

FONARCOM

Tanti gli argomenti nel webinar internazionale organizzato da Cifa, Fonarcom e Hrc

L'innovazione dalla formazione

La ricchezza delle aziende è avere dipendenti aggiornati

Pochi giorni fa, con il webinar internazionale An open innovation ecosystem post 4.0 digital, organizzato dall'associazione datoriale Cifa, dal fondo interprofessionale Fonarcom e da Hrc (Human resources community), si è cercato di rispondere a una domanda: può l'Italia aprirsi all'innovazione digitale e diventare una Start-up nation? Occorreva conoscere le esperienze di altri paesi. Si è cominciato con Israele.

Israele è sicuramente una startup nation. Una legislazione favorevole, il giusto mix di investimenti statali e capitali privati e l'interazione strettissima tra università, hub di ricerca e imprese ne hanno fatto la prima nazione al mondo per numero di startup e brevetti. Conoscere le ragioni di questo primato ha fornito ai partecipanti del webinar (che si può riascoltare su www.illavorocontinua.it) spunti di riflessione sulla situazione italiana e sulla strada che dovremmo intraprendere.

Andrea Cafà, presidente di Cifa e di Fonarcom, ha aperto i lavori accennando ai nodi non sciolti che bloccano l'innovazione e frenano la crescita delle nostre imprese, suggerendo anche il percorso per vincere la sfida dell'innovazione.

Formazione, fertilizzante dell'innovazione.

La situazione italiana è presto descritta: gli investimenti pubblici e privati sono insufficienti, il sistema burocratico resta lento e gravoso e i tre attori chiave dell'open innovation - mondo della ricerca, sistema produttivo e istituzioni - dialogano a fatica. Difficile che cresca «una vera cultura dell'innovazione». Di fronte a tanto immobilismo, a cambiare le cose, e in modo violento, è arrivato il Covid. «Si deve e si può ripartire», dice il presidente di Fonarcom Andrea Cafà, «ma serve un dialogo aperto tra istituzioni, impresa e mondo della ricerca. Un dialogo che possa migliorare la reputazio-

ne del sistema paese grazie a un modello virtuoso di ricerca e sviluppo, tale da attrarre l'interesse degli investitori, siano essi pubblici o privati, nazionali e internazionali. È importante che imprese e lavoratori», continua Cafà, «capiscano che la formazione continua è il fertilizzante dell'innovazione diffusa e aperta. Senza è impossibile sopravvivere, figurarsi crescere, creare valore e competere a livello globale. Sono la formazione continua e le competenze professionali dei lavoratori, acquisite in ambito aziendale, a rendere possibile l'innovazione».

Consapevole di questa connessione tra formazione, acquisizione delle competenze, innovazione e sviluppo, Fonarcom, il fondo interprofessionale di Cifa e Confsal, ha fatto una scelta importante: ha investito ben 4 milioni di euro nello strumento Diginova per finanziare le competenze digitali dei dipendenti delle imprese. Le aziende possono presentare piani formativi fino ad aprile del 2021.

«L'innovazione è una sfida», conclude Cafà. «Per superarla è necessario dar vita a una vera cultura dell'innovazione sia nel settore privato sia nel settore pubblico. Gli agenti del cambiamento imparino a dialogare e il governo favorisca l'open innovation in Italia».

La vera ricchezza delle aziende è il capitale umano formato.

Concluso il primo intervento, la parola passa ad Angelo Maria Petroni, segretario generale di Aspen Institute Italia e professore di logica e di filosofia della scienza all'università Sapienza di Roma.

«Anche nel nostro paese si è studiato il trasferimento tecnologico», esordisce Petroni. «Tra le istituzioni che l'hanno fatto la più importante è la Fondazione Cotec, che in Italia nasce nel 2001 e in Spagna e in Portogallo qualche anno prima. Da noi è presieduta dal presidente della Repubblica ed è l'unica istituzione di cui il capo dello

Stato sia presidente onorario. In Spagna la Fondazione Cotec ha avuto un ruolo enorme nel facilitare il trasferimento tecnologico ed è uno dei fattori del successo dello sviluppo spagnolo degli ultimi venti anni».

«In Italia, invece», afferma il professore, «il trasferimento tecnologico risente di mille barriere e incompatibilità, cosa che non accade in Israele, dove convergono due modelli: il primo prevede l'interconnessione tra mondo universitario pubblico e privato, soprattutto pubblico, e mondo delle imprese; il secondo modello punta sulla formazione del capitale umano. Il mio ragionamento parte dalla frase di un grande economista francese dell'Ottocento, Frédéric Bastiat, che diceva "Ogni ricchezza è sempre e soltanto ricchezza di persone". Un edificio non vale niente se non c'è qualcuno che lo usa. La ricchezza è fatta sempre e soltanto da uomini e donne. Gary Becker, premio Nobel per l'economia nel 1992 e inventore del termine "capitale umano", affermò, a metà degli anni 90, che se si calcolava il capitale umano degli Stati Uniti e il valore del capitale fisico, quello umano era oltre il 90%. La ricchezza dell'America era fatta dalle persone, non dall'Empire State Building né dalle fabbriche. Del resto, cos'è il capitale fisico se non un capitale umano solidificato, concretizzato. Il capitale sociale è l'interconnessione del capitale umano: un'azienda e un'istituzione sono capitale sociale perché interconnettono persone. In Italia abbiamo bisogno di sviluppare il capitale umano. Il nostro numero di laureati è molto basso, l'abbandono scolastico è terribile. La stessa formazione ha un ruolo piuttosto limitato. Per molti anni sono stato direttore della scuola superiore della pubblica amministrazione, deputata a selezionare e a formare i dirigenti dello Stato. Gli accordi sindacali prevedevano allora che la p.a. dovesse spendere il 2% del



