

Unità didattica 2 – *Le dinamiche delle relazioni industriali*

**Le relazioni di lavoro
nell’impresa.
Trasformazioni in corso**

Premessa

Alcune trasformazioni del contesto economico, tecnologico, ecc. cambiano le convenienze dei datori di lavoro e la propensione verso i «vincoli» delle regolazioni collettive

Concorrenza internazionale

Apertura dei mercati (aspetto della globalizzazione) e conseguente intensificarsi della competizione a livello internazionale

Dunque **competitors** di altri sistemi economici, legali-
istituzionali con regolazioni del lavoro diverse



Diminuiscono i vantaggi (percepiti) di regolazioni collettive (anche attraverso la contrattazione) per la riduzione della concorrenza sul costo del lavoro

Un approfondimento

Dentro il concetto di globalizzazione

- 1) ***Transnazionalismo dei mercati***: maggiori transazioni di merci, manodopera, capitali o servizi al di là dei confini nazionali
- 2) ***Competizione globale***: mercati come «spazi di competitività globale», «spazi aperti di conflitto concorrenziale»



-
- 3) ***Crescente diffusione di reti transnazionali di persone e imprese*** collegate tra loro grazie alle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (Ict)
 - 4) ***Dipendenza dagli shock*** (mercati più dinamici e meno prevedibili; disordini in specifici segmenti hanno conseguenze su larga scala)

Finanziarizzazione

Maggior importanza di mercati finanziari, istituzioni e le logiche finanziarie rispetto all'attività reale delle imprese



Principio-guida: «*massimizzare il valore per l'azionista*», ossia i rendimenti del capitale, assicurare un'eccedenza del valore di borsa → in tempi brevi



Cambiano strategie, incluse quelle riguardanti investimenti «reali», nel personale dipendente

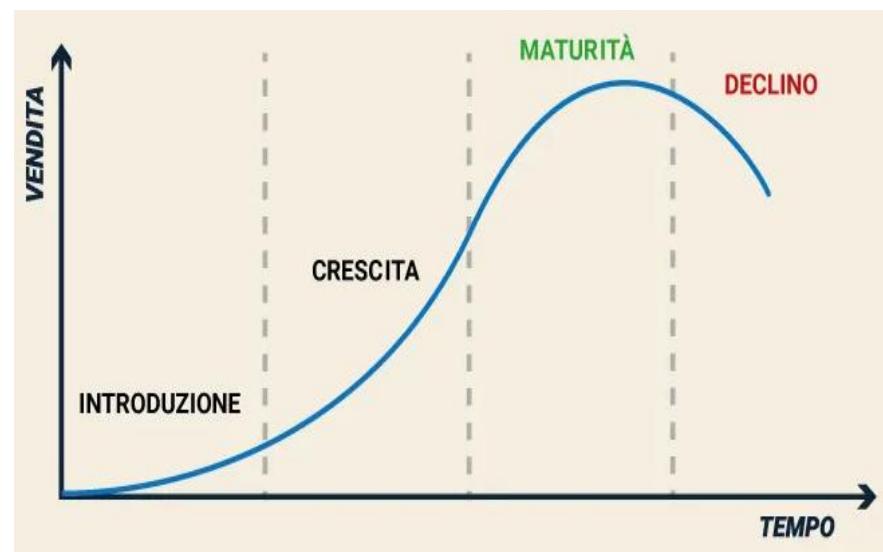
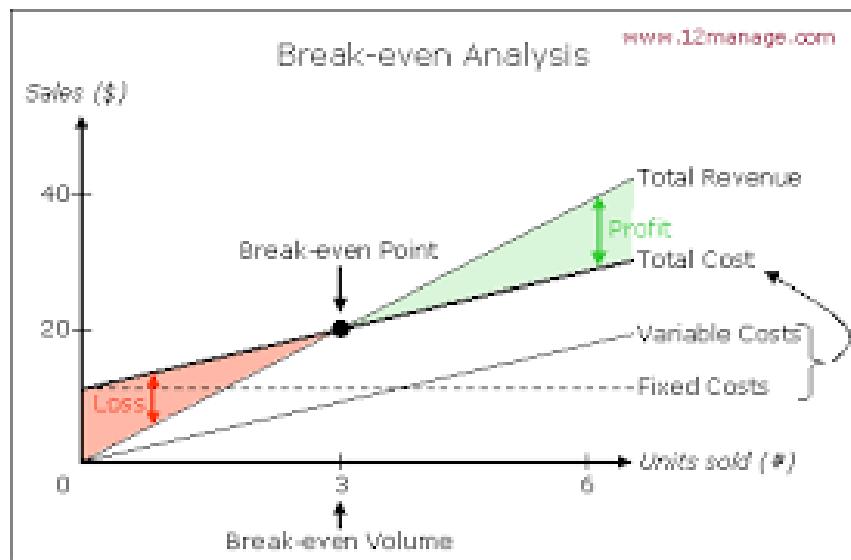
Flessibilità del lavoro

