delle piattaforme digitali è stata recepita anche dagli organismi europei. Nel dicembre 2021 la **Commissione europea** ha proposto una direttiva per migliorare le loro condizioni di lavoro, e nel Parlamento europeo è in atto una discussione sull'**inquadramento come dipendenti** di questi lavoratori.

COMPITO DI REALTÀ

FASE 1 Divisi in gruppi di 5-6 persone e con la guida dell'insegnante, cercate notizie relative ai lavori su piattaforma: quali sono i più diffusi in Italia? Quali tipologie di servizio offrono? Che cosa ha proposto la Commissione europea per migliorare le condizioni di questa categoria di lavoratori?

FASE 2 Contattate un'organizzazione sindacale del territorio e chiedete informazioni sul suo impegno per tutelare i rider.

FASE 3 Con i dati raccolti, create una presentazione multimediale da condividere e commentare con la classe.