

Il programma THAMMplus nel quadro dell'attuazione della legge regionale per l'attrazione dei Talenti in Emilia-Romagna

Gabriele Marzano, E.Q. Regione Emilia-Romagna

La nuova legge regionale sui Talenti

«Attrazione, permanenza e valorizzazione dei talenti in Emilia-Romagna»

14/02/2023, n. 2

Obiettivo: contribuire all'attrazione, alla permanenza, al rientro e alla valorizzazione di talenti ad elevata specializzazione

- offrire un **quadro di coordinamento a politiche**, programmi e interventi che favoriscono l'attrazione, permanenza, rientro e circolazione in Emilia-Romagna, di talenti (intesi come persone con elevate specializzazioni);
- Supportare un **sistema organico di collaborazioni istituzionali** all'interno e all'esterno del territorio regionale sul tema della mobilità dei talenti, fra regioni europee, enti locali, atenei, centri di ricerca e altri attori dell'ecosistema regionale di innovazione;
- Offrire e supportare un **sistema organico di servizi pubblici e privati** per l'attrattività sia dei talenti (e delle loro famiglie) sia delle imprese e dei territori locali.



- **Promozione di accordi di partenariato**
- **Sostegno all'internazionalizzazione del territorio**
- **Sostegno agli atenei, centri di ricerca e soggetti dell'ecosistema di R&I**
- **Sostegno al sistema della formazione professionale/formazione tecnica superiore**
- **Supporto al sistema delle imprese**
- **Sostegno all'attrazione e alla creazione di impresa**
- **Servizi di welfare e incentivazione**
- **Iniziative di promozione e informazione**

Il sottogruppo di lavoro “Migrazioni qualificate”: i partenariati possibili in base al nuovo art. 23 TUI

Possibili partenariati per programmi per migrazioni qualificate

Secondo le LINEE – GUIDA del Ministero del Lavoro per la predisposizione dei programmi di formazione professionale e civico linguistica e criteri per **la loro valutazione, ai sensi del nuovo art. 23 del D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 (T.U. Immigrazione)**, i **soggetti che possono proporre tali programmi** (singolarmente o in partenariato) sono molteplici:

- | | |
|---|--|
| a) Regioni e PA e loro enti strumentali; | attività a favore degli immigrati; |
| b) Enti locali, loro unioni e consorzi; | h) Enti del terzo Settore iscritti al RUNTS; |
| c) Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori; | i) Operatori pubblici e privati accreditati per i Servizi per il Lavoro; |
| d) Organismi paritetici ed enti bilaterali; | j) Organismi accreditati dalle Regioni/PA per attività di Formazione/servizi lavoro; |
| e) Organizzazioni internazionali; | k) Università e Istituti di ricerca; ITS; |
| f) Enti società civile e senza finalità di lucro iscritti all'Elenco dall'AICS; | l) Centri Provinciali per l'Istruzione degli adulti (CPIA) |
| g) Associazioni e altri soggetti che svolgono | |

I soggetti da coinvolgere in un possibile modello di «governance» per la programmazione a lungo termine di «Skills mobility partnerships»





Il Programma THAMM Plus - Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in Italy and North Africa: l'esperienza in Emilia-Romagna



Funded by
the European Union



Talenti
Emilia-Romagna
Avanzare insieme

THAMM Plus - TOWARDS A HOLISTIC APPROACH TO LABOUR MIGRATION GOVERNANCE AND LABOUR MOBILITY IN ITALY AND NORTH AFRICA Risorse destinate al progetto: 8.625.000 €

Durata progetto:
Gennaio 2024 - Dicembre 2026

- **Programma transregionale finanziato dall'Unione Europea** attraverso lo Strumento di vicinato, cooperazione allo sviluppo e cooperazione internazionale (Neighbourhood, Development and International Cooperation Instrument NDICI-Global Europe)
- Coordinato da **OIM - Organizzazione Internazionale delle Migrazioni**
- Obiettivi:
 - facilitare la mobilità di forza lavoro qualificata tra i paesi nordafricani e l'Italia per affrontare le carenze di manodopera identificate dalle autorità di Marocco, Tunisia e Italia;
 - rafforzare i meccanismi di protezione dei lavoratori migranti lungo l'intero ciclo migratorio.

