Unità didattica 2 – *Le dinamiche delle relazioni industriali*

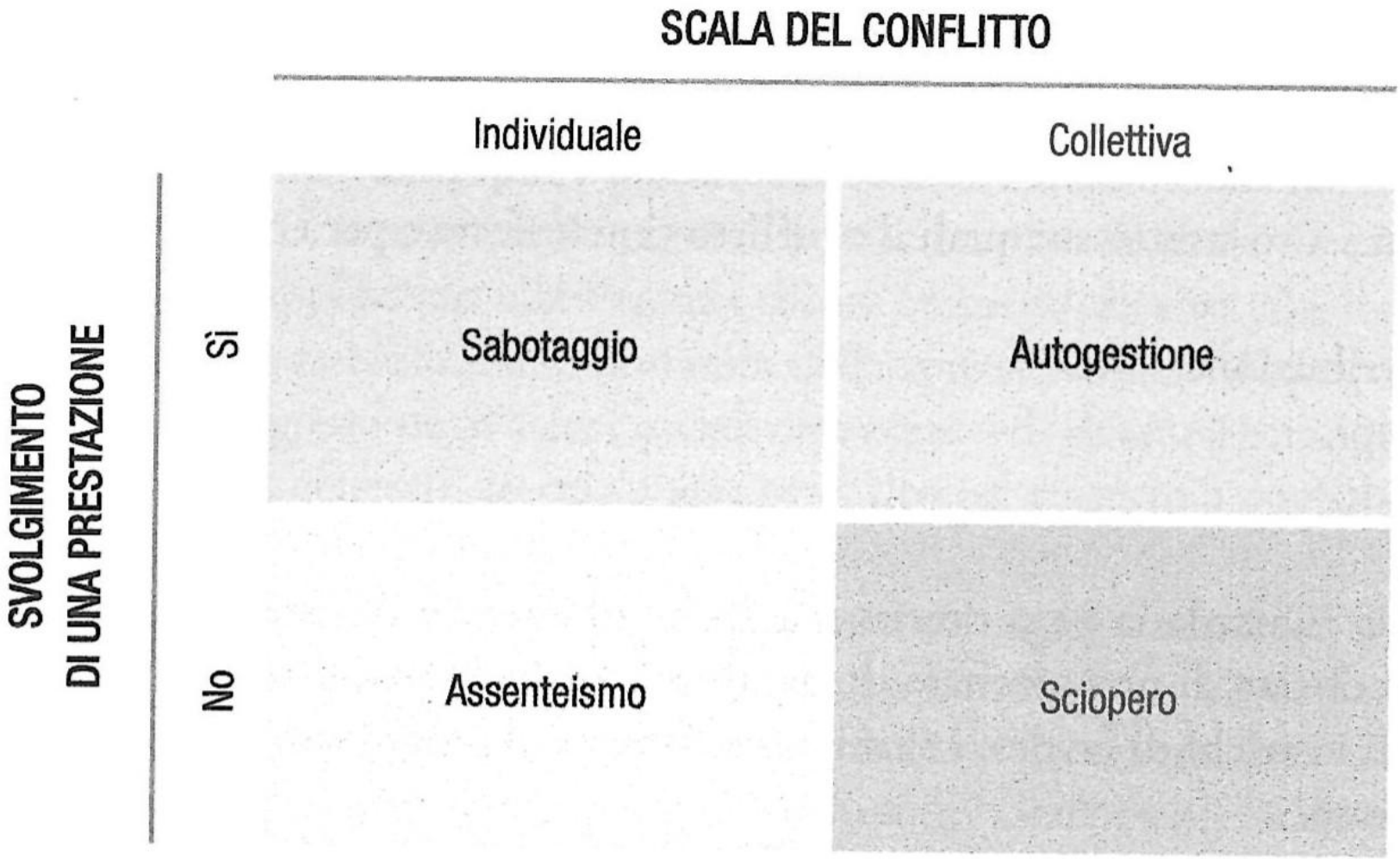
La conflittualità

Premessa

Aspetto (da sempre) rilevante delle relazioni industriali. A volte in grado di generare cambiamenti nel sistema

Anche la conflittualità (come tutte le relazioni industriali) è influenzata dalle caratteristiche del contesto (legali, economiche, politiche, ecc.)

La **manifestazione principale** è lo **sciopero**, ma ne esistono molte altre: rallentamento della produzione, boicottaggio, sabotaggio, assenteismo, turnover, ecc.


