

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 27 febbraio 2023, n. 8

La regione Emilia-Romagna ha varato lo scorso 9 febbraio il progetto di legge n. 6108 recante misure finalizzate all'attrazione, permanenza e valorizzazione dei talenti ad elevata specializzazione all'interno del territorio. Il contesto in cui atterra la novella legislativa vede la recente inaugurazione della Data Valley europea, con sede a Bologna, che pone la regione alla quinta posizione a livello mondiale nella classifica per la gestione e l'analisi di grandi quantità di dati applicati. **In questo quadro, l'intervento legislativo rappresenta quindi un significativo investimento volto ad attrarre grandi professionalità e a consolidare la posizione della regione nel panorama comunitario e internazionale.** Più in generale, l'iniziativa della regione rappresenta un interessante (e innovativo) tentativo da parte di un'istituzione pubblica di rispondere a quella che, anche in passato, è stata definita come una vera e propria "**war for talent**" dove aziende e territori si contendono i talenti migliori provando a fronteggiare le sfide poste dai driver economici, demografici e tecnologici (per approfondire si veda T. Galeotto, *Una nuova "war for talent"? Alcuni spunti dal report Retaining Talent at All Ages (OECD)*, Bollettino ADAPT 30 gennaio 2023, n. 4).

Per quanto concerne le finalità dell'intervento, è possibile rilevare come il principale obiettivo consti nel realizzare e potenziare le condizioni economico-sociali affinché il territorio emiliano-romagnolo possa rendersi ancor di più appetibile per giovani professionisti. In tal senso, le proposte e le linee programmatiche contenute nella delibera delineano una prospettiva di intervento multilivello che non si riduce ad un mero investimento economico, bensì viene ampliato alla volontà di creare reti e partenariati a livello territoriale e locale per una serie di interventi sul fronte occupazionale, formativo e dei servizi alla persona.

Su questa linea la regione intende, in primo luogo, sostenere il sistema produttivo e gli

enti di ricerca pubblici e privati al fine di creare un alto tasso di specializzazione e innovazione nell'ottica della promozione e dell'internazionalizzazione del territorio. Un secondo ambito di interventi riguarda altresì **l'attrattività e il funzionamento dei servizi accessori**, posti a corollario dell'attività professionale, intelligentemente intesi come un elemento cardine per l'*attraction* e la *retention* dei talenti a livello locale. Su tale versante il focus riguarda la capacità di accogliere e di mettere a disposizione un ventaglio di prestazioni capaci di rendere possibile, piacevole e duratura la permanenza dei talenti e dei rispettivi nuclei familiari. **Tra gli interventi vi sono la promozione di intese semplificatorie in materia di rilascio di visti, l'internazionalizzazione del tessuto scolastico-universitario per accogliere giovani provenienti da ogni e parte del globo, passando in ultimo dal tema della residenzialità.**

Per quanto riguarda le modalità attuative dei progetti e delle linee programmatiche del manifesto, la strada tracciata è quella della partnership pubblico-privato all'interno del quale la regione svolge funzioni di abilitazione, sostegno e incentivo a iniziative promosse da imprese, terzo settore e centri di ricerca. A tal proposito, viene fatto riferimento (Art.6) al sostegno di assegni, contratti e dottorati di ricerca, progetti di ricerca europei, summer e winter school e alla programmazione di percorsi di studio volti al riconoscimento del doppio titolo e i servizi di accompagnamento al lavoro e sostegno alla carriera, anche nell'ambito del mondo ITS. Tuttavia, non vengono esplicitati alcuni strumenti formativo-occupazionali, come l'apprendistato di I (per l'istruzione e formazione professionale e i percorsi tecnici) e di III livello (per università e ITS) che potrebbero trovare terreno fertile all'interno del progetto e che già rappresentano, in alcune parti della regione, un modello di esperienza virtuosa per la creazione di vere e proprie filiere formativo-occupazionali (Si veda E. Massagli (a cura di), *Il metodo dell'alternanza formativa: un'esperienza. La classe di apprendisti dell'I.I.S.S. Carlo Emilio Gadda di Fornovo di Taro (Parma)*, Nuova Secondaria Ricerca, n. 8, 2018).