Ci riferiamo, nello specifico, all'aumento di richiesta e uso di flessibilità del lavoro **nelle sue diverse accezioni**

In generale: (ha finito per significare) possibilità di **attivare/cessare facilmente rapporti di lavoro** e di **variare i vari aspetti** riguardanti il lavoro (orari, mansioni, ecc.) → obiettivo l'adattabilità della quantità/qualità della forza lavoro utilizzata e dell'impresa

Esigenza di diventare «flessibili», entità «elastiche», «a geometria variabile»

Per adattarsi ai mutamenti dei mercati, distribuire rischi, ridurre i costi, essere più competitivi



Varie accezioni di flessibilità. Uno schema



(continua)

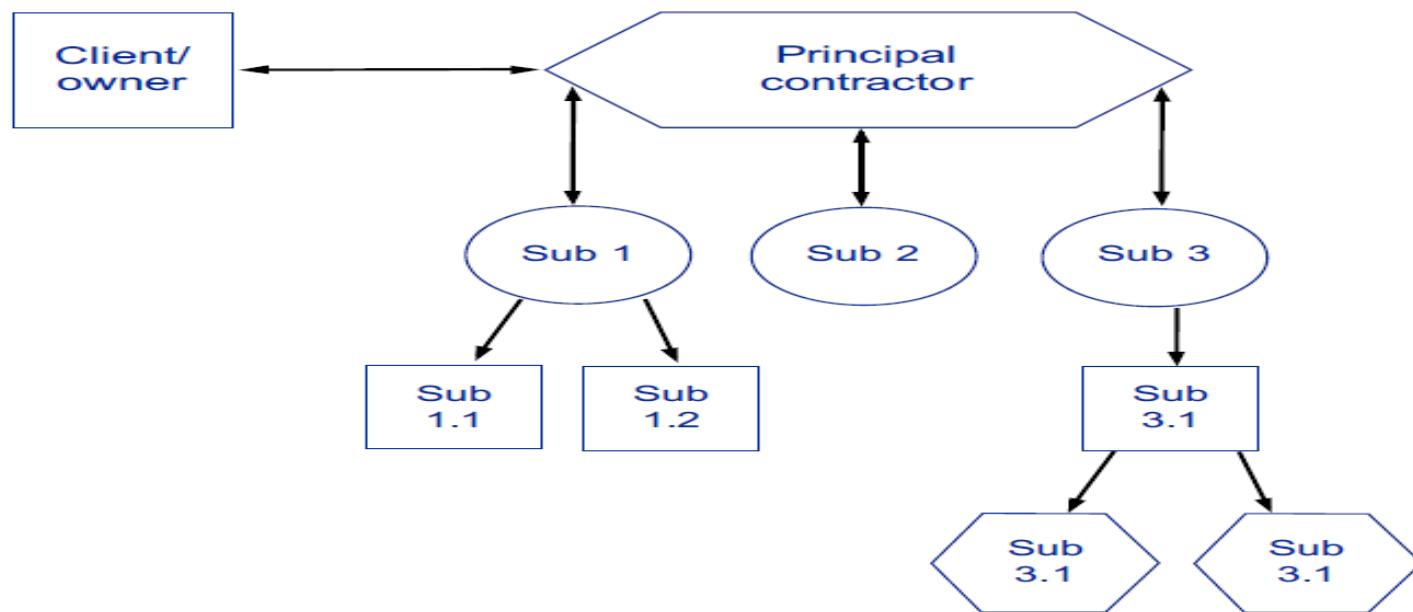
Flessibilità interna → Flessibilità funzionale
capacità di un'impresa (ente, ecc.)
di **modificare l'organizzazione del
lavoro e l'utilizzo della forza lavoro
già occupata**, senza ricorrere a
nuove assunzioni o licenziamenti.
Ossia **come, quando e quanto i
dipendenti lavorano**

Flessibilità numerica, capacità di adattare la **quantità di forza-lavoro**. Riguarda dunque