monte salario in formazione. Non si è mai arrivati oltre lo 0,8 %».

A questo punto Petroni stringe sul nodo principale: «Abbiamo un problema di formazione di capitale umano dal livello scolastico al livello universitario fino al mondo del lavoro, soprattutto nell'ambito pubblico. Nel mondo del lavoro privato, ovviamente, ci sono grandi differenze tra grandi e piccole aziende. In Italia circa il 95% dei dipendenti lavorano in aziende con meno di 5 persone. È chiaro che la formazione in contesti così piccoli avviene on the job, molto più raramente in forma strutturata. La questione dimensionale in Italia incide su tutto ciò che riguarda la formazione dei lavoratori. Da qui l'importanza delle associazioni che interconnettono anche le piccole aziende e sono in grado di fornire a costi ragionevoli una formazione per il proprio personale».

Per il professore occorre capire che «a contare di più non è tanto il fatto di reperire le risorse, che ci sono e si trovano, bensì persuadere gli italiani che c'è bisogno di più capitale umano. Senza capitale umano non ha senso acquistare un nuovo computer o adottare una nuova linea produttiva, perché non verrà utilizzata bene e diventerà immediatamente vecchia. Abbiamo eccellenti sistemi di valore aggiunto, siamo il secondo paese in Europa per la manifattura, abbiamo una bilancia dei pagamenti talmente eccedentaria che non

siamo debitori a nessuno nel mondo. È il mondo che ci è debitore. Non siamo un paese indebitato, casomai siamo accreditati nei confronti dell'estero». E alla domanda «Come persuadere le imprese italiane ad adottare il modello (israeliano) di investimento sul capitale umano?», che giunge dal pubblico, Petroni risponde: «Si persuade soprattutto con l'esempio. Bisogna evidenziare e far conoscere gli esempi di aziende che hanno migliorato i loro bilanci e i loro profitti investendo sul capitale umano e sulla formazione. I discorsi teorici non hanno molta presa sugli imprenditori. Vanno presentati esempi di aziende che sono migliorate e si sono sviluppate grazie all'investimento e alla cura del capitale umano che è fatto di welfare aziendale, di ascolto delle esigenze del singolo lavoratore, di cura della sua crescita». «Purtroppo, nel rigido sistema normativo italiano spesso gli imprenditori hanno l'idea che i dipendenti siano un problema, per cui meno se ne hanno meglio è. Questa è una via darwiniana che funziona solo qualche volta in situazioni eccezionali, ma considerare i lavoratori come sostituti delle macchine non è il modo giusto per far sviluppare l'azienda», conclude Petroni.

In Israele funziona il tech transfer.

Dopo due interventi italiani ecco arrivare in diretta da Israele le testimonianze di due protagonisti dell'innova-

zione. Parla per primo quello che è stato dal 2016 al 2019 l'ambasciatore di Israele in Italia. Grande conoscitore del nostro paese, e attualmente amministratore delegato di Herzog Strategic (Hs), Ofer Sachs individua subito i fattori che hanno deciso il successo dell'esperienza israeliana, a partire dalla grande apertura mentale nel trovare soluzioni.

Apertura assecondata anche in questi tempi difficili. Dice Sachs: «Il governo di Israele, quando ha visto che i casi erano di nuovo in aumento, ha deciso di fare un secondo lockdown. Il tema dell'open innovation sarà il day after di questa pandemia, quando dovremo recuperare e gestire la ripresa». Per l'ex ambasciatore «l'emergenza influenzerà pesantemente Israele, come il resto del mondo. Saremo costretti, ne sono convinto, a convivere con la pandemia anche nei prossimi anni e l'economia globale non potrà che esserne duramente compromessa». Sachs passa quindi a spiegare gli elementi che hanno favorito l'innovazione in Israele: «Quando si analizza la nostra struttura demografica, risulta evidente, pur essendo Israele un paese sviluppato, un'analogia con i paesi sottosviluppati: l'85% della popolazione è sotto i 65 anni, il 35% è sotto i 18 anni. Siamo una popolazione giovane, una caratteristica legata alla nostra capacità di crescere a ritmo elevato e di adottare rapidamente le nuove tecnologie».

© Riproduzione riservata ■



Andrea Cafa'



Angelo Maria Petroni



Ofer Sachs