

**RELAZIONE DI MINORANZA**

sul

**DISEGNO DI LEGGE N. 129**

“Disposizioni regionali in materia di sostegno alla permanenza, al rientro e all’attrazione sul territorio regionale di giovani professionalità altamente specializzate - Talenti FVG”

Signor Presidente, Egregie Consigliere, Egregi Consiglieri,

il Disegno di Legge 129 è stato ispirato ed è costruito su alcuni emendamenti presentati dal nostro Gruppo nell’ambito della legge di stabilità 2021. Su richiesta dell’Assessora Rosolen, due di questi emendamenti sono divenuti gli stralci 117-01 e 117-02 (abbinati al disegno di legge) e uno (l’emendamento 7.0.1, lettera C) è stato ritirato per discuterlo nel provvedimento futuro promesso. Il contenuto di questi emendamenti era già stato oggetto di nostra proposta a marzo 2020 allorché ci si accingeva a discutere il Disegno di legge 80, l’originario testo della legge cosiddetta Sviluppo Impresa. Allora, come poi a dicembre 2020, la nostra iniziativa poneva l’attenzione sui giovani e, tra le tante questioni che ruotano attorno a questo ampio universo, cercava di dare una risposta al problema di far restare quelli che di loro hanno investito particolarmente sulla propria formazione, sul territorio regionale una volta completati gli studi, sul come farli tornare qualora avessero scelto come sede di studio altre regioni italiane o altri paesi stranieri, ma anche sul come rendere attrattivi il nostro territorio e il nostro sistema produttivo per altri giovani italiani o stranieri, al punto da portarli ad erigerlo a proprio luogo di lavoro e di vita.

È il tema della cosiddetta “circolazione dei cervelli” che non si limita più, secondo quella che era la visione standard del passato, a limitare le fughe perché rappresentano uno spreco di risorse e l’impoverimento delle competenze interne, ma fa i conti con i cambiamenti già avvenuti e in corso, per cui la mobilità dei giovani inizia precocemente già durante il percorso di studi, i flussi tendono ad essere policentrici, le multinazionali e le grandi aziende li favoriscono spostando i propri dipendenti all’estero, la spendibilità di conoscenze e competenza elevate nelle professioni consente al lavoratore di poter scegliere il proprio posto di lavoro non purché sia, ma in base ad criteri altri che hanno a che vedere con la mentalità aperta del sistema produttivo, la qualità dell’ambiente di lavoro, le opportunità trasparenti di carriera, il livello di retribuzione, la dotazione di servizi del territorio in cui lavorare.

Tutto ciò determina la necessità di integrare politiche di ritenzione volte a contrastare le perdite, politiche di ritorno per recuperare competenze ed investimenti, politiche di reclutamento che migliorando l’attrattività del sistema consentano di colmare le carenze di professionalità e politiche di resourcing che sfruttino efficacemente la diaspora per fare rete bilanciando i flussi in partenza e in arrivo in termini di professionalità.

Nel contesto della nostra Regione il tema ha un’urgenza particolare che non può né essere oscurata dalla necessità di occuparsi dei tanti lavoratori che, prima per la crisi economica, ora per quella



## XII LEGISLATURA

## ATTI CONSILIARI

pandemica e domani probabilmente per gli impatti della trasformazione digitale del sistema produttivo, pone al di fuori del mercato del lavoro, né essere considerata alternativa alla stessa. La competitività del nostro sistema economico e la sua capacità di offrire occupazione non può che essere legata alla sua innovazione e quindi anche all'immissione nello stesso di competenze elevate e professionalità altamente specializzate.

La nostra collocazione geografica periferica, la struttura del sistema produttivo di piccole e medie imprese in cui ancora rischia di prevalere un modello di gestione padronale, la competizione in termini salariali e di rapporti di rete ampi da parte dei territori limitrofi nazionali e stranieri, i nostri indicatori demografici per quanto riguarda natalità e anzianità della popolazione, il tema dello spopolamento delle aree montane, determinano l'urgenza e l'opportunità di esplorare tutte le azioni possibili per incrementare lo stock di professionalità a servizio della comunità regionale con un approccio che considera gli effetti sul sistema generale cercando di legare obiettivi che solo uno sguardo superficiale può considerare compartimentati.

Sono tre i destinatari su cui avevamo ritenuto e riteniamo necessario indirizzare le iniziative: i giovani talenti, le imprese, il territorio. Necessariamente le azioni poi si intersecano e agiscono in modo complementare. Avevamo quindi proposto l'introduzione di una serie di benefit per le giovani professionalità, fossero corregionali trasferitisi altrove in Italia o all'estero oppure semplicemente provenienti da fuori regione o dall'estero, che incentivassero la ricerca del lavoro e il trasferimento sul territorio regionale: contributi per sostenere l'affitto e per abbattere le spese per i servizi della prima infanzia qualora il trasferimento coinvolgesse anche la famiglia. L'attenzione al territorio nel suo complesso e alle tematiche ambientale ci aveva fatto optare per una modulazione dei contributi con criteri di premialità per i trasferimenti in comuni montani e la scelta di abitazione da tempo sfitte o di classe energetica elevata. La Giunta ha ripreso questa nostra proposta nei suoi principi generali introducendo però ulteriori paletti che limitano l'attrattività della misura stessa. Il passaggio per il Centro dell'impiego, pur comprendendo la finalità di qualificare l'attività dei centri stessi portandoli ad occuparsi di profili professionali anche altri oltre a quelli attuali, non risponde alle attitudini di coloro che riteniamo possano essere i destinatari della misura. Ci sono reti di incontro domanda offerta di lavoro più efficaci dei centri dell'impiego. La valorizzazione dei servizi pubblici per l'impiego deva passare per azioni di riqualificazione diretta degli stessi, non per vincoli dati agli utenti.

