



XI CONSILIATURA 2023-2028

RAPPORTO
L'ATTRATTIVITÀ DELL'ITALIA
PER I GIOVANI DEI PAESI AVANZATI

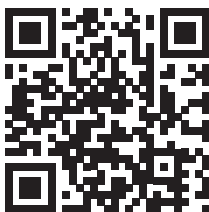
OTTOBRE 2025



XI CONSILIATURA 2023-2028

RAPPORTO L'ATTRATTIVITÀ DELL'ITALIA PER I GIOVANI DEI PAESI AVANZATI

OTTOBRE 2025



Documento scaricabile online:
www.cnel.it/Documenti/Rapporti

A cura di

Valentina Ferraris e Luca Paolazzi (REF)

Con il contributo di

Alessandro Rosina (CNEL, Università Cattolica)

Marco Marsili, Francesca Licari (Istat)

Eliana Viviano (Banca d'Italia)

Serenella Caravella (Svimez)

Claudio Bortolin, Attilio Di Battista, Marco Valenziano (chEuropa)

Delfina Licata (Fondazione Migrantes)

Francesco Titotto, Edoardo Osti (CNEL)

Claudio Palomba (Ministero dell'Interno)

Pierluigi Simonetti (Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale)

Emiliano Sironi (Università Cattolica)

Alessandro Santo (Fondazione NOVA)

Mariano Mamertino (Burning Glass Institute)

Pei Ying Chua, Rosie Hood, Silvia Lara, e Casey Weston (LinkedIn's Economic Graph)

Carlo Rizzuto (CERIC-ERIC)

Gianluca Bonacchi (Indeed)

Franco Caramazza, Cristian Fuschetto, Flaminia Berrettini (Federazione Cavalieri del Lavoro)

Carla Bisleri, Maria Giulia Palocci (Conferenza dei Collegi Universitari di Merito)

Sara Capuzzi, Niccolò Casnici, Cristiana Paladini (Centro Studi Socialis)

Si ringrazia Lorenzo Di Lenna per il supporto statistico ai capitoli 2 e 5.

INDICE

Prefazione.....	13
Introduzione	17
CAPITOLO 1. LE MIGRAZIONI DEI GIOVANI IN ITALIA, UNO SGUARDO DI INSIEME SUGLI ULTIMI DIECI ANNI.....	31
Un decennio di migrazioni italiane: tra esodi giovanili e nuovi equilibri demografici	32
Il ruolo centrale dell'Unione europea nelle scelte migratorie dei giovani italiani espatriati	33
Chi parte e da dove: la mappa nascosta degli espatri.....	35
La perdita di capitale umano all'estero si compensa con l'apporto dei migranti stranieri.....	37
La geografia della mobilità interna dei giovani italiani.....	38
Il doppio esodo dei giovani italiani del Mezzogiorno.....	39
La sfida da cogliere per il Paese nel contesto globale delle migrazioni	40
CAPITOLO 2. LA NUOVA EMIGRAZIONE DEI GIOVANI E IL SUO VALORE	43
Cancellazioni e passivo migratorio record nel 2024	43
Il Regno Unito resta la destinazione preferita, ma la Svizzera è molto attrattiva	48
L'avversa selettività educativa: la fuga dei laureati	49
Quasi parità: l'emigrazione è sempre più femminile	57
Il costo delle uscite: 16 miliardi l'anno, stima prudente	64
Nascita batte cittadinanza: un'analisi innovativa muta il quadro	66
Gli italiani nati all'estero gonfiano i flussi, e molti sono di passaggio	68
La doppia migrazione di tanti giovani meridionali.....	70
Il Mezzogiorno sussidia il Nord con 148 miliardi in capitale umano	72
Emilia-Romagna promossa in attrattività, Veneto bocciato.....	76
Approfondimento - I dati LinkedIn evidenziano come resta elevata la spinta all'emigrazione dei giovani.....	79

CAPITOLO 3. LE SCELTE MIGRATORIE “ANTICIPATE”: LA MOBILITÀ ANTE LAUREAM.....	83
La mobilità interna ante lauream nel caso italiano	85
I numeri della popolazione universitaria in Italia per residenza e sede universitaria	86
Cala la mobilità studentesca dal Meridione, anche per la crescita delle università telematiche	89
Oltre un quarto degli studenti universitari migra, un terzo nel Mezzogiorno.....	91
Al Centro-Nord impennata di immatricolati stranieri, specie dai Paesi emergenti.....	95
Conclusioni	98
Bibliografia	100
 CAPITOLO 4. COSA CI DICE L’EMIGRAZIONE INTELLETTUALE SUL TOTALE DELL’IMMIGRAZIONE DALL’ITALIA?	 101
 CAPITOLO 5. LE MISURE DELLA BASSA ATTRATTIVITÀ ITALIANA	 111
Nove contro uno: lo scambio ineguale tra l’Italia e gli altri Paesi avanzati.....	111
La graduatoria europea dell’attrattività: Germania prima, Italia staccata	116
L’attrattività rivelata dai flussi migratori	118
La fonte statistica e il periodo di analisi	119
Prime risposte dai flussi di immigrazione totali	120
Le preferenze rivelate dei giovani	124
 CAPITOLO 6. PERCEZIONE DELLA PROPRIA CONDIZIONE E PROPENSIONE A SPOSTARSI ALL’ESTERO: I GIOVANI ITALIANI IN UN QUADRO COMPARATIVO INTERNAZIONALE	 133
La percezione della propria condizione.....	136
Propensione ad andare all’estero.....	137
Percezione di attrattività dell’Italia rispetto agli altri grandi Paesi europei.....	138
Il futuro altrove.....	140
Conclusioni	145
 CAPITOLO 7. ESITI PROFESSIONALI E ORIENTAMENTI INTERNAZIONALI DEGLI STUDENTI DEI COLLEGI UNIVERSITARI DI MERITO: I PERCORSI DEGLI EX ALUNNI	 147
Analisi dati “Questionario ex alunni”	149
Profilo socio-demografico	149
Esperienze universitarie.....	151
Collegio di Merito di appartenenza	152
Titolo di studio più elevato ottenuto.....	152
Area disciplinare del corso di laurea principale.....	153
Attività lavorative durante il percorso universitario.....	154
Esperienze all’estero durante il percorso universitario	154
Esperienze all’estero dopo la laurea	156

Esperienze lavorative	157
Status occupazionale	157
Lavoro svolto	158
Tempo trascorso tra il termine degli studi e l'ottenimento del primo lavoro	158
Attualmente dove lavorano.....	158
Motivi del trasferimento all'estero	159
Soddisfazione riguardo al lavoro svolto.....	161
Conclusioni	164

CAPITOLO 8. BENRITROVATA, ITALIA! ESPERIENZE

E PROPOSTE DI CHI RIENTRA..... 165

Chi sono gli italiani rientrati dall'estero intervistati	165
L'esperienza di rientro in Italia	166
Le motivazioni del rientro	166
Gli aspetti della vita all'estero che più provocano nostalgia	167
La situazione economica al rientro	168
La soddisfazione del rientro	168
Le proposte per migliorare l'attrattività dell'Italia	169
Le proposte per sostenere redditi e potere d'acquisto.....	169
Le proposte per migliorare pratiche organizzative e cultura del lavoro nelle aziende italiane	170
Le proposte per migliorare pratiche organizzative e cultura del lavoro nel settore pubblico e nelle università italiane.....	171
Le proposte per migliorare la re-integrazione in Italia e la qualità della vita.....	171
Gli incentivi fiscali per il rientro	172
Il giudizio sugli incentivi fiscali al rientro.....	172
Le proposte di modifica degli incentivi fiscali al rientro.....	172
Conclusioni	173
Il Rientrato Affettivo ma Disilluso: Giovani, Donne e Lavoratori Pubblici	173
Il Pragmatico degli Incentivi: Uomo, Professionista del Settore Privato, a Milano	173
L'Accademico Precario: Motivato, Incentivato e Deluso.....	174
Il Nomade Digitale di Ritorno: Autonomo, Sospeso, Solo.....	175

CONCLUSIONI: ALCUNE PROPOSTE PER AUMENTARE

L'ATTRATTIVITÀ DELL'ITALIA..... 177

Approfondimento - Le buone pratiche per l'attrazione dei talenti – il Plan de Retorno a España	180
Approfondimento - Le politiche dell'Emilia-Romagna per l'attrazione dei talenti.....	184
Il divario salariale.....	189
Cultura del lavoro e meritocrazia	192
Qualità della vita	193
Innovazione e ricerca.....	194
Semplificazione e aiuti al rientro	195

APPENDICI 197

INDICE DEI GRAFICI

INTRODUZIONE

Grafico 1 - Il filo smarrito della crescita	17
Grafico 2 - Laureati chiamano laureati	22

CAPITOLO 1

Grafico 1 - Saldo migratorio dei cittadini italiani e stranieri, totale e nella fascia di età 18-34 anni.	33
Grafico 2 - Espatri e rimpatri dei cittadini italiani per sesso e classe di età.	34
Grafico 3 - Espatri dei giovani italiani di 18-34 anni di età per principali Paesi di destinazione.	34
Grafico 4 - Espatri dei giovani italiani di 18-34 anni di età per regione di origine.....	35
Grafico 5 - Espatri dei giovani italiani di 18 e 34 anni di età per Paese di nascita (Italia/estero) e Paese di destinazione.....	36
Grafico 6 - Tassi migratori dei giovani italiani di 18-34 anni per regione di origine/destinazione.....	40

CAPITOLO 2

Grafico 1 - Cancellazioni in ascesa	43
Grafico 2 - Saldo ancora più in rosso	44
Grafico 3 - La forza attrattiva di Svizzera e UK.....	50
Grafico 4 - La quota di laureati è molto aumentata	52
Grafico 5 - Più laureati, più emigrati.....	55
Grafico 6 - Un decimo dei laureati se ne va	56
Grafico 7 - Emigrazione quasi paritaria.....	58
Grafico 8 - Più istruite le giovani emigranti.....	60
Grafico 9 - Al Sud il divario più ampio.....	62
Grafico 10 - Il Sud perde di più in rapporto al PIL	66
Grafico 11 - Quasi un punto di PIL se ne va.....	68
Grafico 12 - Emilia-Romagna outlier.....	74
Grafico 13 - Nel Nord Veneto meno attrattivo.....	74

APPROFONDIMENTO 1

Quota di laureati formati in Italia residenti nei nove paesi analizzati (%).....	78
--	----

APPROFONDIMENTO 2

Radar di ricollocazione settoriale	80
Indice di mismatch delle competenze.....	80

CAPITOLO 3

Grafico 1 - Immatricolati lauree triennali e ciclo unico (in migliaia) in Italia dal 2010/11 al 2024/25	87
Grafico 2 - Iscritti al primo anno delle lauree magistrali in Italia (in migliaia) dal 2010/11 al 2023/24 per sede del corso	89
Grafico 3 - Immatricolati residenti nel Mezzogiorno trasferiti in atenei del Centro-Nord (in migliaia e in %), lauree triennali e ciclo unico	90
Grafico 4 - Iscritti residenti nel Mezzogiorno trasferiti in atenei del Centro-Nord (in migliaia e in %), primo anno lauree magistrali	92
Grafico 5 - Tassi di permanenza e di uscita della regione di residenza (% immatricolati lauree triennali e ciclo unico)	93
Grafico 6 - Tassi di attrattività delle sedi universitarie regionali per provenienza degli immatricolati fuorisede (% immatricolati residenti fuori regione sul totale immatricolati lauree triennali e ciclo unico) a.a. 2024/25	95
Grafico 7 - Immatricolati in Italia residenti all'estero (in migliaia) per ripartizione sede del corso di laurea triennale e ciclo unico a. 2024/25	96
Grafico 8 - Regioni italiane per numero di Immatricolati residenti all'estero, corsi di laurea triennale e ciclo unico, confronto a 2010/11 e a. a. 2024/25	97

CAPITOLO 4

Grafico 1 - Popolazione 25-34 anni con titolo di studio terziario.....	103
Grafico 2 - Numero di studenti di dottorato 2022.....	103
Grafico 3 - Dal Rapporto "Scientific Century: securing our future prosperity" (The Royal Society, 2010)	104

CAPITOLO 5

Grafico 1 - Per l'Italia scambio ineguale/A.....	122
Grafico 2 - Italia e Spagna opposti outlier.....	123
Grafico 3 - Per l'Italia scambio ineguale/B.....	126
Grafico 4 - Giovani attirano giovani, non in Italia.....	127

APPROFONDIMENTO 1

Lavoratori cittadini stranieri come quota dell'occupazione totale professioni intellettuali e tecniche.....	117
Giovani lavoratori (età 15-34 anni) cittadini stranieri come quota dell'occupazione totale (%).....	118

APPROFONDIMENTO 2

Ricerche dall'estero in percentuale sul numero totale di ricerche effettuate sul sito italiano fino ad Aprile 2025.....	129
Ricerche di lavoro fuori Italia in percentuale sul numero totale di ricerche effettuate dall'Italia fino ad Aprile 2025.....	129

APPROFONDIMENTO 3

Trasparenza salariale: quota % di annunci di lavoro con informazioni salariali dirette.....	131
Settori occupazionali variano ampiamente nelle pratiche di divulgazione degli stipendi	131

CAPITOLO 6

Grafico 4.1 - Risposte alla domanda: "Rispetto all'Italia, quanta probabilità ha un/una giovane di realizzare i propri obiettivi di vita nei seguenti Paesi"	139
Grafico 5.1 - Risposte alla domanda "Immaginati a 45 anni in Italia. Pensi che avrai un lavoro?"	142
Grafico 5.2 - Differenze (in punti percentuali) su soddisfazione nel LAVORO a 45 anni (voto da 8 a 10) nella prospettiva di andare all'estero rispetto a rimanere nel proprio Paese.	144
Grafico 5.3 - Differenze (in punti percentuali) su adeguatezza salario a 45 anni (voto da 8 a 10) nella prospettiva di andare all'estero rispetto a rimanere nel proprio Paese.	145

CAPITOLO 7

Grafico 1 - Fasce di età (%)	150
Grafico 2 - Titolo di studio dei genitori (%)	151
Grafico 3 - Professione svolta dai genitori (%)	152
Grafico 4 - Titolo di studio più elevato ottenuto (%)	153
Grafico 5 - Area disciplinare del corso di laurea principale (%)	154
Grafico 6 - Tipo di lavoro svolto durante il percorso universitario (n.)	155
Grafico 7 - Esperienze all'estero svolte durante il percorso universitario (%)	155
Grafico 8 - Durata dell'esperienza all'Estero durante il percorso universitario (%).....	156
Grafico 9 - Durata dell'esperienza all'estero dopo il percorso universitario (%)	156
Grafico 10 - Status occupazionale degli intervistati (%).....	157
Grafico 11 - Tipo di lavoro svolto (%).....	158
Grafico 12 - Tempo trascorso tra il termine degli studi e l'ottenimento del primo lavoro (%)	159
Grafico 13 - Quanto hanno influito le seguenti motivazioni sulla scelta di andare all'estero? (media)	160
Grafico 14 - Se sei rientrato/a in Italia, quali motivazioni ti hanno spinto/a a tornare? (media)	160
Grafico 15 - Media dei livelli di soddisfazione lavorativa del campione.....	161
Grafico 16 - Media dei livelli di soddisfazione lavorativa suddivisa per genere (uomini, donne)	162
Grafico 17 - Media dei livelli di soddisfazione lavorativa suddivisa per luogo di lavoro (Italia, estero)	163

CONCLUSIONI

Grafico 1 - Il divario salariale italiano	190
Grafico 2 - Divari originati prima della pandemia	191
Grafico 3 - Italia, i divari nei compensi.....	192

INDICE DELLE TAVOLE

CAPITOLO 1

Tavola 1 - Movimento migratorio con l'estero in base ad alcune caratteristiche.	38
--	----

CAPITOLO 2

Tavola 1 - L'uscita dei giovani dall'Italia accelera.....	45
Tavola 2 - ... e il saldo passivo si allarga	46
Tavola 3 - Due misure della gravità del deflusso	47
Tavola 4 - Le mete più gettonate dai giovani italiani, regione per regione	48
Tavola 5 - L'emigrazione non è però solo di giovani con alta istruzione	51
Tavola 6 - In Lombardia la quota più alta, in Calabria la più bassa	54
Tavola 7 - Da Milano 2 su 3 emigranti sono laureati, da Agrigento 1 su 5	54
Tavola 8 - Sale la quota femminile	57
Tavola 9 - Disparità di genere nell'occupazione giovanile.....	59
Tavola 10 - In 13 regioni più laureate emigrate	61
Tavola 11 - Dove la parità è maggiore/minore.....	63
Tavola 12 - Nell'ultimo triennio sale il divario Nord-Sud	63
Tavola 13 - Il valore del capitale umano uscito.....	65
Tavola 14 - Un'emorragia da 16 mld all'anno.....	67
Tavola 15 - Più cancellazioni che iscrizioni per gli italiani nati all'estero	69
Tavola 16 - L'origine fa salire il contributo del Sud	71
Tavola 17 - L'effetto dei flussi interni.....	72
Tavola 18 - Chi guadagna e chi perde più capitale umano dal movimenti interni	75
Tavola 19 - Dal Sud 148 miliardi al Nord	76
Tavola 20 - La gara per i laureati tra le regioni del Nord: prima Lombardia, ultimo Veneto	77

CAPITOLO 3

Tavola 1 - Primi dieci atenei per numero di immatricolati residenti all'estero	98
--	----

CAPITOLO 5

Tavola 1 - Nove italiani per uno straniero	112
Tavola 2 - I forti divari regionali di attrattività... ..	113
Tavola 3 - ...originati da differenti livelli di mobilità	114
Tavola 4 - Prime e ultime 10 province.....	115
Tavola 5 - Flussi migratori tra i principali Paesi avanzati europei.....	120
Tavola 6 - Flussi migratori di giovani tra i principali Paesi avanzati europei.....	125

CAPITOLO 6

Tavola 2.1 - Risposte alla domanda «Su una scala da 1 “per niente” a 10 “moltissimo”, quanto sei d'accordo con ciascuna delle seguenti affermazioni?	136
Tavola 3.1 - Risposte alla domanda: “Andresti o torneresti a vivere all'estero per un periodo superiore a tre mesi consecutivi (escluse le vacanze di piacere)?”	137
Tavola 3.2 - Disponibilità ad andare all'estero rispetto ad alcune condizioni. Distribuzioni percentuali distintamente per genere.....	138
Tavola 4.1 - Risposte alla domanda: “Rispetto all'Italia, quanta probabilità ha un/una giovane di realizzare i propri obiettivi di vita nei seguenti Paesi”	138
Tavola 4.2 - Risposte alla domanda: “Rispetto all'Italia, quanta probabilità ha un/una giovane di realizzare i propri obiettivi di vita nei seguenti Paesi?” Percentuale di chi ha risposto “Più che in Italia”	139
Tavola 4.3 - Risposte alla domanda “Secondo te quali sono i motivi principali per cui una persona giovane che vive nel tuo Paese dovrebbe trasferirsi a vivere all'estero?”	140
Tavola 4.4 - Risposte alla domanda: “Secondo te quali sono i motivi principali per cui una persona giovane che vive nel tuo Paese dovrebbe trasferirsi a vivere all'estero anche solo per un periodo superiore a tre mesi?”	141
Tavola 5.1 - Risposte alla domanda “Immaginati a 45 anni in Italia. Pensi che avrai un lavoro?”	141
Tavola 5.2 - Risposte alla domanda “Immaginati a 45 anni in Italia. Pensi che avrai un lavoro?”	142
Tavola 5.3 - Soddisfazione su lavoro e stipendio a 45 anni (voto da 8 a 10) Per chi pensa che avrà un lavoro, distintamente nella prospettiva di rimanere nel proprio paese o di essere all'estero - Dati percentuali.....	143
Tavola 5.3.1 - Italia.....	143
Tavola 5.3.2 - Germania.....	143
Tavola 5.3.3 - Regno Unito.....	143
Tavola 5.3.4 - Francia	143
Tavola 5.3.5 - Spagna	143

INDICE DEGLI APPROFONDIMENTI

CAPITOLO 1

Approfondimento 1 - Laureati formati in Italia nelle altre economie avanzate	78
Approfondimento 2 - I dati LinkedIn evidenziano come resta elevata la spinta all'emigrazione dei giovani.....	79

CAPITOLO 5

Approfondimento 1 - Giovani stranieri ad alta qualificazione: i grandi assenti del mercato del lavoro italiano	117
Approfondimento 2 - Mobilità internazionale	128
Approfondimento 3 - Trasparenza salariale	130

CONCLUSIONI

Approfondimento 1 - L'emigrazione dei giovani italiani e il calo dell'imprenditorialità	178
Approfondimento 2 - Le buone pratiche per l'attrazione dei talenti - il Plan de Retorno a España.....	180
Approfondimento 3 - Le politiche dell'Emilia-Romagna per l'attrazione dei talenti	184

PREFAZIONE

di Renato Brunetta, Presidente del CNEL

“Si parla tanto dei giovani, ma con loro si parla ancora troppo poco”.

I giovani sono il futuro incarnato nell'oggi. Dei loro sogni, delle loro passioni, del loro modo di concepire il mondo, della loro apertura mentale, della loro energia e della loro voglia di sperimentare sono fatti i fili che compongono la trama e l'ordito dell'arazzo in cui è rappresentata la vita che verrà.

Dai giovani, quindi, dipende come sarà il futuro di tutti noi. Allora, occorre avere molta cura dei giovani, trattarli bene, nel senso di coinvolgerli, dare loro opportunità, responsabilità, autonomia decisionale, fiducia.

L'Italia lo fa? La risposta è sconsolatamente negativa. Lo dicono i dati sul tasso di occupazione e sulla percentuale di NEET (che includono i disoccupati), lo dicono le tante indagini demoscopiche, come quelle dell'Istituto Toniolo. Lo dice, soprattutto, la nuova ondata di emigrazione che è partita nel 2011, nel pieno della crisi dei debiti sovrani, e ha acquisito consistenza sempre maggiore, con una crescente quota di laureati, ossia il vertice del capitale umano, la punta di diamante e, tornando alla metafora dell'arazzo, i fili d'oro e d'argento che brillano nel tessuto e lo rendono, allo stesso tempo, luminoso e cangiante.

Per tutte queste ragioni, il CNEL ha deciso di occuparsi dell'attrattività dell'Italia per i giovani dei Paesi avanzati e di elaborare questo Rapporto.

Non si tratta di un fatto isolato, un modo magari intelligente di partecipare all'ampio dibattito sulla questione giovanile. Si inserisce in uno dei principali ambiti che contraddistinguono l'attuale Consiliatura del CNEL, orientato a un rinnovato impegno verso le giovani generazioni, considerate sia nella loro specificità sia nel quadro più ampio delle dinamiche sociali, economiche e territoriali.

Di questo filone possiamo citare, anzitutto, il Rapporto “Demografia e forza lavoro” presentato lo scorso autunno, curato dal consigliere CNEL, professor Alessandro Rosina, dal quale emerge come denatalità e invecchiamento della popolazione determineranno, nel prossimo decennio, una riduzione di circa 2,5 milioni di persone occupate. In secondo luogo, va richiamato il Rapporto “Il lavoro delle donne tra ostacoli e opportunità”, elaborato in collaborazione con l'ISTAT. Infine, ma non per questo di minor rilievo, l'introduzione del sistema di Valutazione d'Impatto Generazionale (VIG) degli atti e dei disegni di legge approvati dall'Assemblea del CNEL rappresenta un momento di particolare significato istituzionale.

Le iniziative citate non costituiscono interventi episodici o estemporanei, ma sono parte integrante di una visione organica che abbiamo voluto racchiudere nel concetto di “nuovo patto generazionale”, che ha l'obiettivo di valorizzare il ruolo delle nuove generazioni nello sviluppo e nella creazione del benessere del Paese. Una tappa fondamentale nella definizione del nuovo patto è rappresentata dall'ascolto diretto dei giovani, avviato nel giugno scorso, con l'obiettivo di individuare le priorità su cui concentrare il nostro impegno. L'intento è analizzare in modo organico e a 360 gradi il tema dell'attrattività dell'Italia per le nuove generazioni.

Esaminiamo più in dettaglio alcuni aspetti di quelle stesse iniziative. Le proiezioni sulla forza lavoro, per esempio, non sono l'unica ricaduta della "glaciazione demografica" che si sta estendendo a tutto il mondo, dalla quale l'Italia è stata interessata per prima, assieme a Giappone, Cina, Germania, Corea del Sud, solo per citare i principali casi. Si registreranno effetti significativi sulla domanda, sia in termini quantitativi sia nella sua composizione. Una conseguenza immediata e tangibile è la progressiva riduzione della popolazione giovanile: dai 15,2 milioni della metà degli anni Novanta si è passati ai 10,4 milioni del 2024, nonostante l'ingresso di quasi due milioni di giovani dai Paesi a basso reddito, in particolare esterni all'Unione europea.

La causa è, ovviamente, la denatalità: nel 2025 toccheremo un nuovo minimo storico dall'Unità d'Italia, probabilmente scendendo sotto i 350mila neonati. Ancora all'inizio di questo secolo erano oltre mezzo milione. I pochi nati di oggi saranno i pochi giovani di domani. Una parte significativa di questi giovani va via: meno 441mila è il saldo migratorio cumulato dei quattordici anni 2011-24, più di quelli che nascono ogni anno. Se consideriamo il saldo del 2024, che è stato uguale a meno 61mila, è pari a un sesto dei neonati nello stesso anno.

La parità di genere, seconda delle iniziative richiamate rappresenta un tema di particolare sensibilità per le giovani generazioni. Molte giovani laureate lasciano il Paese alla ricerca di contesti in cui il divario di genere sia meno ampio, se non del tutto assente. Il loro numero supera quello dei coetanei maschi, in particolare nelle regioni del Mezzogiorno, come evidenziato nel presente Rapporto. Come già menzionato, la valutazione d'impatto generazionale rappresenta uno strumento di grande rilievo, che meriterebbe di essere esteso a tutte le norme emanate dai diversi poteri legislativi del Paese e, per quanto riguarda Governo e Parlamento, integrato nelle relazioni tecniche che accompagnano i nuovi provvedimenti. La tutela delle future generazioni dovrebbe, infatti, essere riconosciuta come principio di rango costituzionale, analogamente a quanto sancito dall'articolo 9 in materia di tutela ambientale "nell'interesse delle future generazioni".

Il risultato della valutazione d'impatto generazionale può essere reso immediatamente comprensibile attraverso un sistema ispirato a un "semaforo": luce verde per indicare che le nuove norme valorizzano pienamente gli effetti sulle future generazioni, luce gialla quando tali effetti sono considerati solo parzialmente, e luce rossa quando non vengono presi in considerazione. Un meccanismo trasparente, che consente di comprendere rapidamente la natura delle scelte legislative e di evitare che le conseguenze a lungo termine vengano trascurate.

Tutto questo, però, non basta, non può bastare. Perché la constatazione che la denatalità fa diminuire i giovani, lo sforzo teso a chiudere l'enorme divario di genere e l'interesse convinto per le future generazioni rappresentano un ottimo inizio ma non risolvono la questione della scarsa attrattività dell'Italia per i giovani dei Paesi avanzati. Una scarsità che si traduce in un numero eloquente: per ogni cittadino giovane degli altri Paesi avanzati che decide di trasferirsi in Italia, nove giovani italiani emigrano verso quegli stessi Paesi. Un numero che varia moltissimo tra regioni e province italiane, da un lato, e fra Paesi considerati, dall'altro, come è spiegato nel Rapporto. Il Rapporto offre inoltre un quadro dell'attrattività dei diversi Paesi europei avanzati, così come emerge dalle scelte migratorie dei giovani. L'Italia occupa una posizione particolarmente sfavorevole: l'ultima, nonostante la sua rilevante economia, che dovrebbe garantirle una quota significativamente maggiore dei flussi migratori intraeuropei.

All'opposto, la Spagna, che è come l'Italia eccentrica e ha una lingua neolatina, è ai primi posti nella classifica, e lo è ancor di più tenuto della sua dimensione economica minore.

Per tutte queste ragioni il CNEL intende dare vita a un gruppo di lavoro sull'attrattività dell'Italia per i giovani composto da tutti gli *stakeholder* di riferimento, a partire dai

decisori istituzionali con l'obiettivo di pervenire alla costituzione di un vero e proprio osservatorio permanente.

Come nella tradizione del CNEL, il Rapporto non ha solo una finalità analitica, bensì ha anche obiettivo di riflessione, dialogo e confronto. Gli spunti contenuti nella parte conclusiva sono stati ispirati dall'ascolto dei giovani, attraverso tre sondaggi di opinione di cui si dà conto nelle pagine che seguono.

Poiché non esiste una sola specifica causa dietro alla scelta dei giovani di andarsene, la soluzione non può che essere olistica e coinvolgere tutta la classe dirigente del Paese, pubblica e privata: i governi centrale e locali, l'università, le imprese, i sindacati. E quale miglior sede per discutere e avanzare proposte di *policy* se non il CNEL, dove sono rappresentati tutti i corpi intermedi e che ha rapporti costanti con tutte le istituzioni?

Comunque, il primo e più importante passo per il successo di ogni politica di attrattività è fare in modo che i giovani comprendano, senza ombra di dubbio, che l'Italia ha realmente deciso di credere in loro. Non con parole ma con fatti. Da questo punto di vista, il Rapporto, con il suo apparato propositivo, è importante proprio perché ha coinvolto nell'ideazione e nella realizzazione le più importanti istituzioni del Paese.

La posta in palio è molto alta. Non possiamo permetterci il lusso di far nascere, accompagnare, istruire, con passione e emozioni non meno che con un notevole impegno finanziario, persone che poi decidono di andare via perché non siamo capaci di dare loro quelle opportunità e quella qualità della vita a cui ambiscono e che altrove trovano.

Diventare attrattivi per i giovani, infine, vuol dire sbrogliare la matassa dei ritardi culturali e economici che abbassano lo standard di vita di tutti gli abitanti del Paese. Così il saldo migratorio dei giovani, compresi i cittadini degli altri Paesi avanzati, diventa la cartina di tornasole della capacità di affrontare e colmare quei ritardi. In questa prospettiva, partendo dai giovani e dalla creazione delle condizioni necessarie a rendere l'Italia un luogo ospitale e stimolante nel quale lavorare e vivere, l'attrattività si configura come un fenomeno a 360 gradi, esteso a tutti.

Attrattività a 360 gradi significa, innanzitutto, saper trattenere i giovani italiani, evitando che emigrino a causa di divari troppo ampi nelle condizioni di vita e di lavoro rispetto ad altri Paesi. Ridurre questi divari favorirebbe anche il ritorno di una quota significativa di giovani che hanno lasciato l'Italia, non più solo per ragioni affettive, familiari o nostalgiche, ma perché la qualità della vita e qualità del lavoro nel Paese si è sensibilmente elevata, avvicinandosi o eguagliando gli standard dei principali Paesi europei avanzati. Infine, essere attrattivi per i giovani significa essere scelti dai migliori talenti da ogni parte del mondo, consolidando la posizione dell'Italia nella competizione globale dell'economia della conoscenza.

Cosa e come fare per scalare queste posizioni?

Il Rapporto, nella parte finale, propone alcuni spunti di discussione che sono raccolti in sei gruppi tematici: questione salariale, costo della vita - compreso quello abitativo, innovazione e ricerca, cultura del lavoro e meritocrazia, qualità della vita, semplificazione e incentivi al rientro dei giovani. Di seguito, alcune esemplificazioni.

Poiché il livello delle retribuzioni in Italia non è cresciuto a sufficienza, il potere d'acquisto dei salari si è ridotto nel corso del tempo e in confronto alle altre economie europee, e questa riduzione incide negativamente sull'attrattività.

A intervenire sugli andamenti salariali sono chiamate innanzitutto le Parti sociali, sia singolarmente sia collettivamente attraverso la contrattazione nazionale. Risposte efficaci, analoghe a quelle trovate nel recente passato per riequilibrare i conti con l'estero anche attraverso un atteggiamento moderato e prudentiale, sono da ricercare anche con riferimento a meccanismi di redistribuzione dei guadagni di produttività che tengano conto del merito, negoziando modalità trasparenti e giuste per la sua misurazione. Il *policy*

maker potrebbe agire manovrando i criteri per l'accesso ai bandi pubblici e incentivando, con riforme prive di costi, la crescita dimensionale delle imprese. L'ingresso nel mondo del lavoro con contratti di stage e apprendistato dovrebbe essere ripensato per riportare queste fattispecie alle loro funzioni originarie.

Nel costo della vita, l'abitazione gioca un ruolo centrale. Finora le misure adottate hanno beneficiato principalmente chi dispone già di adeguate risorse finanziarie. Pur riconoscendo che la via maestra nel migliorare il rapporto tra retribuzione e canone d'affitto o rata del mutuo sia l'innalzamento della prima, l'esistenza di vantaggi fiscali agli affitti di breve periodo è distorsivo.

Il miglioramento della cultura del lavoro è, soprattutto, responsabilità delle imprese, che potrebbero operare semplicemente adottando le migliori pratiche già presenti anche in Italia, favorendo una struttura meno gerarchica e una maggiore valorizzazione del merito e delle competenze nelle assunzioni e nelle promozioni. Analogamente, il settore pubblico potrebbe riconoscere e valorizzare le esperienze professionali anche estere o nel settore privato. L'adozione dell'inglese come lingua di lavoro contribuirebbe inoltre ad attrarre giovani talenti provenienti dagli altri Paesi avanzati.

Per migliorare la qualità della vita, al primo posto va senz'altro posta la conciliazione tra tempo di lavoro e tempo libero. Non si tratta di attribuire un peso diverso all'uno rispetto all'altro, ma di riconoscere che, nell'economia della conoscenza, non esiste una netta separazione tra i due: la mente, infatti, non smette mai di cercare soluzioni utili per ogni aspetto dell'esistenza.

Al tempo stesso sono indispensabili servizi pubblici di livello per le famiglie nell'ambito educativo sia nell'infanzia sia con l'adeguamento del calendario e dell'orario scolastici ai modelli dei Paesi più avanti nell'attrattività.

Ciò sarebbe particolarmente vantaggioso per le competenze scolastiche degli alunni più svantaggiati dai contesti familiari. Analoghi progressi sono necessari anche nei trasporti pubblici locali, in un Paese il cui territorio è fortemente antropizzato.

Gli esempi citati rappresentano solo alcuni dei temi facenti parte di un elenco più ampio, ma sicuramente non esaustivo, che è per l'appunto contenuto nella parte finale del Rapporto. Un elenco aperto a osservazioni e proposte e soprattutto sul quale avviare un percorso di approfondimento analitico, di discussione e confronto nelle opportune sedi istituzionali.

Da quanto abbiamo detto è evidente che la maggiore attrattività si costruisce attraverso un percorso, più che con l'adozione di alcune misure pur auspicabili e opportune. Di questo percorso è parte essenziale la costituzione di un osservatorio sull'attrattività che veda coinvolti tutti gli *stakeholder* di riferimento, a partire dai decisori istituzionali nazionali.

Il CNEL si candida a organizzare e ospitare tale osservatorio, fornendo la propria capacità di coinvolgere i corpi intermedi e le istituzioni, raccordando le loro reti e canalizzando le loro competenze rispetto all'obiettivo comune dell'attrattività dell'Italia per i giovani. A vantaggio di tutti i cittadini, di ogni età e origine.

INTRODUZIONE

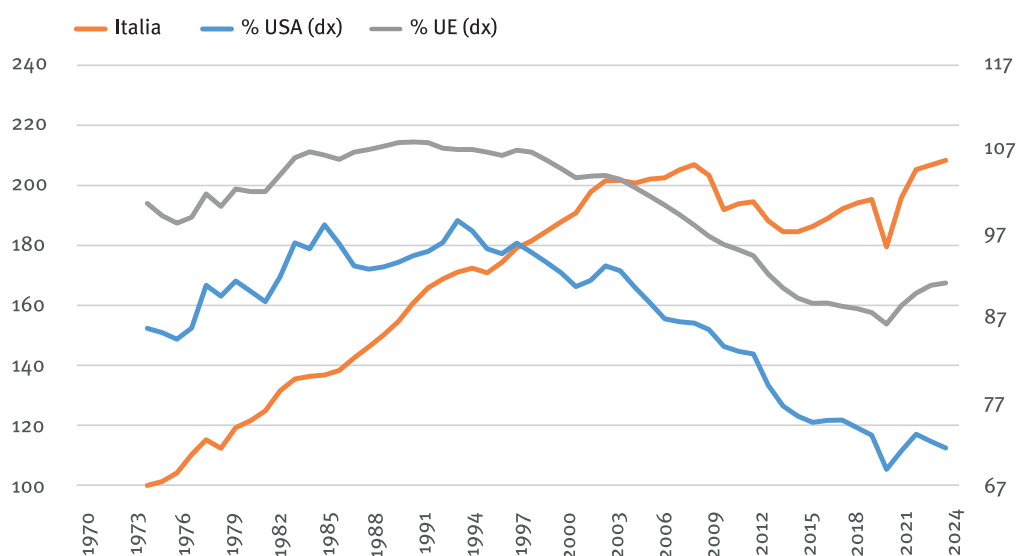
di Valentina Ferraris e Luca Paolazzi

L'attrattività dell'Italia per i giovani dei Paesi avanzati

Nei primi vent'anni del nuovo millennio l'economia italiana ha smarrito il filo della crescita: dal 2000 al 2019, l'ultimo prima della pandemia, il suo PIL per abitante è cresciuto meno di quelli UE e USA, una tendenza fortemente aggravata dalle recessioni 2008-09 e 2011-13 (Grafico 1). Grazie alla ripresa postpandemica è stato recuperato importante terreno¹. Tuttavia, ciò non è bastato a bloccare un pericoloso avvitamento.

GRAFICO 1 - IL FILO SMARRITO DELLA CRESCITA

(Italia, PIL per abitante, in PPP e prezzi costanti, indice 1970=100 e %)



Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati OCSE

1 Le politiche di bilancio fortemente espansive legate a superbonus edilizio e al PNRR spiegano circa l'80% di tale recupero, e il resto dalle dinamiche demografiche relative. Per il primo si veda Banca d'Italia, *Le recenti dinamiche della produttività e le trasformazioni del sistema produttivo*, di Accetturo A., Baltrunaite A., Ciani E., Cingano F., Daniele F., De Luca R., Di Marzio I., Greco R., Linarello A., Manaresi F. e Mocetti S., in QEF 953, luglio 2025.

Infatti, a partire dal 2011, nel pieno della crisi dei debiti sovrani, è iniziata una nuova emigrazione, numericamente significativa e non molto inferiore, se pienamente valutata, a quella del secondo dopoguerra. Tale emigrazione presenta alcune peculiarità che la distinguono da quelle storiche della fine 800-inizi 900, degli anni 20 e 50-60 del secolo scorso.

Peraltro, questo deflusso non è compensato da un movimento opposto di cittadini dei Paesi avanzati verso i quali si dirigono gli italiani. Tale asimmetria nelle dinamiche migratorie da e verso l'Italia mette in luce la carenza di attrattività dell'Italia come luogo di lavoro e di vita.

Il focus sui flussi migratori di giovani tra Italia e gli altri Paesi avanzati, come si spiega più avanti e come risulta chiaro dall'insieme del Rapporto, nasce da due ragioni: la prima è relativa alla questione dell'appartenenza o meno di tali flussi alla circolarità dei movimenti esistenti tra tali Paesi, questione che viene indagata in vari capitoli, concludendo che l'appartenenza non sussiste; la seconda ragione è legata ai fattori molto diversi che spingono (push) e attraggono (pull) le persone a spostarsi tra nazioni, a seconda delle condizioni dei luoghi di partenza e dei luoghi di arrivo e del divario tra tali condizioni, per cui un conto sono le differenze tra l'Italia e gli altri Paesi avanzati, un altro conto sono quelle tra l'Italia e i Paesi molto più poveri per reddito e struttura economica, oltre che per istituzioni democratiche e legali. L'Italia può e deve aspirare a chiudere il primo tipo di differenze, per fare quel salto qualitativo che le permetterebbe una nuova fase di sviluppo.

Per queste ragioni il CNEL ha deliberato di realizzare il Rapporto sull'attrattività dell'Italia per i giovani cittadini dei Paesi avanzati. Il Rapporto è stato fortemente voluto dal Presidente del CNEL, Professor Renato Brunetta, con l'intento di far comprendere le origini e le implicazioni della bassa attrattività italiana e di avanzare proposte per innalzarla.

Il Rapporto 2025 inquadra le dinamiche migratorie recenti, focalizzandosi sulle persone 18-34enni, fornisce il contesto demografico, quantifica le uscite e il saldo rispetto agli ingressi, precisa i profili di genere, nascita, titolo di studio e i luoghi di partenza dei nuovi emigranti italiani, stima il costo in termini di investimento privato e pubblico per la crescita e l'istruzione dei giovani usciti, considera anche i movimenti interni all'Italia, classifica le regioni italiane in base al loro grado di attrattività rivelato dalle scelte dei giovani italiani e stranieri, definisce un nuovo semplice Indice di Simmetria dei Flussi Migratori (ISFM) quale metro dell'attrattività, calcola il rapporto tra partenze di giovani italiani e giovani stranieri cittadini dei Paesi avanzati (rapporto che è alla base dell'ISFM) e considera la circolazione di giovani all'interno dei principali Paesi europei.

Ancora, questo Rapporto contiene sia alcune informazioni statistiche inedite, perché tutti i dati sono disaggregati a livello di macro-area, regione e provincia, con una granularità fine, sia punti di vista nuovi, come le differenze di genere e la distinzione dei giovani emigrati italiani per luogo di nascita, anziché per luogo di residenza da cui sono partiti dall'Italia. Infine, il Rapporto riporta i risultati di tre sondaggi di opinione tra vari insiemi di giovani, nel segno di ascoltare la loro voce, solo vero modo per comprenderne motivazioni, disagi, percezioni, aspirazioni.

Di seguito diamo conto di alcuni degli spunti più interessanti che emergono dal Rapporto.

Le molte dimensioni dei flussi migratori

Nei numeri e nelle motivazioni le migrazioni sono multidimensionali. Sul piano dei numeri, il bilancio migratorio dell'Italia è da alcuni anni largamente positivo. Tuttavia, questo saldo si compone di flussi asimmetrici: da un lato, l'Italia, come tutti i Paesi avanzati, è destinataria di copiosi arrivi di persone originarie di Paesi economicamente e istituzionalmente più poveri, che cercano nel nostro migliori opportunità di lavoro e vita; dall'altro lato, la stessa Italia vede partire ogni anno decine di migliaia di giovani diretti verso altri Paesi avanzati senza che da questi contemporaneamente arrivino altrettanti giovani, e quest'ultimo aspetto la distingue in negativo. Dunque, se le statistiche indicano che quantitativamente l'Italia è inserita pienamente nelle correnti delle migrazioni internazionali, la loro disaggregazione consegna uno spaccato meno rassicurante di scarsa attrattività nei confronti dei giovani cittadini dei Paesi avanzati.

