

# Università e Impresa

## Una partnership per la crescita



Alberto Servida  
Dipartimento di Chimica  
e Chimica Industriale  
Università di Genova

**R**ecentemente su *Il Sole 24 Ore* si è aperto un dibattito sulle possibili “ricette per ripartire” e uscire dall’*impasse* in cui il nostro Paese si trova in questo momento di grave congiuntura economica. La fotografia della situazione è allarmante: il prodotto interno lordo italiano è cresciuto meno velocemente della media europea (il divario è di circa otto punti percentuali). Il modesto tasso di crescita della produttività rappresenta una delle ragioni principali che hanno portato a questa stagnazione economica, e che ha favorito la perdita del potere di acquisto dei salari italiani (contrazione del 5,1% contro una media europea del 4,1%).

A differenza di altri Paesi europei, l’efficienza di utilizzo dei fattori produttivi è cresciuta molto lentamente non solo nei settori dei servizi e della pubblica amministrazione, ma anche nel comparto manifatturiero, vero motore della crescita. Il dato è preoccupante: in Italia, nel periodo 1995-2007 il valore aggiunto per ora lavorata è aumentato del 6,6% contro il 45% della Germania e il 51% della Francia. Nonostante i salari bassi, la modesta crescita della produttività ha portato a una marcata penalizzazione della nostra competitività in termini di costo del lavoro per unità di prodotto che, a partire dall’entrata in vigore della moneta unica, è aumentato del 25% rispetto alla Germania e del 10% rispetto alla Francia.

I vari opinionisti concordano sul fatto che possibili misure di correzione di questa deriva richiedono una più efficiente allocazione delle risorse (private e pubbliche), più meritocrazia nel sistema dell’istruzione (scuola media superiore e università) e della ricerca, e maggiori investimenti in innovazione.

A mio avviso tutto ciò è insufficiente se non è accompagnato da una reale valorizzazione e da un efficiente utilizzo del capitale umano (asset intangibile strategico per l’azienda del XXI secolo). Fare innovazione vuole anche dire sviluppare le conoscenze all’interno dell’azienda investendo non solo in ricerca e sviluppo, ma anche in formazione. Le aziende dovrebbero rivedere i loro programmi di assunzione dei giovani laureati, pur mantenendo la flessibilità necessaria per sostenere la competitività. Se vogliamo che i nostri giovani talenti non lascino il nostro Paese non possiamo pensare di attrarli con stage da 520 Euro al mese o, per i più fortunati, con contratti a tempo determinato da 1.000 Euro mensili. È necessario investire nelle giovani leve, anche attraverso una più decisa valorizzazione della figura professionale del Dottorato di Ricerca (PhD) riconoscendone l’elevato profilo professionale che potrebbe trasformarsi in un reale vantaggio competitivo per l’azienda. A questo proposito, sarebbe auspicabile un maggior coinvolgimento delle imprese nei programmi di Dottorato, con il conseguente aumento del numero di borse finanziate da aziende. Questo costituirebbe un primo passo verso una più stretta collaborazione tra il mondo imprenditoriale e quello accademico, azione che favorirebbe la crescita di entrambi i settori.

Non dobbiamo dimenticarci che uno degli obiettivi della ricerca di base e applicata è quello di dare risposte (soluzioni) “ai bisogni” tecnologici e sociali. È anche attraverso un approccio sistemico alle collaborazioni impresa-università che possiamo pensare di recuperare il gap, in termini di investimenti in ricerca industriale, che ci separa dalle realtà tecnologicamente più avanzate.