

NOTA ISRIL ON LINE

N° 11- 2017

**RUOLO DELLE CONOSCENZE
ORGANIZZATIVE
INTERNE ALLE IMPRESE
PER ACCEDERE
ALLE TECNOLOGIE DIGITALI ED
ALLA MAGGIORE PRODUTTIVITA'**

Presidente prof. Giuseppe Bianchi
Via Piemonte, 101 00187 – Roma
gbianchi.isril@tiscali.it
www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



RUOLO DELLE CONOSCENZE ORGANIZZATIVE INTERNE ALLE IMPRESE PER ACCEDERE ALLE TECNOLOGIE DIGITALI ED ALLA MAGGIORE PRODUTTIVITA'

di Giuseppe BIANCHI

1) In una recente pubblicazione curata dal Centro Studi di Confindustria "Alla radice delle diverse performance di impresa" (Scenari Industriali, novembre 2016) si riportano i risultati della eterogeneità dei percorsi con cui le imprese gestiscono i loro processi innovativi che sono all'origine dell'andamento differenziato della produttività. Produttività misurata in termini di valore aggiunto per occupato in termini correnti.

Rinviando il lettore alla consultazione del documento ci soffermiamo su alcuni apporti conoscitivi della ricerca di particolare interesse per le implicazioni di politica industriale e di relazioni contrattuali.

Merito della ricerca è quello di entrare dentro le aziende, rilevarne le strategie e i risultati produttivistici, rompendo quell'involucro generico di "fattore residuo" con cui gli economisti tendono a raggruppare i diversi fattori che concorrono alla crescita della produttività.

Il risultato principale che si offre alla discussione è che la eterogeneità nei percorsi produttivistici è soprattutto correlata al capitale di competenze e di "saper fare" posseduto dalle singole imprese.

Più denso è questo capitale di conoscenze, più efficaci sono le strategie innovative, migliori i risultati produttivistici. L'identità delle singole imprese, in termini di know how accumulato, condiziona la capacità di assimilazione del progresso tecnico e di farne un'opportunità per sperimentare nuovi modelli di business e più efficienti strategie gestionali.

Anche se ciascuna impresa vive in un contesto ambientale diverso e diverso è il set delle scelte a disposizione, il vantaggio competitivo delle aziende più dotate di conoscenze influisce decisamente sul loro posizionamento lungo l'asse della dinamica produttivistica.

Vantaggio che la crisi economica accentua, come la ricerca rileva, mettendo a confronto le performance produttivistiche delle imprese in due anni significativi il 2007 ed il 2014. La nuova fisionomia produttivistica delle imprese italiane vede il gruppo di testa delle aziende più efficienti accentuare il loro vantaggio produttivistico, sia pure assottigliandosi, mentre il gruppo di coda regredisce, facendosi più numeroso.

Il risultato è che la crisi ha polarizzato la produttività agli estremi, senza tuttavia coinvolgere il grosso delle imprese che sono rimaste nella classe di produttività di partenza.

Si tratta di una tendenza comune ad altri paesi (Germania, Francia, Spagna) anche se diversa è la distribuzione delle aziende lungo l'asse della produttività in funzione della diversa accumulazione di conoscenze nelle singole imprese. La Germania conferma un maggiore addensamento di

imprese nel gruppo di testa anche se è ancora forte la presenza di imprese con una sostanziale stabilità nel tempo del livello di produttività.

A proposito della Germania S. Rossi, vice direttore della Banca d'Italia in una sua recente pubblicazione (S. Rossi – A. Giunta, "Che cosa sa fare l'Italia", Laterza, 2017) ci dice che Italia e Germania condividono una altissima percentuale di imprese familiari (86% e 90% rispettivamente) con forti differenze però nella composizione del management: esclusivamente familiare per il 66% in Italia, 25% in Germania. L'apertura a competenze esterne può essere considerato un vantaggio competitivo nel processo di accumulazione delle capacità gestionali di cui gode l'imprenditoria minore tedesca.

