

## **Unità didattica 3 – *Cambiamenti organizzativi e regolazione del lavoro***

# **Discorsi e pratiche in un contesto in cambiamento**

# Evoluzioni nel dibattito

---

L'«emergere» del tema dell'importanza del ruolo economico, sociale, ecc. dello Stato e delle sue articolazioni ← crisi e situazione di difficoltà (dalla pandemia alla crisi energetica legata alla guerra)

In un contesto di «retoriche» sul sovra-dimensionamento della pubblica amministrazione e sui suoi «privilegi»

---

Inoltre, l'«emergere» – soprattutto nel dibattito scientifico – del tema dell'***employer branding***, «essere un modello» come datore di lavoro, nella gestione del proprio personale



Offrire condizioni di lavoro comparativamente migliori e più protette rispetto ai settori privati

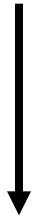


Diffondere altro «discorso» sul lavoro, altra idea del «valore» del lavoro

---

In tale ambito si sviluppa il discorso sullo **Stato come «socially responsible customer»** (Jaehrling) → ruolo degli enti pubblici quando agiscono **come acquirenti di beni e servizi da fornitori privati**

Dovrebbero usare il loro potere (d'acquisto, *public procurement*) per **influenzare positivamente le condizioni di lavoro nei fornitori** (azione di "terza parte" nel rapporto datore-dipendente)





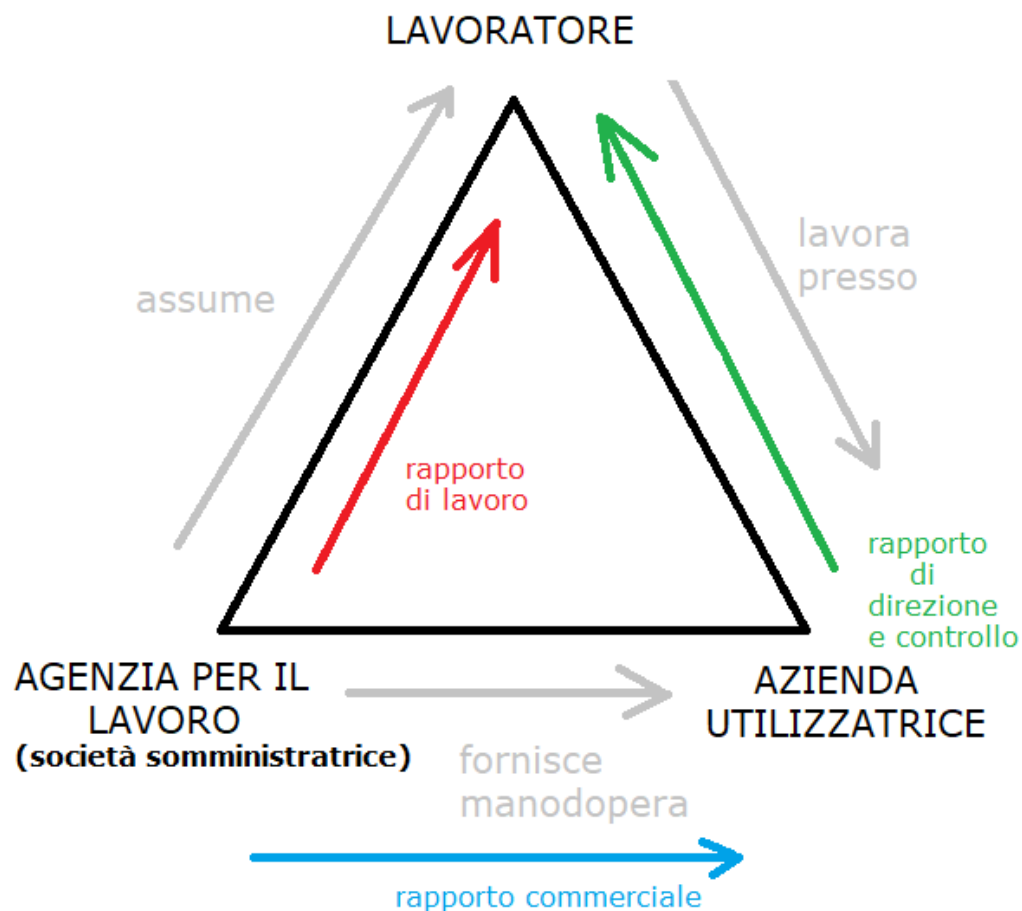
Trasformare la **spesa pubblica in strumento che promuove il lavoro dignitoso** e la responsabilità sociale

Ridurre situazioni di svantaggio (*bad conditions*) e ridurre le disuguaglianze tra lavoratori

---

Allora utile **ampliare il perimetro del settore pubblico** →  
considerare tutta la «catena del valore» dei servizi  
pubblici, includendo tutti i soggetti coinvolti nella  
fornitura di tali servizi

## Ma anche la **somministrazione di lavoro**



CITTÀ DI TORINO  
DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

N. Cronologico *ϕ*  
approvata il *22.11.2019*

DETERMINAZIONE: AFFIDAMENTO MEDIANTE RICORSO AL M.E.P.A. DEL SERVIZIO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO PER LA CITTA\_ DI TORINO \_PROCEDURA NEGOZIATA RDO N. 2400246 \_ APPROVAZIONE PROPOSTA DI AGGIUDICAZIONE.

Con Determinazione Dirigenziale del 27/09/2019 n. 2019 – 44221/004 è stata approvata l'indizione della procedura negoziata per l'affidamento mediante ricorso al MEPA del servizio di somministrazione di lavoro temporaneo per la città di Torino.

