

Fredmano Spairani

BASSA PRODUTTIVITÀ: LAVORARE DI PIÙ

FACCIAMO UN PO' DI CHIAREZZA
SU CHI DEVE LAVORARE DI PIÙ
E DOVE RECUPERARE LA PRODUTTIVITÀ

Prefazione del Prof. Stefano Paleari



FrancoAngeli

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità.

Fredmano Spairani

BASSA PRODUTTIVITÀ: LAVORARE DI PIÙ

**FACCIAMO UN PO' DI CHIAREZZA
SU CHI DEVE LAVORARE DI PIÙ
E DOVE RECUPERARE LA PRODUTTIVITÀ**

Prefazione del Prof. Stefano Paleari

FrancoAngeli

Progetto grafico di copertina di Elena Pellegrini

Copyright © 2012 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it

Indice

Prefazione , di <i>Stefano Paleari</i>	pag. 13
L'autore	» 15
Pubblicazioni dell'autore	» 16
Introduzione	» 17
Ringraziamenti	» 22
1. Produttività: un problema sempre più attuale	» 25
1. Produttività e organizzazione del lavoro	» 25
1.1. Il lavoro di gruppo	» 25
1.2. L'organizzazione partecipativa	» 29
2. Cause della bassa produttività	» 34
2.1. La produttività del lavoro nelle imprese private	» 34
2.2. La produttività negli enti statali	» 44
2. L'“organizzazione partecipativa”	» 47
1. Il basamento strategico dell'“organizzazione partecipativa”	» 47
1.1. La scelta strategica	» 48
1.2. Un nuovo modello di sviluppo	» 50

2. Lo stato della democrazia industriale negli anni Settanta	pag. 51
2.1. Esperienze europee negli anni Settanta	» 52
2.2. Posizione dei protagonisti in Italia	» 57
2.3. Sindacati: sfida per un nuovo ruolo	» 62
3. Apprendimento ed evoluzione organizzativa	» 65
3.1. La nascita dell'organizzazione	» 65
3.2. L'evoluzione dei modelli organizzativi	» 65
3.3. Nuova tecnologia: evoluzione della partecipazione al lavoro e del sistema organizzativo	» 68
3.4. I bisogni di rinnovamento organizzativo	» 74
4. Riflessioni sull'uomo nell'azienda e nella società	» 74
4.1. L'azienda isolata	» 77
4.2. Riflessioni sulla condizione e sul ruolo dei quadri intermedi	» 78
4.3. Rendimento operaio e produttività aziendale	» 82
3. L'esperienza alla Siai Marchetti	» 88
1. Dall'Augusta alla Siai Marchetti	» 88
1.1. Lo scontro con il sindacato	» 93
2. L'abolizione del cottimo e l'organizzazione alternativa	» 95
2.1. Indagine sulla produttività del lavoro	» 95
2.2. Elaborazione di un'organizzazione alternativa	» 100
2.3. Programma di intervento	» 101
2.4. Risultati ottenuti	» 108
3. Esempi di struttura partecipativa in Siai	» 112
3.1. Premessa	» 112
3.2. L'organizzazione storica	» 113
3.3. Esempi di modifica della situazione storica di alcuni settori	» 115
3.4. Il mercato e la sua influenza sulla scelta organizzativa: progettazione delle personalizzazioni	» 121
3.5. Considerazioni conclusive	» 125

