Incertezza, azione organizzata e cambiamenti produttivi. Alcune riflessioni sul caso italiano

Luigi Burroni

1. Due importanti premesse

In alcuni recenti rapporti di organizzazioni e istituzioni internazionali, come l'Oecd o la Commissione europea, è stato messo in luce un importante paradosso: l'Italia risulta essere tra i paesi a maggiore rigidità del lavoro e con una maggiore diffusione del lavoro standard a tempo indeterminato, ma allo stesso tempo è uno dei paesi dove è più diffuso tra i lavoratori dipendenti – anche quelli con contratti a tempo indeterminato – un senso di insicurezza e incertezza e una maggiore disaffezione nei confronti dell'azione organizzata (Eiro, 2006; Oecd, anni vari; Eurobarometro, 2008). Per spiegare queste tendenze in molti hanno fatto riferimento al processo di progressiva deindustrializzazione che ha interessato il nostro paese, sostenendo che lo sviluppo del settore dei servizi privati ha portato maggiore mobilità e instabilità da un lato, e di conseguenza maggiore incertezza, dall'altro ha contribuito alla crescita di settori tradizionalmente a bassa sindacalizzazione.

Tale spiegazione ha avuto senz'altro il pregio di evidenziare un processo che è in una certa misura in corso nel nostro paese, come d'altronde in molte altre economie avanzate. Tuttavia è parere di chi scrive che per capire tale paradosso questa tesi è utile solo in parte: per studiare i cambiamenti nelle relazioni di lavoro occorre guardare non tanto alla fine del lavoro industriale quanto a come questo è cambiato negli ultimi anni. È utile cioè concentrarsi su quei cambiamenti organizzativi che hanno reso più fluidi, ma anche più accidentati, i percorsi di chi lavora. E per farlo è utile partire da due premesse.

La prima è relativa proprio all'andamento delle attività industriali. Certamente c'è stata una flessione, anche marcata, del peso relativo in termini oc-

* Luigi Burroni è docente di Sociologia dei processi economici e del lavoro nel Dipartimento di Scienze della comunicazione dell'Università di Teramo.

cupazionali delle attività industriali. Tuttavia va sottolineato che il calo delle attività manifatturiere è stato molto meno marcato in Italia rispetto ad altri paesi: nel 2003 la quota di occupazione nei settori industriali è in Italia ancora del 29 per cento, contro il 19 del Regno Unito, il 21 degli Stati Uniti e a fronte della media europea del 24. Forse, però, è ancor più interessante sottolineare che vi sono state rilevanti differenze negli andamenti locali e regionali delle attività manifatturiere, legate al fatto che le aree a maggiore specializzazione sono quelle che si sono meglio attrezzate per rispondere alle sfide in corso durante gli anni novanta. Se, ad esempio, si analizzano i dati censuari e si prendono in considerazione le 100 realtà locali italiane che al 1991 avevano una maggiore specializzazione manifatturiera, si nota che queste hanno registrato un calo minimo dell'occupazione manifatturiera sino al 2001 (-0,4 per cento), mentre la manifattura ha perso molto di più nelle realtà locali non specializzate (-8 per cento nel periodo 1991-2001). È invece da ricordare che questa migliore tenuta relativa è andata di pari passo con una marcata riduzione delle dimensioni aziendali, soprattutto nelle aree di grande impresa, riduzione che ha appunto accresciuto l'importanza delle piccole e medie imprese.

