

Formazione e competenze: una città per restare

Stefano Radaelli
Scuola Impresa Sociale

Comincio rovesciando un'assunzione che sentiamo molto spesso: "Se riusciamo a trattenere i giovani a Vittorio Veneto, è perché non hanno altre opzioni".

Secondo me è esattamente il contrario. E questo cambio di ottica è il fulcro di tutto quello che faremo nel tavolo di lavoro nel pomeriggio.

Perché è così importante? Perché oggi i giovani con competenze digitali, con profili trasversali, non hanno vincoli di luogo. Possono lavorare da Milano, da Berlino, da qualunque luogo. Se, nonostante questa libertà, scelgono di restare in una città come Vittorio Veneto, non è perché non abbiano alternativa. È perché quel territorio offre loro qualcosa che vale. Capire cosa sia quel "qualcosa" è il nostro compito di oggi.

Il limite della domanda tradizionale

Facciamoci una domanda onesta: sono davvero le competenze il fulcro del problema?

Certo, ci servono competenze digitali, ecologiche, trasversali. Questa è una necessità reale, strutturale. Ma le competenze da sole non bastano.

Perché? Perché la competenza è portatile. Un giovane che abbia sviluppato skills di software development, di data analysis, di green technology - quella competenza può esercitarla ovunque.

E qui entra il dato concreto: se uno sa che potrebbe guadagnare il 40%, il 50% in più in Svizzera o in Germania; se sa che in un grande polo europeo avrebbe accesso a reti internazionali e percorsi di carriera definiti - bene, la logica economica razionale lo spinge altrove.

Quindi la vera domanda non è solo "quali competenze servono alle imprese locali?" ma anche: "In quale contesto voglio esercitare queste competenze? In quale territorio voglio vivere i miei giorni?".

Il contesto come risorsa strategica

Se vogliamo capire che cosa trattiene davvero un giovane talentoso, dobbiamo riconoscere una verità semplice: non è l'assenza di alternative. È la presenza di qualcosa che vale.

Cosa significa "qualcosa che vale"? Possiamo individuare quattro dimensioni, fra loro interconnesse.

La prima è il tipo di luogo. Non è solo la dotazione infrastrutturale in senso tradizionale. Significa chiedersi: che comunità è questo posto? Che legame c'è tra le persone? C'è vitalità urbana? Ci sono spazi pubblici dove stare insieme,

dove incontrare gli altri, dove costruire relazioni? Un giovane sceglie di vivere anche per la comunità che lo circonda, non solo per il lavoro. Ricordiamolo: uno passa 8 ore in azienda, ma vive 24 ore nel territorio. Se il territorio è spento, anonimo, un posto dove non succede niente, la scelta di restare diventa molto più difficile, indipendentemente da quello che accade in azienda.

La seconda è il lavoro che si fa. Le ricerche mostrano che i giovani cercano flessibilità, equilibrio tra vita privata e professionale, benessere mentale e opportunità di crescita continua. Questo significa reddito adeguato, perché i salari poco competitivi sono uno dei principali motivi per cui i giovani lasciano il territorio. Significa prospettive di carriera, perché un giovane si chiede che cosa farà tra 5 anni, se crescerà e le aziende che trattengono talenti sono quelle che costruiscono percorsi visibili di sviluppo. Inoltre, il 35% dei giovani desidera orari flessibili e il 27% il lavoro da remoto. E quando invece si è in ufficio, gli ambienti devono accoglienti: se passi la giornata in uno spazio grigio, con arredi degli anni Novanta, il messaggio è inequivocabile: vuol dire che l'innovazione non è una priorità reale. Infine, è necessaria una reale valorizzazione dei percorsi di studio: i giovani cercano aziende inclusive, trasparenti, con un "purpose" etico e attenzione alla sostenibilità ambientale, che non è una moda ma una priorità.

