

Conflittualità e dimensione d'impianto:
sviluppi teorici e risultanze empiriche

Gianluca Fiorentini
Luigi Prosperetti

luglio 1988

N. 50

Conflittualità e dimensione d'impianto: sviluppi teorici
e risultanze empiriche

di

Gianluca Fiorentini (*)

Luigi Prosperetti (**)

1. Premessa

Durante gli anni settanta e i primi anni ottanta numerosi contributi hanno analizzato le conseguenze di uno stato conflittuale delle relazioni industriali sulle performances delle imprese nel sistema industriale italiano. All'interno di questa area di ricerca, particolare attenzione è stata dedicata al ruolo svolto dalla dimensione di impianto come fattore di stimolo della conflittualità e quindi come ostacolo al conseguimento di elevati standard di efficienza nella grande dimensione.

La rilevanza attribuita a questa relazione deriva dal suo essere funzionale ad una interpretazione organizzativo-gestionale di quel processo di ristrutturazione del sistema manifatturiero italiano che ha portato negli anni considerati ad una concentrazione verso fasce dimensionali medio-piccole.

Sorprendentemente tuttavia questa interpretazione della relazione tra varianza dimensionale della conflittualità e processo di ristrutturazione non ha sollecitato né un approfondimento teorico dei meccanismi che dovrebbero indurre una più elevata conflittualità nella grande dimensione né una soddisfacente analisi empirica dell'effettiva consistenza di tale fenomeno nella struttura industriale italiana e delle sue modificazioni nel tempo.

(*) Dipartimento di Scienze Economiche, Università di Bologna.

(**) Politecnico di Milano e Nomisma, Bologna.

Questo lavoro è frutto della comune ricerca dei due autori: tuttavia sono attribuibili a Gianluca Fiorentini i paragrafi 2 e 3, e a Luigi Prosperetti il paragrafo 4. Gli autori ringraziano Manuela Rondoni per i suggerimenti ricevuti e per l'aiuto nella elaborazione dei risultati econometrici.

Ciò rappresenta una singolare anomalia rispetto al caso inglese, altro paese in cui tale fenomeno si è manifestato con altrettanta evidenza, nel cui caso infatti le discussioni relative all'importanza della conflittualità nel determinare i pattern dimensionali ottimi sono state precedute e non seguite da un'accesa disputa relativa alla possibilità di definire empiricamente l'esistenza e quindi la rilevanza dell'"effetto dimensione" cioè della peculiarità della dimensione d'impianto di rappresentare un intrinseco fattore di stimolo ad una più elevata conflittualità.

In questo articolo ci proponiamo quindi di approfondire, sulla base di un dibattito teorico ormai sufficientemente robusto, se non consolidato, la rilevanza dell'"effetto dimensione" nell'apparato industriale italiano durante gli anni che vanno dal 1974 al 1982.

In particolare nella seconda sezione verrà presentato un commento relativo alle caratteristiche della letteratura teorica sull'argomento, alla luce del quale verranno indicate le premesse di metodo e le cautele interpretative necessarie per valutare correttamente la portata e le finalità dello schema analitico proposto nelle sezioni successive.

Nella terza sezione saranno affrontati alcuni problemi di definizione delle variabili di conflittualità da utilizzare nella ricerca empirica e verranno commentati i principali risultati ottenuti in letteratura, ponendo in luce le relazioni tra questi ultimi e i diversi presupposti teorici da cui gli autori sono guidati.

La quarta sezione sarà dedicata all'illustrazione dei dati e dei risultati analitici concernenti l'esistenza e l'evoluzione temporale dell'"effetto dimensione" nelle relazioni industriali in Italia. In questo contesto saranno effettuate comparazioni internazionali e verranno approfondite differenziazioni settoriali, allo scopo di chiarire le peculiarità di tale effetto nel sistema produttivo italiano.

La quinta sezione, che conclude il lavoro, conterrà infine, oltre ad un riassunto dei principali risultati empirici, alcune considerazioni sulle maggiori difficoltà incontrate nell'analisi e alcune indicazioni sui filoni di ricerca in prospettiva più interessanti per un loro superamento.

2. Relazioni industriali e dimensioni d'impianto

Recentemente in Gran Bretagna un crescente numero di contributi ha indagato sui presupposti teorici delle relazioni tra dimensione degli impianti produttivi e incidenza della conflittualità. La ricerca di tali approfondimenti diventa particolarmente necessaria in quanto le notevoli differenze dei risultati delle analisi empiriche sull'argomento sono state sempre più imputate, oltre che alle diversità dei campioni indagati, anche all'influenza dei modelli causali accettati dai diversi autori sulle caratteristiche delle tecniche impiegate. Per questo motivo, anche in questa sede una discussione, pur non esaustiva, delle relazioni causali poste in luce a livello teorico sarà affrontata allo scopo di chiarire quali possono essere le finalità precise dell'analisi empirica e quali strumentazioni statistiche appaiono più adatte al loro perseguimento.

In letteratura sono stati indagati tre principali meccanismi capaci di spiegare la variabilità nello stato delle relazioni industriali rispetto alla dimensione di impianto ⁽¹⁾.

2.1

Il primo, che possiamo definire "psicologico", deriva dall'assunzione che, all'aumentare della dimensione d'impianto, le condizioni dell'ambiente di lavoro, in termini di soddisfazione personale nella sua esplicazione, di ripetitività e di incentivi ad aumentare l'efficienza dei processi, peggiorano sensibilmente. Ne consegue che, a compensazione di tali disutilità, le modalità di contrattazione salariale sono spesso rigide ed aggressive generando quindi inasprimenti nelle relazioni industriali.

(1) I contributi che più approfonditamente si sono soffermati sulle premesse teoriche dell'"effetto dimensione" sono Edwards (1981), George-McNabb-Shorey (1977) e Blanchflower-Cubbin (1986). All'interno di tali contributi tuttavia non è sviluppato alcun confronto tra i presupposti metodologici dei diversi approcci analizzati, poiché prevalgono le finalità di supporto alle impostazioni sostenute da ciascun autore.

Questa argomentazione, probabilmente la più tradizionale in tale campo d'indagine, offre il fianco a numerose obiezioni. La più appropriata sembra essere quella secondo cui la variabile maggiormente esplicativa del grado di benessere connesso all'espletamento dell'attività lavorativa sia quella tecnologica e non quella dimensionale. Infatti, dal punto di vista teorico, impianti di grande dimensione possono attivare processi produttivi non ripetitivi e stimolanti dal punto di vista professionale e al contrario piccoli impianti possono essere caratterizzati da processi in linea piuttosto rigidi.

In effetti, la massiccia introduzione di tecnologie microelettroniche all'interno dei settori manifatturieri, sembra realizzare alcune di tali ipotesi, rendendo possibile e in molti casi profittevole un impiego di tecniche in cui il fattore lavoro partecipa in modo non ripetitivo ai processi produttivi nella grande dimensione. In questi casi, tuttavia, la drastica riduzione dei livelli di conflittualità realizzata in seguito a tale introduzione sembra imputabile almeno in parte alle loro caratteristiche fortemente labour-saving nel breve periodo, più che alla profonda modificazione dell'ambiente di lavoro che pure si è verificata.

In definitiva è plausibile assumere che, a livello teorico, le relazioni tra disutilità di natura non monetaria nella prestazione di lavoro e dimensione d'impianto debbano essere mediate, nelle diverse circostanze, da una attenta valutazione delle variabili tecnologiche che possono modificare la loro rilevanza e addirittura mutarne il segno.

D'altro canto, come è stato notato da Edwards (1981), anche l'assunzione di una stretta correlazione tra caratteristiche della tecnologia e della gestione delle relazioni industriali, tramite l'influenza che la prima sembra avere sul benessere della manodopera deve essere respinta perché in un impianto qualsiasi la tecnologia dominante può coinvolgere meno lavoratori di quanti non siano integrati in tecnologie complementari al processo principale. Questi ultimi tuttavia, dal punto di vista della conflittualità, possono a livello di impianto coinvolgere indirettamente i primi, tramite le interdipendenze produttive che sussistono nelle varie fasi della produzione.

Ne consegue che, a causa della estrema varietà degli ambienti

produttivi sia tra impianti diversi che all'interno dello stesso e a prescindere dalla loro distribuzione dimensionale, il livello di disutilità non monetaria connesso alle peculiarità dell'ambiente di lavoro non può essere considerato una soddisfacente variabile esplicativa dell'"effetto dimensione".

2.2

Il secondo meccanismo, nel suo schema di base, nasce come reazione alla comune opinione secondo cui il supposto peggioramento delle relazioni industriali all'aumentare della dimensione d'impianto sia dovuto a fenomeni di alienazione o di mancanza di incentivi professionali. Esso si basa infatti sull'ipotesi che le maggiori probabilità di conflitto nella grande dimensione dipendano dal maggior numero di relazioni interpersonali vigenti in quest'ultima le quali, di per se stesse, costituiscono una fonte di problemi di comunicazione e quindi di situazioni conflittuali.