Allo stesso tempo è interessante notare che proprio nelle aree più manifatturiere si è avuta una maggiore crescita dei servizi per le imprese, la cui occupazione è aumentata nel periodo 1991-2001 del 59 per cento nei sistemi manifatturieri, a conferma – come hanno mostrato molte ricerche – che in queste aree la crescita dei servizi non è indicatore di un processo di sostituzione bensì dell'emergere di un modello di sviluppo *manifatturiero-terziario*, dove le attività di servizio si integrano con la manifattura, che mantiene una grande importanza. Il risultato di questa trasformazione è una sostanziale conferma del fatto che, perlomeno per quanto riguarda l'occupazione, i sistemi locali manifatturieri sono le vere aree forti del paese. Al crescere della specializzazione manifatturiera cresce infatti il tasso di occupazione: tra i sistemi locali a elevata concentrazione territoriale e i sistemi non specializzati c'è una differenza di oltre 20 punti percentuali nel tasso di occupazione (53,3 di tasso di occupazione lordo per i sistemi manifatturieri contro il 31,3 per i sistemi non manifatturieri). In sostanza, la prima premessa può essere così sintetizzata: non è vero che vi è stato un definitivo processo di deindustrializzazione, anzi la manifattura è ancora molto importante proprio nelle realtà a maggiore specializzazione, aree, queste, dove si ha una integrazione con i servizi più che una vera e propria sostituzione (Crouch et al., 2001, 2004).

La seconda premessa, strettamente collegata alla prima, è relativa all'importanza della dimensione territoriale dello sviluppo per quanto riguarda il caso italiano, che può appunto essere definito come una sorta di capitalismo regionalizzato (Burroni, Trigilia, 2009). Si tratta infatti di una realtà nazionale dove la dimensione territoriale dell'organizzazione del capitalismo risulta essere particolarmente marcata. Questo significa che per poter capire le trasformazioni in corso è di particolare importanza soffermarsi sull'insieme di rapporti tra economia, società e politica a livello locale, e su come questi contribuiscono a indirizzare il cambiamento. Ne consegue che non è possibile individuare trasformazioni nel lavoro che siano uniformi e valide per tutto il territorio italiano; è invece possibile individuare modelli regionali che rispondono in modo differenziato al medesimo tipo di pressioni. Se quindi si vogliono capire le trasformazioni del lavoro industriale è utile concentrare l'attenzione sul processo di riorganizzazione delle imprese, distinguendo però tra modelli di grande e piccola impresa, ognuno con una specifica collocazione territoriale. Per questa ragione procederò facendo riferimento alle trasformazioni nei sistemi locali di grande impresa del Nord Ovest e ai cambiamenti dei distretti del Centro e del Nord Est. Inutile dire che, ovviamente, si tratta di una distinzione quasi idealtipica: scegliere il Nord Ovest come «patria» delle grandi imprese industriali italiane non significa trascurare che in quest'area esistono molte realtà di piccola e media impresa, così come non significa trascurare che nel Centro e nel Nord Est esistono aree di grande impresa. Per le ragioni che si sono prima espone, però, rimane utile incrociare la dimensione della riorganizzazione delle aziende con quella territoriale, strada, questa, che consente di mettere meglio in luce le trasformazioni degli ultimi anni.

2. I cambiamenti recenti nell'Italia dell'industrializzazione fordista

Come è ben noto, le regioni del Nord Ovest italiano sono state caratterizzate da un più deciso sviluppo di imprese di maggiori dimensioni. È infatti in queste regioni che durante gli anni cinquanta e sessanta si è sviluppato il fordismo, ed è proprio in queste regioni che sono iniziati durante gli anni ottanta intensi processi di ristrutturazione industriale che hanno dato vita a forti riduzioni di manodopera e a un'elevata conflittualità sociale. Tali processi di riorganizzazione sono continuati durante gli anni novanta, portando

a una forte riduzione del peso relativo delle grandi imprese all'interno del «triangolo industriale». Non si può però parlare di scomparsa del Nord Ovest industriale. Anche se la crescita delle attività di servizio è stata rilevante, non è stata tale da compromettere l'importanza delle attività manifatturiere: si pensi che ancora nel 2001 il 67 per cento delle realtà locali del Nord Ovest è caratterizzato da una specializzazione nelle attività manifatturiere superiore alla media nazionale.