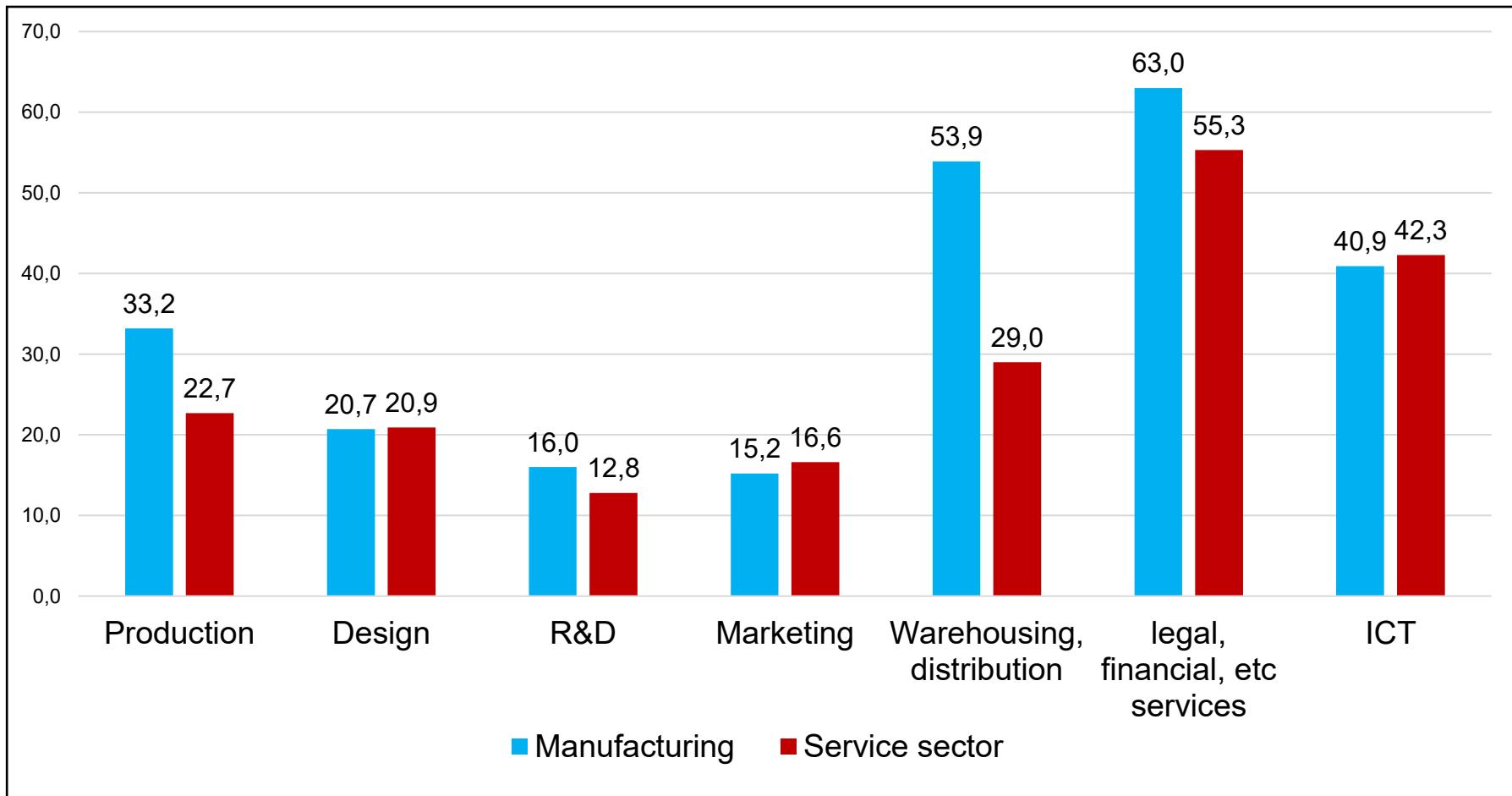
- Possibilità di assumere/licenziare
- Possibilità di usare **contratti a termine (a scadenza)**

Anche detti rapporti di lavoro **«atipici» o «non-standard»** → si definiscono **«per sottrazione»** rispetto a quelli considerati tipici, standard; sono **privi di una o più caratteristiche**, tra cui l'assunzione a tempo indeterminato

Flessibilità organizzativa, si riferisce ai «confini» dell'impresa, alle relazioni con fornitori. Riguarda dunque le pratiche di *outsourcing* (v. *slide precedenti, in particolare 14_Contrattazione collettiva (copertura...)*)