Nella sua versione di base, dovuta per una corretta esposizione formale a Prais (1978), questo approccio sostiene che, a parità di aggressività nelle diverse fasce dimensionali, la probabilità di disaccordi tra più individui all'interno di un impianto aumenti in proporzione al numero delle connessioni esistenti tra loro e quindi in modo più che proporzionale rispetto al numero degli individui (2).

Una prima obiezione a questa forma pura dell'approccio frizionale nasce dalla mancanza di una specifica considerazione delle caratteristiche qualitative dei processi organizzativi e gestionali che sono posti in atto in tutti gli impianti produttivi e in special modo in quelli di grande dimensione, per ovviare ai problemi di comunicazione e di trasmissione delle informazioni. E' plausibile infatti che, all'aumentare dei contrasti sul luogo di lavoro e al

(2) In realtà Edwards (1981) mostra come, sulla base di un diverso campione di dati, l'assunzione di Prais relativa alla parità di aggressività nelle diverse fasce dimensionali, non è centrale per una interpretazione dell'"effetto dimensione" sulla base dell'approccio funzionale. Tale autore mostra infatti che all'interno del campione da lui utilizzato l'approccio di Prais conduce a soddisfacenti previsioni solo assumendo l'aggressività della manodopera sia una funzione decrescente della dimensione d'impianto.

complicarsi delle vertenze salariali nella grande dimensione, vengano resi operativi sistemi istituzionali di risoluzione dei conflitti, sia da parte della gestione aziendale che da parte di organizzazioni sindacali. Una possibile replica a questa obiezione può tuttavia basarsi sulla constatazione empirica - vedi Allen e Stephenson (1983) - secondo cui la burocratizzazione delle relazioni industriali non è di per sé un fattore di moderazione delle conflittualità potendosi risolvere in un aumento delle occasioni di incomprensione e quindi di conflitto.

Dal punto di vista metodologico può essere inoltre essere criticata l'ipotesi, implicitamente assunta in tale approccio, secondo cui le probabilità di disaccordo tra gruppi interni all'impianto, le quali aumentano in proporzione al numero delle connessioni tra loro, siano assimilabili alla probabilità di conflitto effettivo.

Ritenere che il semplice aumento delle interazioni tra gruppi all'interno di un impianto sia fattore generatore di conflittualità non è corretto in quanto non chiarisce attraverso quali meccanismi causali la possibilità di incomprensioni generi effettiva conflittualità e quindi fermate o rallentamenti dei processi produttivi.

Tuttavia il salto di un passaggio nella catena delle relazioni causali appare più come un tentativo di semplificazione - accettabile per esigenze di ricerca empirica - dovuto all'impossibilità di impiegare in tale sede variabili come esperimenti le caratteristiche delle procedure di trattazione delle incomprensioni tra gruppi operanti all'interno dello stesso impianto, che a rigore costituiscono i fattori capaci di determinare il ricorso a forme esplicite di conflitto.

Non vi è dunque in tale approccio né la pretesa di considerare la dimensione d'impianto come una determinante intrinseca di conflittualità, né la rinuncia ad approfondire i meccanismi tramite cui l'effetto dimensione si verifica, ma piuttosto l'assunzione implicita dell'esistenza di una pluralità di fenomeni correlati alla dimensione d'impianto che determineranno in modo più diretto lo stato di conflitto.

2.3

Più complessi dal punto di vista teorico, e meno applicabili da un punto di vista empirico appaiono invece quei contributi che cercano di individuare analiticamente i fattori organizzativi capaci di aggravare, in modo sistematico, lo stato delle relazioni industriali nella grande dimensione. Tali contributi partono generalmente dalla considerazione che la grande dimensione favorisce lo svilupparsi di organizzazioni dal lato dei lavoratori e di apposite strutture gestionali dal lato dell'azienda, la cui esplicita finalità è quella di favorire lo scambio di informazioni secondo canali istituzionali tra le due controparti.

In questa prospettiva la semplice esistenza di forme di organizzazione della manodopera può costituire una condizione necessaria per l'attuazione di conflitti industriali poiché essa assicura la presenza di un interlocutore stabile dell'amministrazione aziendale durante il conflitto. D'altro canto secondo questo approccio l'istituzione di forme più articolate di organizzazione tra lavoratori all'aumentare della dimensione d'impianto non è di per sé uno stimolo ad una crescente conflittualità. Ciò deriva dal fatto che, nel momento in cui le comunicazioni tra controparti istituzionali passano attraverso canali precisamente definiti, è plausibile che le decisioni della parti in causa dipendano da precise strategie in cui gli atteggiamenti di accentuata conflittualità possono essere considerati come non profittevoli anche dalle organizzazioni sindacali ⁽³⁾.

Se si accetta dunque di formalizzare la contrattazione a livello di impianto come un gioco, a somma probabilmente non nulla, cioè nel quale ciascun soggetto implicato può aver interesse a intraprendere strategie cooperative e in cui l'azione industriale è solo una delle possibili strategie a disposizione delle organizzazioni dei lavoratori, diviene difficile accettare una interpretazione puramente frizionale dell'"effetto dimensione". Non vi è infatti alcuna ragione

(3) Sulle problematiche teoriche derivanti da una trattazione della conflittualità all'interno della teoria dei giochi si vedano i contributi di Geraski-Knight (1983) e Geraski-Hamlin-Knight (1981).

sostenibile a priori per cui strategie di defezione sistematica siano più profittevoli per una qualsiasi delle due controparti in impianti di grandi dimensioni rispetto a quelli di dimensione inferiore. Evidentemente le decisioni di intraprendere strategie cooperative o non cooperative dipende da un insieme complesso di variabili connesse allo schema dei redditi attesi dai partecipanti al gioco, all'interno del quale il ruolo della variabile dimensionale deve essere specificato in modo più dettagliato.

Queste considerazioni permettono di comprendere meglio perché, secondo l'approccio frizionale, la dimensione può essere assunta come compendio dei fattori diretti di conflittualità. Infatti all'interno di tale approccio, nel quale si astrae dalla razionalità tramite cui gli individui o le loro organizzazioni agiscono, è il solo numero che può determinare comportamenti di cooperazione o di defezione. Al contrario, laddove viene analizzato il tipo di razionalità che sottende la scelta di attuare una strategia piuttosto che un'altra, non si può più prescindere dall'analisi dei precisi meccanismi di interazione che si pongono in atto tra le controparti.

Tentativi di dare un'applicazione empirica a queste considerazioni sono stati proposti da Edwards (1980) e approfondita da Blanchflower-Cubbin (1986). Essi partono dalla considerazione secondo cui, all'aumentare dei gruppi che autonomamente possono ricorrere ad azioni significative di conflittualità all'interno di un impianto, diminuiscono le probabilità di attuare durature strategie cooperative da parte di tutti i gruppi coinvolti. Benché questo concetto di gruppo avente autonomia di contrattazione intenda costituire un primo passo verso una interpretazione dell'"effetto dimensione" basato sulla considerazione delle strategie attuate dalle controparti, in realtà esso non pare raggiungere tale obiettivo.

In primo luogo infatti sembra difficile darne una soddisfacente caratterizzazione empirica, soprattutto se si intende applicare tale concetto ad analisi aggregate e non a case-studies.

In secondo luogo l'ipotesi qui considerata non supera la debolezza metodologica evidenziata per l'approccio frizionale poiché non si può considerare la pluralità di gruppi dotati di autonomia contrattuale come determinante in sé di una maggiore conflittualità

senza ipotizzare implicitamente una indiretta, ma non definita, relazione tra strategie adottate dalle controparti e numerosità delle stesse. Si ripropone quindi, anche in questo caso, l'impossibilità di considerare il tipo di razionalità impiegata dagli operatori all'interno delle teorie applicative dell'effetto dimensione.

2.4

Fino a questo punto abbiamo analizzato meccanismi psicologici ed organizzativi che potrebbero dar origine all'"effetto dimensione". La loro dubbia consistenza sul piano teorico ha tuttavia aperto la strada in letteratura ad interpretazioni più indirette di tale fenomeno facenti soprattutto capo ad un ipotetico maggior potere contrattuale della manodopera impiegata negli impianti di grande dimensione. L'analisi di questi meccanismi, pur nella loro diversità, si fonda sulle caratteristiche della struttura produttiva degli impianti di grande dimensione per cui essi saranno definiti sinteticamente come "meccanismi strutturali".

In primo luogo la presenza di una proporzione particolarmente elevata di manodopera specializzata, non facilmente sostituibile e caratterizzata quindi, a livello di segmento di mercato del lavoro, da una domanda piuttosto rigida è ritenuta da alcuni autori - vedi George-McNabb-Shorey (1977) - come un elemento di potenziale incentivo alla conflittualità, soprattutto se quest'ultima è finalizzata a rivendicazioni di natura economica. In tali circostanze, infatti, la maggior produttività del fattore lavoro e la coscienza diffusa della stessa, può rendere la manodopera o le eventuali istituzioni tramite cui essa svolge le relazioni industriali, particolarmente attente ad agganciare i modelli retributivi alle dinamiche dell'efficienza, anche mediante il ricorso a frequenti azioni conflittuali ⁽⁴⁾.