Sul piano delle motivazioni si mescolano curiosità, passioni, ambizioni, desideri, interessi, sogni. Spaccandole dicotomicamente possiamo distinguere le emigrazioni tra quelle dettate da necessità e quelle guidate da scelte. Le prime appartengono soprattutto a chi vive in condizioni di minor agio se non di difficoltà, ha origini familiari meno fortunate (per reddito e istruzione dei genitori) ed è dotato di un bagaglio culturale più povero (avendo interrotto il percorso di istruzione a uno stadio inferiore). Le seconde sono prerogativa di quanti godono di posizioni di partenza di vantaggio (famiglie agiate e istruite) e hanno possibilità di maggior benessere presente e hanno completato gli studi terziari o desiderano (e hanno i requisiti reddituali) completarle all'estero, e comunque possono ambire a migliori ed elevate carriere lavorative². È importante dar conto di queste sfaccettature perché a diverse ragioni devono corrispondere politiche altrettanto differenziate per migliorare l'attrattività dell'Italia per i giovani.

L'inedito contesto demografico

La nuova emigrazione italiana si inserisce in un contesto demografico radicalmente diverso da quelli che facevano da sfondo alle emigrazioni storiche. Allora la popolazione italiana era in forte crescita grazie all'alta natalità e all'innalzamento della speranza di vita. La partenza di molti milioni di italiani³ non impedì il forte aumento degli abitanti del Paese, soprattutto dopo la Seconda guerra mondiale.

Oggi, invece, siamo in piena glaciazione demografica: per la prima volta nella storia umana la popolazione cala per la decisione di non riprodursi. In Italia le nascite sono al minimo storico dall'Unità: 344mila nel 2025, proiettando l'andamento dei primi sei mesi, la metà di quante servirebbero per mantenere costante la popolazione e di quante erano mezzo secolo fa. Le morti sono, inevitabilmente, in aumento, registrando con ritardo i passati aumenti dei nati, cosicché il saldo naturale è negativo e si sta ampliando: da -2.456 del 1993 a -280.665 nel 2024, arriverà a quasi -500mila nel 2050, secondo le previsioni mediane ISTAT. Vuol dire che, in assenza di arrivi dall'estero, la popolazione perderà mezzo milione di abitanti all'anno, centomila più degli attuali residenti di Bologna.

2 Per la distinzione tra emigrazione per necessità ed emigrazione per scelta si rimanda a Di Lenna L., Lamon E., Oliva S., Paolazzi L., *I giovani e la scelta di trasferirsi all'estero. Propensione e motivazione*, Fondazione Nord Est, Venezia 2024.

3 8,4 milioni nel 1895-1913, 1,9 milioni nel 1919-30 e 2,5 nel 1950-68, ISTAT, statistiche storiche.

Meno nascite uguale meno giovani. Il numero di persone di 18-34 anni era 15,2 milioni nel 1994, livello massimo, ed è sceso a 10,4 milioni alla fine del 2024. Questo calo è avvenuto nonostante il forte afflusso di immigrazione dai Paesi a minor reddito, soprattutto extra-UE.

L'immigrazione è l'altro tratto distintivo del contesto demografico in cui si inserisce la nuova emigrazione italiana. In precedenza, l'Italia era stata un Paese di emigranti. Dagli anni 90 del secolo scorso si è rafforzato il flusso di immigrazione che è diventato molto significativo nella seconda metà del primo decennio Duemila. Dal 2001 al 2024 gli stranieri hanno fatto salire la popolazione residente di 6,5 milioni di abitanti; di questi 2,4 milioni hanno acquisito la cittadinanza italiana. Complici queste acquisizioni a fine 2024 il numero di stranieri presenti in anagrafe era di 5,4 milioni, altrimenti risulterebbero molti di più.

Nel periodo 2011-24, quello su cui si concentra il Rapporto, l'immigrazione netta di stranieri è stata di 3,5 milioni, di cui oltre la metà erano 18-34enni. Un afflusso netto che ha attenuato il calo di giovani nella popolazione italiana di cui si è detto sopra.

Nonostante il suo fondamentale apporto alla dimensione della popolazione italiana, l'immigrazione straniera in Italia ha caratteristiche sociali, valoriali, educative e motivazionali molto differenti da quelle dei giovani italiani che contemporaneamente emigrano verso gli altri Paesi avanzati. Gli immigrati stranieri di oggi in Italia assomigliano, invece, agli emigrati italiani di ieri per grado di istruzione, origini socioeconomiche, motivazioni della partenza (pur con le dovute distinzioni riguardo a religione e tecnologie digitali, per esempio).

Le caratteristiche della nuova emigrazione italiana

Oltre al contesto demografico radicalmente diverso in cui avviene, la nuova emigrazione italiana ha tratti suoi propri che la distinguono da quelle del passato. Dimensionali e qualitativi.

Per la dimensione appare più piccola delle emigrazioni passate. Nei quattordici anni 2011-24 sono andati via 781mila italiani (saldo migratorio), quindi una frazione di quelle passate (si veda nota 2).⁴ Dei 781mila italiani usciti, 441mila sono nella fascia di età 18-34 anni; infatti, 630mila sono emigrati e 189mila immigrati. Tuttavia, come accennato, ci sono molte evidenze che il deflusso netto di giovani sia grandemente sottostimato.

Per quanto riguarda la qualità, gli elementi che la rendono diversa dalle passate ondate sono due: l'elevata istruzione e le regioni di partenza. L'istruzione è alta e crescente, tanto che la quota dei laureati nel 2023 ha raggiunto il 44,2% a livello nazionale, e quasi la metà tra gli emigrati dalle regioni settentrionali, per poi scendere al 40% nel 2024. Per confronto, nel 2024 i laureati in Italia erano il 31,6% della popolazione di 25-34 anni. Vuol dire che l'istruzione terziaria è più alta tra chi va via rispetto a chi resta.

Le regioni di partenza non sono più, come un tempo, solo quelle più povere ed eco-

4 Cambiamenti istituzionali avvenuti nel frattempo hanno creato le condizioni perché questa cifra sia inferiore ai valori reali. Infatti, la creazione dell'Unione europea, con la libera circolazione delle persone, resa piena dagli accordi di Schengen, per cui non si devono più chiedere permessi o visti per trasferirsi in un altro stato membro dell'Unione, ha reso molto più difficile rilevare statisticamente tali trasferimenti, sebbene esistano obblighi di legge in Italia che impongono l'iscrizione all'AIRE e, quindi, la segnalazione dell'emigrazione. Non è questa la sede per addentrarsi sulla questione della sottovalutazione e sul suo significato, ma è un fatto che il numero reale sia significativamente più elevato, sebbene non raggiunga il livello delle emigrazioni passate.

nomicamente arretrate, bensì soprattutto quelle ricche e con una struttura produttiva che compete con le aree europee più avanzate. Nel 2011-24 il 48,7% dei giovani 18-34enni emigrati sono partiti dal Nord (il 50,8% nel biennio 2023-24) e il 35,0% dal Meridione (il 32,8% nel 2023-24). La distribuzione delle partenze sulla base della regione di nascita degli emigranti, anziché di quella di residenza, aumenta il contributo meridionale di quattro punti percentuali, al 39,0% nel 2011-24. Resta che una ampia parte va via dai territori dove maggiori sono le possibilità occupazionali e reddituali.

La nuova emigrazione accentua la scarsità di giovani e di laureati

La prima conseguenza della nuova emigrazione è di accentuare la scarsità di giovani. Infatti, se i 18-34enni sono il 56,5% delle persone italiane che hanno lasciato il Paese nel 2011-24, essi rappresentano appena il 17,7% degli abitanti dell'Italia. Detto diversamente, i giovani italiani che sono emigrati costituiscono quasi il 5% dei giovani residenti nel 2024 e di tanto ne hanno ridotto la consistenza.

Rapportare i giovani emigrati ai giovani abitanti offre un punto di vista diverso e rimiscola la graduatoria delle regioni che più hanno visto andare via i 18-34enni. In testa e in coda, infatti, troviamo sia regioni settentrionali (come quasi tutto il Triveneto) sia regioni meridionali (come Calabria, Sicilia, Sardegna). Un ulteriore modo per inquadrare l'importanza della nuova emigrazione dei giovani avvenuta nel 2011-24 è metterla in relazione con i nati del 2024: nell'Italia intera essa è pari al 18,7%, ma si va dal 35% di Alto Adige e Molise al 13% di Campania e Lazio.

La seconda conseguenza della nuova emigrazione è l'impovertimento del capitale umano del Paese, inteso qui come istruzione delle persone. Abbiamo già visto quanto alta sia la quota dei laureati sul totale dei giovani che nel 2011-24 hanno lasciato l'Italia. Rapportarli al numero delle persone che vengono laureate annualmente fornisce un ulteriore saggio della gravità dell'emorragia. Nell'insieme, è pari al 10%, ma si passa dal 5% di Campania e Lazio al 13% di Veneto e Piemonte, fino al 40% per la Valle d'Aosta e quasi al 70% per l'Alto Adige.

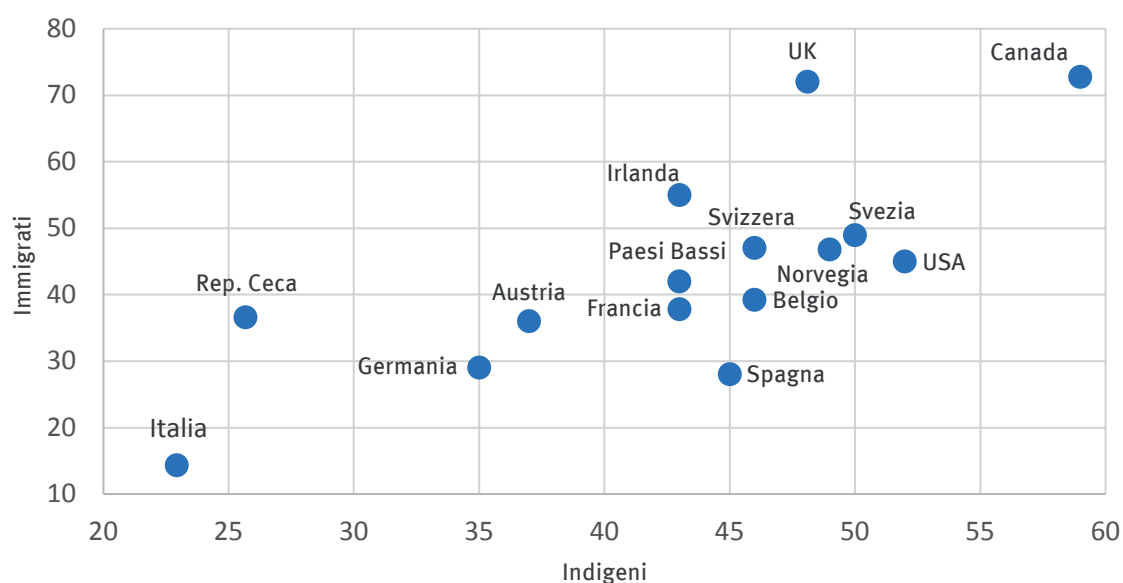
Queste cifre, incrociate con quelle del confronto internazionale per quota di laureati che vede l'Italia nelle ultime posizioni tra i Paesi OCSE, fa emergere un paradosso interessante. Da un lato, infatti, si sottolinea la bassa istruzione terziaria degli italiani, anche giovani, e la si associa alla specializzazione produttiva in settori di tecnologia media, dall'altro la domanda di laureati da parte del sistema economico privato non è nemmeno sufficiente ad assorbire e valorizzare la poca offerta che è prodotta annualmente, tanto che una parte rilevante va altrove per trovare opportunità adeguate⁵. Dunque, il difetto non è tanto o soltanto nell'incapacità del sistema formativo di sfornare un numero adeguato di laureati, quanto e soprattutto nella riluttanza del sistema delle imprese a impiegarli. Una riprova di ciò è nella stretta correlazione tra la quota di popolazione indigena 25-64enne con laurea e la stessa quota tra gli immigrati: l'Italia appare un outlier nei Paesi OCSE con i livelli più bassi di entrambe (Grafico 2).

Comunque, la nuova emigrazione rende ancora più acute due scarsità già marcate ed evidenti: quella di giovani e quella di laureati.

⁵ Sono molte le evidenze del minor premio in Italia, rispetto agli altri Paesi avanzati, dell'educazione terziaria rispetto alla secondaria, in termini occupazionali e retributivi. Si vedano OCSE, *Education at a Glance*, edizioni 2024 e 2025.

GRAFICO 2 - LAUREATI CHIAMANO LAUREATI

(Persone 25-64enni con titolo terziario, quote %, 2023)



Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati OCSE

Il valore del capitale umano trasferito dall'Italia all'estero: 160 miliardi

Crescere e istruire persone è un investimento rilevante. Sul piano economico e finanziario non meno che emotivo, fatto di aspettative e passioni, affetto e tempo dedicato, rinunce e soddisfazioni. Se questo ultimo lato di tale investimento non può essere in alcun modo misurato, la parte di risorse monetarie impiegate nella crescita e nell'istruzione di una persona, dalla nascita (in realtà prima: analisi, esami e cure iniziano non molto dopo il concepimento) al completamento degli studi è stimabile, seppure con qualche approssimazione⁶.

I giovani italiani che emigrano portano con sé questo investimento, oltre alla loro storia familiare e personale, i loro sogni e le loro energie. Per quelli che sono andati via nel 2011-24 la stima contenuta nel Rapporto è di 159,5 miliardi ai prezzi del 2024. Un valore che è salito nel tempo sia per l'aumentare del numero di persone che sono emigrate sia per la variazione della sua composizione per titolo di studio conseguito: un titolo più elevato richiede sia più spese da parte delle famiglie sia più uscite pubbliche. Perciò nella media del triennio 2022-24, quando l'emigrazione è ripresa a ritmi elevati e la quota di laureati ha raggiunto il picco, il valore del capitale umano uscito è stato di 16 miliardi annui, il 40% in più della media dell'intero periodo. Lo stesso valore è stato molto variabile tra regioni e province in termini assoluti non meno che in quota del PIL. Quest'ultimo indicatore vede in testa soprattutto le regioni meridionali, mentre quelle settentrionali, che svettano in valore assoluto, sono sotto il dato nazionale, con l'eccezione di Veneto, Friuli-Venezia Giulia e Alto Adige.

⁶ Per la metodologia e i suoi limiti si rimanda al secondo capitolo del Rapporto.

Il talento di andare via

Chi sono i giovani italiani che preferiscono cercare fuori dal Paese di nascita le strade per realizzarsi sul piano professionale e personale? Ci soffermiamo su un loro tratto diventato una sorta di luogo comune, ingannevole e fuorviante.

Nella comunicazione e nella pubblicistica, per descriverli e, in fondo, definirli, si parla di loro come di «talenti» o «cervelli», ossia persone particolarmente dotate di competenze, se non altro quelle acquisite durante gli studi. Ci si riferisce, cioè, alle persone che sono laureate o che hanno addirittura acquisito il dottorato di ricerca. Ancora più dettagliatamente, molte analisi guardano proprio ai ricercatori italiani che svolgono l'attività di ricerca all'estero, in accademia o in centri privati, e che magari ottengono risultati scientifici molto ragguardevoli nei rispettivi campi, mentre in Italia erano relegati a fare le ultime ruote del carro nei dipartimenti universitari. Mai come in quest'ultimo caso il sostantivo «talento» è calzante.

Tuttavia, le statistiche migratorie ci consegnano una realtà molto più sfaccettata. Infatti, anche negli ultimi anni (quando pure è molto aumentata la quota dei laureati), la maggioranza dei giovani emigrati italiani era costituita da persone al più diplomate e più di una su otto non aveva nemmeno concluso gli studi superiori (il 28% nel 2011-24).

Certamente, una parte di queste persone neppure diplomate sceglie di concludere il curriculum educativo in un altro Paese, ma si tratta di una minoranza. La stragrande maggioranza se ne va percependo di poter meglio esprimere il proprio valore fuori dall'Italia, dove si utilizza il filtro del titolo di studio in modo meno meccanico e rigido per selezionare-valutare (marchiare?) le persone e assegnare lavori e mansioni.

Inoltre, per quei giovani che hanno abbandonato gli studi la scelta di andare via rappresenta una sorta di ricerca di riscatto sociale, manifesta la voglia di rimettersi in gioco per trovare la realizzazione di sé, attraverso il lavoro in altri sistemi economico-sociali più propensi a pesare le persone sul campo. Anche questa ricerca di riscatto è espressione di talento: il talento di rischiare, di rinunciare ad affetti e punti di riferimento, di ricominciare, imparando anzitutto un'altra lingua, e magari di saper sopportare, tra i sacrifici che si è disposti a sostenere, di essere inizialmente trattati in modo discriminatorio rispetto ai giovani indigeni.

Pure in questo caso l'Italia vede diminuire la qualità, oltre alla quantità, del capitale umano, perché le doti di coraggio e intraprendenza espresse con l'atto di emigrare non sono presenti in pari misura nelle persone che, invece, decidono di rimanere accontentandosi di quel che viene offerto loro.

In un certo senso, anzi, proprio gli emigranti meno istruiti fanno suonare più forte l'allarme per le carenze del mercato del lavoro e della società italiani. Infatti, mentre chi è laureato inevitabilmente alza l'asticella delle condizioni di vita e lavorative che l'Italia deve superare per farli rimanere, avendo loro strumenti culturali più affinati per valutarle e confrontarle con quelle degli altri Paesi, chi emigra sostanzialmente nello status di drop-out della scuola denuncia con il suo gesto l'incapacità delle istituzioni italiane, pubbliche e private, di includerlo e di prepararlo professionalmente.

Per quanto il Rapporto sia maggiormente concentrato sui «talenti» nella accezione più comune del termine, a causa anche della maggiore difficoltà a raggiungere e intervistare chi ha compiuto una scelta migratoria in assenza di un titolo di studio, va rammentato che esiste anche questo aspetto assolutamente non secondario all'interno dell'emigrazione giovanile.

Concentrare l'analisi sulla fuga dei talenti come definiti al principio di questo paragrafo fa difatti perdere di vista aspetti molto rilevanti del fenomeno dell'emigrazione dei giovani italiani e, agli occhi dell'opinione pubblica e del mondo politico, lo sminuisce a questione comunque elitaria, essendo i laureati in Italia poco meno di un terzo dei giovani, appartenenti a classi sociali perlomeno non svantaggiate. All'opposto, sottolineare che l'emigrazione riguarda gruppi sociali decisamente poco "premiati" dalle origini e che hanno avuto meno opportunità formative mette in luce la popolarità (nel senso di appartenente al popolo) della questione.

Inoltre, questo diverso e più comprensivo punto di vista rende fuori luogo alcuni infelici aggettivi utilizzati per classificare gli emigranti. Per esempio, quello di essere «traditori» perché hanno ricevuto dall'Italia il massimo dell'istruzione e le voltano le spalle. Se la maggior parte di quelli che vanno via non ha che il diploma delle scuole superiori, la prospettiva cambia e chi se ne va denuncia condizioni di vita e lavoro insoddisfacenti e inferiori a quelle che si trovano altrove. Una denuncia rivolta a tutta la classe dirigente del Paese, compreso il mondo imprenditoriale.

La nuova emigrazione è quasi paritaria, e le laureate superano i laureati

Se un tempo ad andare via dall'Italia erano soprattutto i maschi, o al più intere famiglie, la nuova emigrazione è decisamente paritaria: nel periodo 2011-24 su 100 giovani emigrati 47 sono state femmine, con tendenza all'aumento della quota (oltre 48 nel 2024), che al Nord è già di 50. Soglia pienamente superata in tutto il Paese se consideriamo le persone con il massimo titolo di studio: oltre 74mila le laureate che sono andate via, quasi mille in più dei laureati. Ciò è vero soprattutto per le partenze dal Mezzogiorno, con 24mila laureate, contro le 22mila dal Nord-Ovest, le 17mila dal Nord-est e le 12mila dal Centro. All'opposto, i maschi sono di più tra chi ha un basso titolo di studio. Questi dati rivelano due aspetti importanti. Il primo è che nella scelta di lasciare l'Italia giocano ormai un ruolo residuale le pur rilevanti differenze di sensibilità tra i generi in merito alla procreazione e alla famiglia (o, almeno, quelle che i luoghi comuni attribuiscono ai generi). Il secondo è che al crescere dell'istruzione da un lato aumenta la consapevolezza femminile della discriminazione elevata e persistente che in Italia impedisce alle giovani di esprimere tutte le loro capacità e, quindi, sale il loro desiderio di andarsene in Paesi dove tale discriminazione è percepita decisamente minore o inesistente.

La nascita corregge le distorsioni della residenza, che gonfia i dati

Italiani di dove? Le grandi emigrazioni del passato, soprattutto quelle precedenti la Seconda guerra mondiale, hanno generato in giro per il Mondo ampie comunità di persone con origini italiane. Molte di loro hanno conservato il diritto ad acquisire la cittadinanza italiana, che è anche un passe-partout per l'Unione europea⁷. È quindi opportuno ricalibrare i flussi migratori dei giovani cittadini italiani in base alla nazione di nascita. Ne emerge un ridimensionamento dei flussi sia in uscita che in entrata, ma il saldo si mantiene ugualmente negativo e molto elevato, addirittura aumenta in proporzione alle uscite. Per il periodo 2011-24 gli emigrati scendono da 630mila a 492mila e gli immigrati da 189mila a 123mila, con il saldo che passa da -442mila a -369mila. In effetti, ciò accade

7 Lo stesso vale per la Spagna, che inoltre ha adottato una procedura più rapida per il riconoscimento della cittadinanza ai cittadini sudamericani: due anni di residenza anziché i canonici dieci.

perché molti degli arrivi di italiani nati all'estero si trasformano assai rapidamente in altrettante partenze, magari per lo stesso Paese da cui sono giunti, come è il caso del Brasile. In effetti, sul piano delle competenze, della cultura e dei valori gli estero-italiani non possono essere considerati alla stregua degli italiani indigeni. Quindi è rilevante considerare solo questi ultimi come fulcro di analisi e politiche.

Con i flussi interni un trasferimento di 148 miliardi dal Sud al Nord

Non ci sono solo i movimenti di giovani italiani verso l'estero a connotare il grado di attrattività delle regioni italiane. Altrettanto rilevanti sono gli spostamenti interni, che sono fondamentalmente unidirezionali: dal Mezzogiorno al Settentrione.

Nei quattordici anni 2011-24 ci sono stati 1.554.610 movimenti di giovani italiani tra le regioni, ossia quasi il doppio di quelli da e per l'Italia. Se ci limitiamo ai saldi migratori di giovani italiani di ciascuna regione e li sommiamo a quelli internazionali emergono alcune rilevanti informazioni sull'attrattività regionale.

Anzitutto, alcune regioni del Centro-Nord più che compensano l'emorragia di giovani verso l'estero con l'afflusso netto dall'interno tanto da avere un saldo complessivo positivo: Lombardia (114mila la somma algebrica tra saldo interno ed estero), Emilia-Romagna (82mila), Friuli-Venezia Giulia (4mila), Toscana (14mila) e Lazio (16mila). Altre regioni del Nord invece rimangono nell'insieme deficitarie, in particolare il Veneto (-12mila), per il quale, disaggregando il saldo interno totale nei saldi regionali bilaterali, emerge una perdita verso tutte le altre regioni del Nord, soprattutto Lombardia ed Emilia-Romagna, e con l'eccezione di Liguria e Piemonte, rispetto alle quali è in pari.

Le Marche sono l'unica regione centrale che abbia il segno meno di fronte a entrambi i saldi, mentre questo è la norma per tutte le regioni meridionali. Dove il saldo interno è un multiplo di quello estero, a segnalare che per i giovani del Sud il Centro-Nord è preferito all'estero. Unica eccezione è la Sardegna, con un passivo verso l'interno inferiore a quello verso l'estero.

Per l'insieme del Meridione i movimenti interni accentuano e aggravano la perdita dovuta ai movimenti con l'estero: i 484mila che se ne sono andati verso l'interno si sommano ai 162mila che si sono mossi per l'estero per un totale di 646mila uscite, un quinto dei giovani italiani residenti là nel 2024.

Applicando la metodologia utilizzata per stimare l'uscita di capitale umano giovane dall'Italia verso l'estero ai movimenti interregionali italiani risulta che il Mezzogiorno ha sussidiato il Settentrione con 148 miliardi nel 2011-24, con benefici ed "esborsi" molto diversi in valore assoluto e in percentuale del PIL. In testa per i primi Emilia-Romagna (16% del PIL) e Lombardia (10%) e per i secondi la Calabria (uscite pari al 70% del PIL), seguita da altre cinque regioni quasi a pari merito (attorno al 50%).

La migrazione nascosta dei giovani meridionali

Ai dati anagrafici sfugge una parte dell'emigrazione di giovani meridionali verso il Centro-Nord: quella degli studenti universitari che si iscrivono agli atenei fuori dal Mezzogiorno senza cambiare residenza, e quindi apparentemente continuando a vivere al Sud. Nell'anno accademico 2024-25 sono stati 17mila, ma avevano raggiunto le 24mila unità nel 2021-22.

Va detto che questa sottostima è un dato di livello, non di flusso, perché ogni anno cambiano i singoli studenti, entrando di nuovi e uscendo i laureati (o quelli che abbandono-

nano), una sorta di porta girevole, senza mutare lo stock. Tuttavia, resta che c'è un certo numero di persone del Mezzogiorno che non costruisce la sua esistenza al Sud, dove pure risiede, ma al Centro-Nord, e quindi contribuisce all'economia e alla società centro-settentrionali. Molto spesso, poi, finiti gli studi rimangono nelle regioni dove hanno scelto di studiare, e quindi il trasferimento non visto dalle anagrafi è una sorta di anticamera di quello residenziale, quando effettivamente le statistiche riescono a coglierlo.

Di per sé questo non sarebbe una grande perdita informativa, se non fosse per le motivazioni che spingono i giovani meridionali a non rimanere a studiare vicino a casa ma a sobbarcarsi, loro e le loro famiglie, extra-costi (economici ed affettivi) pur di avere maggiori chance altrove e per le ricadute di impoverimento del Meridione e arricchimento del Settentrione. Le due, chance e ricadute, sono strettamente intrecciate.

Infatti, secondo i più recenti dati AlmaLaurea i laureati al Nord hanno quasi il 50% in più di trovare lavoro rispetto a quelli che escono dagli atenei meridionali. Da cosa dipende questa maggiore probabilità? Non dalla superiore qualità dei corsi e delle sedi universitarie, sebbene quando si pensa alle grandi università italiane vengono in mente quelle di Milano, Bologna, Torino o Padova; ma a Napoli, Bari e Catania, solo per citare alcune città, ci sono ottime facoltà. Quel che fa la grande differenza sono i tessuti produttivi locali, perché quelli nel Nord offrono più opportunità di lavoro rispetto a quelli nel Sud, ed è abbastanza naturale, sia per i servizi di placement, formali e non, delle università sia per una sorta di distorsione cognitiva (pregiudizio?) che le imprese prediligano i laureati nelle università che conoscono e che sono nel loro stesso territorio, e abbiano inevitabilmente simpatia e stima per quelli che hanno preso armi e bagagli pur di laurearsi in quelle.

Questo aspetto è importante, perché è esattamente lo stesso meccanismo che opera all'estero per i giovani italiani che decidono di compiere l'ultima tappa degli studi fuori dall'Italia, e poi là restano.

Dall'altra parte, e questo è il secondo stadio delle ricadute (il primo è quello citato sopra che si concretizza mentre ancora studiano), gli studenti meridionali che studiano e si fermano a lavorare al Nord, anziché al Sud, alimentano con linfa nuova il tessuto produttivo dei sistemi locali settentrionali (e centrali) a scapito di quelli meridionali, allargando così ulteriormente il gap economico e sociale tra le due metà dell'Italia.

Esattamente come accade con i giovani italiani che si trasferiscono all'estero negli altri Paesi (più) avanzati, che forniscono di saperi, idee, innovazione, imprenditorialità, vitalità, fatica, passione quelli e non più l'Italia.

È vero che il trend di aumento dei trasferimenti Sud-Nord per studio si è interrotto e anzi invertito, ma tale inversione non è dovuta a nuove e maggiori prospettive occupazionali meridionali, bensì al boom delle università telematiche, che riducono il costo dello studio fuori sede. Senza però fornire quel vantaggio in termini di più alta probabilità di lavoro che hanno le università tradizionali centro-settentrionali, ed anzi forse riducendola data la diversa qualità tra i corsi seguiti di persona e quelli impartiti attraverso uno schermo.

Fare ricerca in Italia? Meglio di no, ma una strada c'è

Tra i ritardi dell'Italia tutte le statistiche indicano che è bassa la spesa in ricerca, sia pubblica sia soprattutto privata, che altrove è fatta in grandissima parte dalle imprese. Basterebbe questa informazione a spiegare perché i giovani ricercatori siano costretti a

emigrare. Ma sarebbe una conclusione affrettata e superficiale, perché non va al fondo di alcune questioni che distinguono negativamente il sistema italiano.

Anzitutto, c'è lo scarso numero di dottorati che ogni anno vengono sfornati dalle università italiane, come mostrano i dati Eurostat. Il fatto è che c'è la concezione che essi servano solo a rinnovare il corpo accademico mentre altrove, per esempio in UK, solo un quarto e anche meno è occupato nella ricerca universitaria tradizionalmente intesa e quindi ricevono anche una preparazione e hanno aspirazioni diverse applicabile nel mondo del lavoro extra-universitario.

In secondo luogo, non necessariamente i migliori ricercatori ottengono i posti da dottorandi ma in particolare quelli più capaci di adattarsi al sistema universitario stesso, che premia i fedeli non meno che i bravi. In tal contesto, è difficile che chi è "solo" bravo nella ricerca resti qui o, addirittura, porti all'università i fondi che ha vinto per condurre avanti il suo progetto.

Di fatto, dai dati ERC emerge che dal 2007 al 2021 dei 1.168 ricercatori italiani vincitori di grant, terzi dopo Germania e Francia, ben 557 hanno operato in altri Paesi, contro i 75 stranieri che lavorano in Italia sempre finanziati da grant. Gli stessi ricercatori spiegano bene le ragioni di questa realtà, che sono identiche e quindi emblematiche di quelle indicate dalla maggior parte dei giovani emigrati: il divario salariale conta meno della lentezza con cui vengono riconosciute le capacità, anche con l'acquisizione di responsabilità e autonomia, e della qualità dell'ambiente di lavoro.

Pensare di cambiare il sistema universitario rapidamente è utopistico, mentre i Consorzi Europei per le Infrastrutture di Ricerca (ERIC) sono un'ottima scorciatoia per trapiantare in Italia la cultura del merito e dare responsabilità e potere decisionale ai giovani. Inoltre, il PNRR ha positivamente sperimentato la diffusione nel mondo pubblico e privato e fuori dall'università dell'impiego di dottorandi e dottorati. Conviene dargli seguito.

Lo scambio inuguale: nove italiani per uno straniero

Tanti giovani italiani che partono non fanno ancora una prova di scarsa attrattività dell'Italia. Se altrettanti giovani cittadini di Paesi avanzati venissero in Italia si tratterebbe di salutare e benvenuta circolazione di persone, portatrice di contaminazione e fertilizzazione incrociata sia per l'economia sia per la società. Una partita che non ha perdenti ma solo vincitori. Ma i dati non dicono questo, anzi piuttosto il contrario: per ogni giovane cittadino di quei Paesi partono dall'Italia nove giovani. Uno scambio totalmente diseguale.

Il rapporto tra giovani italiani che emigrano e giovani stranieri cittadini dei sistemi economico-sociali avanzati varia in base ai Paesi esteri e alle regioni e province italiane. In altre parole, varia l'attrattività relativa e bilaterale. Per valutarla sinteticamente e semplicemente il Rapporto CNEL introduce un metro: l'Indice di Simmetria dei Flussi Migratori, ISFM, dato dal rapporto tra cancellazioni anagrafiche (emigrazioni) di giovani italiani e iscrizioni anagrafiche (immigrazioni) di giovani cittadini di un dato Paese o insieme di Paesi, comunque avanzati. Cosicché l'attrattività è tanto più alta quanto più basso è l'ISFM.

L'ISFM totale dell'Italia è, appunto, pari a 9; infatti nel 2011-2024 sono usciti per le prime dieci destinazioni di Paesi avanzati 486mila giovani e sono arrivati da quelle medesime 55mila. L'ISFM varia da 3 con la Spagna (dato influenzato dai nativi sudamericani che hanno acquisito la cittadinanza spagnola) a 44 con la Svizzera, passando per 18 con lo

UK, 13 con Germania e Irlanda, 11 con il Belgio e 10 con Austria e Paesi Bassi. Più basso è l'ISFM verso la Francia (5) e gli USA (4).

Ci sono ampie differenze nell'ISFM anche tra regioni e province italiane. L'ISFM minore, quindi la maggiore attrattività, è quello di Lazio e Toscana (5) e di Alto Adige, Emilia-Romagna, Liguria e Lombardia (6). L'ISFM più alto, dunque l'attrattività minore, si ha per le regioni meridionali, e in particolare 30 in Calabria, 28 in Sicilia e 24 in Campania. Tra le regioni settentrionali le meno attrattive sono Veneto e Friuli-Venezia Giulia, con ISFM pari a 10, quattro punti più delle migliori.

I divari si allargano moltissimo scendendo a livello di provincia, con l'ISFM a 2,48 per Firenze, 3,84 per Milano, 4,04 per Roma e 4,71 per Bologna, mentre è l'ISFM più alto (l'attrattività più bassa) si ha nel Medio Campidano (77,20), a Caltanissetta (48,48), Agrigento (45,61) e Caserta (34,88).

L'attrattività rivelata relega l'Italia in ultima posizione

I fatti contano più delle parole nell'indicare quali sono le preferenze delle persone. Così i fatti costituiti dai movimenti migratori rivelano assai più dei sondaggi demoscopici quali Paesi sono più attrattivi e quali meno all'interno dei Paesi avanzati europei.

Il Rapporto CNEL incrocia i dati dei flussi dei giovani cittadini di 13 nazioni in 11 Paesi avanzati europei e dall'incrocio emerge che in testa ci sono la Germania che cattura il 20,0% dei movimenti, seguita dal Regno Unito (16,9%) dalla Spagna (15,4%), dalla Francia (15,1%) e dalla Svizzera (14,7%). L'Italia è ultima, con l'1,9%, sotto la Danimarca (3,2%) e la Svezia (3,4%). In compenso i giovani italiani contribuiscono al totale dei flussi migratori con più di un quarto (26,9%), seguiti dai tedeschi (20,3%) e, più distanziati, dagli spagnoli (16,8%) e dai francesi (12,7%).

Naturalmente queste quote sono influenzate dalla stazza economica e demografica dei singoli Paesi. L'ISFM, invece, non è affetto dalla dimensione del Paese e quindi meglio rappresenta l'attrattività relativa. La quale è massima per la Svizzera (ISFM pari a 0,3), molto alta in Austria e UK (0,4), media in Danimarca, Paesi Bassi, Francia e Belgio (0,7-0,8), neutra in Germania, Spagna e Svezia (1,0-1,1) e bassissima in Italia, con 14,5 (ossia 14,5 giovani italiani emigrano in quei Paesi per ogni giovane cittadino di quei Paesi che immigra in Italia).

Le stesse conclusioni di scarsissima attrattività per i giovani del mercato del lavoro italiano vengono da tre analisi condotte specificatamente per il Rapporto CNEL da Burning Glass Institute, Indeed e LinkedIn, utilizzando dati proprietari e inediti nelle elaborazioni qui contenute.

La parola ai giovani: tre sondaggi raccolgono opinioni (negative) e proposte

Le statistiche fotografano la realtà della nuova emigrazione italiana nelle sue diverse sfaccettature, ma poco riescono a dire sui fattori che la plasmano, ossia le motivazioni, gli incentivi, le valutazioni, le condizioni di chi sceglie di emigrare. Fattori che è fondamentale conoscere per agire con politiche, pubbliche e private, indirizzate e migliorare l'attrattività dell'Italia per i giovani. L'unico modo per conoscerli è intervistare i diretti interessati, ossia i giovani stessi, con sondaggi demoscopici, che sono quindi indispensabili non meno delle analisi dei dati.

Nel Rapporto CNEL ce ne sono tre, molto diversi tra di loro per metodologia, soggetti

intervistati (comunque giovani) e tipologia di domande. Da tutti, comunque, arriva lo stesso messaggio di bassa attrattività dell'Italia.

Il primo sondaggio è stato condotto tra i giovani in Italia, Spagna, Francia, Germania e Regno Unito riguardo al desiderio/spinta di andare all'estero (molto più elevata in Italia) e all'attrattività dell'Italia rispetto al proprio Paese (decisamente bassa ovunque, soprattutto tra i giovani tedeschi). Il sondaggio conferma che i giovani italiani mettono sì al primo posto le migliori opportunità lavorative come motivazione per andare via, ma non molto sopra la maggiore efficienza dei sistemi pubblici, il riconoscimento dei diritti civili e la superiore qualità della vita, e per queste risposte sono simili agli spagnoli, tranne che per la percezione del rispetto dei diritti civili.

Il secondo sondaggio è stato svolto presso un sottoinsieme molto specifico, ma ugualmente interessante, di giovani italiani: quelli dei Collegi di Merito, ossia persone che per merito e condizioni economiche sono state aiutate negli studi universitari. Solo un terzo di esse vive in Italia, gli altri sono emigrati, confermando la maggiore propensione a emigrare tra chi ha ottenuto titoli di studio più elevati. Tra le loro valutazioni e motivazioni spiccano la deficienza di meritocrazia in Italia, l'insoddisfazione per le esperienze lavorative italiane, la ricerca di opportunità di carriera migliori più che di superiore retribuzione, mentre chi ha deciso di restare o di tornare in Italia è stato guidato da motivi personali-affettivi. Infine, la superiore attrattività del lavoro all'estero dipende certamente dalla remunerazione (meritocraticamente determinata), tuttavia molto contano la libertà di scegliere il metodo di lavoro, l'orario, le condizioni fisiche dei luoghi lavoro, la relazione con il management, la governance dell'impresa e l'ascolto dei suggerimenti avanzati.

L'ultimo sondaggio è stato realizzato presso gli italiani che sono tornati in Italia. A loro sono stati chiesti, vista la fresca esperienza estera, suggerimenti di policy, che sono stati inclusi, assieme ad altre proposte, nelle conclusioni del Rapporto CNEL. Conclusioni che non sono un semplice tirare le fila delle analisi condotte nei vari capitoli, ma soprattutto indicano l'agenda del che fare. L'agenda è una sorta di tabella a doppia entrata, perché coinvolge nelle varie azioni tutti i soggetti che formano la classe dirigente del Paese: governi nazionale e locali, università, imprese, sindacati.

D'altra parte, percorrendo dati, cause ed effetti della nuova emigrazione spicca l'evidente realtà che i ritardi del Paese che spingono i giovani ad andarsene sono gli stessi che peggiorano qualità della vita, benessere, produttività e crescita potenziale in Italia. Quindi, affrontare tali ritardi ha sì in prima istanza lo scopo di aumentare l'attrattività italiana per i giovani, ma in realtà fa progredire tutto il sistema Paese, liberando energie e risorse a vantaggio dell'intera popolazione.

1 LE MIGRAZIONI DEI GIOVANI IN ITALIA, UNO SGUARDO DI INSIEME SUGLI ULTIMI DIECI ANNI

di Francesca Licari e Marco Marsili

Nel quadro dei cambiamenti sociali e demografici che hanno investito l'Italia negli ultimi anni, quelli inerenti i flussi migratori di tipo residenziale, in uscita come in entrata, hanno concorso nel modificare la struttura della popolazione residente. A fronte di un persistente calo delle nascite e dell'invecchiamento della popolazione, le migrazioni internazionali e interne assumono, infatti, un ruolo determinante nella ridefinizione della società italiana.

In particolare, la mobilità dei giovani italiani in uscita costituisce un osservatorio privilegiato per comprendere le trasformazioni in atto. Spesso raccontata come una "fuga" e quindi come una perdita drammatica per il Paese, l'emigrazione giovanile va letta in una chiave più articolata: per molti ragazzi e ragazze rappresenta infatti un'opportunità di crescita, resa più accessibile dal contesto europeo e dalle nuove tecnologie. Non si tratta solo di un segnale di fragilità del sistema italiano, ma anche dell'espressione di una generazione più mobile, aperta e connessa, capace di muoversi tra spazi e mercati globali.

Al tempo stesso, la costanza e l'ampiezza di questi flussi pongono interrogativi concreti sulle prospettive demografiche ed economiche dell'Italia, soprattutto quando le partenze non trovano un corrispettivo adeguato in termini di ritorni o di opportunità attrattive interne. Come si vedrà più avanti, l'analisi dell'ultimo decennio di mobilità giovanile evidenzia tendenze consolidate, ma anche nuove traiettorie: dall'aumento costante degli espatri, soprattutto verso i Paesi dell'Europa occidentale, alla capacità della componente straniera di compensare le perdite di cittadini italiani, fino al ruolo cruciale della mobilità interna, che continua ad alimentare il divario tra Centro-nord e Mezzogiorno. Un quadro, quindi, assai articolato, fatto di luci e ombre, dove la sostanziale capacità del Paese di attrarre capitale umano dal resto del mondo si incrocia con consuetudini storiche in termini di emigrazione dove, tuttavia, emergono elementi nuovi. Ad esempio, quello di un Paese visto più come meta di transito che come destinazione finale da parte delle giovani generazioni di immigrati, una volta che questi acquisiscono la cittadinanza italiana.

Ricostruire questa geografia complessa significa quindi restituire un quadro realistico del fenomeno e riconoscere che la mobilità giovanile, più che un'eccezione, appare ormai una condizione strutturale: essa non va vista necessariamente come un dramma, ma può divenire una sfida cruciale quando il sistema Paese non riesce a valorizzarne i potenziali benefici.

Un decennio di migrazioni italiane: tra esodi giovanili e nuovi equilibri demografici

Negli ultimi dieci anni, l'emigrazione italiana è tornata a crescere in modo significativo, coinvolgendo soprattutto i giovani. Da un lato perché attratti dal desiderio di fare un'esperienza all'estero, dall'altro, a causa delle difficoltà strutturali del mercato del lavoro italiano con cui essi si scontrano, governato da prospettive occupazionali limitate, salari poco competitivi e scarse possibilità di valorizzare le competenze acquisite. La crescente globalizzazione e lo sviluppo delle nuove tecnologie, inoltre, hanno contribuito a intensificare i movimenti con l'estero, favorendo la circolazione delle informazioni e la connessione tra persone e luoghi, riducendo barriere geografiche e culturali. In questo contesto, spostarsi da un Paese all'altro è diventato più accessibile, meno incerto e spesso percepito come una tappa naturale, soprattutto tra i giovani. La mobilità internazionale non è più vissuta come un evento eccezionale, ma come una possibilità concreta di crescita personale, formativa e professionale. Tuttavia, in un contesto demografico segnato da calo delle nascite e invecchiamento, la portata delle emigrazioni di cittadini italiani solleva interrogativi concreti sul futuro socio-economico del Paese, per quanto l'immigrazione straniera sia decisiva nel più che compensarla, almeno sul piano quantitativo, contribuendo a mantenere stabile la popolazione residente e a sostenere l'offerta di lavoro nelle fasce d'età più giovani.

