

Editoriale «Studi Organizzativi»

di *Federico Butera*

1. Il lavoro per rafforzare l'accreditamento scientifico della rivista

«Studi Organizzativi» ha raggiunto un sicuro prestigio presso le comunità scientifiche per la qualità dei lavori e per il rigore del suo processo di *peer review* che coinvolge alcuni dei più reputati studiosi di scienze organizzative italiane appartenenti a diverse discipline e diverse istituzioni: molti di essi sono presenti nel nuovo Comitato Scientifico Editoriale. Il processo è stato potenziato con l'assunzione della responsabilità del processo di *peer review* da parte di Giuseppe Delmestri. Inoltre, abbiamo il piacere di comunicare che il Consiglio Direttivo dell'Accademia Italiana di Economia Aziendale (AIDEA) ha riscontrato che «Studi Organizzativi» rispetta tutti i requisiti previsti per l'accreditamento, e lo scorso 19 settembre ha deliberato in tal senso concedendo l'accreditamento AIDEA.

Continuano ad affluire alla rivista lavori sia da parte di studiosi senior che assicurano importanti contributi sulle basi teoriche e sulle prospettive degli studi organizzativi, sia da parte di giovani studiosi che contribuiscono al continuo approfondimento e rinnovamento degli studi organizzativi in Italia e ai loro lavori la rivista assicura un autorevole certificato di qualità.

Nel numero 2/2008 abbiamo pubblicato i *Dieci articoli da salvare*, lavori in lingua originale di grandi maestri nelle varie aree degli studi organizzativi.

In questo modo, abbiamo voluto riferirci ad alcune delle basi scientifiche delle nostre discipline che si occupano di organizzazione.

Siamo fieri che la nostra rivista continui a rafforzare la sua posizione di istituzione del pensiero organizzativo in Italia, con il contributo degli autori che vi pubblicano i loro scritti e con quello del Comitato Scientifico Editoriale.

2. Una nuova struttura della rivista

Molti degli studi organizzativi che abbiamo pubblicato nel tempo, oltre a descrivere un fenomeno sociale (*che cosa*) e spiegarlo (*perché*), possono con-

Studi organizzativi n. 2, 2009 – Editoriale

sentire anche di: a) valutare un determinato fenomeno, una specifica politica pubblica e i suoi effetti (*buono/cattivo, funzionale/disfunzionale*); b) fare previsioni (*come sarà*); c) fare prescrizioni (*come potrebbe essere*) nel senso normativo del termine, fornendo indicazioni operative su ciò che è bene fare o non fare; d) fare progettazione (*come dovrebbe essere*), disegnando processi, strutture, ruoli, sistemi di coordinamento e controllo – e così via – di un’organizzazione o di un sistema più ampio.

Gli studi organizzativi toccano diversi livelli dei sistemi organizzativi che sono artefatti sociali: il livello *micro*-organizzativo (gruppi di lavoro, sub unità di un’organizzazione), il livello *meso*-organizzativo (l’intera organizzazione), il livello *macro*-interorganizzativo (reti di organizzazioni, policy di campo organizzativo, sistemi territoriali). A tutti questi livelli, gli studi organizzativi possono contribuire sia alla progettazione di sistemi organizzativi (un cambiamento organizzativo o una nuova organizzazione), sia all’elaborazione di politiche pubbliche relative al fenomeno che si intende regolare o influenzare.

Per i motivi che preciseremo nel prossimo paragrafo, «Studi Organizzativi» sente crescente la propria responsabilità nel contribuire all’intenso processo di progettazione e di politiche che riguardano le organizzazioni. Incoraggia pertanto i contributori alla sezione **Saggi e Ricerche** a rendere il più possibile visibili, nei loro lavori scientifici, le implicazioni per la progettazione e per le policy.

Anche in vista dell’accessibilità online della rivista, abbiamo deliberato di aprire una seconda sezione che chiameremo **Progetti e Politiche Organizzative**. Vi verranno pubblicati alcuni contributi più immediatamente centrati sulla valutazione e sulla progettazione e che non hanno il carattere di studi empirici, ma piuttosto di saggi, di case study, di riflessioni esperte, di note metodologiche. A differenza della sezione **Saggi e Ricerche**, i paper sottoposti o richiesti per la pubblicazione saranno approvati o meno solo ed esclusivamente dalla Direzione della rivista, che si consulterà con altri colleghi. I paper dovranno avere una dimensione non superiore alle 10-14 cartelle, un’alta leggibilità e un chiaro orientamento di policy. Potranno trattare di un intervento di cambiamento attuato, di proposte metodologiche, di valutazione di politiche pubbliche con al centro la dimensione organizzativa. Quando verranno citati, il riferimento presenterà la menzione “*Studi Organizzativi, n°*, *Sezione Progetti e Politiche Organizzative*”, da cui risulti evidente che non sono stati sottoposti all’usuale processo di *peer review*. I contributi accettati nella sezione Saggi e Ricerche verranno pubblicati con la menzione “*Studi Organizzativi, n°*, *Sezione Saggi e Ricerche – peer reviewed*”.

Infine riteniamo che questa ispirazione della rivista richieda anche il contributo di maestri che raccontino non solo le loro teorie e le loro ricerche, ma le loro esperienze e le loro proposte. Per questo iniziamo a pubblicare interviste o contributi di grandi figure che hanno influenzato la cultura organizzativa. In questo numero pubblichiamo l’intervista a Ettore Sottsass condotta da Michele De Lucchi, commentata da Sebastiano Bagnara e Mario Mattioda. Nel prossimo pubblicheremo un’intervista a James March condotta da Giuseppe Delmestri.

