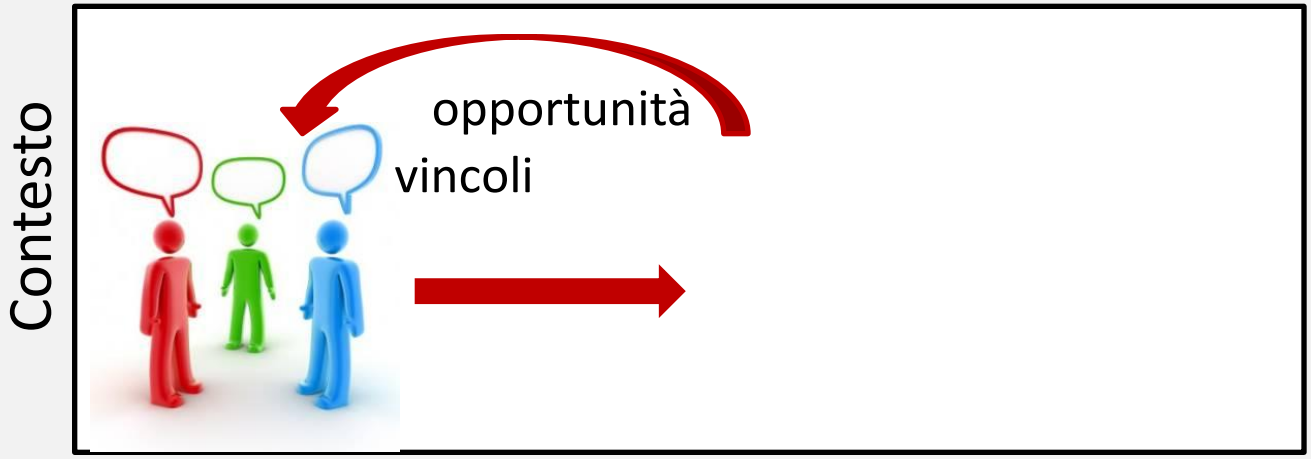
Unità didattica 1 – *Attori, contesti, problematiche della regolazione del lavoro*

L'influenza del contesto

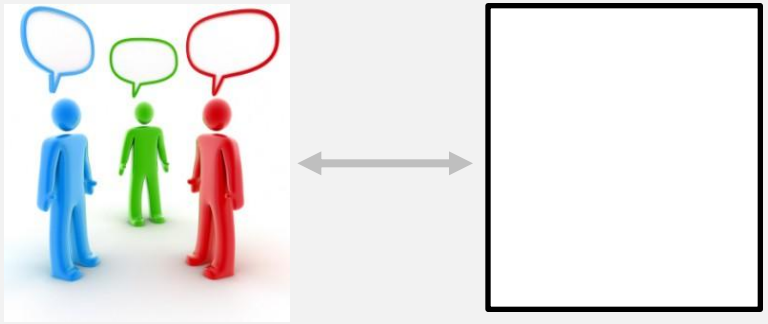
Un approfondimento

Partiamo da **una premessa**, relativa alla tradizione degli studi sociologici (e non solo) (in particolare al filone si studi denominato «istituzionalismo sociologico»)

Le azioni individuali/collettive sono sempre **radicate** in sistemi di relazioni, normativi, culturali, cognitivi → concetto di **embeddedness** (immerso, incorporato, ecc.)



