

Un patto di crescita per la nuova classe dirigente

Università, istituzioni e imprese devono collaborare. Per «irrorare» di innovazione la formazione dei giovani.

di Sergio Dompè*

■ La crisi ha messo tutti di fronte alla realtà. Quella di un contesto sempre più competitivo a livello internazionale, con trend complessi da gestire, come l'invecchiamento della popolazione in Occidente e l'emergere di Paesi di nuova industrializzazione in Oriente. I giovani, chiamati a essere nuova classe dirigente, possono raccogliere la sfida per il futuro e rispondere alle difficoltà del quadro.

Hanno però bisogno anche in Italia di un modello da seguire lungo due asset strategici: la partnership e la multidisciplinarietà.

Oltre a un mercato del lavoro dinamico, nel nostro Paese serve un patto di crescita fra università, istituzioni, centri di ricerca e imprese, che tenga conto delle necessità concrete per fronteggiare la crisi.

Perché generare classe dirigente – compito imprescindibile di quella attuale – è possibile. Ma per farlo è fondamentale «irrorare» di innovazione il processo di formazione dei giovani. E farlo subito tenendo conto delle esigenze dell'Economia della conoscenza.

Le aziende pubbliche e private chiedono infatti, da tempo, più professionisti nell'area tecnico-scientifica e meno laureati in scienze sociali. Per non lasciare inevasa la domanda di ingegneri, chimici, matematici e fisici. Un gap da recuperare con urgenza, orientando gli studenti degli istituti superiori verso le facoltà scientifiche e alimentando i rapporti tra l'università e il mondo dell'economia e della finanza.

Un meccanismo virtuoso attuato, con intelligenza strategica, dalla Luiss con l'inaugurazione recente della prima scuola italiana per i futuri dirigenti, che coniuga innovazione e produttività con etica e responsabilità sociale.

Solo un contesto competitivo può generare qualità ed efficienza. Tanto più se si considerano i dati relativi a quanti hanno tra i 20 e i 40 anni. In India e Cina sono 820 milioni, ossia 14 volte il totale della popolazione italiana.

In Italia sono invece 15 milioni e trecentomila: il 26% del totale contro il 20% degli over 65. Nelle due potenze asiatiche il rapporto è del 32% contro il 7,5%.

Cifre sufficientemente chiare per spingere il nostro Sistema a cambiare rapidamente marcia. Ma per competere ad armi pari bisogna combattere quella forma insidiosa – e particolarmente diffusa nei Paesi emergenti – di dumping sociale, con l'armonizzazione delle condizioni di tutela dell'ambiente, dei processi produttivi e dei diritti degli stessi lavoratori/cittadini tramite, in primis, l'accesso ai servizi sanitari nonché ai trattamenti pensionistici.

L'industria avanzata è alla ricerca di cervelli di qualità, menti «trasversali» e adattabili all'innovazione.

E la farmaceutica è caratterizzata proprio da questa spinta all'innovazione, dall'elevato livello degli investimenti in impianti sempre più avanzati e dalla qualità delle risorse umane.

Nelle nostre aziende l'occupazione deve essere necessariamente di alto profilo qualitativo (il 90% del personale è laureato o diplomato, molto più della media del totale economia).

Ci sono molti giovani, uomini e donne, che portano la loro passione ed esperienza sui banchi dei laboratori. E non solo.

Abbiamo, inoltre, una propensione alla formazione continua pari al doppio della media dell'industria, sia in termini di imprese sia di addetti coinvolti.

Perdere tutto questo sarebbe davvero inaccettabile. Dobbiamo sostenere i talenti nel Paese e creare le condizioni

perché l'Italia possa cogliere, grazie alle sue doti, le opportunità dei nuovi mercati.

Generando, a partire dalla crisi in atto, una classe dirigente all'altezza.

Non a caso, Paul Romer, uno dei più importanti economisti della crescita, afferma: «A crisis is a terrible thing to waste».

* presidente Farminindustria



L'ETÀ PREZIOSA Gli italiani tra 20 e 40 anni sono solo il 26% della popolazione.