

## **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

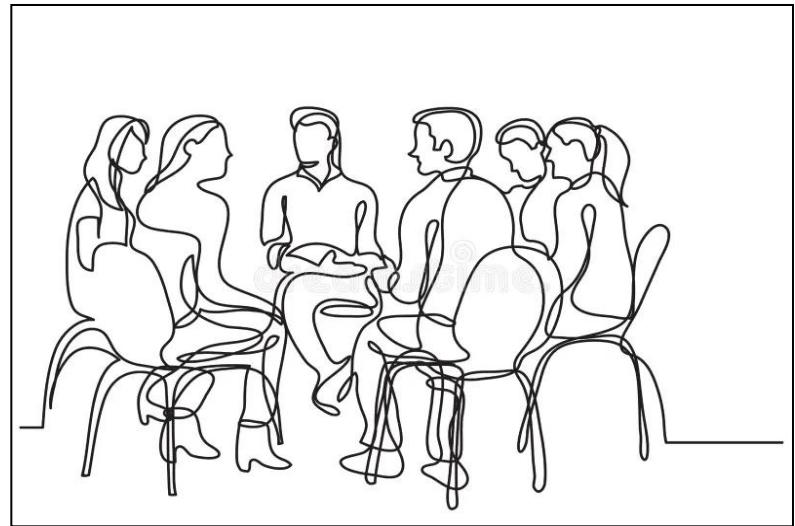
## Management



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.



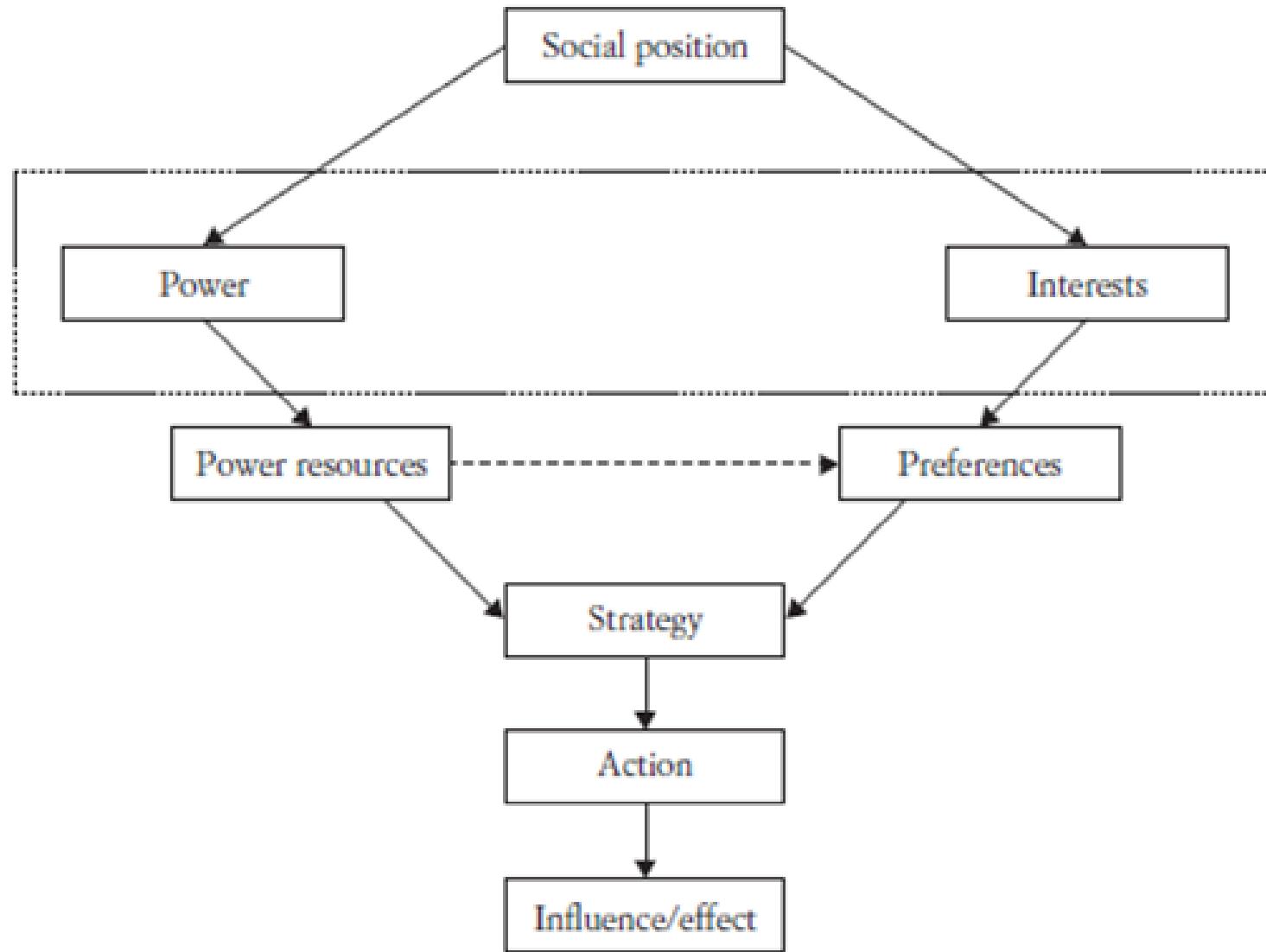
# «Composizione» di risorse

---

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 aiutato 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