Un altro concetto importante → **agency:** la capacità degli individui di agire in modo indipendente e di compiere le proprie libere scelte

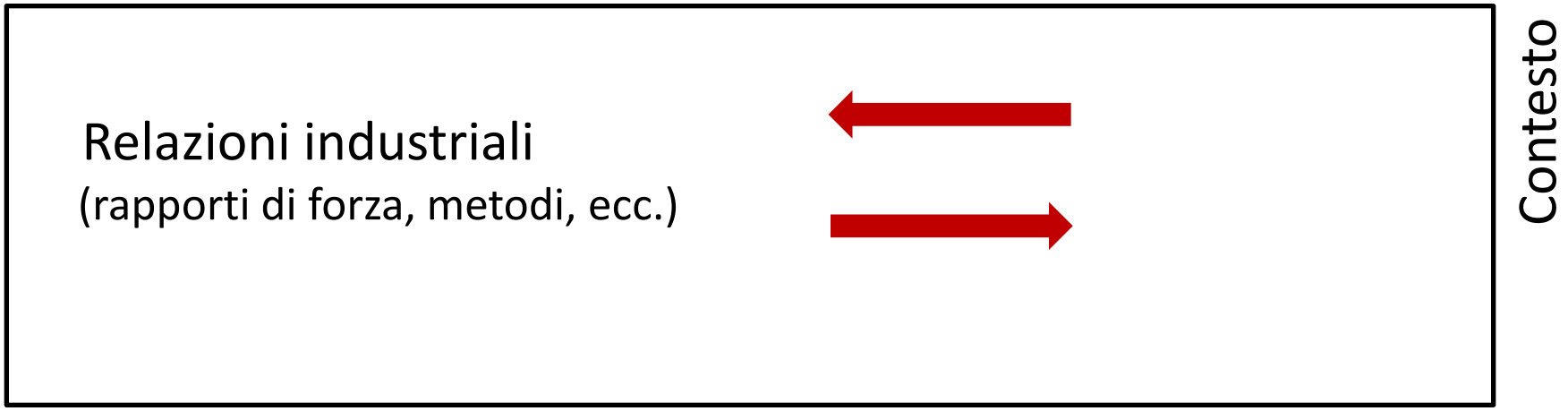


Agency

Contesto

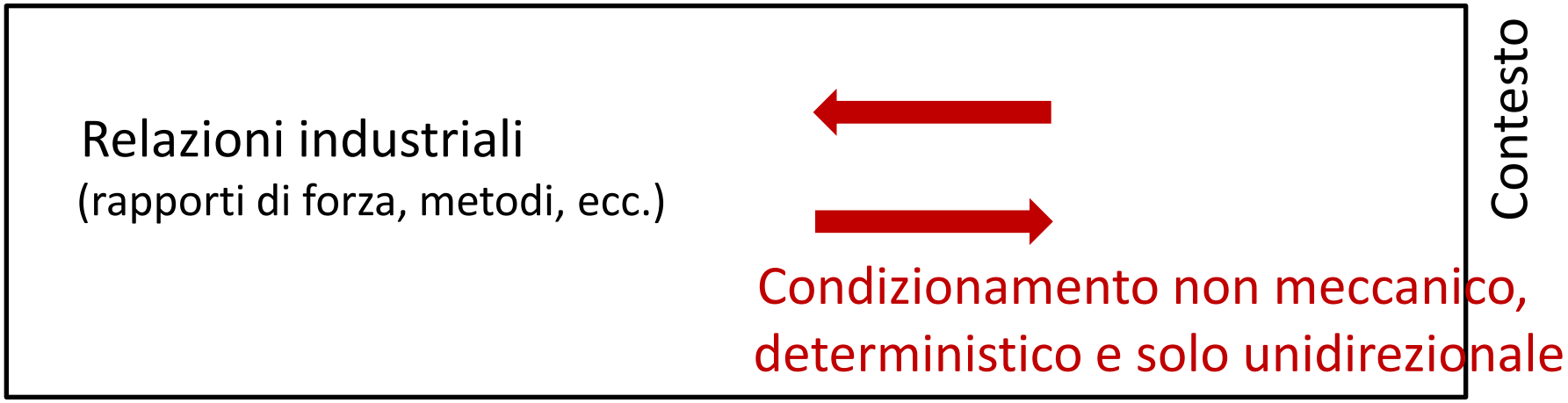
Agency e suoi risultati sono influenzati **dall'interazione dialogica o conflittuale** con altri attori, norme, ecc. che compongono il contesto