La terza dimensione riguarda le condizioni complessive di vita offerte dal territorio. sebbene la qualità della vita sia ancora valutata positivamente dai giovani (3,7 su 5), il giudizio si basa su elementi fragili (cibo, impianti sportivi) più che su condizioni strutturali che garantiscono prospettive solide per il futuro. In altre parole, i giovani apprezzano alcuni aspetti del territorio, ma non hanno fiducia che offra condizioni per costruire un futuro stabile. Cosa significa concretamente? Difficoltà di accesso alla casa, servizi pubblici e trasporti inefficienti. Se il territorio offre servizi funzionanti, la scelta di restare diventa molto più facile.

La quarta dimensione riguarda l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro e la capacità di immaginare il proprio futuro. Parte da una domanda molto concreta: “qui posso costruire una vita consapevole e sostenibile nel tempo? Posso contare su una prospettiva che non sia segnata dalla precarietà?”.

La risposta dipende anche dalla visione che organizzazioni e imprese sono in grado di offrire. Quando un'azienda comunica con chiarezza il proprio percorso di trasformazione — verso la circolarità, l'innovazione tecnologica e la sostenibilità — e coinvolge le persone come protagoniste di questo cambiamento, il futuro non viene percepito come un progressivo impoverimento delle opportunità, ma come un processo di crescita e costruzione condivisa.

Il cambio di *frame*

Tradizionalmente il paradigma è stato il seguente: il territorio forma le competenze richieste dalle imprese locali.

Oggi è necessario adottare una prospettiva diversa: territorio e imprese si trasformano insieme per diventare attrattivi per le persone. Sono poi le persone, con le loro competenze, energie, idee e capacità innovative, a generare valore e sviluppo.

La differenza è sostanziale. Nel primo caso prevale una logica *push*: «vi formiamo affinché possiate rimanere qui». Nel secondo, opera una logica *pull*: «costruiamo un contesto così ricco di opportunità, qualità della vita e prospettive da rendere naturale la scelta di restare».

È questo secondo approccio che genera circoli virtuosi. Non solo favorisce la permanenza dei giovani, ma aumenta anche la capacità di attrarre nuove persone dall'esterno: professionisti, talenti e famiglie che riconoscono nel territorio un luogo capace di offrire opportunità, qualità e un progetto di futuro di cui desiderano essere parte.

Leve per l'attrattività territoriale

La ricerca identifica le leve concrete su cui intervenire. Servono spazi ibridi di nuova generazione: hub giovanili, incubatori di impresa, spazi di coworking pubblico. Serve mobilità più flessibile: trasporti efficienti, connessioni infraterritoriali. Serve partecipazione allargata, perché i giovani vogliono avere voce nelle decisioni che li riguardano. Serve cultura aperta al contemporaneo: spazi per l'arte, la musica, gli eventi. Servono nuovi modelli di governance basati sulla co-progettazione con aziende e comunità. Serve lavoro di qualità: salari adeguati, carriere possibili, flessibilità reale. E servono abitazioni più accessibili: programmi di housing innovativo, incentivi per i giovani.

Queste sette leve vanno intese come un ecosistema integrato.

Conclusione

Lascio alcune domande per il lavoro del pomeriggio. Quali sono gli elementi distintivi di Vittorio Veneto che possono diventare "attrattori" di talenti, e come le aziende locali possono raccontare questa attrattività? Qual è la proposizione economica, abitativa e di welfare integrata che il territorio deve offrire per competere davvero? Come trasformiamo gli spazi aziendali e pubblici affinché dicano chiaramente "qui la qualità della vita conta, qui hai futuro"? Come costruiamo un ecosistema di incentivi per l'imprenditoria giovanile? Come mettiamo insieme le sette leve strategiche in un'azione coordinata? E come facciamo in modo che questa trasformazione sia genuinamente inclusiva, capace di offrire una scelta "desiderata" ai giovani di questa comunità in generale?

Queste sono le domande. Su queste dobbiamo costruire le risposte concrete che faranno di Vittorio Veneto un territorio dove un giovane talentuoso sceglie attivamente di restare.

Non per mancanza di opzioni. Ma per abbondanza di attrattività.