Successivamente è stata pubblicata in data 30/09/2019 la RDO 2400246 con il relativo capitolato di gara.

Con l'osservanza di tutte le disposizioni di legge in materia, la prima seduta di gara ha avuto luogo in data 28/10/2019 (all. 1);

Per consentire alla Commissione, in seduta riservata, di procedere all'esame della documentazione tecnica presentata dalle ditte concorrenti e all'attribuzione dei punteggi previsti dal Capitolato d'Appalto, la seduta pubblica è stata rinviata al 4/11/2019;

Nella seduta del 04/11/2019 (all.2) l'offerta economica della ditta XXXXXXXXXX

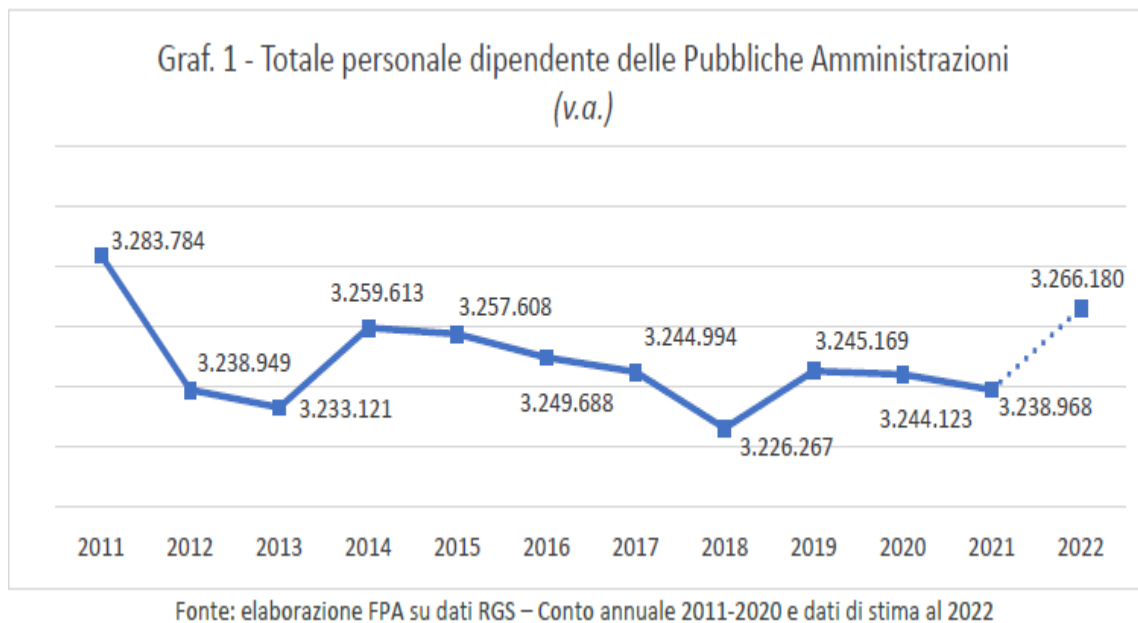


# Condizioni di lavoro

Partiamo dal «calo»  
dell'occupazione  
(v. slide precedenti);  
tendenza solo in  
parte invertitasi negli  
anni più recenti  
(influenza PNRR)

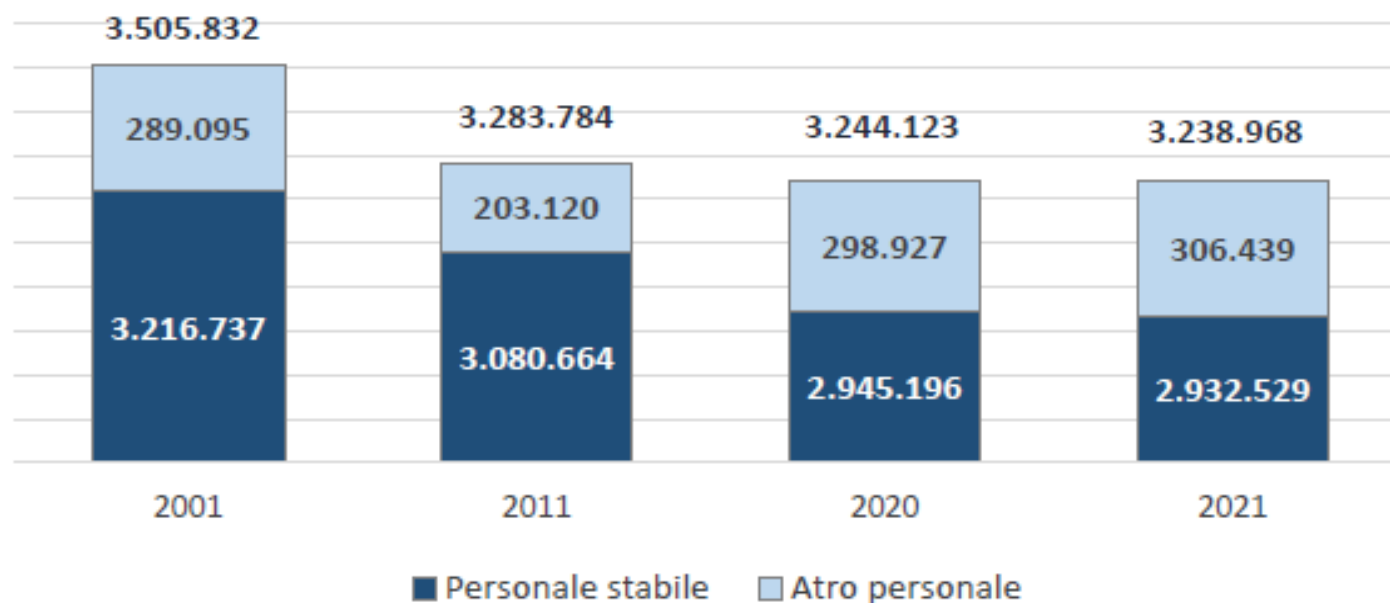


Questa tendenza ha avuto **conseguenze su varie dimensioni della qualità della vita lavorativa**