Dal 2014 al 2024 il numero di cittadini italiani che hanno lasciato l'Italia per trasferirsi all'estero ha mostrato un andamento in costante crescita, interrotto solo nel biennio della pandemia da Covid-19, per via delle limitazioni imposte alla mobilità ai fini del contenimento dell'emergenza sanitaria. A fronte di un progressivo aumento degli espatri – passati da circa 89mila nel 2014 a poco meno di 156mila nel 2024 (+75%) – non si è registrato un numero di rimpatri che li potesse compensare. I rientri in Italia, infatti, nel medesimo periodo si sono attestati mediamente a 52mila unità l'anno. Di conseguenza, i saldi migratori dei cittadini italiani sono stati sistematicamente negativi nell'arco del decennio, con una perdita netta che ha superato le 100mila unità nel solo 2024. Nel complesso, il bilancio tra espatri e rimpatri ha comportato una riduzione della popolazione residente italiana di circa 670mila unità nell'arco di dieci anni. Oltre la metà di questa perdita (circa 388mila persone) riguarda giovani tra i 18 e i 34 anni (Grafico 1).

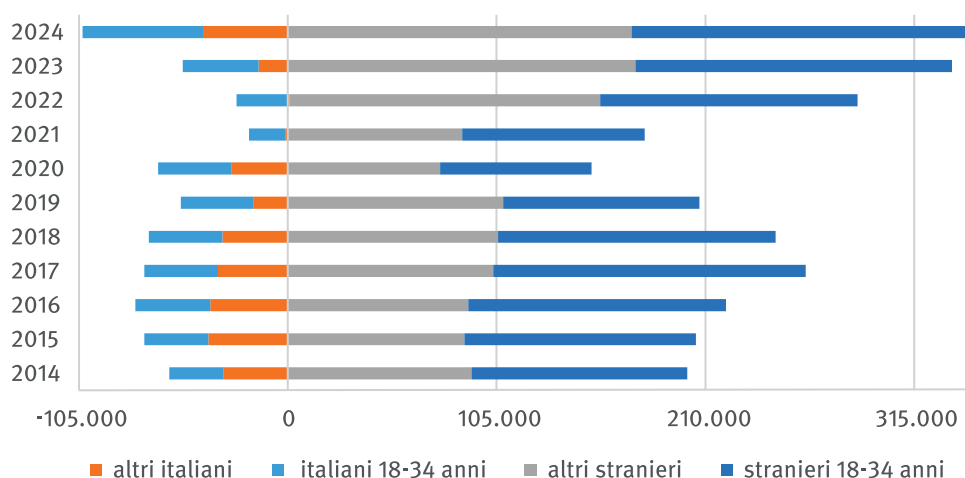
Nello stesso periodo, il saldo migratorio netto con l'estero della popolazione straniera – pari complessivamente a +2 milioni e 638mila unità – ha più che compensato la perdita di cittadini italiani, determinando un saldo migratorio complessivo (italiani e stranieri) positivo per oltre 1 milione e 968mila residenti. Un andamento analogo si osserva tra i giovani di 18-34 anni: il contributo della componente straniera, con un saldo netto positivo di +1 milione e 381mila unità, ha più che controbilanciato la perdita di giovani italiani, traducendosi in un incremento complessivo di +993mila giovani residenti in questa fascia d'età, a conferma dell'importante ruolo dell'immigrazione straniera nel mitigare il declino demografico.

La composizione per genere negli espatri e nei rimpatri è stabilmente a favore degli uomini. Nel decennio 2014-2024, sono di genere maschile il 55,3% degli espatriati e il 56,5% dei rimpatriati.

La composizione per età, nel medesimo periodo di riferimento, presenta una spiccata prevalenza di giovani, tanto negli espatri quanto nei rimpatri. Ben il 44,7% di tutti gli espatri riguarda giovani di 18-34 anni. Più bassa la quota di rimpatri per tale fascia di età, in ogni caso quella che ne assorbe di più, pari al 29,3%. Anche tra gli adulti tra 35 e 50 anni

GRAFICO 1 - SALDO MIGRATORIO DEI CITTADINI ITALIANI E STRANIERI, TOTALE E NELLA FASCIA DI ETÀ 18-34 ANNI.

Anni 2014-2024. Valori assoluti.



Fonte: Istat, *Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente*.

si rileva un'intensa mobilità in entrambe le direzioni, con quote simili tra espatri (24,7%) e rimpatri (25,0%). Le differenze più evidenti emergono nelle fasce estreme d'età. Tra i minori di 18 anni, gli espatri (17,5%) sono meno numerosi rispetto ai rimpatri (21,2%). Stesso discorso vale per la popolazione ultra 65enne, con un 4,5% di espatri contro un 10,3% di rimpatri. Cosicché, mentre gli espatri riguardano soprattutto giovani adulti in età lavorativa, i rimpatri vanno posti in relazione alla ben nota propensione al rientro in Italia da parte di famiglie con figli minori e di persone anziane, al termine di percorsi lavorativi o di esperienze di vita condotte all'estero (Grafico 2).

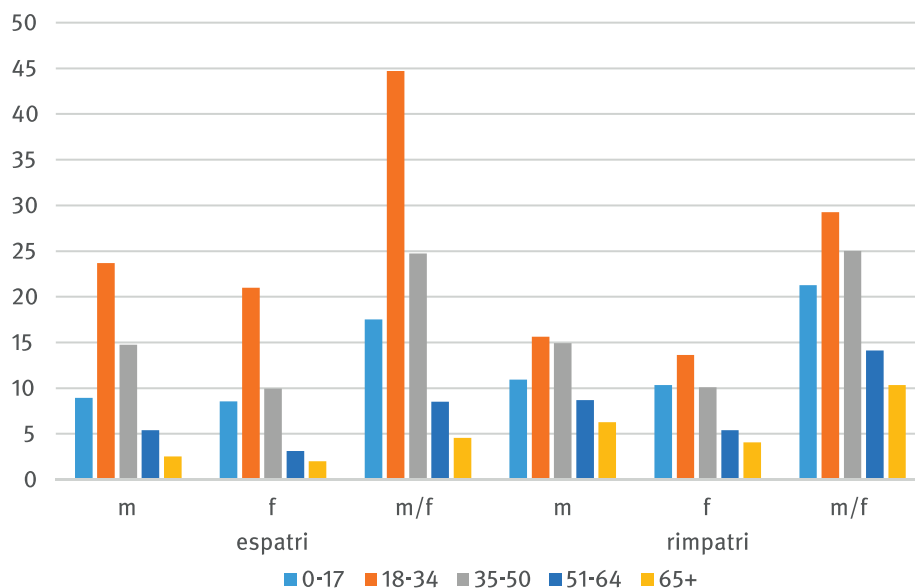
Il ruolo centrale dell'Unione europea nelle scelte migratorie dei giovani italiani espatriati

La graduatoria dei principali paesi di espatrio dei giovani italiani riflette l'evoluzione delle condizioni economiche, sociali e geopolitiche nel mondo e in particolare in Europa. Il Regno Unito ha dominato la classifica tra il 2014 e il 2022, ma la Brexit e l'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia hanno ridotto la sua attrattività, permettendo alla Germania di diventare la destinazione principale nel biennio 2023-24. Anche la Spagna, dal 2020, mostra una crescita costante, mentre Svizzera e Francia mantengono un ruolo importante e stabile nella graduatoria. Nel complesso, la geografia dell'espatrio giovanile appare fortemente ancorata all'Europa occidentale, attrattiva per opportunità lavorative, qualità della vita e reti migratorie già consolidate.

Nel biennio 2023-2024 hanno lasciato l'Italia circa 134mila giovani tra i 18 e i 34 anni. Le destinazioni preferite si confermano in prevalenza europee: la Germania ha accolto il 14,1% dei giovani espatriati, il Regno Unito il 13%, la Spagna il 10,5% e la Svizzera il 10,4%. Tra gli altri Paesi del continente spiccano la Francia, con una quota del 7,8%, e i Paesi Bassi, che hanno attratto il 5,2% dei giovani emigrati. Oltre i confini europei, i flussi si orientano soprattutto verso gli Stati Uniti e il Brasile, ciascuno con circa il 4% del totale (Grafico 3).

GRAFICO 2 - ESPATRI E RIMPATRI DEI CITTADINI ITALIANI PER SESSO E CLASSE DI ETÀ.

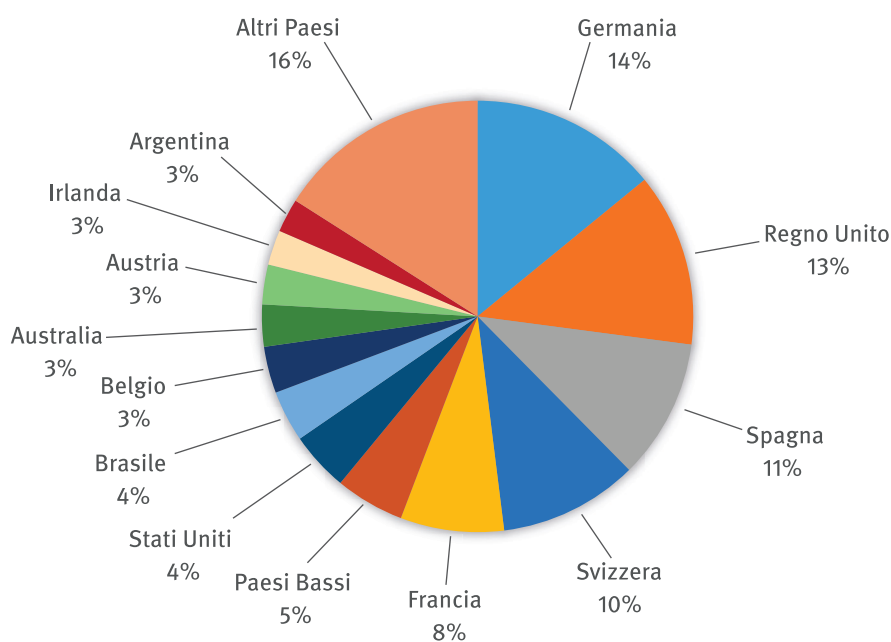
Anni 2014-2024. Valori percentuali.



Fonte: Istat, Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente.

GRAFICO 3 - ESPATRI DEI GIOVANI ITALIANI DI 18-34 ANNI DI ETÀ PER PRINCIPALI PAESI DI DESTINAZIONE.

Anni 2023-24. Valori percentuali

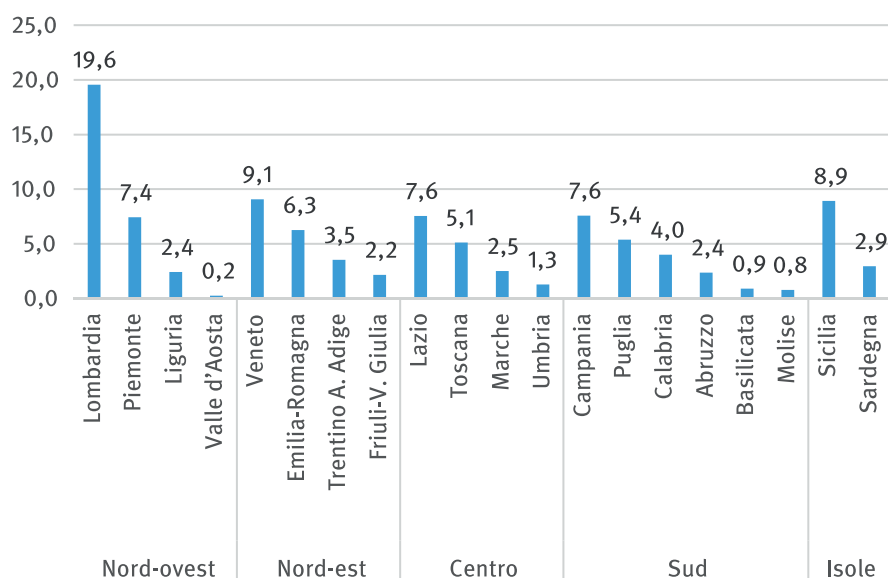


Fonte: Istat, Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente.

Dal punto di vista territoriale, le partenze riguardano prevalentemente le regioni del Nord Italia, da cui negli ultimi due anni sono partiti complessivamente circa 68mila giovani, pari al 50,7% del totale. In particolare, il Nord-ovest si conferma l'area con la maggiore incidenza, contribuendo da solo a circa un terzo degli espatri. A seguire, un giovane emigrante su cinque si muove dal Sud, uno su sei dal Centro, poco più di uno su dieci dalle Isole. Analizzando il dettaglio regionale, la Lombardia risulta essere la principale area di origine, con il 19,6% dei flussi in uscita, seguita dal Veneto e dalla Sicilia, entrambe al 9%. Quote significative si registrano anche in Campania e nel Lazio, entrambe con il 7,6% (Grafico 4). A livello sub-regionale emergono le due principali aree metropolitane del Paese: Milano, da cui parte l'8% dei giovani emigrati, e Roma, con il 5,6%. Importanti anche i contributi di Torino e Napoli, che si attestano entrambe al 4%.

GRAFICO 4 - ESPATRI DEI GIOVANI ITALIANI DI 18-34 ANNI DI ETÀ PER REGIONE DI ORIGINE.

Anni 2023-2024. Quote %.



Fonte: Istat, *Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente*.

Chi parte e da dove: la mappa nascosta degli espatri

Le migrazioni con l'estero sono un fenomeno complesso, che può essere meglio compreso se osservato in un'ottica multidimensionale. Non è sufficiente, infatti, guardare alle regioni di partenza e di arrivo o alle caratteristiche anagrafiche di base come sesso, età e cittadinanza di chi si sposta. Considerare, ad esempio, anche il luogo di nascita degli espatriati permette di raccontare una storia diversa, che arricchisce e in parte ribalta la lettura tradizionale. Ne sono una prova i movimenti dal Mezzogiorno verso il Nord Italia che a volte anticipano la decisione di partire per l'estero: in questi casi, le regioni settentrionali diventano una sorta di tappa intermedia di un percorso migratorio che è iniziato all'interno dei confini nazionali e finisce per oltrepassarli. Allo stesso modo, una volta diventati cittadini italiani, gli immigrati stranieri residenti in Italia possono viaggiare e

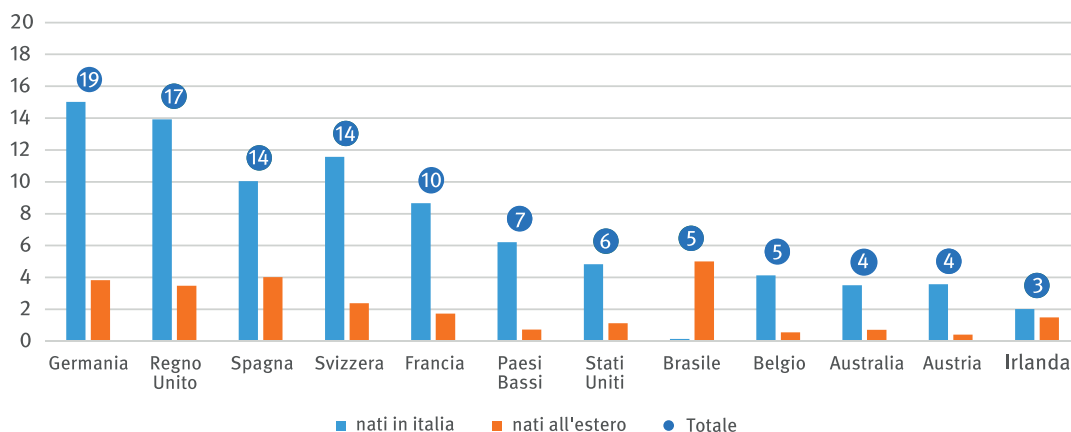
trasferirsi senza ostacoli in tutti i Paesi europei, ampliando così la loro scelta di partecipazione al mercato del lavoro internazionale.

Nel biennio 2023-24, il 69,5% dei giovani di 18-34 anni espatriati dal Nord è nato nell'area da cui parte, il 5,5% è nativo del Mezzogiorno e l'1,8% del Centro Italia. Al Sud e nelle Isole la quota di giovani espatriati nativi nell'area sale al 71,4%, mentre è molto bassa l'incidenza dei nati al Centro (1,1%) e al Nord (1,6%). Tra i giovani che partono dalle regioni del Centro la quota dei nativi scende al 66%, quella dei nati nel Mezzogiorno è pari al 4,9%, mentre i nativi del Nord rappresentano il 2,9% dei giovani espatriati nel biennio. In tutte le ripartizioni si evidenzia una presenza consistente di nati all'estero, in particolare nel Centro (26,1%) e nel Mezzogiorno (25,8%), mentre al Nord l'incidenza è un poco più contenuta (23,2%), a dimostrazione del fatto che una parte importante degli espatri non riguarda italiani "autoctoni", ma anche ex immigrati stranieri che, dopo aver acquisito la cittadinanza italiana, scelgono di lasciare il Paese da cittadini europei.

I giovani italiani nativi che hanno scelto di trasferirsi all'estero tra il 2023 e il 2024 sono stati poco meno di 101 mila, a fronte di circa 23 mila rientri. Ne risulta quindi un saldo migratorio nettamente negativo, pari a circa -78 mila unità. Più contenuto, anche se sempre sfavorevole, è invece il bilancio dei giovani italiani nati all'estero: in questo caso gli espatri sono stati circa 33 mila, a fronte di 12 mila rimpatri, con un saldo negativo poco superiore alle -21 mila unità.

GRAFICO 5 - ESPATRI DEI GIOVANI ITALIANI DI 18 E 34 ANNI DI ETÀ

per Paese di nascita (Italia/estero) e Paese di destinazione. Anni 2023-2024. Valori in migliaia.



Fonte: Istat, *Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente*.

Guardando più da vicino questa componente, emerge come i 33 mila giovani italiani nati all'estero che hanno lasciato l'Italia nel biennio rappresentino circa un quarto del totale degli espatriati, con un incremento medio del 59,9% rispetto al 2022. I gruppi più consistenti sono quelli originari del Brasile (30,4%) e dell'Argentina (25,6%). Non sorprende, quindi, che proprio il Brasile risulti la meta principale delle loro partenze (5 mila espatri), seguito da Spagna (4 mila), Germania (3,8 mila), Regno Unito (3,5 mila) e Argentina (3,3 mila).

Le destinazioni cambiano molto in base alle origini geografiche. Chi è nato in Africa tende soprattutto a trasferirsi in Francia (37,6%), mentre chi proviene dall'Asia si dirige prevalentemente nel Regno Unito (68,7%). I nativi dell'Unione europea preferiscono la Germania (27,9%), mentre il 43,7% dei giovani nativi sudamericani sceglie di rientrare nel Paese d'origine. Una quota consistente di questi ultimi, però, resta in Europa: il 48,9% si stabilisce, infatti, in un altro Stato dell'Unione, con la Spagna come meta principale (17,8%).

La perdita di capitale umano all'estero si compensa con l'apporto dei migranti stranieri

Il trasferimento di residenza all'estero rappresenta una scelta che, per molti giovani, coniuga esigenze personali e prospettive professionali. Si tratta di una decisione che può essere temporanea o di lungo periodo, dettata dal desiderio di esplorare nuove opportunità di studio e lavoro, migliorare la propria condizione economica e arricchire il bagaglio di esperienze e competenze. Negli ultimi anni, il numero di giovani italiani che hanno deciso di partire è costantemente cresciuto, mentre quello dei rientri in patria è diminuito, generando una perdita netta di capitale umano giovanile. In questo contesto, il contributo dei giovani stranieri che si trasferiscono in Italia si rivela decisivo per annullare gli effetti negativi delle partenze, restituendo un quadro più equilibrato del bilancio migratorio complessivo.

Nel biennio 2023-24, la dinamica migratoria con l'estero dell'Italia conferma una tendenza ormai consolidata: da un lato l'aumento delle emigrazioni dei cittadini italiani, in particolare dei giovani, dall'altro la capacità della componente straniera di compensare queste perdite, mantenendo positivo il saldo migratorio complessivo. Nel 2023 hanno lasciato l'Italia oltre 114mila cittadini italiani, mentre nel 2024 il numero è salito a 155mila (+36.5%). Parallelamente, i rimpatri sono diminuiti (da 61mila a 52mila, -14,3%), ampliando così la perdita netta di cittadini italiani: il saldo è passato da -53mila a -103mila in soli dodici mesi. La componente straniera ha mostrato un andamento opposto: in media annua il 2023-24 ha registrato oltre 380mila ingressi di stranieri a fronte di 40mila uscite, con un saldo positivo di +334mila nel 2023 e di +347mila nel 2024, permettendo di mantenere il bilancio totale in attivo (+281mila e +244mila, rispettivamente) (Tavola 1).

Con riferimento alla componente giovanile dei 18-34enni, nel 2023 sono emigrati circa 56mila giovani italiani e rientrati meno di 18mila, con una perdita netta di 38mila unità. Nel 2024, il numero degli espatri dei giovani è salito a quasi 78mila, mentre i rimpatri si sono fermati a 17mila, determinando una perdita di 61mila giovani italiani. Il contributo dei coetanei stranieri si è rivelato determinante per arginare le perdite: nel 2023 sono immigrati circa 172mila giovani stranieri e nel 2024 poco più di 182mila, mentre il numero contenuto di emigrazioni ha garantito un saldo positivo rispettivamente di +159mila e +174mila. Il bilancio complessivo della fascia giovanile è dunque fortemente positivo (+121mila nel 2023 e +113mila nel 2024).

Il quadro relativo al capitale umano è più articolato. Nel 2023, l'Italia ha perso circa 33mila giovani italiani con livello di istruzione medio-alto (in possesso di almeno un diploma di istruzione secondaria), più che compensati però dalla migrazione netta di circa 75mila giovani stranieri con lo stesso titolo, con un saldo complessivo positivo di oltre 42mila unità. La provenienza dei giovani immigrati stranieri con un titolo di studio medio-alto è piuttosto

TAVOLA 1 - MOVIMENTO MIGRATORIO CON L'ESTERO IN BASE AD ALCUNE CARATTERISTICHE.

Età, cittadinanza e titolo di studio. Anni 2023 e 2024. Valori assoluti

Età / titolo di studio	Flusso	2023			2024		
		italiani	stranieri	totale	italiani	stranieri	totale
Tutte le età	immigrazioni	61.286	378.372	439.658	52.508	382.071	434.579
	emigrazioni	114.057	44.381	158.438	155.732	35.235	190.967
	saldo	-52.771	333.991	281.220	-103.224	346.836	243.612
Giovani 18-34 anni	immigrazioni	17.749	172.114	189.863	16.834	182.064	198.898
	emigrazioni	55.878	12.865	68.743	77.900	8.058	85.958
	saldo	-38.129	159.249	121.120	-61.066	174.006	112.940
Giovani 18-34 anni con titolo di studio medio-alto	immigrazioni	13.803	81.594	95.397	11.820	nd	nd
	emigrazioni	46.994	6.274	53.268	65.366	nd	nd
	saldo	-33.191	75.320	42.129	-53.546	nd	nd

Fonte: Istat, Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente.

diversificata¹. Il 9,3% proviene da Paesi dell'Unione Europea, il 15,8% da altri Stati europei, il 31% dall'Asia, il 18% dal continente americano, il restante 25,8% da quello africano. In particolare, si registra un numero consistente di immigrati provenienti dalle principali economie emergenti mondiali. Tra queste ultime, gli arrivi dai Paesi BRICS storici (Brasile, Russia, India, Cina e Sudafrica) ammontano a poco meno di 10mila giovani, pari al 12% del totale. La quota cresce in modo significativo, fino a 19mila arrivi (22,9%), se si includono anche i Paesi di più recente adesione al gruppo, ossia Egitto, Etiopia, Arabia Saudita, Emirati Arabi Uniti e Iran. Tra i Paesi OCSE, gli arrivi complessivi sono circa 7mila (9% del totale), con un contributo rilevante da Turchia, Spagna e Colombia, che insieme contano circa 3mila giovani immigrati. Più contenuto, ma significativo, l'apporto delle economie avanzate del G7, da cui provengono circa 2mila giovani istruiti.

La geografia della mobilità interna dei giovani italiani

La mobilità interna dei giovani italiani riflette in gran parte le dinamiche complessive della popolazione, poiché è proprio nella fascia d'età compresa tra i 18 e i 34 anni che si concentra la quota più consistente di spostamenti: i giovani, infatti, sono coloro che più spesso decidono di trasferirsi, sia per motivi di studio sia per ragioni lavorative, finendo così per trainare l'intera mobilità interna del Paese. Molti giovani scelgono di lasciare il Mezzogiorno per trasferirsi al Centro-nord, principalmente perché in queste regioni si trovano maggiori opportunità di lavoro e di carriera. I livelli elevati di disoccupazione giovanile delle regioni meridionali rappresentano uno dei più importanti *push factor* della mobilità residenziale interna, mentre il dinamismo economico del Centro-nord rende l'area particolarmente attrattiva. Tra i *drivers* della mobilità interna svolgono un ruolo importante anche la formazione (qualità della didattica e maggiori contatti con il mondo del lavoro) e la qualità della vita (servizi più efficienti).

1 Il confronto tra giovani migranti italiani e stranieri con titolo di studio medio-alto è possibile per il solo 2023 in quanto per il 2024 non si dispone ancora dell'informazione sul livello di istruzione dei secondi. Tra gli italiani la perdita netta di giovani con titolo medio-alto (-54mila) è risultata più accentuata rispetto al 2023.

Tra il 2023 e il 2024 quasi 109 mila giovani italiani di 18-34 anni residenti nelle regioni del Mezzogiorno hanno scelto di trasferirsi al Centronord, in aumento del 2% rispetto al biennio precedente. In direzione opposta, poco meno di 33 mila giovani provenienti dalle regioni Centro-settentrionali si sono stabiliti nel Mezzogiorno, determinando così un saldo migratorio a favore del Centronord di circa 76 mila unità. I flussi in uscita dal Mezzogiorno provengono soprattutto da Campania (29,2%), Sicilia (24,8%) e Puglia (19,9%), le tre regioni più popolate del Mezzogiorno. Le destinazioni preferite sono la Lombardia, che da sola accoglie il 30,1% dei giovani meridionali, seguita dall'Emilia-Romagna (17,7%) e dal Lazio (13,6%). A livello provinciale, le partenze originano dall'area metropolitana di Napoli (14,0%), dalle province di Caserta e Palermo (entrambe 6,1%), di Salerno (5,3%), Bari (4,5%), Foggia (4,2%), Catania (4,1%), Lecce e Reggio Calabria (4,0% ciascuna). Le province del Centro-nord verso cui si dirigono maggiormente i giovani meridionali sono quelle di Milano, che attrae il 16,4% dei giovani, e Roma (11,7%), seguite a distanza da Torino (8,6%) e Bologna (6,5%).

In termini di propensione alla mobilità, la Calabria si conferma la regione con il più alto tasso di emigrazione giovanile verso il Centro-nord (21,4 per mille), seguita dalla Basilicata (19,7) e dal Molise (18,5). Al contrario, le regioni del Centro-nord più attrattive sono l'Emilia-Romagna, che accoglie oltre 15 giovani meridionali per mille abitanti, seguita dal Piemonte e dalla Lombardia, entrambe con l'11 per mille. A livello provinciale, i tassi risultano ancora più marcati: Crotone, Reggio di Calabria e Vibo Valentia registrano i valori più elevati di emigrazione, con circa 25 giovani per mille residenti che emigrano al Centro-nord, mentre Bologna, Parma e Milano si confermano i poli più attrattivi, con tassi rispettivamente pari al 24,1, 20,4 e 18,9 per mille.

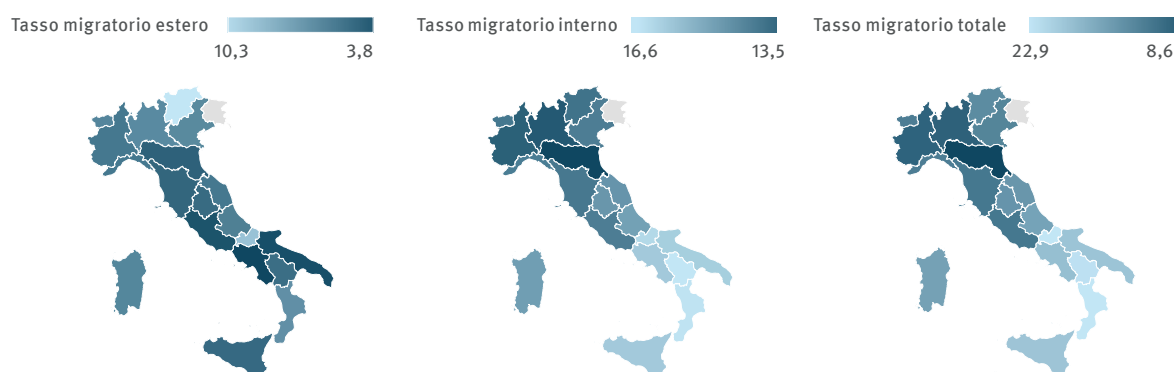
Il doppio esodo dei giovani italiani del Mezzogiorno

La dinamica delle mobilità giovanile mostra quanto sia stretta l'interconnessione tra flussi interni e internazionali: sommando le perdite dei giovani italiani dovute agli scambi con l'estero a quelle dovute agli spostamenti tra le regioni, alcune aree del Nord Italia riescono a mantenere un bilancio positivo, perché gli arrivi dalle altre regioni compensano le uscite verso l'estero. Nel Mezzogiorno, al contrario, alle perdite di giovani risorse dovute alle migrazioni internazionali si aggiungono anche quelle relative alla mobilità verso il Centro-nord, accentuando ancora di più il dualismo territoriale tra le due aree del Paese.

Con riferimento ai tassi migratori con l'estero dei giovani italiani di 18-34 anni, nel biennio 2023-24 tutte le aree del Paese presentano valori di segno negativo. Valori che, tuttavia, risultano più elevati nelle regioni settentrionali (-6,3 per mille al Nord) rispetto a quelle centrali (-4,8 per mille) e meridionali (-4,9). I tassi migratori interni, invece, sono positivi solo per il Centro-nord grazie alle migrazioni dei giovani provenienti dal Mezzogiorno. Complessivamente, l'Emilia-Romagna guida la classifica delle regioni più attrattive, con un tasso pari al +8,6 per mille, seguita dalla Lombardia (+3,5) e dal Piemonte (+3,0), che così compensano le perdite verso l'estero grazie ai flussi interni in entrata. Al contrario, il Mezzogiorno registra tassi migratori totali fortemente negativi: la Calabria e il Molise scendono sotto il -22 per mille, seguite dalla Basilicata (-21,9), mentre Campania, Puglia e Sicilia si attestano tra il -15 e il -17 per mille. In tutte queste regioni la perdita è dovuta sia alla mobilità interna, con spostamenti verso le regioni settentrionali, sia all'emigrazione internazionale.

GRAFICO 6 - TASSI MIGRATORI DEI GIOVANI ITALIANI DI 18-34 ANNI PER REGIONE DI ORIGINE/DESTINAZIONE.

Anni 2023-2024. Valori per mille residenti.



Fonte: Istat, *Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente*.

Nel Centro-nord alcune regioni mostrano dinamiche intermedie. Il Veneto, ad esempio, pur beneficiando di un tasso migratorio interno positivo (+3,1 per mille) grazie agli spostamenti di giovani italiani dalle altre regioni, vede questo vantaggio completamente annullato dalle uscite verso l'estero (-6,5 per mille). Friuli-Venezia Giulia e Lazio sono quasi un equilibrio, presentando guadagni sui flussi migratori interni che non compensano le perdite dovute alle migrazioni internazionali. La mobilità dei giovani in Italia, dunque, ridisegna la geografia demografica e produttiva del Paese, rafforzando il ruolo attrattivo di alcune regioni del Nord ma lasciando il Mezzogiorno in una condizione di forte svantaggio.

La sfida da cogliere per il Paese nel contesto globale delle migrazioni

Il quadro che emerge da questo sintetico studio sulle migrazioni italiane, con particolare attenzione ai giovani, è quello di un Paese attraversato da dinamiche multiformi. Da un lato, l'Italia continua a perdere una parte significativa del proprio capitale umano, in particolare tra i 18 e i 34 anni, a causa di espatri verso l'estero e di movimenti interni che penalizzano il Mezzogiorno. Dall'altro, la mobilità internazionale dei giovani può essere interpretata solo in parte come una "fuga", riflettendo anche l'aspirazione legittima a cercare esperienze formative e professionali in contesti più dinamici, che il mercato del lavoro italiano non è in grado di offrire. Su questo elemento si deve aggiungere anche la ricerca di una qualità della vita migliore e non è un caso che i giovani rivolgano lo sguardo a mete come la Germania, il Regno Unito e, di recente, anche come la Spagna.

In questa prospettiva, il fenomeno migratorio giovanile va affrontato in modo pragmatico: le partenze rappresentano una sconfitta per l'Italia se restano a senso unico, ma possono diventare una risorsa se accompagnate da politiche di rientro, di circolazione dei talenti e di valorizzazione delle competenze acquisite all'estero. Parallelamente, l'apporto della componente straniera – che non solo compensa largamente i saldi demografici negativi ma contribuisce alla crescita del capitale umano – evidenzia come l'Italia stia perfettamente dentro il sistema migratorio mondiale, in cui arrivi e partenze sono due facce della stessa medaglia.

Ciononostante, un aspetto importante riguarda anche la condizione dei laureati stranieri che scelgono l'Italia per formarsi o inserirsi nel mercato del lavoro: numerose testimonianze segnalano che le barriere burocratiche e le difficoltà di riconoscimento delle competenze rendano molto complesso valorizzare titoli formativi e capacità al pari dei laureati italiani. Il rischio è che, anziché trattenere e integrare queste risorse preziose, il Paese finisca per favorirne indirettamente la partenza, alimentando così una nuova forma di "fuga dei cervelli" che riguarda anche chi dall'estero aveva deciso di investire sul nostro sistema formativo e produttivo.

Guardare alle migrazioni giovanili senza pregiudizi significa quindi riconoscere sia le criticità sia le potenzialità: trasformare un rischio di perdita di capitale umano in un'opportunità di innovazione dipende dalla capacità del Paese di costruire un contesto attrattivo, inclusivo e competitivo, capace di trattenere e possibilmente far tornare i giovani. Si tratta di una sfida strategica che richiede politiche mirate e visione di lungo periodo, non una sventura da subire quanto piuttosto uno strumento da governare.

2

LA NUOVA EMIGRAZIONE DEI GIOVANI E IL SUO VALORE

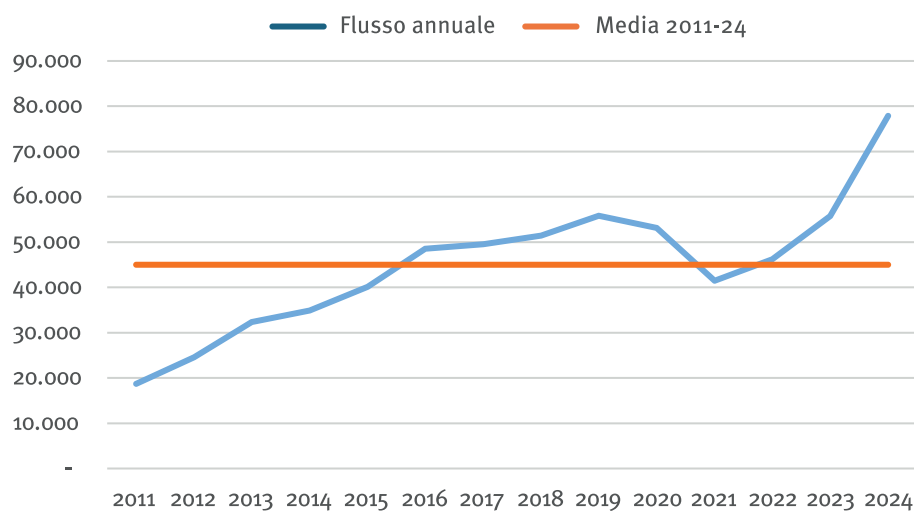
di Valentina Ferraris e Luca Paolazzi

Cancellazioni e passivo migratorio record nel 2024

L'emigrazione di giovani italiani è proseguita nel corso del 2024 con passo accelerato. Il numero di cancellazioni per l'estero è salito a quasi 78mila 18-34enni, livello massimo da quando nel 2011 il fenomeno ha iniziato ad acquisire dimensioni significative. Nel 2023 erano state più di 55.730, molto vicino ai livelli del 2019 e superiore alla media 2011-24, pari a poco più di 45mila (Grafico 1).

GRAFICO 1 - CANCELLAZIONI IN ASCESA

(Italiani 18-34enni)



Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

Sicuramente al balzo del 2024 ha contribuito l'entrata in vigore delle sanzioni per la mancata iscrizione all'AIRE, che tuttavia non paiono particolarmente severe né nell'entità né nella probabilità dell'accertamento, cosicché non possono essere con-

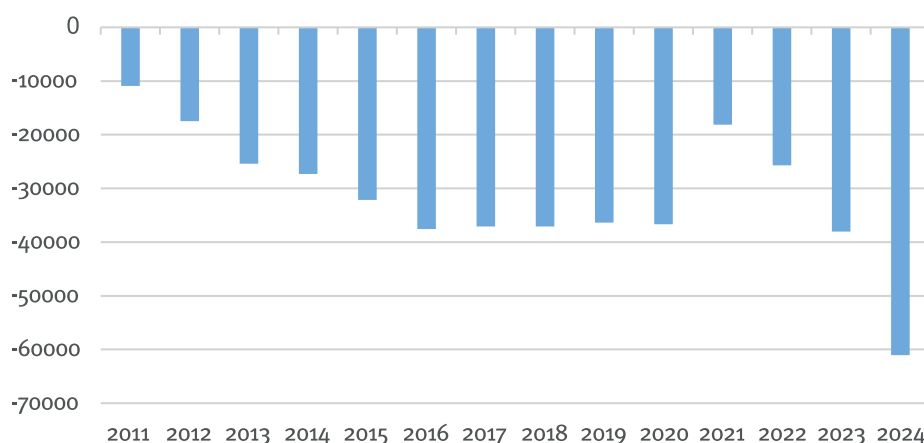
siderate l'unica determinate di quell'aumento; di conseguenza, non è detto che esse diano luogo a un effetto di segno opposto particolarmente marcato nel 2025¹.

Nel contempo le iscrizioni dall'estero, ossia i giovani italiani che hanno spostato la residenza in un comune d'Italia², sono leggermente calate nel 2024: 16.833, da 17.701. È così completamente rientrata la crescita delle iscrizioni osservata negli anni della pandemia.

Balzo delle cancellazioni e calo delle iscrizioni hanno ampliato ulteriormente il saldo negativo, che segnala una emigrazione netta dei giovani italiani: -61.064 da -38.029. Anche questo saldo è record della serie partita nel 2011 (Grafico 2).

GRAFICO 2 - SALDO ANCORA PIÙ IN ROSSO

(Differenza tra iscrizioni e cancellazioni, italiani 18-34enni*)



*Segno negativo=emigrazione netta

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

Le cancellazioni cumulate nel periodo 2011-24 sono salite a quasi 630mila, mentre quello delle iscrizioni ha superato quota 189mila, cosicché le emigrazioni nette di giovani italiani hanno oltrepassato le 441mila unità.

La graduatoria regionale per uscite verso l'estero, stilata sulla base dei dati 2024, vede

1 In altre parole, l'ipotesi sottostante è che un certo numero di persone che si erano trasferite all'estero in passato abbiano regolarizzato la loro posizione iscrivendosi all'AIRE nel 2024, risultando così "come se" fossero emigrate in quell'anno. Ciò confermerebbe la sottovalutazione statistica del fenomeno negli anni precedenti, e tuttora esistente. Infatti, come si legge sui siti dei consolati italiani, le sanzioni amministrative non sono retroattive e consistono in un'ammenda compresa tra i 200 e i mille euro per ogni anno di mancata iscrizione fino a un massimo di cinque anni. Competenti dell'accertamento della mancata iscrizione all'AIRE e della sanzione sono i comuni, i quali non paiono dotati di strumenti particolarmente efficaci per adempiere a questo loro obbligo di verificare l'assenza di una persona e il momento del suo verificarsi.

2 Spesso si usa il termine "rientri", tuttavia è fuorviante perché implica che quelle persone siano prima uscite, mentre è frequente il caso di arrivi di chi non ha mai avuto la residenza in Italia, perché nato all'estero e ha acquisito la cittadinanza italiana per discendenza.

al primo posto la Lombardia (quasi 15mila), seguita a distanza dal Veneto (7.334), dalla Sicilia (7.286), dalla Campania (6.112) e dal Lazio (5.364; Tavola 1). Il totale delle cancellazioni conferma la prima posizione della Lombardia (quasi 116mila), seguita però dalla Sicilia (quasi 64mila), poi dal Veneto (56mila scarsi), dalla Campania (51mila abbondanti) e dal Lazio (48mila).

TAVOLA 1 - L'USCITA DEI GIOVANI DALL'ITALIA ACCELERA...

(Cancellazioni per l'estero, 18-34 enni italiani, entrambi i generi)				
	2023	2024	Media '11-24	Tot. '11-24
Piemonte	4.262	5.689	3.152	44.134
Valle d'Aosta	148	184	110	1.540
Lombardia	11.384	14.789	8.279	115.908
Liguria	1.430	1.796	1.098	15.366
Trentino	620	861	464	6.492
Alto Adige	1.559	1.699	1.103	15.448
Veneto	4.798	7.344	3.988	55.832
Friuli-Venezia Giulia	1.293	1.587	1.064	14.889
Emilia-Romagna	3.497	4.876	2.684	37.575
Toscana	2.774	4.079	2.159	30.230
Umbria	705	981	586	8.208
Marche	1.322	2.021	1.142	15.990
Lazio	4.741	5.364	3.439	48.151
Abruzzo	1.338	1.820	1.089	15.250
Molise	423	628	290	4.054
Campania	4.037	6.112	3.663	51.288
Puglia	2.842	4.356	2.674	37.429
Basilicata	466	731	371	5.199
Calabria	2.092	3.262	1.759	24.628
Sicilia	4.638	7.286	4.569	63.967
Sardegna	1.361	2.432	1.349	18.880
Nord-Ovest	17.224	22.458	12.639	176.948
Nord-Est	11.767	16.367	9.303	130.236
Centro	9.542	12.445	7.327	102.579
Meridione	17.197	26.627	15.764	220.695
Italia	55.730	77.897	45.033	630.458

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

Uno degli aspetti caratterizzanti di questa nuova ondata emigratoria dei giovani italiani è che **una parte molto rilevante delle uscite interessa le regioni settentrionali**, che hanno un reddito più elevato e offrono maggiori opportunità lavorative, mentre in passato si partiva soprattutto dalle regioni povere, in prevalenza meridionali. Anche nel 2024 questa caratteristica è confermata: Nord-Ovest (22.458) e Nord-Est (16.367) insieme hanno dato luogo a quasi il 50% delle cancellazioni di giovani italiani, quota in aumento di un punto percentuale rispetto alla media del 2011-24; il Mezzogiorno ha contato nel 2024 per oltre il 34%, in leggero calo rispetto alla media dell'intero periodo.