2) I risultati della ricerca riconducibili all'industria italiana confermano la sua maggiore fragilità nel rapporto svantaggiato tra le imprese che superano l'asticella della produttività e quelle che rimangono sotto.

Il grosso delle imprese persegue strategie basate sulla riduzione dei costi a compensazione della mancata crescita della produttività. Questa distribuzione riflette la minore disponibilità di risorse interne di tipo organizzativo gestionale che condiziona l'accesso alla complessità dei processi innovativi.

Un risultato di cui deve tener conto la nuova strategia di Industria 4.0 che prevede un pacchetto di interventi pubblici a sostegno delle imprese che vogliono entrare nella nuova economia digitale e che vogliono ampliare la loro capacità di ricerca e sviluppo. Il successo di tale strategia dipenderà dal numero delle imprese che hanno le risorse di conoscenze interne per accedere a queste nuove opportunità. Il coinvolgimento delle parti sociali nella cabina della regia ed il ruolo previsto dei "Competence center" rappresentano un passo nella giusta direzione, la cui efficacia dipenderà, in ogni caso, se questo coinvolgimento si riproporrà, a livello di singola azienda, nella condivisione di una strategia produttivistica.

Arricchire il patrimonio di conoscenze è un obiettivo che coinvolge l'intera comunità aziendale e chiama in causa un coordinamento tra le politiche al personale, politiche contrattuali, e quelle relative al governo del mercato del lavoro esterno.

Accelerare in tale direzione è tanto più urgente se si considera che alcune opportunità che hanno favorito la riduzione dei costi (petrolio, lavoro, tassi di interesse) sono ora in scadenza.

Non è un caso se in Germania la strategia Industria 4.0 sia accompagnata da una parallela strategia Lavoro 4.0. Il Libro Verde, promosso dal Ministero del Lavoro, si interroga sul come il lavoro è e come sarà e pone ai decisori politici ed alle parti sociali un insieme di questioni che chiamano in causa il ruolo della contrattazione collettiva, delle istituzioni del mercato del lavoro e dello Stato Sociale.

Nel nostro Paese non ci sono segnali di un analogo impegno.

Lo stesso documento della Confindustria si muove nella logica di una autosufficienza manageriale nel governare i processi interni di autoapprendimento collettivo per promuovere lo sviluppo della produttività.

Un approccio che tende a trascurare come un tale autoapprendimento collettivo si realizzi sviluppando una diversa interazione sociale che deve coinvolgere l'adesione dei lavoratori e delle loro rappresentanze. Alcuni segnali positivi, quali il recente rinnovo contrattuale dei metalmeccanici e la riattivazione dei rapporti fra Governo e parti sociali, devono ora rafforzarsi completando il percorso in atto riguardante il riassetto del sistema contrattuale (raccordo fra contratto di categoria e contratto di azienda). Ma non bastano le regole. Occorre, sul modello tedesco, che le istituzioni contrattuali, quelle del mercato del lavoro e dello Stato sociale si muovino correntemente con la sfida produttivistica in atto. Ad esempio, il nuovo incrocio tecnologie digitali-produttività accelererà la flessibilità dei posti di lavoro producendo periodi di inattività in cui i lavoratori dovranno essere sostenuti da un reddito necessario per vivere.

Coerente con tale esigenza, ad esempio, la proposta del Presidente dell'Ance (Associazione dei Costruttori Edili) Gabriele Buia di prevedere una Borsa Lavoro di settore: chi perde il lavoro non viene abbandonato a sé stesso ma entra in un percorso di formazione gestito dagli Enti Bilaterali a cui accedono le nuove offerte di lavoro. La tutela del reddito, prevista dalla legislazione vigente viene integrata con il ruolo delle parti sociali nel preservare ed accrescere il capitale professionale di cui il settore ha bisogno per crescere.