

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

Power resources theory

Premessa

Diffondersi di innovazioni tecnologiche (con le loro conseguenze) e “sfide” per sindacati, datori di lavoro, relazioni industriali...



ha riportato al centro del dibattito scientifico un approccio analitico: la teoria delle **risorse di potere** o ***power resources theory***

Definizioni di potere

Capacità di un soggetto individuale o collettivo di **conseguire in modo intenzionale determinati scopi** in una sfera specifica della vita sociale, nonostante la possibile opposizione o resistenza di un altro soggetto



Con riferimento ai cambiamenti e alle relazioni industriali, nella **power resources theory**, il potere è *capacità degli attori sociali di produrre, ricevere o resistere al cambiamento*

Domanda: da dove deriva tale capacità? Da **una serie di «risorse»** che gli attori possono mobilitare

Un esempio: in un supermercato

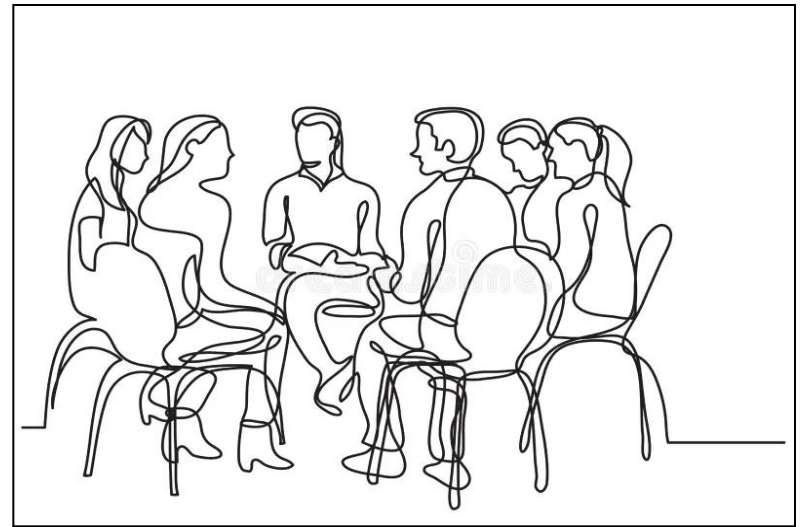
Management



Tentativo di cambiamento:
ampliamento orario di
apertura, con cambiamento
turni (più sconvenienti per i
lavoratori)



Gruppo di lavoratori



Risorse di potere

Più esattamente, le risorse di potere sono *risorse che gli attori possono mobilitare per ampliare la capacità* di cui si è detto prima (ossia il potere, ossia produrre, resistere a un cambiamento)

Nell'ambito di questi studi si distinguono **cinque tipi di risorse** in riferimento a sindacati e associazioni di imprese

1) Risorse di potere strutturale. Sono collegate alla capacità di controllare la produzione e la distribuzione di un bene/servizio

- ***potere sul posto di lavoro*** → competenze, esperienza, ecc. e quindi dipendenza dei datori di lavoro dai lavoratori;
- ***potere di mercato***, caratteristiche del mercato del lavoro (livelli disoccupazione, ecc.) che influenzano dinamiche tra gli attori



2) Risorse di potere associativo. Sono collegate alla capacità organizzativa. Derivano, in altri termini, dal **numero degli iscritti** ai sindacati (membership, densità), in modo particolare, ma anche alle associazioni di imprese, nonché dal **coinvolgimento nelle loro azioni**



3) Risorse di potere istituzionale. Sono collegate alla capacità di utilizzare regole formali per abilitare la propria influenza e limitare quella degli altri. Derivano dalle leggi (o anche da accordi nazionali) sul lavoro e le relazioni industriali



regole sulla contrattazione collettiva, sull'estensione di quest'ultima, sulla rappresentanza nei luoghi di lavoro, sulla partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali, ecc.

4) Risorse di potere ideazionale. Sono collegate alla capacità degli attori di **influenzare le convinzioni** di lavoratori/datori di lavoro, l'opinione pubblica, i policy-makers, ecc., **producendo e diffondendo idee, discorsi, narrazioni** su determinati temi



5) Risorse di potere di coalizione. Sono collegate alla capacità degli attori di **costruire relazioni, alleanze, coalizioni con altri**, allineando interessi e rivendicazioni, in modo da consentire un'azione congiunta per produrre, ricevere o resistere a un cambiamento.