Se si guarda ai dati censuari che approfondiscono la rilevanza della dimensione territoriale dello sviluppo, si nota che il calo delle attività manifatturiere è stato più forte nelle realtà prive di specializzazione manifatturiere (-21,8 per cento di addetti nel periodo 1991-2001 contro -9 per cento di addetti nelle realtà manifatturiere). Ancor più interessante è notare che al 2001 soltanto il 13,8 per cento dei sistemi locali del Nord Ovest ha una connotazione di grande impresa (la media nazionale è del 13,4), mentre ben il 61 per cento ha una connotazione di piccola e media impresa e il restante 26 ha una connotazione mista. Guardando poi all'andamento di questi sistemi locali si scopre che quelli di piccola e media impresa registrano la migliore tenuta occupazionale, il tasso di occupazione più alto, il maggior valore aggiunto per abitante, mentre i sistemi locali di grande impresa perdono circa il 20 per cento dell'occupazione manifatturiera nel decennio 1991-2001. E in questo decennio crescono in modo molto marcato le attività di servizio; ma anche in questo caso è interessante notare che queste crescono di più proprio nei sistemi locali manifatturieri (dove, ad esempio, l'occupazione nei servizi per le imprese aumenta del 56 per cento, nei servizi al consumatore del 37 e del 18 nei servizi sociali).

Tutto questo sembra confermare che nel Nord Ovest non è scomparsa l'industria, ma è cambiata: si è infatti passati da realtà locali dominate dal ruolo delle grandi imprese a sistemi locali dove si agglomera un numero elevato di imprese di piccole e medie dimensioni grazie a un processo di riaggiustamento organizzativo che ha favorito l'emergere di formule intermedie, basate sul ruolo centrale della media impresa (e anche della piccola) e sulla coesistenza di più formule organizzative. Si tratta – e questo è un punto su cui torneremo a proposito dell'incertezza – di realtà locali caratterizzate da un elevatissimo turn-over tra aziende a seguito di una consistente natalità delle imprese. Allo stesso tempo, in queste realtà si è passati da un modello dominato dalle attività industriali a un modello *manifatturiero-terziario*, con la manifattura che si integra con le attività di servizio.

Proprio Torino rappresenta un buon esempio di questo processo di riaggiustamento: nel decennio 1991-2001 la crescita dell'occupazione complessiva è stata soltanto dello 0,9 per cento. Tale dato però nasconde un andamento fortemente differenziato tra le attività industriali e quelle dei servizi. In tale decennio Torino ha perduto il 28 per cento degli addetti alla manifattura (-66.827 addetti): di questi, 57.500 sono nelle imprese con più di 249 dipendenti, 7.300 nelle imprese da 0 a 49 dipendenti e solo 1.900 nelle medie imprese, quelle che hanno da 50 a 249 dipendenti. Allo stesso tempo crescono in modo particolarmente rilevante gli addetti ai servizi per le imprese (+50 per cento, circa 50.000 addetti), tanto che nel 2001 Torino risulta essere il settimo sistema locale del lavoro italiano in termini di concentrazione territoriale dei servizi per le imprese. Crescono anche i servizi sociali (+12 per cento) e quelli al consumatore (+48 per cento, circa 17.000 addetti), mentre diminuiscono i servizi tradizionali (-10,6).

Si afferma così un modello che vede ridimensionato il ruolo delle attività manifatturiere, ma che soprattutto vede ridimensionato il ruolo delle imprese di maggiore dimensione a favore di imprese più piccole, e che registra una forte crescita nelle attività di servizio sia di tipo innovativo (come i servizi alle imprese) sia di tipo più tradizionale (come i servizi al consumatore).

Come è noto, gran parte di questi cambiamenti è dovuta da un lato alla possibilità di separare l'innovazione, la progettazione dei componenti e l'engineering, la produzione e il marketing, dall'altro alla possibilità di produrre per «moduli» che vanno bene a più imprese operanti anche in settori diversi, come avviene per le aziende che fabbricano componenti per imprese clienti che operano nell'informatica, nella produzione di beni per la casa, in beni di consumo, e così via. Non a caso, a proposito delle trasformazioni recenti delle grandi imprese multinazionali, Suzanne Berger parla di *modello Lego*, e lo contrappone ai vecchi rapporti di subfornitura molto più specifici e funzionali solo a un unico tipo di prodotto (su questo tema e sul suo rapporto con la diminuzione dimensionale delle aziende si veda Berger, 2005; Berta, 2004; Kristensen, Zeitlin, 2005, Traù, 1999).