4. La formazione culturale non neutrale	pag. 127
1. I relatori e gli interventi formativi attivati in Siai Marchetti	» 127
2. Articolazione e sviluppo dell'attività di formazione	» 130
3. Struttura dell'intervento formativo	» 133
4. Il check-up organizzativo	» 135
5. Risultati emersi	» 137
5. Gli investimenti sociali	» 147
1. Presupposti e principi	» 147
6. La progettazione e la costruzione dell'Addestratore Militare Basico SM211 a getto	» 153
1. Il contesto organizzativo e il supporto formativo	» 154
2. Gestione integrata di nuovi progetti	» 155
7. È esportabile questa esperienza?	» 173
1. L'esperienza in Ducati	» 173
2. Il Registro Aeronautico Italiano	» 176
2.1. Evoluzione del trasporto aereo e ruolo del RAI	» 177
2.2. Il nuovo contratto di lavoro	» 184
3. La ricerca aerospaziale	» 186
4. L'esperienza Enac e il ruolo devastante delle nomine politiche	» 194
4.1. La differente intrusione politica tra RAI ed Enac	» 197
4.2. La mia nomina nel Cda Enac e i cambiamenti adottati	» 199
4.3. La ristrutturazione organizzativa	» 200
4.4. La formazione del personale e il senso di appartenenza	» 205
4.5. Il dislivello professionale tra il personale del gestore aeroportuale e quello dell'Enac	» 208
5. Il mio contributo alla riorganizzazione dell'Aler	» 210
5.1. Introduzione	» 210

5.2. Il progetto organizzativo	pag. 212
5.3. Considerazioni sull'esperienza in Aler	» 219
Considerazioni conclusive	» 222
Appendice. Testimonianze di autorevoli studiosi e centri di ricerca sulle relazioni industriali del lavoro	» 229
Livio Labor	» 229
Giovanni Mortironi	» 234
Elementi di sintesi dell'indagine ISRIL in Siai Marchetti	» 237

Indice delle figure e delle tabelle

1. Produttività: un problema sempre più attuale

Tabella 1 – Esempi di evidenze relative alla produttività del lavoro in Italia e impatto della burocrazia	pag. 44
---	---------

2. L’“organizzazione partecipativa”

Figura 1 – Struttura degli organismi di partecipazione degli azionisti e dei dipendenti nella Germania Occidentale negli anni Settanta	» 53
Tabella 1 – Dati di sintesi sulla situazione della democrazia industriale negli anni Settanta in Europa	» 56
Tabella 2 – Italia: risultati dell’indagine campionaria Prospecta (1977) sullo stato delle relazioni fra direzione e rappresentanze dei lavoratori	» 57
Tabella 3 – Italia: risultati dell’indagine campionaria Prospecta (1977) sulle previsioni delle relazioni fra direzione e rappresentanze dei lavoratori	» 58
Tabella 4 – Posizione dei diversi ceti/gruppi ideologici politici rispetto a forme di democrazia industriale	» 59
Tabella 5 – Risultati inchiesta effettuata nella FIAT anni Settanta. Indagine su 6.500 operai della FIAT	» 61
Figura 2 – Dicotomia di posizionamento nella società e nell’azienda	» 75
Figura 3 – Cambiamento aziendale	» 77
Figura 4 – Evoluzione della composizione sociale nel microcosmo aziendale	» 79
Figura 5 – Ripartizione degli addetti in Siai Marchetti negli anni Settanta	» 80
Tabella 6 – Analisi dell’incidenza media delle diverse voci di costo nelle imprese nel periodo 1975-76	» 85

3. L’esperienza alla Siai Marchetti

Figura 1 – Esplosione della produzione di aeroplani SM 260 in Siai Marchetti	» 91
--	------