Ad ogni modo, la vitalità del territorio è posta come *condicio sine qua non* per il raggiungimento dell'obiettivo prefissato, seppur rimangano ancora da comprendere i contenuti dei programmi annuali (Art.12) che, su proposta della Giunta, daranno corpo a queste enunciazioni. In questo senso, al fine di "tenere il polso" dell'iniziativa, viene prevista l'istituzione di un organo denominato Comitato regionale per l'attrazione, la permanenza e la valorizzazione dei talenti, il quale avrà funzioni consultiva e di monitoraggio rispetto alle politiche approvate dalla Giunta, composto delle parti sociali che hanno sottoscritto il Patto Regionale per il Lavoro e per il Clima, e sarà l'unico organo stabile del piano. Questa decisione assegna quindi un ruolo centrale al sistema di relazioni industriali che potrà accompagnare lo svolgimento degli

interventi favorendo anche il dialogo e l'informazione su reali fabbisogni territoriali di lavoratori e imprese.

Per meglio comprendere la portata del progetto, risulta essere di non secondaria importanza la definizione di “talento” proposta dalla delibera. In tal senso, come si evince dall'articolo 2 del testo, il riferimento è a “*talenti ad elevata specializzazione*”, ossia “*persone che, con particolare riferimento agli ambiti previsti dalla Strategia regionale di specializzazione intelligente, abbiano maturato o stiano acquisendo, attraverso percorsi di formazione, ricerca o innovazione, conoscenze ed esperienze di particolare rilevanza*”. Emerge quindi un chiaro indirizzo da parte della regione di puntare su un preciso target di persone dotate di competenze specifiche ed altamente ricercate nell'ambito delle eccellenze territoriali. **Se da una parte è sicuramente apprezzabile il fatto che venga fatta una scelta di campo nei riguardi del target di investimento (talenti ad elevata specializzazione), dall'altra parte, questa prospettiva potrebbe risultare miope qualora non considerasse tutto un bacino di talenti potenziali, quali ad esempio i NEET (giovani che non studiano e non lavorano), che se supportati da politiche ed interventi di sostegno e (re)inclusione sociale potrebbero, almeno in parte, contribuire in modo ancor più significativo allo sviluppo del territorio e della società.** Questo aspetto richiederebbe quindi un intervento di natura complementare dove, a latere di strategie dedicate alle eccellenze come quelle presentate nella delibera, venisse creato un innesto con politiche di (ri)orientamento, (re)inclusione e sostegno a giovani che non studiano e non lavorano ma che rappresentano un bacino fondamentale anche alla luce dei cambiamenti demografici della forza lavoro (sempre più anziana) e del sempre più famelico bisogno delle imprese di nuovi lavoratori e competenze.

Per concludere è quindi possibile osservare come la delibera avanzata dall'Emilia-Romagna rappresenti senz'altro un progetto innovativo e di grande interesse per le premesse che in merito alla valorizzazione del territorio e del capitale umano altamente specializzato in una prospettiva di rete e partenariato tra attori del mondo produttivo, della rappresentanza, della formazione e ricerca e delle istituzioni. Degno di nota è il tentativo di affiancare interventi di matrice occupazionale e formativa ad interventi inerenti al welfare e i servizi territoriali, confermando una visione lungimirante e onnicomprensiva che considera anche la dimensione relazionale e di vita della persona come essenziali nell'ambito delle scelte professionali. A questo aspetto si aggiunge l'intento di **procedere secondo un modello a rete dove l'istituzione regionale, pur avendo spesso un ruolo di capo fila, non ha lo scopo di essere l'unica fautrice degli interventi, bensì di attivare partenariati virtuosi,**

lasciando grande autonomia ai diversi attori coinvolti in un processo di mutuo riconoscimento delle rispettive qualità e competenze. Al netto delle buone intenzioni e dei programmi, occorrerà però attendere la fase attuativa per vedere se quanto presentato nel testo troverà anche un effettivo risvolto pratico.

Tommaso Galeotto

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@TommasoGaleotto](https://twitter.com/TommasoGaleotto)

Pietro Giovannini

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 [@GIOVANNINI_P](https://twitter.com/GIOVANNINI_P)