Nelle relazioni industriali



Contesto come **«variabile indipendente»** che influisce (direttamente o indirettamente) su caratteristiche, dinamiche, risultati delle relazioni industriali

Ma – come in altri casi – relazioni industriali (attori delle) possono **retroagire sul contesto** e concorrere a modificarlo



In altri termini, gli elementi di contesto possono essere influenzati (in una certa misura) dall'azione delle parti

Ciò significa che **solo nel breve periodo** i fattori di conteso (ossia l'ambiente) può essere **considerato fisso**

Più nello specifico, **vari fattori di contesto/ambientali.**
Varie tipologie, ma adottando quella di Bordogna e Pedersini si possono distinguere:

- (fattori di) Contesto legale/istituzionale
- (fattori di) Contesto economico
- (fattori di) Contesto politico
- (fattori di) Contesto tecnologico

(Fattori di) **Contesto legale/istituzionale**

Legato **soprattutto al ruolo dello Stato come regolatore** *(v. slide precedenti).*

Riguardano innanzitutto diritto di associazione, contrattazione collettiva, sciopero. Dunque influiscono sui «pilastri» delle relazioni industriali

Esempio: in Italia → ***Statuto dei lavoratori***, ossia le Legge 20 maggio 1970 n. 300, che reca "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"

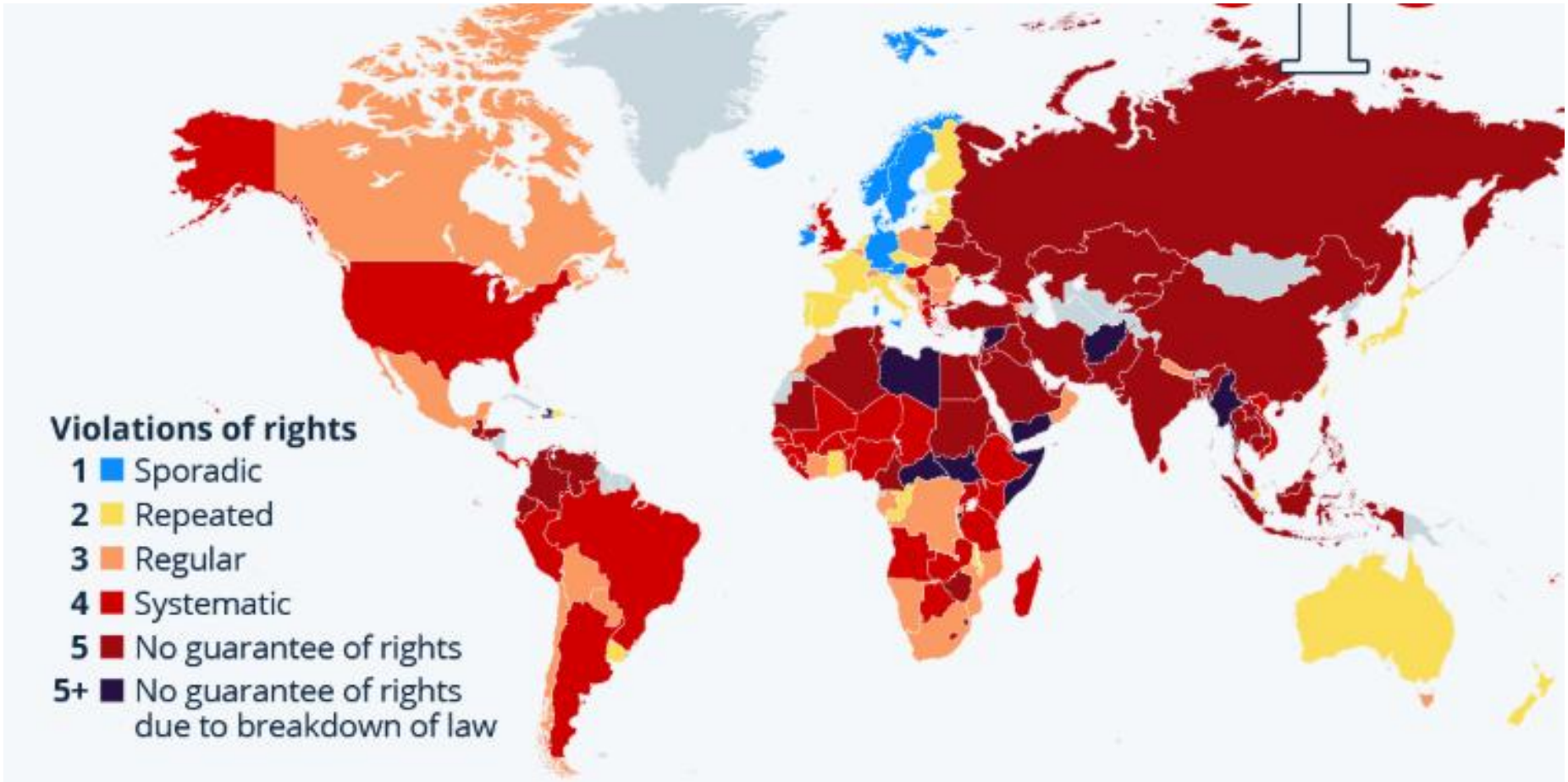


▶ Le categorie di non conformità codificate più frequentemente

(Quota degli Stati membri dell'ILO)



Fonte: ILOSTAT • Scarica i dati



Based on the right to freedom of association, to collective bargaining and to strike

Source: International Trade Union Confederation

Esempio: nei paesi nord-europei**, s**indacati coinvolti nella gestione di sussidi di disoccupazione o altre misure di protezione sociale



«Sistema Ghent»
modello di gestione dei sussidi di disoccupazione gestito principalmente dai sindacati, finanziati da contributi degli associati e sussidi statali.

