

IL FUTURO DELLO SPORTSYSTEM

CONSIDERAZIONI E OSSERVAZIONI DELLA CGIL DI TREVISO

Ragionare sui distretti presuppone, come primo elemento, una chiara definizione delle caratteristiche del Distretto industriale:

- Un'area territorialmente delimitata
- Una linea di produzione specifica
- Una precisa filiera produttiva in cui ogni anello è riuscito a raggiungere ed a garantire l'eccellenza per le operazioni che gli competono
- Una flessibilità molto elevata che consente una pronta riconversione dell'offerta a seconda della esigenza della domanda
- Una fitta rete di rapporti specie di natura informale, tra committenti e subfornitori
- La presenza di istituzioni locali e delle organizzazioni sindacali (amministrazioni, banche, associazioni di categoria, multiservizi, ecc.) a sostegno del sistema produttivo
- Una forte tendenza all'export: in media il fatturato realizzato con le esportazioni è superiore al 40%, con punte del 70 - 80% nei settori di maggiore specializzazione.

Alcuni economisti e studiosi hanno catalogato la tipologia delle imprese coinvolte in 4 gruppi:

1) "Imprese guida"

Sanno stare sul mercato in forma autonoma e hanno sviluppato una serie di competenze che alimentano un vantaggio competitivo sostenibile nei confronti dei concorrenti. La loro caratteristica fondamentale è la capacità di coordinamento.

2) "Imprese trainate"

Si muovono negli spazi marginali del mercato lasciati liberi dai concorrenti diretti e si limitano a imitare i prodotti lasciati dalle imprese rivali. Il loro obiettivo è quello di perseguire vantaggi di costo.

3) "Imprese specializzate"

Hanno una spiccata vocazione alla specializzazione di fase (magari eccellenza di fase in quanto a volte sono le uniche aziende del territorio in grado di svolgere una determinata lavorazione); ma operano con una limitata autonomia nella strategia competitiva. Collaborano

strettamente con le “Imprese guida” e contribuiscono alla loro competitività.

4) “Imprese bloccate”

Operano in una logica di subfornitura, ma non sono formalmente legate ad un singolo committente. L'instabilità dei legami con le imprese committenti, la difficoltà ad ampliare lo spettro di competenze nell'area produttiva ed altri aspetti gestionali le rendono facilmente sostituibili.

Passando all'analisi sulla prospettiva e sul futuro del Distretto dello Sportsystem in particolare, è opportuno iniziare da alcune valutazioni di carattere qualitativo.

Dal 2002 al 2004 si è registrata una diminuzione costante del numero di aziende, circa il 10% delle 428 totali, e alla conseguente riduzione dei lavoratori occupati; 11% su 8.608 addetti.

Questi dati negativi andrebbero comparati con una serie storica di indicatori quali, ad esempio:

- Il fatturato per addetto;
- Gli investimenti sul fatturato;
- La percentuale investita in ricerca e innovazione e i vantaggi derivati per l'insieme del Distretto;
- Analisi su come sono cambiate le professionalità e i relativi livelli di inquadramento degli addetti;
- I vantaggi che le singole aziende ottengono dalle risorse private e pubbliche;
- I punti di forza concreti misurati in 20 anni di storia del settore e gli elementi di criticità da superare;

Siamo in crisi sulle filiere strategiche e contemporaneamente siamo andati in crisi, salvo lodevoli eccezioni nei distretti tradizionali, distretti maturi, in particolare il tessile, il calzaturiero, il legno ed altri settori manifatturieri, quelli che hanno determinato una fonte di sviluppo ed occupazione per molti territori ed hanno contribuito, in modo significativo, alla formazione della ricchezza del nostro paese e alla affermazione del made in Italy.

Come si sta affrontando a Treviso la delocalizzazione delle fasi di progettazione, marketing, logistica, ecc.. ?

