

L'innovazione nell'economia altoatesina

La partecipazione dei lavoratori

Toni Serafini

Partiamo da una notizia positiva, per il 2015 la Giunta provinciale ha stanziato ben 110,3 milioni di euro, fondi a disposizione del programma annuale per la ricerca scientifica e l'innovazione. Il via libera definitivo lo ha dato la

Consulta, guidata dal presidente della Giunta provinciale Arno Kompatscher, della quale fanno parte anche due rappresentanti delle organizzazioni sindacali. La Consulta ha anche approvato il documento strategico sino al 2020 che punta con forza su un sistema di collaborazione fra i partner che operano sul territorio.

La Consulta provinciale per l'innovazione e la ricerca ha quindi approvato i programmi per l'anno in corso stanziando in totale 110,3 milioni di euro. La parte del leone la fa il settore dedicato a università e ricerca, con un investimento complessivo di 84 milioni di euro suddivisi principalmente tra LUB (59,9 milioni) ed EURAC (21,1 milioni). All'innovazione, invece, sono stati destinati poco più di 26 milioni di euro, e di questi 18,4 vengono direttamente utilizzati per sostenere l'attività di ricerca e sviluppo di processi e prodotti delle imprese grazie al sistema dei contributi e dei bandi. Oltre a questo pilastro, gli altri due capisaldi del programma sono le convenzioni programmatiche con gli enti che operano sul territorio e il sostegno

al trasferimento tecnologico dalla ricerca alle imprese.

Il dato negativo è invece la bassa entità degli investimenti in ricerca e sviluppo in Alto Adige che incidono solo per lo 0,6% del PIL.

anche i sindacati ritengono, come del resto l'Unione Europea, che l'innovazione costituisca il motore dello sviluppo economico

Il primo obiettivo deve essere certamente quello di far aumentare in maniera sensibile questo dato dando un mag-

gior peso all'interno del bilancio provinciale all'innovazione, uno dei settori chiave per la competitività e il benessere del nostro territorio. Per creare un sistema efficiente, non basta però aumentare la quantità dell'investimento, conta anche la qualità e l'efficienza dello stesso, raggiungibile solo tramite un sistema mirato, efficace e in grado di coinvolgere tutti i partner pubblici e anche i privati.

Proprio attorno a questo passaggio, infatti, si sviluppa il documento strategico approvato dalla Consulta, un progetto di lungo periodo (con scadenza 2020) richiesto a tutte le regioni dall'Unione Europea. In gergo tecnico si chiama "Smart specialization strategy per la Provincia di Bolzano", e pur puntando sulle tradizionali eccellenze altoatesine (energia e ambiente, tecnologie agroalimentari e tecnologie alpine su tutti), pone l'accento sulla necessità di gestire in maniera coordinata tutta la rete della ricerca e del-

l'innovazione, con un maggiore dialogo e una più stretta collaborazione fra gli attori del sistema.

Anche i sindacati ritengono, come del resto l'Unione Europea, che l'innovazione costituisca il motore dello sviluppo economico. In Alto Adige abbiamo già oggi molte aziende private che hanno un buon tasso di innovazione. Una ricerca su "Innovazione organizzativa e qualità del lavoro: il ruolo delle relazioni industriali", svolta dall'AFI-IPL (Istituto per la Promozione dei Lavoratori) sulle medio/grandi aziende manifatturiere, sopra i cinquanta dipendenti, ha infatti messo in evidenza che oltre la metà delle imprese interpellate hanno adottato nuovi processi di supporto all'attività aziendale o hanno cercato nuovi mercati, oppure hanno introdotto prodotti e/o processi nuovi o significativamente migliori.

Quali sono le reazioni dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali?

Anche su questo ci aiuta la ricerca svolta dall'AFI-IPL. Ma iniziamo con una dichiarazione di principio: i cambiamenti non sono sempre facili da accettare, anzi, spesso vi sono posizioni di resistenza, se non di secco rifiuto. Cosa fare allora?

Il cambiamento e quindi l'innovazione passa, secondo i sindacati, ma spesso anche per le aziende, anche attraverso il coinvolgimento, la condivisione e quindi la partecipazione dei lavoratori al processo. Perché il cambiamento, l'innovazione non è solo una questione tecnica ma anche di rapporti

tra direzione e proprietà aziendale, con i sindacati e i lavoratori. Infatti l'indagine dell'AFI-IPL sopra richiamata mette in evidenza che se in azienda si sono instaurate buone relazioni sindacali, improntate ad un reciproco riconoscimento, le innovazioni organizzative risultano maggiormente accettate dai lavoratori e quindi sono sostanzialmente più efficaci.

Inoltre viene messo in risalto che il coinvolgimento sindacale molte volte riesce a ridurre le resistenze dei lavoratori. Infatti si constata che spesso i risultati di queste pratiche sono state anche in grado di promuovere e aumentare il benessere fisico e mentale dei lavoratori, insieme naturalmente a un aumento della qualità del lavoro e della produttività. Cioè si è riusciti a fare buona sintesi tra due interessi: quello dell'azienda, che ricerca il profitto e quello dei lavoratori che vogliono un lavoro stabile e possibilmente ben remunerato. Questa sintesi produce quindi due effetti positivi: l'azienda produce buoni margini di profitti e per i lavoratori c'è una migliore occupabilità, accompagnata spesso anche da aumento dell'occupazione e buoni premi produttivi, quindi un aumento di salari e stipendi. Infatti i processi di innovazione, andati a buon fine sul prodotto o sul processo produttivo, generano sviluppo per l'azienda e di conseguenza danno più certezze ai lavoratori. Quindi secondo i sindacati, ma spesso anche per le aziende, il modello partecipativo, del coinvolgimento, è in grado di far combaciare gli obiettivi aziendali di competitività e produttività con quelli di una migliore qualità del lavoro in senso lato per i lavoratori.