SCALA DEL CONFLITTO
Individuale
Collettiva
SVOLGIMENTO DI UNA PRESTAZIONE
Sì
No
Sabotaggio
Autogestione
Assenteismo
Sciopero

«Sciopero bianco»: non c'è astensione dal lavoro, ma erogazione della mansione attenendosi scrupolosamente a quanto previsto dalla sua definizione, dai regolamenti, ecc. → rallentamento delle attività

A volte la conflittualità è conseguenza delle **difficoltà della contrattazione collettiva**; per esempio di una situazione di *impasse* della negoziazione oppure dell'impossibilità di essa (per indisponibilità di una parte)



Secondo alcuni studiosi, il ricorso ad **«altre» espressioni** di conflittualità è legata a eventuali **vincoli alla possibilità di usare lo sciopero**

Dunque, assenza di scioperi non significa necessariamente assenza di conflittualità (e quindi mancanza di problemi)

Sciopero

Astensione temporanea dal lavoro – con perdita della relativa retribuzione – da parte dei dipendenti al fine di esprimere una protesta

«Manifestazione principe» del conflitto di lavoro, quella su cui si sono concentrati di più gli studi di relazioni industriali

Conflittualità (scioperi, ecc.) si può manifestare a **livello di impresa/ente**, oppure di **settore** (contro tutte le imprese del settore), oppure a livello nazionale, locale… e combinazioni varie

Indicatori dello sciopero

Frequenza: numero degli scioperi (FR)

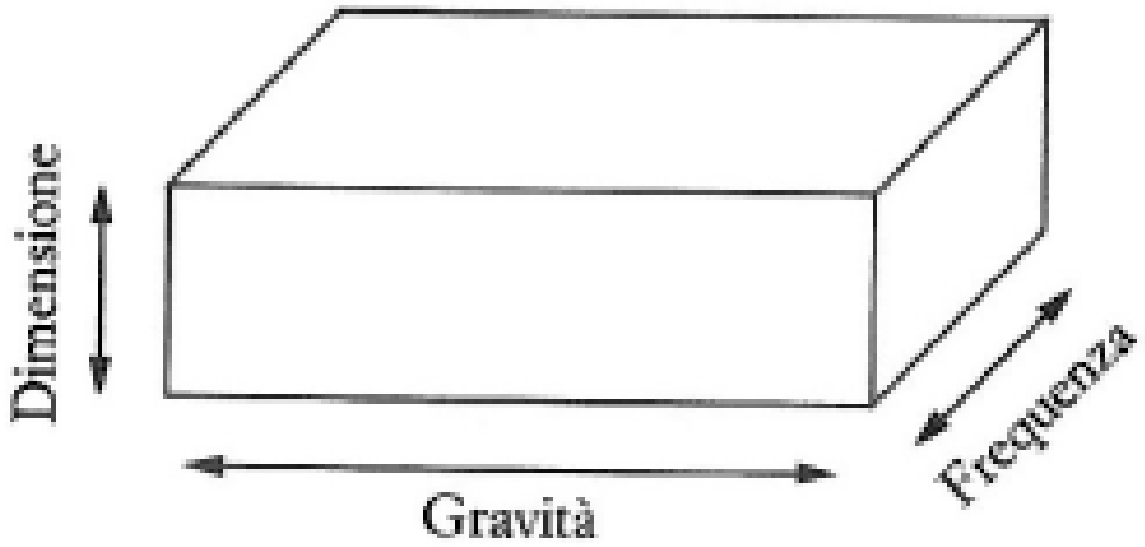
Dimensione media: numero di partecipanti (DM)

Gravità media: numero di ore o giornate di lavoro perse per partecipante (GR)

Esigenza di analisi (degli scioperi) che si basino su ***multidimensionalità*** del fenomeno → Rischio di interpretazioni errate dell'andamento degli scioperi

Da cui ricaviamo il **volume complessivo** delle attività di sciopero

Volume = FR x DM x GR



Fonti di dati

ILO

https://ilostat.ilo.org/topics/industrial-relations/

Indicator	Frequency	Database	Subject	Download (with labels)	Download (with codes)	Data explorer
Trade union density rate (%)	Annual	Industrial Relations Data (IRdata)	Trade union membership	.csv .dta .xlsx	.csv.gz	View
Collective bargaining coverage rate (%)	Annual	Industrial Relations Data (IRdata)	Collective bargaining	.csv .dta .xlsx	.csv.gz	View
Number of strikes and lockouts by economic activity	Annual	Industrial Relations Data (IRdata)	Strikes and lockouts	.csv .dta .xlsx	.csv.gz	View
Days not worked due to strikes and lockouts by economic activity	Annual	Industrial Relations Data (IRdata)	Strikes and lockouts	.csv .dta .xlsx	.csv.gz	View
Workers involved in strikes and lockouts by economic activity (thousands)	Annual	Industrial Relations Data (IRdata)	Strikes and lockouts	.csv .dta .xlsx	.csv.gz	View
Days not worked per 1000 workers due to strikes and lockouts by economic activity (per 1000 workers)	Annual	Industrial Relations Data (IRdata)	Strikes and lockouts	.csv .dta .xlsx	.csv.gz	View