Ancora il nostro tentativo di derogare completamente ai requisiti di residenza per l'accesso ai benefici per i servizi per l'infanzia è stato mitigato, mantenendo il limite dei 12 mesi pur prevedendo poi la quota massima. Non si può affrontare questa sfida con il freno a mano tirato e con il pregiudizio. Proporremo emendamenti per mantenere maggiore appetibilità ai trasferimenti.

Chiederemo anche di allargare la definizione delle giovani professionalità. Le politiche di ritenzione devono essere agite precocemente. Crediamo quindi necessario includere anche i diplomi di laurea triennale, perché all'estero valorizzati, in termini di posizioni e compensi, più che in Italia.

Nell'ottica di favorire in tutti i modi possibili il ringiovanimento dell'occupazione regionale, pensiamo che attenzione e interventi debbano essere rivolti anche ai diplomati ITS. Nonostante l'elevato livello di occupabilità di quelli formati sul territorio regionale, va contrastata l'attrattività dei territori limitrofi e positivamente aumentata quella nei confronti di giovani formati altrove.



## XII LEGISLATURA

## atti consiliari

Per migliorare l'attrattività delle imprese avevamo introdotto il tema della reputazione delle stesse in qualità di datori di lavori. Corrisponde ad uno dei criteri che guidano le scelte di coloro che cercano lavoro all'estero o che dall'estero lo cercano in Italia ed è un tema che forse non è ancora così familiare alle nostre aziende. Riguarda la capacità di assumersi le responsabilità sociali di impresa, le politiche di welfare e di conciliazione dei tempi di vita e lavoro aziendali, le modalità di gestione del personale e delle carriere interne alle aziende, la trasparenza nella comunicazione e nella condivisione degli obiettivi. All'adozione di questa mentalità e anche alla consapevolezza dell'utilità del ricorso a determinate figure professionali, ritenevamo e riteniamo che le imprese debbano essere formate e incentivate. Abbiamo ritrovato introdotta quasi integralmente la proposta avanzata a dicembre, ma ci lascia perplessi che tali incentivi siano destinati a chi in parte opera già in tal senso anziché cercare di raggiungere chi ancora ne è lontano.

Non è stata invece ripresa la terza delle nostre proposte che prevedeva il finanziamento di progetti di ricerca e sviluppo industriale che prevedessero l'assunzione di giovani professionalità altamente specializzate. Accettabile che si sia riferito che esistono già canali di finanziamento per iniziative simili, tuttavia riteniamo che un pensiero su come facilitare progetti magari legati ai diversi cluster regionali lasciando così trasparire la possibilità di essere immessi in un sistema organizzato e con un progetto di sviluppo, per spingere la domanda di lavoro per giovani professionalità altamente specializzate, sia opportuno farlo.

A queste nostre idee, il disegno di legge giuntale aggiunge poco altro di sostanziale come invece ci saremmo attesi dalla richiesta di stralcio per integrare le nostre proposte in un progetto che doveva essere già in corso di elaborazione. Da un lato la cosa lusinga rispetto alla correttezza della nostra intuizione e delle nostre proposte e dà soddisfazione per il risultato raggiunto al di là della paternità del provvedimento originario. Dall'altro però non soddisfano le giustificazioni portate. Pur avendo compreso l'interpretazione della parola residuale utilizzata dall'Assessora Rosolen, intendendolo come segmento che mancava rispetto all'insieme delle politiche per il lavoro messe in atto, tuttavia avremmo auspicato che l'approfondimento del tema da noi posto portasse anche all'individuazione di ulteriori strumenti innovativi per il migliorare l'attrattività del nostro territorio e del suo sistema produttivo, mettendo insieme competenze diverse e non solo quelle delle politiche del lavoro.

Come ricordato all'inizio, le nostre proposte risalgono di fatto alla vigilia dello scoppio della pandemia. Dopo un anno è difficile ed errato non considerare anche alcuni sostanziali mutamenti che sono avvenuti nel mondo del lavoro primo tra tutti la confidenza assunta con il lavoro agile e il forte impulso alla sua diffusione. Le restrizioni agli spostamenti e la chiusura dei confini ci hanno obbligato a testare la possibilità di lavorare ovunque pur rimanendo a casa. Difficile pensare che si torni indietro da questa evoluzione. Bene sarebbe allora pensare di sfruttarla per attrezzare e promuovere davvero la Regione come luogo ideale di vita e lavoro, con la stessa potenzialità con cui la promuoviamo ai fini turistici. È una frontiera che non possiamo non esplorare conoscendo da un lato il valore del nostro territorio e dall'altro la sua fragilità se pensiamo in particolare ad alcune aree interne e montane. Le giovani generazioni ma anche le imprese più avanzate sono facili ad aderire al cambiamento anche delle modalità di lavoro e cominciare da subito a studiare come valutare e incrementare l'attrattività del territorio per ospitare smartworker o freelancer offrendo servizi e soluzioni nuove magari in esperienze pilota potrebbe essere interessante.



## XII LEGISLATURA

## ATTI CONSILIARI

Offriremo poi al dibattito una seconda suggestione che mira a coinvolgere la diaspora dei tanti corregionali che lavorano all'estero in un processo virtuoso che reciprocamente aiuti a mantenere e procurare contatti per favorire tanto il rientro quanto la circolazione delle giovani professionalità. Abbiamo la fortuna di poter contare su un vivo tessuto di associazioni di corregionali all'estero e il loro coinvolgimento.

Confidiamo che il dibattito in aula possa mostrarsi più aperto e meno difensivo di come ci è parso quello svolto in commissione perché si possa giungere ad un voto unanime che renda merito al contributo dato da tutti.

CHIARA DA GIAU