Inauguriamo la nuova sezione pubblicando in questo numero un articolo di Federico Butera e Sebastiano Di Guardo su un nuovo metodo di analisi del lavoro della conoscenza.

Perché questa forte sottolineatura della progettazione e delle politiche, peraltro presenti da sempre nell'orientamento di «Studi Organizzativi»?

3. La crisi attuale e la centralità della progettazione e delle politiche che hanno impatto sulle organizzazioni

La crisi nel 2009 ha colpito anche in Italia tutti i settori dell'economia italiana: finanza e sistema produttivo. Volumi di attività e valore delle imprese, debito pubblico, consumi e soprattutto occupazione ne stanno pesantemente risentendo. Nel caso italiano la crisi internazionale ha colpito il nostro Paese quando esso era già in una situazione di debolezza rispetto agli altri Paesi europei ed industrializzati: l'elevato debito pubblico, la scarsa crescita della produttività, gli squilibri territoriali, la criminalità organizzata, le tensioni provocate dall'immigrazione sono alcune delle difficoltà che il nostro Paese stava vivendo prima di questa crisi.

Dopo la crisi nulla sarà più come prima: molte imprese saranno scomparse altre si saranno rilanciate; alcuni mestieri saranno declinati, altri potenziati; alcuni territori andranno indietro, altri si potenzieranno. Si può e si deve usare la crisi per riprogettare al meglio i modi di produzione e il sistema sociale: questa è l'opportunità che la crisi propone a manager, amministratori, rappresentanti delle istituzioni, associazioni e anche agli studiosi di fenomeni organizzativi. Ciò, d'altronde, era già avvenuto negli anni '70 in tutto il mondo di fronte alla crisi petrolifera, quando si aprì un'intensa stagione di analisi e progettazione che potesse porvi rimedio. Sviluppo locale, *enterprise creation and development*, cambiamento delle Pubbliche Amministrazioni, nuove forme di organizzazione del lavoro, *job redesign*, riforma dei sistemi di gestione e del mercato del lavoro, riforma dell'istruzione a tutti i livelli, in Italia i distretti industriali e molto altro: furono gli anni dell'inizio del tentativo di superamento del taylor-fordismo, furono la risposta organizzativa alla crisi.

Le organizzazioni (imprese, Pubbliche Amministrazioni, associazioni, ecc.) non sono variabili dipendenti dalle politiche finanziarie, economiche ma hanno una loro autonomia. Gli stabilimenti Ford nel 1930, il MIT nel 1970, gli stabilimenti Toyota, i campus dell'Intel e di Microsoft, i distretti industriali italiani nel 1980, la rete di Benetton, i magazzini IKEA, gli ospedali di Medici Senza Frontiere nel 1990, la struttura della Grameen Bank, il campus di Google, i servizi della Ryanair nel 2000, non sono stati il mero risultato degli investimenti finanziari, o di leggi, o di ingegnose invenzioni tecniche. Il successo economico e sociale di quelle organizzazioni non dipende solo dai geniali imprenditori e del loro brillante business model. In quei luoghi in realtà sono state realizzate forme nuove di organizzazione integrate con le strategie, con le tecnologie, con le forme di lavoro. Sono profonde innovazioni basate su

nuovi paradigmi che hanno assicurato successo all'impresa e prosperità economica e sociale al Paese in cui si sono sviluppati.

La cultura e le esperienze organizzative innovative non sono solo straniere. Vi sono esempi di imprese e di Pubbliche Amministrazioni italiane che hanno avuto un duraturo successo in virtù della qualità della loro organizzazione. Le loro esperienze non sono profondamente conosciute e stentano a diventare fonti di apprendimento. E ne occorrono molte di più. Inoltre, per lo più, le organizzazioni italiane, oggi sfidate dalla concorrenza sia dei Paesi avanzati che di quelli emergenti, devono essere potenziate e cambiate.

Più esplicitamente molti credono che non vi sia altra strada che ricentrare la gestione della crisi sull'innovazione e ottimizzazione della produzione di beni e servizi. Molti autorevoli studiosi internazionali sostengono che la sfida della competitività in Italia e in Occidente sarà vinta attraverso lo sviluppo delle capacità produttive migliorando radicalmente l'organizzazione, il lavoro, la qualificazione dei lavoratori più che attraverso la finanza, la politica, i media.

Le sfide da affrontare in Italia sono l'oggetto prioritario della progettazione e delle politiche organizzative: sono le sfide della deburocratizzazione delle grandi organizzazioni, della sostenibilità e integrità delle imprese e delle Pubbliche Amministrazioni, dell'innovazione e della crescita internazionale in rete delle piccole e medie imprese, dello sviluppo dei territori, dell'identità e della protezione professionale dei giovani, della qualità della vita di lavoro dei lavoratori della conoscenza e di quelli appartenenti alle fasce più deboli, dello sviluppo della classe dirigente.

Per rafforzare le imprese e le Pubbliche Amministrazioni italiane occorre attivare **cantieri di progettazione, realizzare politiche di sostegno allo sviluppo delle organizzazioni, potenziare le istituzioni del pensiero e della progettazione organizzativa**, non meno di quanto occorra potenziare le istituzioni di ricerca scientifica fondamentale, tecnologica, economica e giuridica.

Occorre in sintesi riconoscere che il fenomeno organizzativo e la struttura del lavoro sono costitutivi dei sistemi economici e sociali al pari delle pure conseguenze di strategie, leggi o tecnologia. «Studi Organizzativi» è una di tali istituzioni e si sforzerà di aumentare il proprio impegno.

Nulla è più pratico di buone teorie e metodologie. Come le altre scienze, anche le scienze organizzative fanno buone teorie ma rispondono anche a quesiti concreti con analisi e spiegazioni da una parte, progettazione e policy dall'altra.