In secondo luogo la maggiore dotazione di mezzi strumentali pro-capite che usualmente contraddistingue i lavoratori nella grande dimensione può generare una superiore forza contrattuale a favore di

(4) Un contributo classico che affronta in modo esaustivo tali problematiche è quello di Rosen (1969).

questi ultimi perché la profittabilità dei beni strumentali viene a dipendere strettamente dalla continuità dei servizi resi dal fattore lavoro. In un ambiente produttivo in cui gli investimenti in beni capitali sono ingenti è probabile che la redditività delle imprese dipenda in modo primario dal grado di utilizzo degli impianti, per cui qualsiasi forma di conflittualità genera, in condizioni di domanda non stagnante, una rilevante pressione sulla gestione amministrativa.

In terzo luogo gli impianti di grande dimensione sono caratterizzati generalmente da un certo numero di processi produttivi integrati verticalmente, per cui una qualsiasi interruzione delle lavorazioni in una fase del ciclo, compromette nel breve-medio periodo una corretta gestione di almeno alcune altre fasi. Sotto questo punto di vista Creigh-Churnside (1981) hanno posto in luce che la grande dimensione in occasione di qualsiasi conflitto industriale subisce non solo un rallentamento nei reparti promotori o direttamente coinvolti nell'azione, ma anche in quelli ad essi solo indirettamente connessi i quali, dal punto di vista quantitativo, possono essere in certi contesti i più danneggiati in assoluto ⁽⁵⁾.

L'insieme dei meccanismi strutturali che, dal punto di vista teorico, sembrano indicare l'esistenza di un più elevato potere contrattuale della manodopera inserita in grandi impianti, non dimostrano tuttavia di per sé alcuna tendenza da parte di questi ultimi ad essere soggetti ad una maggiore conflittualità. Per poter compiere tale asserzione occorre infatti mostrare attraverso quali meccanismi e con quale generalità il maggior potere contrattuale di cui teoricamente la manodopera occupata in impianti di grande dimensione può disporre si manifesta attraverso una crescente conflittualità.

E' evidente infatti che, interpretando l'azione industriale sia a livello di reparto che in sede contrattuale, come l'esito di compor-

(5) Numerosi contributi si sono soffermati sulle relazioni tra interdipendenze produttive tra diversi reparti di grandi impianti e volumi complessivi di conflittualità. Per una disamina teorica dei problemi connessi a tali relazioni e per la presentazione di alcuni dati relativi ad esse si veda Greigh-Churnside (1981), mentre per un'analisi delle stesse a livello di singoli impianti è notevole il contributo di Batstone-Baraston-Frenkel (1978).

tamenti non cooperativi da parte di almeno un gruppo che prende parte alla contrattazione, la disponibilità di un elevato potere contrattuale è conosciuta da tutte le parti interessate alla trattativa e quindi influenza le caratteristiche e l'evoluzione temporale delle loro strategie.

Queste ultime osservazioni chiariscono le principali difficoltà che si verificano nel cercare di analizzare empiricamente l'esistenza dei suddetti meccanismi strutturali alla base dell'effetto dimensione. Da un lato infatti non sembra possibile individuare proxies soddisfacenti per esprimere il livello di potere contrattuale soprattutto a livello aggregato - neppure il grado di sindacalizzazione - e dall'altro pur ipotizzando di riuscire a costruire tale variabile occorrerebbe sempre presupporre a priori che un elevato potere contrattuale porti necessariamente alla ricerca di un maggior conflitto da parte di chi ne dispone. Come abbiamo osservato nel paragrafo precedente tale assunzione non sembra essere del tutto accettabile dal punto di vista metodologico.

2.5

La rapida esposizione degli approcci teorici proposti per l'individuazione delle connessioni causali alla base dell'"effetto dimensione", ha posto in luce una certa difficoltà nel definire meccanismi di generazione dello stesso aventi un grado soddisfacente di generalità. E' stata infatti verificata, per ciascuno degli approcci presentati relativi ad aspetti tecnologici, organizzativi e strutturali, la compresenza di fenomeni aventi influenze non univoche sullo svilupparsi di conflittualità in particolari fasce dimensionali.

Infatti, così come la presenza di maggiori problemi di comunicazione nei grandi impianti può essere moderata, grazie alla presenza di più perfezionati canali istituzionali di contrattazione, anche l'esistenza di un maggior potere contrattuale da parte della manodopera può indurre una più accentuata moderazione nella gestione delle relazioni industriali. D'altro canto l'efficacia di meccanismi psicologici di disaffezione rispetto all'ambiente di lavoro o alle tecnologie in esso impiegate nel generare l'"effetto dimensione" non può essere accettata

in generale perché non è teoricamente fondato né assumere una indenti-
tà stretta tra dimensione d'impianto e tecnologie atte a favorire tale
disaffezione, né ipotizzare che queste ultime inducano necessariamente
una maggiore conflittualità.

Una obiezione analoga può essere rivolta all'ipotesi secondo cui
anche le modalità tecniche di corresponsione delle retribuzioni possan-
no costituire un fattore generatore di conflittualità nella grande
dimensione. Infatti, sebbene sia plausibile che forme di retribuzione
fortemente connesse ai risultati ottenuti dal proceso produttivo sti-
molino una consistente conflittualità, d'altra parte non v'è alcun
motivo a priori per ritenere che tali forme di retribuzione siano par-
ticolarmente diffuse nei grandi impianti.

Permangono tuttavia, a nostro avviso, tra le diverse obiezioni
considerate, due plausibili motivazioni dell'"effetto dimensione" ri-
ferite a tipologie diverse di conflittualità che possono essere impie-
gate come utili ipotesi a priori per lo svolgimento di qualsiasi ana-
lisi empirica sull'argomento. In particolare, per quanto concerne la
conflittualità a livello di reparto, è plausibile che l'approccio fri-
zionale, individuando una fonte di disturbo nella gestione delle
relazioni industriali non completamente eliminabile o, in alcuni casi,
addirittura aggravabile mediante l'istituzione di apparati burocratici
ed amministrativi supplementari. Inoltre, per quanto riguarda forme di
conflitto connesse a vertenze salariali, è probabile che la
possibilità di adottare stabilmente strategie cooperative da parte dei
gruppi in esse coinvolti diminuisca fortemente all'aumentare delle
parti in causa in quanto il difficile perseguimento di obiettivi non
compatibili o addirittura alternativi può divenire causa di contrasti
e quindi di conflitti.

L'insieme di queste considerazioni teoriche ci permette dunque di
affrontare un'analisi empirica dell'effetto dimensione sulla base di
alcune ipotesi esplicative sufficientemente robuste. Prima di vagliare
tali ipotesi nel caso italiano è tuttavia consigliabile prendere in
rapida considerazione i diversi metodi di analisi empirica
dell'effetto dimensione impiegati in letteratura in modo da definire
più precisamente i problemi che sorgono in tale ambito di ricerca.

3. Metodi di rilevazione ed evidenza empirica

Sulla base delle argomentazioni sviluppate non è possibile formulare aspettative plausibili concernenti gli aspetti quantitativi dell'effetto dimensione. Oltre alle difficoltà di ordine tecnico già illustrate infatti, neppure la scelta delle variabili più adatte ad esprimere il livello di conflittualità è priva di contrasti.

A questo proposito, mentre Korpi (1980) impiega una misura di conflittualità data dal numero di scioperi per occupato, giungendo ad una sottovalutazione della conflittualità nei grandi impianti in cui ciascuno sciopero coinvolge un numero elevato di occupati, così Prais (1978) impiega in modo privilegiato l'indicatore "numero di ore perse per impianto" tramite cui la crescita più che proporzionale della conflittualità che viene registrata dipende anche dal maggior numero di occupati per impianto nella grande dimensione e non da una maggior gravità intrinseca del fenomeno in tali impianti.

Un contributo importante per definire la questione è tuttavia quello apportato da Creigh-Churnside (1981) secondo cui l'indice più corretto della conflittualità in questo ambito analitico è il numero di ore perse per addetto, in quanto esso da un lato sconta le differenze relative alla numerosità degli occupati coinvolti e dall'altro permette di discernere la partecipazione all'azione industriale di reparti diversi appartenenti allo stesso impianto.

Anche sulla base dell'indicatore che meglio si presta a definire sinteticamente la conflittualità nell'analisi dell'"effetto dimensione" è riscontrabile tuttavia, a livello empirico, una diversità di opinioni sull'entità e sulle caratteristiche di tale effetto. Infatti, mentre Prais (1978), impiegando dati aggregati, riscontra una crescita approssimativamente proporzionale della conflittualità al crescere della dimensione, Edwards (1980), sulla base di dati campionari, rileva una relazione positiva ma meno che proporzionale e Blanchflower-Cubbin (1986), utilizzando un diverso campione, propendono per una relazione da U rovesciata.

La differenza tra tali risultati è tuttavia solo in parte

attribuibile alla diversità nei campioni utilizzati poiché è possibile riconoscere una significativa influenza dei modelli causali accettati dai diversi autori sulle caratteristiche delle tecniche statistiche impiegate.