Per questo insieme di ragioni una delle maggiori diversità rispetto al passato nelle relazioni di lavoro nelle grandi imprese riorganizzate del Nord Ovest è data dal fatto che oggi si trovano talvolta «sotto lo stesso tetto» lavoratori che fanno parte di diverse imprese, che sono coperti da contratti diversi, che hanno diverse prospettive, diritti, tutele, retribuzioni. Allo stesso tempo cresce la quota di lavoratori che opera in imprese con una elevata nati-

mortalità e con una «vita media» molto più breve che in passato. Come vedremo, questo ovviamente ci rimanda al paradosso da cui siamo partiti, dal momento che rende da un lato più complesso il ricorso all'azione organizzata e dall'altro aumenta la frammentazione effettiva del lavoro, accrescendo in taluni casi l'incertezza del lavoratore che si sente poco integrato e che magari è ancora all'interno di una grande impresa essendo però dipendente di una piccola. Su questo però torneremo più avanti.

3. Come cambiano i distretti

Le realtà di grande impresa non sono state le uniche ad affrontare cambiamenti importanti: anche le realtà distrettuali hanno infatti attraversato un ampio insieme di trasformazioni. In primo luogo si sono andate modificando le reti di impresa, con l'emergere in molti contesti distrettuali di un processo di gerarchizzazione dei rapporti tra subfornitori e committenti che ha in parte alterato quell'ampia diffusione di rapporti orizzontali tra imprese che caratterizzava le realtà distrettuali. In secondo luogo si sono allungate le reti delle imprese dei distretti: sono cioè cresciuti i legami delle imprese distrettuali con imprese localizzate fuori dal distretto, anche tramite il ricorso a massicci processi di delocalizzazione che hanno spostato all'esterno alcune fasi produttive, spesso quelle a maggiore intensità di lavoro, al fine di comprimere i costi e di aumentare la flessibilità (Galgozci, 2008). In terzo luogo, anche in queste realtà come in quelle di grande impresa è aumentata l'integrazione tra attività di servizio e attività manifatturiere: da un lato, infatti, anche nei distretti la competitività delle imprese manifatturiere dipende sempre più dai servizi che queste sono in grado di offrire alla clientela (offerta di consulenze, di prodotti in esclusiva ecc.), dall'altro, da un'ampia gamma di servizi di sostegno all'attività produttiva (servizi per la diffusione di conoscenze sulle nuove tecnologie, servizi di consulenza legale e manageriale ecc.) (Crouch et al., 2001; 2004).

Ma un aspetto particolarmente interessante ai fini di questo articolo è dato dal fatto che i distretti si diversificano al loro interno. Nonostante i vantaggi competitivi mantengano una forte dimensione territoriale, esistono oggi alcuni fattori che rendono la competitività delle imprese distrettuali sempre più *firm-specific* (Varaldo, 2005). Ciò significa che far parte del distretto non è più una condizione sufficiente per la competitività e perde di peso la

cosiddetta *rendita distrettuale*, acquistando centralità invece le scelte strategiche delle singole imprese (Burroni, Dei Ottati, Trigilia, 2008).