Un approfondimento

Tesi sul **declino secolare dello sciopero** di **Ross e Hartman** («*withering away of the strike*“) a seguito della progressiva accettazione delle regole del gioco da parte dei sindacati (sciopero sempre più integrato all'interno di un sistema di relazioni industriali basato sulla mediazione e la contrattazione). Consideravano il **numero di giorni lavorativi persi a causa degli scioperi**

TAB. 5.2. *Indici di conflittualità (1949-2009, valori medi annuali per alcuni sottoperiodi)*

	Conflitti per 100.000 occupati dipendenti	Lavoratori partecipanti per 1.000 occupati dipendenti	Ore perse per 1.000 occupati dipendenti	Giornate perse per 1.000 occupati dipendenti
1949-1951	13,7	310,7	7.588,3	948,5
1952-1958	16,4	181,7	3.460,6	432,6
1959-1967	24,7	206,5	7.260,5	907,6
1968-1973	31,7	380,8	11.551,6	1.564,6
1974-1979	22,3	545,0	8.643,9	1.234,9
1980-1989	11,1	243,4	3.065,7	438,0
1980-1984	*12,8*	*361,6*	*4.711,8*	*673,1*
1985-1989	*9,3*	*125,1*	*1.419,6*	*202,8*
1990-1999	5,9	58,3	716,5	102,4
1990-1994	*6,2*	*60,5*	*918,1*	*131,2*
1995-1999	*5,8*	*56,2*	*514,9*	*73,6*
2000-2009	4,4	45,9	331,4	47,3
2000-2004	*4,7*	*53,3*	*376,2*	*53,7*
2005-2009	*4,0*	*38,5*	*286,6*	*41,0*

Fonte: Per i conflitti v. tab. 5.1. Per gli occupati dipendenti, fino al 1976 v. ISTAT [1986, tavv. 7.6 e 7.7]; dal 1977 v. ISTAT [2011a, tav. 10.9]. Per gli anni in cui si sovrappongono (1977-1985), la seconda serie riporta valori leggermente inferiori alla prima, ma la tendenza è del tutto simile.

Terziarizzazione del conflitto

Due significati

1) Spostamento dei conflitti dal settore manifatturiero a quello dei servizi

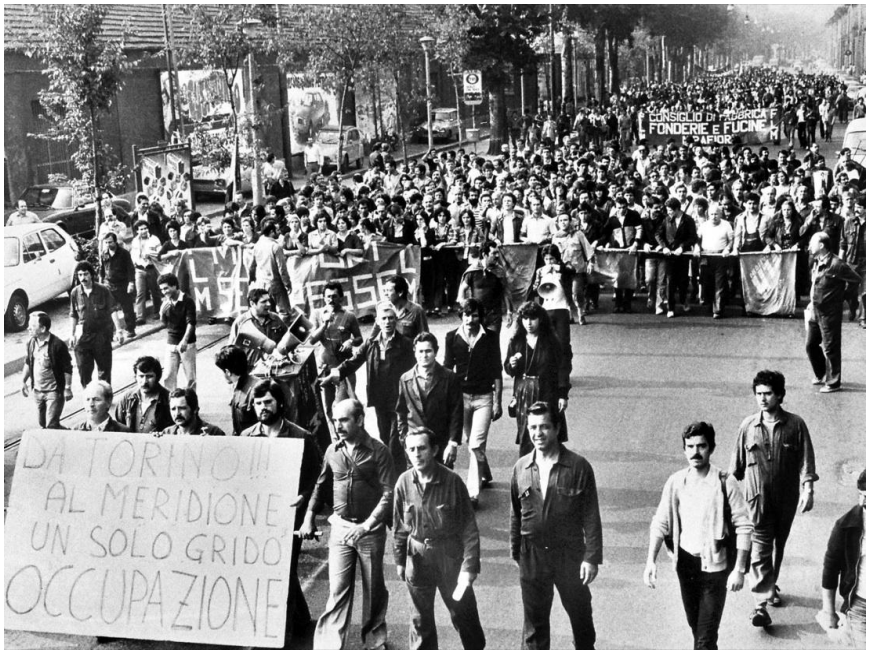
2) Cambiamento della logica, delle caratteristiche e modalità di espressione del conflitto