Il nome deriva dalla città belga di Gand (Ghent in fiammingo), dove questo sistema è stato implementato per la prima volta. Poi si è diffuso in vari paesi nordici (Danimarca, Svezia e Finlandia)

(Fattori di) Contesto legale/istituzionale

Tra i fattori di contesto legate/istituzionale si possono includere anche le norme sul mercato del lavoro e sul welfare state

Importante è inoltre la presenza di istituzioni che favoriscono il dialogo tra le parti sociali (es. consigli, commissioni, ecc.)

(Fattori di) Contesto economico

Aspetti a **livello macro**, ossia relativi all'intera economia

- **Caratteristiche del sistema economico**, produttivo (incluse dinamiche occupazionali, ecc.)
- **Composizione della forza lavoro** (età, genere, paese di provenienza, tipo di contratto permanente/ temporaneo)
- **Struttura sistema imprese** (in particolare distribuzione per classe di ampiezza, ossia classe di addetti)

Importanza del **livello di occupazione e disoccupazione** in un determinato contesto/momento

Molti studi mostrano relazioni tra queste variabili e vari aspetti delle relazioni industriali (ma attenzione: non relazioni «meccaniche»)

Alta occupazione (bassa disoccupazione) → più forza contrattuale di lavoratori e sindacati

Bassa occupazione (alta disoccupazione) → minor forza contrattuale di lavoratori e sindacati

(Fattori di) Contesto economico

Aspetti a **livello macro**, ossia relativi all'intera economia

- **Caratteristiche del sistema economico**, produttivo (incluse dinamiche occupazionali, ecc.)
- **Composizione della forza lavoro** (età, genere, paese di provenienza, tipo di contratto permanente/ temporaneo)
- **Struttura sistema imprese** (in particolare distribuzione per classe di ampiezza, ossia classe di addetti)

Condiziona aspettative e comportamenti dei lavoratori

Contratti atipici - Instabilità occupazionale

→

Insicurezza del lavoro
(job insecurity)
«minaccia per la continuità della propria situazione lavorativa»