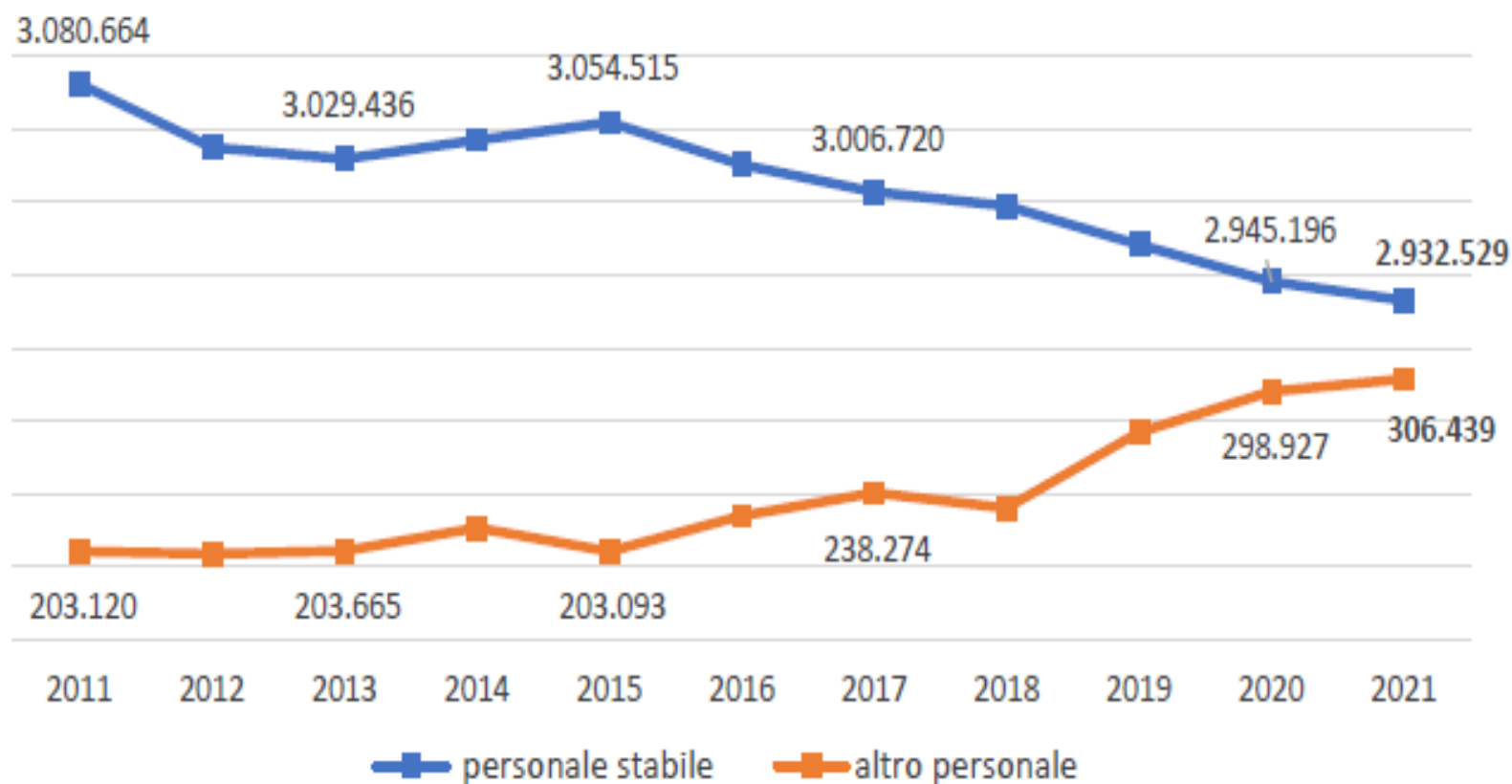


Da considerare anche il cambiamento nella composizione del personale della PA in termini di tipo di rapporto di impiego stabile/non stabile

Graf. 2 - Composizione del personale della PA: personale stabile e "altro" personale (\*) (v.a.)