Coinvolgimento di soggetti «terzi» – oltre a lavoratori e datori di lavoro – **nel conflitto**. Soggetti che non sono attori della disputa, non possono essere definiti «parti» in causa



Consumatori, utenti, cittadini

Attenzione: succede anche nei **conflitti tradizionali** (es. nei settori industriali), ma è **occasionale**; e in tali casi il **pubblico è cercato come alleato**



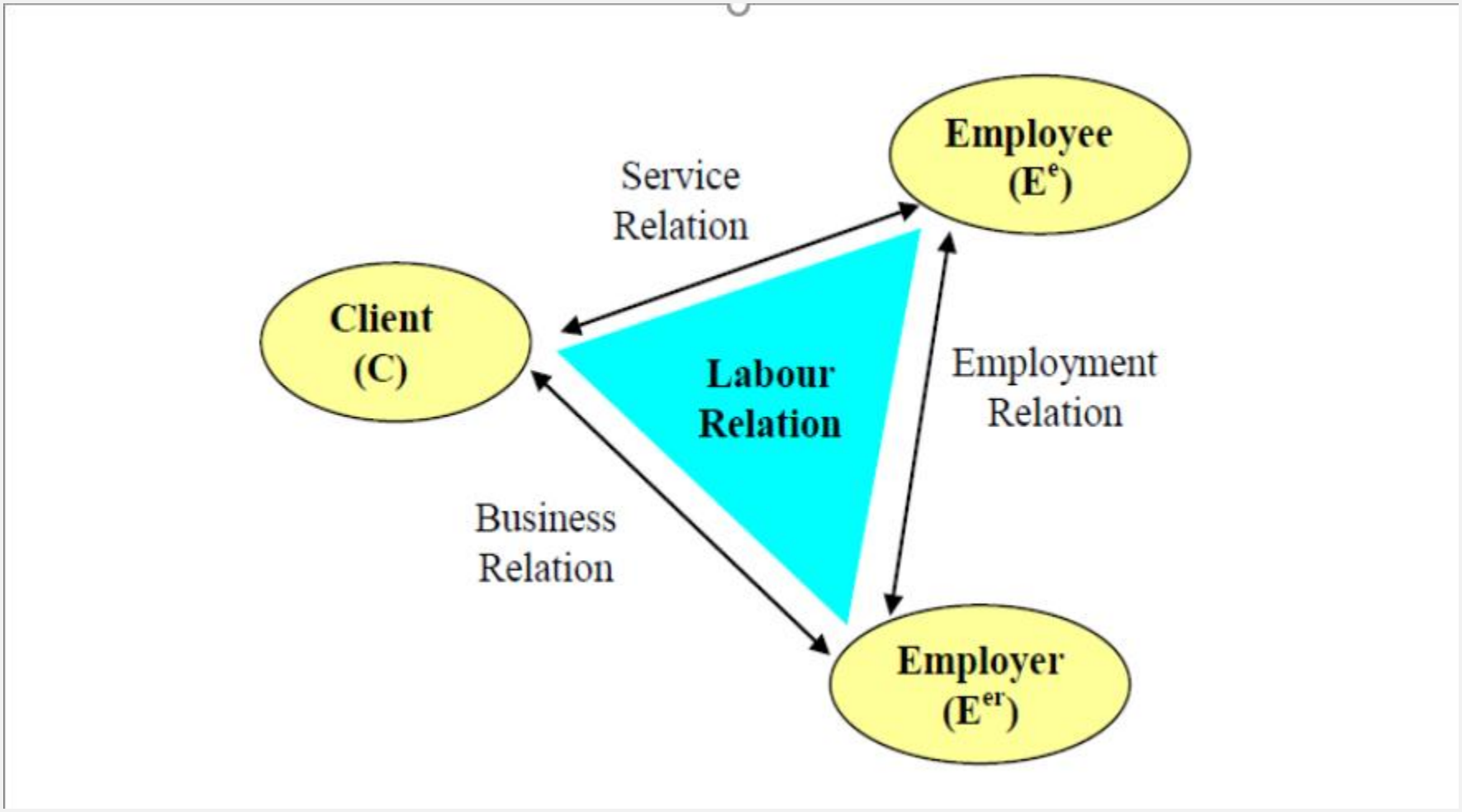


In generale, tendenza (sempre più forte) a portare **«fuori» dai luoghi di lavoro** il conflitto, a renderlo più **visibile all'esterno**

Le vertenze di lavoro si combattono e si decidono più fuori che dentro i luoghi di lavoro (Accornero)
→ tema della «reputation» di imprese/enti