TAVOLA 2 - ... E IL SALDO PASSIVO SI ALLARGA

(Iscrizioni-Cancellazioni da/per l'estero, 18-34enni italiani, tutti i generi)				
	2023	2024	Media '11-24	Tot. '11-24
Piemonte	-2.770	-4.185	-2.161	-30.254
Valle d'Aosta	-94	-140	-80	-1.124
Lombardia	-7.714	-11.558	-5.509	-77.131
Liguria	-949	-1.342	-720	-10.080
Trentino	-433	-680	-327	-4.575
Alto Adige	-1.192	-1.356	-874	-12.232
Veneto	-3.359	-5.996	-2.892	-40.488
Friuli-Venezia Giulia	-911	-1.177	-740	-10.364
Emilia-Romagna	-2.323	-3.753	-1.781	-24.934
Toscana	-1.892	-3.161	-1.384	-19.373
Umbria	-491	-760	-414	-5.802
Marche	-911	-1.585	-819	-11.465
Lazio	-3.184	-3.928	-2.242	-31.393
Abruzzo	-903	-1.443	-709	-9.931
Molise	-307	-512	-200	-2.805
Campania	-2.890	-5.044	-2.709	-37.932
Puglia	-1.955	-3.473	-1.968	-27.550
Basilicata	-336	-606	-268	-3.753
Calabria	-1.493	-2.712	-1.312	-18.364
Sicilia	-2.983	-5.725	-3.413	-47.779
Sardegna	-939	-1.928	-989	-13.846
Nord-Ovest	-11.527	-17.225	-8.471	-118.589
Nord-Est	-8.218	-12.962	-6.614	-92.593
Centro	-6.478	-9.434	-4.860	-68.033
Meridione	-11.806	-21.443	-11.569	-161.960
Italia	-38.029	-61.064	-31.513	-441.175

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

Il quadro regionale fornito dal saldo tra ingressi e cancellazioni è molto simile, sia nella graduatoria delle singole regioni sia nell'apporto delle macro-aree (Tavola 2).

Naturalmente, le graduatorie basate sui numeri assoluti sono fortemente influenzate dalla stazza demografica di ciascuna regione e macroarea. Per normalizzarle si sono utilizzati due parametri: il numero di giovani italiani residenti nel 2024 e il numero di nascite di italiani (Tavola 3). A questi due parametri sono stati rapportati le cancellazioni e i saldi totali del 2011-24 nel primo caso e del 2024 nel secondo.

Le graduatorie mutano nettamente. Svetta l'Alto Adige, con il saldo pari al 13,7% della popolazione di giovani italiani, seguito da Friuli-Venezia Giulia (6,2%), Molise (6,2%) e da tre regioni appaiate: Valle d'Aosta, Calabria e Sardegna (6,0%). Comunque, è interessante che cinque delle prime dieci regioni sono settentrionali e quattro sono del Nord-Est, che infatti ha la percentuale più alta tra le macro-aree.

Per l'Italia nel suo insieme in quattordici anni se ne è andato (al netto degli ingressi) un ventesimo dei giovani italiani residenti nel Paese. Una quota elevata che aggrava la già

TAVOLA 3 - DUE MISURE DELLA GRAVITÀ DEL DEFLUSSO

(2011-24 in % su popolazione 2024 e dati 2024 in % nascite 2024)

	% popolazione 2024		% nascite 2024	
	Uscite	Saldo	Uscite	Saldo
Alto Adige	17,3	13,7	43,2	34,5
Friuli-Venezia Giulia	9,0	6,2	28,2	20,9
Molise	8,9	6,2	43,1	35,2
Valle d'Aosta	8,3	6,0	31,8	24,2
Calabria	8,1	6,0	27,2	22,6
Sardegna	8,2	6,0	36,0	13,9
Sicilia	7,7	5,8	22,9	18,0
Veneto	7,7	5,6	30,0	24,5
Marche	7,4	5,3	28,7	22,5
Lombardia	7,8	5,2	28,3	22,2
Abruzzo	8,0	5,2	27,5	21,8
Trentino	7,3	5,1	26,4	20,9
Liguria	7,7	5,0	27,3	20,4
Piemonte	7,2	5,0	28,2	20,7
Umbria	6,9	4,9	24,3	18,9
Basilicata	6,0	4,3	26,0	21,6
Puglia	5,7	4,2	19,0	15,1
Emilia-Romagna	5,9	3,9	22,2	17,1
Toscana	6,0	3,9	23,8	18,5
Lazio	5,8	3,8	18,2	13,3
Campania	5,0	3,7	15,6	12,9
Nord-Ovest	7,7	5,1	28,2	21,7
Nord-Est	7,7	5,4	27,6	21,9
Centro	6,1	4,1	21,6	16,3
Meridionale	6,6	4,8	21,6	16,4
Italia	7,0	4,9	24,3	18,7

Nota: regioni ordinate in base al saldo in % della popolazione.

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

forte riduzione del numero di giovani. Infatti, il numero di italiani 18-34enni è diminuito di 1,2 milioni dal 2011 al 2024, da 10,2 a 9,0 milioni, ossia dell'11,5%³. Il 38% di questo calo è spiegato dall'emigrazione netta.

Il confronto con le nascite illustra un altro aspetto dell'emigrazione dei giovani italiani: l'aggravamento della denatalità. Qui ci si riferisce non tanto al fatto che i giovani che vanno via dall'Italia tendano a fare famiglia e a procreare all'estero, quanto al fatto che una fetta del numero già basso di nuovi nati tenderà ad andarsene dall'Italia, appesantendo gli effetti della denatalità sulla struttura demografica del Paese. Per avere un ordine di grandezza prendiamo i dati 2024: il numero di giovani 18-34enni che sono usciti dal Paese è pari a un quinto dei nati⁴.

3 In realtà la diminuzione sarebbe risultata ben superiore senza l'acquisizione della cittadinanza italiana da parte di giovani stranieri residenti in Italia.

4 È vero che il confronto andrebbe fatto sul totale del numero di nati delle classi di età tra 18 e 34 anni, estremi inclusi, per avere il quadro esatto dell'emorragia; semplificando molto i calcoli potremmo indicare una quota superiore all'1%. In ogni caso significativa, in presenza del continuo calo dei nati.

Di nuovo, la quota più elevata è nel Nord-Est (21,9% sul saldo), con Alto Adige e Veneto nelle prime posizioni, seguito dal Nord-Ovest (21,7%), avendo la Lombardia una quota alta (22,2%), mentre Centro e Mezzogiorno sono più in basso (poco sopra il 16%, ma alcune regioni sono ben più in basso).

Il Regno Unito resta la destinazione preferita, ma la Svizzera è molto attrattiva

Si possono ora identificare le destinazioni preferite dai giovani italiani a seconda della regione di partenza (Tavola 4). Le preferenze sono sicuramente influenzate da fattori geografici e storici.

TAVOLA 4 - LE METE PIÙ GETTONATE DAI GIOVANI ITALIANI, REGIONE PER REGIONE

(Quote % di cancellazioni di 18-34enni partiti dalle regioni in riga e diretti nelle nazioni in colonna, 2011-24)

	Belgio	Francia	Germania	UK	Paesi Bas.	Spagna	Svizzera	USA	Austria	Irlanda
Piemonte	3,6	19,0	14,2	23,6	5,0	10,9	13,2	5,8	1,6	3,2
Valle d'Aosta	5,1	28,0	10,2	16,4	3,6	5,3	25,1	3,8	1,2	1,1
Lombardia	3,0	10,5	13,0	28,8	5,1	8,4	18,9	7,3	1,6	3,2
Trentino	3,7	7,6	25,5	21,0	6,1	7,7	13,4	5,6	6,3	3,0
Alto Adige	0,7	1,1	27,1	4,3	1,4	1,2	15,8	1,2	46,9	0,5
Veneto	3,9	10,8	18,4	30,5	5,3	8,4	9,6	7,0	3,1	3,0
Friuli-Venezia Giulia	3,9	9,3	17,7	28,4	5,5	8,6	9,6	7,3	7,6	2,2
Liguria	3,5	20,9	13,4	26,5	5,5	8,5	11,2	5,8	1,5	3,0
Emilia-Romagna	4,3	14,0	15,7	29,6	5,2	9,2	10,1	7,4	1,9	2,6
Toscana	3,7	11,1	16,7	30,8	5,6	9,1	9,5	7,6	1,9	3,9
Umbria	4,5	11,4	17,4	28,8	5,0	9,8	11,2	6,0	1,9	4,0
Marche	4,0	11,9	17,1	29,0	4,4	9,5	13,0	5,2	2,2	3,6
Lazio	4,5	11,4	14,2	32,8	5,8	9,3	8,4	7,4	1,9	4,4
Abruzzo	3,7	9,4	18,4	29,5	4,4	9,6	11,7	5,0	1,9	6,4
Molise	3,8	8,5	21,9	21,1	3,7	13,3	12,0	9,9	1,2	4,6
Campania	2,9	9,7	24,0	28,4	3,9	8,5	12,9	5,3	1,7	2,8
Puglia	3,8	8,8	31,0	22,5	3,9	6,4	16,2	3,1	1,7	2,6
Basilicata	3,6	9,1	25,9	21,3	4,1	10,0	16,6	3,8	1,8	3,8
Calabria	2,5	7,7	34,7	16,8	2,1	6,5	20,3	2,9	1,6	4,9
Sicilia	4,7	9,1	39,1	21,7	2,4	6,3	9,3	4,0	1,4	2,2
Sardegna	3,7	9,1	23,6	34,9	4,2	9,3	6,6	2,8	1,7	4,1
Nord-Ovest	3,2	13,8	13,3	27,2	5,1	9,0	16,9	6,8	1,6	3,2
Nord-Est	3,5	10,0	19,2	25,7	4,8	7,5	10,8	6,2	9,9	2,4
Centro	4,2	11,4	15,6	31,3	5,4	9,3	9,7	7,0	1,9	4,1
Mezzogiorno	3,7	9,0	30,4	24,5	3,3	7,5	12,6	4,1	1,6	3,2
Italia	3,6	10,9	21,2	26,5	4,4	8,2	13,0	5,7	3,3	3,2

Nota: in rosso la prima % più alta, in arancione la seconda e in giallo la terza

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

La vicinanza geografica di una regione a uno specifico Paese comporta spesso anche prossimità linguistica. Mentre la presenza di comunità giunte in epoche passate da determinati territori italiani influenza anche le scelte dei giovani nella fase attuale.

Rientrano sicuramente nel primo caso la prima posizione dell'Austria tra gli alto-atesini (con un 47% che non ha eguali per dimensione in nessun'altra frequenza), seguita da Germania (27%) e Svizzera (15,8%), con la lingua tedesca a fare da forte collante. Lo stesso si può dire per i giovani valdostani che pongono in testa alle loro mete, unico caso, la Francia (28%), e poi la Svizzera (25%), e solo come terza opzione lo UK (16%). Quest'ultima è al primo posto in 13 regioni, con quote che vanno dal 23,6% del Piemonte al 34,9% della Sardegna, al secondo in 5 e al terzo in due; solo per l'Alto Adige non si colloca nelle prime tre posizioni.

Passati insediamenti di comunità provenienti dai territori del Mezzogiorno spingono la Germania in vetta tra le mete preferite dai giovani siciliani, calabresi, molisani, pugliesi e lucani, assieme ai trentini per ragioni di prossimità geografica. La Germania è in seconda posizione per i giovani di altre dieci regioni, e terza in altre due, essendo così a livello regionale (oltre che a quello dell'Italia intera) la seconda destinazione preferita dai giovani italiani, essendo lo UK di gran lunga in testa.

Il terzo posto è conteso tra Francia e Svizzera. La Francia è scelta dai giovani di una regione come prima destinazione, da quelli di due come seconda e da quelli di cinque come terza. La Svizzera ha una maggiore diffusione di posti da podio, con due seconde posizioni e dieci terze. Il numero totale di giovani italiani emigrati è a favore della Confederazione, con oltre 62mila, 10mila più di quelli che sono andati in Francia.

Nel determinare queste scelte ci sono, ovviamente, anzitutto le opportunità più o meno numerose che ciascun Paese offre. Opportunità lavorative e di qualità della vita. E tali opportunità sono tante più numerose quanto maggiori sono la stazza economica e la concentrazione di giovani di un Paese rispetto agli altri. Ciò spiega perché ai primi posti ci siano UK, Germania e Francia e perché invece le piccole nazioni non raccolgano che frequenze relativamente basse. La Svizzera, invece, non ha una grande stazza ma è baricentrica sia geograficamente (confina con quattro regioni italiane) sia linguisticamente. La Spagna non ha la taglia demografica degli altri grandi Paesi e perciò non svetta tra le prime mete dei giovani italiani, tuttavia, come argomentato in un altro capitolo, attira molto più di quel che la sua dimensione le consentirebbe⁵. Infatti, in proporzione alla popolazione l'afflusso di giovani italiani verso la Spagna è appena al di sotto di quello verso la Germania e superiore a quello della Francia. I veri outlier sono il Regno Unito e, soprattutto, la Svizzera (Grafico 3).

L'avversa selettività educativa: la fuga dei laureati

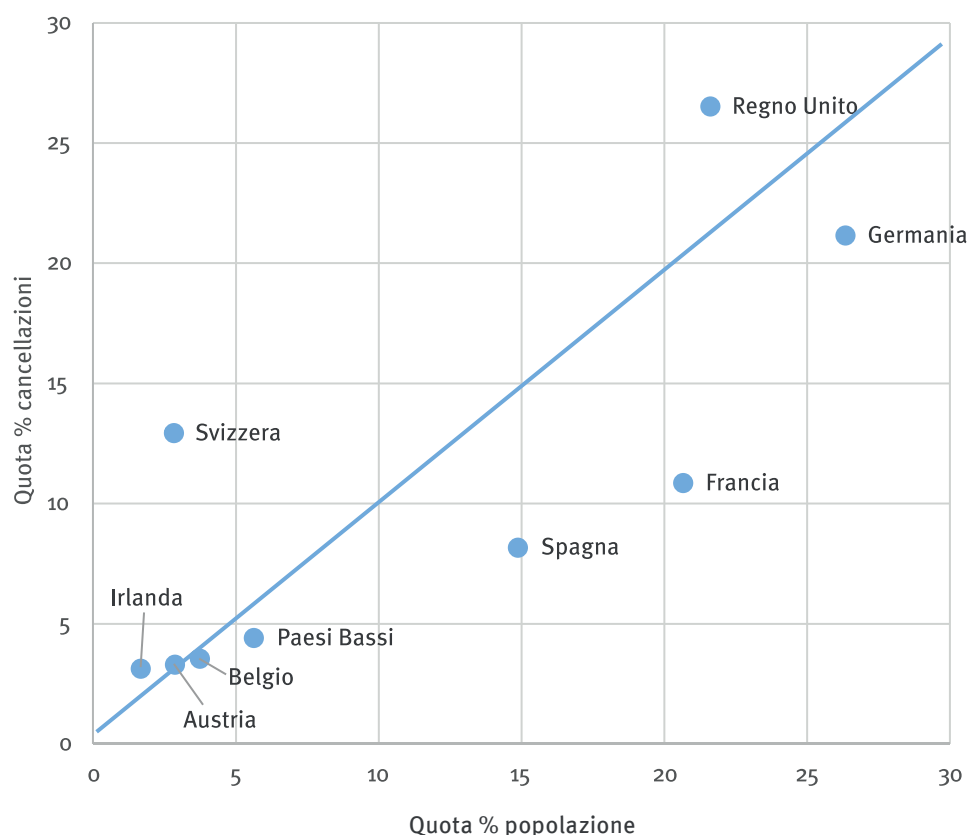
Uno dei tratti caratterizzanti la nuova ondata di emigrazione dei giovani italiani è l'alto grado di istruzione. Nelle passate emigrazioni se ne andavano persone in grandissima prevalenza con un basso grado di istruzione (come nel secondo dopoguerra), se non analfabete (tale essendo, peraltro, la condizione della stragrande maggioranza della popolazione italiana tra fine '800 e inizi '900). Invece, nell'ondata in corso se ne vanno molti giovani con un'educazione terziaria, in una percentuale che supera quella della diffusione della laurea universitaria nella popolazione residente coetanea: 44,2% tra i 18-34enni emigrati contro 30,1% tra i 25-34enni residenti nel 2023⁶.

⁵ Si veda il Capitolo 5 e in particolare le pagine 123-128.

⁶ Nelle statistiche sul grado di istruzione della popolazione per i laureati giovani si usa la coorte 25-34 anni per cogliere la conclusione anche dei percorsi universitari lunghi. Se omogeneizzassimo verso l'alto (prendendo la percentuale dei laureati tra gli emigrati di 25-34 anni) o verso il basso (percentuale di laureati tra i giovani residenti di 18-34 anni) il divario emigrati-residenti laureati sarebbe ancora maggiore.

GRAFICO 3 - LA FORZA ATTRATTIVA DI SVIZZERA E UK

(Quote% sulla popolazione 2024 e sulle cancellazioni 2011-23*)



*Sul totale dei nove Paesi qui rappresentati

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT, Eurostat

Per illustrare meglio questo aspetto l'emigrazione dei giovani italiani (18-34 anni) può essere analizzata in base ai titoli di studio acquisiti prima di lasciare l'Italia. Tale analisi evidenzia alcuni aspetti interessanti derivanti dalla tripartizione in titolo di studio basso (=mancato conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore), medio (=conseguimento di tale diploma) e alto (=conseguimento di laurea o titolo più elevato).

Nei quattordici anni 2011-14 la tripartizione, calcolata sui saldi migratori, mostra quote non marcatamente differenti di quanti se ne sono andati senza diploma (28%), con diploma (38%) e con laurea (33%, Tavola 5)⁷.

Tra le macro ripartizioni la quota maggiore di laureati si ha a Nord-ovest (37,5%, quattro punti in più della media nazionale), a scapito in egual misura sia di quanti non hanno ottenuto il diploma delle superiori sia di quanti si sono fermati a quello. Anche nel Nord-est e al Centro la percentuale di laureati supera la media nazionale (35,2% e 35,0%, rispettivamente), mentre è inferiore soprattutto quella dei diplomati. Nel Mezzogiorno si ha una situazione speculare a quella del Nord-ovest: molto meno laureati (29,1%) e assai più diplomati (40,8%) e senza diploma (30,1%).

7 L'analisi del grado di istruzione dei giovani italiani emigrati distinta per genere è contenuta nel capitolo che tratta della distribuzione per genere dell'emigrazione giovanile.

TAVOLA 5 - L'EMIGRAZIONE NON È PERÒ SOLO DI GIOVANI CON ALTA ISTRUZIONE

(2011-14, saldi migratori di 18-34, ambo i generi)

	Livelli			Quote %		
	Basso	Medio	Alto	Basso	Medio	Alto
Piemonte	-7.864	-11.122	-11.268	26,0	36,8	37,2
Valle d'Aosta	-236	-399	-489	21,0	35,5	43,5
Lombardia	-19.455	-28.388	-29.288	25,2	36,8	38,0
Liguria	-2.841	-3.762	-3.477	28,2	37,3	34,5
Trentino	-879	-1.900	-1.796	19,2	41,5	39,3
Alto Adige	-3.586	-5.629	-3.017	29,3	46,0	24,7
Veneto	-10.950	-14.811	-14.727	27,0	36,6	36,4
Friuli-Venezia Giulia	-2.975	-3.803	-3.586	28,7	36,7	34,6
Emilia-Romagna	-6.583	-8.845	-9.506	26,4	35,5	38,1
Toscana	-5.401	-7.403	-6.569	27,9	38,2	33,9
Umbria	-1.556	-2.288	-1.958	26,8	39,4	33,7
Marche	-3.497	-4.036	-3.932	30,5	35,2	34,3
Lazio	-8.166	-11.898	-11.329	26,0	37,9	36,1
Abruzzo	-3.054	-3.820	-3.057	30,8	38,5	30,8
Molise	-767	-1.060	-978	27,3	37,8	34,9
Campania	-10.089	-15.684	-12.159	26,6	41,3	32,1
Puglia	-7.643	-11.225	-8.682	27,7	40,7	31,5
Basilicata	-1.027	-1.466	-1.260	27,4	39,1	33,6
Calabria	-5.841	-7.704	-4.819	31,8	42,0	26,2
Sicilia	-16.187	-19.629	-11.963	33,9	41,1	25,0
Sardegna	-4.082	-5.498	-4.266	29,5	39,7	30,8
Nord-Ovest	-30.396	-43.671	-44.522	25,6	36,8	37,5
Nord-Est	-24.973	-34.988	-32.632	27,0	37,8	35,2
Centro	-18.620	-25.625	-23.788	27,4	37,7	35,0
Mezzogiorno	-48.690	-66.086	-47.184	30,1	40,8	29,1
Italia	-122.679	-170.370	-148.126	27,8	38,6	33,6

Basso=no diploma secondaria superiore; Medio=diploma secondaria superiore; Alto=laurea o +

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

Nelle regioni la quota maggiore di laureati tra gli emigrati si ha in Val d'Aosta (43,5%), seguita dal Trentino (39,3%), dall'Emilia-Romagna (38,1%) e dalla Lombardia (38,0%). La minore è in Sicilia (25,0%) e Calabria (26,2%), talché tra la maggiore e la minore corrono tredici punti percentuali (trascurando le regioni piccole nel Nord).

Le percentuali più elevate di diplomati si hanno nel Mezzogiorno, con Calabria (42,0%), Campania (41,3%) e Sicilia (41,1%), ma anche in Alto Adige (46,0%) e Trentino (41,5%). Quelle più basse sono nel Settentrione: Emilia-Romagna e Valle d'Aosta (35,5%), con livelli bassi anche in Veneto (36,6%), Friuli-Venezia Giulia (36,7%), Piemonte e Lombardia (36,8%).

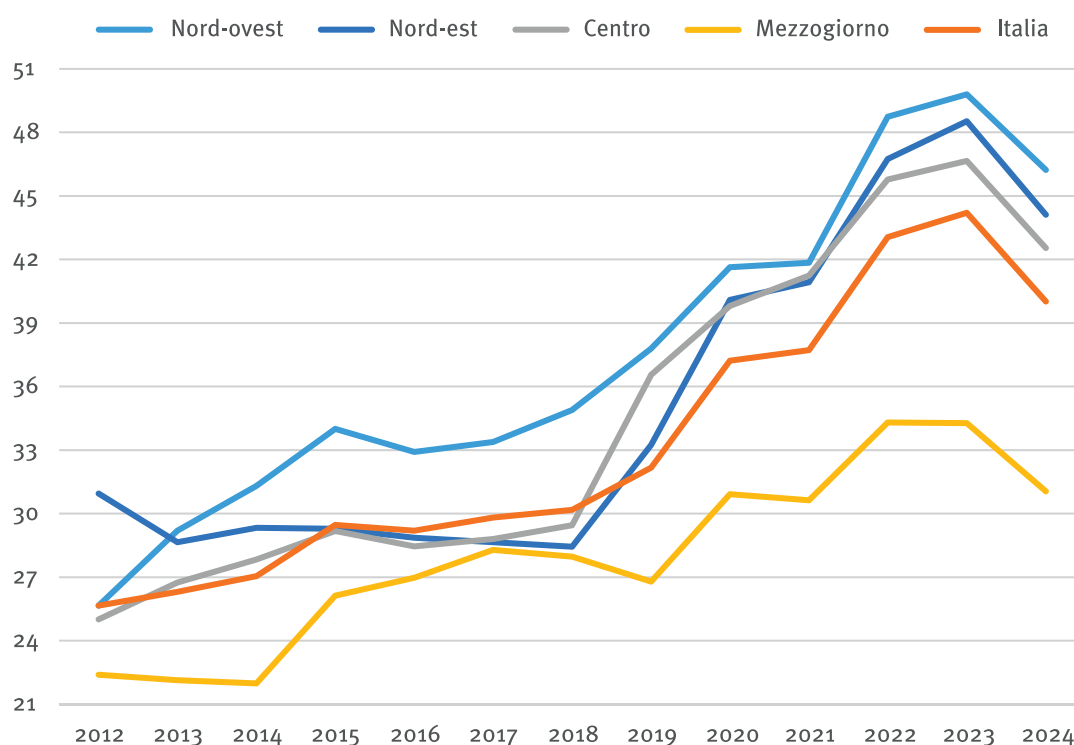
Le più alte frequenze di emigrazione di persone senza diploma si osservano nel Meridione: Sicilia (33,9%), Calabria (31,8%) e Abruzzo (30,8%). Le Marche hanno un valore simile a quelli meridionali (30,5%). Mentre Trentino (19,2%) e Valle d'Aosta (21,0%) mostrano la più bassa incidenza.

Le medie dell'intero periodo, tuttavia, forniscono un quadro molto influenzato dalla composizione per titoli di studio dei primi anni, quando c'era una sostanziale equipartizione nell'intero Paese tra i tre livelli di titoli di studio. **L'evoluzione nel tempo ha, invece, accresciuto significativamente la quota dei titoli più alti a scapito di quelli più bassi**, sebbene con importanti differenze territoriali, regionali e provinciali. La dinamica per macroaree della quota di laureati, calcolata sulle persone emigrate e non sui saldi, illustra bene l'innalzamento del livello di istruzione, e la media degli ultimi tre anni (2022-24) fornisce uno spaccato più aggiornato e quindi veritiero del fenomeno della nuova emigrazione dei giovani italiani.

In tutte le macroaree la percentuale di laureati è aumentata significativamente tra il 2012 e il 2024 (Grafico 4)⁸. Tuttavia, il gradiente, ossia la velocità, e il profilo dell'aumento sono stati assai diversi. Nell'Italia tutta, la quota di laureati sul totale dei giovani emigrati è salita dal 25,7% del 2012 al picco del 44,2% nel 2023. La dinamica ascendente è stata più costante nel Nord-ovest, dove si è anche raggiunto il valore massimo tra le macro-aree: dal 25,7% del 2012 al 49,8% del 2023, mentre nel Nord-est il livello era più alto all'inizio

GRAFICO 4 - LA QUOTA DI LAUREATI È MOLTO AUMENTATA

(% di italiani 18-34enni con titolo alto sul totale dei cancellati*)



*Cancellati=flusso di uscita, emigrati

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

8 Non si è considerato il 2011 come hanno di partenza perché la composizione per titoli di studi in quell'anno appare anomala rispetto a quelli seguenti.

del periodo (31,0% nel 2012), poi è rimasto pressoché costante fino al 2019, quando ha iniziato a salire e rapidamente ha raggiunto il 48,5% nel 2023. Dinamica ancora diversa al Centro, con un aumento nei primi tre anni più lento di quello del Nord-ovest, fino al 2019, allorché si è impennata e ha continuato a salire poi, passando così dal 25,0% del 2012 al 46,6% del 2023. Nel Mezzogiorno, infine, la partenza è avvenuta da valori molto inferiori (22,4% del 2012) e la crescita è stata più lenta, cosicché il valore finale risulta ancora più distante di quanto fosse all'inizio da quello delle altre macro-aree (34,3% nel 2023).

Nel 2024 c'è stata una flessione significativa della quota dei laureati in tutte le macroaree (per oltre quattro punti percentuali a livello di intero Paese), ma è un dato da prendere con le molle perché influenzato dalla regolarizzazione di almeno una parte di quanti erano emigrati senza registrarsi all'AIRE, e l'introduzione delle sanzioni ha probabilmente inciso in modo diverso a seconda del grado di istruzione. Per questa ragione i dati di quell'anno non sono stati presi in considerazione nell'analisi.

La disaggregazione regionale accentua le differenze nel livello e nella dinamica della quota di giovani laureati che hanno lasciato l'Italia nel 2011-24 (Tavola 6). Nell'esaminare i dati sono stati esclusi il 2011 e il 2024 perché, per diverse ragioni già spiegate, non appaiono significativi. La quota più elevata si raggiunge in Lombardia (52,6% nel 2023), la più bassa è rimasta quella della Calabria (26,0%). Al Nord quote superiori al 50% si hanno anche in Trentino (52,3%), Veneto e Friuli-Venezia Giulia (51,8%) ed Emilia-Romagna (50,6%). Tutte le regioni del Centro restano molto lontane da tali livelli, con il solo Lazio che vi si avvicina (49,9%). Nel Meridione si rimane sotto il 40%, con l'eccezione della Puglia (40,1%), con Calabria e Sicilia addirittura sotto il 30%.

Alle differenze di livello corrispondono anche divari di dinamica. Gli aumenti maggiori si sono avuti, infatti, nelle regioni settentrionali: +28,9 punti percentuali in Friuli-Venezia Giulia, +24,9 in Valle d'Aosta e +24,8 in Lombardia. Un incremento sostenuto si è avuto anche in Liguria (+25,1), ma il livello resta inferiore a quello delle altre regioni del Nord (44,4% contro 49,3% medio). Lo stesso si può dire del Piemonte. All'opposto, gli incrementi minori si sono osservati in Calabria (+3,6) e Sicilia (+8,0), dove pure si hanno le quote minori, come si è detto sopra.

L'analisi fin qui svolta della suddivisione dei giovani emigrati italiani per titolo di studio fa risaltare in modo ancora più evidente due delle principali differenze tra questa ondata migratoria dall'Italia rispetto a quelle che hanno storicamente caratterizzato il secolo scorso: **l'alto grado di istruzione degli emigranti e la loro partenza dalle regioni più ricche di reddito e opportunità**. Questo paradosso trova spiegazione nella domanda delle imprese per lavoratori con profili di istruzione medi, ossia senza laurea, per cui è riconosciuto ai laureati un premio inadeguato sia retributivo sia di percorso di carriera.

Quelle due differenze distintive della nuova emigrazione diventano macroscopiche se si effettua uno zoom provinciale, qui limitato alle prime dieci e alle ultime dieci province per percentuale di giovani emigrati laureati (Tavola 7).

Milano ha il primato della quota di giovani emigrati italiani laureati: 61,3% nel 2023. Poi vengono otto capoluoghi del Nord-est, con Padova al 57,4%, Trieste al 56,8% e Bologna al 56,3%. L'alta percentuale bolognese è significativa perché sul territorio della città emiliana operano molte più imprese di stazza superiore alla media del resto del territorio nordestino.

All'estremo opposto geografico, la quota di emigrati laureati crolla a un terzo o poco più di quella milanese: 21,4% ad Agrigento e a Reggio Calabria. Tra le ultime dieci province troviamo anche Bolzano, dove il sistema di istruzione gestito in autonomia ha tratti che ricordano il sistema tedesco, ispirato al dualismo educativo.

TAVOLA 6 - IN LOMBARDIA LA QUOTA PIÙ ALTA, IN CALABRIA LA PIÙ BASSA

(% di laureati tra gli emigrati italiani 18-34 enni)				
	2012*	2023	2024	Diff. 2012-23
Piemonte	22,5	44,0	43,0	21,5
Valle d'Aosta	26,4	51,4	44,6	24,9
Lombardia	27,8	52,6	48,1	24,8
Liguria	19,4	44,4	41,3	25,1
Trentino	33,0	52,3	49,4	19,2
Alto Adige	30,5	29,6	28,1	-0,8
Veneto	31,2	51,8	45,1	20,6
Friuli-Venezia Giulia	22,9	51,8	47,0	28,9
Emilia-Romagna	33,5	50,6	46,4	17,1
Toscana	26,7	42,7	39,0	16,0
Umbria	20,2	42,3	39,3	22,0
Marche	24,6	45,8	42,6	21,2
Lazio	25,2	49,9	45,8	24,7
Abruzzo	24,6	38,5	37,4	13,9
Molise	25,5	36,2	31,1	10,7
Campania	22,4	39,1	34,8	16,7
Puglia	23,1	40,1	35,7	16,9
Basilicata	23,7	37,1	36,0	13,4
Calabria	22,4	26,0	27,4	3,6
Sicilia	20,6	28,5	24,6	8,0
Sardegna	23,7	34,3	31,5	10,6
Italia	25,7	44,2	40,0	18,5
*2013 per Valle d'Aosta				

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

TAVOLA 7 - DA MILANO 2 SU 3 EMIGRANTI SONO LAUREATI, DA AGRIGENTO 1 SU 5

(Quote % di laureati tra gli emigrati italiani 18-34enni)							
	2012	2023	Diff. 2012-23		2012	2023	Diff. 2012-23
Milano	35,9	61,3	25,4	Vibo Valentia	15,7	30,4	14,7
Padova	31,9	57,4	25,5	Bolzano	30,5	29,6	-0,8
Trieste	15,8	56,8	41,1	Siracusa	20,9	28,0	7,1
Bologna	52,3	56,3	3,9	Ragusa	14,5	26,6	12,1
Rovigo	18,0	55,0	37,0	Messina	19,7	24,9	5,1
Venezia	27,4	54,0	26,6	Oristano	31,1	24,6	-6,5
Piacenza	34,7	53,8	19,1	Cosenza	21,6	24,3	2,8
Parma	19,0	53,7	34,7	Enna	15,0	23,7	8,7
Lecco	19,5	53,5	34,0	Reggio Calabria	25,4	21,4	-4,0
Udine	23,8	53,4	29,6	Agrigento	24,0	21,4	-2,6

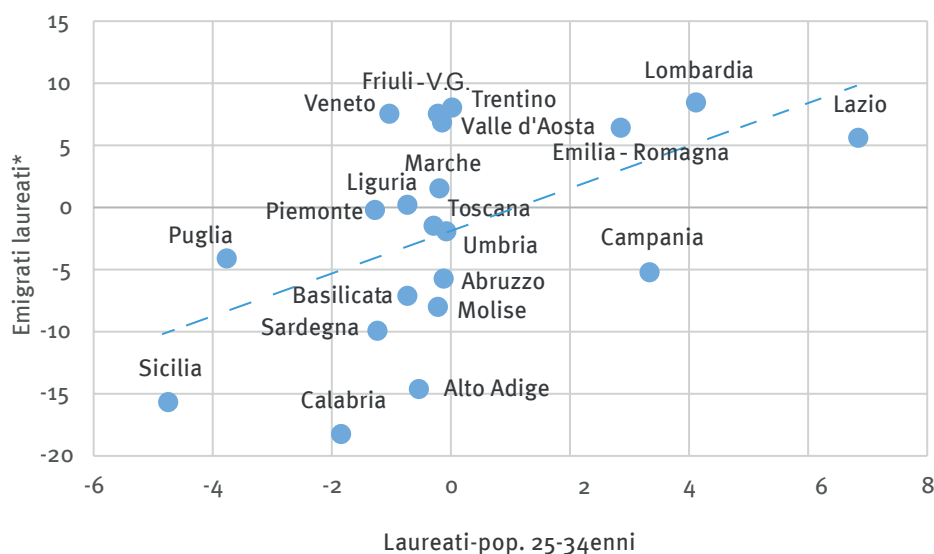
Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

La diversa composizione nelle diverse aree del Paese dell'emigrazione dei giovani italiani per tipo di titolo di studio risente del grado di istruzione delle stesse aree. Una maggiore quota di laureati tra la popolazione residente porta a una quota più elevata anche tra i gio-

vani emigrati. Questo aspetto ben si evidenzia mettendo in relazione il divario tra la quota di emigrati laureati in ciascuna regione e la media italiana, da un lato, e la differenza tra le quote regionali di laureati con 25-34 anni e le quote di popolazione italiana di 25-34 anni⁹ (Grafico 5).

GRAFICO 5 - PIÙ LAUREATI, PIÙ EMIGRATI

(Dati 2023, differenze di quote % in punti percentuali)



*meno media Italia Fonte: el. REF Ricerche su dati ISTAT, AlmaLaurea

Quel divario semplicemente indica di quanto si discosta la regione rispetto alla media nazionale nella percentuale di giovani emigrati con laurea. Quella differenza, invece, normalizza la quota dei laureati per la dimensione della popolazione giovane ed è una proxy del più alto grado di istruzione terziaria della popolazione giovane: più è grande, maggiore è la quota dei laureati sul totale nazionale rispetto alla quota di giovani 25-34enni.

La relazione è confermata: regioni con più alte quote di giovani emigrati laureati hanno anche una più alta incidenza di laureati sulla popolazione giovane residente. E viceversa. Cosicché in alto a destra troviamo Lombardia, Emilia-Romagna e Lazio, e in basso a sinistra Sicilia, Sardegna e Basilicata.

C'è, tuttavia, una certa dispersione nelle quote di giovani emigrati laureati benché l'incidenza dei laureati sulla popolazione residente giovane sia vicina alla media nazionale (differenza prossima a zero); è il caso di Molise, Abruzzo, Valle d'Aosta, Trentino e Friuli-Venezia Giulia, che hanno un'incidenza dell'istruzione terziaria tra i giovani residenti simile e prossima alla media nazionale e scostamenti della quota di giovani laureati emigrati ampie rispetto alla media nazionale, all'ingù per le regioni meridionali e all'insù

9 Per chiarezza, da un lato si ha: quota % regionale di laureati su totale emigrati meno la quota % media italiana della stessa variabile. Dall'altro lato: quota % regionale di popolazione italiana con 25-34 anni laureata – quota % di popolazione italiana con 25-34 anni.

per quelle settentrionali. Ciò può essere spiegato con la migrazione interregionale dei laureati dal Sud al Nord del Paese, nel caso delle regioni meridionali¹⁰, e con l'emigrazione verso aree europee più attrattive in termini di condizioni di lavoro e vita per le regioni del Nord d'Italia.

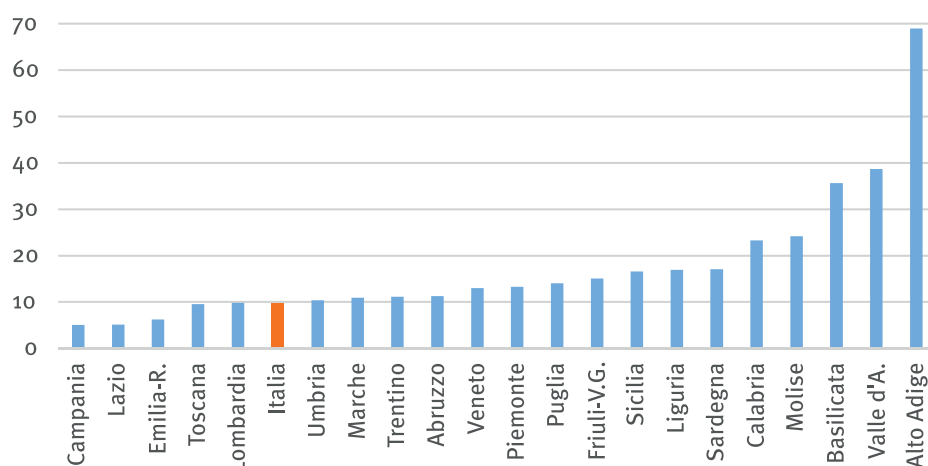
La relazione fa anche vedere che c'è una regione in posizione scomoda, perché ha una minore incidenza dei laureati e una quota relativamente alta di giovani laureati emigrati: è il caso del Veneto, che evidenzia così una peggiore attrattività rispetto alla media.

La Campania, invece, è in una posizione speculare a quella veneta, con una più alta incidenza dei laureati e una minor quota di giovani laureati emigrati, che si spiega sia con la migrazione verso il Settentrione, anziché l'estero, sia con l'essere Napoli un polo universitario importante. Quest'ultimo aspetto vale anche per Roma, che posiziona il Lazio al top dell'incidenza di laureati. Milano e Bologna sono anche poli universitari molto rilevanti, che attraggono studenti da altre parti d'Italia; posizionando così le regioni di cui sono capoluogo in alto nella gerarchia dell'incidenza dell'istruzione terziaria; ciò li rende anche luoghi di partenza di emigrati laureati, come abbiamo visto, ma Lombardia ed Emilia-Romagna sono in linea con quanto prevede la relazione tra la quota di emigrati laureati e l'incidenza dei laureati stessi.

Infine, l'emorragia di giovani laureati pesa sulla produzione annua di laureati? Nel 2023 i giovani laureati emigrati sono stati pari al 10% del totale dei neolaureati a livello di intero Paese, con ampie differenze regionali (Grafico 6).

GRAFICO 6 - UN DECIMO DEI LAUREATI SE NE VA

(% di 18-34enni laureati emigrati sui neolaureati, 2023)



Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT, AlmaLaurea

Infatti, si va dal 5% di Campania e Lazio al quasi 40% della Valle d'Aosta e a poco meno del 70% dell'Alto Adige. In linea con la media nazionale sono Toscana, Lombardia, Umbria, Marche e Abruzzo. Intorno al 13% sono Veneto e Piemonte e nell'arco 14-17%

10 Si veda il paragrafo dedicato ai flussi interregionali.

troviamo Puglia, Friuli-Venezia Giulia, Sicilia, Liguria e Sardegna. In Calabria e Molise i giovani laureati emigrati pesano per un quarto e oltre un terzo sui neolaureati.

Si può obiettare che i 18-34enni con laurea che sono emigrati nel 2023 hanno finito gli studi nel corso di più anni e quindi occorrerebbe spalmarli su tali anni.

Tuttavia, siccome l'emorragia è ormai ad alti livelli da un certo tempo, questo confronto acquista valore. Il risultato è che l'Italia, già lontana dagli altri Paesi avanzati nell'educazione terziaria, arretra ulteriormente. La questione è, allora, se il sistema economico-sociale non sia inadatto per impiegare al meglio una popolazione più istruita.

Quasi parità: l'emigrazione è sempre più femminile

L'ondata di emigrazione dei giovani italiani, iniziata nel 2011, è contrassegnata dalla tendenza alla parità di genere. Nella media dei quattordici anni 2011-24 la quota femminile è stata del 46,6%, con punte del 49,1% nel Nord-est e del 47,7% nel Nord-ovest e nel Centro, e con il non sorprendente 43,3% nel Mezzogiorno (Tavola 8).