Imprese che usano l'outsourcing per macro-settore e funzione (%), Italia

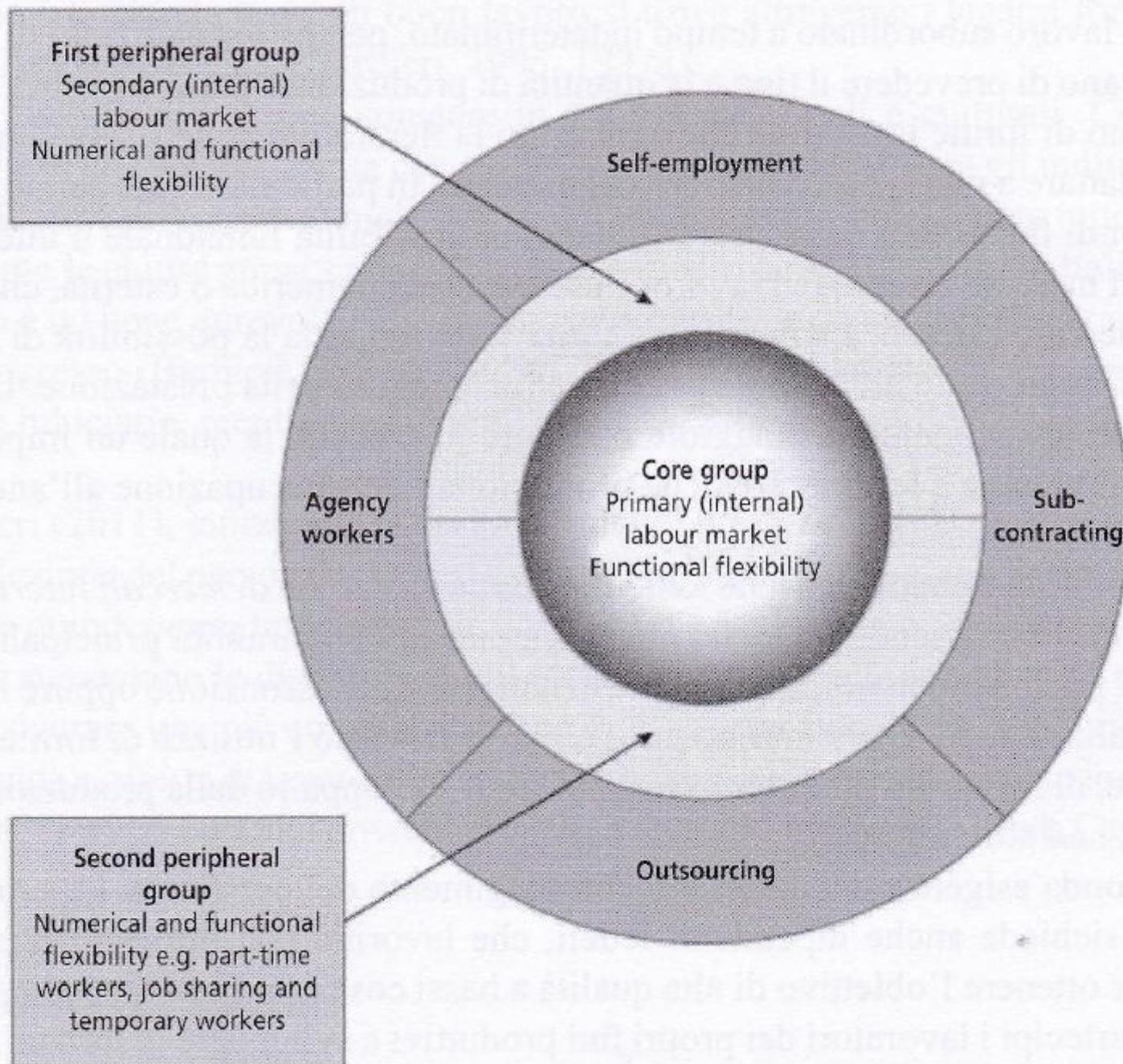


Fonte: Istat

Tra flessibilità numerica e organizzativa. **Logiche in parte diverse?** Di breve periodo e di medio-lungo periodo.