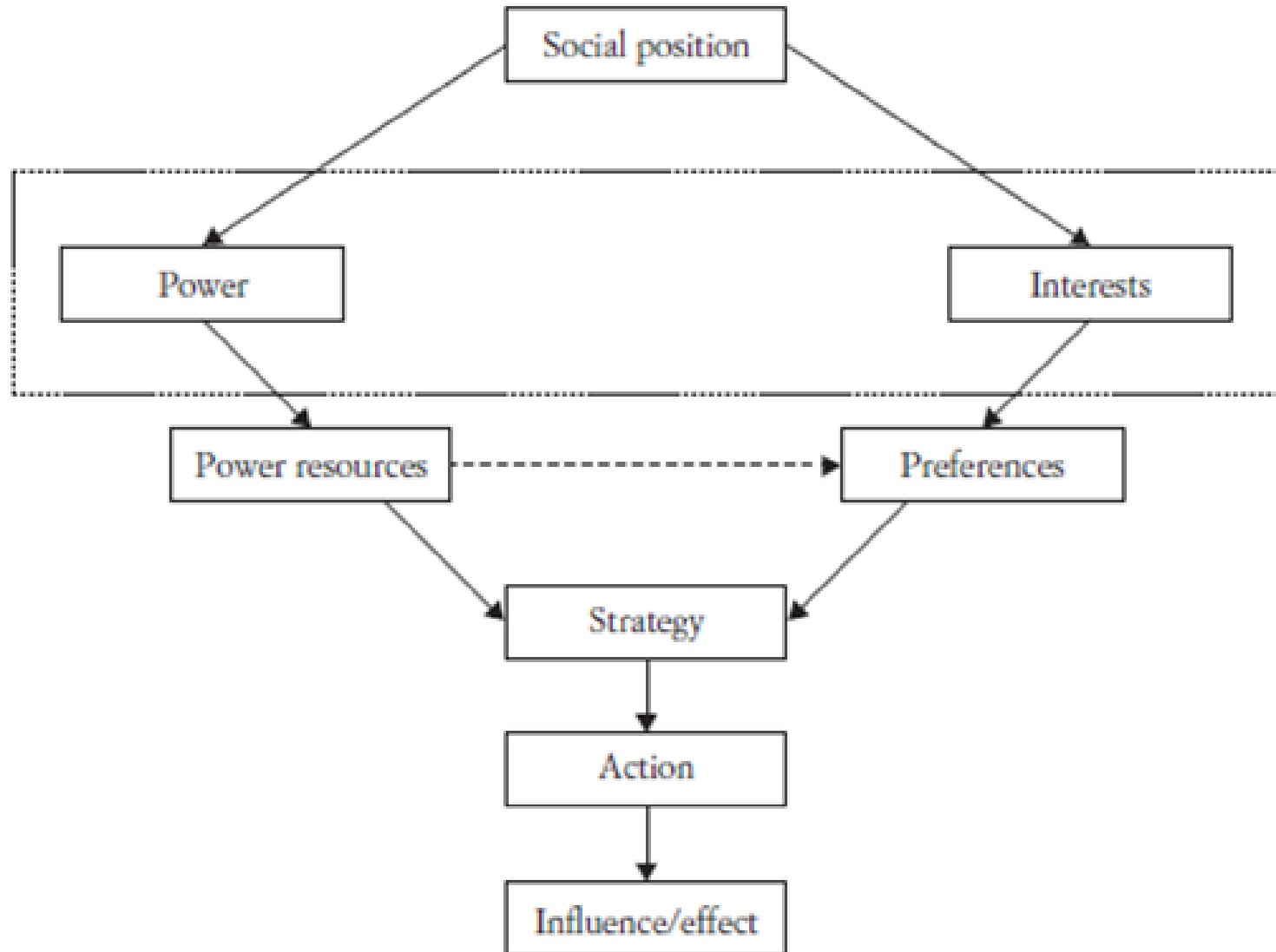


«Composizione» di risorse

Di solito gli attori mobilitano **più risorse di potere contemporaneamente**, in *mix* molto variabili, a seconda del tipo di sindacato/associazione datoriale e del contesto in cui operano

E diversi tipi di **risorse interagiscono tra loro** e si possono rafforzare l'un con l'altro

Quali risultati? Uno schema



Le risorse di potere mobilitate aiutano a **comprendere le strategie, le azioni e i risultati** degli attori

Perché, per esempio, scelgono una strategia piuttosto che un'altra in un determinato contesto

E a comprendere eventuali **differenze tra attori** (es. sindacati) che operano nello stesso contesto

Esempi

Svezia, settore industria culturale, attrezzisti

Principale problema: **insicurezza del lavoro** (soprattutto per ampio uso contratti «atipici»)

Obiettivo: organizzare il settore, **arrivare a un contratto collettivo**



Consideriamo strategie e azioni del sindacato **LO** (*Landsorganisationen i Sverige*), principale confederazione sindacale svedese

Mancanza di regole/pratiche di contrattazione collettiva, bassa iscrizione ai sindacati (tra gli attrezzisti), elevata concorrenza tra di essi → **limitate capacità di mobilitare risorse di potere strutturale, associativo, istituzionale**

→ Strategia sindacale: **basata su coalizione** con musicisti, altri attori rilevanti dell'industria culturale → forte pressione (anche su *reputation*) delle imprese



Le risorse di potere ideazionale per sostenere il **lavoratori delle pulizie in Germania** → campagne verso opinione pubblica, policy makers



(Cleanliness needs time)



(Cleanliness has its Price)

Le risorse di potere istituzionale (diritto di partecipazione a decisioni che riguardano il lavoro) in **Germania** → nei casi di innovazione digitale



Testi di riferimento

Dispensa, parte 2