TAVOLA 8 - SALE LA QUOTA FEMMINILE

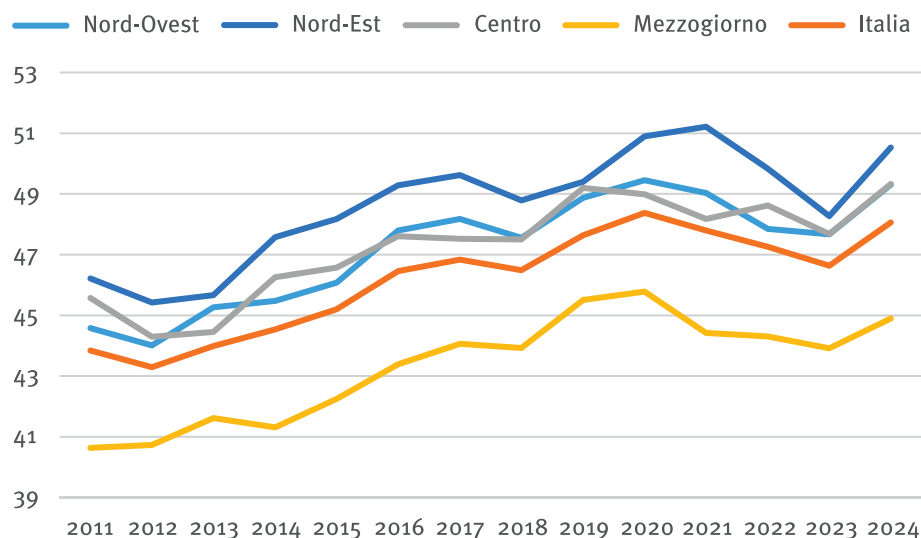
(Quota % genere femminile su cancellati italiani 18-34enni)				
	2011	2023	2024	2011-24
Piemonte	42,8	46,8	49,1	47,4
Valle d'Aosta	45,0	45,9	45,7	47,9
Lombardia	45,7	48,1	49,6	47,8
Trentino	46,3	51,9	51,5	50,2
Alto Adige	49,1	48,4	52,5	49,2
Veneto	45,3	47,6	50,4	48,5
Friuli-Venezia Giulia	50,5	49,3	48,8	49,9
Liguria	41,5	47,1	48,1	47,3
Emilia-Romagna	44,6	48,0	50,5	49,3
Toscana	43,1	47,4	50,2	47,8
Umbria	46,1	46,2	48,9	46,9
Marche	48,2	48,4	51,0	48,5
Lazio	46,0	47,8	48,1	47,4
Abruzzo	44,3	47,2	48,8	46,1
Molise	41,7	44,2	46,5	45,8
Campania	41,2	41,7	43,2	43,0
Puglia	39,5	42,7	43,5	42,6
Basilicata	41,4	47,0	45,0	43,0
Calabria	36,2	43,6	46,7	43,0
Sicilia	41,0	44,4	44,5	44,0
Sardegna	42,0	47,4	47,0	46,9
Nord-Ovest	44,6	47,7	49,3	47,7
Nord-Est	46,2	48,3	50,5	49,1
Centro	45,6	47,7	49,3	47,7
Mezzogiorno	40,6	43,9	44,9	43,8
Italia	43,8	46,6	48,1	46,6

Fonte: elaborazioni REF Ricerche su dati ISTAT

Inoltre, la quota è salita di oltre quattro punti dal 43,8% nel 2011 al 48,0% nel 2024. L'incremento è stato pressoché omogeneo nelle quattro macroaree, lasciando così immutati i divari territoriali e consentendo al Nord-est di avere più femmine che maschi tra gli emigrati nel 2024 (50,5% la quota). Nord-ovest e Centro sono arrivati al 49,3% e il Mezzogiorno non ha superato il 45% (Grafico 7).

GRAFICO 7 - EMIGRAZIONE QUASI PARITARIA

(Quota % femminile su cancellati italiani 18-34enni)



Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

I divari regionali sono ben più ampi di quelli tra macroaree, andando nel 2024 dal 43,2% della Campania al 52,5% dell'Alto Adige. È interessante notare che la piena parità è sostanzialmente raggiunta da quasi tutte le regioni del Nord, ad eccezione di Valle d'Aosta (45,5%), Piemonte (49,1%), Liguria (48,1%) e Friuli-Venezia Giulia (48,8%). Al Centro anche da Marche e Toscana.

Per meglio comprendere quanto paritaria sia l'emigrazione giovanile è opportuno ricordare il grande divario che esiste nei tassi di occupazione tra giovani (18-34enni) maschi e femmine e quanto bassa sia ancora la quota femminile sull'occupazione giovanile (Tavola 9). Nel 2024 il tasso di occupazione dei giovani maschi nell'intera Italia era del 59,2% e quello delle giovani femmine del 45,2%, cioè quasi quattordici punti inferiore. Pur con i soliti divari tra macroaree, il Nord rimane ancora piuttosto arretrato lungo la strada della parità rispetto alle regioni più avanzate europee. Il gap con l'emigrazione risulta più chiaro se nel confronto usiamo la quota delle giovani donne sul totale dell'occupazione giovanile: nel 2024 era ancora inferiore al 42%, mentre come abbiamo visto la quota delle giovani donne sull'emigrazione è del 48,1%.

Limitando l'analisi alla coorte più alta (30-34 anni), quando i percorsi di istruzione sono terminati anche nel caso di studi terziari molto lunghi (medicina con specializzazione), il quadro della differenza occupazionale migliora un po' (poco più di un punto percentuale l'aumento della quota di occupate sul totale dell'occupazione dei giovani), ma resta comunque disarmante.

TAVOLA 9 - DISPARITÀ DI GENERE NELL'OCCUPAZIONE GIOVANILE

(18-34enni, tasso % occupazione*, 2024)					
	Tasso occupazione			% femmine su occupati	
	maschi	femmine	differenza	totale 30-34enni	
Italia	59,2	45,2	14,0	41,8	43,1
Nord-ovest	66,7	55,8	10,9	43,9	44,8
Nord-est	69,7	54,1	15,6	42,1	43,9
Centro	61,4	49,3	12,1	43,0	44,7
Mezzogiorno	46,6	30,5	16,1	38,3	39,6
* rapporto tra occupati e popolazione					

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

È interessante notare che il divario tra Nord e Mezzogiorno nella quota femminile tra i giovani emigrati è nettamente inferiore a quella tra le due stesse macroaree nella quota femminile sull'occupazione giovanile: due punti percentuali contro cinque. Questo suggerisce che **ad andarsene all'estero dal Mezzogiorno siano le giovani donne più preparate e intraprendenti**.

D'altra parte, **il divario di genere esistente in Italia**, non solo nei tassi di occupazione ma anche nei livelli salariali e nelle opportunità di carriera (con relativa assunzione di responsabilità), **è un'ulteriore importante molla che spinge le giovani donne ad andare all'estero**, là dove quel divario è decisamente inferiore. In tal senso, pure, la decisione di trasferirsi in un altro Paese avanzato europeo è presa soprattutto dalle persone che hanno maggiore coscienza della penalizzazione inflitta in Italia al genere femminile nel mondo del lavoro (e non solo: anche nelle cure familiari, per esempio). Tale maggiore coscienza è normalmente associata ad un più alto grado di istruzione. Si tratta, quindi, di persone che sarebbero disposte a impegnarsi per migliorare la propria condizione di svantaggio, ma che gettano la spugna e fanno la valigia nella convinzione che i cambiamenti in Italia, soprattutto in alcune regioni italiane, avvengono troppo lentamente rispetto allo scorrere del loro tempo di vita.

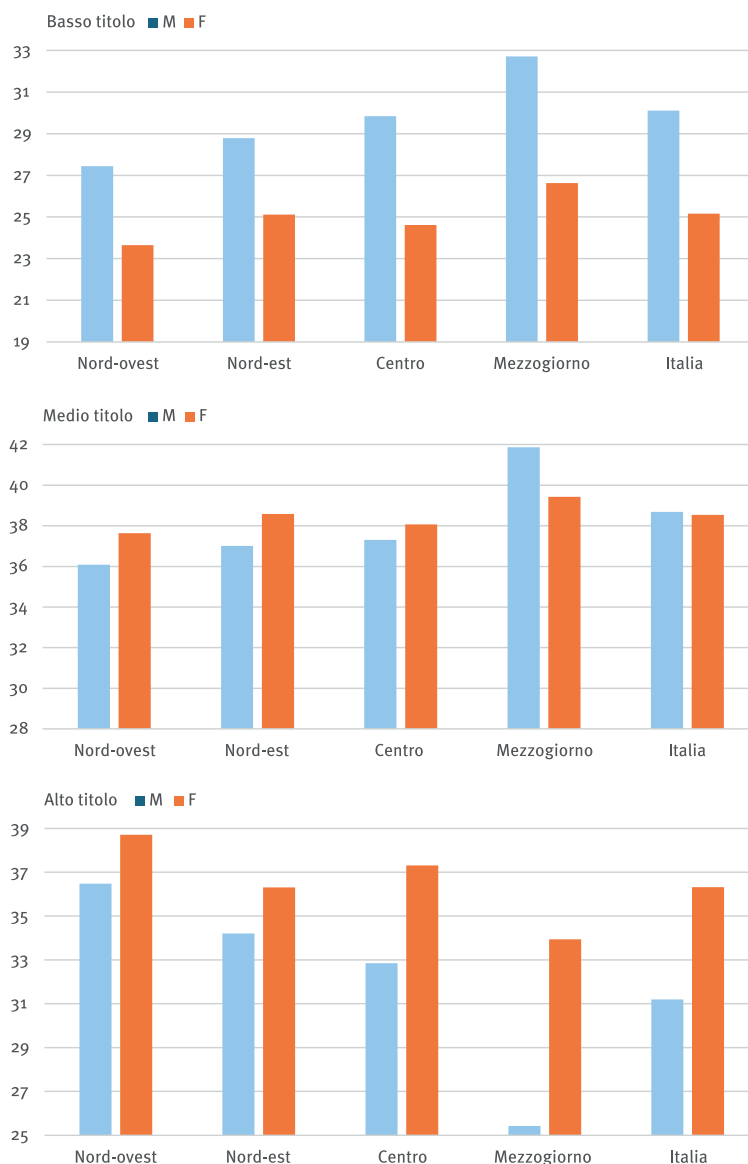
Aspetti ulteriori da approfondire sono quelli relativi alla tipologia del titolo di studio delle emigranti rispetto agli emigranti. Il sospetto è che sia generalmente più elevata, data anche la quota delle giovani laureate, e che le femmine abbiano una maggiore preparazione. Come si legge nel Rapporto 2023 sul profilo dei laureati elaborato da AlmaLaurea: *<Tra i laureati del 2022, dove è nettamente più elevata la presenza della componente femminile (59,7%), la quota delle donne che si laureano in corso è pari al 64,9% (è 58,9% per gli uomini) con un voto medio di laurea uguale a 104,8 su 110 (è 102,9 per gli uomini); occorre sottolineare che ciò è frutto anche dei diversi percorsi formativi intrapresi. In ogni caso, le donne ottengono voti di laurea superiori agli uomini praticamente in tutti i gruppi disciplinari, ad eccezione di quello letterario-umanistico>*. Anche nella scuola secondaria superiore i risultati scolastici delle giovani sono migliori: *<Il 94,4% delle studentesse non fa ripetenze (è il 91,4% per ragazzi) e conclude la scuola secondaria superiore con un voto medio di diploma pari a 80,1 su cento (è 76,5 per i ragazzi)>*¹¹.

11 AlmaLaurea, Focus gender gap 2024, https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2024-03/AlmaLaurea_FOCUS-GENDER-GAP-2024.pdf

Questi indizi trovano conferme da analisi più approfondite sui dati disaggregati dei flussi migratori, che spingono tutti nella direzione di una perdita di capitale umano dal lato femminile superiore a quella dal lato maschile. Infatti, la distribuzione per livello di titolo di studio dei giovani emigrati suddivisi per genere mostra, nel periodo 2011-24, quote molto più alte in tutte le circoscrizioni tra i maschi di emigrati privi di diploma di scuola superiore rispetto a quelle tra le femmine (Grafico 8). La differenza è particolarmente accentuata nel Mezzogiorno, dove raggiunge i sei punti percentuali, ma è assai ampia (quattro punti e più) anche nelle altre circoscrizioni. Più variegato è

GRAFICO 8 - PIÙ ISTRUITE LE GIOVANI EMIGRANTI

(Emigrati 18-34enni, quote % sui saldi di ciascun genere, 2011-24)



Basso=no diploma superiore; Medio=diploma superiore; Alto=laurea e +

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

il quadro relativo al possesso del diploma delle superiori: a livello di intero Paese non c'è sostanziale differenza di genere, mentre al Nord e soprattutto al Centro la quota di diplomate tra le giovani emigrate è più elevata di quella tra i giovani emigrati, e nel Mezzogiorno c'è il rovesciamento di posizioni. Infine, è degno di nota, proprio in relazione a quanto affermato sopra, il fatto che in tutte le circoscrizioni e soprattutto nel Mezzogiorno (ma rilevante anche il dato del Centro) la quota di laureate tra le giovani emigrate sopravanza nettamente quella dei laureati tra i giovani emigrati maschi.

Gli stessi numeri assoluti illustrano **il prevalere del più elevato livello di istruzione delle giovani sui giovani emigrati italiani**: nell'intero arco temporale 2011-24 dall'Italia se ne sono andate 74.500 laureate, contro 73.600 laureati; e 51.600 femmine che non avevano il diploma di secondaria rispetto ai 71.000 maschi; in compenso i diplomati sono stati 91.300 rispetto alle 79.000 diplomate (i dati si riferiscono ai saldi tra cancellati e iscritti alle anagrafi comunali). Il numero maggiore di laureate emigrate è partito dal Mezzogiorno (quasi 24mila), seguito da quelle dal Nord-ovest (poco meno di 22mila), dal Nord-est (16.600) e dal Centro (12mila). La distribuzione territoriale è simile per i maschi, ma la forbice Mezzogiorno-Nord-ovest si restringe notevolmente (a meno di 700 persone).

Le laureate emigrate sono più numerose dei laureati emigrati in tutte le circoscrizioni eccetto che nel Nord-ovest; il divario nel Nord-est tra femmine e maschi è analogo a quello del Mezzogiorno (oltre tre punti percentuali in più le femmine laureate), sottintendendo un divario di genere, inteso come difficoltà alla realizzazione delle proprie aspirazioni, parimenti elevato. Ciò è soprattutto vero in Trentino e in generale nel Tri-veneto, mentre in Emilia-Romagna c'è uguaglianza (Tavola 10).

TAVOLA 10 - IN 13 REGIONI PIÙ LAUREATE EMIGRATE

(Saldi migratori, 18-34enni, 2011-24)			
	Maschi	Femmine	F/M %
Piemonte	5.771	5.497	95
Valle d'Aosta	239	250	105
Lombardia	14.809	14.479	98
Trentino	857	939	110
Alto Adige	1.466	1.551	106
Veneto	7.252	7.475	103
Friuli-Venezia Giulia	1.730	1.856	107
Liguria	1.772	1.705	96
Emilia-Romagna	4.748	4.758	100
Toscana	3.363	3.206	95
Umbria	988	970	98
Marche	1.898	2.034	107
Lazio	5.508	5.821	106
Abruzzo	1.468	1.589	108
Molise	496	482	97
Campania	6.033	6.126	102
Puglia	4.410	4.272	97
Basilicata	643	617	96
Calabria	2.385	2.434	102
Sicilia	5.815	6.148	106
Sardegna	1.973	2.293	116
Italia	73.624	74.502	101

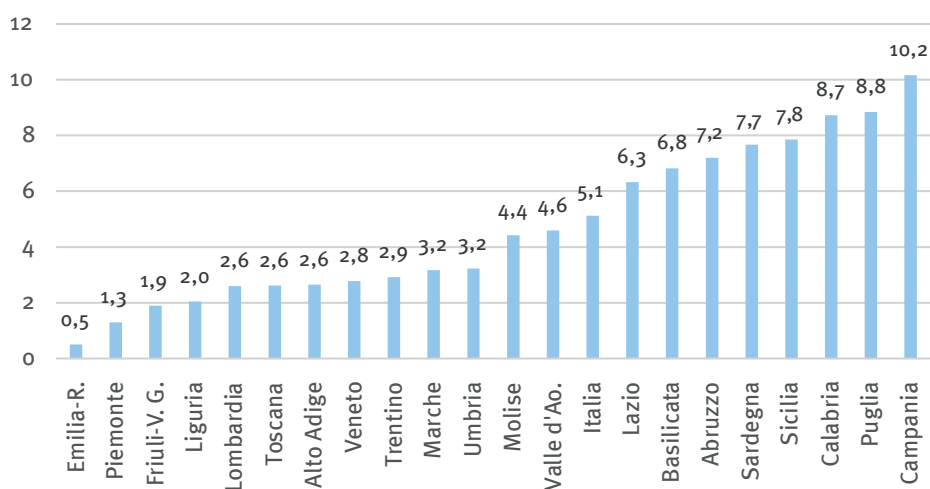
Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

Il divario percentuale più ampio tra laureate e laureati emigrati si ha in Sardegna (16%), seguito dal Trentino (10%), dall'Abruzzo (8%), da Friuli-Venezia Giulia e Marche (7%), Alto Adige, Lazio e Sicilia (6%). All'opposto, prevalgono nettamente i maschi in Piemonte, Liguria, Toscana e Basilicata (per circa cinque punti percentuali).

Tuttavia, prendendo i dati dall'angolazione delle quote percentuali dei livelli di istruzione delle giovani e dei giovani emigrati, emerge che nel 2011-24 **tra le giovani la quota di laureate era nettamente superiore alla quota di laureati soprattutto nelle regioni meridionali** (Grafico 9).

GRAFICO 9 - AL SUD IL DIVARIO PIÙ AMPIO

(Diff. F-M nelle quote % laureati 18-34 anni emigrati, saldi 2011-24)



Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

In particolare, il massimo divario si ha in Campania (10,2 punti percentuali), seguita da Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna, Abruzzo e Basilicata. All'opposto quote paritarie si hanno sostanzialmente in Emilia-Romagna (0,5 punti), Piemonte (1,3 punti), Friuli-Venezia Giulia e Liguria.

Il dettaglio provinciale accentua le differenze tra il Settentrione e il Meridione. Dove il divario massimo tra le quote di femmine e maschi laureati emigrati si raggiunge a Benevento (14,5 punti percentuali), seguita da Sud Sardegna (13,2) e Ragusa (12,4). **I divari minori, che evidenziano una maggiore parità occupazionale tra laureate e laureati, tanto da non costringere le prime a emigrare più numerose dei secondi**, si riscontrano a Gorizia (-5,5: le femmine emigrano meno dei maschi), Modena (-3,5) e Forlì-Cesena (-1,8; Tavola 11).

Interessante notare che alcune province settentrionali si collocano in fondo alla classifica: Rovigo è 99^a su 112 posizioni (con 10,2), Cremona 86^a (8,4) e Padova 74^a (6,3). Nel Triveneto fa bene solo Verona (4^a con -1,7). Milano è 12^a (+0,3) e Bologna 14^a (+0,8).

L'analisi per titoli di studio, dunque, conferma che **la disparità di genere in Italia costituisce un'importante ragione di emigrazione delle giovani italiane, soprattutto dal Mezzogiorno**. Considerata la rilevanza assegnata dai giovani, soprattutto più istruiti, alla

TAVOLA 11 - DOVE LA PARITÀ È MAGGIORE/MINORE

(Diff. F-M nelle quote % laureati 18-34 anni emigrati, saldi 2011-24)

Gorizia	-5,5	Frosinone	10,7
Modena	-3,5	Caserta	10,7
Forlì-Cesena	-1,8	Taranto	10,8
Verona	-1,7	Teramo	10,9
Arezzo	-1,5	Salerno	11,0
Rieti	-0,7	Oristano	11,1
Reggio Emilia	-0,6	Avellino	11,2
Pordenone	-0,3	Ragusa	12,4
Verbano-Cusio-Oss.	0,0	Sud Sardegna	13,2
Ferrara	0,1	Benevento	14,5

Nota=numero più basso indica maggiore parità occupazionale

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

parità di genere come elemento di inclusione ed equità sociali, la sua carenza è tra le ragioni valoriali che inducono a emigrare anche i maschi.

Gli elementi emersi nell'analisi delle statistiche dell'intero periodo 2011-24 escono rafforzati dal dettaglio dei dati per l'ultimo triennio, che illustra la tendenza più recente (Tavola 12).

TAVOLA 12 - NELL'ULTIMO TRIENNIO SALE IL DIVARIO NORD-SUD

(Saldi migratori, 18-34enni, 2022-24)

	Maschi	Femmine	F/M %	Diff. *
Piemonte	-2.355	-2.187	92,9	-2,4
Valle d'Aosta	-78	-86	110,3	5,7
Lombardia	-6.547	-6.305	96,3	-1,5
Trentino	-369	-422	114,4	4,8
Alto Adige	-462	-545	118,0	12,2
Veneto	-3.176	-3.117	98,1	-4,9
Friuli-Venezia Giulia	-745	-783	105,1	-2,2
Liguria	-746	-686	92,0	-4,3
Emilia-Romagna	-2.122	-2.176	102,5	2,3
Toscana	-1.437	-1.446	100,6	5,3
Umbria	-353	-386	109,3	11,2
Marche	-808	-821	101,6	-5,6
Lazio	-2.270	-2.248	99,0	-6,7
Abruzzo	-551	-658	119,4	11,2
Molise	-199	-165	82,9	-14,3
Campania	-2.084	-2.061	98,9	-2,6
Puglia	-1.473	-1.486	100,9	4,0
Basilicata	-226	-241	106,6	10,7
Calabria	-747	-818	109,5	7,5
Sicilia	-1.591	-1.675	105,3	-0,4
Sardegna	-577	-705	122,2	6,0
Italia	-28.916	-29.017	100,3	-0,8

* con la media 2011-24

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

Infatti, da un lato **il rapporto tra femmine e maschi nelle persone laureate emigrate scende al Nord, in misura ridotta e in modo tutt'altro che uniforme, segno del lieve rafforzamento delle opportunità lavorative offerte alle giovani**, dall'altro **lo stesso rapporto sale in alcune regioni meridionali, anche in misura significativa, a indicare che lì ancora non ci sono segnali di progresso nella medesima direzione**. In particolare, il rapporto cala in Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria, mentre sale in Emilia-Romagna (neo in questa regione che per altri aspetti spicca, come evidenziato in altre parti di questo lavoro), Trentino e soprattutto Alto Adige. Tanto che quest'ultima diventa la seconda regione (in senso statistico e non amministrativo), dopo la Sardegna, per livello di tale rapporto (118 rispetto a 122). Al Sud il rapporto è spinto all'insù dalla stessa Sardegna, dalla Calabria, dalla Basilicata, dalla Puglia e dall'Abruzzo, mentre scende in Campania e Molise.

Quindi, gli ultimi anni rafforzano il divario Nord-Sud in termini di emigrazione di giovani laureate rispetto ai giovani laureati, e confermano **i ritardi meridionali nell'offrire alle giovani opportunità lavorative in linea con quanto proposto ai loro coetanei**.

Il costo delle uscite: 16 miliardi l'anno, stima prudente

Se i giovani emigrati sono soprattutto persone, portatrici di idee, valori, cultura e custodi di sogni, progetti di vita, ambizioni, sul piano economico rappresentano un'ovvia perdita di risorse, energia, competenze, saperi, innovazione, voglia di fare e intraprendere. La quantificazione di questa perdita andrebbe misurata sulla base del valore della loro produttività, intesa non solo come variabile realizzata nel tempo presente ma anche come flusso futuro di reddito, attualizzato con un qualche tasso di sconto.

Questa strada si presenta talmente impervia da essere statisticamente e metodologicamente impraticabile. Qui ci limitiamo, quindi, alla quantificazione del valore del capitale umano così come ricorre spesso negli studi economici. Ossia sulla base del costo sostenuto nella formazione delle persone (formazione in senso ampio del termine, e non prettamente educativo), dalla nascita (in realtà si dovrebbe iniziare dal concepimento, viste le cure e i controlli che precedono il parto) fino all'età adulta e al termine del percorso di istruzione. Questo costo è sostenuto dalle famiglie e dalle amministrazioni pubbliche e concettualmente si avvicina alla valutazione al costo di rimpiazzo di un bene di investimento.

Per quanto riguarda le famiglie utilizziamo una stima effettuata da Federconsumatori nel 2020 che indica in 175.642 euro il costo sostenuto per crescere un figlio da zero a diciotto anni di età compiuti. Un costo che varia in funzione del reddito familiare e dell'età del figlio. E che quindi è diverso anche a seconda del territorio in cui vive, con differenze non piccole tra regioni ma anche tra dimensioni dei centri abitati. Qui, per semplicità e per alcuni ostacoli statistici, applichiamo tale ammontare in modo uniforme territorialmente e lungo le età, utilizzando una media annua aggiornata al 2024 con l'indice nazionale dei prezzi al consumo (NIC) e pari a 11.478 euro.

Per quanto concerne le pubbliche amministrazioni si sono applicate le sole spese per l'istruzione, dalla primaria fino alla terziaria, utilizzando quanto diffuso dall'OCSE¹², che

12 OCSE, *Education at a Glance 2024*, Parigi 2024. L'OCSE indica per il 2021 in 8.520 euro, 6.770 euro, 7.533 euro e 8.469 euro per studente per anno la spesa pubblica italiana rispettivamente per la scuola primaria, la secondaria inferiore, la secondaria superiore e la terziaria. Per quest'ultima si è presa la spesa che comprende la quota relativa alla ricerca, in quanto parte integrante della retribuzione dei docenti. Per ciascun ciclo si è moltiplicata la spesa per il numero di anni di durata del ciclo stesso. Per i giovani emigrati senza diploma di scuola superiore secondaria si è applicata la spesa dei soli primi due cicli (anche se è certo che abbiano frequentato almeno in primi due anni del terzo ciclo, essendo obbligatori), per i diplomati anche la spesa per il terzo ciclo e per i laureati anche quella per l'istruzione terziaria. Per giovani emigrati si intende il saldo migratorio dei 18-34enni italiani.

riporta i dati standardizzati internazionalmente e riferiti al 2021; anche tali spese sono state aggiornate ai prezzi 2024 con lo stesso indice NIC. In questo modo si coglie la parte più importante della spesa pubblica nel corso della formazione della persona, ma si tralasciano non solo i costi dell'istruzione precedente la primaria (infanzia e materna), ma anche quelli della sanità, dei trasporti pubblici e così via. Quindi la cifra è sottostimata, e non di poco.

Nel periodo 2011-24 il valore complessivo del capitale umano uscito dall'Italia, così stimato, è di 159,5 miliardi di euro. Dato il metodo di calcolo, il valore per ciascuna regione è direttamente proporzionale al numero e alla composizione per titoli di studio dei giovani emigrati (Tavola 13).

TAVOLA 13 - IL VALORE DEL CAPITALE UMANO USCITO

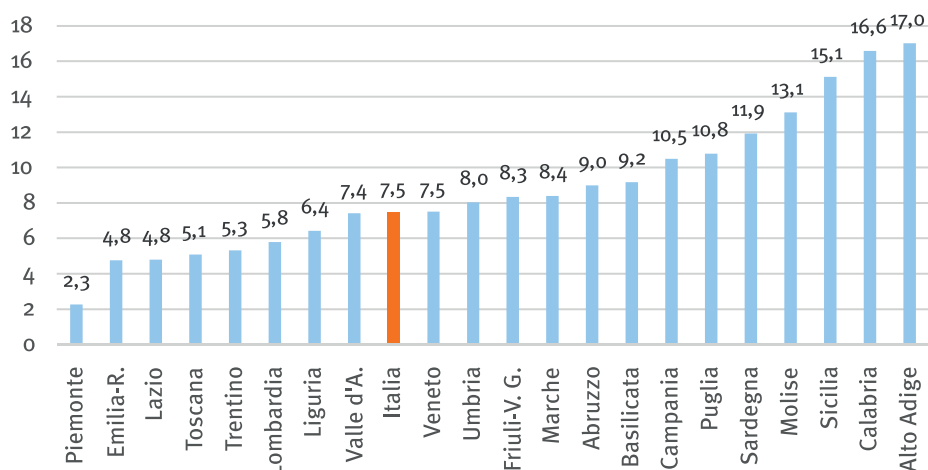
(Mld prezzi 2024, saldi migratori 18-34 anni 2011-24)			
	Pubblica	Familiare	Totale
Piemonte	-3,72	-7,37	-3,54
Valle d'Aosta	-0,14	-0,28	-0,42
Lombardia	-9,54	-18,84	-28,37
Liguria	-1,22	-2,44	-3,65
Trentino	-0,58	-1,12	-1,70
Alto Adige	-1,41	-2,88	-4,29
Veneto	-4,94	-9,84	-14,79
Friuli-Venezia Giulia	-1,25	-2,51	-3,76
Emilia-Romagna	-3,07	-6,09	-9,16
Toscana	-2,33	-4,68	-7,01
Umbria	-0,70	-1,40	-2,10
Marche	-1,37	-2,77	-4,14
Lazio	-3,84	-7,63	-11,47
Abruzzo	-1,17	-2,38	-3,55
Molise	-0,34	-0,68	-1,02
Campania	-4,56	-9,11	-13,67
Puglia	-3,29	-6,61	-9,89
Basilicata	-0,45	-0,91	-1,36
Calabria	-2,11	-4,34	-6,45
Sicilia	-5,43	-11,24	-16,67
Sardegna	-1,64	-3,31	-4,95
Nord-Ovest	-14,62	-28,93	-43,54
Nord-Est	-11,25	-22,44	-33,69
Centro	-8,25	-16,47	-24,72
Mezzogiorno	-18,98	-38,57	-57,55
Italia	-53,10	-106,41	-159,51

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati OCSE, ISTAT, Federconsumatori

Per costruzione, in testa nella graduatoria per dimensione dell'uscita di capitale umano c'è la Lombardia, con 28,4 miliardi di euro, seguita dalla Sicilia, con 16,7, e dal Veneto, con 14,8. In rapporto al PIL, invece, meno penalizzate risultano alcune regioni settentrionali e centrali: Piemonte, Emilia-Romagna, Lombardia, Lazio e Toscana. Mentre le più colpite sono quelle meridionali e l'Alto Adige (Grafico 10).

GRAFICO 10 - IL SUD PERDE DI PIÙ IN RAPPORTO AL PIL

(Valore del capitale umano emigrato 2011-24 in % PIL 2023)



Fonte: elab. REF Ricerche su dati ISTAT, OCSE, Federconsumatori

Poiché, come detto, la quantificazione in euro dell'uscita di capitale umano è funzione della composizione per titoli di studi e siccome quest'ultima è molto cambiata in direzione di un maggior peso dell'istruzione terziaria, per valutare il valore annuo di tale uscita conviene concentrarsi sulla media dell'ultimo triennio, che meglio riflette le tendenze ultime (Tavola 14).

In valore assoluto, sulla base delle tendenze emerse nel 2022-24, **l'Italia subisce un'uscita annua di 16 miliardi di euro in capitale umano attraverso l'emigrazione netta di giovani italiani**. Al primo posto per perdita è la Lombardia, con oltre tre miliardi, seguita dal Veneto con 1,6 miliardi, dalla Sicilia e dalla Campania con 1,3. In % del PIL l'uscita è pari a quasi un punto percentuale e la graduatoria cambia radicalmente, nella direzione già vista: Lazio e Emilia-Romagna hanno l'emorragia meno forte, Calabria e Alto Adige la più violenta (Grafico 11).

Nascita batte cittadinanza: un'analisi innovativa muta il quadro

Le statistiche migratorie internazionali fondate sulla sola cittadinanza, così come vengono elaborate e diffuse dall'ISTAT, non riescono a cogliere due fenomeni di rilievo che distorcono significativamente il quadro.

Il primo fenomeno è quello dei movimenti interregionali, che in Italia sono sempre stati storicamente in prevalenza dal Mezzogiorno al Settentrione. Una parte di questi movimenti si trasforma in trasferimento stabile nelle regioni del Nord¹³. Un'altra parte, invece, è transitoria e le regioni settentrionali rappresentano un punto di passaggio per poi cercare migliori opportunità all'estero. Questo avviene soprattutto quando i giovani

13 Si veda l'analisi sui flussi interregionali più avanti.

TAVOLA 14 - UN'EMORRAGIA DA 16 MLD ALL'ANNO

(Mld prezzi 2024 sui saldi migratori 18-34 enni, media 2022-24)

	Pubblico	Privato	Totale
Piemonte	-0,41	-0,77	-1,18
Valle d'Aosta	-0,01	-0,03	-0,04
Lombardia	-1,09	-2,01	-3,10
Liguria	-0,13	-0,24	-0,37
Trentino	-0,07	-0,12	-0,19
Alto Adige	-0,15	-0,28	-0,44
Veneto	-0,55	-1,02	-1,57
Friuli-Venezia Giulia	-0,13	-0,23	-0,36
Emilia-Romagna	-0,37	-0,67	-1,04
Toscana	-0,28	-0,54	-0,82
Umbria	-0,07	-0,13	-0,21
Marche	-0,15	-0,27	-0,42
Lazio	-0,38	-0,70	-1,09
Abruzzo	-0,13	-0,25	-0,37
Molise	-0,04	-0,08	-0,12
Campania	-0,44	-0,83	-1,27
Puglia	-0,30	-0,57	-0,88
Basilicata	-0,05	-0,09	-0,14
Calabria	-0,20	-0,41	-0,61
Sicilia	-0,44	-0,87	-1,31
Sardegna	-0,15	-0,29	-0,44
Nord-Ovest	-1,65	-3,04	-4,69
Nord-Est	-1,27	-2,33	-3,60
Centro	-0,88	-1,65	-2,53
Mezzogiorno	-1,75	-3,38	-5,14
Italia	-5,55	-10,40	-15,96

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati OCSE, ISTAT, Federconsumatori

meridionali decidono di effettuare la fase conclusiva del percorso di istruzione (quella terziaria) nelle università del Nord¹⁴.

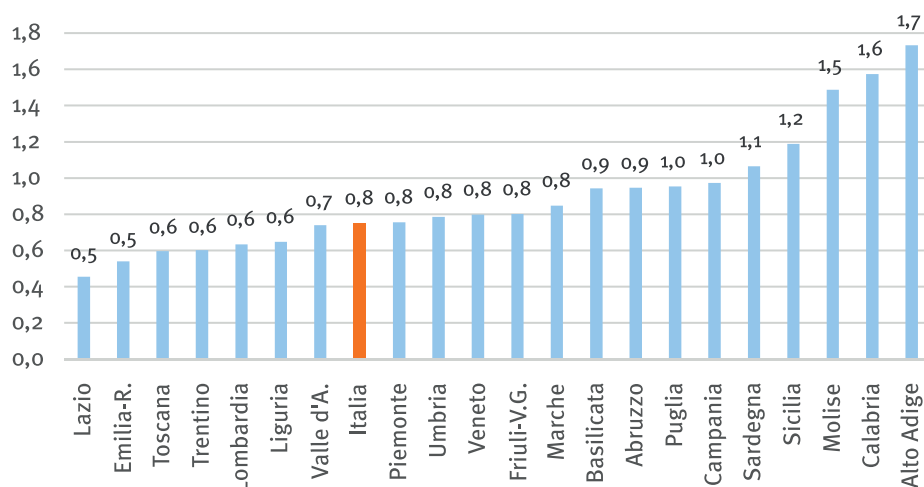
Il secondo fenomeno è ancora più complesso. Cancellazioni e iscrizioni anagrafiche italiane per l'estero e dall'estero, infatti, risentono delle scelte di assunzione di cittadinanza di persone nate e cresciute all'estero e che, vantando un'ascendenza italiana, decidono di prendere il passaporto italiano che ha alcuni vantaggi, il principale dei quali è di acquisire la libera circolazione in tutta la UE¹⁵.

14 Di questo aspetto si occupa il capitolo 3 del Rapporto.

15 Questo vantaggio è condiviso con la Spagna. Molti giovani sudamericani hanno la cittadinanza spagnola che usano per trasferirsi in Europa o emigrano in Spagna con la cittadinanza sudamericana per acquisire quella spagnola, con il necessario tempo di residenza legale accorciato a due anni, anziché i canonici dieci. L'immigrazione netta in Spagna è accelerata negli ultimi anni e ciò ha fatto da volano all'aumento della popolazione. Nel periodo 2014-2025 la popolazione in Spagna è aumentata del 5,5% mentre quella in Italia è calata del 2,3%; all'aumento della popolazione spagnola ha contribuito la forte immigrazione: nel biennio 2022-23 è stata di oltre 2,5 milioni, per oltre il 16% composta da giovani 20-34 enni di nazionalità spagnola o latino-americana.

GRAFICO 11 - QUASI UN PUNTO DI PIL SE NE VA

(Valore del capitale umano emigrato media 2022-24 in % PIL 2023)



Fonte: elab. REF Ricerche su dati ISTAT, OCSE, Federconsumatori

Per districare questa doppia matassa sono stati elaborati qui i dati di cancellazione e iscrizione non sulla base del luogo di partenza o di arrivo, e la conseguente aggregazione regionale, ma su quella del luogo di nascita. Cosicché, per esempio, un giovane italiano che emigra dalla Lombardia per il Belgio essendo nato a Matera viene qui considerato come emigrante dalla Basilicata, e non dalla Lombardia. Mentre un giovane italiano nato in Brasile che arriva in Italia non viene considerato tra le iscrizioni di giovani italiani, non tanto perché la sua cittadinanza valga di meno, ma perché la sua formazione (anzitutto linguistica) lo rende più simile a un brasiliano che a un italiano, anche in termini di divari di reddito e quindi di motivazione a muoversi verso l'Italia¹⁶.

Questo doppio filtro (regioni italiane di nascita e Paesi di nascita) cambia notevolmente il quadro, sia in relazione ai contributi regionali alla nuova ondata migratoria sia riguardo alla dimensione totale dei flussi.

Gli italiani nati all'estero gonfiano i flussi, e molti sono di passaggio

La dimensione dei flussi si riduce sensibilmente. Il totale delle cancellazioni e delle iscrizioni, tenuto conto dei Paesi di nascita, cala considerevolmente, soprattutto quello

¹⁶ L'analisi di questo tipo di dati, ha offerto lo spunto per alcuni quesiti metodologici riguardanti la rilevazione dei flussi verso e dall'estero. Infatti, logica vorrebbe che ci fosse un perfetto matching tra i vari tipi di fonti e di dati. Per esempio, se un giovane brasiliano con ascendenti italiane acquisisse la cittadinanza italiana rimanendo in Brasile, verrebbe iscritto all'AIRE, aumentando così lo stock di italiani all'estero, e dovrebbe anche figurare in qualche modo nei flussi, comparando tra i cancellati nell'anno in cui acquisisce tale cittadinanza. Mentre se si trasferisse in Italia per acquisire la cittadinanza dovrebbe figurare tra i giovani stranieri iscritti, prima, e tra i giovani italiani cancellati, poi. In realtà, non è così: nell'un caso e nell'altro verrebbe iscritto all'AIRE solamente. Questo perché iscritti e cancellati riguardano le anagrafi comunali. Infine, un aspetto interessante è che cancellati e iscritti non si riferiscono alle persone, ma ai movimenti; così una persona che più volte nell'arco di un certo periodo di tempo si cancella e poi si iscrive dà origine ad altrettanti movimenti.

delle iscrizioni. Infatti, nel periodo 2011-24 (14 anni) le cancellazioni scendono da 630mila a 492mila, con una flessione del 28%, e le iscrizioni scendono da 189mila a 123mila, pari a meno 54%.

In effetti, per alcune nazioni di nascita si osservano cancellazioni prossime alle iscrizioni, o addirittura inferiori (è il caso del Venezuela), a indicare che per molti italiani originari di quei Paesi l'Italia è la meta. In generale, per molte altre nazioni e per l'insieme degli italiani nati in altri Paesi il rapporto tra cancellazioni e iscrizioni è nettamente inferiore a quello osservato analizzando i dati anagrafici puri e semplici (Tavola 14).

I giovani italiani nati all'estero rappresentano circa un terzo delle iscrizioni: quindi, per questo terzo non si può certo parlare di rientri, ossia di ritorni di giovani che, nati in Italia, erano in precedenza emigrati. **Mentre sono un quinto delle cancellazioni, una buona parte delle quali segnalano ritorni fuori dall'Italia, dopo esserci venuti;** una indicazione di scarsa capacità attrattiva del Paese anche nei loro confronti.

Come è immaginabile, data la storia delle grandi emigrazioni italiane di un secolo e oltre fa (quando gli Stati del Centro e Sud America videro arrivare centinaia di migliaia di persone dall'Italia) e la condizione di grave difficoltà socio-economica di Paesi dell'America meridionale (Venezuela, Argentina), l'America Latina è di gran lunga la prima area di origine dei giovani italiani nati all'estero, con la metà o oltre sia delle cancellazioni sia

TAVOLA 15 - PIÙ CANCELLAZIONI CHE ISCRIZIONI PER GLI ITALIANI NATI ALL'ESTERO

(Persone 18-34 anni, 2011-24, valori assoluti e rapporto)				
	Cancellati	Iscritti	Saldo	Rapporto*
America Latina	71.607	38.299	-33.308	1,87
UE+UK+CH	30.569	14.616	-15.953	2,09
Africa	13.271	4.658	-8.613	2,85
Asia	10.250	3.285	-6.965	3,12
Altri	12.892	5.812	-7.080	2,22
Totale	138.589	66.670	-71.919	2,08
<i>di cui</i>				
Brasile	46.949	16.324	-30.625	2,88
Argentina	15.561	10.513	-5.048	1,48
Venezuela	3.022	5.342	2.320	0,57
Totale anagrafico	630.458	189.283	-441.175	3,33
Totale soli nati in Italia	491.869	122.613	-369.256	4,01
* Rapporto tra cancellazioni e iscrizioni				

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

delle iscrizioni. Ha anche il rapporto più basso tra le prime e le seconde: 1,87, contro il 2,08 del sottoinsieme dei giovani nati all'estero, il 3,33 del totale dei movimenti anagrafici da e per l'estero e il 4,01 di quello dei giovani italiani nati in Italia¹⁷.

Tra le nazioni sudamericane spicca il Brasile, con i due terzi delle cancellazioni latino-americane e poco più del 42% per le iscrizioni. Il risultato è che molti giovani italo-bra-

¹⁷ Questi rapporti significano che le cancellazioni sono prossime al doppio o al triplo o al quadruplo delle iscrizioni.

siliani non hanno l'Italia come meta, tanto è vero che il rapporto cancellazioni-iscrizioni è 2,88, di un punto superiore alla media latino-americana.

La metà circa degli italo-brasiliani, una volta venuti in Italia, tornano in Brasile; infatti, le loro cancellazioni aventi il Brasile come destinazione sono oltre 24mila, cioè più del 51% del totale delle cancellazioni, mentre il 43% sceglie le nazioni avanzate europee più gli USA che sono predilette dagli stessi giovani nati in Italia, a conferma della minore attrattività relativa del nostro Paese, visto che le iscrizioni in Italia, dettate dalla scelta di risiedervi, sono del 20% inferiori alle cancellazioni per quei Paesi avanzati. Se includiamo anche il Portogallo, che condivide con gli italo-brasiliani la madre lingua, la quota Europa avanzata+USA sulle destinazioni degli italo-brasiliani sale al 46% e le iscrizioni in Italia ne risultano del 24% più basse.

All'opposto per i giovani italo-argentini il rapporto cancellazioni/iscrizioni cala a 1,48, e per 10.513 che hanno scelto di stabilirsi in Italia (a tanto ammontano le iscrizioni), 8.028 hanno preferito gli altri Paesi avanzati europei+USA, (di cui 4.733 in Spagna) e 6.053 (ossia meno del 40%) sono tornati in Argentina. Da notare che, in coerenza con il più basso rapporto cancellazioni/iscrizioni, la scelta di trasferirsi in Italia supera di oltre il 30% quella di andare in un'altra nazione avanzata. Tale superamento è ancora più evidente per gli italo-venezuelani, per i quali le iscrizioni sono del 77% più alte delle cancellazioni (5.342 contro 3.022), ossia prevale di gran lunga la scelta di venire in Italia rispetto ad ogni altra opzione, tanto che il rapporto cancellazioni/iscrizioni è 0,57.

