

<http://www.ilsole24ore.com/art/management/2017-10-12/attrarre-capitale-umano-italia-scommessa-talents-motion-112044.shtml?uuid=AEMGajC>

Attrarre capitale umano in Italia: la scommessa di Talents in Motion

—di Gianni Rusconi | 17 novembre 2017

Un progetto di corporate social responsibility dedicato ai talenti, il primo nel suo genere in Italia, che punta sulle doti attrattive del Belpaese per invogliare le professionalità (nostrane e non) residenti all'estero a varcare i confini nazionali. Si può sintetizzare in questo modo l'idea alla base di «Talents in Motion», iniziativa promossa dal Forum della Meritocrazia e realizzata in collaborazione con LinkedIn, con il sostegno del Ministero delle Finanze e con il coinvolgimento diretto di Aiceo, l'associazione senza fini di lucro (nata nel luglio 2011) che riunisce gli amministratori delegati di alcune fra le più importanti aziende attive in Italia con l'obiettivo di condividere idee e conoscenze per lo sviluppo e l'innovazione.

I PIÙ LETTI DI MANAGEMENT

1. **INIZIATIVE** | 17 novembre 2017
Attrarre capitale umano in Italia: la scommessa di Talents in Motion
2. **RICERCA «INSTITUTE FOR THE FUTURE»** | 16 novembre 2017
Così i robot aiuteranno l'uomo a diventare un lavoratore digitale
3. **STRATEGIE** | 16 novembre 2017
Giappone, così si prepara la nascita di una nuova Silicon Valley
4. **SBAGLIANDO SI IMPARA** | 14 novembre 2017
«Decision-Making» da gli algoritmi, ma se usissimo anche il buon senso?
5. **SBAGLIANDO SI IMPARA** | 14 ottobre 2017
Il cambiamento è una competenza che deve essere coltivata

ULTIME NOVITÀ

Attrarre capitale umano in Italia: la scommessa di Talents in Motion

Un progetto di corporate social responsibility dedicato ai talenti, il primo nel suo genere in Italia, che punta sulle doti attrattive del Belpaese per invogliare le professionalità (nostrane e non) residenti all'estero a varcare i confini nazionali. Si può sintetizzare in questo modo l'idea alla base di «Talents in Motion», iniziativa promossa dal Forum della Meritocrazia e realizzata in collaborazione con LinkedIn, con il sostegno del Ministero delle Finanze e con il coinvolgimento diretto di Aiceo, l'associazione senza fini di lucro (nata nel luglio 2011) che riunisce gli amministratori delegati di alcune fra le più importanti aziende attive in Italia con l'obiettivo di condividere idee e conoscenze per lo sviluppo e l'innovazione.

«Talents In Motion, il cui varo è previsto a partire dalla prossima primavera, prende forma sulla scorta di un primo progetto lanciato quattro anni fa dalla stessa Aiceo per valorizzare i talenti locali di 30/35 anni (circa 400 i giovani coinvolti) attraverso il valore aggiunto della condivisione di esperienze e di un network tuttora attivo. Il suo ruolo è quello di essere un "aggregatore" ragionato e molto verticale, una guida alle opportunità professionali, uno strumento di raccordo

operativo tra eccellenze umane, aziende, università e istituzioni e quindi un punto di riferimento per il matching di domanda e offerta di lavoro.

L'esigenza nasce da un dato oggettivo: per ogni sei talenti italiani che partono verso destinazioni estere, i dati sono dell'Ocse, ne arrivano (o ne ritornano) cinque. C'è quindi un evidente gap potenziale nella capacità di generare innovazione e ricchezza, grazie ai talenti, per sostenere la competitività dell'intero sistema. Eppure, spiegano i responsabili del progetto, l'Italia può posizionarsi nello scenario post-Brexit come nuovo polo europeo per alcune figure professionali, anche grazie alle agevolazioni fiscali approvate nella Legge di Bilancio 2017.

Da qui lo spunto per mettere in campo una serie di strumenti per rendere visibili le opportunità professionali per i talenti italiani che vivono all'estero e per il talento straniero che vuole fare un'esperienza in Italia: una piattaforma online, un fitto programma di incontri e tavole rotonde dedicato ad amministratori delegati e C-Level dei diversi settori merceologici e un evento di chiusura con la presentazione dei risultati raggiunti che costituirà l'approdo finale dell'attività svolta dai tavoli di lavoro settoriali. Un percorso di "engagement" virtuale e fisico, dunque, che potrà contare da una parte sulla forza di LinkedIn, in fatto di vetrina espositiva e mezzo di comunicazione mirato, e dall'altra sul ruolo attivo di Confindustria Digitale per condurre i talenti all'interno degli Innovation Hub previsti dal piano Industria 4.0.

Una delle prerogative di Talent in Motions, infine, è quella di andare oltre la logica del compenso, proponendo una modalità di ingaggio nuovo, legato alla capacità reale di attrarre grazie a modelli avanzati di smart working e all'estrema versatilità dei settori merceologici che caratterizzano il tessuto aziendale italiano. Ma come vedono la "questione talenti" i top manager delle multinazionali che fanno parte di Aiceo?

Marco Icardi, amministratore delegato di Sas in Italia, li etichetta come le "key people" da curare, valorizzare e mettere nel posto giusto per portare valore all'azienda. «Cruciale - aggiunge - è l'incrocio fra competenze, la specifica specializzazione dell'azienda, e in questa direzione la nostra esigenza di figure digitali avanzate aumenterà del 40% all'anno, mentre le otto università italiane che oggi offrono master sul fronte dati non sfornano figure a sufficienza per soddisfare la domanda».

Non dissimile è la linea di pensiero di Salvatore Paparelli, Regional Logistic Officer di Sony Europe, che ricorda in proposito come nell'organico della multinazionale nipponica operino i cosiddetti "t-shaped" manager, e cioè figure con forti competenze su un determinato tema e contemporaneamente dotate di conoscenze trasversali e in materie anche non direttamente collegate, maturate (nel caso specifico di Sony) anche all'estero.

«La disponibilità degli strumenti digitali per tutti - questo il parere di Donato Iacovone, Ceo e Managing Partner di EY in Italia - non ha risolto il problema della crescita del sistema Paese, perché il vero problema è la mancanza di competenze che coniugano conoscenze tecnologiche e di business. E in Italia non ci sono. Per questo occorre puntare sull'attrattività dei talenti, e quindi soggetti creativi e in grado di suggerire idee nuove».

Che i talenti vadano "coccolati" a dovere lo conferma infine Francesca Contardi, Managing Director di EasyHunters, società che ha fatto del digitale lo strumento per innovare la ricerca e la selezione delle risorse umane. «Si stima - questa la sua osservazione raccolta dal Sole24ore.com - che la perdita di un talento formato possa costare decine di migliaia di euro all'azienda, ed è quindi per questo che vanno messe in atto tutte le politiche necessarie per trattenerli».