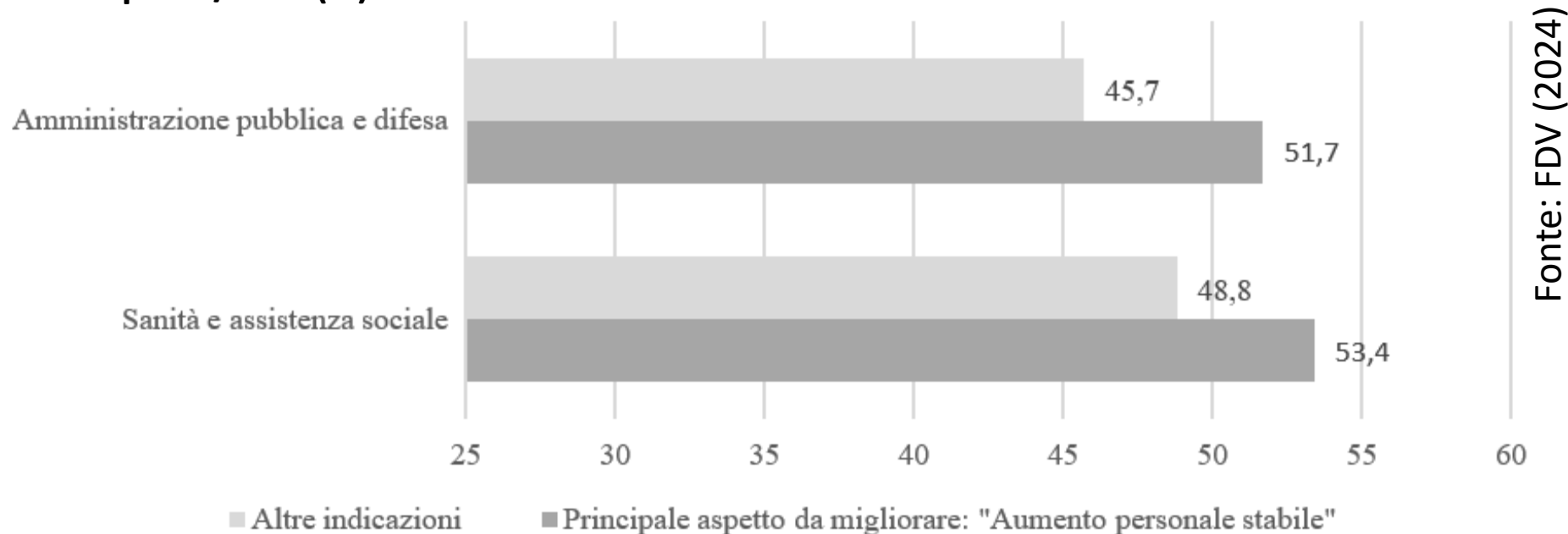
Graf. 3 - Andamento del personale stabile e "altro personale" della PA (v.a.)



Fonte: elaborazione FPA su dati RGS – Conto annuale

Riduzione dell'occupazione ha prodotto diverse situazioni di «carenza di personale». E queste hanno portato a un incremento dell'intensità del lavoro (carichi, ritmi)