Emerge così una marcata eterogeneità nei modelli organizzativi delle piccole e medie imprese distrettuali che, con alcune cautele, può essere sintetizzata in tre tipi principali. Il primo si basa su *imprese consolidate*, di medie dimensioni, che hanno una tradizione storica di localizzazione nel distretto; in alcuni casi spostano all'estero alcune fasi della loro produzione, ma in linea di massima conservano le componenti cruciali della catena del valore (design, progettazione, marketing e alcune fasi manifatturiere) all'interno dei sistemi locali in cui sono radicate, anzi tendono a internalizzare alcune fasi. Intrattengono però anche rapporti di subfornitura strategica con imprese locali. Danno grande attenzione alla distribuzione e al legame con i mercati, diversificano i prodotti finali, cercano di avere un ampio portafoglio clienti. Queste aziende lavorano in genere su volumi maggiori rispetto alle altre. La seconda strategia è quella che si riaggancia a un *artigianato di alta qualità*, più tradizionale, ma che non deve essere visto come residuale o in declino: la scelta di alcune di queste imprese è di spostarsi ulteriormente sulla gamma alta e fare un prodotto per nicchie di mercato, quasi personalizzato, poco meccanizzato. L'organizzazione aziendale è tradizionale, le dimensioni sono molto contenute, il ricorso a subforniture è limitato; valorizzano al massimo la specializzazione produttiva originaria ma si spostano verso nicchie di mercato di gamma alta e lavorano su volumi ridotti. Infine, la terza strategia è quella di *imprese innovative*, di piccole dimensioni, con un tessuto imprenditoriale giovane, che «rompono» con la tradizione del distretto proponendo prodotti di confine, ampliando la gamma e guardando anche a settori legati al mondo della moda e alle sue continue trasformazioni; investono molto nella creatività, nella comunicazione, hanno con i subfornitori rapporti quasi «strumentali» e fortemente variabili, che vengono utilizzati secondo le esigenze che sono, appunto, altamente variabili. Anche in questo caso c'è una grande attenzione al cliente e alla qualità dei prodotti.

In sostanza, nei distretti diminuiscono le reti di tipo orizzontale e aumenta la gerarchia organizzativa inter-impresa, caratterizzata da un maggiore squilibrio in termini di potere contrattuale delle aziende; continua a essere elevata la nati-mortalità di impresa; diminuisce l'effetto distretto e aumenta così l'incertezza interna a queste realtà locali; emergono poi strategie differenziate, tra loro accomunate dallo spostamento a valle delle attività e dalla

crescente ricerca di qualità e innovazione del prodotto. Anche in questo caso, infine, cresce l'integrazione tra manifattura e servizi. Questi cambiamenti – come vedremo – comportano ovviamente importanti trasformazioni nelle relazioni di lavoro e i loro effetti contribuiscono a far luce sul paradosso presentato all'inizio di questo articolo.

4. Le relazioni di lavoro nell'industria in trasformazione

Se queste che abbiamo richiamato sono state le trasformazioni dell'organizzazione produttiva delle imprese piccole e grandi, come si sono andate modificando le relazioni di lavoro al loro interno? In particolare, come queste trasformazioni possono essere collegate al punto di partenza di questo contributo, ovvero la compresenza di lavoro standard ma anche di incertezza e difficoltà per l'azione organizzata?

Per quanto riguarda il primo punto, ossia maggiore presenza di contratti standard e maggiore stabilità del lavoro, si tratta in realtà di una questione molto controversa: in molti sottolineano che negli ultimi anni la flessibilizzazione del mercato del lavoro italiano è stata molto più marcata che in altri paesi europei soprattutto per alcuni tipi di lavoratori, anche perché è avvenuta senza un adeguamento corrispondente del sistema di welfare come invece è accaduto in paesi come la Danimarca o l'Olanda. È questo però un tema molto complesso, molto controverso, su cui non possiamo concentrarci in questa sede (su queste recenti trasformazioni si veda Accornero, 2006). È invece qui utile evidenziare che le trasformazioni organizzative prima presentate hanno avuto l'effetto di ampliare molto la mobilità dei lavoratori, anche indipendentemente dal tipo di contratto. Le riorganizzazioni delle grandi imprese e le trasformazioni delle piccole hanno infatti aumentato la mobilità tra un posto di lavoro e l'altro del lavoro dipendente e anche la mobilità del lavoro indipendente: l'Italia è infatti uno dei paesi europei a maggiore tasso di ricambio delle imprese, e questo vale non solo per le micro-aziende. Dall'altro lato, la flessibilizzazione del mercato del lavoro iniziata a metà degli anni novanta sta interessando anche le aree industriali sia per l'occupazione manifatturiera sia soprattutto per l'occupazione nelle attività di servizio, in particolare per giovani e donne. In sostanza, l'affermazione che spesso si trova nei rapporti delle istituzioni prima richiamate, ovvero che «in Italia si lavora più a lungo nella stessa impresa», non è vera;

anzi, in Italia risulta essere molto elevato il turn-over tra posti di lavoro e anche tra occupazioni differenti.

