



Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Dipartimento di Comunicazione ed Economia

In collaborazione con

PROGRAMMA DI RICERCA "L'OFFICINA DI ORGANIZZAZIONE"
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

REGGIO EMILIA, 22 NOVEMBRE 2018, ORE 14.00 - 17.00
DIPARTIMENTO DI COMUNICAZIONE ED ECONOMIA
VIA ALLEGRI, 9 - SALA RIUNIONI 2° PIANO

Seminario

GIUSTIZIA E ORGANIZZAZIONE
UNA LETTURA INTERDISCIPLINARE

Introduce

MASSIMO NERI, Università di Modena e Reggio Emilia

Discutono

RICCARDO DEL PUNTA, Università di Firenze

ANTONIO MATURO, Università di Bologna

LUCA VECCHIO, Università di Milano Bicocca

Intervengono

FRANCESCO BARBINI, Università di Bologna

ENRICO CORI, Università Politecnica delle Marche

LISA DORIGATTI, Università di Milano

BRUNO MAGGI, Università di Bologna

GIOVANNI MASINO, Università di Ferrara

LEONARDO POMPA, Università di Ferrara

MATTEO RINALDINI, Università di Modena e Reggio Emilia

ANGELO SALENTO, Università del Salento



Giustizia e organizzazione (Neri, 2018)¹ è evidentemente tema di incontro tra diverse discipline, ma assai raramente nel dibattito che lo concerne sono contemporaneamente implicate varie voci disciplinari, come invece propone il seminario.

Si è affermato che il filone di studio dell'*Organizational Justice*, la scuola che dall'inizio degli anni Ottanta in poi ha intensamente contribuito all'affermazione del tema, è "un'area della ricerca psicologica che si focalizza sulle percezioni di giustizia in ambito lavorativo" (Byrne, Cropanzano 2001: 4)² e prende origine dalla psicologia sociale.

Già Homans (1961)³, Adams (1963)⁴ e Blau (1964)⁵, all'apice dell'epopea motivazionalista, propongono il tema della giustizia in termini di equità per spiegare le dinamiche che caratterizzano lo scambio soggetto-organizzazione.

L'ampio seguito ottenuto dall'*Organizational Justice Theory* deriva in particolare dal riconoscimento della multidimensionalità del costrutto, di cui sono state evidenziate le categorie: *distributiva*, *procedurale* e, in seguito, *di interazione*.

Fedele all'impostazione *mainstream*, cui si può ricondurre sostanzialmente la riflessione sviluppata nell'area del Comportamento Organizzativo (*Organizational Behavior*), l'*Organizational Justice Theory* ha stimolato un'innumerabile serie di studi che propongono implicazioni manageriali, prevalentemente riguardanti i sistemi di gestione delle risorse umane: dalla selezione del personale alla valutazione della prestazione, dai sistemi di ricompensa ai sistemi di carriera. Tra gli ambiti di ricerca più recenti l'*Organizational Justice Theory* è stata impiegata negli studi di *Work Engagement* (Özer e colleghi, 2018)⁶ e di *Work-Life Balance* (Wilkinson e colleghi, 2018)⁷.

Occorre quindi riconoscere che l'*Organizational Justice Theory* ha monopolizzato negli ultimi quarant'anni il tema della giustizia in ambito organizzativo. Inoltre la sua importanza è tale da indurre a ipotizzare (se non proprio ad auspicare) che, sull'onda della sempre più frequente individualizzazione delle relazioni contrattuali, essa possa costituire la nuova modalità di Relazioni Industriali (Gililand, 2014)⁸.

¹ Neri M., 2018, *Justice and organization: confronting conceptions / Giustizia e organizzazione: concezioni a confronto*, <http://amsacta.cib.unibo.it>, Bologna: TAO Digital Library.

² Byrne Z.S., Cropanzano R., 2001, History of organizational justice: The founders speak. In Cropanzano R. (Ed.), *Justice in the Workplace* (vol. II), Lawrence: Erlbaum Editors.

³ Homans G., 1961, *Social behavior: its elementary forms*, New York: Harcourt; 1975 ed. it., *Le forme elementari del comportamento sociale*, Milano: Franco Angeli.

⁴ Adams J.S., 1963, Toward an understanding of inequity, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67: 422-436.

⁵ Blau P.M. 1964, *Exchange and Power in Social Life*, New York: Wiley.

⁶ Özer Ö., Uurluolu Ö., Saygili M., 2018, Effect of Organizational Justice on Work Engagement in Healthcare Sector of Turkey, *Journal of Health Management* 19: 73-83.

⁷ Wilkinson K., Tomlinson J., Gardiner J., 2018, The perceived fairness of work-life balance policies. A UK case study of solo-living managers and professionals without children, *Human Resource Management*, 28: 325-339.

⁸ Gililand S., Gross M., Hogler R., 2014, Is Organizational Justice the New Industrial Relations? A debate on Individual Versus Collective Underpinning of Justice, *Negotiation and Conflict Management Research*, 7, 3, 155-172.



Tuttavia è ragionevole chiedersi quanto sia soddisfacente la nozione della giustizia in tal modo prevalentemente declinata negli studi organizzativi, tanto al livello teorico quanto al livello pratico. Il seminario intende discutere, in particolare:

- se si possa ritenere adeguata la modalità con la quale la nozione è definita e circoscritta, cioè se, malgrado i “confini indefinibili” del tema, non vi sia una criticabile carenza di approfondimento concettuale e di riflessione epistemologica;
- in che modo si possa utilizzare la nozione di giustizia al servizio del dialogo tra organizzazione e diritto (del lavoro);
- che cosa possa offrire lo studio della giustizia nei mutati contesti organizzativi, caratterizzati dai processi di automazione e digitalizzazione, e dalla ipotizzata possibile ridefinizione della relazione soggetto-organizzazione.