Un approfondimento

Il conflitto verso le «(invisibili) terze parti»



Nelle relazioni «triangolari», alcuni studi distinguono tra

- **Datore di lavoro «formale»**: il titolare giuridico del rapporto di lavoro
- **Datore di lavoro «sostanziale»**: chi utilizza soltanto la prestazione di lavoro o i suoi risultati ma ne influenza – direttamente o indirettamente (attraverso il prezzo) – le modalità di erogazione, a partire da livelli retributivi, orari, intensità del lavoro

Nei **servizi**, in particolare in quelli pubblici, la questione è più complessa: qui il **coinvolgimento di terzi è inevitabile**

Terzi («ostaggi») coinvolti affinché **premano sull'opinione pubblica** e quindi sulle pubbliche autorità perché intervengano nella controversia

(Questi conflitti nei servizi) in genere **coinvolgono anche l'attore pubblico** (locale, nazionale), che ha la responsabilità del servizio

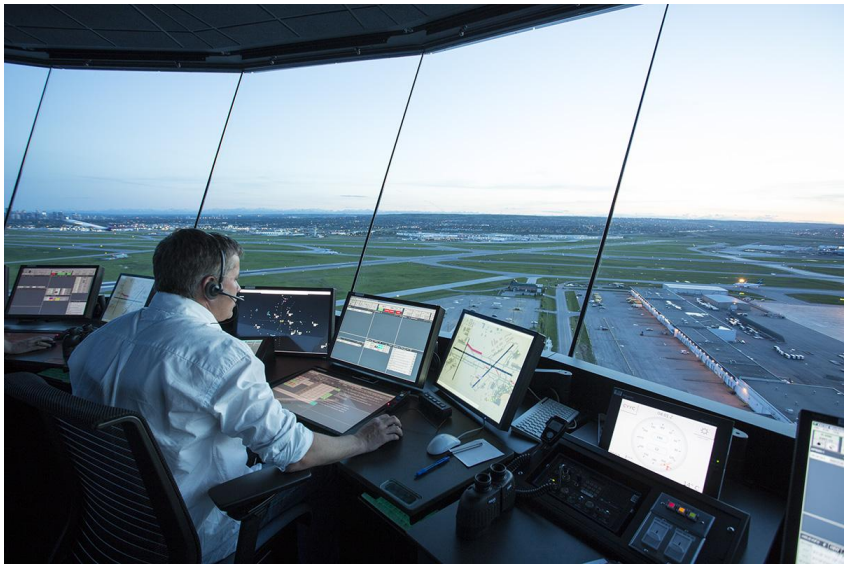
Infine, proprio perché in servizi cruciali per la vita economica e sociale hanno quasi sempre **elevata visibilità** (sui mass media, ecc.)

TAB. 5.5. *Le caratteristiche del conflitto terziario*

	Conflitto tradizionale	Conflitto terziario
Posizione nell'organizzazione della società	Isolamento	Crucialità/Centralità
Visibilità sociale	Bassa	Alta
Parti coinvolte	Bilaterale	Trilaterale o multilaterale
Effetti su soggetti terzi non direttamente protagonisti del conflitto	Incidentale, occasionale	Inevitabile
Rapporto tra costi dell'azione per i promotori ed effetti prodotti	Proporzionale	Strutturalmente sproporzionato (costi sproporzionatamente bassi rispetto ai danni inferti)
Ruolo potenziale degli utenti/cittadini	Alleati	Ostaggi
Rapporto con il ciclo economico	Stretto, prociclico	Debole, se non controciclico

Fonte: Nostra elaborazione su Accornero [1985].

Sul rapporto tra costi ed effetti… **Poche persone** in posizioni strategiche per la produzione del servizio possono produrre **effetti notevoli**



Es. controllo di voli degli aeroporti più importanti



Es. insegnanti scuola (ai tempi del «collegio perfetto»)

Implicazioni analitiche

Numero di partecipanti e numero di ore/giornate perse diventano meno rilevanti → Ne derivano interrogativi sulle analisi che considerano solo tali dati quantitativi

Tema della regolazione (dello sciopero)

Questo tipo di conflitto…

↓

pone un **problema di interesse pubblico**, poiché rischia di compromettere l'erogazione di servizi necessari per il **godimento di diritti fondamentali della persona** (diritto a salute, istruzione, ecc.)