Il progetto include due schemi di mobilità, uno dei quali tra Marocco, tre regioni italiane (Lombardia, Emilia-Romagna e Veneto) Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali italiano, Agenzia per l'impiego marocchina (ANAPEC) nell'ambito del settore della meccanica/meccatronica.

500 lavoratori marocchini

Ingressi per lavoratori, provenienti da Paesi terzi, che hanno concluso **corsi di formazione professionale e civico-linguistica pre-partenza** (articolo 23 TUI)

THAMM Plus è un esempio di **Talent Partnerships**, o partenariati volti ad attirare talenti, iniziative promosse dalla Commissione Europea che combinano il sostegno diretto ai programmi di mobilità per motivi di lavoro o formazione e lo sviluppo di capacità e gli investimenti nel capitale umano.





Funded by
the European Union



Talenti
Emilia-Romagna
Avanzare insieme

I PROGRAMMI DI FORMAZIONE PRE-PARTENZA COME CANALE DI INGRESSO PER LAVORATORI STRANIERI

Ingressi fuori quota per lavoratori, provenienti da Paesi terzi, che hanno concluso **corsi di formazione professionale e civico-linguistica pre-partenza** (articolo 23 TUI)

Formazione professionale

- Lessico di settore e sessioni di orientamento al lavoro per il potenziamento delle competenze trasversali e il supporto alla ricerca attiva del lavoro;
- Nozioni in materia di lavoro e diritti dei lavoratori, elementi di salute e sicurezza;
- Percorsi formativi finalizzati a fornire competenze coerenti con l'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni.

Formazione civico-linguistica

- Insegnamento della lingua italiana con il superamento di un esame che attesti o certifichi il livello raggiunto (della durata minima di 100 ore);
- Nozioni di educazione civica.