Sicuramente **norme di riferimento diverse**: 1) quelle sul licenziamento e sull'uso dei contratti «atipici»; 2) quelle sull'esternalizzazione, la cessione di ramo d'azienda, l'integrazione

In entrambi i casi → lavoratori come «soggetti passivi» e considerato componente di costo



Flessibilità funzionale, possibilità di chiedere compiti diversi, variazioni dei contenuti della prestazione diversi, spostamenti del lavoratori (posti, luoghi diversi)

Flessibilità temporale, possibilità di variare il volume di impegno orario, la configurazione dell'orario di lavoro



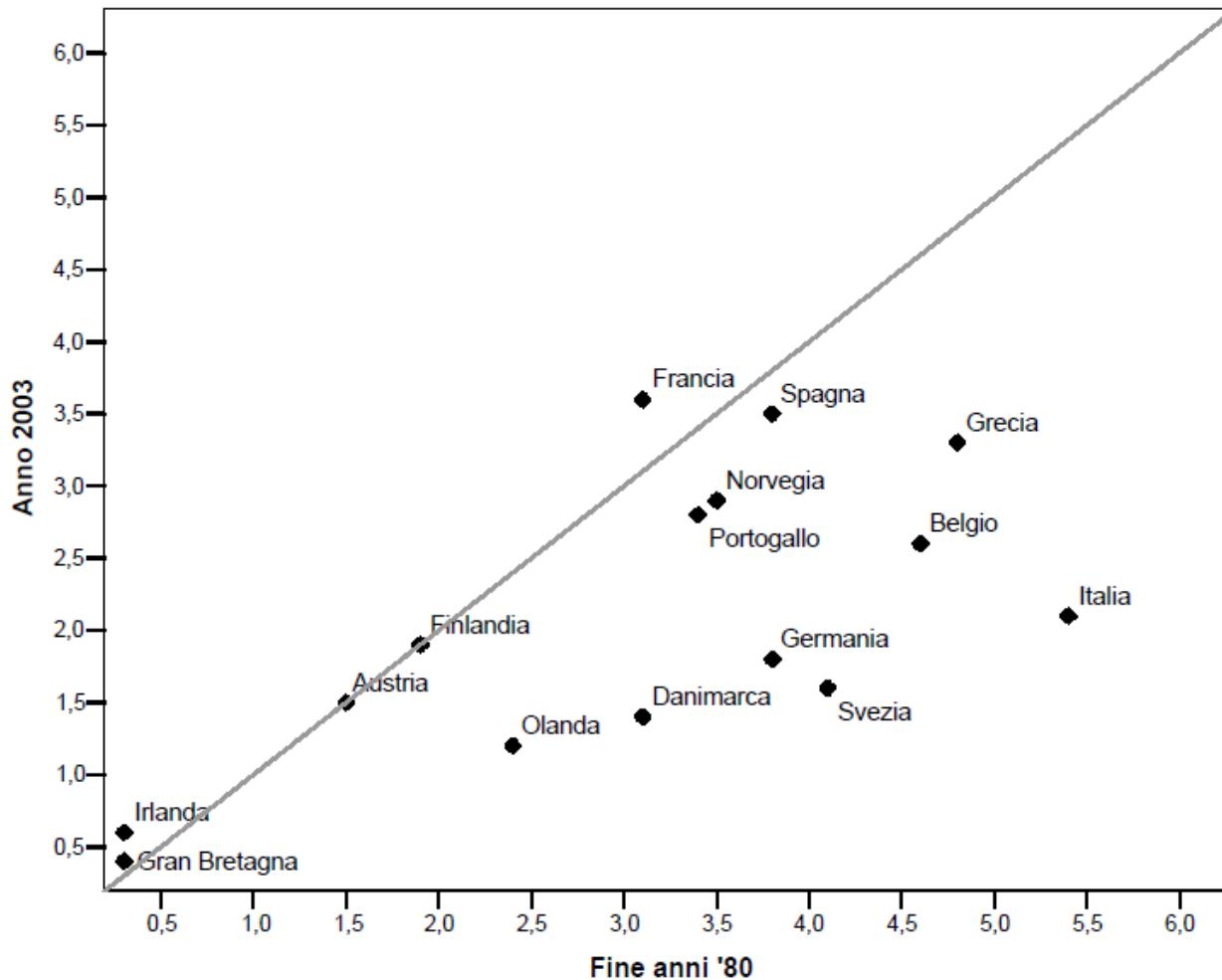
Si può poi aggiungere un altro tipo di **flessibilità**: quella **salariale**. Possibilità di variare la retribuzione dei lavoratori a seconda di una serie di parametri, circostanze (aziendali o esterne)



