



Basilicata: Reshoring Talents

SCENARIO DI RIFERIMENTO

La Basilicata del post-Covid affronta una duplice sfida: **bassi indici di managerializzazione delle imprese e una consistente "fuga" di giovani talenti verso il Centro-Nord e l'estero**. Tra il 2013 e il 2022, circa settemila laureati hanno lasciato la regione, con una quota del 42,4% diretta verso mercati che offrono migliori prospettive di crescita e qualità della vita. In questo contesto, la competitività territoriale non dipende più solo dall'innovazione tecnica, ma dalla capacità di attrarre e trattenere capitale umano qualificato. I manager sono chiamati a diventare "snodi" tra i processi aziendali e il contesto locale, imparando a intercettare i bisogni delle nuove generazioni che cercano un equilibrio tra carriera, benessere e riconoscimento del merito.

TARGET

Il progetto prevede il coinvolgimento di diverse categorie di attori chiave:

- **Imprese e Manager:** almeno 20 imprese lucane (di cui 15 aderenti a Fondirigenti) e 20 tra imprenditori e manager (con almeno 12 dirigenti).
- **Giovani Talenti** (25-40 anni): sia quelli operanti in Basilicata, sia quelli residenti in altre regioni italiane o all'estero.
- **Opinion Leader:** 6 figure di rilievo che operano fuori regione, di cui almeno 4 con profili manageriali.
- **Stakeholder di sistema:** Istituzioni, università, centri di ricerca e parti sociali.

OBIETTIVI

L'iniziativa mira a trasformare le imprese e il territorio in luoghi attrattivi attraverso:

1. Analisi quantitativa: ottenere dati aggiornati sui flussi migratori e sulle motivazioni che spingono i giovani lucani a partire o restare.
2. Identificazione delle competenze: individuare un set di competenze manageriali e soft skill necessarie per guidare il cambiamento organizzativo e creare ruoli appetibili per i talenti.
3. Progettazione formativa: sviluppare percorsi di formazione specifici per imprenditori e manager, volti a supportare la trasformazione aziendale.
4. Azione di sistema: passare da iniziative isolate a una strategia condivisa con gli stakeholder territoriali, creando un ecosistema favorevole all'innovazione e alla valorizzazione del capitale umano.



ATTIVITÀ CORE

Le attività principali sono articolate in diverse macro-fasi operative:

- **Ricerca desk e Survey:** raccolta di dati statistici sulla fuga dei cervelli e messa a punto di un questionario testato per le interviste qualitative.
- **Ciclo di interviste:** sessioni di approfondimento per raccogliere idee, criticità e proposte concrete da manager, giovani talenti e opinion leader.
- **Modellizzazione delle competenze:** elaborazione di un modello di competenze basato su studi accademici, best practice internazionali e risultati della survey.
- **Laboratorio di co-progettazione:** un workshop dedicato a testare la bozza del modello con un gruppo selezionato di stakeholder per ricevere feedback e suggerimenti.
- **Diffusione e replicabilità:** produzione di un e-book, organizzazione di un convegno finale e stesura di un report per favorire la replicabilità del modello in altri contesti, specialmente nel Mezzogiorno.

RISULTATI ATTESI

- **Definizione di strategie basate sui dati:** il progetto fornirà un quadro informativo aggiornato e oggettivo sui flussi migratori e sulle motivazioni dei giovani, permettendo di trasformare il "reshoring" in un fattore critico di crescita per il territorio.

- **Modello di competenze validato:** si attende la creazione di un set di competenze manageriali e soft skill specifico, testato attraverso laboratori di co-progettazione, che diventerà un punto di riferimento per le imprese lucane nel rinnovare la gestione del personale.
- **Innovazione della cultura organizzativa:** i manager acquisiranno la capacità di agire come "snodi" dell'innovazione, portando a un riposizionamento delle imprese verso segmenti a maggiore valore aggiunto e migliorando i processi di selezione e retention dei talenti.
- **Consolidamento dell'ecosistema territoriale:** il progetto promuoverà il passaggio da azioni isolate ad azioni di sistema, rafforzando la collaborazione tra imprese, università, centri di ricerca e istituzioni per creare un ambiente favorevole alla nuova conoscenza.
- **Replicabilità del modello:** un risultato fondamentale sarà la produzione di strumenti (come l'e-book e il report finale) progettati per essere esportabili in altri contesti, offrendo una soluzione concreta ai problemi comuni delle regioni del Mezzogiorno.

In sintesi, l'output finale non sarà solo un documento teorico, ma un vero e proprio manuale operativo per il cambiamento, capace di trasformare la gestione delle risorse umane da una funzione amministrativa a un vantaggio competitivo strategico per l'intera regione.

Sito web www.reshoringtalents.it