



L'impatto delle forme emergenti di relazioni fra le imprese sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro

Sintesi

Introduzione

Questo studio è stato commissionato dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) nel febbraio 2010 allo scopo di esaminare approfonditamente l'impatto di cinque tipi di relazioni fra imprese – joint venture, cluster, partenariati pubblico-privati (PPP), reti/alleanze strategiche e reti virtuali di imprese (VCN) – sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro.

Sulla base dell'approccio metodologico adottato è stata effettuata un'ampia revisione della letteratura e degli studi di casi sull'argomento, a livello sia nazionale sia internazionale. L'unità di analisi è stata la relazione fra imprese (e le relative implicazioni per l'occupazione e le condizioni di lavoro) secondo quanto esemplificato nelle risposte fornite dagli intervistati, direttamente coinvolti in tali relazioni o da esse interessati.

Ciascuno studio di caso comprendeva una serie di interviste con dirigenti e dipendenti operanti presso due o più organizzazioni collegate da un tipo specifico di relazione fra imprese. Complessivamente sono stati svolti 20 studi di casi – quattro per ciascun tipo di relazione fra imprese – e sono state condotte 72 interviste.

Contesto delle politiche

Nel corso degli ultimi decenni sono emerse nuove forme di relazioni fra imprese, ciascuna delle quali è caratterizzata da un certo grado di permeabilità dei confini e di integrazione operativa. Tuttavia, nonostante il proliferare di nuove forme di relazioni interorganizzative, risultano ancora piuttosto scarse le ricerche svolte sull'impatto preciso (e diversificato) che queste hanno sulle pratiche occupazionali, sulle politiche nell'ambito della gestione delle risorse umane e sulle modalità e le condizioni di occupazione per i lavoratori interessati.

Il presente studio è stato condotto con l'intento di analizzare tali questioni in modo più approfondito e, in particolare, di esaminare l'impatto di vari tipi di occupazione in funzione del tipo specifico di relazione fra

imprese. Di fatto, questo studio offre un'opportunità unica di individuare gli ulteriori livelli di complessità che emergono dal trasferimento delle pratiche nei diversi contesti istituzionali nazionali e costituisce un'importante fonte di dati a disposizione dei responsabili delle politiche impegnati a promuovere l'equità e il progresso nelle prassi adottate in materia di gestione delle risorse umane e nelle condizioni di lavoro nell'UE.

Risultati principali

Benché le ragioni specifiche alla base della collaborazione fra le imprese siano risultate diverse nei cinque tipi di relazione presi in esame (così come anche negli studi di casi appartenenti allo stesso tipo o, persino, fra i partner all'interno di uno stesso studio di caso), la motivazione prevalente era direttamente connessa alla sopravvivenza e alla competitività delle aziende stesse, mentre l'occupazione e le condizioni di lavoro venivano considerati aspetti di secondaria importanza.

Ciononostante, tutti e cinque i tipi di relazioni fra imprese hanno esercitato, sebbene in misura diversa, un impatto su aspetti specifici del rapporto di lavoro. Una delle aree maggiormente influenzate dall'esistenza di relazioni fra imprese era quella relativa alla formazione, alle opportunità di carriera e allo sviluppo professionale. L'impatto sull'offerta di formazione è risultato evidente in tutti i tipi di relazioni, benché con un grado variabile a seconda delle diverse forme di collaborazione. L'offerta di formazione è risultata maggiore nei casi in cui lo sviluppo di capacità e competenze specialistiche fra imprese costituiva un obiettivo dichiarato dei partenariati, quando norme e regolamentazioni di qualità venivano imposte attraverso le catene di approvvigionamento o laddove le competenze richieste erano in rapido mutamento nel settore d'attività considerato.

Tutte le relazioni fra imprese influenzano il modello di organizzazione del lavoro fra i partner. Tale influenza

si esercita in vari modi e in particolare attraverso: gruppi di lavoro misti addetti a prodotti/servizi/progetti; requisiti della catena di approvvigionamento connessi alle prescrizioni in materia di produzione e assicurazione della qualità; codici deontologici e strutture di gestione in cui persone appartenenti a organizzazioni diverse sono riunite per lo svolgimento di determinate mansioni.

I diversi tipi di relazioni fra le imprese sembrano avere impatti differenti sul grado di intensificazione del lavoro e sul senso di benessere dei lavoratori, ivi compresi i livelli di stress. Le forme più strette di collaborazione fra imprese tendono a determinare una maggiore intensificazione del lavoro a causa dell'aumento del carico di lavoro per le persone coinvolte. Ciò riflette, in parte, fattori quali il successo di alcune collaborazioni fra imprese nel dare impulso all'attività; l'impegno richiesto dalla creazione di nuove, intense, relazioni e il fatto che in tutti e cinque i tipi di relazioni fra imprese una parte del lavoro era basato su progetti, il che comportava un notevole sforzo per il rispetto delle scadenze. Inoltre, nelle relazioni fra imprese in cui un partner di grandi dimensioni risultava predominante e in grado di dettare condizioni è stato riferito un grado più elevato di intensificazione del lavoro. In alcuni casi la presenza di relazioni fra imprese, inoltre, ha aperto significative opportunità di carriera ai dipendenti, grazie allo sviluppo (per lo più non intenzionale) di un "mercato del lavoro" fra i partner.