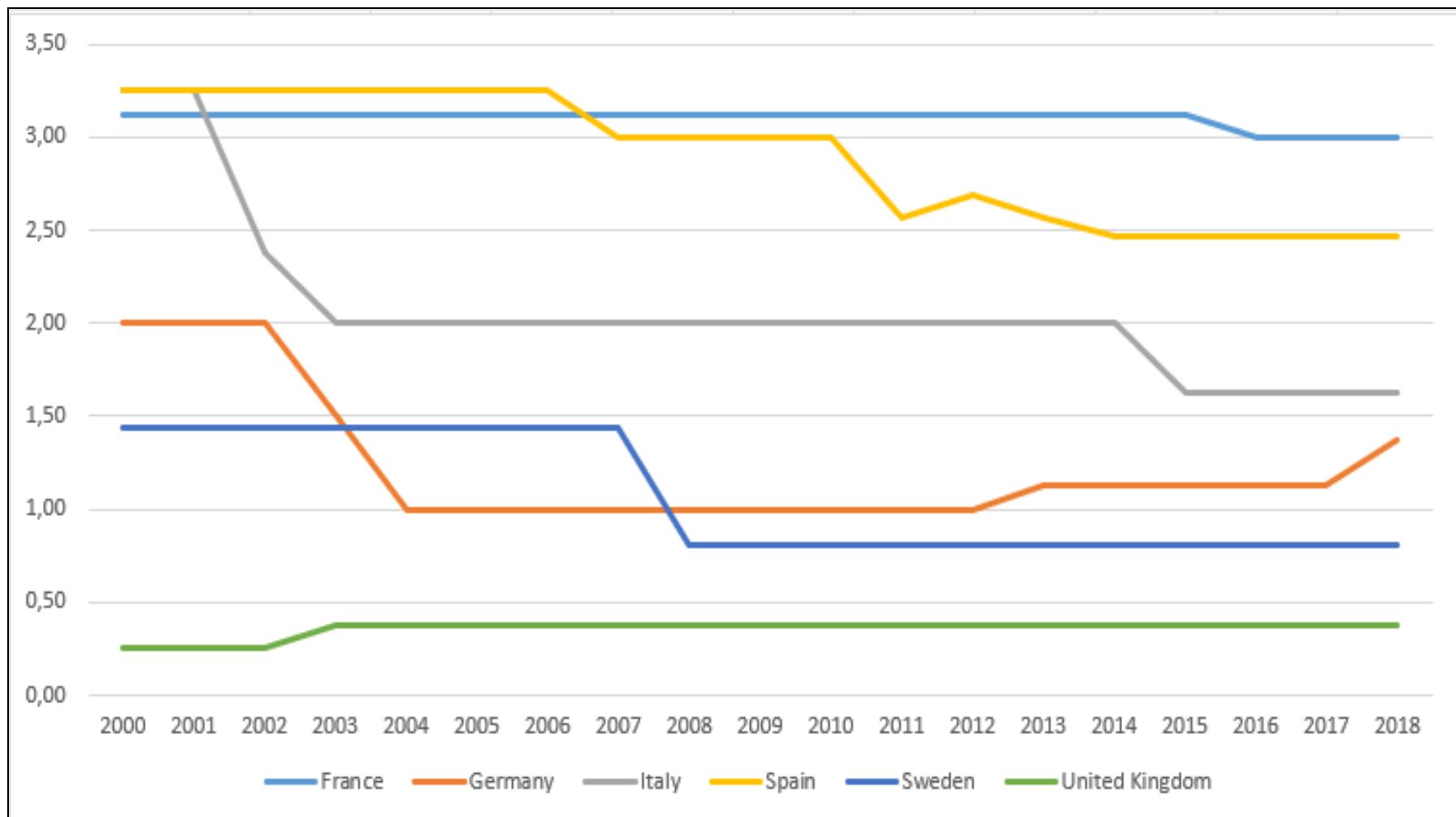
I vari tipi di flessibilità possono (e di solito sono) **combinare tra loro** ← caratteristiche della forza lavoro (innanzitutto competenze), del settore, del mercato di riferimento

Legislatori e governi hanno accettato e a volte sostenuto le richieste delle imprese modificando le norme su licenziamenti, uso dei contratti «atipici», ecc.