A questo proposito tre sembrano essere i principali approcci empirici che, sulla base di differenti ipotesi a priori, hanno condotto numerosi ricercatori ad ottenere risultati non sempre compatibili.

In primo luogo sono da segnalare i contributi di autori che, come Allen-Stephenson (1983) o Edwards (1980), hanno cercato di analizzare sulla base di case-studies la rilevanza delle caratteristiche qualitative dell'organizzazione delle relazioni industriali nei singoli impianti per determinare il livello di conflittualità.

I principali risultati di tale approccio oltre a confermare la prevalenza dei meccanismi organizzativi che promuovono una maggiore conflittualità nella grande dimensione, sottolineano anche come la considerazione di variabili strutturali quali la burocratizzazione o il grado di sindacalizzazione - entrambe connesse alla dimensione - possa spiegare una parte minima della variabilità di un fenomeno così complesso come la conflittualità a livello di impianto.

Un limite evidente di tali analisi svolte in termini di case-studies in impianti particolari è tuttavia rappresentato dalla difficoltà di trarre da esse implicazioni relative alla variabilità dei conflitti industriali rispetto alla dimensione su scala aggregata.

Un secondo approccio che prende le mosse dal contributo di Shorey (6) (1975) ritiene che l'interpretazione frizionale della conflittualità sia riduttiva in quanto tende a considerare l'azione industriale come un'attività individuale, e cerca quindi di determinare l'entità dell'effetto dimensione all'interno di un più complesso modello di determinanti del conflitto. Ciò comporta da un lato una maggiore difficoltà ad operare sui dati aggregati perché in tale ambito non sono ottenibili informazioni concernenti gli aspetti comportamentali e istituzionali della gestione del fattore lavoro e

(6) Per una critica dal punto di vista statistico di tale lavoro si rimanda al contributo di Prais (1978).

dall'altro la possibilità di individuare variabili esplicative dell'effetto dimensione diverse dalla scala di operazioni ma ad essa fortemente correlate quali la qualità della manodopera impiegata e le caratteristiche del sistema di relazioni industriali che non sono quindi distinguibili dal punto di vista statistico a livello aggregato.

Come notato da George-McNabb (1981), per poter stimare il ruolo della dimensione all'interno di un insieme di altre variabili occorrerebbe infatti impostare un sistema di equazioni simultanee il quale a sua volta non può essere definito correttamente per la non disponibilità di dati affidabili sulle variabili ritenute significative.

Infine gli autori che, come Prais, interpretano l'effetto dimensione sulla base di una teoria frizionale del conflitto, impiegano nelle verifiche empiriche un modello che esclude a priori la presenza di altre variabili esplicative, oltre alla dimensione stessa, dello stato delle relazioni industriali.

Tale approccio può essere criticato qualora si intenda interpretare il valore del coefficiente di regressione come indice del ruolo svolto dalla dimensione di per se stessa come fattore di conflittualità perché tale valore potrebbe essere distorto dall'omissione di quelle variabili esplicative prese invece in considerazione nell'approccio precedente. Questa critica tuttavia appare più convincente quando è riferita a modelli che studiano l'effetto dimensione a livello di singoli impianti in cui la grande dimensione è correlata in modo sistematico con altre variabili esplicative quali il grado di sindacalizzazione e le forme di retribuzione impiegate.

Per quanto concerne invece l'applicazione di tale modello ad analisi cross-section su dati riferiti all'intero settore manifatturiero è plausibile che non sussista in media una correlazione sistematica tra la variabile dimensionale e le altre variabili esplicative individuate.

Quest'ultimo approccio dunque, pur non avendo l'ambizione di definire congiuntamente un sistema delle determinanti dell'effetto dimensione appare tuttavia il più adatto ad indagare il fenomeno in

termini di analisi cross-section sia dal punto di vista metodologico che per problemi relativi alla disponibilità di dati attendibili.

Ciò è vero all'interno della struttura industriale italiana con una motivazione ulteriore rispetto a quelle sopra esposte dovuta alla rilevanza assunta in tale contesto da variabili socio-politiche nel determinare il livello e la tipologia dei conflitti. Tali variabili sembrano infatti introdurre un ulteriore elemento esplicativo la cui rilevanza da un lato non è correlabile in modo sistematico ad una particolare fascia dimensionale e dall'altro non è empiricamente verificabile se non mediante il ricorso a variabili proxy di dubbia efficacia euristica.

Sulla base delle precedenti osservazioni relative ai presupposti teorici e alle strumentazioni statistiche adottate nei contributi che hanno affrontato l'analisi dell'effetto dimensione possiamo ora verificare il ruolo della variabile dimensionale come determinante di un elevato livello di conflittualità all'interno del sistema manifatturiero italiano negli anni tra il 1974 e il 1982, periodo in cui una consolidata letteratura ha incontrato modificazioni nei patterns tipici di conflittualità ⁽⁷⁾.

A tale scopo verranno impiegate alcune specificazioni del modello a là Prais che ci permetteranno di compiere alcune osservazioni sull'applicabilità del modello frizionale al caso italiano. Due sono quindi le finalità principali di tali elaborazioni: da un lato raccogliere un insieme di statistiche capaci di chiarire la reale consistenza dell'effetto dimensione nel sistema industriale italiano e dall'altro verificare la plausibilità di alcune delle impostazioni teoriche presentate nell'interpretare le determinanti di tale fenomeno.

(7) Per un approfondimento della dinamica dei modelli di conflittualità in Italia nel periodo considerato si confronti il contributo di Cella (1984).

4. L'effetto dimensione nel sistema industriale italiano

Per giungere ad una descrizione sufficientemente accurata dell'andamento della conflittualità nel sistema manifatturiero italiano durante gli anni settanta e i primi anni ottanta e del ruolo che essa può aver giocato nel condizionare le condotte imprenditoriali, ci pare opportuno mostrare sia in comparazione internazionale sia disaggregando tra i settori, le dinamiche di tale variabile, in modo da verificare l'esistenza di eventuali modificazioni nelle sue caratteristiche qualitative ⁽⁸⁾.

4.1

La posizione dell'Italia nei confronti di alcuni paesi dell'area OCSE riguardo alla conflittualità nelle relazioni industriali nel periodo che costituisce il riferimento temporale per questa ricerca è illustrata nella tabella 1. Il quadro sintetico che ne emerge consente di collocare l'esperienza italiana in un contesto comparativo ed evidenzia i mutamenti che hanno interessato il periodo più recente.

In essa sono riportati i valori di un indicatore di conflittualità - il numero di giorni lavorabili perduti per migliaia di dipendenti in un anno - nell'industria e nei servizi di diversi paesi industrializzati ⁽⁹⁾. Senza accingerci a confronti particolari, i quali risulterebbero tra l'altro soggetti a un margine di errore dovuto ai diversi metodi di rilevazione statistica degli scioperi adottati nei vari

(8) Questo paragrafo in parte basato su elaborazioni riportate in Prosperetti (1987).

(9) I dati della tabella 1 sono stati tratti da 'Employment Gazette' (1985), dove annualmente vengono pubblicate statistiche sulla conflittualità in alcuni paesi industrializzati. Indubbiamente, ai fini di questa ricerca, sarebbe stato preferibile disporre di un indicatore riferito ai soli settori della trasformazione industriale. Tuttavia, per un confronto riguardo al clima generale delle relazioni industriali in diversi paesi, che è quanto ci interessa in questo caso, un indicatore maggiormente aggregato come quello fornito da questa fonte, può senz'altro essere considerato sufficiente.

paesi ⁽¹⁰⁾, si rileva immediatamente un ordine di grandezza dell'indicatore per l'economia italiana di gran lunga superiore a quelli della generalità delle altre economie.

I dati evidenziano anche una caduta generalizzata nei livelli di conflittualità dopo il 1979 in quasi tutti i paesi, in concomitanza con l'inizio della fase recessiva dell'economia mondiale. Tale caduta si verifica anche in Italia, ma in proporzione non particolarmente sensibile rispetto agli altri paesi: confrontando le medie dei periodi 1974-1980 e 1981-1983, i giorni perduti pro-capite si riducono del 32% per l'Italia, ma del 51% per la Francia, del 60% per la Gran Bretagna, e di valori parimenti elevati per i principali paesi considerati. Di conseguenza, la posizione relativa dell'Italia, quanto a livelli di conflittualità, non muta sensibilmente.

La persistenza di una conflittualità elevata relativamente agli standard internazionali anche agli inizi degli anni ottanta, costituisce un primo elemento di cui occorre tener conto per comporre un quadro generale delle condizioni che fanno da sfondo all'evoluzione dell'"effetto dimensione". Vedremo infatti che alla luce di una analisi dei dati relativi alla conflittualità per classi dimensionali, i quali peraltro confermano nel caso italiano l'esistenza di una relazione crescente tra dimensione e conflittualità, il risultato riscontrato in tabella 1 permette di compiere alcune osservazioni suppletive.