→

Percezione di «essere ricattabile», paura

↓

Minor disponibilità ad azione collettiva (inclusa partecipazione al sindacato), auto-disciplinamento

(Fattori di) Contesto economico

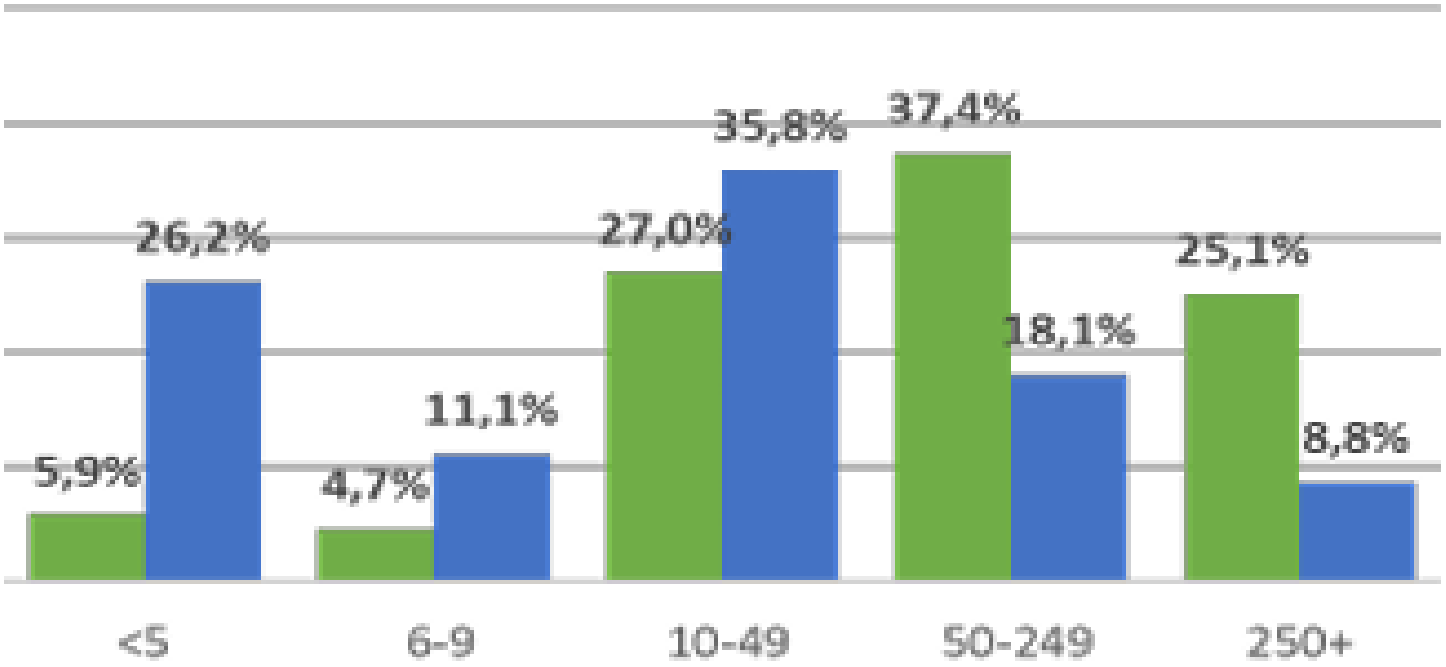
Aspetti a **livello macro**, ossia relativi all'intera economia

- **Caratteristiche del sistema economico**, produttivo (incluse dinamiche occupazionali, ecc.)
- **Composizione della forza lavoro** (età, genere, paese di provenienza, tipo di contratto permanente/ temporaneo)
- **Struttura sistema imprese** (in particolare distribuzione per classe di ampiezza, ossia classe di addetti)