Figura 2 – Struttura dei costi in Siai Marchetti	pag. 93
Tabella 1 – Analisi della produttività delle commesse gestite con il meccanismo della remunerazione a cottimo	» 96
Tabella 2 – Confronto degli indici ricavati dall'analisi della manodopera diretta (1978-79)	» 108
Tabella 3 – Evoluzione della microconflittualità e dell'assenteismo in Siai Marchetti 5	» 110
Tabella 4 – Evoluzione del tasso di sindacalizzazione in Siai Marchetti	» 110
Figura 3 – Andamento della produttività in Siai Marchetti a seguito dell'introduzione del nuovo modello organizzativo e dell'abolizione del cottimo	» 110
Figura 4 – Andamento microconflittualità in Siai Marchetti. Risultati conflittualità. Evoluzione delle ore di sciopero	» 111
Figura 5 – Andamento di fatturato e organico in Siai Marchetti nel periodo 1974-1980. Risultati economici	» 111
Figura 6 – Flussi di informazioni e attività attorno al reparto produttivo	» 114
Tabella 5 – I diversi livelli di programmazione istituiti in Siai Marchetti	» 116
Figura 7 – Struttura dell'organigramma aziendale prima e dopo l'introduzione delle isole tecnologiche. Modifiche all'organigramma aziendale	» 120
Figura 8 – Schema di struttura partecipativa adottata con la creazione delle isole tecnologiche in Siai Marchetti	» 121
Figura 9 – Quote di mercato di Siai Marchetti	» 122
Figura 10 – Modifica della progettazione e produzione degli aeromobili e delle personalizzazioni a seguito dell'introduzione dei comitati e delle isole tecnologiche	» 123
Tabella 6 – Stima degli impatti economici delle iniziative adottate in Siai Marchetti nel periodo 1975-76	» 126

4. La formazione culturale non neutrale

Tabella 1 – Elenco di relatori e interventi formativi attivati in Siai Marchetti	» 128
Figura 1 – Potenziale conflitto tra realtà tecno-culturale e implicazioni della nuova organizzazione del lavoro	» 132
Tabella 2 – Principali risultati dall'analisi di problemi e speranze emerse dall'indagine	» 138
Figura 2 – Risultati complessivi dell'indagine condotta	» 138
Tabella 3 – Andamento dell'indice di credibilità rispetto ai reparti valutati e valutatori	» 139
Tabella 4 – Risultati in relazione all'indagine sugli stili di leadership	» 141

Tabella 5 – Intensità, persone e docenti coinvolti nell'attività di formazione	pag. 145
Figura 3 – Sviluppo delle attività di formazione in Siai Marchetti	» 145

5. Gli investimenti sociali

Figura 1 – Andamento degli investimenti e degli organici di progettazione e gestione	» 148
Tabella 1 – Investimenti (1974-1980) in Siai Marchetti. 50% investimenti sociali (milioni di lire)	» 151
Fig. 2 – GANTT applicato in Siai Marchetti durante la creazione del nuovo reparto galvanico	» 152

6. La progettazione e la costruzione dell'Addestratore Militare Basico SM211 a getto

Figura 1 – Caratteristiche dei velivoli progettati per la Marina militare e per l'Aeronautica Usa. I due modelli in volo	» 155
Figura 2 – Flusso decisionale	» 156
Figura 3 – Problemi legati alla progettazione dei nuovi modelli di aeromobile applicando il metodo tradizionalmente utilizzato in Siai Marchetti prima dell'evoluzione organizzativa (pre 1974)	» 158
Figura 4 – Flusso operativo e reparti coinvolti	» 159
Figura 5 – Obiettivi legati alla nuova organizzazione della progettazione dei nuovi modelli di aeromobile (Siai Marchetti anni 1975-80)	» 160
Figura 6 – Struttura dei gruppi di lavoro integrati	» 161
Figura 7 – Esempio di ristrutturazione delle attività	» 164
Figura 8 – Esempio di WBS stratificata	» 166
Figura 9 – Macro struttura della WBS	» 167
Figura 10 – Confronto tra tempistiche del progetto realizzato negli anni Ottanta da Siai Marchetti e un progetto assimilabile svolto da un'impresa competitor	» 170
Figura 11 – Fotografie e schizzi relative alla progettazione e realizzazione dell'Addestratore S211A	» 171

7. È esportabile questa esperienza?