Per quanto riguarda il secondo tassello del paradosso, ovvero le crescenti difficoltà per l'azione organizzata, la maggiore mobilità inter-impresa e anche inter-settore dei lavoratori, la presenza all'interno dello stesso stabilimento di lavoratori appartenenti a imprese diverse spesso coperte da diversi contratti collettivi, l'importanza quantitativa dell'occupazione nelle imprese di minori dimensioni, lo sviluppo integrato con la manifattura di servizi tradizionalmente a minore sindacalizzazione, sono fattori che costituiscono elementi di difficoltà per la rappresentanza e l'azione collettiva. Allo stesso tempo, la riduzione di dimensioni aziendali e il persistere di un capitalismo familiare hanno favorito una continuità nei meccanismi regolativi di tipo informale, spesso con il risultato che nelle piccole imprese i lavoratori operano più a lungo e guadagnano tendenzialmente meno che nelle grandi (Eiro, 2006). Occorre poi non sottovalutare il fatto che proprio la ricerca di qualità che caratterizza – come abbiamo visto – i mutamenti recenti nell'organizzazione produttiva rende alcune tipologie di lavoratori al contempo risorse strategiche e scarse sul mercato. Si tratta di lavoratori con professionalità legate alle attività del core business aziendale: ad esempio, nelle attività del *made in Italy* sono figure come i designer o i modellisti, in grado di integrare il processo informatico (in particolare le tecnologie Cad e Cam) con quello tipicamente manuale al fine di poter sperimentare continuamente nuovi modelli, adeguandoli di volta in volta ai cambiamenti della domanda. Lavoratori con queste caratteristiche hanno quindi un forte peso contrattuale individuale e tendono a «uscire» dall'azione organizzata. In sostanza, il massiccio spostamento verso dimensioni aziendali più contenute e la ricerca di qualità dei prodotti possono essere elementi che contribuiscono a spiegare le difficoltà dell'azione organizzata nelle produzioni manifatturiere.

Tuttavia occorre anche sottolineare la presenza di nuove opportunità per le organizzazioni di rappresentanza degli interessi: si pensi, ad esempio, alla dimensione territoriale dello sviluppo e alla possibilità per organizzazioni sindacali e datoriali di prendere parte alla produzione di beni pubblici locali e a economie esterne da cui dipendono sia la competitività delle imprese sia la coesione sociale a livello locale. Tale partecipazione offre opportunità non indifferenti in termini di rappresentanza, come mostra anche il fatto che in quei contesti dove le organizzazioni collettive si sono

mosse per prime in questa direzione l'andamento della sindacalizzazione sia comparativamente migliore di quello di altre aree del paese, nonostante la prevalenza di piccole e medie imprese. In secondo luogo, per quanto riguarda il livello aziendale, occorre ricordare che anche in molte imprese di medie dimensioni si è fatta una sorta di «contrattazione per la competitività» con contenuti innovativi, spesso diretta a una fidelizzazione dei dipendenti a maggiore specializzazione e a pratiche «socialmente compatibili» della flessibilità. In sostanza, i cambiamenti che si sono presentati rappresentano non solo dei vincoli ma anche delle nuove opportunità per l'azione organizzata.