Il secondo gruppo di Paesi per dimensione di cancellazioni e iscrizioni è quello europeo, qui inteso come insieme di Unione europea, Regno Unito e Svizzera. Rappresenta poco più di un quinto sia per le cancellazioni sia per le iscrizioni, con un rapporto di 2,09, in linea con la media degli italiani nati fuori d'Italia. L'Africa è il terzo gruppo, con il 10% delle cancellazioni e il 7% delle iscrizioni. Non essendo il grande continente africano terreno di elezione per le passate emigrazioni italiane (se non nelle ex-colonie, ma molti sono rientrati dopo la Seconda guerra mondiale), sarebbe da indagare, attraverso i micro-dati, quanta parte delle cancellazioni sia costituita da persone che, una volta acquisita la cittadinanza italiana in Italia, decidono di spostarsi in altre nazioni europee, seguendo la scelta dei giovani italiani nati nel nostro Paese.

La doppia migrazione di tanti giovani meridionali

Spostando l'attenzione alle conseguenze statistiche della "depurazione" dei movimenti da e per l'estero dai giovani italiani nati all'estero e dell'assegnazione degli spostamenti alle regioni di nascita, anziché a quelle di partenza, dei giovani che effettuano movimenti anagrafici internazionali, emerge con chiarezza il maggior ruolo del Mezzogiorno (Tavola 16).

Infatti, le cancellazioni dalle regioni settentrionali diminuiscono da 307mila a 224mila (-27%) e quelle dalle regioni meridionali da 221mila a 192mila (-13%). Le uscite dalle prime per l'estero restano prevalenti, ma scendono dal 49% al 46% del totale; mentre quelle dalle seconde salgono dal 35% al 39% del totale.

Tra le regioni quella che perde più quota % nelle cancellazioni è la Lombardia (-2 punti percentuali), a conferma della sua capacità di attrarre giovani meridionali per ragioni di studio che poi decidono di spostarsi all'estero, compiendo il doppio salto. Altrettanto si può dire del Veneto, che perde 0,8 punti percentuali, e quasi altrettanto Emilia-Romagna e Toscana (-0,7 punti); perdite che in proporzione alla stazza demografica sono prossime a quella lombarda.

TAVOLA 16 - L'ORIGINE FA SALIRE IL CONTRIBUTO DEL SUD

(Persone 18-34 anni collocate in base al luogo di nascita, 2011-24)

	Cancellazioni	Iscrizioni	Saldo	Diff. %*	Diff. %**
Piemonte	33.340	8.172	-25.168	-32,4	-69,8
Valle d'Aosta	1.097	240	-857	-40,4	-73,3
Lombardia	80.622	20.044	-60.578	-43,8	-93,5
Liguria	13.267	3.446	-9.821	-15,8	-53,4
Trentino e AA	18.195	3.581	-14.614	-20,6	-43,3
Veneto	39.726	9.446	-30.280	-40,5	-62,4
Friuli-Venezia Giulia	11.940	2.843	-9.097	-24,7	-59,2
Emilia-Romagna	25.766	6.490	-19.276	-45,8	-94,8
Toscana	20.179	5.707	-14.472	-49,8	-90,2
Umbria	5.211	1.310	-3.901	-57,5	-83,7
Marche	10.562	2.567	-7.995	-51,4	-76,3
Lazio	39.693	11.374	-28.319	-21,3	-47,3
Abruzzo	9.576	2.322	-7.254	-59,3	-129,1
Molise	2.440	589	-1.851	-66,1	-112,1
Campania	49.129	12.033	-37.096	-4,4	-11,0
Puglia	36.411	9.231	-27.180	-2,8	-7,0
Basilicata	3.808	912	-2.896	-36,5	-58,6
Calabria	17.379	4.365	-13.014	-41,7	-43,5
Sicilia	56.425	13.867	-42.558	-13,4	-16,7
Sardegna	17.103	4.061	-13.042	-10,4	-24,0
Nord-Ovest	128.326	31.902	-96.424	-37,9	-82,9
Nord-Est	95.627	22.360	-73.267	-36,2	-68,3
Centro	75.645	20.958	-54.687	-35,6	-64,8
Mezzogiorno	192.271	47.380	-144.891	-14,8	-24,0
Italia	491.869	122.600	-369.269	-28,2	-54,4

* Tra cancellazioni per luogo di nascita e cancellazioni per ultima residenza

* Tra iscrizioni per luogo di nascita e iscrizioni per nuova residenza

Fonte: elaborazioni REF Ricerche su dati ISTAT

All'opposto nel Meridione guadagnano quote Campania (+1,9 punti), Puglia (+1,5) e Sicilia (+1,3). Vuol dire che di altrettanto giovani italiani emigrati che per l'ultimo luogo residenza erano classificati come partiti dalle regioni del Nord, in base al luogo di nascita vanno annoverati tra i partenti dalle regioni meridionali.

In conclusione, il doppio filtro della nazione e della regione italiana di nascita fanno ridurre i due flussi lordi di uscite (cancellazioni) ed entrate (iscrizioni) in misura significativa ma tutt'altro che uniforme e le redistribuiscono sul territorio nazionale. Il filtro della nazione di origine ridimensiona proporzionalmente di più gli arrivi (-35%) che le partenze (-22%). Ciò a riprova del fatto che **una parte consistente delle iscrizioni è costituita da persone nate all'estero, e non di giovani italiani che decidono di ritornare.** Anche il saldo diminuisce, rendendo solo un po' meno grave il fenomeno della nuova ondata di emigrazione dei giovani italiani. In compenso il rapporto tra cancellazioni e iscrizioni sale da 3,3 a oltre 4, accentuando l'evidenza che chi va via non lo fa per ritornare, in assenza di condizioni più favorevoli.

Il divario tra Nord e Meridione nel contributo alla nuova ondata di emigrazione si riduce notevolmente, proprio perché **una parte dei giovani del Sud decide di trasferirsi all'estero dopo aver soggiornato al Nord per motivi soprattutto di studio.**

Il Mezzogiorno sussidia il Nord con 148 miliardi in capitale umano

I movimenti internazionali sono una parte importante ma non esclusiva delle migrazioni dei giovani italiani. La componente più corposa è quella costituita dai movimenti interregionali, ossia dei flussi tra una regione e l'altra del Paese. Nel 2011-24 il totale di questi flussi, riguardanti italiani 18-34enni di ambo i generi, sono ammontati a 1.554.610, contro i 630.458 movimenti verso l'estero (cancellazioni). I primi comprendono sia le uscite sia gli ingressi in ciascuna regione verso e da tutte le altre. In questo senso, il confronto dovrebbe essere con i movimenti da e verso e l'Italia, ossia sommando le cancellazioni con le iscrizioni, che in totale sono stati 819.741.

Alla fine, quelli che contano per ciascuna regione sono i saldi migratori, e affiancando quelli interregionali a quelli internazionali emergono alcune conferme e alcuni aspetti interessanti riguardo all'attrattività regionale verso i giovani italiani (Tavola 17).

TAVOLA 17 - L'EFFETTO DEI FLUSSI INTERNI

(Saldi migratori, italiani 18-34enni, 2011-24)			
	Interni	Esteri	Totali
Piemonte	40.526	-30.254	10.272
Valle d'Aosta	1.120	-1.124	-4
Lombardia	191.621	-77.131	114.490
Liguria	7.107	-10.080	-2.973
Trentino-A. A.	13.613	-16.807	-3.194
Veneto	28.471	-40.488	-12.017
Friuli-V. G.	14.273	-10.364	3.909
Emilia-Rom.	106.728	-24.934	81.794
Toscana	33.615	-19.373	14.242
Umbria	949	-5.802	-4.853
Marche	-1.304	-11.465	-12.769
Lazio	46.933	-31.393	15.540
Abruzzo	-8.305	-9.931	-18.236
Molise	-6.659	-2.805	-9.464
Campania	-158.415	-37.932	-196.347
Puglia	-102.932	-27.550	-130.482
Basilicata	-17.006	-3.753	-20.759
Calabria	-62.670	-18.364	-81.034
Sicilia	-115.703	-47.779	-163.482
Sardegna	-11.962	-13.846	-25.808
Nord-Ovest	240.374	-118.589	121.785
Nord-Est	163.085	-92.593	70.492
Centro	80.193	-68.033	12.160
Mezzogiorno	-483.652	-161.960	-645.612

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

Le conferme riguardano soprattutto la direzione e gli effetti dei movimenti interni sulle diverse regioni. La direzione, infatti, è quella da Mezzogiorno a Settentrione e, in misura minore, Centro. Cosicché **per il Meridione tali movimenti accentuano e aggravano la perdita dovuta ai movimenti con l'estero**: i -484mila dall'interno si sommano ai -162mila dall'estero per un totale di -646mila. Per il Centro i flussi interregionali sostanzialmente compensano quelli con l'estero. Mentre per il Settentrione portano a un guadagno netto di 122mila per il Nord-ovest e di 70mila per il Nord-est.

In termini assoluti la perdita maggiore si ha in Campania, con -158mila interni e -196mila totali, Sicilia con -116mila e -163mila e Puglia con -103mila e -130mila. Si conferma che l'emorragia verso l'interno è per quasi tutte le regioni meridionali un multiplo di quella verso l'estero; ciò è particolarmente vero per la Basilicata (5 volte), la Campania e la Puglia (4 volte) e la Calabria (3 volte). Meno per Sicilia e Molise (due volte), mentre non è vero per l'Abruzzo (quelli verso l'estero superano quelli verso l'interno).

La sorpresa riguarda la scarsa attrattività anche verso l'interno di tre regioni settentrionali, che hanno un saldo migratorio totale (interno+estero) di giovani negativo: Veneto con -12mila, Trentino-Alto Adige e Liguria con -3mila. Disaggregando il saldo interno totale nei saldi regionali bilaterali emerge che il Veneto perde giovani verso tutte le altre regioni del Nord, con l'eccezione di Liguria e Piemonte, rispetto alle quali è in pari, e soprattutto verso Lombardia ed Emilia-Romagna; anche i saldi con Trentino-Alto Adige e Friuli-Venezia Giulia sono chiaramente negativi. All'opposto, la Liguria è in deficit verso Lombardia ed Emilia-Romagna e il Trentino-Alto Adige è in pareggio o in attivo nei confronti di tutte le altre regioni settentrionali.

Se correliamo i saldi regionali dei movimenti interni con alcune variabili significative per opportunità offerte si possono fare alcune considerazioni aggiuntive. Assumendo il Pil per abitante come proxy del vantaggio economico relativo a spostarsi, la correlazione con i saldi migratori interregionali relativi ai giovani italiani¹⁸ è chiara (Grafico 12).

Tuttavia, ci sono numerosi scostamenti rispetto alla linea di regressione. In particolare, spicca **l'Emilia-Romagna, capace di attrarre dalle altre regioni italiane il doppio di quanto il livello del suo PIL pro-capite assicurerebbe**. Anche Friuli-Venezia Giulia, Umbria e Piemonte performano meglio di quanto prevedibile sulla base del Pil per abitante. All'opposto, Trentino-Alto Adige, Basilicata e Valle d'Aosta fanno peggio. Lombardia, Toscana, Lazio, Liguria, Abruzzo, Sicilia, Campania, Puglia e Veneto si posizionano lungo la retta di regressione. Sparisce, così, l'anomalia evidenziata sopra riguardo al Veneto.

Tuttavia, facendo uno zoom sui soli movimenti tra le regioni del Nord l'anomalia negativa veneta rispunta chiaramente, mentre rimane quella positiva dell'Emilia-Romagna, cui si aggiunge quella del Friuli-Venezia Giulia (Grafico 13). In particolare, il Veneto avrebbe dovuto avere un saldo migratorio rispetto alle altre regioni settentrionali di giovani italiani di circa un punto percentuale, equivalente a oltre settemila persone.

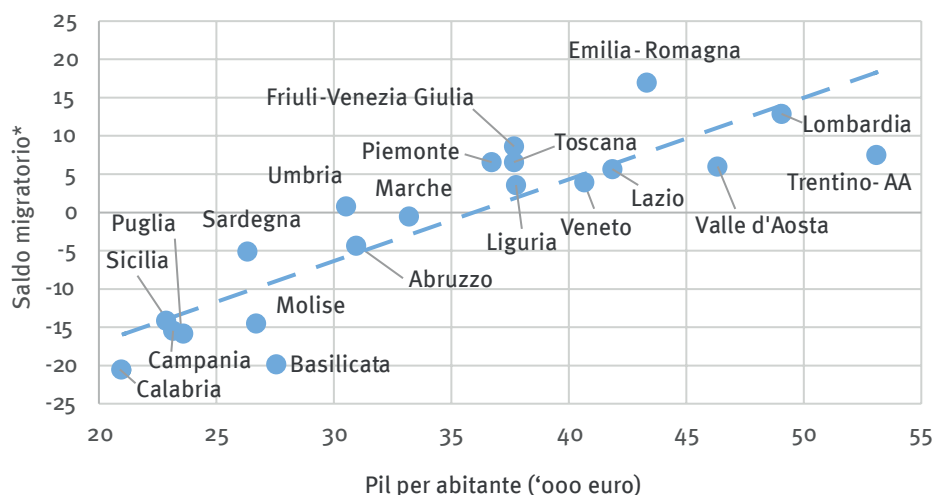
Quali variabili possono spiegare questi scostamenti? La maggiore presenza di giovani (% sulla popolazione) non contribuisce, essendo più o meno simile nelle varie regioni settentrionali. Altre ipotesi da indagare: **la dimensione delle imprese, la presenza di città che siano centri gravitazionali, il posizionamento delle imprese lungo le filiere, l'efficienza di reti di trasporto pubblico, la caratura internazionale degli atenei e dei centri di ricerca**.

18 I saldi sono stati normalizzati per la dimensione della popolazione di giovani italiani residenti all'inizio del 2025.

Il posizionamento delle regioni riguardo ai flussi migratori interni dei giovani può essere indagato applicando l'approccio già usato per i flussi migratori con l'estero in relazione al livello di istruzione conseguita, secondo la canonica tripartizione ISTAT: basso (no diploma secondaria superiore), medio (diploma secondaria superiore), alto (laurea)

GRAFICO 12 - EMILIA-ROMAGNA OUTLIER

(Flussi di italiani 18-34enni 2011-24 e Pil 2023)

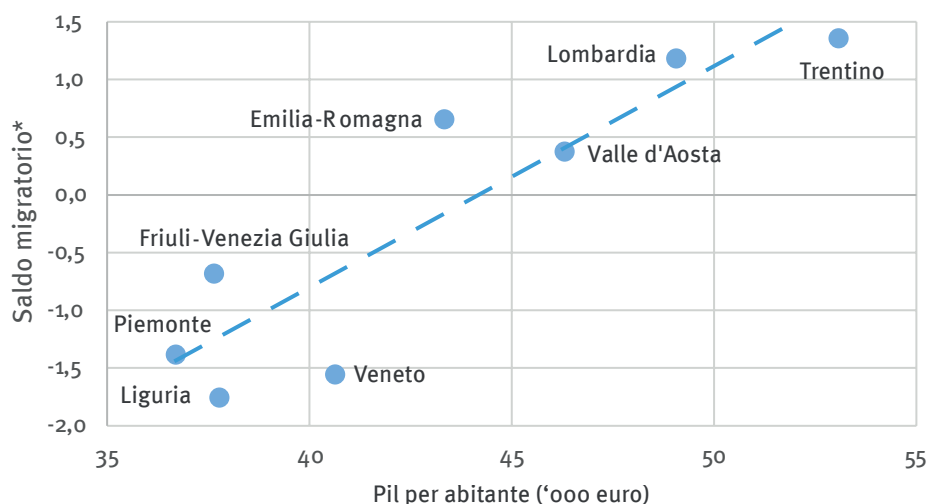


*Interno in % dei 18-34 enni italiani residenti

Fonte:elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

GRAFICO 13 - NEL NORD VENETO MENO ATTRATTIVO

(Flussi di italiani 18-34enni 2011-24 e Pil 2023)



*Tra le regioni del Nord in % dei 18-34 enni italiani residenti

Fonte:elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

universitaria e oltre). Ed estendendo così anche la quantificazione del valore del capitale umano che si sposta internamente, avendo così il bilancio totale (interno+estero) del valore del flusso di capitale umano (Tavola 18).

TAVOLA 18 - CHI GUADAGNA E CHI PERDE PIÙ CAPITALE UMANO DAI MOVIMENTI INTERNI

(2011-24, saldi migratori italiani 18-34enni, composizione % titolo di studio, mld euro prezzi 2024 e % PIL)

Regioni in attivo nei movimenti interni								
	Basso	Medio	Alto	Valore	% PIL	Valore est.	Valore tot.	% Pil
Piemonte	12,4	46,7	40,9	15,3	9,5	-3,5	6,0	3,7
Valle d'Aosta	12,9	78,8	8,3	0,4	6,4	-0,4	0,0	-0,7
Lombardia	7,9	34,6	57,5	76,3	15,1	-28,4	48,0	9,5
Liguria	13,3	61,9	24,8	2,5	4,3	-3,7	-1,1	-1,9
Trentino-Alto Adige	11,9	47,5	40,6	5,1	8,7	-6,0	-0,9	-1,5
Friuli-Venezia Giulia	18,8	60,6	20,6	5,0	10,8	-3,8	1,2	2,7
Veneto	19,0	60,1	20,9	10,0	4,9	-14,8	-4,8	-2,4
Emilia-Romagna	9,6	41,8	48,5	41,3	20,8	-9,2	32,1	16,2
Toscana	20,4	46,7	32,9	12,2	8,6	-7,0	5,2	3,7
Lazio	26,9	37,2	36,0	17,1	6,9	-11,5	5,7	2,3
Regioni in passivo nei movimenti interni								
	Basso	Medio	Alto	Valore	% PIL	Valore est.	Valore tot.	% Pil
Basilicata	11,8	36,3	51,9	-6,6	-43,5	-1,4	-8,0	-52,4
Calabria	12,1	40,9	47,0	-24,1	-60,1	-6,4	-30,5	-76,2
Campania	15,2	45,5	39,3	-59,2	-44,1	-13,7	-72,9	-54,3
Abruzzo	-12,8	14,3	98,4	-3,8	-9,3	-3,5	-7,3	-18,0
Molise	11,4	29,4	59,3	-2,7	-33,2	-1,0	-3,7	-45,9
Puglia	12,0	41,2	46,7	-39,5	-41,7	-9,9	-49,4	-52,2
Sardegna	15,4	37,5	47,0	-4,6	-10,7	-5,0	-9,5	-22,3
Sicilia	12,9	42,9	44,2	-44,0	-38,8	-16,7	-60,7	-53,4

Nota: PIL 2023 aggiornato al 2024 con i dati intera economia

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT, OCSE, Federconsumatori

Anzitutto, emergono due tipologie di regioni: quelle che sono chiaramente in attivo nei flussi interni per ogni livello di istruzione (sono attrattive e hanno saldi migratori positivi per tutti e tre i livelli, parte alta della Tavola 2) e quelle che sono altrettanto chiaramente in passivo (saldi migratori passivi per tutti e tre i livelli, parte bassa della Tavola 2).

Tra le prime ci sono tutte le regioni del Nord, più Lazio e Toscana. Tra le seconde tutte le regioni del Mezzogiorno.

Questa distribuzione comporta inevitabilmente un **forte travaso di capitale umano dal Meridione al Settentrione: 148 miliardi in quattordici anni** (Tavola 19).

Nel periodo 2011-24 al Nord-ovest sono giunti trasferimenti, sottoforma di persone con diverso grado di istruzione, per 91 miliardi e al Nord-est per 57 miliardi.

Il quadro delle regioni settentrionali, tuttavia, è tutt'altro che uniforme: Lombardia (57,5%) ed Emilia-Romagna (48,5%) si dimostrano attrattive per i laureati con quote più alte rispetto ai diplomati (34,6% e 41,8% rispettivamente) e soprattutto ai nemmeno diplo-

TAVOLA 19 - DAL SUD 148 MILIARDI AL NORD

(2011-24, saldi migratori interni del Sud con le macroaree riportate nella tavola, italiani 18-34enni, mld euro prezzi 2024)			
Livello istr.	Nord-ovest	Nord-est	Nord
Basso	-8,5	-5,5	-13,9
Medio	-31,6	-23,5	-55,1
Alto	-50,6	-28,0	-78,6
Totale	-90,7	-57,0	-147,7

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT, OCSE, Federconsumatori

mati, che hanno quote minime (7,9% e 9,6%). Poi ci sono le regioni che hanno una certa attrattività per i laureati, la cui quota resta comunque ampiamente minoritaria: Piemonte (40,9%), Trentino-Alto Adige (40,6%), Lazio (36%) e Toscana (32,9%). In queste ultime due sale molto anche la quota di non diplomati alle superiori. Infine, Veneto (20,9%) e Friuli-Venezia Giulia (20,6%) sono poco attrattive per i laureati, a vantaggio soprattutto dei diplomati e dei non diplomati.

Più omogenea, invece, è la fotografia delle regioni meridionali, che sono tutte esportatrici nette di persone con il massimo livello di istruzione, con quote abbondantemente oltre il 40% o sopra il 50%¹⁹. Oltre che di diplomate e di non diplomate. Fa eccezione la Campania, dove la quota di persone laureate non raggiunge il 40% sul totale del saldo di giovani emigrati, a beneficio dei diplomati.

Fuori da questi due raggruppamenti sono Umbria e Marche, con saldi assai limitati e con composizioni diametralmente opposte: esportatrice netta di laureati l'Umbria, che invece vede affluire non diplomati e diplomati, ed importatrici nette di laureati le Marche, da dove vanno via non diplomati e diplomati.

Tradotta in valore, la composizione per livello di istruzione fa emergere due grandi beneficiarie tra le regioni del Centro-Nord: la Lombardia, con 76,3 miliardi il trasferimento netto di capitale umano giovane dal resto d'Italia nel 2011-24, e l'Emilia-Romagna, con 41,3 miliardi. Anche le altre regioni centro-settentrionali hanno ovviamente saldi positivi, ma assai più limitati e in un range tra i 2,5 miliardi della Liguria e i 17,1 miliardi del Lazio. Tradotti in % del PIL, questi saldi in valore vedono in testa l'Emilia-Romagna (20,8%), seguita dalla Lombardia (15,1%) e dal Friuli-Venezia Giulia (10,8%); in fondo, invece Veneto (4,9%) e Liguria (4,3%).

Tutte fortemente passive, sia in valore assoluto che in % del PIL, le regioni meridionali, e in particolare la Campania (-59,2 miliardi, -44,1% del PIL), la Sicilia (-44 miliardi, -38,8%), la Puglia (-39,5 miliardi, -41,7%) e la Calabria (-24,1 miliardi, -60,1%).

Emilia-Romagna promossa in attrattività, Veneto bocciato

Combinando questi saldi con quelli con l'estero, **solo due regioni al Nord hanno saldi totali significativamente positivi**: Emilia-Romagna (32,1 miliardi, 16,2% del PIL) e Lombardia (48 miliardi, 9,5%). Le altre hanno saldi positivi più o meno contenuti, ad eccezione di: Veneto (-4,8 miliardi, -2,4%), Liguria (-1,1 miliardi, -1,9%) e Trentino-Alto Adige (-0,9 miliardi e -1,5%). Quindi queste elaborazioni inedite confermano l'**opposta posizione di outlier di Emilia-Romagna e Veneto**.

¹⁹ Il caso dell'Abruzzo, con il 98,4%, deriva dal fatto che per le persone non diplomate è importatore netto.

Naturalmente, l'aggiunta dei passivi nei flussi interni ai passivi nei flussi esteri appesantisce in modo assai grave i saldi di tutte le regioni meridionali, con la Campania che perde 73 miliardi (-54,3% del PIL), la Sicilia che segna -60,7 miliardi (-53,4%) e la Puglia che arriva a -49,4 miliardi (-52,2%). L'emorragia raggiunge il 76,2% per la Calabria (-30,5 miliardi). Solo l'Abruzzo contiene il passivo a 7,3 miliardi (-18% del PIL).

Data la diversa condizione di attrattività nei flussi interni dimostrata dalle regioni settentrionali e vista l'importanza, anche come discriminante della capacità attrattiva, dei flussi dei laureati, conviene esaminare più in dettaglio i flussi netti di persone con la più alta istruzione tra le regioni del Nord (Tavola 20).

TAVOLA 20 - LA GARA PER I LAUREATI TRA LE REGIONI DEL NORD: PRIMA LOMBARDIA, ULTIMO VENETO

(Saldi bilaterali e totali dei flussi di 18-34, titolo di studio alto, 2011-24)								
Partenza ->	Veneto	Lombardia	Emilia-R.	Friuli-V.G.	Liguria	Trentino-A.A.	Piemonte	Totale
Arrivo								
Veneto		-4.848	-1.934	-400	25	-1.132	-122	-8.411
Lombardia			1.949	1.200	2.139	-133	4.827	14.830
Emilia-Romagna				448	355	-32	751	1.507
Friuli-Venezia G.					-21	-99	-69	-1.437
Liguria						-78	-7	-2.583
Trentino-Alto A.							147	1.621
Piemonte								-5.527

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

Lombardia, Trentino-Alto Adige ed Emilia-Romagna registrano flussi netti positivi negli scambi totali di giovani laureati tra le regioni del Nord. In particolare, la Lombardia ha attratto quasi 15mila persone con alto titolo di studio, circa dieci volte quelli attratti dalle altre due regioni. Inoltre, la Lombardia ha saldi bilaterali positivi con tutte le altre regioni settentrionali, ad eccezione del Trentino-Alto Adige. Quest'ultimo, invece, ha scambi positivi con tutte le regioni, ma principalmente con il Veneto. L'Emilia-Romagna, invece, cede laureati a Lombardia e, in misura quasi insignificante, al Trentino-Alto Adige.

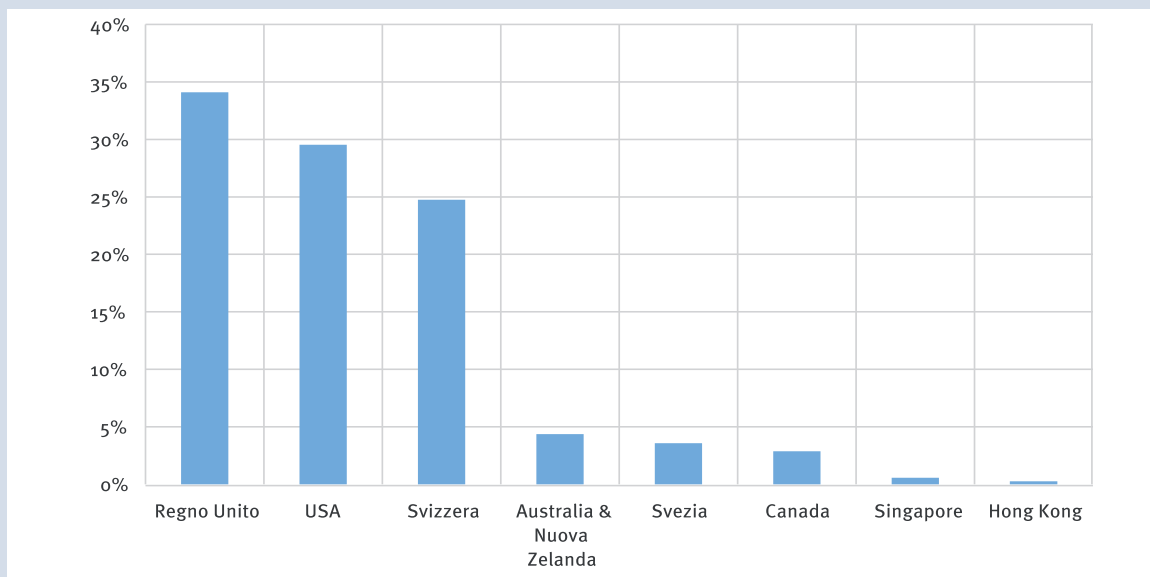
Le altre quattro regioni settentrionali sono, invece, in deficit, soprattutto Veneto (-8.411), che cede laureati a tutte, tranne alla Liguria con cui è in sostanziale pareggio, Piemonte (-5.527), che vede uscire persone laureati soprattutto verso la Lombardia, ma anche in direzione Emilia-Romagna e Trentino-Alto Adige, Liguria (-2.583), perdente verso tutte le altre escluso il Friuli-Venezia Giulia, e quest'ultimo che è in deficit con tutti, tranne il Veneto.

Dunque, nel confronto diretto tra le regioni italiane più ricche di reddito e opportunità **la Lombardia si distingue per l'attrazione di giovani persone laureate**, e riescono a tenere Emilia-Romagna e, soprattutto, Trentino-Alto Adige. Invece, il Veneto si dimostra incapace di occupare adeguatamente, e quindi di attrarre, i giovani dotati di più alta istruzione.

APPROFONDIMENTO 1 - LAUREATI FORMATI IN ITALIA NELLE ALTRE ECONOMIE AVANZATE

di Mariano Mamertino

QUOTA DI LAUREATI FORMATI IN ITALIA RESIDENTI NEI NOVE PAESI ANALIZZATI (%)



Fonte: The Burning Glass Institute (BGI) Career Histories Dataset.

Grazie a un nuovo dataset sviluppato dal Burning Glass Institute, è possibile tracciare i percorsi di chi ha conseguito la prima laurea – solitamente una triennale – presso una delle 38 università italiane inserite nel QS Global Ranking, oltre a Bocconi e LUISS. L'analisi prende in esame nove economie avanzate dove l'inglese è lingua principale o ampiamente utilizzata in contesti professionali: Stati Uniti, Regno Unito, Canada, Australia, Nuova Zelanda, Hong Kong, Singapore, Svezia e Svizzera. Sebbene il dataset non riporti la nazionalità, aver completato la prima laurea in Italia rappresenta un buon indicatore di origine. Pur con dei limiti, questo approccio permette di osservare come i laureati delle università italiane si inseriscono nel mercato del lavoro internazionale.

I dati mostrano che l'88,4% dei laureati formati in Italia e oggi residenti nei nove paesi analizzati si concentra in soli tre: Regno Unito (34,1%), Stati Uniti (29,5%) e Svizzera (24,7%). Le professioni più diffuse includono manager finanziari, responsabili marketing e vendite, senior executives, sviluppatori e programmatori software, nonché analisti e consulenti finanziari. Le differenze tra paesi, tuttavia, esistono: negli Stati Uniti la categoria più rappresentata è quella dei professori universitari; nel Regno Unito e in Svizzera dominano i manager e analisti finanziari; in Svezia prevalgono sviluppatori software e ingegneri meccanici. Guardando alle università di provenienza, emergono soprattutto i grandi atenei pubblici e tecnici. Il Politecnico di Milano e la Sapienza di Roma guidano la classifica per numero di laureati all'estero nei nove paesi analizzati, seguiti dall'Università Bocconi – privata e con forte vocazione internazionale – insieme all'Università di Milano e a quella di Torino.

Questa mappatura offre una prospettiva inedita sulla presenza del talento italiano a livello globale. L'Italia si trova di fronte a un paradosso evidente: forma professionisti altamente qualificati, capaci di inserirsi con successo nelle economie più competitive al mondo, ma li vede partire verso pochi settori di punta, soprattutto accademia, finanza, tecnologia e management. Questo dimostra la qualità della formazione ricevuta, ma anche la difficoltà del sistema economico nazionale a offrire carriere equivalenti in termini di retribuzione, crescita e riconoscimento, soprattutto in tali ambiti. Per il Paese la domanda è cruciale: come ampliare il ventaglio di opportunità per trattenere questi laureati e per attrarre anche quelli che provengono dall'estero. Non bastano incentivi fiscali o programmi temporanei di rientro; serve una strategia che rafforzi i settori innovativi e crei contesti professionali competitivi. Le università, da parte loro, affrontano una sfida doppia. Quelle più internazionalizzate traggono vantaggio reputazionale dal successo globale dei propri laureati. Gli atenei meno esposti al contesto internazionale, invece, rischiano di alimentare divari, non riuscendo a garantire ai loro studenti una reale competitività nel mercato globale. La posta in gioco è il ruolo stesso dell'università: non solo luogo di didattica e ricerca, ma attore capace di costruire reti professionali solide, legami con il tessuto produttivo e percorsi di carriera attrattivi anche in Italia.

Il Burning Glass Institute (BGI) è un centro di ricerca dedicato al futuro del lavoro e delle competenze. Nato all'incrocio tra formazione e mercato del lavoro, l'Istituto sviluppa analisi fondate su dati proprietari relativi a percorsi professionali e annunci di lavoro. Oggi il BGI affianca alcune delle principali aziende globali e istituzioni accademiche in progetti di ricerca applicata, offrendo strumenti per interpretare i cambiamenti del mondo del lavoro e dell'istruzione. L'attività di BGI si concentra sullo sviluppo di soluzioni che, attraverso le competenze, possano rafforzare la mobilità economica e ampliare le opportunità occupazionali, in collaborazione con università, imprese e policy maker.

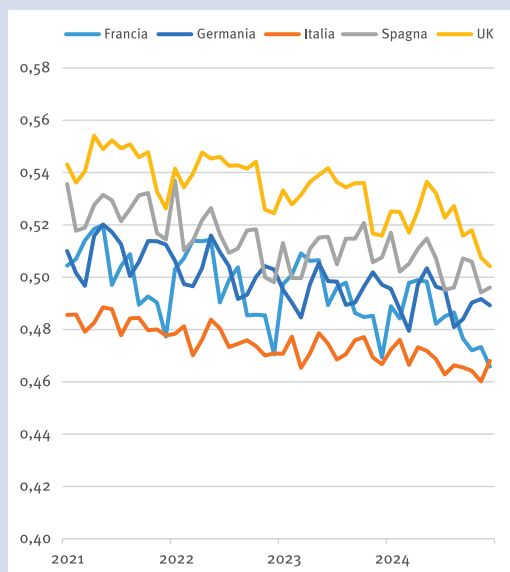
APPROFONDIMENTO 2 - I DATI LINKEDIN EVIDENZIANO COME RESTA ELEVATA LA SPINTA ALL'EMIGRAZIONE DEI GIOVANI

di Pei Ying Chua, Rosie Hood, Silvia Lara, e Casey Weston di LinkedIn's Economic Graph

Il mercato del lavoro italiano rimane caratterizzato da una carenza di offerta e da una maggiore rigidità nella mobilità intersettoriale. Questi elementi lo distinguono da quelli dei principali grandi partner europei, ossia Francia, Germania, Regno Unito e Spagna. Al contempo, rimane **alta la spinta dei giovani italiani a emigrare**, una spinta che rischia di essere accentuata dai cambiamenti in atto nel mercato del lavoro, così come emergono dall'analisi dei dati sulla piattaforma LinkedIn.

Anzitutto, per i nuovi entranti nel lavoro si profilano più numerosi cambiamenti di posto di lavoro, fino a due volte quelli di chi ha cominciato la carriera quindici anni fa. Tuttavia, come accennato, **il radar della ricollocazione intersettoriale** segnala che quella italiana è la più bassa tra i Paesi comparabili (Francia, Germania, Regno Unito e Spagna); cosicché i giovani che cercassero di portare le loro competenze in altri settori, come ci si aspetta oggi lungo l'arco della vita lavorativa, avreb-

RADAR DI RICOLLOCAZIONE SETTORIALE



L'indicatore viene costruito come media di due componenti:
Cambi attuali: quota di lavoratori che, nel periodo osservato, effettuano una transizione occupazionale verso un settore economico differente.

Cambi futuri: incidenza delle candidature rivolte a posizioni in settori diversi rispetto a quello di provenienza, rapportata al numero complessivo di candidature.

Fonte: IAB LinkedIn

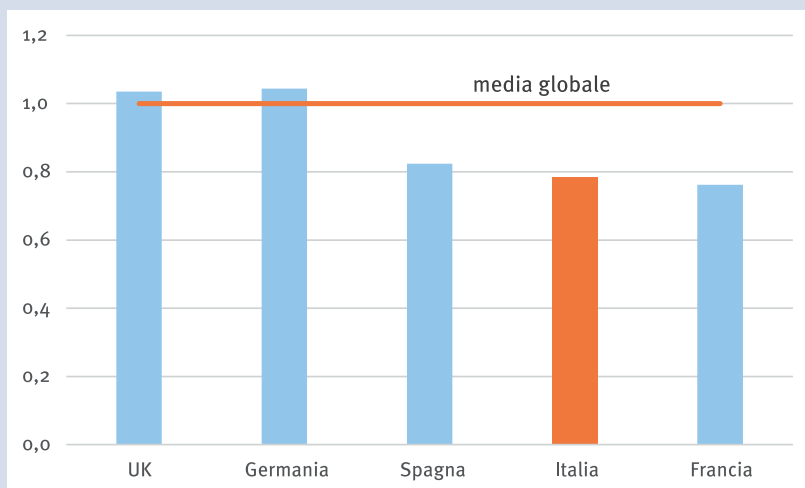
bero maggiori possibilità di riuscirci andando all'estero²⁰.

In secondo luogo, **la quota di mansioni ripetitive che verranno più probabilmente replicate dall'AI generativa è più elevata in Italia** che negli altri grandi Paesi europei, cosicché l'arrivo di questa tecnologia impatterà ancora di più sui giovani occupati italiani, spingendoli a trovare impiego altrove.

Inoltre, **i talenti che si occupano di AI stanno andandosene dall'Italia**, un'uscita che potenzialmente contribuirà a determinare un ecosistema per l'AI meno solido, riducendo ulteriormente l'attrattiva dell'Italia per i giovani che sono interessati a lavorare nell'ambito delle nuove tecnologie.

Infine, i lavoratori italiani appartenenti alla generazione Z, a differenza dei millennial, tendono ad emigrare avendo concluso solo il percorso di laurea triennale, invece che aspettare a conseguire quella magistrale.

INDICE DI MISMATCH DELLE COMPETENZE



Media ponderata delle differenze tra la domanda di competenze e l'offerta.

La domanda è rappresentata dalle competenze estratte dagli annunci di lavoro l'offerta dalle competenze ricavate dai profili degli iscritti.

Fonte: LinkedIn

²⁰ Sebbene gli indici a livello nazionale offrano una visione d'insieme del mismatch complessivo, non tengono conto degli effetti di sostituzione tra occupazioni all'interno del paese. L'analisi considera ciascuna occupazione come indipendente e non considera né la trasferibilità delle competenze, né la mobilità tra ruoli.

L'analisi dei tassi di risposta alle offerte di lavoro sulla piattaforma LinkedIn, inoltre, mette in luce una serie di differenze tra i membri della generazione Z che vivono in Italia ma che in precedenza hanno vissuto altrove nella UE o in UK e quelli che vivono attualmente nella UE o in UK e in precedenza vivevano in Italia. Entrambi i gruppi sottopongono un uguale ammontare pro capite di candidature a offerte di lavoro (ossia, l'intensità di ricerca di lavoro è simile). Tuttavia, il secondo gruppo, composto da quelli che prima vivevano in Italia, produce ogni mese un numero circa doppio di candidati e quindi di candidature. Questo divario suggerisce che vi sia **uno squilibrio tra il numero di giovani che lasciano l'Italia per cercare lavoro all'estero e quello di chi vorrebbe trovare un lavoro in Italia**.

Inoltre, ci sono altre sfide che, analizzando i dati dall'angolo visuale di LinkedIn, emergono per il mercato del lavoro italiano, con un particolare focus sui giovani. La prima è che, nonostante il tasso di assunzione per i nuovi entranti sia superiore a quello totale, il ritardo italiano nell'impiegare le donne in posizioni apicali e la più alta incidenza dell'emigrazione rispetto agli altri maggiori Paesi europei assottiglia l'offerta di lavoro. In specifico, mentre gli altri Paesi dalla pandemia in poi hanno sperimentato saldi migratori positivi, l'Italia ha prima registrato un'emigrazione netta e poi un saldo sostanzialmente nullo, tra i membri di LinkedIn.

In generale, dalla piattaforma LinkedIn si evincono alcuni mutamenti comportamentali dei partecipanti. Il primo è il **più alto tasso di rotazione delle posizioni** che, come già indicato sopra, è raddoppiato. In secondo luogo, il 10% degli assunti oggi svolge una professione che non esisteva nel 2000, e ciò pone l'enfasi sulla formazione continua, in cui l'Italia, come mostrano numerose statistiche e analisi, è in posizione arretrata. Ancora, la frequenza con cui i membri della piattaforma aggiungono **nuove competenze** è salita del 140% dal 2022, un segnale di affinamento dell'offerta ma anche della domanda. Infine, le competenze relazionali (human skills) sono sempre più richieste (+20%) anche in quei posti di lavoro che prima non sembravano domandarle.

Un aspetto, invece, positivo e contrario all'opinione comune, è che il livello di mismatch, misurato tra le competenze richieste nelle offerte di lavoro avanzate su LinkedIn e i profili dei membri della stessa comunità, è inferiore in Italia. Infatti, è pari al 78% della media globale, un dato inferiore a quello degli altri maggiori Paesi europei. Strumenti che raccolgano in modo continuativo informazioni sulle competenze maggiormente richieste possono aiutare a mantenere basso il mismatch e aiutare il buon funzionamento del mercato del lavoro.

Una fonte del mismatch può essere individuata nel **modo in cui le imprese cercano i candidati sulla piattaforma LinkedIn**. Infatti, fanno più scarso uso dell'indicazione della precisa indicazione e descrizione delle competenze richieste, rispetto a quanto fanno le imprese francesi, tedesche, britanniche e spagnole. L'intensificazione di questa pratica potrebbe aumentare notevolmente i candidati maggiormente adatti, oltre a essere segnaletica per la formazione.

Per concludere, qualche informazione riguardo agli emigranti italiani, così come emerge dai dati LinkedIn. La propensione a emigrare è più elevata tra le persone della generazione Z, rispetto alle due precedenti, il che non sorprende dato il diverso stadio della vita personale e professionale di chi è giovane rispetto a chi non lo è più.

Il 45% di chi lascia l'Italia è al primo impiego, il 48% si occupa di servizi avanzati (professional), tecnologie nuove o manifatturiero; l'1% sono ingegneri informatici. Gli

emigranti tendono ad andare in grandi imprese (43%) o in piccole (23%) e se ne vanno soprattutto dal Nord Italia, in particolare dalla Lombardia (29%). Dall'altro lato, gli immigrati hanno le stesse caratteristiche generazionali e formative degli emigrati, e pure tendono ad andare in grandi imprese (40%) e piccole (27%) e in Lombardia (33%). Naturalmente queste sono distribuzioni, che non hanno a che fare con la dimensione dei flussi e il loro saldo.

3

LE SCELTE MIGRATORIE “ANTICIPATE”: LA MOBILITÀ ANTE LAUREAM

di Serenella Caravella

In ambito socioeconomico il tema delle migrazioni interne italiane è tornato a rappresentare un filone di ricerca e di analisi centrale dopo essere stato trascurato dalla fine degli anni Settanta¹, quando il focus degli studiosi si era progressivamente spostato sugli impatti sociali delle sole dinamiche migratorie internazionali.