La tabella 2 riporta le ore perdute pro-capite dai dipendenti della trasformazione industriale, per tutti i motivi di assenza ⁽¹¹⁾, per dimensione aziendale. Essa evidenzia chiaramente come, praticamente in tutti gli anni, tale indicatore di conflittualità cresca monotonicamente passando dalla prima classe dimensionale (fino

(10) A questo proposito, va sottolineata l'assenza dell'indicatore per gli Stati Uniti, dove il metodo di rilevazione degli scioperi è tale da non consentire un confronto con gli altri paesi.

(11) Comprese, pertanto, le assenze per infortuni, malattie, congedi e permessi oltre alle assenze per sciopero in senso stretto. Come sarà discusso più avanti, sembra opportuno considerare questo dato come indicatore dello stato delle relazioni industriali anziché le ore perse strettamente per sciopero.

a 50 addetti) alla quarta (da 501 a 1000 addetti), riducendosi poi in genere in corrispondenza delle aziende con oltre 1000 addetti.

E' possibile inoltre notare come dal 1980 il numero medio delle ore pro-capite perse per sciopero diminuisce in tutte le classi dimensionali e che tale diminuzione è più accentuata nel caso delle grandi dimensioni, come è rilevabile osservando l'evoluzione dei coefficienti di variazione.

Confrontando tale dato con le valutazioni espresse commentando la tabella 1, si può notare che l'attenuazione dell'"effetto dimensione" all'inizio degli anni ottanta si verifica mentre le condizioni generali delle relazioni industriali, pur divenendo meno conflittuali in termini assoluti, mantengono una loro specifica gravità nell'ambito del confronto internazionale. Ne consegue che tale attenuazione non appare dovuta esclusivamente all'influenza che le dinamiche di variabili macroeconomiche hanno sull'evoluzione della conflittualità, ma anche ad una modificazione più profonda nel sistema di fattori, descritto nella precedente sezione, che genera una variabilità nella distribuzione dei conflitti tra le diverse classi dimensionali.

Questa prima evidenza empirica concernente l'esistenza di un "effetto dimensione" e di una evoluzione temporale dei meccanismi su cui esso si basa, ci induce a verificare se una simile configurazione sia riscontrabile a livello settoriale.

Un esame dei dati settoriali per l'Italia, disponibili fino al 1985, evidenzia (tabella 3) come da un lato la caduta dopo il 1980 si sia fortemente accentuata e dall'altro come essa sia risultata molto più sensibile nei settori caratterizzati da un'elevata dimensione media d'impresa.

L'analisi dei trends settoriali di conflittualità tende però ad essere oscurata dalla presenza di "effetti ciclici" sullo stato della conflittualità derivanti dalla ciclicità della contrattazione. Appare quindi utile esaminare un ulteriore indice di conflittualità ottenibile considerando non il totale dei giorni perduti pro-capite per conflitti di lavoro, ma solo quelli perduti per conflitti estranei al rapporto di lavoro. Tale misura dovrebbe con ogni probabilità cogliere il livello della conflittualità profonda, ovvero di quel complesso di fattori in grado di produrre decisioni collettive di

astensione dal lavoro anche in assenza di motivi specificamente economici.

Dal punto di vista teorico tale conflittualità dovrebbe costituire approssimativamente il referente empirico dell'approccio frizionale ai problemi di comunicazione derivanti dalla gestione delle relazioni industriali. Come è stato illustrato nella precedente sezione infatti, tale approccio è basato sull'ipotesi secondo cui la conflittualità è positivamente correlata con la dimensione, non perché la risoluzione di vertenze cui partecipano più gruppi presenta maggiori difficoltà, né perché l'ambiente di lavoro della grande dimensione costituisce un fattore di stimolo al conflitto, ma piuttosto perché l'elevato numero di connessioni tra soggetti appartenenti a gruppi diversi rende più probabile lo svilupparsi di contrasti e quindi il ricorso a sospensioni dei processi produttivi.

I valori settoriali ed aggregati di questa variabile sono riportati nella tabella 4 che, per il totale della trasformazione industriale, evidenzia una flessione ancora più rilevante rispetto agli altri indicatori: l'intensità degli scioperi per motivi estranei al rapporto di lavoro appare quasi dimezzata nella media del periodo 1981-1985 rispetto alla media dei cinque anni precedenti. In particolare si nota una flessione sensibile proprio per il 1982 e il 1983 che, sulla base del numero totale degli scioperi, mostravano invece livelli di conflittualità piuttosto elevati.

A livello settoriale notiamo poi come sulla base di questo indicatore il confronto tra i due quinquenni confermi l'impressione di una riduzione proporzionalmente maggiore della conflittualità nelle industrie con maggiori dimensioni caratteristiche di impresa per cui ad una riduzione della media si accompagna una riduzione della varianza intersettoriale dei livelli di conflittualità ⁽¹²⁾.

L'insieme di queste osservazioni conferma l'impressione secondo cui, parallelamente alla diminuzione generale nei livelli di conflittualità, all'interno del sistema manifatturiero italiano si sia verificata all'inizio degli anni ottanta una modificazione ancora più ac-

(12) Il coefficiente di variazione passa da 0,641 a 0,597 tra il primo e il secondo quinquennio.

centuata nel sistema di determinanti dell'"effetto dimensione". Infatti, laddove il decremento nei livelli e nella varianza dimensionale della conflittualità può essere attribuita ad una influenza della recessione dei primi anni ottanta sul mercato del lavoro e quindi, per via indiretta, sulla gestione delle vertenze contrattuali, la diminuzione in media e in varianza dei conflitti estranei al rapporto di lavoro suggerisce l'insorgenza di modificazioni profonde nel sistema di determinanti strutturali ed organizzative dei livelli di conflittualità.

Ciò non significa che si sia passati da atteggiamenti di pura defezione a comportamenti cooperativi, come potrebbe suggerire una interpretazione basata sull'interazione di gruppi dotati di autonomia contrattuale, né che i problemi organizzativi di comunicazione siano stati parzialmente risolti tramite trasformazioni nei canali istituzionali impiegati, come suggerirebbe l'approccio frizionale. La complessità delle interazioni tra sfere socio-politica ed economica nel determinare l'evoluzione delle relazioni industriali da un lato e l'estrema sinteticità dei dati presentati dall'altro, non consentono di esprimere ipotesi sui meccanismi genetici della trasformazione ipotizzata; tuttavia sembrano sussistere elementi sufficienti per effettuare ulteriori ricerche relative alle caratteristiche evolutive dell'"effetto dimensione" nel sistema industriale italiano.

4.2

Come primo passo in tale direzione è stata sviluppata un'analisi basata su regressioni lineari tra un indicatore del grado di conflittualità e una misura delle dimensioni medie di impianto, anno per anno, per il periodo che va dal 1976 al 1985. Le stime cross-section realizzate si riferiscono a dati relativi soltanto agli otto macrosettori presenti nelle tabelle 3 e 4 per la mancanza di dati "diretti" sulla conflittualità nel sistema industriale italiano ad un maggior grado di disaggregazione settoriale.

Come misura della conflittualità è stato scelto il numero di ore perdute in un anno per dipendente a causa di conflitti estranei al rapporto di lavoro (HP). Come abbiamo visto questo indicatore è più

idoneo a cogliere la variabilità dello stato delle relazioni industriali di quanto non lo sia il numero totale di ore perse per sciopero, perché depurato dalle fluttuazioni cicliche di conflittualità dovute ai rinnovi contrattuali.

Le dimensioni d'impianto settoriali sono misurate dalla media entropica del numero degli addetti in ciascun gruppo di settori ⁽¹³⁾ (DIME), calcolata sulla base dei dati raccolti dal Censimento Generale del 1981.

E' stata quindi stimata la seguente relazione:

$$HP = a_0 + b_0 \text{ DIME} \quad (1)$$

utilizzando il metodo dei minimi quadrati ordinari.

Nonostante la limitatezza del campione, i risultati delle regressioni effettuate presentano qualche valore informativo. In particolare, esse confermano l'esistenza di una relazione statistica tra conflittualità e dimensione d'impianto, ne offrono una prima quantificazione e ne evidenziano le variazioni nel tempo.

I valori stimati dei coefficienti sono riportati nella tabella 5. Sono da notare innanzi tutto i valori positivi e statisticamente significativi dei coefficienti della variabile dimensionale nelle rette di regressione per tutti gli anni che vanno dal 1976 al 1983. Essi indicano con chiarezza l'esistenza nel periodo di una correlazione positiva tra conflittualità e dimensioni medie di settore, ancorché l'intensità di tale correlazione presenti oscillazioni temporali e in particolare una tendenza alla diminuzione

(13) Date n classi dimensionali, la media entropica per ciascun gruppo di settori è definita dalla formula:

$$M = \exp L_i \cdot \log(L_i/N_i)$$

dove L_i è il numero di addetti nella classe dimensionale i-esima, L è il numero totale di addetti nel gruppo e N_i è il numero di unità produttive operanti nella classe i-esima.ⁱ Rispetto alla media aritmetica, la media entropica consente di tener conto del contributo di ciascuna classe all'occupazione totale del settore, evitando in tal modo che l'alta concentrazione d'impianti nelle classi dimensionali minori appiattisca verso il basso il valore medio e ne riduca la varianza settoriale (cfr. Valcamonici (1977)).

dopo la punta massima del 1980.