↑

Diritti costituzionalmente protetti

Tuttavia, anche il **diritto di sciopero** è un diritto costituzionalmente protetto

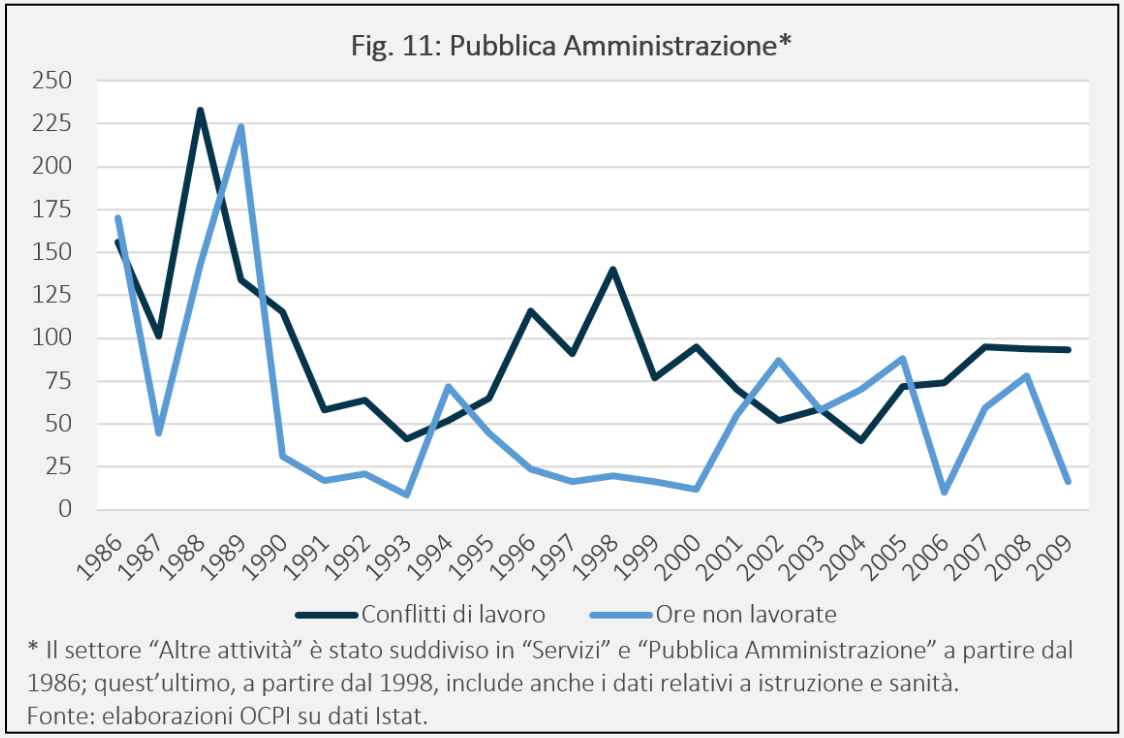
↓

Necessità di conciliare i diritti, di bilanciare il godimento dei vari diritti

L'esempio italiano → **Legge n. 146 del 1990**, che si pone proprio l'obiettivo di «contemperare» i diritti

↓

Il contesto in cui viene approvata la Legge n. 146 del 1990 → dopo un periodo di elevata conflittualità nel settore dei servizi pubblici (sanità, scuola, trasporti). E avvicinarsi dei mondiali di calcio – rischio effetti importanti





Regole **per i soggetti che proclamano uno sciopero**, ossia per i sindacati, per esempio:

- obbligo di **preavviso** non inferiore a 10 giorni (con alcune eccezioni)
- obbligo di **indicazione (scritta) di durata, modalità** di attuazione e motivazioni dello sciopero

A **entrambe le parti** è poi affidata la definizione – congiunta – delle **«prestazioni indispensabili»**

↓

Ossia i **servizi minimi che occorre erogare** → in altri termini, anche in caso di sciopero si deve garantire l'erogazione di una quantità minima di prestazioni indispensabili (→ contemperare i diritti, *v. sopra*)

Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali

Chiamata anche a valutare le «prestazioni indispensabili» e, in caso di mancato accordo tra le parti, a regolarle