**Alta intensità del lavoro per settore e indicazione sui principali aspetti da migliorare nell'impresa/ente (%)**

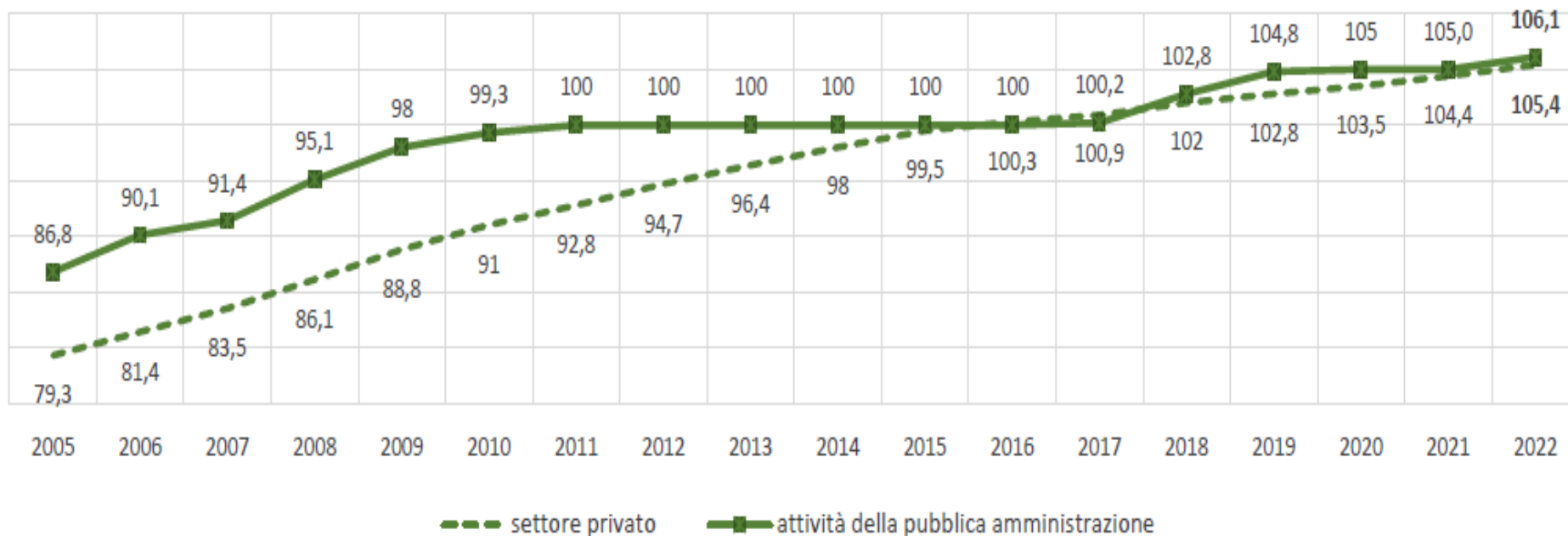


---

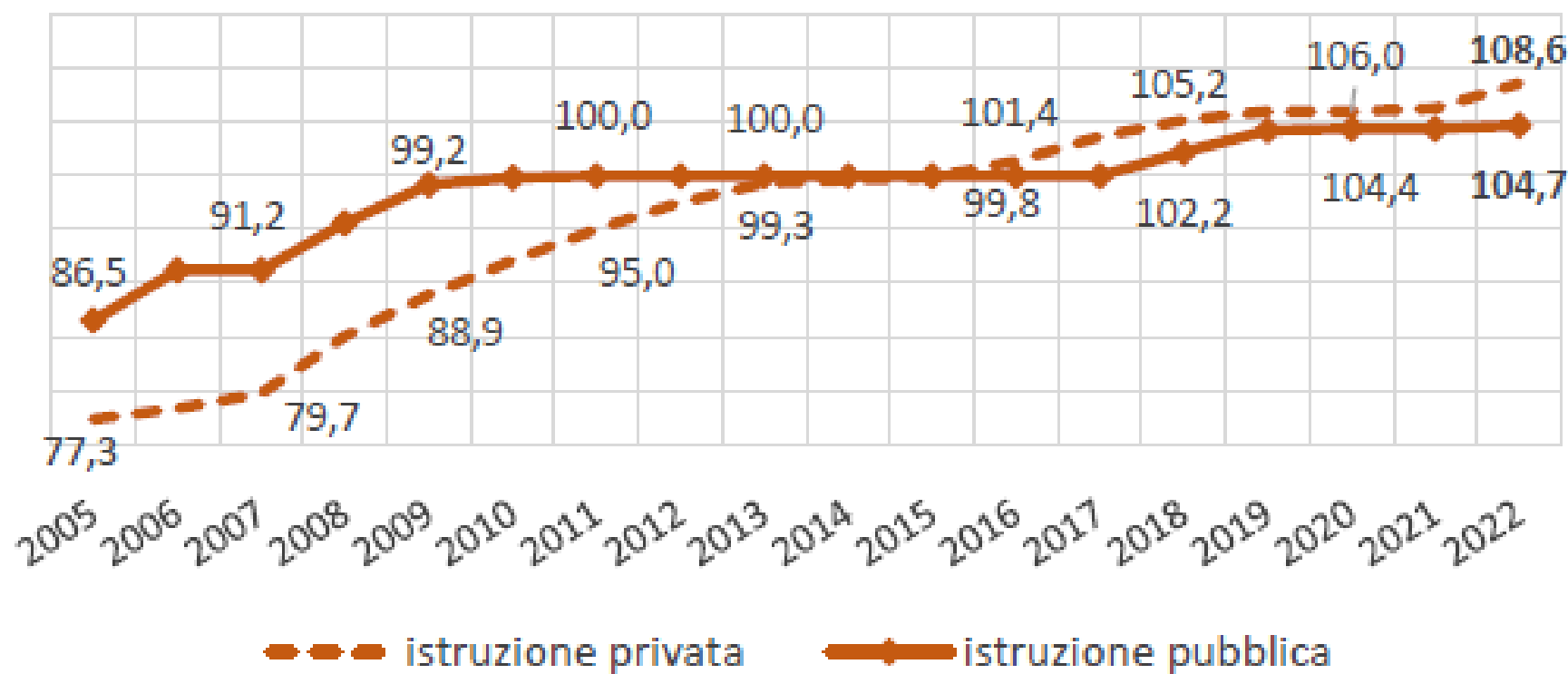
In alcuni si è registrato un aumento anche degli orari, in particolare delle ore di straordinario, soprattutto nel comparto sanità

A fronte di questo, retribuzioni «ferme» o comunque con incrementi non in linea con inflazione e con incrementi nel settore privato. E considerate non «appropriate»

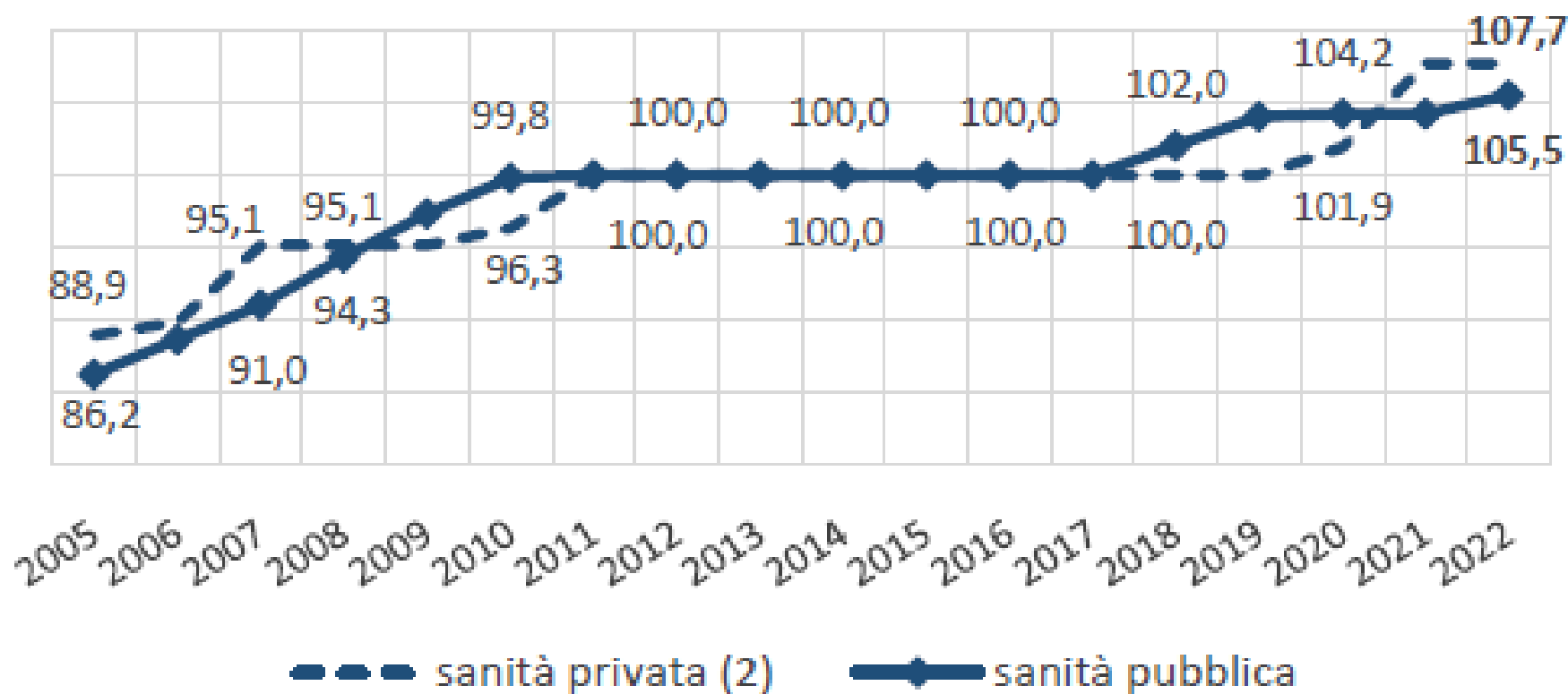
Graf. 7 - Settori pubblico e privato- indice della retribuzione contrattuale oraria (1) (base dicembre 2015=100)



