

"Produzione intelligente" di Giuseppe Berta

di Stefano De Bartolo

23-05-2015

Recensione a: Giuseppe Berta, *Produzione intelligente. Un viaggio nelle nuove fabbriche*, Einaudi, Torino 2014, pp. 168 pp, 16,50 euro (scheda libro)

Riprendendo un paper della Banca D'Italia, qualche mese fa sostenevo su Redinking (<http://redinking.altervista.org/importanza-industria/>) l'importanza dell'industria per la crescita economica e il miglioramento delle condizioni sociali della nostra nazione. Soprattutto nel contesto italiano, caratterizzato da un'economia dei servizi poco sofisticata e concorrenziale, l'industria rappresenta la fonte principale di innovazione. È qui che si realizzano la gran parte degli investimenti in ricerca e sviluppo che consentono di migliorare il valore aggiunto delle produzioni e permettono al sistema produttivo nazionale di competere sulla qualità piuttosto che intraprendere la via della moderazione salariale e del "mercantilismo povero".

Riconoscere la funzione strategica dell'industria nel generare ricchezza e sviluppare la domanda di servizi qualificati non vuol dire però immaginare di trovare nel settore secondario una soluzione alla questione occupazionale. Le grandi concentrazioni industriali di un tempo non sono più riproducibili in Occidente, tanto più se opportunamente ci si orienta su quelle manifatture intelligenti che il professor Giuseppe Berta ha scelto di indagare per capire la rotta intrapresa dall'industria italiana. Un viaggio attraverso il Paese, da Pomigliano a Torino, che ha portato nel 2014 alla pubblicazione del libro "Produzione intelligente", che intendiamo presentare nelle righe che seguono.

Il primo caso industriale indagato è quello dell'Ilva di Taranto, una realtà di 13.000 addetti che copre un'area di 15 milioni di metri quadrati. Il più grande impianto siderurgico europeo che trova anche nelle sue enormi dimensioni le ragioni della sua debolezza. Concepita a metà degli anni sessanta quando si costruivano grandi complessi integrati, l'Ilva di Taranto è ormai una fabbrica sovradimensionata che andrebbe risanata e ridimensionata attraverso un investimento che a seconda delle stime varia tra il miliardo e i quattro miliardi di euro. Il caso dell'Ilva è inserito nel testo come esempio di un mondo che appartiene al passato, di produzioni e mercati di massa che lasciano il posto alla moltiplicazione delle nicchie di mercato e alla fondamentale integrazione dell'offerta di prodotti e servizi. Soprattutto in Occidente il miglioramento della qualità e il reindirizzamento dell'offerta sull'alta gamma consente di scongiurare la concorrenza internazionale fondata sui minori costi. Tale cammino si realizza destinando fette consistenti del fatturato alla Ricerca & Sviluppo. Si tratta di un aspetto comune a tutte le altre realtà produttive indagate nel libro¹. In queste industrie l'investimento tecnologico si è accompagnato ad una riorganizzazione delle attività, dei compiti e della cultura d'impresa. Il cambiamento organizzativo e procedurale è, infatti, indispensabile per il miglioramento della qualità, l'aumento della variabilità delle produzioni e la riduzione dei difetti. Gli assetti organizzativi che cambiano comportano un maggiore coinvolgimento dei dipendenti nei processi produttivi. Ai lavoratori si attribuiscono più ampie responsabilità, si richiede una maggiore comprensione dei processi e una più estesa capacità di intervento: i lavoratori devono saper gestire la variabilità elevata che caratterizza i nuovi processi produttivi che mirano a raggiungere le nicchie di mercato piuttosto che la produzione di massa. Di qui la necessità di investimenti formativi e l'avvio di percorsi di apprendimento continuo caratterizzati da un'elevata biunivocità: i lavoratori sono portatori di conoscenze importanti che occorre fare emergere e codificare in modo rendere trasferibili le esperienze.

I battistrada dell'innovazione sono le imprese che hanno scelto di accettare la sfida

dell'internazionalizzazione: è nella copertura di nicchie di mercati internazionali, infatti, che si trova la maggiore leva dell'innovazione. Ad accettare questa sfida, in Italia, sono state soprattutto imprese di medie dimensioni che, nel declino delle grandi imprese storiche, costituiscono oggi il nerbo del sistema manifatturiero nazionale.

In una realtà industriale che cambia e che richiede una più ampia partecipazione dei lavoratori al processo produttivo, il ruolo del sindacato tende a ridursi. Le forme di lotte e di conflittualità tipiche di un'impresa fordista perdono progressivamente d'incisività. La più ampia partecipazione dei lavoratori e la loro maggiore qualificazione, infatti, può rendere superfluo, come avviene in Giappone, il confronto con i sindacati; ciò che conta è la partecipazione individuale del singolo lavoratore e la sua adesione ai programmi aziendali. In questo contesto la sfida per il sindacato è di proporsi come agente di mediazione attiva che sostiene il lavoratore nella progettazione del lavoro e nello sviluppo delle competenze.

Piuttosto che concentrarsi sul centro del sistema politico e istituzionale, come avvenuto negli anni della concertazione fra parti sociali e governo, i rappresentanti dei lavoratori possono evitare i processi di disintermediazione cogliendo la sfida della produttività e accrescendo l'attenzione nei confronti dell'organizzazione del lavoro e della sua trasformazione.