Nel periodo 2003/2004 ci sono stati finanziamenti cospicui e l'inserimento di alcuni progetti inerenti lo Sportsystem nel Piano Strategico e nei fondi per i Distretti della Provincia di Treviso (osservatorio della moda, tecnologie di rete, gestione delle conoscenze, formazione per giovani e studenti attraverso finanziamenti FSE, ecc.)

Per verificare l'efficienza e l'efficacia degli investimenti il Distretto dovrebbe dotarsi di un bilancio sociale e definire preventivamente, con gli attori economici – istituzionali – sociali, le linee guida di implementazione ai vari livelli delle risorse, indicando gli obiettivi da conseguire, le priorità e gli strumenti di controllo dei risultati raggiunti e/o mancati.

Per quanto riguarda la formazione e l'aggiornamento continuo è necessario prestare maggiore attenzione a tutti quei lavoratori le cui competenze sono obsolete. La priorità è costruire percorsi formativi proprio per i livelli professionali a qualifica più bassa, utilizzando anche le risorse previste dagli appositi Fondi (0,30).

I Distretti che noi conosciamo si possono suddividere, per le diversità che li caratterizzano, nel seguente modo:

DISTRETTI STORICI

(metallurgico nel Bresciano, sediaro a Cividale del Friuli, il vetro a Murano, ecc.)

DISTRETTI ARTIGIANI

Sono caratterizzati da una nebulosa di piccole e micro imprese dove non emerge nessuna realtà produttiva dominante e di conseguenze non è facile elaborare strategie comuni di impresa.

DISTRETTI DELLA FASCIA ADRIATICA

Sono particolari aree produttive dove l'attività industriale si è avvalsa di manodopera proveniente dal lavoro mezzadrile e quindi abituata a lavorare in autonomia e flessibilità.

DISTRETTI GLOBALIZZATI

Negli ultimi 20 anni le aziende di un crescente numero di distretti hanno cominciato a trasferire alcune o addirittura tutte le fasi del processo di lavorazione all'estero, nei paesi a basso costo di manodopera.

La "delocalizzazione" ha assunto diverse modalità:

- a) le aziende italiane hanno utilizzato fonti produttive già esistenti nei paesi esteri;
- b) si sono costruiti nuovi stabilimenti attrezzandoli con macchine e usando materiali provenienti dall'Italia;

si è trasferita completamente l'azienda; escluse (per ora) le funzioni di ricerca, di marketing, ecc. per radicarsi nel nuovo paese.

I distretti definiti "globalizzati" vengono catalogati nella fase più evoluta della dinamica distrettuale. Essi sono sedi della direzione, della gestione del marketing, con la produzione quasi interamente delocalizzata. Vedi il distretto di Montebelluna dello Sport System con circa 7.500 addetti nel distretto originario e oltre 50.000 nelle decine di paesi ove è delocalizzata la produzione e dove, non dimentichiamo, non ci sono garanzie di rispetto dei Codici etici.

In questi casi di quale Made in Italy si parla?

Il distretto deve essere indirizzato verso nuove forme di service per le imprese che abbiano come obiettivo l'aggregazione non solo dimensionale ma anche e soprattutto per sviluppare la capacità di internazionalizzazione, di marketing, di sviluppo locale sostenibile, nel rispetto delle condizioni di lavoro per le attività svolte in altri paesi.

In questo contesto, per affrontare le sfide della globalizzazione ed il possibile percorso di sviluppo locale riteniamo indispensabile coniugare sviluppo economico e coesione sociale, utilizzando le 'innovazione come "capacità dei soggetti locali di produrre beni collettivi e valorizzare beni comuni".

Per questo motivo la CGIL ritiene che il Distretto debba diventare luogo in cui i vari soggetti economici, istituzionali e sociali possano confrontarsi apertamente sulle tematiche inerenti alle condizioni di lavoro, delle sicurezze sociali e della redistribuzione del reddito prodotto attraverso forme innovative di Contrattazione di Distretto.