Figura 1 – La Scrambler 350	» 175
Figura 2 – La Ducati 750 Bicilindrica	» 175
Figura 3 – La 851 con la quale Marco Lucchinelli vinse la prima tappa del mondiale superbike a Donington nel 1988	» 176
Figura 4 – Riconoscimento in relazione al lavoro svolto sulla sicurezza in volo	» 179
Figura 5 – Riconoscimenti e attività nell'ambito della sicurezza in volo	» 180

Figura 6 – Estratto dei documenti relativi alla presentazione del rapporto Enac al Senato. Presentazione al Senato delle attività Enac (2007)	pag. 185
Figura 7 – Costituzione del Comitato Tecnico Scientifico del Centro di ricerche aerospaziali	» 187
Tabella 1 – Piano delle opere del Centro di ricerca aerospaziale	» 191
Tabella 2 – Membri del consiglio di amministrazione del RAI (anno 1986-96)	» 198
Figura 8 – Organigramma esistente in Enac prima delle proposte di modifica	» 204
Figura 9 – Modifiche all’Organigramma Enac apportate durante la mia gestione	» 204
Tabella 3 – Dati relativi alla Formazione in Enac	» 206
Tabella 4 – Personale Enac dislocato negli aeroporti italiani (2005)	» 209
Figura 10 – Organigramma dell’Aler	» 211
Figura 11 – Piano di lavoro di massima della ristrutturazione avviata in Aler	» 214
Figura 12 – Organigramma della Direzione Decentramento in Aler	» 216
Figura 13 – Nuovo modello organizzativo delle filiali Aler	» 218
Figura 14 – Radar del cambiamento organizzativo in Aler	» 218
Figura 15 – Modello di valutazione delle potenzialità dei dipendenti. Dettaglio dei criteri di pesatura adottati	» 220
Figura 16 – Schemi di valutazione delle attitudini del personale e delle capacità organizzative. Esempi di valutazione delle potenzialità di due dipendenti	» 221

Prefazione

È sempre difficile cogliere l'essenza di un libro, si rischia di fare un torto all'autore, alle sue riflessioni, all'ampiezza delle tematiche affrontate, alla ricchezza delle esperienze che la scrittura vuole trasmettere al lettore. Nel caso specifico il rischio si trasforma in certezza perché Fredmano Spairani, conducendoci lungo la sua esperienza di vita, difficilmente può essere riassunto in poche righe. Solo l'amicizia che ci lega potrà rappresentare per me una sorta di purgatorio, auspicabilmente di breve durata.

Questo libro è nella sua essenza un libro forte, scritto più da un lottatore che da uno scrittore sebbene l'autore ci abbia abituato a libri che colgono l'attimo e tutti profondamente attuali. I temi della produttività, della responsabilità, del lavoro, dell'etica, che in questo libro vengono affrontati anche con l'ausilio della lunga e autorevole esperienza professionale e umana dell'autore, rappresentano a mio avviso una parte assai significativa dei problemi che la nostra società, il nostro sistema economico si trovano ad affrontare in un momento drammatico come quello attuale.

Perché l'Italia non cresce più? Perché le tecnologie degli ultimi vent'anni non sono state capaci di migliorarne la produttività? Perché il paese se la deve prendere sempre con qualcuno, al paradosso che i più attaccati sono quasi sempre i più deboli, quelli che Spairani chiama, non senza un richiamo ideale, gli "operai"? Perché si cerca spasmodicamente la rendita senza le corrispondenti responsabilità di posizione?

La risposta di Spairani è al tempo stesso drammaticamente semplice e drammaticamente complessa. Semplice, perché l'autore, e lo si capisce fin dalle prime righe, ci porta a dire che tutto ciò è da ricondursi all'assenza di etica, di amor proprio come se la "società dei numeri e delle reti" nella quale siamo immersi fosse solo la carrozzeria di un veicolo senza motore e senza benzina. Complessa, perché ci vorrà un'intera generazione per superare le secche e questo appare per Spairani quasi la condanna di un'intera

classe politica e manageriale, quella cresciuta intorno all'avidità, ai toni muscolari, alla spudoratezza.