↓

Presenza di sindacati, contrattazione collettiva correlata ad ampiezza

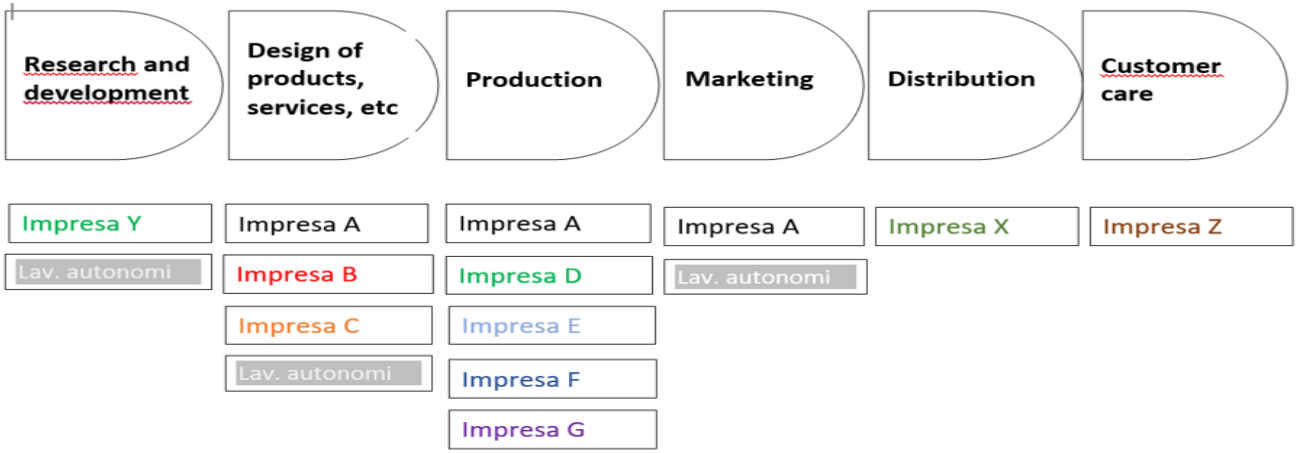
Distribuzione imprese/organizzazioni con e senza rappresentanza sindacale per dimensione di impresa (%)



Fonte: Inapp 2025

«Frammentazione delle filiere» → **lavoratori dispersi, a volte isolati**, spesso con minore stabilità della relazione lavorativa. Ma vale **anche per le imprese**

Collegata a ricorso a **outsourcing, sub-appalto, ricorso a agenzie di lavoro, piattaforme di lavoro.** Influenzata anche dal tipo di legislazione



Tra i fattori macro (economici), si può includere anche…

- **Politiche monetarie, fiscali, ecc.** che possono influire sul ciclo economico e sui livelli di occupazione (e di disoccupazione)

Un approfondimento

Popolazione attiva (o forze di lavoro)



Indicatori del mercato del lavoro

Tasso di attività

$$\frac{\text{Forze di lavoro}}{\text{Popolazione totale (o in età lavorativa)}}$$

Tasso di occupazione

$$\frac{\text{Occupati}}{\text{Popolazione totale (o in età lavorativa)}}$$

Tasso di disoccupazione

$$\frac{\text{Persone in cerca di occupazione}}{\text{Forze di lavoro}}$$

Aspetti **a livello micro**, relativi a una singola impresa o a un luogo di lavoro

- **Caratteristiche del mercato di prodotto in cui opera l'organizzazione**

  Di grande importanza il **tipo/livello delle pressioni competitive**; queste possono porre notevoli vincoli alle imprese e ai lavoratori

  A tal proposito importante presenza (o meno) di competitor con condizioni di lavoro più basse di quelle correnti/usuali

In ambiti a elevata competizione (soprattutto se si tratta di competizione basata sul costo/prezzo di beni o servizi), i sindacati si trovano spesso di fronte al **dilemma**

Migliorare retribuzioni e altre **condizioni di lavoro**

Mantenere i livelli di **occupazione**

Tali miglioramenti possono portare le impese, sottoposte a forti pressioni sui costi, a ridurre i posti di lavoro, non rinnovare contratti, chiudere stabilimenti, ecc.