Per quanto riguarda l'incertezza, i massicci processi di ristrutturazione produttiva, la diminuzione dell'effetto distretto, la presenza di diverse e mutevoli strategie competitive, l'affermarsi di reti lunghe e la delocalizzazione delle attività produttive, le difficoltà legate al ricambio generazionale, sono tutti fattori che hanno aumentato l'incertezza tra gli operatori nei distretti e nei contesti di grande impresa. A questo va unito il fatto che spesso il lavoratore subisce l'elevata mobilità e la flessibilità di cui si è parlato, non ne è protagonista attivo, il che ovviamente aumenta l'incertezza del lavoro dipendente. A questi fattori vanno poi aggiunti gli effetti dei cambiamenti di contesto internazionale che hanno esposto a pressioni importanti le imprese manifatturiere del nostro paese; si pensi, ad esempio, alla crisi internazionale intervenuta dopo il 2001, che ha favorito l'impiego di reddito verso beni rifugio o investimenti speculativi e non ha avuto effetti drammatici nei confronti della «domanda di superfluità personalizzate e per gli strumenti per produrle» (Becattini, Dei Ottati, 2006), o i cambiamenti regolativi come la fine dell'Accordo Multifibre, che stabiliva limiti quantitativi alle importazioni nel settore tessile attraverso l'individuazione di «quote». Tutti fattori ovviamente esterni alla società locale, che però portano rilevanti trasformazioni soprattutto per il tipo di specializzazioni produttive su cui si basa una parte importante della manifattura italiana e che introducono ulteriori elementi di incertezza, ad esempio nell'individuazione in anticipo di quale delle strategie competitive prima richiamate sarà vincente.

Sempre per quanto riguarda l'incertezza, va anche sottolineato che questa è cresciuta anche a seguito di una sorta di «silenzio della politica». Negli ultimi anni, infatti, la politica nazionale ha cercato di sostenere la competitività dell'economia italiana concentrandosi sulla promozione della

flessibilità del lavoro, sulla riforma del sistema di welfare e su politiche di incentivazione individuale per le imprese. Da un lato queste politiche hanno prodotto risultati incoraggianti, come un aumento generalizzato dei livelli occupazionali, una maggiore sostenibilità del sistema di welfare (in particolare per le pensioni), la promozione di investimenti per le imprese private. Dall'altro lato, però, concentrarsi prevalentemente su queste politiche ha frenato la competitività dei distretti industriali e delle imprese del Nord Ovest riorganizzate a rete, che per far fronte alle pressioni che abbiamo richiamato hanno anche bisogno di politiche territoriali per lo sviluppo locale (Trigilia, 2005; Barca, 2006; Accornero, 2008). Nonostante l'esperienza della cosiddetta «programmazione negoziata», è infatti mancata una forte politica nazionale per lo sviluppo locale volta a promuovere assetti istituzionali dell'economia, dei poteri locali e dei rapporti tra centro e periferia tali da favorire un gioco congiunto che spinga attori pubblici e privati, enti e associazioni, imprese, università e centri di ricerca a dar vita a investimenti convergenti (Bagnasco, 2006). Non si vuole qui invocare semplici politiche di decentramento o nuove forme di pianificazione pubblica, quanto la realizzazione di politiche nazionali di sostegno e promozione di quell'ampia mobilitazione di risorse che in alcune realtà locali si è già da tempo manifestata. Le imprese italiane si sono da sempre mosse «nonostante» l'assenza della politica; tuttavia tale assenza negli ultimi anni pesa di più proprio per la crescente importanza delle economie esterne nei nuovi modelli competitivi a rete, come quelli che abbiamo visto si sono andati affermando sia nell'Italia della grande impresa sia in quella dei distretti. Da questo punto di vista, l'assenza di politiche appropriate può incrementare la sensazione di isolamento delle imprese e delle loro reti e, appunto, incrementare l'insicurezza di chi in vario modo vi lavora.