L'autore dà il meglio di se stesso quando, proprio partendo dai numeri, quelli che hanno caratterizzato i suoi risultati professionali, che nel libro vengono nel dettaglio descritti, ne sminuisce l'essenza trasformandoli in mezzo, in veicolo e affermando che il successo, anche quello che deriva da una feroce competizione, non può mai sottrarsi al rispetto della persona umana, delle sue speranze, delle sue debolezze. Per questo Spairani manifesta tutto il suo "prurito" quando pensa ad alcuni manager di oggi che vorrebbero ergersi a leader e i cui stipendi sono migliaia di volte superiori a quelli dei loro collaboratori, quelli per intenderci che dovrebbero essere motivati ad aumentare sempre più la loro produttività, finendo invece per accrescere ulteriormente il divario di stipendio rispetto a chi li comanda.

Il secondo punto di attacco di Spairani è quello contro la pesantezza e la spudoratezza della classe politica e istituzionale italiana, quella che dimentica il merito, l'equità, il sogno. E qui c'è poco da dire perché l'autore sembra un po' sconsolato anche se resta il suo animo di combattente mai domo.

In sintesi, il libro si legge d'un fiato ed è al tempo stesso un atto di accusa e un atto di amore. Un atto di accusa verso chi con disinvoltura anche intellettuale ha appesantito il paese senza scrupolo fino a portarlo all'affondamento; ma anche un atto di amore verso un paese che ha conquistato a carissimo prezzo sia la dignità di nazione, sia la sua libertà.

Stefano Paleari

L'autore

Inizia la sua carriera professionale alla Vittorio Necchi di Pavia. I suoi successi maggiori sono legati al progetto di costruzione di aerei ed elicotteri per l'Iran, alla riorganizzazione e al risanamento della Ducati, con la nascita della famosa Ducati 750 desmodromica, dalla Siai Marchetti, con la nascita dell'addestratore a reazione SM211, alla revisione e alla nuova elaborazione del programma per le ricerche aerospaziali (CIRA) alla riorganizzazione del RAI e dell'Enac. Ma ciò di cui va più orgoglioso è l'aver fatto crescere in Siai e nel RAI, con la sua filosofia organizzativa basata sul consenso e la partecipazione, un gruppo di nuovi dirigenti che hanno assunto poi posizioni di vertici in Enac e Augusta Westland. Come Presidente di ICCSAI (Center for Competitiveness Studies in the Aviation Industry) Fredmano Spairani ha promosso un'intensa attività di ricerca in cooperazione con l'Università degli Studi di Bergamo in tema di trasporto aereo e competitività. Ha inoltre tenuto lezioni in tema di management e gestione d'impresa nei corsi di laurea in Ingegneria Gestionale e seminari nella Summer School in Finance dell'Università degli Studi di Bergamo.



Pubblicazioni dell'autore

Grandi progetti per paesi in via di sviluppo, ECIG, Genova, 1976.

Una fabbrica più umana *Decentramento del potere e strutture partecipative*, Etas, Milano, 1981.

Produttività e consenso *Il ruolo dei quadri nell'organizzazione produttiva*, Etas, Milano, 1985.

Una politica aeronautica per l'Italia *L'industria italiana fra autonomia e collaborazione*, in collaborazione con A. Venier, FrancoAngeli, Milano, 1988.

Protagonista l'uomo *Per l'azienda del terzo millennio*, in collaborazione con S. Eordegh, FrancoAngeli, Milano, 1996.

Etica e management *Il potere contro il successo*, FrancoAngeli, Milano, 2002.

Etica e management *Formazione e merito per il successo nel pubblico e nel privato*, FrancoAngeli, Milano, 2011.