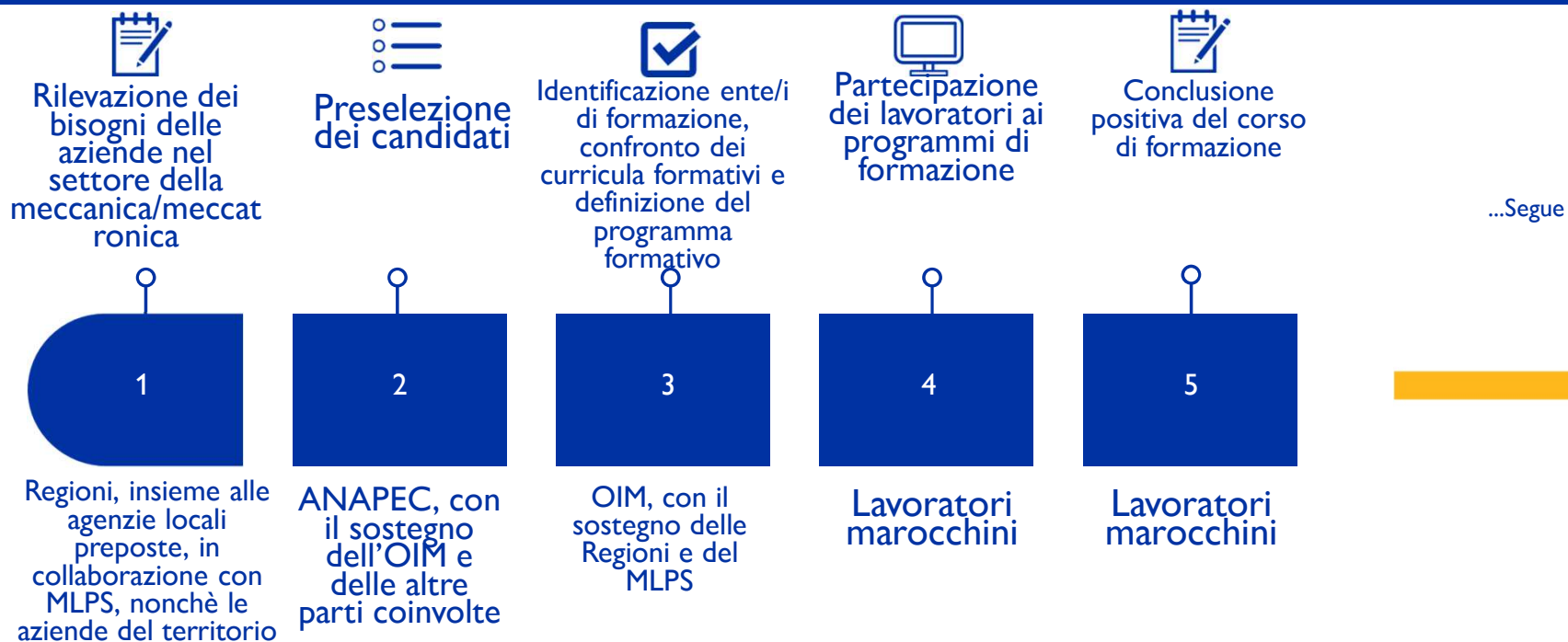


Funded by
the European Union



Talenti
Emilia-Romagna
Avanzare insieme

LE FASI DELLO SCHEMA DI MOBILITÀ PRIMA DELL'ASSUNZIONE





Funded by
the European Union



Talenti
Emilia-Romagna
Avanzare insieme

L'ARRIVO IN ITALIA DEI LAVORATORI



In Marocco

Gli ingressi dei lavoratori, che hanno completato le attività di formazione, con acquisizione di attestato e/o certificazione, è consentito al di fuori delle quote stabilite dal decreto flussi.

La domanda di visto di ingresso deve essere presentata entro sei mesi dalla conclusione del corso, a seguito della conferma della disponibilità ad assumere da parte del datore di lavoro.

Il datore di lavoro dovrà presentare domanda di ingresso presso il Portale delle Prefetture del Ministero dell'Interno; una volta ottenuto il nulla osta, il lavoratore si recherà presso il Consolato italiano in Marocco per richiedere il visto per motivi di lavoro.

In Italia

L'OIM supporterà l'organizzazione logistica del viaggio e coprirà le spese del volo ed amministrative. Inoltre, verrà corrisposta al lavoratore una somma forfettaria a copertura delle prime spese di ricollocamento.

Una volta in Italia ed entro otto giorni dall'arrivo, il datore di lavoro e il lavoratore dovranno recarsi presso lo Sportello Unico della Prefettura locale per firmare il contratto di soggiorno e lavoro.

A seguito di questo, il lavoratore presenterà domanda presso l'Ufficio Immigrazione della Questura per il rilascio del permesso di soggiorno.

Durante i sei mesi successivi all'arrivo, l'OIM garantirà un supporto all'inclusione del lavoratore, nonché monitoraggio della sua inclusione nel luogo di lavoro.



Funded by
the European Union



Talenti
Emilia-Romagna
Avanzare insieme

PROFILI PROFESSIONALI IDENTIFICATI COME PRIORITARI DALLE TRE REGIONI:

- 1) Operatore macchine a controllo numerico
- 2) Tecnico nella gestione e manutenzione di macchine e impianti
- 3) Saldatore
- 4) Disegnatore meccanico CAD-CAM
- 5) Progettista meccanico
- 6) Installatore e manutentore elettrico ed elettronico
- 7) Operatore di carpenteria metallica

I profili individuati sono stati descritti in termini di macro-attività rilevanti, prevalenti e connotative del profilo professionale e correlati con lo European Qualification Framework, strumento utilizzato per comparare le qualifiche dei diversi Paesi europei

L'Agenzia regionale per il Lavoro ha predisposto e pubblicizzato un Avviso rivolto alle imprese per «manifestazione di interesse» all'assunzione, avviso aperto fino a conclusione della formazione in loco
[Progetto THAMM+, presentare manifestazioni di interesse ad assumere personale formato in Marocco nel settore della mecatronica — Agenzia regionale per il lavoro](#)



