

Quando l'eccezione diventa norma: riflessioni su diseguaglianze, confini organizzativi e cambiamento istituzionale

Paper proposto per la sessione 18. C'era una volta l'organizzazione: l'innovazione dei processi organizzativi tra reti, tecnologie e logiche istituzionali (coordinatori: Attila Bruni, Paolo Rossi)

La crescita delle disuguaglianze è considerata uno dei fenomeni più significativi del nostro tempo. Non sorprendentemente, quindi, sono stati numerosi i contributi che hanno analizzato la sua evoluzione e i fattori che hanno contribuito a tale crescita. La maggior parte di questi contributi si è concentrata su due livelli. Da un lato, ci sono state numerose analisi a livello macro che hanno evidenziato i fattori che hanno contribuito alla crescita della diseguaglianza. La letteratura economica ha avanzato ipotesi legate alle trasformazioni tecnologiche e al commercio internazionale (Acemoglu e Autor 2011), mentre contributi di origine sociologica e politologica hanno sottolineato l'importanza delle trasformazioni istituzionali che hanno caratterizzato, seppur in maniera e con effetti non omogenei, le economie a sviluppo avanzato, come i processi di riforma del mercato del lavoro e dei sistemi di protezione sociale (Emmenegger et al. 2012, Palier e Thelen 2010) e l'erosione delle istituzioni delle relazioni industriali (Baccaro e Howell 2011). Dall'altro, la ricerca sulla stratificazione sociale ha analizzato la dimensione micro e evidenziato le caratteristiche individuali (genere, età, nazionalità, ecc.) che sono associate a una distribuzione diseguale delle risorse. A mancare nei dibattiti sulle diseguaglianze è stato invece in larga parte il livello meso, quello delle organizzazioni. Tuttavia, le scelte organizzative sono potenzialmente molto rilevanti per lo sviluppo (e di conseguenza anche per la riduzione) delle diseguaglianze (Cobb 2016). Il rapporto OCSE «*Divided we stand: Why inequality keeps rising*», ad esempio, ha mostrato come «stipendi e salari rappresentano il 75% dei redditi familiari fra gli adulti in età lavorativa e, pertanto, costituiscono il fattore principale nella produzione delle diseguaglianze» (OECD 2011: 21). Le scelte su come stipendi e salari sono distribuiti fra diversi gruppi di lavoratori hanno, quindi, un impatto rilevante sulle diseguaglianze. Il fatto che queste scelte avvengano per la maggior parte delle persone all'interno di organizzazioni fa sì che questo livello di analisi sia centrale nelle discussioni sulle diseguaglianze. In particolare, secondo un recente contributo di Cobb, tre sono i meccanismi attraverso cui le organizzazioni impattano sulle diseguaglianze: le politiche retributive, l'allocazione dei lavoratori a determinati lavori e la definizione dei confini organizzativi (Cobb 2016: 12). Questo contributo si concentra sull'ultimo punto. Attraverso l'analisi del modo in cui diverse organizzazioni nel settore della logistica e della macellazione della carne definiscono i loro confini organizzativi mostreremo, infatti, come le scelte organizzative sono centrali nella produzione di diseguaglianze. Verrà evidenziato come queste organizzazioni utilizzano in maniera strategica i loro confini (decidendo, ad esempio, di affidare ad altre organizzazioni determinati segmenti del proprio processo produttivo) con l'obiettivo di ridurre i costi del lavoro (e di conseguenza i costi di produzione) accedendo a segmenti meno regolati del mercato del lavoro. In questo senso, le strategie di definizione dei confini organizzativi costituiscono un modo di aggirare i vincoli istituzionali presenti nel mercato interno del lavoro. Il contributo mostrerà come, in numerosi casi, questo avviene attraverso sistematiche violazioni delle norme (di origine normativa o contrattuale) che regolano il lavoro. I confini organizzativi consentono alle imprese collocate ai livelli più alti della catena del valore di trarre vantaggio da queste violazioni (attraverso un costo più basso dei servizi che esse acquisiscono da altre organizzazioni) e di essere contemporaneamente protette da eventuali conseguenze di queste pratiche. Il contributo mostrerà, inoltre, come queste violazioni sono talmente sistematiche dall'aver dato via a un processo di cambiamento istituzionale. Le modalità di regolazione del lavoro nei due settori sono, infatti, state erose dall'azione strategica delle organizzazioni, dal momento che sono state progressivamente svuotate della loro capacità regolativa attraverso lo spostamento di larga parte dei processi produttivi al di fuori dei confini organizzativi. L'uso strategico di questi confini consente quindi alle organizzazioni di ridefinire la regolazione del lavoro a livello settoriale senza dare il via a trasformazioni formali nella struttura istituzionale che regola il settore stesso. Come mostrato anche in altri contesti, in questo caso siamo in presenza di una forma di cambiamento istituzionale in un quadro istituzionale formalmente inalterato (Streeck e Thelen 2005). Il contributo fa parte di uno studio più ampio sulle conseguenze in termini di condizioni di lavoro dei processi di esternalizzazione e di appalto. La raccolta delle informazioni è avvenuta attraverso

interviste a testimoni privilegiati (rappresentanti sindacali e datoriali, ispettori del lavoro, singoli lavoratori) e l'analisi di documentazione significativa (pubblicazioni sindacali e datoriali, contratti collettivi, rapporti ispettivi, letteratura secondaria, articoli di giornale).

Riferimenti

Acemoglu D e Autor D (2011). Skills, tasks, and technologies: Implications for employment and earnings. In: Ashenfelter O e Card DE (a cura di) *Handbook of Labor Economics*, vol. 4b. Amsterdam: Elsevier

Cobb J A (2016). How firms shape income inequality: Stakeholder power, executive decision-making, and the structuring of employment relationships. *Academy of Management Review* 41(2): 324-348

Emmenegger P, Häusermann S, Palier B e Seeleib-Kaiser M (2012). *The Age of Dualization. The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. Oxford: Oxford University Press.

OECD (2011), *Divided we stand: Why inequality keeps rising*.

Palier B e Thelen K (2010) Institutionalizing dualism: complementarities and change in France and Germany. *Politics & Society* 38 (1): 119–48.

Streeck W e Thelen K (2005). *Beyond continuity: Institutional change in advanced political economies*. Oxford University Press.

Lisa Dorigatti

Università degli Studi di Milano, Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche