

Sessione 25: Innovare includendo o escludendo? Effetti (in)desiderati di politiche e strategie nelle eccellenze produttive

La capacità di produrre innovazione e sviluppo è sempre più legata alla complessa interazione di una pluralità di attori, in cui i soggetti istituzionali, attraverso i meccanismi di regolazione, configurano il contesto entro il quale produrre e sostenere sistemi di innovazione. L'innovazione come concetto polisemico, legata anche alla necessità di favorire sistemi maggiormente inclusivi e sostenibili, nasce dunque da complesse dinamiche di costruzione sociale, interne e esterne alle aziende, frutto dell'integrazione fra il capitale umano e relazionale degli agenti innovatori, le dotazioni territoriali e i beni e le risorse negoziali disponibili.

La dimensione istituzionale e il sistema di regolazione rappresentano elementi determinanti nell'attivazione di meccanismi che favoriscono o inibiscono l'innovazione. In Italia la contrattazione collettiva ha giocato storicamente un ruolo importante nel contribuire alla definizione di regole e prassi, ad esempio nel superamento della cd. "trappola della produttività", inserendo la variabile retributiva quale punto di raccordo tra produttività e costo del lavoro. Se queste variabili hanno avuto un peso significativo a livello macroeconomico, la capacità innovativa – e i suoi contenuti e modalità di declinazione – si è sviluppata soprattutto nei contesti territoriali e aziendali.

Al livello locale è stato progressivamente assegnato un ruolo di regia, per la maggiore facilità di favorire il coordinamento tra attori diversi e tra vari comparti produttivi. In questo scenario, la spinta verso forme di regolazione e contrattazione decentrata è andata proprio nella direzione di assegnare maggior rilievo alle arene locali e ai contesti aziendali, anche per aumentare le chances di innovazione specifiche dei territori.

Meno chiaro l'esito di questi processi complessi, che hanno investito principalmente tre ambiti:

la regolazione (o di ri-regolazione verso il basso, secondo alcuni) dell'estrema diversificazione delle condizioni di lavoro che ha generato profondi cambiamenti nelle modalità di relazione dei lavoratori con l'impresa, dovuti anche all'indebolimento dei sistemi nazionali di contrattazione, all'aumento delle differenze tra protezione e tutela come anche tra premialità e incentivi;

la composizione dell'arena degli attori, di mercato e non, pubblici e privati, e le loro risorse di potere, la costituzione di reti, sistemi di scambio e servizi che hanno nel radicamento territoriale e nello sviluppo di alcuni agglomerati locali la chiave per accrescere le economie esterne materiali e immateriali a cui le singole imprese e territori possono riferirsi in chiave competitiva o collaborativa;

la coesione sociale, attraverso il superamento o viceversa il consolidamento o la creazione di disuguaglianze interne alle aziende in termini di reddito e protezioni sociali soprattutto in riferimento a particolari gruppi (donne, giovani, lavoratori a termine, autonomi ecc.), o esterne lungo il confine tra lavoratori e cittadini (ad esempio rispetto alla fruizione dei benefit del welfare occupazionale).

Più in generale, quanto le politiche e le pratiche innovative implementate sono eque, a livello meso e micro? O quanto invece producono disuguaglianze interne e/o esterne all'azienda? E attraverso

quali micro-fondamenti e meccanismi socio-economici? E se presenti, quali sono le implicazioni (sociali ed economiche) di una bassa capacità di inclusione delle politiche e pratiche di innovazione?

Alla luce di queste considerazioni la sessione incoraggia l'invio di contributi di ricerca nazionali e internazionali, sia di carattere teorico che empirico orientati ad esplorare tra gli altri, i seguenti temi:

- Che tipo di policy, istituzioni e attori svolgono un ruolo determinante per sostenere sistemi di innovazione maggiormente inclusivi? E come viene declinata l'inclusione e a chi viene riferita?
- Quali sono nei mutati assetti regolativi gli attori coinvolti, le connessioni instaurate, il livello di verticalizzazione (presenza di leadership) e la tipologia di risorse impiegate (interne vs esterne)?
- Quali meccanismi intra-aziendali creano/limitano le disuguaglianze (soggettive o oggettive *a la* Lamont o organizzative *a la* Noordegraaf) tra lavoratori nelle aziende cosiddette innovative?

Coordinatrici: Luisa De Vita (luisa.devita@uniroma1.it) e Silvia Lucciarini (silvia.lucciarini@uniroma1.it), "Sapienza" Università di Roma.