Esempio: il caso del fast fashion



Regolazione a livello di settore (nello stesso paese)? Sì, ma globalizzazione, ossia integrazione mercati, complicano molto le cose



Esempio: ricerca su relazioni di lavoro nelle piccole imprese (con meno di 50 addetti)

The price is fundamental. If you do not make the right price, you do not get the contract. It is a knife fight. Prices are low, because they [customers] *want to save on everything now.* (Milan, small firm, high-skill services, Int. 10)



Tornando ai fattori **a livello micro (economico)**, va sottolineata

- **elasticità/inelasticità della domanda di lavoro** (quanto un aumento di retribuzioni e condizioni conduce a una diminuzione della domanda di lavoro) → potere contrattuale delle parti

Questa, a sua volta, è collegata a una serie di caratteristiche del lavoro, del prodotto, ecc.

- **Importanza del lavoro nel processo produttivo** («dipendenza» dal lavoro)
- **Elasticità/inelasticità della domanda di beni/servizi** rispetto al prezzo
- **Rapporto costo lavoro e costo totale** dei beni/servizi prodotti
- **Offerta di fattori produttivi sostitutivi del lavoro** (es. tecnologie)

Esempio: ricerca su relazioni di lavoro nelle piccole imprese (con meno di 50 addetti)

Stili meno unilaterali…

- dove si osserva un elevato grado di **«dipendenza» dalla forza lavoro** (a prescindere dal tipo di mansioni, liv. qualificazione, ecc.), forza-lavoro considerata «poco sostituibile», dipendenti con "storie lunghe" all'interno dell'impresa



(Fattori di) **Contesto politico**

- **Clima politico e orientamenti** «ideologici» dei governi
- **Presenza/Legame con partiti politici** «fratelli» e loro ruolo nel governo

Ciò può però comportare anche un rischio: possibile frammentazione degli attori sociali lungo «linee politico-ideologiche», maggiori difficoltà di dialogo e composizione delle varie istanze

- **Sempre in merito a presenza/legame con partiti politici** «fratelli» e loro ruolo nel governo

  «Scambio politico», sindacati e/o associazioni di datori di lavoro preferiscono pressioni su tali partiti rispetto ad dialogo con la contro-parte. Strumento di pressione: offerta/ritiro di consenso elettorale

(Fattori di) **Contesto tecnologico**

Tecnologia (diffusa nei sistemi produttivi) influenza

- caratteristiche dei lavoratori (profili professionali, competenze, ecc.) e per conseguenza i loro interessi/bisogni di tutela
- caratteristiche delle imprese, loro domande in termini di organizzazione del lavoro, condizioni di lavoro, ecc.

Artificial intelligence, labour and society

The rapid expansion of artificial intelligence is unparalleled, establishing it as a ubiquitous element in workplaces and our daily lives. The era when AI was exclusively associated with robots and intricate algorithms for the technically proficient is over. This marks a significant paradigm shift... Find out more >

PUBLICATION



Exercising workers' rights in algorithmic management systems

With the Platform Work Directive still under negotiation and the ETUC calling for an EU Directive on Algorithmic Systems at Work, groundbreaking research into the Spanish-Italian Glovo-Foodinho firm, a digital labour platform, has opened up an alternative path for workers wanting to scrutinize... Find out more >

PUBLICATION



AI, platform work, ecc. I nuovi temi dei sindacati nazionali e internazionali

Ricapitolando…

Contesto

Caratteristiche legali/istituzionali

Caratteristiche del sistema politico

Caratteristiche economici

Aspetti tecnologici



Attori sociali e loro relazioni

sviluppo degli attori (es. adesioni), capacità di azioni collettive, dialogo, conflitti, ecc.

Testi di riferimento

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