Un tema, quello dell'organizzazione del lavoro e della produzione, su cui il sindacato si deve concentrare nell'ottica di un'integrazione tra la tradizionale prospettiva conflittuale e un'inedita propensione gestionale. In questo contesto l'azione sindacale deve supportare il lavoratore nell'acquisizione delle competenze necessarie alla gestione della complessità e della flessibilità richieste dall'impresa. Si tratta di fattori che l'impresa da sola non sempre concede e che con un intervento consapevole del sindacato si possono ottenere. Come sostenuto da Bruno Trentin è auspicabile: "un nuovo contratto di lavoro che garantisca il diritto alla conoscenza e alla formazione permanente di fronte alla maggiore flessibilità delle prestazioni del lavoro; il diritto all'informazione preventiva e al controllo dell'organizzazione del lavoro e sul tempo di lavoro, di fronte alle sempre maggiori responsabilità che incombono sulla prestazione lavorativa."

La partita sindacale deve quindi svolgersi sul terreno della conoscenza e della produzione, perché secondo Berta "un sindacato che non entra nel merito dell'organizzazione del lavoro con modalità partecipative (e non meramente conflittuali, com'era avvenuto negli anni Settanta) è condannato a diventare progressivamente marginale nell'area che è specifica dell'impresa contemporanea".

È ovvio che una sfida del genere vada colta avendo consapevolezza della distribuzione asimmetrica del potere a favore dell'impresa. Ma non solo: è necessario per le organizzazioni dei lavoratori mantenere la propria autonomia che deriva dal consenso dei lavoratori e che è una fonte imprescindibile di legittimazione. I sindacati non possono essere né un semplice collettore della protesta né un attore subalterno.

Si tratta per Berta di un cambiamento imprescindibile, visti i vincoli imposti dalla globalizzazione che, particolarmente dopo la crisi, ha accelerato i processi di convergenza delle relazioni industriali, sempre meno influenzate dai differenti contesti nazionali. In tale contesto la sfida della produttività è essenziale per sostenere i salari e le condizioni di lavoro e il sindacato la può sostenere solo se riesce a realizzare un'integrazione positiva nell'azienda. I lavoratori hanno bisogno di un sindacato autonomo che è in grado di farsi garante dagli accordi presi e che in grado di concepire soluzioni contrattuali coerenti con gli elementi specifici della realtà produttiva.

Si tratta di una riforma difficile che richiede non solo un profondo cambiamento culturale, ma anche importanti investimenti nella formazione di competenze relative agli assetti industriali. La difficoltà aumenta in un contesto come quello italiano dove gli assetti sindacali si caratterizzano per un pluralismo competitivo e conflittuale.

Anche dal lato di Confindustria è necessario un profondo ripensamento della rappresentanza, che conduca ad una minore attenzione nei confronti del centro politico ed un maggiore impegno

nell'attività di mediazione sui livelli territoriali periferici.

Infine, l'altro grande attore che deve entrare in gioco nei percorsi di innovazione è il soggetto pubblico, essenziale per il finanziamento di progetti particolarmente innovativi e rischiosi e fondamentale nell'attività di coordinamento tra attori territoriali diversi.

Da questo punto di vista un'esperienza di successo è rappresentata dal Mesap di Torino, il polo regionale d'innovazione per la meccatronica e i sistemi avanzati di produzione. Si tratta di una piattaforma di collaborazione che vede interagire differenti categorie di partecipanti: piccole e medie imprese, grandi imprese, università e centri di ricerca. Fondamentale è il ruolo dalla locale Unione Industriale e ovviamente dalla Regione Piemonte che con 19,5 miliardi di contributi pubblici ha finanziato 34 progetti che hanno visto un investimento complessivo di 41 miliardi. L'esperienza del Mesap prospetta uno scenario originale per l'evoluzione della rappresentanza, in cui gli attori sono calati nel vivo dei processi produttivi ed organizzativi d'impresa.

Un breve commento al testo di Giuseppe Berta

Il quadro proposto dal professor Berta, e che ho fin qui sintetizzato, appare convincente sotto molti punti di vista. L'aspetto più controverso e spinoso è quello relativo al mutamento della strategia sindacale auspicato. Possono le organizzazioni dei lavoratori integrare la propria naturale (e giusta) attitudine conflittuale con lo svolgimento di un ruolo di mediazione attiva nei processi produttivi? Si tratta davvero di un percorso in grado di ridare consenso e autorevolezza ai sindacati tra gli iscritti e nell'opinione pubblica? Indubbiamente un autentico riconoscimento dei sindacati come interlocutori autorevoli costituirebbe un grande passo in avanti nella storia dell'Italia. Nel passato i rappresentanti dei lavoratori sono stati spesso delegittimati dai vari attori pubblici e il loro raro coinvolgimento è avvenuto per rendere più semplice l'adozione di sacrifici ritenuti indispensabili per il bene di un Paese periodicamente sull'orlo del baratro; sacrifici che hanno inevitabilmente ridotto la credibilità e il consenso dei sindacati tra i lavoratori.

Ciò che è certo è che non basta un mero cambiamento nella strategia sindacale per ridare forza alle organizzazioni dei lavoratori, così come la sola formazione permanente non dà al singolo lavoratore un potere contrattuale idoneo a garantire tutele e livelli salariali adeguati. Senza una più pervasiva regolazione del capitalismo, capace di riequilibrare il potere tra capitale e lavoro, i lavoratori, i sindacati e tutti gli altri corpi intermedi continueranno a boccheggiare.

1 (lo stabilimento FIAT di Pomigliano, l'impianto della TenarisDalmine nel bergamasco, lo stabilimento Pirelli di Settimo Torinese, la Saet Group di Leiní, la PrimalIndustrie a Collegno, lo stabilimento della Maserati a Grugliasco e la ProTocuBe a Torino).