Complessivamente l'impatto delle relazioni fra imprese sui sistemi di remunerazione è risultato notevolmente diversificato e sostanzialmente indiretto, più che diretto. Questi effetti indiretti erano dovuti principalmente alla valutazione comparativa effettuata informalmente dai direttori e dagli specialisti nell'ambito delle risorse umane con altri membri.

Il tipo di relazione fra imprese ha avuto anche un impatto sulle condizioni di occupazione. I cluster fra pari e le reti virtuali di imprese, forme di relazione fra imprese meno vincolanti, non avevano alcun effetto sulle condizioni di occupazione presso le aziende considerate. È stato invece riscontrato un impatto di grado variabile per quanto riguarda gli altri tre tipi di relazioni fra imprese. Si è inoltre osservato che anche le strategie d'informazione e comunicazione erano influenzate dalle relazioni fra imprese, in particolare per ciò che concerne il livello delle comunicazioni, che può intensificarsi a seguito di tali relazioni.

L'impatto delle relazioni fra imprese sull'approccio alle politiche adottate in materia di lavoro flessibile ed equilibrio fra lavoro e vita privata dalle aziende partner e associate, e i loro dipendenti, è risultato limitato. L'organizzazione del lavoro tendeva a essere influenzata dalle caratteristiche e dalla composizione della forza lavoro, dal settore e dal tipo di lavoro intrapreso, dalle dimensioni aziendali e dalla legislazione nel paese ospitante. Gli ambiti in cui l'influsso delle relazioni fra imprese era minore in

assoluto erano quelli della rappresentanza dei lavoratori e della contrattazione collettiva, nonché quelli della risoluzione delle vertenze aziendali e delle procedure disciplinari, tuttora gestiti a livello della singola azienda (e/o di settore). Altri aspetti relativi alla gestione delle risorse umane, relativi ad esempio a salute e sicurezza, così come a diversità e uguaglianza, sono apparsi influenzati in misura più significativa dalla presenza di disposizioni legislative in materia (piuttosto che dalle relazioni fra imprese).

Spunti per le politiche

Lo studio ha evidenziato una serie di ambiti con chiare implicazioni per le politiche. In primo luogo occorre fornire maggiore sostegno alle imprese impegnate nelle suddette relazioni per aiutarle ad affrontare le implicazioni nell'ambito delle risorse umane. Il sostegno potrebbe assumere la forma, per esempio, della consulenza legale al momento della costituzione di tali relazioni.

È inoltre necessario riflettere sui modi in cui le direttive adottate a livello dell'UE vengono recepite nel diritto nazionale e successivamente applicate all'interno di organizzazioni impegnate in relazioni fra imprese, con particolare riguardo alle collaborazioni transfrontaliere.

Vi sono altresì importanti implicazioni per le parti sociali. In talune relazioni, i dati raccolti indicano una rappresentanza dei lavoratori inadeguata a livello transfrontaliero. Inoltre, la rappresentanza dei lavoratori risulta debole nelle piccole e medie imprese (PMI), ivi comprese quelle coinvolte in relazioni fra imprese, segnatamente in settori quali le tecnologie dell'informazione, o nei nuovi Stati membri. Le parti sociali potrebbero pertanto riflettere su come migliorare la rappresentanza dei lavoratori lungo le catene di approvvigionamento e oltre i confini nazionali, anziché concentrarsi su singole aziende o singoli settori all'interno di uno specifico Stato membro.

Dallo studio è emerso infine che i finanziamenti pubblici sono stati importanti nella costituzione di alcuni tipi di relazioni fra imprese, in particolare fra PMI, soprattutto per ciò che riguarda cluster e VCN. Vi è pertanto l'esigenza di prendere in considerazione politiche che consentano alle reti di diventare autosufficienti una volta esauriti i finanziamenti. A ciò si ricollega la necessità di svolgere un'ulteriore opera di sensibilizzazione sulle opportunità di apprendimento circa le pratiche in materia di risorse umane e di promuovere tale apprendimento presso le PMI.

Ulteriori informazioni

Il testo della relazione "Impact of interfirm relationships – employment and working conditions" (impatto delle forme emergenti di relazioni fra le imprese sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro) è disponibile online all'indirizzo <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1101.htm>

Irene Mandl, Responsabile della ricerca
ima@eurofound.europa.eu