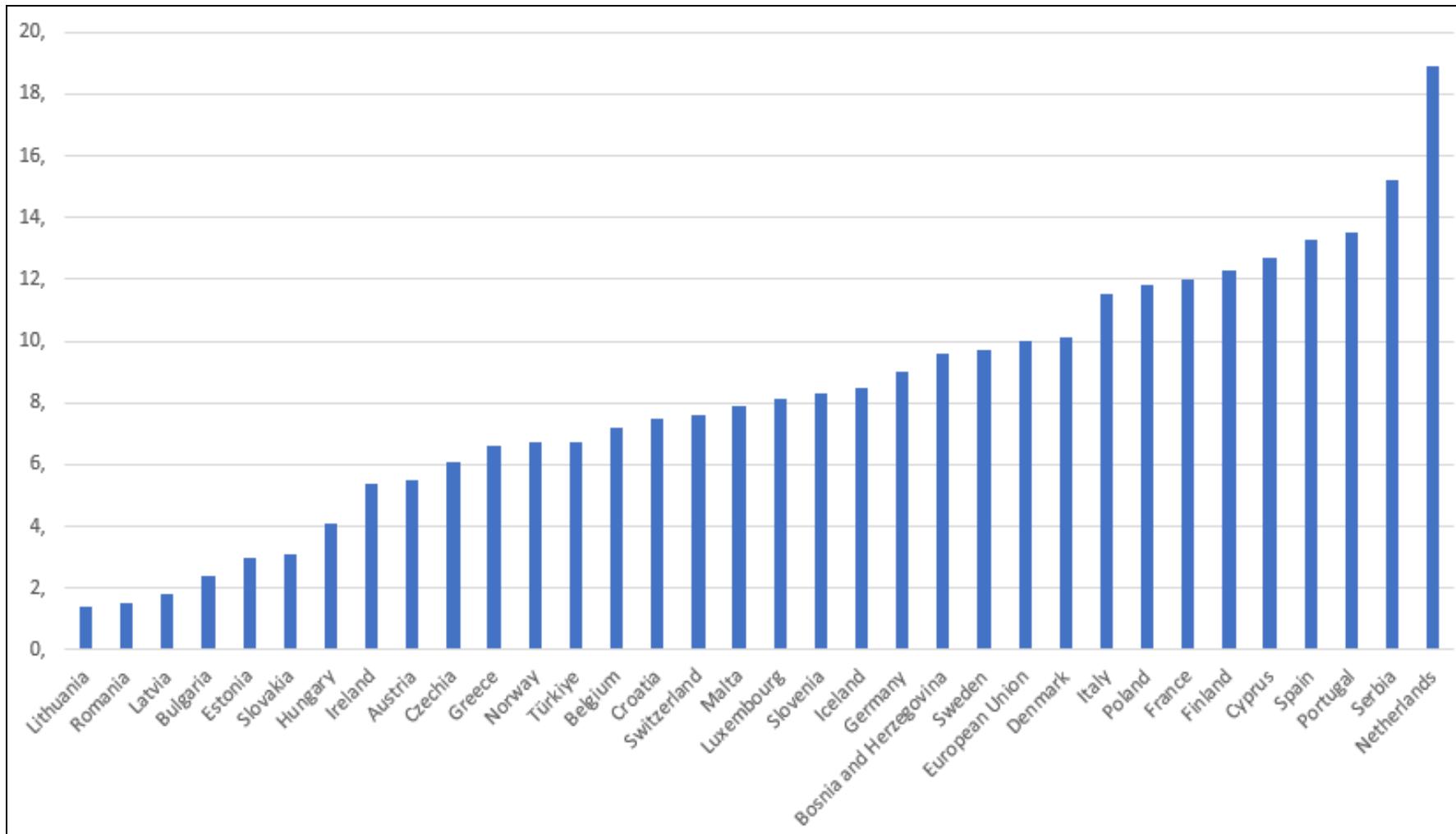
I trend dell'Employment Protection Legislation (EPL) – regolazione dei contratti temporanei (OECD)



Il trend negli anni 2000



Employed persons with temporary contract



Fonte: Eurostat

Le conseguenze per le relazioni industriali

Frammentazione del mercato del lavoro → composto da più «**pezzi**» con diverse **condizioni di lavoro, di protezione, di possibilità azione collettiva**, ecc. Tra quelli nelle situazioni peggiori più spesso giovani, donne, migranti

Uno schema diffuso negli studi sul mercato del lavoro

Insiders

con posti di lavoro stabili, a tempo pieno

Outsiders

con posti di lavoro temporanei, a tempo parziale, pagati meno, minori probabilità di mobilità verticale