Graf. 8 - Istruzione - indice della retribuzione contrattuale oraria (1) (*base dicembre 2015=100*)

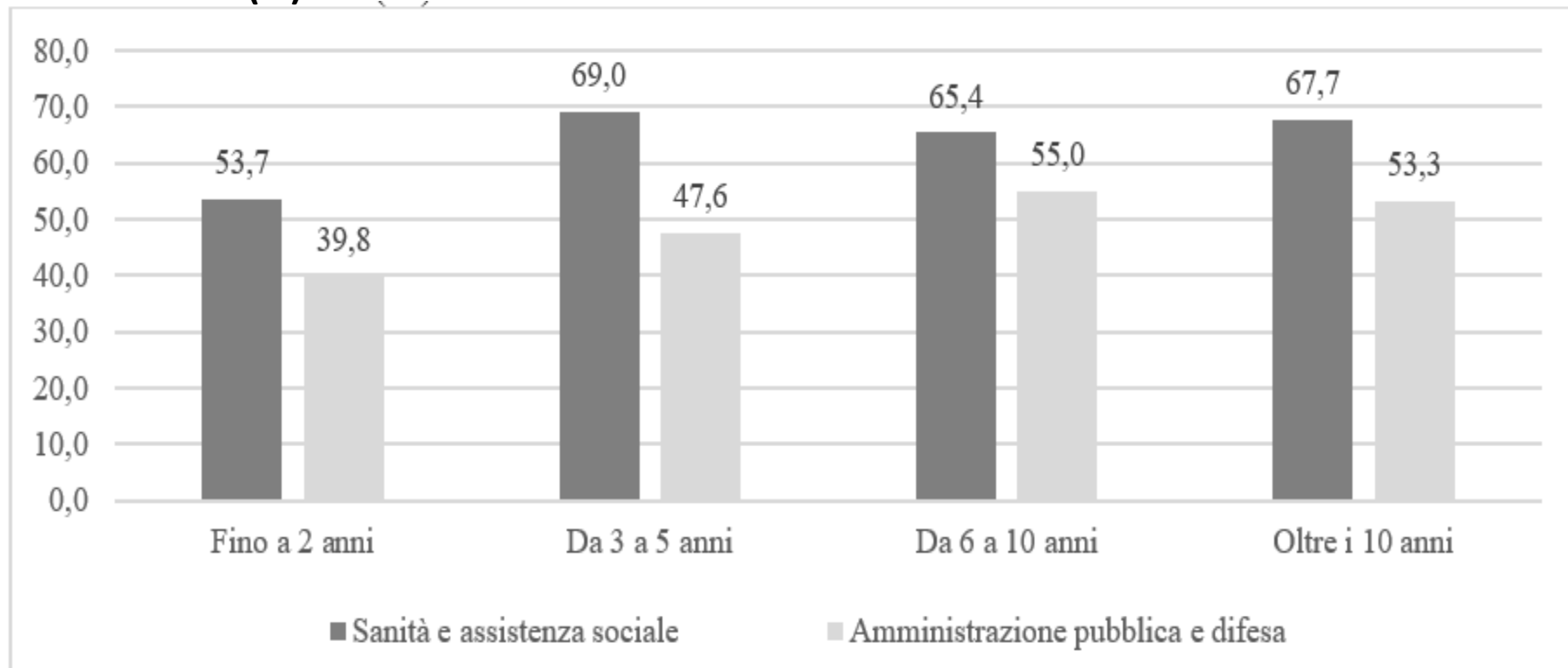


Graf. 9 - Sanità - indice della retribuzione contrattuale oraria (1) (base dicembre 2015=100)



