



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 obiettivo 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