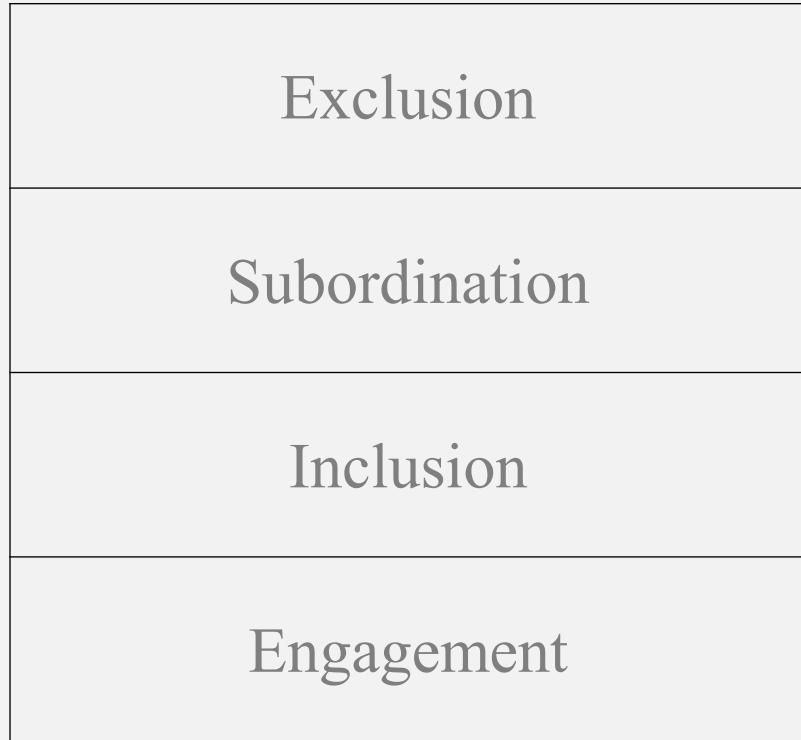
Questa frammentazione **si ripropone nelle imprese** (v. schema a cerchi concentrici)

Sfida per il sindacato: presenza outsiders ha **vantaggi** per gli insiders: consente di conservare posti e mantenere /migliorare le loro condizioni. Tuttavia, è anche una **minaccia per gli insiders**, rischio di erosione delle loro condizioni di lavoro

La maggior parte dei sindacati aspirano a rappresentare e migliorare le condizioni di tutti

Si considera soprattutto **rappresentanti dei più deboli**. Inoltre, riconoscono che i **destini** dei diversi gruppi di lavoratori sono **interconnessi**. E infine per una necessità di «**rivitalizzazione**» in un conteso in cui vedono diminuire la base e rischiano di perdere legittimità

Un approfondimento

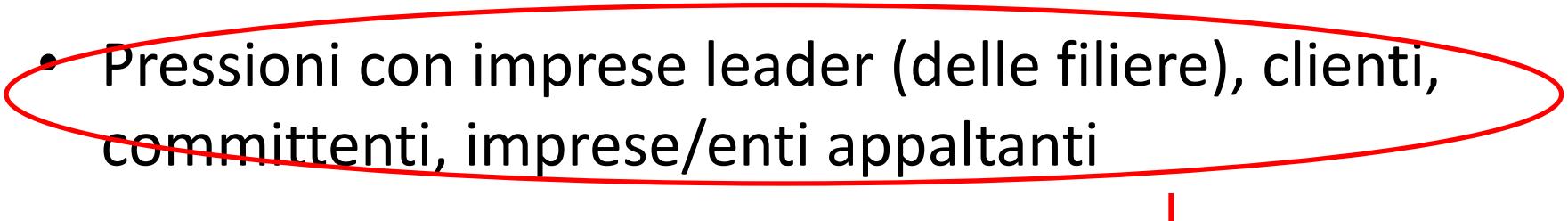


A progressive shift
towards **inclusive**
approach/
strategies (from
rejection to
acceptance)

Heery (2009)

Quali strumenti?

- Percorsi negoziati di stabilizzazione degli assunti con contratti a termine
- Coordinamento/accordi che coprono intere catene del valore (filiere)
- Pressioni con imprese leader (delle filiere), clienti, committenti, imprese/enti appaltanti



La questione degli appalti degli enti pubblici

Testi di riferimento

Bordogna L. e Pedersini R., *Relazioni industriali*, cap. VI