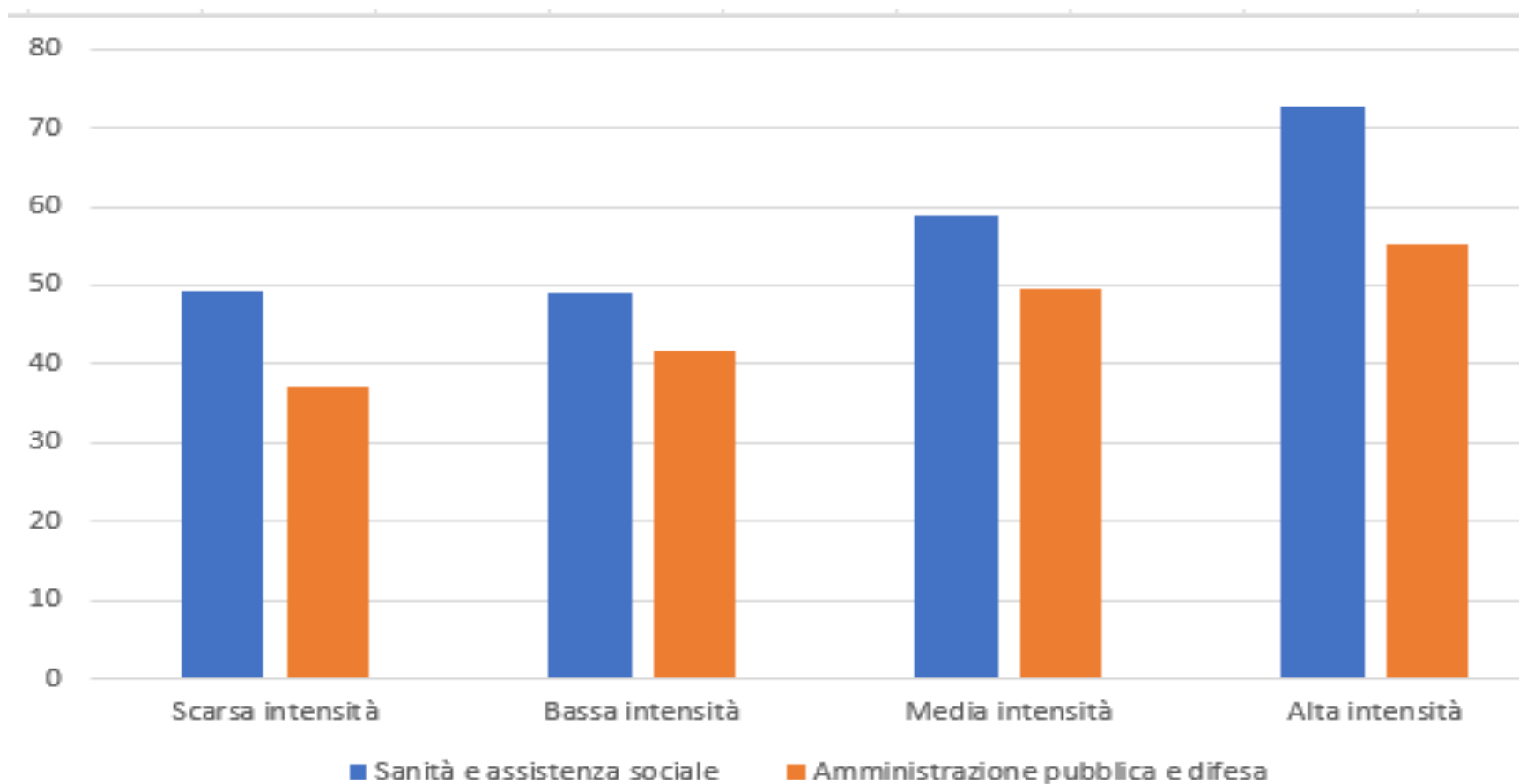


## Insoddisfatti della retribuzione per settore e anzianità nell'impresa/ente in cui lavorano attualmente (%)



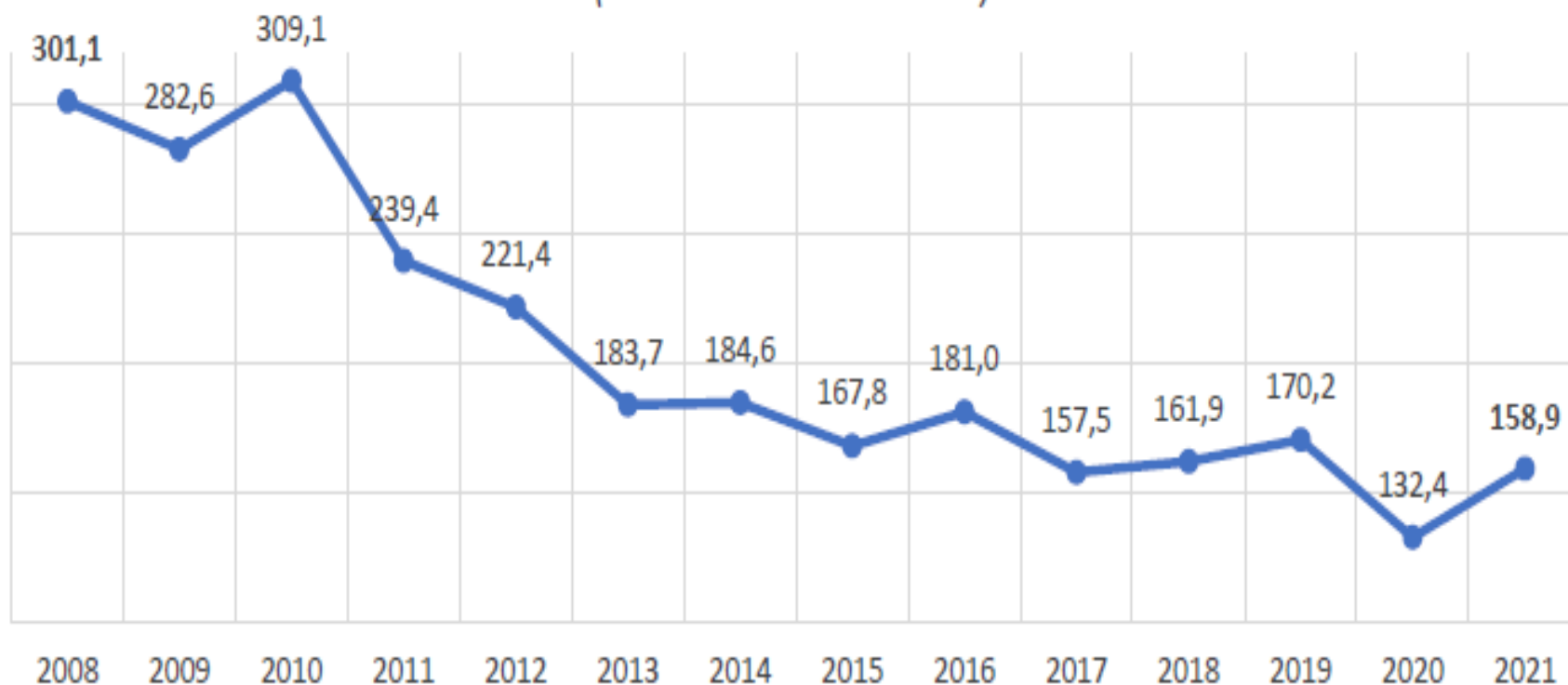
Insoddisfazione per il trattamento economico → fatto che emerge da diverse indagini

## Insoddisfatti della retribuzione in base all'intensità del lavoro (%)



A ciò si aggiunge...

Graf. 11 - Andamento spesa per attività di formazione, ai prezzi 2021  
(v.a. in milioni di euro)



---

In conseguenza di tutto ciò → de-motivazione in molti segmenti del personale e insicurezza rapporto/carriera

Risposta individuale: casi di «fuga», «abbandono» del settore pubblico

E diminuzione dell'attrattività del settore pubblico come possibile datore di lavoro

In questo quadro si è inserita l'esperienza di lavoro da remoto (lavoro agile)

*Fig. 4 - Combinazione di giudizio e intenzione di proseguire a lavorare da remoto nel totale dei dipendenti con professioni telelavorabili (%)*

	Vuole continuare	Non vuole continuare
Positivo	MOTIVATI (79,7%)	AMBIVALENTI (3,3%)
Né positivo, né negativo		RESISTENTI (13%)
Negativo	AMBIVALENTI (4%)	

*Fonte: nostra elaborazione su dati della V Indagine INAPP sulla Qualità del Lavoro in Italia (2021)*

---

Relazioni da non sottovalutare → «aspiranti» sono di più tra coloro che dichiarano **un'alta intensità del lavoro**

Inoltre, **aumentano con il diminuire del reddito**. Queste relazioni permangono anche se si controlla altre variabili

Lavoro agile/remoto come strumento di «fuga» da un contesto lavorativo non soddisfacente?

# Nella «filiera»

---