Introduzione

Il titolo di questo libro è scaturito dalla lettura delle prime bozze ed è stato in parte ispirato dall'articolo apparso sul *Corriere della Sera* "Vogliamo essere competitivi? Lavoriamo di più", firmato dalla giornalista Paola Pica il 17 dicembre 2011, che ho avuto il piacere di contattare per chiarire chi "doveva lavorare di più", ed estratto da una cronaca sul convegno organizzato dal *Corriere* per la presentazione del XLIV rapporto del Censis.

Il pensiero comune, quando si parla di produttività, è far riferimento a chi materialmente realizza il prodotto e quindi ai lavoratori, soprattutto agli operai.

Ho scritto questo libro per contestare l'assunto che il recupero della produttività dipenda esclusivamente dall'operaio diretto il cui costo sul prodotto finito, in cinque aziende qui citate, incide dal 12 al 20%.

Un dato che da solo dimostra che altre funzioni aziendali a monte del lavoro operaio incidono dall'88 all'80%. Il rimanente dei costi: progettare, industrializzare, acquisto materiali, oneri finanziari, commerciali ecc., incidono in modo ben maggiore sul costo finale del prodotto finito, come viene dimostrato dai dati contenuti nel libro.

Il primo rilievo che viene spontaneo dare al titolo scaturisce da un paradosso: infatti dalla sua lettura viene avvallata l'idea che chi deve lavorare di più è il lavoratore italiano. Il paradosso è rappresentato da una tabella inserita nell'articolo della cronaca del convegno (OCSE dati 2009) rilevato da uno studio della Banca d'Italia, dalla quale risulta che, su otto nazioni analizzate, l'Italia è quella con i lavoratori più operosi con 1773 ore-anno contro gli Usa con 1768 e, in coda, la Germania con 1400 ore-anno.

Un paradosso che mi ha incuriosito e mi ha stimolato a trovare una ragione per "studiare" a fondo la cronaca del convegno e gli interventi dei protagonisti per potere, con sicurezza, chiarire chi deve lavorare di più. Ho trovato forse la risposta nell'intervento, citato nell'articolo, di Colaninno: "Siamo diventati troppo ricchi" forse "Forse non abbiamo più voglia di lavorare" e "magari pensiamo più ai diritti che ai doveri". Ma a chi e di chi

parlava Colaninno? Sicuramente non ai lavoratori che non si sono certo arricchiti ma altrettanto sicuramente ai suoi colleghi imprenditori che sempre più privilegiano il disinvestimento (argomento del convegno) dal lavoro e la dislocazione delle loro produzioni in paesi dove il costo del lavoro è talmente inferiore da rappresentare una vera concorrenza sleale.

Ho molto apprezzato questa posizione in un grande imprenditore e la sua franchezza nell'affermare il proprio credo politico. Sono certo che quelli come lui sono i manager del futuro. Credo anche che se avessimo più stabilità politica e sindacale egli sarebbe uno dei primi a realizzare quei passi avanti verso una maggiore "democrazia industriale" simile a quella realizzata in tanti altri paesi, con in testa la Germania, che già negli anni Settanta aveva i "consigli di sorveglianza", facendo partecipare i lavoratori non solo nelle scelte organizzative.

Mi ha fatto piacere citare in questo libro le affermazioni di Colaninno, riportate da Paola Pica, che evidenziano l'esperimento realizzato da Luxottica descritto da Antonia Jacchia, o quello alla Tod's, definito da Giuseppe Santarella, segretario generale di Fermo, "Carità pelosa filantropica e ottocentesca", e altri simili: Intesa SanPaolo con il suo "premio sociale", Ikea, Eni, Coca-Cola e Ferrero. Tentativi che non sempre sono stati attuati in accordo con il sindacato. Questi fatti dimostrano alle organizzazioni nazionali dei lavoratori e degli imprenditori, spesso scavalcati, che è giunto il momento, approfittando di un governo in carica più sensibile e consapevole del proprio ruolo per il recupero della produttività, di inserire sempre, nella strategia politica non solo il governo, dal quale dipende la fetta maggiore, ma anche le aziende. Deve emergere una cultura complessiva che realizzi un più avanzato rapporto tra azionisti e lavoratori per ottenere, attraverso una maggiore produttività, anche una più equa distribuzione della ricchezza prodotta dall'azionista e dal lavoratore.

