

Quando il cambiamento diventa la forza propulsiva di un settore industriale vuol dire che tale settore ha un futuro e che sarà in grado di generare profitto. È implicito però che saper “cavalcare” il potenziale business implica la capacità di volere mettere in atto azioni organizzative non sempre allineate ai canoni della tradizione del mondo del lavoro. Per diventare o semplicemente rimanere competitivi occorrerà quindi saper implementare modelli che sappiano rappresentare un momento di forte discontinuità rispetto quanto in essere nella consapevolezza che la velocità nell’agire è parametro cruciale. È facile pensare che le nuove regole del gioco saranno indispensabili per i cosiddetti “settori nascenti” ma è comunque certo che anche gli ambiti industriali più consolidati avranno la necessità di inventare nuove soluzioni e conseguentemente declinare le professioni di oggi nella logica di domani.

Come in altri settori “tradizionali” le aziende che operano nelle Scienze della Vita già vedono ampliarsi gli orizzonti di nuove aree di business che potranno diventare accessibili e quindi generare profitto solo se affrontate con spirito nuovo e capacità creativa. **La ricerca e l’innovazione saranno più che mai fattori propulsivi e fisiologicamente sarà la ricerca l’incubatore che dovrà generare nuove soluzioni in cui impresa e ricercatori potranno identificarsi.** Nel mondo farmaceutico ad esempio sono già caduti alcuni pilastri dell’organizzazione di ieri e vediamo come le nuove opportunità scaturiscano più da snelle reti di interazione che da monolitici centri di ricerca dai costi di gestione impraticabili. È “l’open innovation” che ogni azienda declina in relazione alla sua forza economica dove comincia ad emergere la necessità di ridisegnare la figura del ricercatore: lavoratore subordinato, libero professionista o altro. **È questo il punto cruciale perché la ricerca prima che con le strutture si fa con i ricercatori,** donne e uomini adeguatamente formati, motivati e opportunamente gestiti.

Nel nostro sistema il “Jobs Act” ha immesso apprezzabilmente un certo grado di flessibilità ma necessariamente è stato tarato sulla moltitudine dei lavoratori mentre proprio per le ragioni che vedono ricerca e innovazione come discriminante in positivo per la crescita di un’impresa diventa imprescindibile inventare una soluzione mirata che sappia rispondere a esigenze peculiari di chi ha scelto il rischio dell’innovazione come elemento di crescita sia esso il ricercatore o l’impresa. In termini di popolazione coinvolta parliamo di numeri piccoli ma sufficienti per trasformarsi in laboratorio in cui sperimentare nuovi modi di intendere il lavoro in cui la produttività è il risultato di una catena di soluzioni eterogenee. In ricerca si potrà dimostrare che l’eccezione non esiste in quanto sono la routine e l’omologazione

a rappresentare il vero freno all'innovazione. Per definizione è la ricerca che opera all'inizio della filiera e quindi sarà attraverso la capacità di chi opera in ricerca che si inventeranno nuove soluzioni "agili" anche nella gestione delle risorse umane.

Non è l'exasperazione di un particolarismo votato a creare una nuova obsoleta corporazione ma il tentativo di mettere a fattor comune la creatività e la capacità di rischiare proprie del mondo della ricerca. **Riconoscendo al ricercatore il ruolo di soggetto promotore del cambiamento per induzione sarà possibile trattenere le forze migliori che il nostro Paese ha costruito a caro prezzo.** I processi migratori delle popolazioni non sono indotti solo da eventi drammatici come guerre o discriminazioni sociali. Anche la competizione economica può drenare le migliori risorse di un Paese quando questo non sappia adeguarsi alla competizione. Anche questa è una guerra meno rumorosa e appariscente ma non per questo meno devastante. I nostri ricercatori sono apprezzati in tutto il mondo ma non possiamo permettere che diventino emigrati "one way" di lusso pena la decadenza del nostro Paese.

È necessario agire con rapidità proprio intervenendo in ricerca, area dove si fa la differenza, riconoscendo al ricercatore la peculiarità del ruolo. **In passato furono quei lavoratori che oggi sono identificati dal Codice Civile come "Quadri" a dare una sterzata forte ai sistemi organizzativi dell'epoca, oggi sono i ricercatori che si propongono a un riconoscimento tanto necessario quanto ineluttabile.** Sarà l'esempio per partire in un processo di rinnovamento del mondo del lavoro dove la domanda e l'offerta cercano già oggi un dialogo che i modelli attuali non permettono. Reiterare quanto in essere è controproducente oltre che antistorico. La globalizzazione ha abbattuto di fatto quelle frontiere che per il ricercatore non sono mai esistite e la storia ci ha dimostrato che un muro è costruito solo per essere abbattuto.

Fulvio Uggeri

Head of Global R&D, Global Business Unit Imaging di Bracco Imaging SpA

Scarica il PDF 