I risultati relativi agli ultimi due anni del periodo in esame mostrano invece che la relazione lineare crescente, già progressivamente attenuatasi nei primi anni ottanta, scompare quasi del tutto a partire dal 1984. Ciò è evidenziato da valori non significativamente diversi da zero dei coefficienti della variabile e dalla brusca caduta dei valori dell' R^2 : la varianza spiegata dalla dimensione d'impianto è di appena il 16% nel 1984 e scende ulteriormente nel 1985, contro valori compresi tra il 70% e il 90% per tutti gli anni tra il 1976 e il 1983. Inoltre, la minor dispersione dei livelli di conflittualità settoriali negli ultimi due anni appare confermata dalla riduzione dei coefficienti di variazione della variabile dipendente (dati per ogni anno dal rapporto tra la deviazione standard degli indici di conflittualità e la loro media).

Questi risultati appaiono di grande interesse in quanto rivelano il profondo mutamento intervenuto negli anni più recenti in quella che nel corso degli anni settanta, in Italia più che in altri paesi, sembrava costituire una costante strutturale nel sistema delle relazioni industriali, e cioè il legame tra conflittualità e dimensioni d'impianto. A partire dal 1984 tale legame non è più riconoscibile in maniera precisa: la conflittualità nei diversi settori tende a variare in maniera non sistematica attorno a un livello medio che, per il 1984 e per il 1985, appare approssimato abbastanza da vicino dai valori della costante di regressione.

Tali osservazioni, pur dovendo essere trattate con cautela, dato il numero limitato dei settori considerati, permettono di approfondire le analisi svolte sulla base dei dati presentati nelle tabelle precedenti. Esse infatti, oltre a confermare l'evoluzione temporale dell'"effetto dimensione" già prefigurata, sembrano indicare un rilevante potere esplicativo della variabile dimensionale nei confronti della dinamica della conflittualità.

In particolare è possibile osservare come in corrispondenza degli anni caratterizzati da rinnovi contrattuali - 1976, 1979, 1982 - l'entità dell'"effetto dimensione" subisce un decremento, mentre negli anni successivi ad essi tale effetto aumenta con l'eccezione del 1983. Tale andamento configura un particolare pattern ciclico del fenomeno

indagato caratterizzato da massimi negli anni in cui prevale una conflittualità denotata da un consistente numero di conflitti di scarsa partecipazione - quali il 1977 e il 1980 - e da minimi negli anni in cui tali caratteristiche si invertono. Una simile configurazione sembra non essere confermata per gli anni successivi al 1982; ciò può essere peraltro spiegato sulla base della riduzione generalizzata nel volume di conflittualità verificatasi in quel periodo la quale, in qualche modo, ha smorzato l'alternarsi ciclico dei diversi pattern evidenziati (13).

Queste osservazioni, connettendo le tipologie di conflitto industriale prevalenti nei diversi periodi esaminati con l'evoluzione dell'"effetto dimensione", introducono alcuni dubbi sulla rilevanza degli approcci basati su asimmetrie nel potere contrattuale della manodopera in diverse fasce dimensionali nell'interpretare le caratteristiche di tale fenomeno.

Sulla base di questi approcci infatti, sarebbe stato plausibile attendersi un incremento relativamente più elevato della conflittualità - anche di quella estranea alle rivendicazioni contrattuali - nella grande dimensione, durante gli anni contraddistinti da elevati volumi complessivi di tale fenomeno. Ciò perché è plausibile che, in periodi di frequente ricorso ad azioni industriali, quei contesti produttivi caratterizzati da una consistente presenza di organizzazioni sindacali facciano relativamente più ricorso a forme di conflitto aventi anche carattere frizionale. Il non realizzarsi di tali aspettative, alla luce dei dati presentati, lascia quindi pensare che, anche nel caso italiano, tra i meccanismi genetici dell'"effetto dimensione" debbano essere adeguatamente indagati anche gli approcci organizzativi e gestionali presentati da autori quali Prais o Edwards.

(13) Come è stato notato precedentemente il volume complessivo della conflittualità non è regolarmente correlato a variazioni nell'entità dell'"effetto dimensione"; in questo caso una correlazione è invece plausibile perché la modificazione quantitativa della prima e la rapidità cui si è verificata sono state tali da mutare radicalmente il sistema delle relazioni industriali".

4.3

Dal punto di vista quantitativo i coefficienti presentati in tabella 5, che individuano una relazione positiva tra le due variabili considerate, necessitano tuttavia una verifica più accurata, basata su stime riferite ad un numero maggiore di settori.

Essa verrà condotta mediante un'analisi cross-section dei livelli di conflittualità e della dimensione in quarantasei settori e sotto-settori dell'industria manifatturiera italiana, i quali coprono per intero il complesso della trasformazione industriale.

Non essendo direttamente disponibili dati sugli scioperi per un numero così elevato di settori, è stato necessario ai fini di questa indagine costruire un diverso indicatore dello stato delle relazioni industriali (RI). Per ciascun settore esso è stato definito dalla differenza tra orario contrattuale (HC) e orario effettivo pro-capite (HE) per il personale operaio ⁽¹⁴⁾. Una variabile così costruita non può naturalmente che approssimare il livello della conflittualità. Tuttavia è probabile che il grado di approssimazione sia soddisfacente nel senso che più grande sarà la differenza tra HC e HE, maggiore sarà in generale il grado di conflittualità. Infatti è per definizione:

$$RI = HC - HE = \text{scioperi} + \text{assenze} - \text{straordinari} + \text{CIG}$$

Tanto gli scioperi quanto il livello di assenteismo sono funzioni

(18) Gli orari contrattuali sono ottenuti sottraendo al numero di giorni lavorativi nell'anno per operai e apprendisti i giorni di ferie e le festività soppresse, e moltiplicando per otto il risultato (fonte: ISTAT, Annuario di statistiche del lavoro); gli orari effettivi pro-capite sono ottenuti facendo il rapporto tra le ore di lavoro prestate dal personale operaio e il numero di operai e apprendisti presenti (fonte: ISTAT, Indagine sul Prodotto Lordo 1980). La differenza tra orario contrattuale e orario di fatto viene definita soltanto per il personale operaio per mancanza di dati pubblicati relativi agli orari effettivi di impiegati e dirigenti. Inoltre, poiché l'Indagine sul Prodotto Lordo riporta i dati sul personale dipendente distintamente per impiegati e operai solo per le imprese con 50 e più addetti, di fatto è stato possibile costruire la variabile RI soltanto in relazione agli impianti appartenenti a tale classe di ampiezza. Per questa ragione l'analisi qui presentata è stata forzatamente limitata all'universo delle imprese con almeno cinquanta addetti.

crescenti della conflittualità, mentre un numero elevato di ore di straordinario appare verosimilmente come un sintomo di bassa conflittualità. Le ore attribuibili alla Cassa Integrazione Guadagni introducono evidentemente un elemento di distorsione nella correlazione tra RI e lo stato delle relazioni industriali: tuttavia, considerando un numero elevato di settori, tale errore non dovrebbe in media disturbare eccessivamente la stima statistica della relazione tra conflittualità e dimensione.

Per quanto riguarda la variabile dimensionale, questa è stata definita come il rapporto tra il numero degli addetti presenti e il numero delle unità locali in ciascun settore, che fornisce un indicatore della dimensione media degli impianti settoriali (DIM).

In primo luogo abbiamo impiegato la seguente relazione ad elasticità costante tra la variabile esprime il livello di conflittualità e la variabile dimensionale utilizzando il metodo dei minimi quadrati lineari:

$$\ln RI = a_1 + b_1 \ln DIM \quad (2)$$

Tale relazione è stata stimata su medie poliennali della variabile RI, per minimizzare le irregolarità derivanti dai rinnovi contrattuali; sono in particolare stati considerati i periodi 1972-74, 1974-79 e 1979-82, in modo da evidenziare eventuali modificazioni sul tempo della forma e dell'intensità della relazione.

I risultati, presentati nella tabella 6, sono a prima vista poco soddisfacenti: nonostante il coefficiente della variabile dimensionale risulti positivo come ci si attendeva, esso non è mai significativo; inoltre i valori di R^2 mostrano come la capacità esplicativa del modello impiegato sia pressoché nulla.

Poiché la formulazione impiegata implica una relazione ad elasticità costante tra le due grandezze individuate, essa sottende una crescita proporzionale della conflittualità all'aumentare della dimensione di impianto. Una simile relazione può essere giustificata teoricamente sulla base dell'operare congiunto di uno o più meccanismi descritti nella precedente sezione i quali, a prescindere da possibili, ma non identificabili controtendenze, indicherebbero una

costante influenza positiva del fattore dimensionale sui livelli di conflitto.