L'importanza di tornare a seguire gli sviluppi dei “nuovi” flussi migratori interni è giustificata dal fatto che questo genere di migrazioni, che hanno ripreso ad intensificarsi dopo la crisi economica e finanziaria del 2008, presentano caratteristiche marcatamente differenti rispetto alle ondate migratorie interne che hanno riguardato l'Italia tra la metà degli anni Cinquanta e la metà degli anni Settanta. La direzione dei nuovi flussi appare, ora come allora, univocamente diretta da Sud a Nord ma sono *cambiate e si sono diversificate le aree di destinazione delle migrazioni, è aumentata la componente femminile che si sposta per studio e per lavoro e non solo al seguito di mariti o genitori e, più in generale, le categorie interessate riguardano principalmente giovani e con livelli di istruzione più elevati.*

I giovani meridionali istruiti che lasciano il Sud perché “sperano di riuscire a valorizzare il proprio capitale umano in contesti più dinamici di quelli di provenienza” (Ambrosini, 2008: p. 12) aumentano di anno in anno. In tutto il periodo 2002-2024, il Mezzogiorno ha perso complessivamente oltre 378mila under 34enni che hanno trasferito la propria residenza in una regione del Centro-Nord: di questi, più di 1 su 3 era in possesso di un titolo di studio di terzo livello. Solo nell'ultimo triennio (2022-2024) la quota di laureati sui giovani migranti meridionali diretti al Centro-Nord è arrivata a superare il 56%, una percentuale nettamente superiore alla rotta migratoria Sud-estero, dove l'incidenza di laureati sui giovani migranti meridionali è stata, nella media dello stesso periodo, di poco superiore a un terzo. Più in generale, è utile ricordare che *la destinazione estera rappresenta, in tutto il periodo 2002-2024, la scelta unicamente del 20% dei giovani che abbandonano il Mezzogiorno, a testimoniare che i flussi interni oltre ad essere molto più intensi rispetto agli spostamenti verso l'estero, risultano anche più selettivi*, con una incidenza di “skilled migration” sensibilmente più elevata.

1 Tra il 1955 e il 1975, i flussi migratori interni, hanno, infatti, costituito un ambito sociologico estremamente prolifico di riflessione teorica e di applicazione quando i trasferimenti, in particolare diretti dal Mezzogiorno al Nord Italia, furono talmente intensi da far parlare di migrazioni di massa. L'esodo dei lavoratori italiani dalle campagne alle città e dal Sud al Nord fu ampiamente studiato accanto alle profonde trasformazioni economiche, urbane, industriali e sociali che interessarono l'Italia di quegli anni. I temi affrontati dalla ricerca sociologica gravitavano intorno a due filoni principali: quello degli effetti sulle aree di destinazione delle migrazioni, in termini di integrazione, inclusione sociale e accesso al welfare per gli immigrati meridionali, e quello dell'impoverimento nel capitale sociale e umano delle aree di provenienza.

Sulla base di queste prime evidenze, il drenaggio di capitale umano dal Sud e dalle Isole continua a testimoniare il persistere dei ritardi del Mezzogiorno e del profondo divario con il Centro-Nord. Questo effetto può essere inquadrato nella più ampia teoria del “brain drain” costruita a partire dai contributi pivotali di Romer (1990) e Lucas (1988) che identificano nel capitale umano un fattore abilitante chiave per la crescita e lo sviluppo economico. In questa prospettiva, i flussi migratori intellettuali rappresentano una buona approssimazione della dinamica dei processi di accumulazione dello stock di capitale umano in una certa area geografica. Aree con saldi positivi saranno in grado di incrementare più di altre lo stock di capitale umano e presumibilmente di innescare più facilmente processi di crescita economica. Al contrario, il drenaggio di competenze avanzate che penalizza le aree con saldi negativi contribuisce al perdurare di un contesto sfavorevole allo sviluppo economico e sociale, incrementando il rischio di rimanere intrappolati nel pattern delle specializzazioni esistenti, solitamente a minor valore aggiunto e a basso contenuto di conoscenza (Svimez, 2024). Come recentemente evidenziato per il Regno Unito (Champion et al., 2024), sebbene una parte della migrazione di ritorno si verifica dopo l’università, la perdita iniziale di diplomati di alto livello subita dalle regioni d’origine non viene mai completamente recuperata.

La maggior parte dei contributi scientifici e della reportistica dedicati a questa tematica, quantifica il “brain drain” facendo uso delle statistiche ufficiali sulle migrazioni intellettuali basate sui cambi di residenza dei giovani dopo il conseguimento del titolo di laurea, cosiddetta mobilità post lauream.

Rimane invece molto meno esplorato il campo d’indagine della mobilità ante lauream, un fenomeno che, per certi versi, consente di predire intensità e mete della “skilled migration”. Si tratta della mobilità degli studenti universitari, una tematica che incrocia la letteratura sociologica sulla mobilità territoriale con quella sulla mobilità sociale nella misura in cui la scelta migratoria e la scelta universitaria rappresentano entrambe aspirazioni e speranza di mobilità sociale ascendente.

Sebbene sia configurata come migrazione temporanea (Dreher e Poutvaara, 2005), essa presenta elevate probabilità di influire sulle successive decisioni migratorie post lauream (Ciriaci, 2014; Dotti et al, 2017; Vecchione 2017, Tosi et al., 2019). Per i flussi internazionali, Kondakci e colleghi (2018) dimostrano che la mobilità ante lauream predice la mobilità professionale, e che tale probabilità aumenta in contesti sociali elevati e per gli ambiti STEM e professioni ad alta formazione. Il fenomeno è particolarmente apprezzabile in Paesi con politiche favorevoli all’immigrazione qualificata, inclusa l’offerta di servizi internazionali di integrazione sociale e culturale. Un recente policy brief dell’OCSE², pubblicato nel marzo 2025 e dedicato ai trend più recenti della mobilità internazionale degli studenti universitari, indica che i flussi, sostanzialmente unidirezionali e diretti verso pochi atenei molto attrattivi, si intensificano per i livelli di istruzione più elevati (lauree magistrali e dottorati) e sono determinati, tra gli altri fattori, anche dalle migliori prospettive lavorative offerte dall’hosting country rispetto alle opportunità prospettate dal sending country. Per il caso italiano, l’OCSE certifica che gli studenti italiani iscritti presso un corso di studio all’estero (considerando tutti i livelli di istruzione terziaria) erano circa 84mila nel 2023, il 70% dei quali ha scelto di formarsi presso un ateneo europeo: Germania (11.870), Francia (10.496), Austria (9.460), Regno Unito (9.091), Paesi Bassi (7.603), Svizzera (7.056) e Spagna (6.424). Si tratta di mete sostanzialmente diverse dai principali Paesi di provenienza dei 106mila stu-

2 https://www.oecd.org/en/publications/what-are-the-key-trends-in-international-student-mobility_2a423a76-en.html

denti universitari stranieri che, nello stesso anno, hanno scelto di terminare gli studi presso un ateneo italiano. Di questi, il 43% proviene da un Paese asiatico con il primato di Iran (10.565), Cina (6.354) e India (5.641), e oltre 10mila da un Paese africano, mentre solo il 23% degli studenti stranieri in Italia ha residenza in un paese europeo. Questa differenza tra le nazionalità degli studenti stranieri in Italia e i Paesi scelti dagli italiani per svolgere gli studi all'estero riflette il *carattere marcatamente sociale associato alla mobilità internazionale ante lauream dei giovani, per cui si assiste a un processo migratorio che in maniera univoca, seppur a differenti livelli di reddito e di opportunità, segue sempre un pattern di tipo ascendente*. Questa dinamica si ripropone, allo stesso modo, per la mobilità universitaria interna che verrà analizzata nei prossimi paragrafi.

Rispetto a questo primo quadro di contesto, l'obiettivo del presente contributo è quello di documentare con sufficiente granularità territoriale il fenomeno della mobilità ante lauream interna, osservando livello e dinamica degli spostamenti degli studenti tra ripartizioni e regioni. In secondo luogo, saranno presentati gli indicatori sintetici di fuga e di attrattività su base regionale, dalla cui comparazione è possibile derivare una misura quantitativa della pressione del "brain drain" da mobilità ante lauream. Questo esercizio analitico è propedeutico a fare emergere una diversa visione dei fenomeni migratori giovanili e sollecitare il dibattito politico e tecnico sulla relazione tra mobilità e divergenza regionale.

La mobilità interna ante lauream nel caso italiano

Sebbene il titolo di studio appaia cruciale nelle indagini sulla mobilità dei lavoratori sul territorio nazionale, soprattutto nel contesto attuale che vede protagonisti i giovani con livelli d'istruzione elevata, le già poco numerose ricerche in ambito sociologico sulle migrazioni interne si concentrano principalmente sulla mobilità dei lavoratori, e meno sul fenomeno delle migrazioni interne degli studenti universitari. È infatti la letteratura economica ad occuparsi più diffusamente dei flussi migratori universitari, secondo due principali direttrici. La prima indaga le caratteristiche individuali e del background familiare come fattori di spinta (*push*) alla migrazione. La seconda, invece, si concentra sulle caratteristiche locali del territorio (in primis i differenziali di PIL delle aree considerate, ma anche qualità della vita, livello di capitale sociale etc.) e delle sedi universitarie come fattori d'attrazione (*pull*) della platea studentesca.

Con riferimento al primo aspetto, gli studi dedicati alla mobilità internazionale documentano come questa coinvolga prevalentemente studenti con alti redditi familiari ed elevati livelli educativi dei genitori. Per queste ragioni, i contributi di Findlay et al. (2012) e Chankseliani (2022) associano questo genere di mobilità a un indicatore, nonché veicolo, di disuguaglianza strutturale, capace di perpetuare la stratificazione sociale piuttosto che democratizzarla. Oltre a fattori individuali e familiari, vanno considerati gli elementi di contesto che influenzano le scelte di studio degli studenti universitari, e quindi le prospettive retributive e lavorative dei giovani.

La frattura Nord/Sud è associata non solo alla differente qualità dell'offerta formativa e della ricerca (Ciriaci, 2011) ma, più in generale, alle fragilità del Mezzogiorno nel mercato del lavoro giovanile, come emerge dai differenziali territoriali nel tasso di occupazione della fascia 15-34 anni (pari nel 2024 a 33,3% al Mezzogiorno, 47,4% al Centro e 52,9% al Nord) e dalle diverse probabilità di essere occupati quando in possesso di un titolo di studio di terzo livello. Su questo aspetto, secondo i più recenti dati AlmaLaurea (2025) **i laureati del Nord hanno il 46,9% in più di probabilità di essere occupati rispetto**

a quelli del Mezzogiorno. Questi fattori spiegano perché molti studenti meridionali scelgano le università del Nord, specialmente per intraprendere percorsi STEM, come evidenziato dal contributo di D'Agostino e colleghi (2019). Sempre sull'Italia, uno studio di Tosi et al. (2025) ha analizzato la mobilità geografica degli studenti universitari italiani prima e dopo la laurea, distinguendo i migranti in base al loro rendimento universitario e alla regione di provenienza. I principali risultati evidenziano una **forte mobilità selettiva degli studenti meridionali**: coloro che ottengono voti elevati sono più propensi a trasferirsi al Nord o al Centro sia per studiare sia per lavorare, mentre i laureati con performance inferiori tendono a rientrare al Sud dopo la laurea. Questo processo determina un effetto selettivamente dispersivo di capitale umano nelle regioni meridionali che perdono i laureati con i migliori risultati, e un effetto di crescita nelle regioni del Centro-Nord che attraggono e trattengono laureati ad alto rendimento. In sintesi, i migranti con performance elevate difficilmente tornano al Sud, mentre i rientri sono prevalenti tra studenti meridionali con voti più bassi o background familiari autonomi (es. famiglie con attività imprenditoriale) che li orientano verso l'ingresso nel mercato del lavoro locale.

Per queste ragioni la vicinanza spaziale dell'ateneo al luogo di residenza di certo non appare l'unico fattore che incide sulla scelta per l'iscrizione sebbene, come emergerà nel corso di questo capitolo, molti studenti scelgano di immatricolarsi presso atenei situati in regioni limitrofe o più accessibili, che consentono anche di ridurre i costi economici per le famiglie attraverso forme di pendolarismo a medio raggio.

Se, come enunciato, attirare studenti presso le proprie sedi universitarie rappresenta un importante driver di sviluppo economico e sociale per il territorio, gli studenti universitari costituiscono la migliore delle "immigrazioni possibili" perché, una volta laureati, possono mettere le conoscenze acquisite all'università al servizio delle imprese del territorio di quella stessa università, in un rapporto reciprocamente virtuoso. Gran parte delle regioni meridionali, come emergerà dai dati dell'Anagrafe nazionale degli studenti e dei laureati del MUR presentati nei prossimi paragrafi, sono caratterizzate non solo da elevati tassi di uscita degli studenti, ma soprattutto da bassi livelli di attrattività regionale.

Dunque, l'impovertimento causato dagli studenti che emigrano e dalla scarsa attrattività delle sedi universitarie meridionali, oltre a rappresentare una perdita di capitale economico, in termini di investimento pubblico perso³ e costi economici sostenuti dalle famiglie, rischia di compromettere i processi di accumulazione di capitale umano e capitale sociale, di cui storicamente e tradizionalmente il Mezzogiorno appare già scarsamente dotato.

I numeri della popolazione universitaria in Italia per residenza e sede universitaria

Immatricolati ad un corso di laurea triennale o a ciclo unico

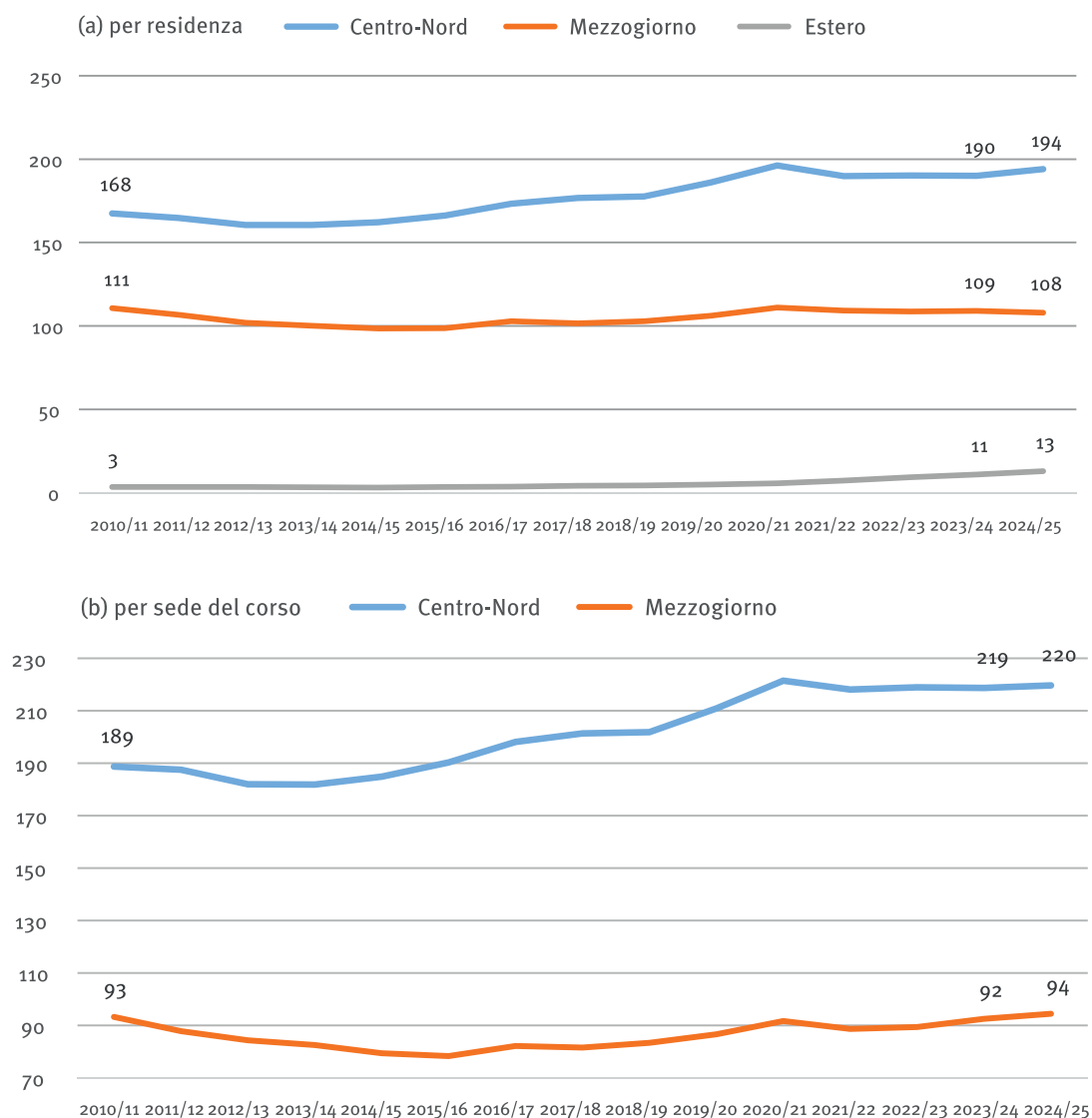
Prima di approfondire il tema della mobilità interna degli studenti universitari e quantificare le dimensioni del fenomeno e le traiettorie interregionali dei flussi, è opportuno introdurre un quadro generale sui numeri e sulle caratteristiche territoriali

3 I costi fissi per il funzionamento delle università meridionali sono invarianti rispetto al numero di giovani che decidono di andare a studiare al Centro-Nord, e quindi per tale quota parte rappresentano una perdita. Letto diversamente, la riduzione degli studenti effettivi rispetto ai potenziali rappresenta uno spreco di risorse pubbliche.

della popolazione universitaria nel contesto italiano avendo come orizzonte temporale gli ultimi 15 anni⁴.

Tra gli anni accademici 2010/11 e 2024/25 il numero di studenti immatricolati per la prima volta all'università a corsi di laurea triennali e a ciclo unico è cresciuto da 282mila a 315mila (Grafico 1). Dopo un'iniziale contrazione, dal 2015/16 gli immatricolati sono

GRAFICO 1 - IMMATICOLATI LAUREE TRIENNALI E CICLO UNICO (IN MIGLIAIA)



Fonte: Elaborazioni Svimez su dati Mur, 2025

Note: Telematiche escluse

4 Secondo dati Anagrafe Nazionale degli Studenti e dei laureati del Ministero Università e Ricerca, disponibili in Open Data (agg. giugno 2025). Si intendono per immatricolati coloro che si iscrivono per la prima volta all'università ad un corso di laurea triennale o a ciclo unico. Si escludono le università telematiche.

aumentati gradualmente fino a stabilizzarsi sopra i 300mila dopo la pandemia. Nell'ultimo anno accademico si è registrato un ulteriore incremento complessivo (+1,3%) degli immatricolati sul territorio nazionale rispetto al 2023/24.

Nell'intero periodo considerato, in media, il 61,5% degli immatricolati è residente nelle regioni del Centro-Nord, il 36,6% nel Mezzogiorno, e l'1,9% all'estero (Grafico 1). La componente estera degli immatricolati è cresciuta, tra il 2010/11 e il 2024/25 da 3mila a quasi 13mila unità. Al netto degli studenti stranieri, la quota degli immatricolati residenti al Centro-Nord è cresciuta dal 60% al 64% dal 2010/2011 al 2024/2025 (da 168mila a 194mila studenti); specularmente, la quota di immatricolati residenti nel Mezzogiorno è scesa dal 40% al 36% (da 111mila a 107mila). L'aumento complessivo registrato nell'ultimo anno accademico è trainato dalla crescita del numero di immatricolati residenti nel Centro-Nord (+2%) e dall'estero (+18%), mentre il Mezzogiorno registra un calo di iscritti dell'1,2% rispetto al 2023/24.

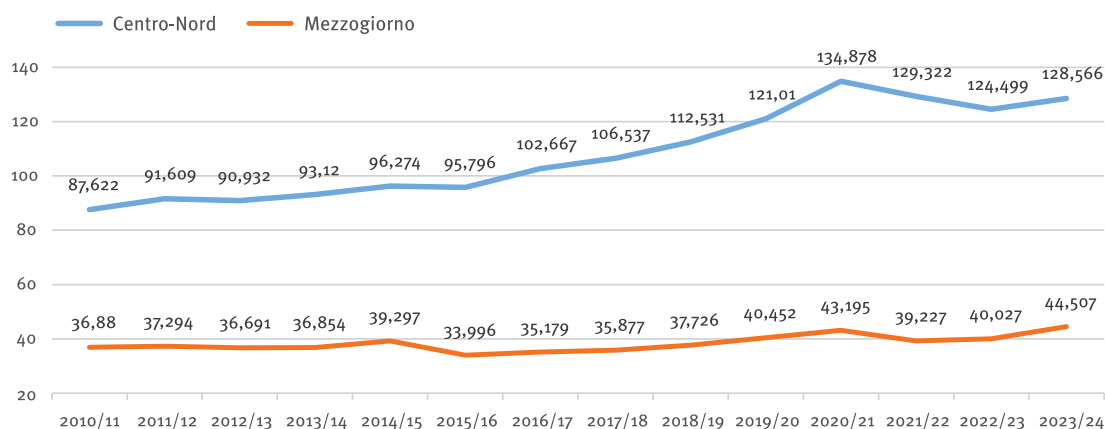
Se si prendono in considerazione gli immatricolati in Italia per sede del corso universitario (Grafico 2), nell'intero periodo osservato gli atenei del Centro-Nord hanno assorbito circa il 70% degli studenti: 202mila all'anno; solo il 30% si è immatricolato in atenei del Mezzogiorno (circa 86mila all'anno). **Il divario attrattivo tra atenei del Mezzogiorno e del Centro-Nord è aumentato notevolmente nel tempo.** Nel 2010/11 gli immatricolati negli atenei del Mezzogiorno erano quasi la metà di coloro immatricolati nel Centro-Nord (93mila contro 189mila). Nel 2024/25 si sono immatricolati oltre 220mila studenti in atenei del Centro-Nord (il 70% del totale) e 94mila in atenei del Mezzogiorno (il 43% di quelli del Centro-Nord). Nell'intervallo temporale considerato, gli immatricolati presso gli atenei del Centro-Nord sono quindi cresciuti del 16%, un aumento decisamente più significativo rispetto al debole incremento registrato per gli atenei del Mezzogiorno, pari all'1%. Considerando l'ultimo anno accademico 2024/25, rispetto al 2023/24, si assiste ad un incremento nel numero di immatricolati che riguarda sia gli atenei del Mezzogiorno che passano da 92mila a 94mila studenti (+2%), che quelli del Centro-Nord, da 219mila a 220mila (+1%).

Analizzando il dettaglio ripartizionale emergono elementi di divergenza anche internamente alla macro-aree. Da evidenziare come gli atenei del Nord-ovest, che nel periodo attirano una gran parte degli studenti (il 25% in media, circa 76mila l'anno), nel 2024/25 vedono ridursi il numero degli immatricolati da 79mila a 78mila (-1,4%). Gli atenei del Centro registrano circa 77mila immatricolati nel 2024/25 (+2,4% rispetto all'anno precedente), guadagnando terreno come seconda ripartizione più attrattiva nei confronti dei nuovi iscritti (il 24% del totale), da circa 75mila nel 2023/24. Le sedi universitarie del Nord-est e del Sud presentano performance simili, iscrivendo ciascuna il 20% degli immatricolati in Italia, circa 65mila nel 2024/25, con valore e quota di poco superiori nel Nord-est (65.491) rispetto al Sud (64.906). A distanza le Isole con 29mila immatricolati (il 9%). Tra il 2023/24 e il 2024/25 il Sud ha registrato un aumento nel numero di immatricolati del 2%, ma ha subito una contrazione rispetto al 2010/11 del 3%, mentre le Isole raggiungono proprio nell'ultimo anno il picco massimo di iscritti degli ultimi 15 anni (+3% rispetto al 2023/24).

Iscritti al primo anno delle lauree magistrali

Si continua l'analisi delle scelte degli studenti con la prosecuzione degli studi dopo il titolo di studio triennale. Dal 2010/11 fino al 2023/24 si evidenzia una crescita del 39% degli iscritti al primo anno dei corsi di laurea magistrale negli atenei del territorio nazionale da 125mila a 173mila studenti circa (Grafico 2).

GRAFICO 2 - ISCRITTI AL PRIMO ANNO DELLE LAUREE MAGISTRALI DAL 2010/11 AL 2023/24)



Fonte: Elaborazioni Svimez su dati Mur, 2025

Note: Telematiche escluse

Nel periodo, gli iscritti per sede del corso negli atenei del Centro-Nord rappresentano circa il 74% del totale in media annua, quelli residenti nel Mezzogiorno il 26%. Il trend di crescita degli iscritti nel periodo è inoltre stato più sostenuto nel Centro-Nord (+48%) rispetto al Mezzogiorno (+24%). In particolare, sono gli atenei del Nord-ovest e del Nord-est, che raccolgono la metà degli iscritti alle magistrali sul territorio nazionale, a mostrare l'incremento maggiore dal 2010 al 2024 (+56%), rispetto a quelli del Centro (+31%), Sud (+16%) e Isole (+33%). Il divario tra il numero di iscritti tra Centro-Nord e Mezzogiorno raggiunge il massimo nel 2020/21, quando si evidenzia anche il picco di iscritti sul territorio nazionale nel periodo. Nel successivo biennio, dopo la pandemia, si registra una flessione complessiva nel numero di iscritti, più visibile negli atenei del Centro-Nord, che tornano però a crescere nell'ultimo anno analizzato, con 129mila iscritti; sono 45mila gli iscritti a un corso di laurea magistrale presso gli atenei del Mezzogiorno.

Cala la mobilità studentesca dal Meridione, anche per la crescita delle università telematiche

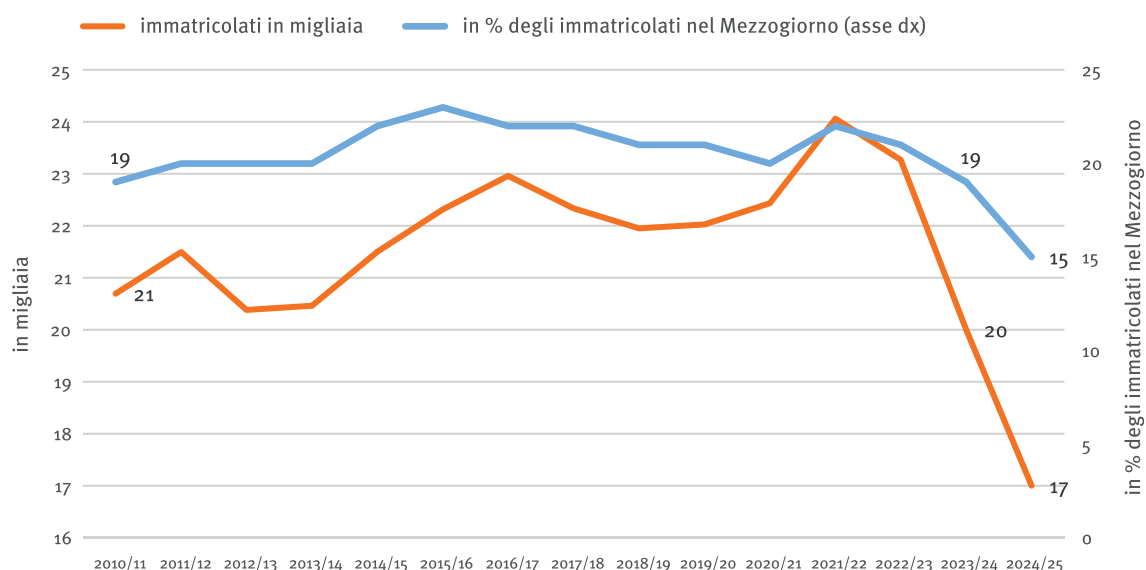
In leggera diminuzione la mobilità studentesca da Mezzogiorno a Nord ma aumentano le iscrizioni alle telematiche: circa 2 studenti su 5 proviene dal Sud

Arrivando al cuore del presente contributo, questo paragrafo presenta una serie di elaborazioni sulla mobilità ante lauream in Italia negli ultimi quindici anni. L'analisi si basa sull'incrocio dei dati di iscrizione degli immatricolati per residenza e per sede dell'ateneo, sia per gli immatricolati ad un corso triennale (o a ciclo unico) sia per gli iscritti al primo anno dei corsi di laurea magistrale.

Con riferimento al primo gruppo, in tutto il periodo, il numero degli studenti universitari meridionali dei corsi di laurea triennale e a ciclo unico che hanno scelto di immatricolarsi in un ateneo del Centro-Nord è sempre stato superiore ai 20mila l'anno fino al 2023/24 (Grafico 3). Il numero assoluto di immatricolati ha mostrato una fase di crescita moderata tra il 2013/14 e il picco del 2021/22, passando da circa 20mila a 24mila unità.

GRAFICO 3 - IMMATICOLATI RESIDENTI NEL MEZZOGIORNO TRASFERITI IN ATENEI DEL CENTRO-NORD

(in migliaia e in %), lauree triennali e ciclo unico



Fonte: Elaborazioni Svimez su dati Mur, 2025

Note: Telematiche escluse

Questo trend si è interrotto bruscamente negli ultimi due anni: nel 2023/24 e ancor più nel 2024/25 le immatricolazioni crollano, tornando dapprima a 20mila e poi scendendo a 17mila, valore minimo mai raggiunto nel periodo. A scegliere di immatricolarsi al Centro-Nord nel 2024/25 risulta infatti il 15% degli studenti residenti al Mezzogiorno, la quota più bassa dal 2010/11.

Questo dato può essere interpretato come un segnale di una minore capacità degli atenei del Centro-Nord di attrarre immatricolati dal Mezzogiorno o come indice di una minore propensione alla migrazione anticipata degli studenti e minore capacità di spesa delle famiglie per poter sostenere i costi di una mobilità di medio-lungo raggio dei fuorisede. Infine, il trend può essere messo in relazione con la crescita esponenziale delle immatricolazioni e iscrizioni alle lauree telematiche. Negli ultimi dieci anni gli immatricolati delle lauree triennali e a ciclo unico presso atenei telematici sono quasi triplicati passando dal 4% degli iscritti al primo anno delle lauree triennali e a ciclo unico al 15% (arriva al 12% per le magistrali sul territorio nazionale).

Di questi, circa il 43% proviene dal Mezzogiorno: quota superiore di 6 punti rispetto all'analogo dato riferito alle università tradizionali. Più in dettaglio, risulta la seguente distribuzione territoriale per residenza degli immatricolati: 25% Nord-ovest (24% tradizionali); 19% Centro (21% tradizionali); 13% Nord-est (18% tradizionali); 28% Sud (25% nelle tradizionali); 15% Isole (12% tradizionali). Più in generale, nel dibattito sulle università telematiche si è fatto spesso ricorso all'argomento per cui l'accesso digitale agli studi abbatterebbe i costi legati al raggiungimento della sede universitaria o al cambio di residenza. Le università telematiche, perciò, avrebbero il merito di facilitare l'accesso all'istruzione terziaria soprattutto per gli studenti provenienti da famiglie meno abbienti.

Un altro argomento riguarda le opportunità di accesso all'istruzione terziaria offerte agli lavoratori-studenti, in virtù della flessibilità che ne caratterizza l'offerta formativa delle telematiche. Nessuno dei due argomenti può essere sottoposto a verifica empirica in assenza di microdati adeguati, con particolare riferimento alle condizioni reddituali e alla posizione professionale degli iscritti, e agli sbocchi occupazionali dei laureati. Tuttavia, comparando università tradizionali e telematiche in termini di costi di accesso ai corsi di laurea⁵, quest'ultime presentano valori di contribuzione media pari a circa il doppio delle università statali del Centro-Nord e a circa il triplo di quelle del Mezzogiorno. E nonostante al Mezzogiorno vi sia un livello medio di tasse universitarie nettamente più elevato per le telematiche, quest'ultime continuano a registrare una forte crescita nel numero di immatricolati, con una domanda da parte degli studenti che sembra essere negli anni insensibile ai livelli di prezzo e al ciclo economico. Circostanze che non confermerebbero la tesi che individua nell'abbattimento dei costi la principale determinante dell'iscrizione a una telematica. Soprattutto considerando che mediamente il 70% circa degli studenti iscritti all'università proviene dalla stessa provincia dell'ateneo o, al più, da una provincia limitrofa e che la scelta di mobilità per ragioni di studio rimane un'opzione accessibile maggiormente a chi proviene da un contesto familiare più agiato.

Si amplia il divario Nord/Sud in termini di capacità attrattiva degli atenei per le iscrizioni ai corsi di laurea magistrale.

Se consideriamo la provenienza degli iscritti al primo anno delle magistrali fino al 2019/20⁶, in realtà la platea di laureati triennali residenti nelle regioni meridionali che decidono di iscriversi a un corso di laurea magistrale in dieci anni è salito da 40mila a 49mila unità, quella dei residenti nel Centro-Nord da 63mila a 81mila. L'incrocio tra i dati sulle iscrizioni per residenza e quelli per sede universitaria dei corsi di laurea magistrale rivela **l'ampliarsi del divario Nord/Sud in termini di capacità attrattiva degli atenei per i percorsi di studio più avanzati**: nel 2010/11 gli Atenei del Centro-Nord attiravano circa 12mila studenti magistrali dal Mezzogiorno, nel 2019/20 circa 19mila (Grafico 4). Una perdita secca di 7mila studenti per gli atenei del Mezzogiorno.

Oltre un quarto degli studenti universitari migra, un terzo nel Mezzogiorno

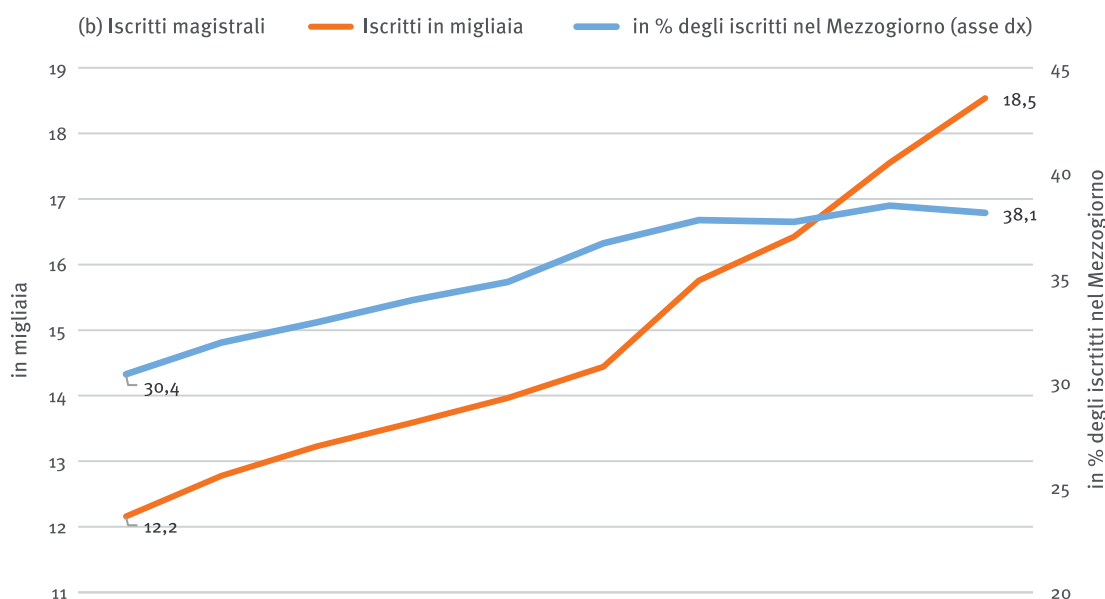
La mobilità studentesca interregionale ha riguardato nel complesso nel 2024/25 in Italia più di un quarto degli immatricolati (il 28%). Un tasso sostanzialmente stabile rispetto al 2010/11 quando era il 27% degli immatricolati a spostarsi in una regione diversa da

5 A questo proposito, con riferimento all'anno accademico 2022/23, la contribuzione media annua per gli studenti iscritti presso un'università statale variava dai circa 1.000 euro degli atenei del Centro-Nord ai circa 600 del Mezzogiorno; con, ai due estremi, il valore massimo del Politecnico di Milano (1.900 euro) e quello minimo dell'Università L'Orientale di Napoli (400 euro). Molto più alte le rette universitarie nel caso degli atenei non statali: 8.300 euro circa al Centro-Nord e 3.300 al Mezzogiorno. Le università telematiche non presentano sostanziali differenze tra le contribuzioni medie delle due ripartizioni (intorno ai 1.900 euro). Per quanto riguarda invece la percentuale di studenti esonerati dal pagamento della retta universitaria, le università statali presentano i valori più alti con ben il 45% degli studenti esonerati a Mezzogiorno e il 33% al Centro-Nord. Per le università non statali gli stessi valori si attestano al 15% al Mezzogiorno e al 9% al Centro-Nord. Molto bassa invece la percentuale di studenti esonerati per le università telematiche (4% circa per entrambe le ripartizioni). Le telematiche del gruppo Multiversity, in particolare, hanno concesso 188 esoneri totali sui circa 130mila iscritti complessivi (appena lo 0,1%).

6 I dati di fonte Anagrafe Nazionale Studenti Mur sulle iscrizioni al primo anno con dettaglio sulla residenza degli iscritti sono disponibili fino all'anno accademico 2019/20.

GRAFICO 4 - ISCRITTI RESIDENTI NEL MEZZOGIORNO TRASFERITI IN ATENEI DEL CENTRO-NORD

(in migliaia e in %), primo anno lauree magistrali



Fonte: Elaborazioni Svimez su dati Mur, 2024

Note: Telematiche escluse

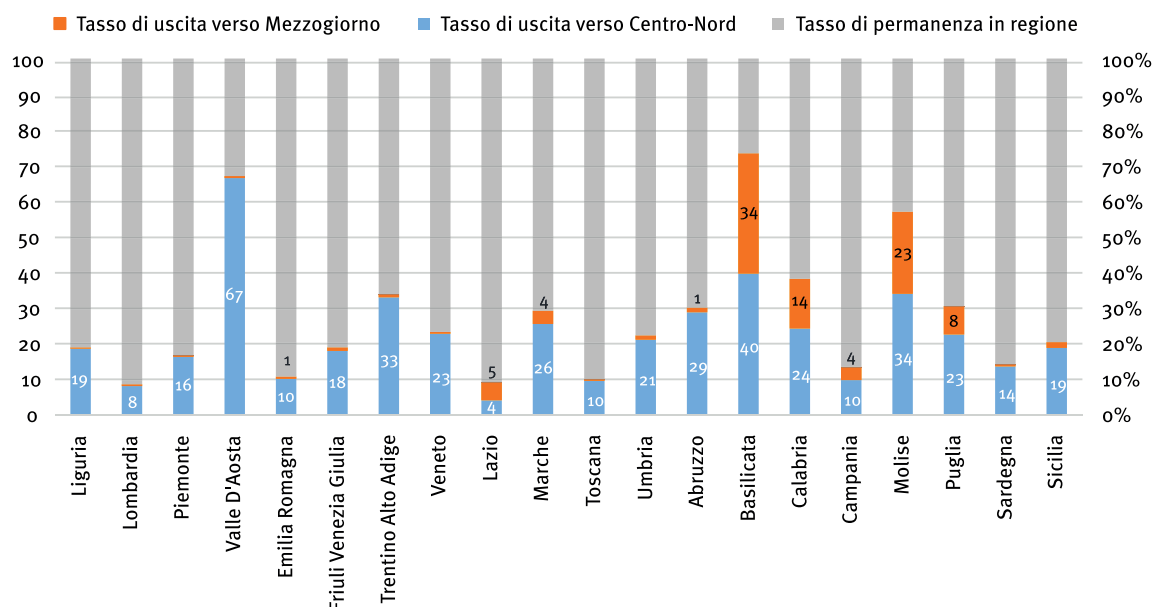
quella di residenza per iscriversi ai corsi di laurea triennali e a ciclo unico. I tassi di uscita regionali, calcolati come quota percentuale degli immatricolati che si spostano dalla regione sul totale degli immatricolati con residenza nella regione, confermano nel 2024/25 una maggiore migrazione interregionale media nel Mezzogiorno (32%) che nel Centro-Nord (25%). Nel tempo la mobilità degli immatricolati residenti nel Mezzogiorno si è però ridotta (nel 2010/11 interessava il 35%) mentre nel Centro-Nord è aumentata passando dal 22% al 25% rendendo il divario meno marcato. Di contro, il tasso di permanenza medio, ossia la quota di coloro che studiano nella propria regione supera mediamente in Italia il 72% nel 2024/25 (Grafico 5). Sotto la media i tassi di stanzialità degli studenti del Nord-Ovest (69%), in calo rispetto al 2010/11, e del Sud (63%), invece in ripresa, come sopra evidenziato.

In generale negli ultimi quindici anni i tassi di permanenza nel Mezzogiorno hanno visto un aumento, mentre quelli del Centro-Nord una diminuzione in favore di una maggiore mobilità sul territorio. Confrontando nel dettaglio i tassi di uscita regionali medi e la direzione dei flussi di mobilità interregionale si rileva però come **la principale direttrice degli spostamenti degli immatricolati in uscita dalla regione sia diretta univocamente da Sud al Nord**. È praticamente assente lo spostamento di medio-lungo raggio degli immatricolati dal Centro-Nord al Mezzogiorno. Seppur in aumento nel periodo, la quasi totalità della migrazione interregionale degli studenti residenti al Centro-Nord resta infatti interna alla ripartizione centro-settentrionale. A spostarsi di più verso le altre regioni del Centro-Nord sono gli immatricolati del Nord-ovest, in particolare residenti in Valle D'Aosta (66% di tasso di uscita verso le altre regioni). Seguono le regioni del Nord-est con tassi di uscita più omogenei e in crescita: il Trentino-Alto Adige (39%), il Veneto

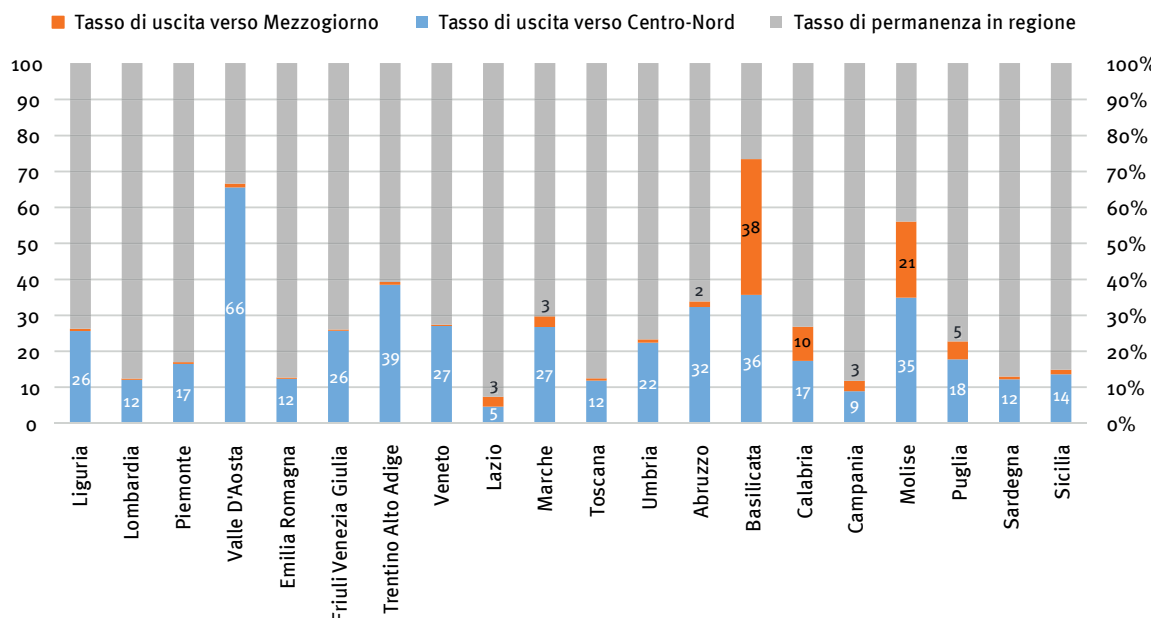
GRAFICO 5 - TASSI DI PERMANENZA E DI USCITA DALLA REGIONE DI RESIDENZA

(% immatricolati lauree triennali e ciclo unico)

(a) 2010/11



(b) 2024/25



Fonte: Elaborazioni Svimex su dati Mur, 2025

Note: Telematiche escluse

(27%) e il Friuli-Venezia Giulia (26%). Quest'ultima regione è in linea con il tasso di uscita della Liguria (26%). Più limitata la migrazione interregionale di Piemonte (tasso di uscita

degli immatricolati del 17%), Lombardia (12%) ed Emilia-Romagna (12%). La minore mobilità verso le altre regioni si riscontra al Centro, dove il tasso di uscita verso le altre regioni centro-settentrionali ha valore massimo nelle Marche (27%) e minimo nel Lazio (5%). Marche e Lazio però presentano anche la quota massima di tutto il Centro-Nord nei tassi di uscita degli immatricolati verso le limitrofe regioni del Mezzogiorno (3%).