Posso affermare che un po' di socialismo, quello buono, quello che alberga nella socialdemocrazia, sia oggi essenziale per affrontare la concorrenza dei giganti asiatici come affermano, a pag. 30, Stephen Cofer e Tom Fridman "è assurdo pensare di vincere senza mettere tutte le risorse presenti in azienda, compatte, sull'obiettivo".

Voglio infondere altri dubbi in chi crede che la produttività dipenda dai lavoratori: non affermo che chi dirige deve lavorare di più ma lavorare meglio – come viene ampiamente dimostrato, con dati oggettivi, in questo libro – incidendo sulla produttività molto più di operai e impiegati. Purtroppo la verità è che una grossa fetta della produttività non dipende né dai lavoratori né dai tecnici, né dai dirigenti, anche se esistono certamente aziende che, se meglio organizzate, potrebbero aumentare la loro produttività.

Ciò non sarà comunque sufficiente se uno Stato disorganizzato assorbirà una grossa fetta della produttività del nostro paese unitamente all'evasione fiscale e alla criminalità organizzata.

I lavoratori, comunque, sono i soli a pagare, con i loro bassi stipendi, le conseguenze della bassa produttività provocata da altri soggetti e non dal loro basso rendimento, come evidenzia la tabella OCSE a pag. 40.

In questo libro, il ritardo culturale dei soggetti che governano il lavoro è ampiamente trattato e sfocia sempre nel confronto con altri paesi, in modo particolare con la Germania. Ho avuto occasione, prima di dare il libro alla stampa, di leggere l'articolo di fondo sul *Corriere della Sera* del 21 giugno 2012, di Antonio Polito, "I sotterranei della politica", dal quale emerge il confronto con la Germania dove tutti speravano in un voto contrario da parte dei Socialdemocratici nei confronti dell'attuale Governo diretto dalla Merkel e quindi di una sconfitta della stessa e della politica del rigore sostenuta fino a oggi. Ancora una volta è emerso il "senso dello Stato" dei tedeschi di fronte all'interesse nazionale come dimostrato anche in precedenza nell'affrontare i risultati delle elezioni: con pochi voti di differenza che avrebbero reso difficile governare il paese, le due coalizioni politiche si sono unite accantonando gli interessi personali.

Va da sé che un confronto sul "senso dello stato" con la nostra politica anti-Monti, si rivelerebbe irriverente. Possiamo ancora dire che si tratta solo di un "ritardo culturale"?

In questa introduzione mi sono posto anche il problema della credibilità sui risultati ottenuti da questa innovativa "Organizzazione Partecipativa".

Il libro è diretto innanzitutto a chi governa il mondo del lavoro nel nostro paese, ai vertici di chi governa la parte politica delle organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori (Confindustria e sindacati), che fanno perno sul loro "ritardo culturale", ai tanti vertici che dirigono, sul piano operativo, le nostre aziende. La lettura, da parte loro, dei risultati ottenuti, soprattutto in un periodo burrascoso del nostro paese (1970-1986) porrà un problema di credibilità che io stesso condividerei se mi trovassi al loro posto.

A tutti suggerisco di scegliere, tra le domande successive, quelle che trattano l'argomento di loro interesse:

- Come è stato possibile in un periodo così difficile nei rapporti coi sindacati, eliminare il cottimo e ottenere, con la collaborazione organizzativa degli stessi, l'aumento della produttività dal 62,9% al 87,4%?
- Organizzare i "gruppi di lavoro" per discutere proposte organizzative, investimenti, praticamente di strategie aziendali, composti da Dirigenti, tecnici e operai, escludendo il loro livello gerarchico?