Tutti i risultati ottenuti, generalmente insoddisfacenti, inducono a verificare la validità di una relazione ad elasticità crescente tra le due variabili, relazione esprime un rafforzarsi cumulativo del ruolo della dimensione nell'"indurre" un difficile stato delle relazioni industriali. Tale specificazione introduce l'ipotesi secondo cui, nel caso italiano, la compresenza di alcuni fattori di conflitto particolarmente connessi alla variabile dimensionale - quali i meccanismi strutturali sopra descritti, il grado di sindacalizzazione e perfino le caratteristiche qualitative dell'organizzazione del fattore lavoro - abbiano determinato una crescita più che proporzionale della conflittualità all'aumentare della dimensione.

Sulla base di tale interpretazione abbiamo quindi impiegato una forma funzionale coerente con una connotazione cumulativa, cioè ad elasticità crescente, dell'effetto dimensione:

$$RI = a_2 + b_2 DIM \quad (3)$$

sempre utilizzando il metodo dei minimi quadrati lineari. I risultati, riportati in tabella 6, significativi con l'eccezione del terzo sottoperiodo, mostrano l'esistenza di una correlazione positiva tra le due variabili che rimane praticamente costante passando dal primo al secondo sottoperiodo e diminuisce sensibilmente nel terzo.

La relativa costanza dei coefficienti nei due primi sottoperiodi, in contrasto con i risultati già ottenuti, ci ha consigliato di stimare la connessione tra l'indice di conflittualità e la variabile dimensionale elevata al quadrato - in modo da ponderare maggiormente le relazioni esistenti tra le classi estreme - per verificare se questa specificazione consente di cogliere il duplice movimento delle relazioni evidenziato in precedenza. I risultati presentati in tabella 6 mostrano come queste specificazioni permetta di osservare un netto incremento nel valore dei coefficienti - entrambi ampiamente significativi - passando dal primo al secondo periodo.

Data la possibilità che la variabilità nelle dimensioni di

impianto all'interno di ciascuna classe possa rendere meno significativi i risultati ottenuti, abbiamo impiegato come indici dimensionali le medie entropiche per l'unico anno in cui i dati a disposizione hanno consentito la sua elaborazione cioè il 1970. I coefficienti ottenuti con tale specificazione presentati anch'essi in tabella 6, confermano comunque il quadro interpretativo già illustrato.

L'analisi empirica condotta sembra dunque mostrare come la relazione crescente tra dimensione di impianto e conflittualità abbia elasticità crescente e quindi che abbiano operato in modo accentuato alcuni meccanismi di natura organizzativa ed istituzionale in grado di rafforzare quelle dinamiche di conflittualità conseguenti alla realizzazione di un "effetto dimensione" coerente con l'approccio frizionale puro.

Dal punto di vista quantitativo, l'insieme dei risultati presentati evidenzia un ulteriore aspetto rilevante della dinamica delle relazioni industriali già introdotta in precedenza: i vincoli da essa posti all'operatività degli impianti di grande dimensione sono rimasti costanti o, nelle fasce dimensionali estreme, si sono gradualmente stretti nel corso degli anni settanta, ma si sono poi allentati piuttosto rapidamente dall'inizio degli anni ottanta.

5. Conclusioni

E' possibile a questo punto sintetizzare le maggiori risultanze empiriche raccolte nel corso delle analisi effettuate.

In primo luogo le diverse strumentazioni statistiche adottate hanno messo in luce l'esistenza di una relazione positiva e più che proporzionale, tra dimensione d'impianto e conflittualità. Ciò rappresenta un risultato significativo perché all'interno del sistema industriale italiano l'"effetto dimensione" non era mai stato sottoposto a soddisfacenti verifiche empiriche.

In secondo luogo è stato rilevato che l'"effetto dimensione" ha avuto, nel corso degli anni settanta e della prima metà del decennio

successivo, un andamento non regolare. In particolare si è constatato che nel passaggio dalla prima alla seconda metà degli anni settanta l'effetto indagato ha acquistato una maggiore rilevanza, soprattutto nelle fasce dimensionali estreme, mentre già nei primi anni ottanta è venuto decrescendo in modo sensibile. Questa dinamica si presta ad immediate interpretazioni economiche in quanto essa segue approssimativamente la scansione temporale delle performances nelle diverse fasce dimensionali che appunto hanno indicato una perdita relativa di efficienza durante gli anni settanta per le imprese di grandi dimensioni e un loro progressivo recupero nel decennio successivo.

L'analogia temporale tra i due fenomeni non può tuttavia essere letta come l'indice dell'esistenza di una connessione causale euristicamente esaustiva tra difficoltà nella conduzione delle relazioni industriali e deludenti risultati di gestione. Per dare valore a una simile proposizione occorrerebbe ricercare più approfonditamente i nessi tra le diverse modalità di conflitto e la profittabilità per ora sorprendentemente non indagati, soprattutto nel sistema manifatturiero italiano (15).

Al momento la relazione riscontrata rappresenta pur tuttavia un indizio significativo della rilevanza della varianza dimensionale della conflittualità nel giustificare un processo di ristrutturazione dell'apparato produttivo verso dimensioni medie di impianto più contenute. Un importante filone d'analisi è aperto, a nostro avviso, per chiarire il ruolo della conflittualità come variabile stimolo nei confronti di strategie di decentramento.

La terza caratteristica dell'"effetto dimensione" individuata nel corso dell'analisi è che esso non è stato contraddistinto, nel periodo considerato, da una elasticità costante al crescere della variabile indipendente. Tale risultato sembra confermare l'irrilevanza di controtendenze, messe invece in luce da buona parte della letteratura teorica esaminata, capaci di smorzare gli effetti del maggior numero di interazioni tra gruppi dotati di autonomia contrattuale sulla

(15) A questo proposito si veda Prosperetti (1986).

probabilità di ricorso a conflitti industriali.

Infine l'evoluzione temporale dell'"effetto dimensione" non pare essere sistematicamente correlabile alle dinamiche prevalenti nel mercato del lavoro almeno per quanto concerne gli anni settanta. Prolungati surplus di offerta in tale mercato non hanno infatti influito sulle caratteristiche quantitative della relazione individuata, almeno fino ai primi anni ottanta. Dopo tale periodo invece le persistenti condizioni di eccesso di offerta dovrebbe aver influenzato, parallelamente alla discesa dei volumi globali di conflittualità, i connotati quantitativi dell'"effetto dimensione".

Tale evidenza permette di compiere due osservazioni complementari. In primo luogo la relazione positiva tra dimensione d'impianto e conflittualità ha mostrato di essere, entro una determinata soglia critica, autonoma rispetto alle fluttuazioni del mercato del lavoro e quindi di avere una ragion d'essere strutturale nelle caratteristiche organizzative e gestionali delle relazioni industriali realizzatesi nelle diverse fasce dimensionali. D'altro canto la rapida diminuzione dell'"effetto dimensione" in seguito e, almeno parzialmente, in ragione del consistente eccesso di offerta nel mercato del lavoro può essere interpretata anche sulla base delle trasformazioni qualitative nei beni strumentali adottati nella grande dimensione in concomitanza dei processi di investimento attuati durante la recessione dei primi anni ottanta.

Tali beni infatti, oltre ad essere, almeno inizialmente labour-saving e ad essere attivati in corrispondenza di una dinamica occupazionale critica, hanno mutato notevolmente il contesto tecnologico di numerosi processi produttivi attivati nella grande dimensione. In particolare, l'adozione di beni strumentali che hanno reso necessaria una maggiore differenziazione qualitativa all'interno della manodopera impiegata, hanno spesso indotto una mutazione nella gestione delle relazioni industriali dovuta da un lato alle modificazioni avvenute all'interno dei gruppi dotati di autonomia contrattuale e dall'altro alla evidente perdita di potere contrattuale di alcuni di essi.

L'insieme dei risultati ottenuti dimostra dunque come all'interno del sistema industriale italiano la variabile dimensionale abbia

svolto un ruolo centrale nel determinare la varianza dello stato delle relazioni industriali. Inoltre essi permettono di osservare che tale ruolo si è realizzato mediante meccanismi strutturali ed organizzativi che hanno mantenuto una efficacia considerevole a prescindere dal succedersi di differenti condizioni macroeconomiche.

Il ridursi di tale efficacia agli inizi degli anni ottanta in presenza di mutamenti nelle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dei processi produttivi attuati nelle diverse fasce dimensionali sembra confermare la plausibilità di questa interpretazione dell'effetto dimensione.

Tali osservazioni consentono a nostro avviso di approfondire, sulla base di una evidenza empirica più soddisfacente, la ricerca di connessioni tra lo stato delle relazioni industriali e gli standard di efficienza e redditività della grande dimensione. Tale area di indagine costituisce peraltro uno dei campi di indagine più stimolanti per comprendere l'evoluzione della struttura industriale italiana negli ultimi anni e il presente articolo può forse fornire alcuni spunti per proseguire in tale direzione.

