

Si parla molto spesso di innovazione nel mondo dell'impresa, in genere viene sottolineata la sua importanza per una maggiore produttività e quindi per una presenza più competitiva sui mercati.

All'innovazione tecnologica sono dedicati incentivi pubblici, ricerche, libri, convegni e notizie nei mass media. Per esempio, da alcuni decenni sentiamo tanto parlare di web, di commercio elettronico, di informatizzazione di uffici e case, di energie rinnovabili, oltre che di automazione industriale.

Insomma, la tecnologia piace davvero tanto, anche se i suoi effetti possono essere antisociali e mettere in crisi la vita di singole persone e famiglie. Se le fabbriche e gli uffici di una impresa vengono automatizzati, per esempio, quell'impresa può riuscire a produrre a più basso costo nel giro di qualche anno, riducendo le persone impiegate. Questo richiederebbe una soluzione per le persone e i territori che perdono posti di lavoro ma anche in questo caso, siamo di fronte a un argomento poco trattato pubblicamente.

Lasciamo per un momento il discorso sui benefici e i problemi legati ai processi di innovazione tecnologica. Voglio invece concentrarmi sulla quasi totale assenza nei media del tema nell'innovazione organizzativa e cioè sull'assenza di dibattito pubblico che riguardi i modi in cui le persone entrano in relazione fra loro per fare impresa. Cosa è cambiato dagli anni 60 ad oggi in questo ambito? forse non molto, a parte i costumi sociali che hanno modificato leggermente il modo di rapportarci l'un l'altro sui luoghi di lavoro.

Voglio provare a specificare meglio cosa intendo per innovazione organizzativa. Il modo di organizzarsi per produrre beni e servizi nelle imprese dipende anche dall'innovazione tecnologica, sappiamo bene quanto siano stati rivoluzionari i personal computer in tutti gli uffici e ancora di più l'esistenza di un web velocissimo e frequentato da tutti. Gli elementi organizzativi del fare impresa però sono più strettamente connessi a queste questioni:

- luogo di lavoro e mobilità
- ruoli organizzativi e comunicazione
- caratteristiche dei contratti di lavoro
- differenziazione delle retribuzioni nell'impresa
- orario di lavoro e responsabilità

In definitiva, su queste questioni siamo fermi da molti decenni, quando invece

sarebbe necessario sperimentare nuovi modelli organizzativi, nuovi modi di combinare questi elementi, per produrre beni utili e permettere una vita migliore a lavoratori, professionisti e consumatori.

Facciamo qualche esempio, il telelavoro è sempre più possibile grazie al web e al clouding, che consente la condivisione a distanza dei file ma purtroppo nessuno sembra occuparsene molto, ne in ambito pubblico ne in ambito privato.

Se il 25% delle ore di lavoro fossero lavorate a distanza, avremmo meno traffico, meno inquinamento e più tempo per casa e famiglia. Forse anche più produttività e quindi maggiore competitività.

Un'altra questione del tutto assente riguarda la differenziazione dei ruoli organizzativi, delle responsabilità e degli stipendi. Anche le imprese più tecnologiche proseguono il loro modo di lavorare con innumerevoli livelli di carriera, demotivando e deresponsabilizzando i livelli più bassi della gerarchia.

La necessità di rapide scelte organizzative nelle imprese, come quelle di un timoniere in una nave o di un generale in un esercito, non giustificano la grande arretratezza culturale su queste questioni organizzative.

Sicuramente bisognerebbe discutere di soluzioni diverse a seconda della dimensione dell'impresa e del settore in cui si lavora ma il problema è che tutto questo non è considerato tema di dibattito pubblico, ne dai grandi manager ne dai politici.

Anche tante startup o piccole imprese, nel settore dei servizi avanzati lavorano con orari incompatibili con chiunque voglia avere una famiglia, eppure se ne parla, a prescindere, come la parte più avanzata del paese, quella appunto più innovativa.

Un discorso a parte andrebbe fatto per i tanti lavori usuranti o pericolosi, per esempio nell'edilizia ma anche in campo pubblico come nei pronto soccorso. Come società beneficiamo tutti del lavoro di questi professionisti e lavoratori ma non abbiamo ideato modelli organizzativi che rendano questi lavori meno usuranti e pericolosi.

Nuove forme di contratti, con orari di lavoro e retribuzioni ad hoc in quei settori ad alto livello di stress lavorativo, oltre a farci diventare una società più civile, permetterebbero di ottenere una qualità di prodotto e di servizio migliore per tutti.

L'innovazione tecnologica porta tanti vantaggi ma bisognerebbe occuparsene senza fanatismi e contenendo i tentativi speculativi di chi occupa posizioni dominanti di mercato. Penso che qualcuno nelle università e in politica dovrebbe provare a finanziare i ricercatori e le imprese che vogliono migliorare la cultura organizzativa e del lavoro.

Per quello che riguarda le possibilità di praticare innovazione organizzativa nella propria piccola impresa o nel proprio gruppo di lavoro esiste secondo me un'unica possibilità realmente migliorativa e corrisponde alla scelta di far circolare nella propria micro impresa più informazione possibile. In questo modo si può ottenere una partecipazione sempre più consapevole di chi lavora, su rischi e opportunità di mercato per l'impresa nel suo insieme.