

Unità didattica 2 – *Le dinamiche delle relazioni industriali*

Le relazioni industriali e la gestione del personale

Attività di gestione del personale

Partiamo dalle attività (principali) connesse alla gestione del personale

- Reclutamento e selezione
- Formazione e sviluppo
- Retribuzione e benefit
- Valutazione e carriera

Esaminiamo in che modo le relazioni industriali a livello di impresa, in particolare attraverso la contrattazione collettiva, possono intervenire su queste attività

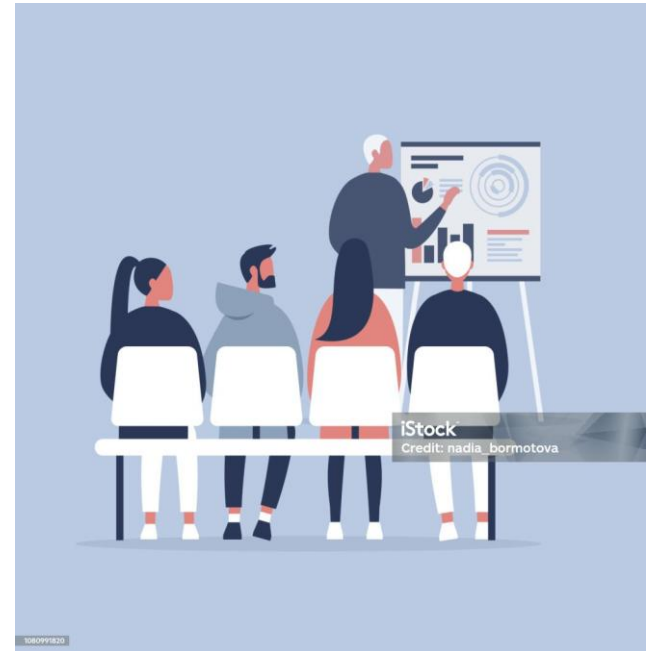
Reclutamento e selezione

Si possono stabilire quali tipi di contratti (di assunzione) utilizzare per le varie posizioni in azienda; la durata massima di contratti temporanei; la percentuale massima di alcuni contratti, ecc.



Formazione e sviluppo

Si possono stabilire iniziative di formazione per rafforzamento delle competenze tecnico-professionali, magari in cambio di maggiore flessibilità funzionale e temporale dei lavoratori



Retribuzioni e benefit

Si possono stabilire premi collettivi o una retribuzione variabile collegata a obiettivi di produttività, qualità o risultati di bilancio



Valutazione e carriera

Si possono definire in modo più dettagliate le progressioni (automatiche) in base all'anzianità di servizio presso l'impresa

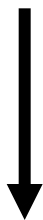


«Flexicurity» nelle imprese?

Partiamo da alcune evidenze sull'uso della flessibilità numerica...

Instabilità lavorativa

Fa riferimento alla **mancaanza di continuità lavorativa**, al fatto cioè che un rapporto di lavoro, a prescindere se a tempo indeterminato o a termine, può avere una durata breve (Reyneri 2011)





insicurezza del lavoro

Percezione di una **minaccia per la continuità della propria situazione lavorativa** (Anderson, Pontusson 2007), o ancora come il senso di impotenza o di mancanza di potere nel mantenere la continuità desiderata della propria situazione lavorativa (Greenhalgh, Rosenblatt 1984)

Perché è importante? **Influisce in modo potente sugli atteggiamenti.** Non rischio in sé di perdere il lavoro, ma **percezione** che il singolo individuo ha di tale rischio (Burchell 2002)



Concetto di «flexicurity»

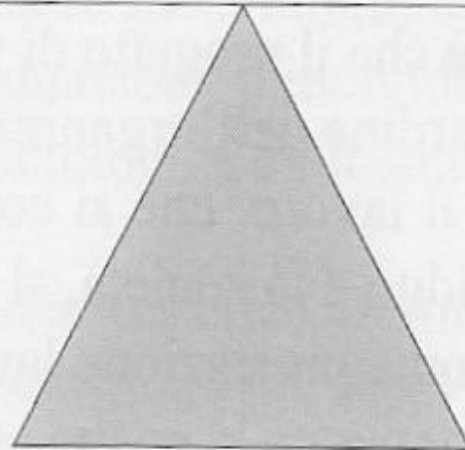
Una strategia politica volta ad aumentare **simultaneamente la flessibilità e la sicurezza del lavoro**

In altri termini una **combinazione di misure** che promuovono l'adattabilità dei lavoratori e, allo stesso tempo, li proteggono dai potenziali effetti negativi (attraverso servizi per l'impiego, iniziative di formazione e riqualificazione, prestazioni di welfare, ecc)

Concetto e strategia molto criticati

Flessibilità nel mercato del lavoro

Sistema di sicurezza
sociale generoso



Politiche attive del lavoro

Iniziative a livello di impresa?

Qualcosa è possibile: es. estensione tutele collettive a tutti i lavoratori a prescindere dal tipo di contratto; misure compensative di tipo economico; iniziative per il rafforzamento delle competenze, ecc.

Testi di riferimento

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