Funded by
the European Union



Talenti
Emilia-Romagna
Avanzare insieme

ALCUNI ELEMENTI QUALIFICANTI DEL PROGETTO

- **Qualità e ampiezza dei soggetti coinvolti:**
 - **Coordinamento di un organismo internazionale** che ha consuetudine di lavoro coi migranti e di accompagnamento allo svolgimento delle pratiche di ingresso
 - **Collaborazione diretta tra due stati e tre regioni italiane**, anche attraverso agenzie per il lavoro di livello nazionale e regionale
 - **Ingaggio diretto delle associazioni datoriali** per analisi fabbisogno e diffusione opportunità presso le imprese
 - **Formazione condotta da organismi italiani specializzati e accreditati** e in grado di rilasciare le necessarie attestazioni/certificazioni
- **Creazione di un ambiente favorevole allo sviluppo e alla promozione della migrazione regolare** e dei percorsi di mobilità, massimizzando il potenziale vantaggio della mobilità del lavoro per tutte le parti coinvolte:
 - **I percorsi di migrazione regolare ottimizzati e sostenibili** possono contribuire ad affrontare le carenze strutturali di competenze, gli squilibri e i bisogni emergenti nei paesi di arrivo;
 - **Favoriscono le opportunità di sviluppo delle competenze** – sia per i lavoratori migranti che per le comunità locali da cui provengono;
 - **Aumentano l'occupabilità dei lavoratori sia nel mercato del lavoro nazionale che in quello estero** e contribuendo allo sviluppo dei Paesi di origine e di destinazione.



Funded by
the European Union



Talenti
Emilia-Romagna
Avanzare insieme

AGGIORNAMENTO AD OTTOBRE 2025

- **350 vacancies nelle tre regioni di Emilia-Romagna, Lombardia e Veneto**, con equilibrio tra i profili richiesti, salvo una minore domanda per il profilo di operatore di carpenteria metallica. È prevista un'ulteriore raccolta per arrivare fino a 500 posizioni;
- Predisposizione della **campagna di reclutamento in collaborazione con ANAPEC** attraverso una piattaforma digitale per lo screening delle candidature da parte dell'ANAPEC in lingua francese;
- Organizzazione ed Erogazione dei **5 Percorsi Formativi per i Formatori**
- **Preparazione, avvio ed erogazione nei prossimi mesi dei percorsi formativi**: durata di 160 h (40 h formazione professionale, 120 h civico-linguistica). Le classi verranno costituite da 15 partecipanti e lo svolgimento di massimo 2 corsi in parallelo.
- **Supporto alle aziende nella ricerca alloggi e nella gestione delle pratiche amministrative**. Sono state pensate attività di mappatura dei trasporti nelle aree limitrofe alle aziende propedeutiche a quella di mappatura degli alloggi, soggetta alla conferma da parte di OIM delle risorse disponibili a beneficiario per la primissima fase (voucher).
- **La formazione in aula durerà circa 3-4 mesi**, con arrivi scaglionati dei lavoratori in Italia a partire dalla primavera, subordinati alle tempistiche di pubblicazione delle vacancy da parte di ANAPEC e alla chiusura delle classi.



Funded by
the European Union



Talenti
Emilia-Romagna
Avanzare insieme

AGGIORNAMENTO AD OTTOBRE 2025

| N. | Profilo professionale | N. Posizioni confermate |
|----|---|-------------------------|
| 1 | Operatore tecnico di manutenzione di macchine ed installazioni | 53 |
| 2 | Installatore e tecnico di manutenzione elettrica ed elettronica | 58 |
| 3 | Operatore di macchine CNC | 61 |
| 4 | Operatore di carpenteria metallica | 30 |
| 5 | Saldatura robotica | 62 |
| | Totale vacancies pervenute | 264 |
| | <i>Previste in arrivo</i> | 86 |
| | TOTALE COMPLESSIVO | 350 |



Funded by
the European Union



Talenti
Emilia-Romagna
Avanzare insieme

ELEMENTI DI RIFLESSIONE E DI MIGLIORAMENTO

1. Gli ostacoli e i tempi di carattere burocratico connessi all'autonomia e non pieno coordinamento con altre Amministrazioni: ad es. rilascio di visti e di permessi di soggiorno;
2. Il coinvolgimento ancora non pieno del sistema imprenditoriale e delle sue associazioni imprenditoriali;
3. La predisposizione di politiche di accompagnamento e di accoglienza per il trasferimento e integrazione nei contesti locali (es. problematiche relative alla casa, formazione linguistica, tutoraggio fuori e dentro il contesto aziendale)
4. La «concorrenza» con altre modalità di reclutamento diretto di cittadini immigrati (ad es. mediante la conversione diretta dei permessi di soggiorno di studio in permessi di soggiorno per lavoro).