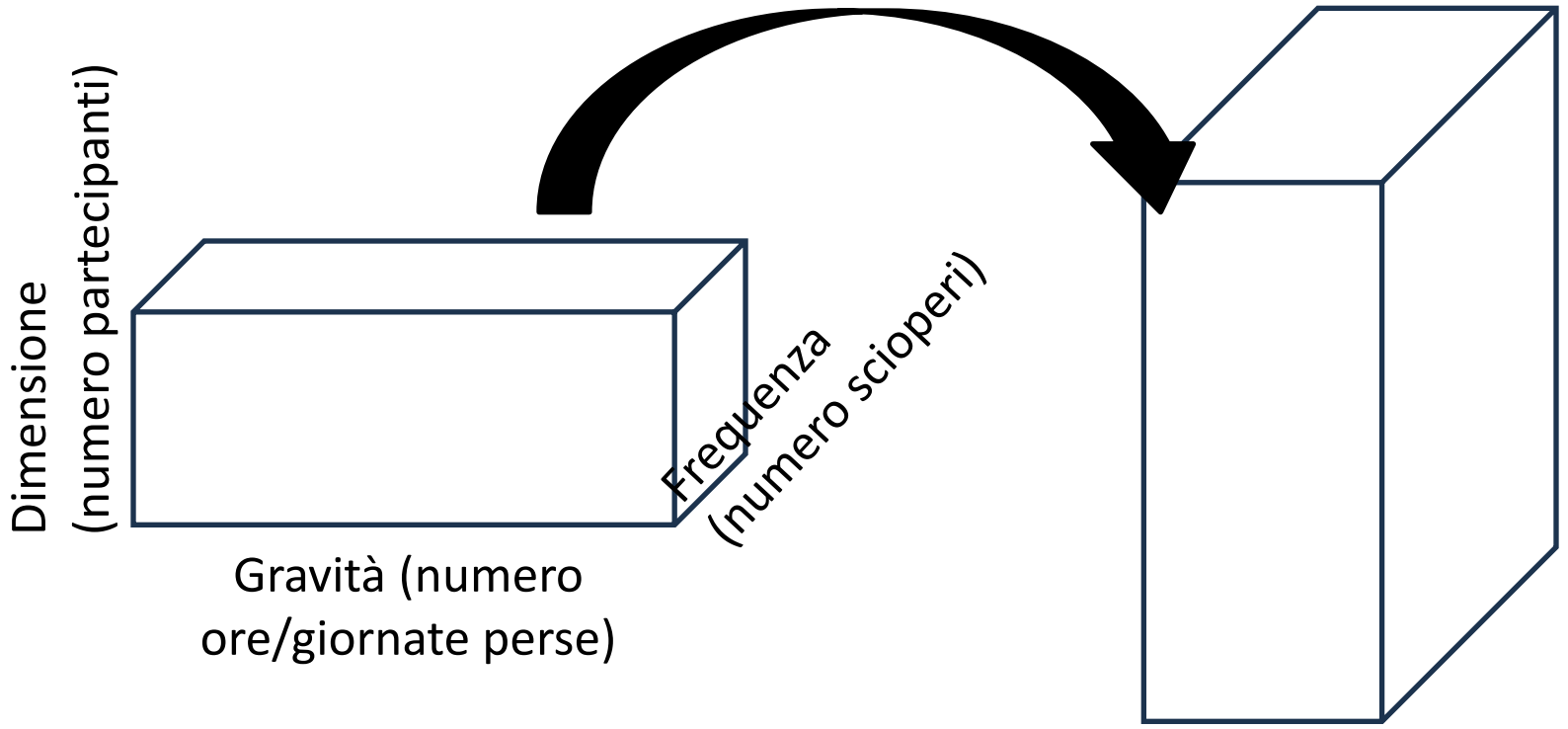
Questa regolazione ha funzionato? Secondo gli studi è stata generalmente efficace

Con alcune difficoltà nei settori caratterizzati dalla presenza di tanti sindacati e da rivalità tra di essi



Difficile la definizione e soprattutto il rispetto di accordi su prestazioni indispensabili

«Modernizzazione»



Scioperi rari, sostenuti da gruppi ristretti, apri e prolungati nel tempo

Scioperi più frequenti, sostenuti da ampi gruppi, brevi

Scioperi rari, sostenuti da gruppi ristretti, aspri e prolungati nel tempo

↓

Tipica dei sistemi di relazioni industriali poco istituzionalizzati, organizzazioni dei lavoratori non hanno/hanno scarso riconoscimento

Scioperi più frequenti, sostenuti da ampi gruppi, brevi

↓

Tipica dei sistemi «maturi» di relazioni industriali, scioperi considerati «fatto fisiologico»

La «modernizzazione» **nell'esperienza italiana**. Anche qui scioperi tendono a diventare molto più frequenti, a coinvolgere (in media) più lavoratori, ma meno aspri e impegnativi

TAB. 5.6. *La forma della conflittualità nel lungo periodo: un confronto con il primo ventennio del XX secolo (1900-1923 e 1950-2009)*

	Scioperi	Dimensione media	Gravità (giorni)
1900-1923	1.043	374	10,30
1950-2009	2.006	1.424	2,44

Tuttavia, **non si può parlare di evoluzione «lineare»** della forma tradizionale degli scioperi. Non si possono escludere combinazioni e il ripresentarsi (in determinate circostanze) della «vecchia» forma