In conclusione, quindi, si può affermare che negli ultimi anni vi sono state molte trasformazioni organizzative che hanno interessato le imprese manifatturiere, provocando da un lato una marcata riduzione di dimensione delle imprese più grandi, dall'altro il consolidamento delle più piccole verso la media dimensione. In tutti questi casi la qualità e la flessibilità della produzione sono tra gli aspetti cui viene dedicata maggiore attenzione. Tali trasformazioni costituiscono delle sfide e degli importanti cambiamenti di paradigma che hanno avuto come effetto quello di aumentare da un lato l'incertezza dei lavoratori, che appunto si trovano a operare in una situazione più fluida e meno definita rispetto al passato e che

ha prospettive che possono mutare notevolmente anche nel breve periodo, dall'altro di dare vita a una serie di vincoli ma anche di nuove opportunità per l'azione organizzata. Oltre però alla dimensione organizzativa, su cui ci siamo qui concentrati, va sottolineato che la risposta italiana a questi nuovi dilemmi sarà senz'altro influenzata da come la politica sceglierà di affrontare – o di non affrontare – sia le nuove esigenze dei lavoratori in termini di riduzione del rischio e dell'incertezza sia le necessità delle imprese in termini di promozione della competitività.

Bibliografia

- Accornero A. (2006), *San Precario lavora per noi*, Milano, Rizzoli.
- Accornero A. (2008), *La questione settentrionale e (è) la questione dimensionale*, in *Società e Storia*, n. 121.
- Bagnasco A. (2006), *Imprenditorialità e capitale sociale: il tema dello sviluppo locale*, in *Stato e Mercato*, n. 3, pp. 403-426.
- Barca F. (2006), *Italia frenata. Paradossi e lezioni della politica per lo sviluppo*, Roma, Donzelli.
- Becattini G., Dei Ottati G. (2006), *L'economia italiana negli anni novanta: un confronto tra aree di grande impresa e distretti industriali*, in *Economia e Politica Industriale*, vol. 3.
- Berger S. (2005), *Mondializzazione. Come fanno per competere*, Milano, Garzanti.
- Berta G. (2004), *Metamorfosi. L'industria italiana tra declino e trasformazione*, Milano, Egea.
- Burroni L., Trigilia C. (2009), *Italy: Rise, Decline and Restructuring of a Regionalized Capitalism*, in *Economy and Society*, vol. 38, n. 3.
- Burroni L., Dei Ottati G., Trigilia C. (2008), *Innovazione nella continuità. Meccanismi di cambiamento nelle aree distrettuali della Toscana*, Pisa, Edizioni Plus, Pisa University Press.
- Crouch C., Le Galès P., Trigilia C., Voelzkow H. (2004), *Changing Governance of Local Economies: Responses of European Local Production Systems*, Oxford, Oxford University Press.
- Crouch C., Le Galès P., Trigilia C., Voelzkow H. (2001), *Local Production Systems in Europe: Rise or Demise?*, Oxford, Oxford University Press.
- Dei Ottati G. (2006), *L'effetto distretto: alcuni aspetti concettuali*, in *Economia Marche. Review of Regional Studies*, n.2.

- Eiro (2006), *Employment Relations in SMEs*, in www.eurofound.europa.eu
- Eurobarometro (2008), *Expectations of European Citizens Regarding the Social Reality in 20 Years' Time*, Flash Eurobarometer Series, n. 227.
- European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2006), *Employment in Europe 2006*, Lussemburgo, Office for Official Publications of the European Communities.
- Galgoczi B. (2008), *Jobs on the Move. An Analytical Approach to «Relocation» and its Impact on Employment*, Bruxelles, Peter Lange.
- Kristensen P.H., Zeitlin J. (2005), *Local Players in Global Games: The Strategic Constitution of a Multinational Corporation*, Oxford, Oxford University Press.
- Oecd (anni vari), *Employment Outlook*, Parigi, Oecd.
- Traù F. (a cura di) (1999), *La questione dimensionale nell'industria italiana*, Bologna, Il Mulino.
- Triglia C. (2005), *Sviluppo locale. Un progetto per l'Italia*, Roma/Bari, Laterza.
- Varaldo R. (2005), *La politica industriale nei distretti: cosa fare e cosa non fare*, in *Economia e Politica Industriale*, n. 4.