**Meccanismi di accreditamento e pratiche di esternalizzazione** hanno prodotto una generalizzata competizione sui costi, soprattutto su quelli del lavoro

**Ricadute negative sulla qualità della vita lavorativa** nei vari “pezzi” della filiera dei servizi pubblici (si vedano esempi riportati in precedenza)

Ccnl	Aninsei Dall'1-9-2018			Cooperative sociali Dall'1-3-2013			Uneba Dall'1-3-2013			Enti locali Dall'1-3-2018			Scuola Dall'1-3-2018		
Profilo	Salario (€)	N. Ore	Ferie annuali (giorni)	Salario (€)	N. ore	Ferie annuali (giorni)	Salario (€)	N. ore	Ferie annuali (giorni)	Salario (€)	N. ore	Ferie annuali (giorni)	Salario (€)	N. ore	Ferie annuali (giorni)
Lavoratore ausiliario	1.181,07	38	30	1.184,19	38	26	1.184,19	38	26	1.437,05	36	32	1.284,99	36	32
Educatore	1.267,65	36	30	1.426,41	38	26	1.426,41	38	26	1.683,17	36	32	-	-	-
Insegnante	1.331,89	34	30	1.426,41	38	26	-	-	-	1.683,17	36	32	1.666,35	25	32



# Dunque...

---

Evidenze empiriche ci dicono che **transizione da «datore di lavoro sovrano»** a «datore di lavoro modello» ha a volte coinciso con una **minore valorizzazione del personale** degli enti pubblici, con peggiori condizioni di lavoro



**Conseguenze di alcuni approcci** (New Public Management) o meglio a applicazione miope di essi → riduzione costi

---

Evidenze empiriche **in direzione contraria a quanto sostenuto nel dibattito scientifico** (e non solo) (*v. sopra*)

Che, in sintesi, sostiene lo Stato deve «promuovere» buone condizioni di lavoro; qualità del lavoro pubblico condiziona qualità del servizio; lavoro nella filiera pubblica può essere “volano per la ripresa”



# Testi di riferimento

Pedaci M., Mori A. e Fortunato V., (Ri)conoscere il lavoro pubblico: traiettorie occupazionali...