Esperienza italiana evidenzia **cambiamenti non lineari**, **inversioni di tendenza**

TAB. 5.7. *La forma della conflittualità nel secondo dopoguerra (1952-2009)*

	Frequenza (scioperi per 100.000 occupati dipendenti)	Dimensione media	Gravità media (ore)	Gravità media (giorni)
1952-1958	16,4	1.173,2	22,5	2,8
1959-1973	27,5	1.010,5	33,5	4,3
1974-1979	22,3	2.697,5	15,4	2,2
1980-1984	12,8	2.855,5	12,9	1,8
1985-1989	9,3	1.350,2	11,2	1,6
1990-1994	6,2	964,5	13,5	1,9
1995-1999	5,7	1.011,8	10,1	1,4
2000-2004	4,7	1.166,7	7,2	1,0
2005-2009	4,0	999,0	7,9	1,1
1950-2009	15,1	1.424,3	18,3	2,4
1974-2009	9,7	1.609,0	11,3	1,6

Frequenza: numero di scioperi per 100.000 occupati dipendenti.
Dimensione media: numero di lavoratori partecipanti diviso per numero di scioperi.
Gravità media: numero di ore o giornate di lavoro perdute diviso per numero di lavoratori partecipanti. Le ore perdute sono trasformate in giornate dividendo per 8 fino al 1969 e per 7 dal 1970.

Le determinanti

Dibattito tra studiosi di varie discipline → **posizioni diverse** sulle determinanti degli scioperi e quindi sui fattori che ne influenzano l'andamento

Si possono riassumere in **tre principali modelli esplicativi**

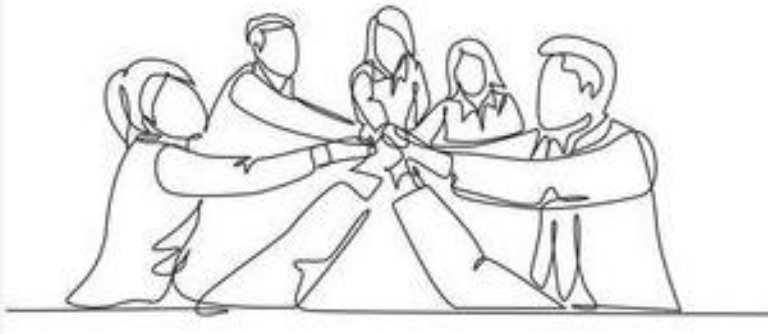
- modello economico
- modello politico-organizzativo
- modello istituzionale

Modello economico

Sciopero come **azione economicamente «razionale»**

Propensione allo sciopero deriva da scarto tra aspettative salariali e salari percepiti

Sindacati (in particolare i vertici, che proclamano lo sciopero) considerano **effettive possibilità di successo** (in base a relazioni di potere, ecc.); poiché aspirano a **massimizzare anche la loro reputation, credibilità politica**



Datori di lavoro (che decidono se resistere/cedere alle richieste dei lavoratori) **confrontano conseguenze** di un **aumento del costo del lavoro** e conseguenze di **interruzioni del processo produttivo**

Si può dire che considerano la loro vulnerabilità (collegata a varie caratteristiche dell'impresa, del settore)



Aspettative salariali (di lavoratori), considerazioni sulla vulnerabilità dell'impresa *(v. slide precedenti)*

Influenzate dall'andamento economico (incluso andamento dell'occupazione)

E modello economico **insiste molto su questa relazione**. Tuttavia, non confermata da tutte le evidenze empiriche

Modello politico-organizzativo

Centralità di fattori organizzativi dei sindacati, in particolare l'obiettivo di **ottenere «riconoscimento»** politico **degli interessi rappresentati**

Considerano soprattutto la relazione con il tasso di sindacalizzazione, ma tale relazione è ambigua

Modello istituzionale

Considerano – oltre a fattori economici e organizzativi *(v. modelli precedenti)* anche caratteristiche istituzionali, che influenzano strategie e risultati degli attori

Esempio: grado di istituzionalizzazione delle relazioni industriali, sostegno di partiti politici

Attenzione: nel caso dei **conflitti nei servizi**, occorre considerare anche altri fattori, come per esempio la rivalità e la **concorrenza tra diversi sindacati**

Si tratta di settori in cui sono spesso presenti più sindacati (diversi) *(v. slide precedenti)*

Il concetto di **«punto di caduta»**
soluzione su cui le parti si accordano, anche se nessuna delle due la considera «perfetta», perché viene percepita come il miglior risultato ottenibile in quel contesto

Testi di riferimento

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