Bibliografia

- Allen P.T., G.M. Stephenson - Inter-group Understanding and Size of Organization - British Journal of Labour Relations (1983).
- Batstone E., Baraston I., Frenkel S. - The Social Organization of Strikes - Oxford (1978).
- Blanchflower D., Cubbin J., - Strike Propensities at the British Workplace - Oxford Bulletin of Economics and Statistics (1986).
- Cella G.P. - Tipologia e determinanti della conflittualità (1985), in Cella G.P., Reginé M. Il conflitto industriale in Italia", Il Mulino.
- Creigh S.W., Churnside R.J. - Strike Activity and Plant Size: A Note - Journal of the Royal Statistical Society, Series A (Generale) (1978).
- Edwards P.K. - Size of Plant and Strike Proneness - Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 1980.
- Edwards P.K. - The Strike - Proneness of British Manufacturing Establishments - British Journal of Labour Relations (1981).
- George K.D., R. Mc Nabb, Shorey J., - The Size of Work Unit and Labour Market Behaviour - British Journal of Labour Relations (1977).
- Geroski P.A., Hamlin A., Knight K.G. - Wages, Strikes and Market Structure - Oxford Economic Papers, (1982).
- Korpi W. - Unofficial Strikes in Sweden - British Journal of Labour Relations (1981).
- Patterson T.T. - Scale Factors in Coal-mining Labour Indices - Operational Research Quarterly (1956).
- Prais S.J. - The Strike Proneness of Large Plants in Britain - Journal of the Royal Statistical Society, Series A (1978).
- Prais S.J. - Strike Frequencies and Plant-Size: A Comment on Swedish and U.K. Experience - British Journal of Labour Relations (1982).
- Prosperetti L. et al. (1987), Struttura produttiva e relazioni industriali, Cedis, Roma.
- Rosen T. - On the Inter Industry Wage and Hours Structure - Journal of Political Economy (1969).
- Shorey J. - The Size of Work Unit and Strike Incidence - Journal of Industrial Economics (1975).

Tabella 1

Indici di conflittualità e giorni perduti per migliaia di occupati nell'industria e nei servizi in alcuni paesi industriali

	Italia	Giap- pone	Ger- mania	Francia	Regno Unito	Canada	Paesi Bassi
1974	1430	270	50	200	650	1120	-
1975	1970	220	-	230	270	1300	-
1976	1810	90	30	290	150	1360	-
1977	1160	40	-	210	450	380	60
1978	710	40	200	130	410	830	-
1979	1900	20	20	210	1270	840	70
1980	1120	30	10	100	520	930	10
1981	720	10	-	90	200	890	10
1982	1270	10	-	130	250	610	50
1983	960	10	-	90	180	460	30
1974-1980	1440	100	45	195	530	965	20
1981-1983	980	10	-	100	210	655	30

Nota: Il simbolo "-" indica meno di cinque giorni perduti per migliaia di occupati.

Fonte: Employment Gazette (1985).

Tabella 2

Ore perse pro-capite (per tutti i motivi di assenza) per dipendente nelle diverse fasce dimensionali, all'interno della trasformazione industriale, dal 1972 al 1974

Dimensione	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978
0-50	157,77	181,57	166,66	184,66	171,45	172,18	137,32
51-250	210,71	230,77	239,33	218,07	222,57	213,10	214,91
251-500	239,47	252,79	270,16	253,14	248,23	220,71	217,18
501-1000	252,55	311,22	290,90	255,10	269,94	218,80	235,20
oltre 1000	258,03	280,96	268,81	254,15	273,79	267,61	247,14
\bar{X}	224,60	251,40	247,20	245,10	237,00	218,50	210,30
S	41,40	49,50	48,60	18,10	42,10	33,90	42,90

Dimensione	1979	1980	1981	1982	1983	1984
0-50	155,61	151,12	181,66	169,49	123,30	107,51
51-250	255,79	203,57	202,46	169,57	173,06	143,06
251-500	273,59	232,56	204,31	172,98	195,33	155,40
501-1000	272,05	227,57	202,61	-	181,02	143,03
oltre 1000	305,15	257,03	150,67	128,17	142,44	132,23
\bar{X}	252,40	214,40	188,34	160,10	163,00	136,20
S	57,00	40,10	23,00	21,30	29,40	19,00

Fonte: Rassegna di Statistiche del Lavoro, Supplemento, anni vari.

Indici di conflittualità: giorni perduti per migliaia di occupati dipendenti in alcuni settori della trasformazione industriale

	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1976-80	1981-85
TOTALE TRASF. INDUSTR.	2486	1721	890	2811	1788	991	2239	1642	789	445	1939	1221
Alim. e tabacco	908	1367	361	753	1173	572	541	675	412	492	912	538
Tessili e abbigliamento.	1925	1203	982	1792	1007	727	2382	1228	487	323	1382	1029
Calzature e pelli	992	506	352	405	392	277	768	370	422	362	529	440
Legno e mobilio	846	312	242	602	484	311	500	330	331	220	497	338
Metall. e meccaniche	3801	2360	1011	4790	2807	1436	3261	3009	949	401	2953	1811
Lavor. min. non metall.	933	704	507	1144	684	339	694	335	268	406	794	408
Chimica e gomma	2876	2333	1730	3159	2366	1514	2714	1073	845	646	2493	1358
Carta e poligrafica	1044	1676	617	1410	764	669	1764	314	344	417	1102	702

Fonte: Elaborazioni Nomisma su dati ISTAT.

Indici di conflittualità: giorni perduti per conflitti estranei al rapporto di lavoro (1) per migliaia di occupati dipendenti - Trasformazione industriale

	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1976-80	1981-85
TOTALE TRASF. INDUSTR.	763	676	357	442	653	576	256	310	368	317	578	365
Alim. e tabacco	466	424	205	291	398	260	73	141	239	420	357	227
Tessili e abbigliamento	661	506	226	353	528	541	215	232	178	224	455	278
Calzature e pelli	423	266	165	230	166	159	85	79	307	315	250	189
Legno e mobilio	365	220	144	243	296	243	71	62	208	182	254	153
Metall. e meccaniche	934	835	429	558	792	818	379	496	310	229	710	446
Lavor. min. non metall.	435	495	327	373	395	251	66	165	114	355	405	190
Chimica e gomma	970	909	712	667	1284	778	411	310	270	491	908	452
Carta e poligrafica	317	399	240	190	231	184	92	120	163	181	275	148

(1) Conflitti connessi con provvedimenti di politica economica, istanze di riforme sociali, eventi nazionali ed internazionali, ecc.

Fonte: Elaborazioni su dati ISTAT.

Risultati delle regressioni delle ore perdute per dipendente per motivi estranei al rapporto di lavoro sulle dimensioni medie di settore

	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
Costante	2,2983 (3,56)	1,6502 (4,80)	0,6970 (1,82)	1,3356 (3,65)	0,9156 (1,01)	0,9245 (1,30)	0,0042 (0,01)	0,3551 (0,91)	1,5243 (4,97)	1,9973 (3,57)
\hat{b}	0,0405 (4,39)	0,0429 (8,74)	0,0310 (5,66)	0,0276 (5,28)	0,0596 (4,58)	0,0410 (4,01)	0,0260 (5,02)	0,0224 (3,99)	0,0047 (1,07)	0,0076 (0,95)
R^2	0,76	0,92	0,84	0,82	0,78	0,73	0,81	0,73	0,16	0,13
Media della v.d.	4,6	4,1	2,4	2,9	4,3	3,2	1,5	1,6	1,8	2,4
Coeff. var. della v.d.	0,451	0,489	0,617	0,470	0,706	0,662	0,879	0,725	0,292	0,386

(1) HP = ore perdute per motivi estranei al rapporto di lavoro per occupato dipendente (fonte: elaborazioni su dati ISTAT).

ME = media entropica del numero di addetti negli impianti del comparto industriale (fonte: elaborazioni su dati del VI Censimento Generale dell'Industria, del Commercio, dei Servizi e dell'Artigianato (1981), ISTAT).

Nota: i valori riportati tra parentesi si riferiscono alle t di Student.

Tabella 6

Risultati delle regressioni delle ore perse per dipendente per tutti i motivi, sulle dimensioni medie di settore (46 settori)

	C	DIM	DIM ²	R ²	S
<u>(1)</u>					
1972-74	3.32 (1.62)	0.30 (0.82)	-	0.02	1.50
1974-79	4.15 (3.52)	0.21 (0.38)	-	0.00	0.86
1979-82	4.59 (4.56)	0.15 (0.34)	-	0.01	0.75
<u>(2)</u>					
1972-74	182.27 (7.38)	0.15 (2.58)	-	0.14	1.09
1974-79	194.22 (8.91)	0.16 (3.09)	-	0.19	9.60
1979-82	256.17 (11.51)	0.02 (0.45)	-	0.01	9.80
1970	40.43 (1.38)	0.13 (1.93)	-	0.22	1.29
<u>(3)</u>					
1972-74	211.63 (11.51)	-	0.91E04 (2.47)	0.11	1.10
1974-79	222.91 (14.11)	-	0.11E03 (3.41)	0.21	9.50
1979-82	263.55 (16.02)	-	0.32E06 (0.01)	0.00	9.80
1970	54.19	-	0.92E04 (2.00)	0.22	1.29