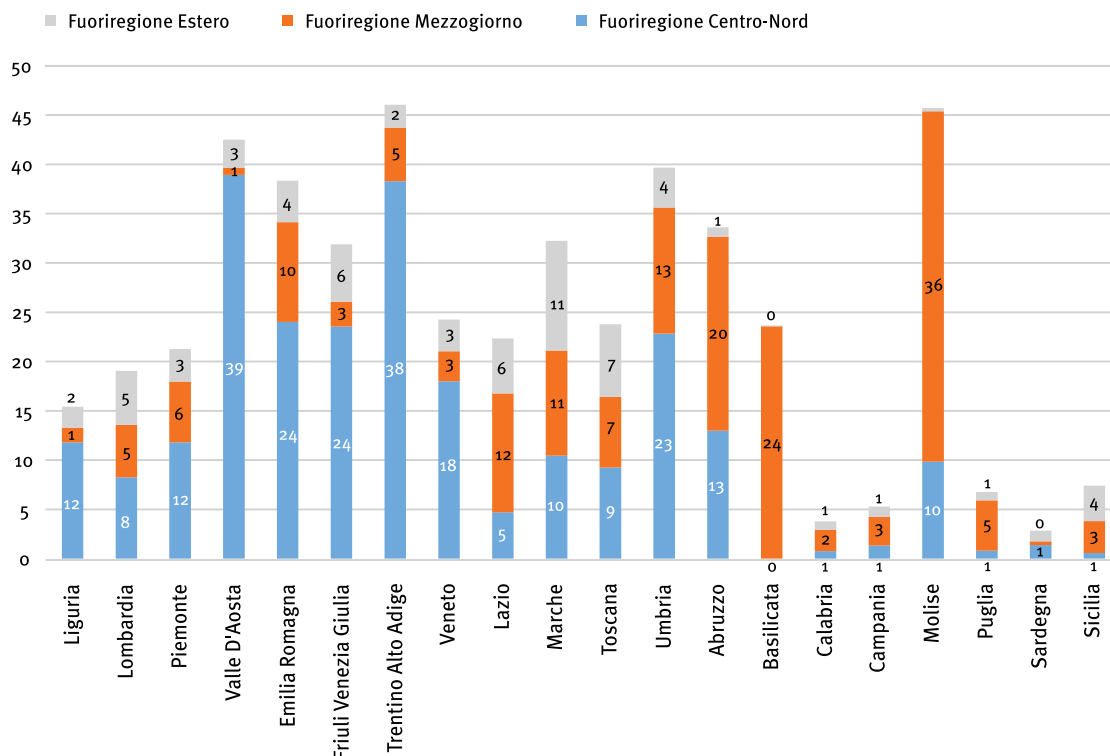
Venendo alle regioni del Mezzogiorno, Basilicata e Molise presentano tassi di uscita superiori al 50%, rispettivamente del 74% per la Basilicata, equamente ripartito verso le regioni del Centro-Nord e del Mezzogiorno, e del 56% per il Molise (35% verso il Centro-Nord). L'uscita per Calabria (27%) e Puglia (23%) resta più contenuta e soprattutto in diminuzione rispetto al 2010/11, seppur diretta prevalentemente verso le regioni centro-settentrionali. La Campania presenta il tasso di uscita più basso di tutto il Sud (12%), con valori simili alla Sardegna ma anche alle regioni centro-settentrionali, quali Lombardia, Emilia-Romagna e Toscana, con la principale differenza di essere diretta anche nelle altre regioni del Mezzogiorno (3%) (Grafico 5b). In tutte le regioni meridionali il tasso di uscita verso il Centro-Nord si è ridotto rispetto al 2010/11 ad eccezione dell'Abruzzo, dove cresce dal 29% al 32%, e del Molise, dove aumenta di un solo punto percentuale al 35% (Grafico 5a).

Per quanto attiene l'attrattività delle sedi universitarie regionali (a.a. 2024/25) rispetto ai residenti fuori regione (Grafico 6), calcolata come quota percentuale degli immatricolati residenti fuori regione sul totale immatricolati in regione, si conferma un dato ormai strutturale del sistema universitario italiano: **le università del Centro-Nord riescono maggiormente ad attirare studenti dalle altre regioni italiane e dall'estero, mentre quelle del Mezzogiorno faticano ad attirare studenti** soprattutto dal Centro-Nord e dall'estero. Il Trentino-Alto Adige e la Valle d'Aosta presentano tassi di attrattività molto elevati (rispettivamente 45% e 42%). Questo per la Valle D'Aosta è spiegato dalle dimensioni ridotte della regione e del numero di immatricolati residenti, che è all'origine anche dell'alto tasso di uscita. Anche l'Emilia-Romagna si distingue per un dato molto alto di attrattività (38%), con il tasso di attrattività nei confronti degli studenti fuorisede provenienti dal Mezzogiorno più alto di tutto il Nord (10%). Segue il Friuli-Venezia Giulia (33%), con il tasso più elevato di immatricolati degli stranieri (6%). Tra le regioni centrali, buoni risultati hanno Toscana, Umbria, Lazio e Marche, tutte con tassi superiori al 20%. In particolare, l'Umbria presenta un'attrattività pari al 40% soprattutto nei confronti degli studenti del Centro-Nord. Le Marche (32%) invece riescono ad attrarre in maniera omogenea sia fuori regione provenienti dalle regioni centro-settentrionali (10%) che dal Mezzogiorno (11%) e dall'estero (11%). Gli atenei del Lazio hanno un tasso di attrattività più contenuto (23%), riescono però ad attirare la quota più elevata (12%) del Centro di immatricolati provenienti dalle regioni meridionali e insulari.

Molise, Abruzzo e Basilicata, le regioni che presentano i tassi di uscita più elevati in Italia, riportano anche i maggiori tassi di attrattività di immatricolati da fuori regione, rispettivamente del 46%, del 34% e del 24%, soprattutto di studenti provenienti dal Mezzogiorno (36% per il Molise, 24% Basilicata e 20% Abruzzo). Abruzzo e Molise riescono inoltre ad attirare una quota considerevole di studenti dal Centro-Nord superiore al 10%. Le altre regioni meridionali e insulari non raggiungono tassi medi di attrattività nei confronti di studenti fuorisede superiori al 10%. Si tratta prevalentemente di immatricolati provenienti dal Mezzogiorno. Interessante però notare che la Sicilia riesca ad attirare nelle proprie sedi universitarie una quota del 4% di immatricolati dall'estero. I tassi, naturalmente, dipendono dalla dimensione della popolazione studentesca a livello regionale, essendo tanto più alti quanto

GRAFICO 6 - TASSI DI ATTRATTIVITÀ DELLE SEDI UNIVERSITARIE REGIONALI PER PROVENIENZA

degli immatricolati fuorisede (% immatricolati residenti fuori regione sul totale immatricolati lauree triennali e ciclo unico) a.a. 2024/25



Fonte: Elaborazioni Svmex su dati Mur, 2025

Note: Telematiche escluse

più piccola è la base di immatricolati; quindi, le regioni di minori dimensioni presentano “fisiologicamente” tassi più elevati. Per lo stesso motivo, la minore estensione geografica delle piccole regioni determina fenomeni di mobilità di corto raggio (verso le regioni limitrofe) comparativamente più frequenti di quanto osservato per le aree a maggiore estensione.

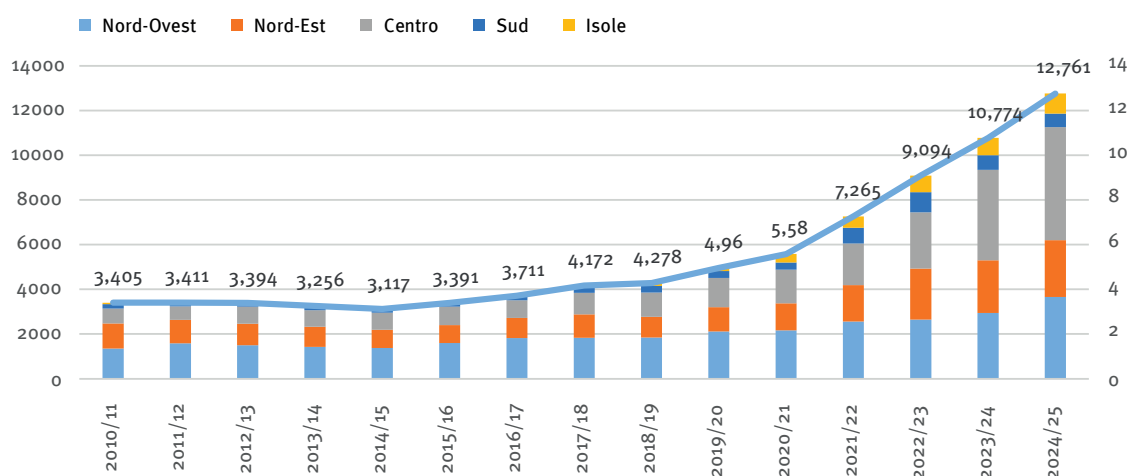
Al Centro-Nord impennata di immatricolati stranieri, specie dai Paesi emergenti

Come evidenziato nel primo paragrafo il numero di studenti residenti all'estero immatricolati in Italia è cresciuto notevolmente tra il 2010/11 e il 2024/25, passando da 3mila a quasi 13mila (Grafico 7).

Per quanto attiene la distribuzione territoriale, le università del Centro Italia mostrano una crescita particolarmente rilevante, raggiungendo nel 2024/25 il primo posto per numero assoluto di immatricolati residenti all'estero, con oltre 5mila unità, pari a circa il 40% del totale nazionale. Si tratta di un dato in forte espansione se si considera che nel 2010/11 gli immatricolati dall'estero erano appena 670. La crescita si è concentrata soprattutto negli ultimi tre anni accademici: tra il 2021/22 e il 2024/25 si è verificato un vero e proprio raddoppio degli ingressi. Il Nord-ovest, storicamente area leader, si colloca nel 2024/25 al secondo posto con circa 3.700 immatricolati, pari al 29% del totale. Anche in

GRAFICO 7 - IMMATRICOLATI IN ITALIA RESIDENTI ALL'ESTERO (IN MIGLIAIA) PER RIPARTIZIONE

sede del corso di laurea triennale e ciclo unico a. 2024/25



Fonte: Elaborazioni Svimez su dati Mur, 2025

Note: Telematiche escluse

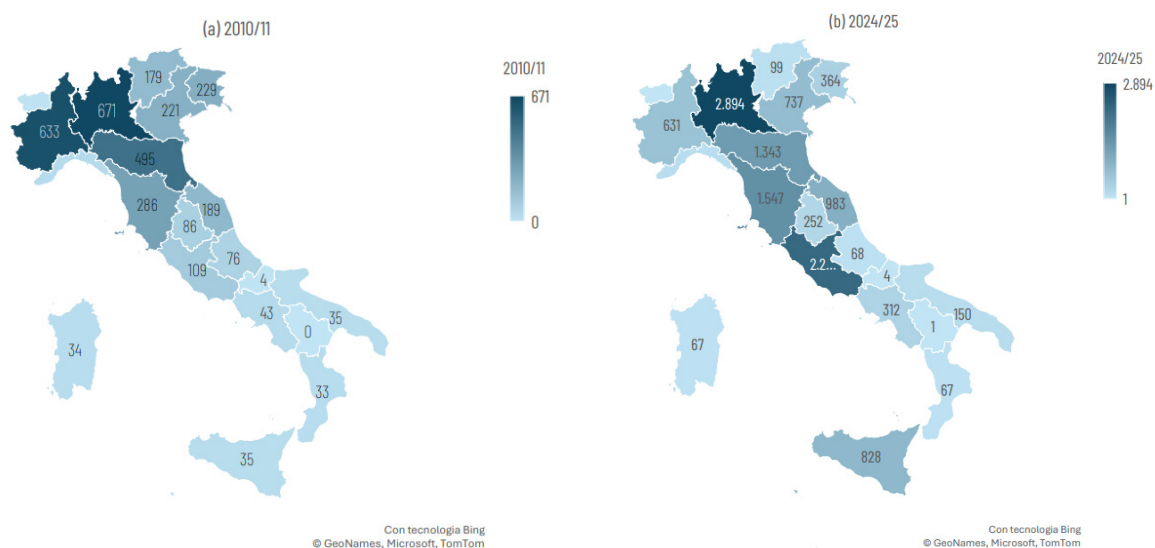
questo caso si osserva una crescita significativa rispetto al dato del 2010/11 (+1.300 circa), ma meno marcata rispetto a quella del Centro. La progressione appare più graduale, con un'accelerazione negli ultimi due anni, dove si registra un incremento di quasi 720 unità. Il Nord-est presenta un profilo di crescita altrettanto rilevante, passando da 1.124 immatricolati nel 2010/11 a 2.543 nel 2024/25, con una quota che si attesta attorno al 20%. Si tratta di un'area che ha saputo rafforzare la propria attrattività soprattutto nel quinquennio più recente, dal 2019/20 in poi. Diverso il quadro nel Mezzogiorno, dove si conferma più debole la capacità di intercettare la domanda di formazione da parte degli studenti residenti all'estero. Nel 2024/25, le università del Sud accolgono circa 600 immatricolati, un dato che non solo risulta marginale rispetto al totale nazionale (5%), ma che mostra anche un calo rispetto ai due anni precedenti (900 nel 2022/23 e 664 nel 2023/24). La crescita registrata tra il 2016/17 e il 2022/23 sembra essersi esaurita. Nelle Isole il numero degli immatricolati provenienti dall'estero cresce senza battute d'arresto: da poche unità nel 2010/11 raggiunge il massino nell'ultimo anno (895 immatricolati) pari in quota al 7% del totale degli stranieri immatricolati in Italia.

Osservando il dettaglio della distribuzione regionale degli studenti provenienti dall'estero immatricolati nel territorio nazionale (Grafico 8a), emerge che nel 2010/11, le immatricolazioni erano concentrate soprattutto nel Nord-ovest in Lombardia (671) e Piemonte (633), seguite da Nord-est, in primis Emilia-Romagna (495) e in misura inferiore Friuli-Venezia Giulia (229) e Veneto (221). Al Centro, attirava oltre duecento immatricolati stranieri la Toscana, seguita da Marche (189) e Lazio (109). Al Sud e nelle Isole i numeri erano estremamente contenuti, ben sotto le 100 unità. Nel 2024/25 (Grafico 8b), il quadro cambia radicalmente. La Lombardia in testa rafforza la sua posizione come regione maggiormente scelta dagli immatricolati residenti all'estero, quasi 2.900, lasciando indietro il Piemonte che resta stabile con un numero di immatricolati stranieri fermo intorno ai

600. Il Lazio realizza il balzo più marcato, con quasi 2.300 immatricolati, diventando la seconda regione italiana per attrazione di studenti residenti all'estero. Seguono Toscana ed Emilia-Romagna con rispettivamente 1.500 e 1.300 immatricolati. Nel Mezzogiorno, pur in presenza di una crescita in valori assoluti, l'attrattività rimane molto contenuta. La Sicilia raggiunge le 823 immatricolazioni, unico caso in cui una regione del Mezzogiorno supera la soglia delle 500 unità. Le altre regioni si attestano su valori molto più bassi, ad eccezione di Campania (circa 300) e Puglia (150).

GRAFICO 8 - REGIONI ITALIANE PER NUMERO DI IMMATRICOLATI RESIDENTI ALL'ESTERO

Corsi di laurea triennale e ciclo unico, confronto a 2010/11 e a. a. 2024/25



Fonte: Elaborazioni Svimez su dati Mur, 2025

Note: Telematiche escluse

Infine, si evidenzia che oltre la metà degli immatricolati residenti all'estero presenti in Italia sono iscritti nel 2024/25 in soli dieci atenei (Tavola 1), delineando un sistema in cui **la domanda estera si concentra su un numero ristretto di sedi, spesso caratterizzate da una forte proiezione internazionale, offerta in lingua inglese, reti accademiche consolidate e reputazione elevata all'estero**. In testa si colloca l'Università Bocconi di Milano, con 1.234 immatricolati, pari al 10% del totale nazionale. Segue l'Università di Bologna con 857 immatricolati (7%). Al terzo posto si colloca, in controtendenza, l'Università di Messina, con 704 immatricolati, pari al 6% del totale. Si tratta di un caso interessante nel panorama nazionale, che merita attenzione: il dato appare fortemente influenzato dalla presenza di specifici accordi bilaterali e di canali di accesso riservati principalmente indirizzati a studenti extra-UE⁷, oltre che da forte impegno dell'ateneo nel rafforzamento della sua proiezione internazionale⁸. Completano la classifica alcuni grandi atenei del Centro-Nord come Firenze (670; 5%), Pisa (634; 5%), Sapienza di Roma (580; 5%), Camerino (579; 5%), Torino (447; 4%), Padova (420; 3%) e Luiss di Roma (419; 3%).

7 Tra questi rientra il progetto "Marco Polo" per studenti cinesi che prevede l'immatricolazione con procedure agevolate.

8 <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20220715115734248>

Conclusioni

TAVOLA 1 - PRIMI DIECI ATENEI PER NUMERO DI IMMATRICOLATI RESIDENTI ALL'ESTERO

**percentuale e percentuale cumulata (sul totale immatricolati residenti all'estero a lauree triennali e ciclo unico)
a.a. 2024/25**

Ateneo	n	%	% cumulata
Milano Bocconi	1.234	10%	10%
Bologna	857	7%	16%
Messina	704	6%	22%
Firenze	670	5%	27%
Pisa	634	5%	32%
Roma La Sapienza	580	5%	37%
Camerino	579	5%	41%
Torino	447	4%	45%
Padova	420	3%	48%
Roma Luiss	419	3%	51%

Nell'analizzare le destinazioni di studio dei giovani che passano dalla scuola all'università, il presente contributo mostra che le regioni del Mezzogiorno oltre a perdere laureati (come ampiamente documentato dalle statistiche ufficiali sui cambi di residenza per titolo di studio prodotte dall'Istat e analizzate in questo Rapporto), perdono anche immatricolati a favore del Nord e del Centro, che attraggono e trattengono i giovani di talento, anche stranieri, offrendo loro "già in partenza" condizioni più vantaggiose in termini di opportunità lavorative e retributive. Secondo AlmaLaurea, inoltre, a partire sono principalmente coloro con le migliori condizioni socio-culturali ed economiche della famiglia di origine. Dall'ultima indagine del Consorzio Interuniversitario pubblicata nel giugno 2025 emerge come, considerando il flusso dei laureati nel 2024 residenti nel Mezzogiorno che hanno conseguito il titolo presso atenei del Centro-Nord, tale quota oscilla tra il 34,3% di chi proviene da contesti più favoriti e il 23,0% di chi invece proviene da contesti più svantaggiati.

Guardando alle dimensioni del fenomeno, gli atenei centro-settentrionali intercettano circa il 70% degli immatricolati (202mila all'anno) con un divario attrattivo tra atenei del Mezzogiorno e del Centro-Nord che è aumentato notevolmente negli ultimi quindici anni. In particolare, la mobilità unidirezionale da Sud a Nord tende ad intensificarsi per i corsi di studio avanzati e il gradiente territoriale nell'attrattività degli atenei si ripropone anche per la mobilità internazionale. Di fatto, i flussi internazionali rispecchiano, ed esacerbano, le diverse capacità degli atenei nell'espletare le rispettive funzioni di catalizzatori di competenze avanzate, e degli effetti più estesi sulla competitività e sullo sviluppo dell'area circostante. A questo proposito, si evidenzia che oltre la metà degli immatricolati residenti all'estero presenti in Italia sono iscritti nel 2024/25 unicamente in dieci atenei, e che solamente uno di questi è localizzato al Sud (Università di Messina). Questo semplice dato delinea i tratti di un sistema universitario in cui la capacità di intercettare la domanda estera è prerogativa di un numero molto ristretto di sedi, spesso

caratterizzate da una forte proiezione internazionale ma anche da condizioni locali del mercato del lavoro più appetibili.

Un quadro, questo, che delinea un progressivo drenaggio di risorse dal Sud in favore del Nord che ridimensiona il bacino locale di competenze avanzate e specialistiche, e anche le possibilità di attingervi, indebolendo le opportunità di crescita e sviluppo delle regioni meridionali. Per contrastare le migrazioni ante laurea a senso unico, e le comprovate ricadute negative sui processi di accumulazione di capitale umano e sulle prospettive di crescita del Mezzogiorno, le misure di policy da mettere in campo devono inevitabilmente intrecciare più ambiti di intervento, a partire da quello strettamente formativo.

A questo proposito, è doveroso quanto necessario riconoscere la centralità degli atenei meridionali non solo per la loro capacità di formare le nuove generazioni e di generare ricerca scientifica, ma soprattutto per il ruolo di fornitori di forza lavoro altamente qualificata (Kitagawa et al., 2022). Su questo punto, la letteratura esistente evidenzia che le città che ospitano istituti di istruzione terziaria possono fungere da catalizzatori per la regione circostante (Fielding, 1992) e che, in genere, gli studenti sono attratti da una città per la sua offerta formativa (Venhorst et al., 2011). Il “dove” capitalizzare questo investimento formativo assume una declinazione spaziale tale da tradursi in un vantaggio localizzativo per il territorio, che guadagna attrattività agli occhi degli investitori. In altre parole, la competitività di una regione dipende in modo significativo dalla capacità della stessa non solo di trattenere i propri talenti, ma anche e soprattutto di attrarne da altre regioni e dall'estero. Ciò suggerisce che, in assenza di politiche specifiche volte a rafforzare la circolarità della migrazione interna degli studenti e agevolare il ritorno di quelli che emigrano, la mobilità spaziale dei giovani universitari potrebbe di fatto esacerbare la divergenza regionale, invece di facilitare la convergenza.

Resta poi da risolvere la consolidata debolezza del mercato del lavoro meridionale sul fronte della domanda di competenze avanzate e specialistiche, un tema che chiama in campo riflessioni più ampie sui recenti indirizzi europei di politica industriale e sulle opportunità che si aprono con il nuovo scenario globale, segnato da importanti riconfigurazioni energetiche, produttive e commerciali. Strutturalmente le imprese del Sud soffrono le maggiori difficoltà ad evolvere verso specializzazioni tecnologicamente più avanzate – a maggior contenuto di conoscenza – e a proiettarsi sui mercati internazionali, tendenza in larga parte spiegata dall'elevata frammentazione del tessuto produttivo e da una più evidente sotto-dotazione di grandi imprese.

Nonostante queste debolezze strutturali, il Mezzogiorno sta conoscendo una nuova stagione di dinamismo, testimoniata da un buon andamento occupazionale e una sostenuta crescita del PIL nel post-Covid. L'ottimo risultato del Sud si lega alle politiche pubbliche espansive che hanno supportato gli investimenti pubblici e privati - specialmente nelle costruzioni, via Pnrr e Superbonus - e i consumi, sostenendo il reddito disponibile nella fase pandemica e contenendo l'impatto negativo dello shock inflazionistico. Sullo sfondo della congiuntura positiva, si va consolidando una nuova geografia economica negli equilibri produttivi e commerciali tra, e con, le maggiori potenze mondiali: una riconfigurazione che offre all'Italia, e soprattutto al Mezzogiorno, una grande opportunità di sviluppo nel contesto europeo. Questa operazione necessita di un quadro di policy sistemico e organico volto a sostenere e qualificare l'offerta produttiva del Mezzogiorno, anche mediante azioni orientate a potenziare ed estendere l'accesso all'investimento formativo in istruzione terziaria in quanto fattore attrattivo per investimenti nelle specializzazioni produttive strategiche ad alto potenziale innovativo e trasformativo.

Bibliografia

AlmaLaurea, XXVII Indagine Profilo dei Laureati 2024, https://www.almalaurea.it/sites/default/files/comunicati/2025/cs_rapporto-almalaurea-2025.pdf

Ambrosini M., Prefazione in Berti F., Zanotelli F. (a cura di), *Emigrare nell'ombra. La precarietà delle nuove migrazioni interne*, Franco Angeli, Milano, 2008.

Champion, T., Green, A., & Kollydas, K. (2024). The gainers and losers from the United Kingdom's university-related migration: A subregional analysis of Graduate Outcomes Survey data. *Population, Space and Place*, 30(5), e2757.

Chankseliani, M. (2022). International development higher education: Looking from the past, looking to the future. *Oxford Review of Education*, 48(4), 457-473.

Ciriaci D., Muscio A., *University choice, research quality and graduates' employability: Evidence from Italian national survey data*, Working Papers 49, Almalaurea Inter-University Consortium, 2011.

D'Agostino, A., Ghellini, G., & Sergio, L. (2019). Exploring the determinants and trends of STEM students' internal mobility. Some evidence from Italy. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 12(04), 826-845.

Dotti N. F., *Università, conoscenza e territorio. La capacità di attrarre studenti*, XXVIII Conferenza Italiana di Scienze regionali, Bolzano, 2007.

Dreher A., Poutvaara P., *Student Flows and Migration: An Empirical Analysis*, IZA Discussion Paper N. 1612, 2005.

Fielding, A. J. (1992). Migration and social mobility: South East England as an escalator region. *Regional studies*, 26(1), 1-15.

Findlay, A. M., King, R., Smith, F. M., Geddes, A., & Skeldon, R. (2012). World class? An investigation of globalisation, difference and international student mobility. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 37(1), 118-131.

Kitagawa, F., Marzocchi, C., Sánchez-Barrioluengo, M., & Uyarra, E. (2022). Anchoring talent to regions: the role of universities in graduate retention through employment and entrepreneurship. *Regional Studies*, 56(6), 1001-1014.

Kondakci, Y., Bedenlier, S., & Zawacki-Richter, O. (2018). Social network analysis of international student mobility: Uncovering the rise of regional hubs. *Higher Education*, 75(3), 517-535.

Lucas R.E., "On the mechanism of economic development", *Journal of Monetary Economics*, 1988, n. 99, pp. 3-42

Romer P., "Endogenous technical change", in *Journal of Political Economy*, 1990, n. 94, pp. 1002-1037
SVIMEZ, *Rapporto sull'economia e la società del Mezzogiorno*, Il Mulino, Bologna 2024

Tosi, F., Impicciatore, R., & Rettaroli, R. (2019). Individual skills and student mobility in Italy: A regional perspective. *Regional Studies*, 53(8), 1099-1111.

Tosi, F., Impicciatore, R., & Rettaroli, R. (2025). Italian graduates' geographical mobility patterns: selectivity and regional inequalities. *Higher Education*, 1-25.

Vecchione, G. (2017). Migrazioni intellettuali ed effetti economici sul Mezzogiorno d'Italia. *Rivista economica del Mezzogiorno*, 31(3), 643-662.

Venhorst, V., Van Dijk, J., & Van Wissen, L. (2011). An analysis of trends in spatial mobility of Dutch graduates. *Spatial Economic Analysis*, 6(1), 57-82

4

COSA CI DICE L'EMIGRAZIONE INTELLETTUALE SUL TOTALE DELL'IMMIGRAZIONE DALL'ITALIA?

di Carlo Rizzuto

L'Europa ha, tradizionalmente, “fornito” altre parti del mondo, e in particolare le Americhe, con le sue emigrazioni: Italia, Germania, Francia, Olanda, Inghilterra, Spagna, etc. hanno alimentato ondate emigratorie, in particolare negli ultimi due secoli, spesso stimulate dai propri Governi in funzione coloniale, o per crisi dovute alla crescita di popolazione, mancanza di cibo (es. Irlanda) e guerre. Questa emigrazione netta dall'Europa è perdurata circa fino agli anni 1960.

Tra i successi dell'Unione Europea vi è stata una veloce transizione dalla emigrazione verso l'esterno a una mobilità reciproca tra i Paesi UE con una tendenza a un equilibrio tra immigrazione ed emigrazione, ma con un iniziale squilibrio da sud a nord, e poi da est a ovest, con l'allargamento della UE verso est. Questo squilibrio si sta attenuando, ma, per l'Italia, sembra avere una componente resistente sia nell'emigrazione che nella non attrazione dagli altri Paesi europei più avanzati.

Ogni anno, in occasione della pubblicazione dei rapporti dell'ISTAT sulla popolazione italiana, si “riscopre” che l'Italia, nonostante una forte richiesta di nuove forze nell'industria e nelle altre attività di servizio e nell'amministrazione pubblica, ha un saldo negativo tra immigrazione ed emigrazione tra le persone di cittadinanza italiana (e dei Paesi avanzati). Il saldo migratorio, pari a meno 103mila nel 2024, è quasi raddoppiato rispetto al 2023 quando risultò pari a meno 53mila. Tale crescita è effetto di un aumento degli espatri e di una riduzione dei rimpatri (al netto delle acquisizioni di cittadinanza strumentali all'ottenimento del passaporto europeo). Buona parte degli espatri sono di persone giovani e con formazione elevata e questo si traduce in una perdita netta di competenze.

In confronto, le relazioni annuali degli istituti statistici degli altri maggiori Paesi europei, dalla Spagna alla Germania alla Francia, ma anche di alcuni minori, come la Repubblica Ceca, mettono in risalto la voce “immigrazione” con arrivi netti di cittadini europei, mentre la voce “emigrazione” ha un minore rilievo. Il confronto tra le economie indica che il livello retributivo non è il solo motore dell'immigrazione, ma che, per l'Italia e per la migrazione intellettuale, vi sono altri elementi.

Cosa rende l'Italia un territorio “meno favorevole” da questo punto di vista? È solo una questione legata alla bassa media salariale dell'Italia e si può bilanciare con incentivi finanziari o fiscali, oppure ha radici più profonde e richiede modifiche e interventi più estesi?

Una parte consistente del disequilibrio tra emigrazione ed immigrazione è costituita da giovani con formazione “terziaria” (laureati e dottori di ricerca) su cui si hanno dati molto dettagliati. In quanto segue si cercherà di verificare se questi dati offrono una vi-

sione più approfondita su alcune cause strutturali di questa scarsa attrattività dell'Italia e se emergono indicazioni più specifiche su come affrontarle.

Oltre ai dati ISTAT sul saldo migratorio, e a quelli di Eurostat sulle persone di formazione terziaria e sulla classifica dei Paesi nell'innovazione, vengono qui utilizzati i dati raccolti da AlmaLaurea sui laureati e dottorati e quelli dello European Research Council sulla scelta di sede dei ricercatori vincitori di finanziamenti in base a criteri e metodi che premiano i migliori progetti e i migliori proponenti.

Per avere un quadro generale sulla struttura e l'innovatività della nostra economia, possiamo utilizzare gli studi statistici europei sull'innovazione¹. La classifica europea sull'innovazione indica l'Italia al 14° posto tra gli Stati UE come "innovatore moderato" dopo i "leader dell'innovazione" e i "forti innovatori". I parametri utilizzati in questa classifica danno un forte peso alla innovazione basata su tecnologie "avanzate" e alla presenza di "ricercatori" nell'ambito produttivo e dei servizi. Il miglioramento dell'Italia in queste statistiche negli ultimi anni è dovuto ad alcuni distretti industriali basati su tecnologie direttamente derivate dalla conoscenza di base, come quelle informatiche, biotecnologiche o quantistiche, nel biomedicale e nelle tecnologie spaziali, con classifiche già abbastanza allineate ai Paesi leader, ma in particolare rappresentate da piccole e medie industrie fortemente innovative (3° posto). Altri punti di forza sono la produzione scientifica di alto livello (8° posto), nuovi dottori di ricerca (9° posto), forte posizione nel cloud computing (7° posto).

Quello che abbassa la posizione dell'Italia in questa classifica è il numero di laureati e dottorati sulla popolazione (l'Italia è al 26° posto) e quello di impiegati in tecnologie informatiche (25° posto), la spesa di ricerca nel settore privato (17°) e pubblico (20°), la mobilità del lavoro negli impieghi di ricerca scientifica e tecnologica (21°), la collaborazione tra pubblico e privato nella ricerca (18° posto). Da questi dati appare che mancano laureati e dottorati impiegati nelle industrie, e soprattutto nelle tecnologie collegate all'informatica, e che la mobilità del lavoro è piuttosto bassa. La bassa "innovatività" della nostra economia riflette anche una bassa dinamica sociale.

In confronto a ciò, ad esempio la Spagna, che è classificata subito dopo l'Italia al 15° posto, e la Repubblica Ceca, classificata al 19° posto, hanno, entrambe, punti di forza nelle risorse umane specializzate e nell'attrazione di studenti stranieri.

L'Italia ha un basso numero di laureati sulla popolazione come mostrato dai dati Eurostat per la popolazione (giovane) dei 25-34enni in Grafico 1² e questo si riflette sulla disponibilità di risorse umane specializzate.

Se usiamo come indicatore della capacità di formazione terziaria il livello più alto nei suoi tre gradi (laurea di primo e secondo grado e dottorato di ricerca), cioè il dottorato di ricerca, Eurostat³ fornisce anche il numero di studenti di dottorato in Italia nel confronto con gli altri Paesi (in Grafico 2).

Qui vediamo che l'Italia è ancora a circa la metà della Francia, pur avendo recuperato alcune posizioni negli ultimi anni rispetto ad altri Paesi. Ma una minore capacità di formazione implica una distanza che cresce verso quei Paesi che producono sempre

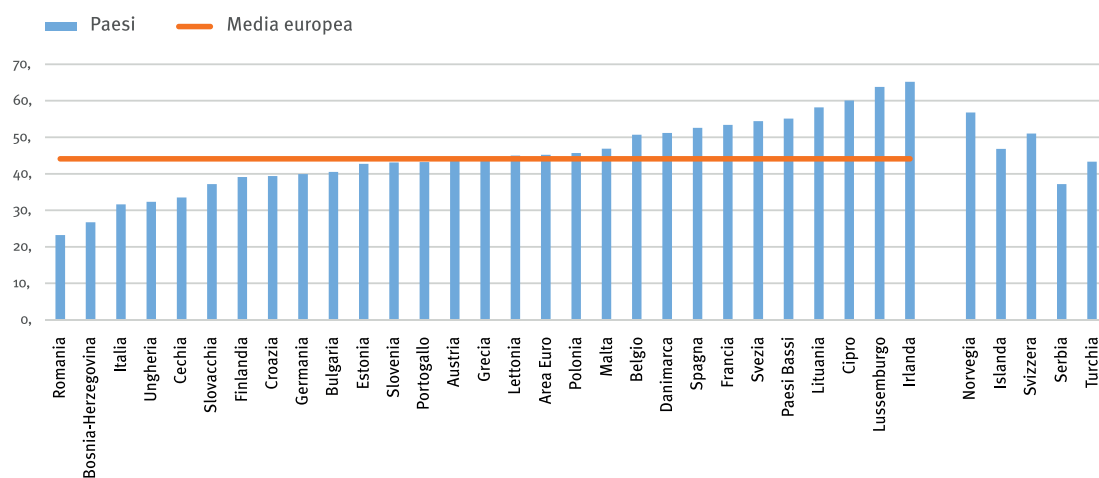
1 European Innovation Scoreboard 2025 preparato dal Centro EFIS, Alessandro Muscio.

2 Eurostat Educational Attainment Statistics data May 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Educational_attainment_statistics

3 Eurostat: statistiche sull'educazione.

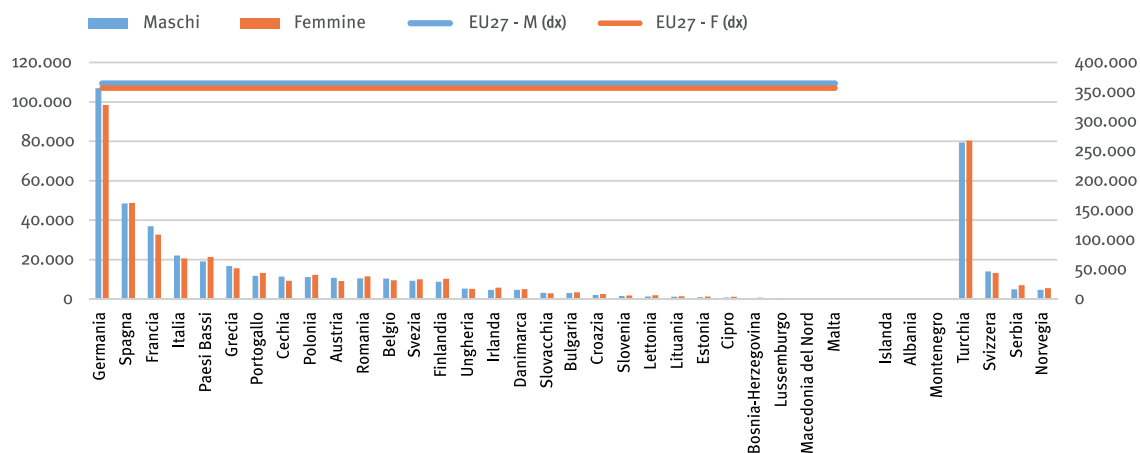
GRAFICO 1 - POPOLAZIONE 25-34 ANNI CON TITOLO DI STUDIO TERZIARIO

Valori percentuali



Fonte: Eurostat

GRAFICO 2 - NUMERO DI STUDENTI DI DOTTORATO 2022



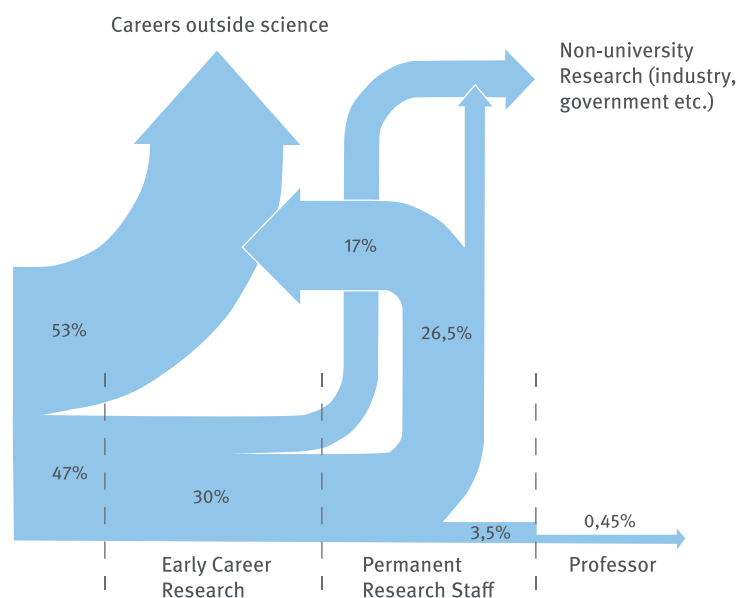
Fonte: Eurostat

più laureati e dottorati sia in totale che in rapporto alla popolazione. Il basso numero di dottorati riflette, oltre al basso numero di laureati di partenza, anche una impostazione ancora molto accademica di questo stadio di formazione superiore.

A questo riguardo e per dare una idea dei sistemi innovativi in cui il dottorato di ricerca svolge un forte ruolo economico, è indicativo il grafico pubblicato tempo fa dalla Royal Society inglese, che mostra come, nel sistema inglese (e anglo-sassone in generale), le persone con dottorato di ricerca sono impiegate per circa il 75-80% in attività non di ricerca, mentre solo il 20-25% in ricerca industriale e accademica e, di questi, solo il 3,5% nell'ambito della ricerca universitaria. Il dottorato di ricerca, come tutti gli altri livelli di studio, è orientato

all'impiego in posti diversi da quello in cui si svolge la formazione. Percentuali analoghe di destinazione dei dottori di ricerca si trovano in tutti i sistemi più innovativi.

GRAFICO 3 - DAL RAPPORTO "SCIENTIFIC CENTURY: SECURING OUR FUTURE PROSPERITY" (THE ROYAL SOCIETY, 2010)



Se si confrontano queste percentuali con le informazioni e i dati che provengono da AlmaLaurea⁴, in Italia circa il 90% dei dottori di ricerca dichiara di svolgere la propria attività nei servizi e in particolare il 64% nell'istruzione e nella ricerca, mentre il settore dell'industria ne assorbe complessivamente l'8,7%, il che indica una impostazione formativa ancora bloccata verso il "clonaggio" dei professori universitari, giustificando anche una programmazione su numeri limitati.

Il Governo ha, recentemente, dimostrato consapevolezza di ciò e attivato, anche con fondi del PNRR, un sostanziale supporto per la formazione di dottorati congiunti con le imprese: l'effetto non è ancora visibile, ma se ciò verrà proseguito ben al di là del termine del PNRR, potrà riorientare questo titolo di studio anche in Italia.

Anche la produzione di laureati è, in Italia, minore che nei Paesi più competitivi e questa, cumulata negli anni, si riflette su numeri minori di personale specializzato a questi livelli nell'ambito della popolazione attiva, come rilevato nell'Innovation Scoreboard (e in Grafico 1).

Le informazioni e i dati prodotti da AlmaLaurea sono molto dettagliati sulle prospettive di impiego e di emigrazione dei laureati e dottorati che vengono prodotti. Sono disponibili statistiche aggiornate sui tre livelli di formazione (laurea di primo e secondo livello e dottorato di ricerca) e sul loro assorbimento nell'occupazione sia in Italia che all'estero.

⁴ AlmaLaurea: XXVII Indagine, Condizione occupazionale dei Laureati Rapporto 2025 e Condizione occupazionale dei Dottori di ricerca Report 2025

L'indagine 2024 fornisce dati sui laureati di primo e secondo livello del 2023, e sui laureati di 3 e di 5 anni prima (nel 2021 e nel 2019) che coprono un totale di circa 550mila persone. Tra i laureati a cinque anni risultano emigrati circa il 4,8% dei laureati di primo livello e il 5,8% di quelli di secondo livello, che appaiono coinvolgere gli studenti più brillanti (con voti di laurea più alti). Rispetto all'indagine 2023 la quota di chi si è trasferito all'estero è aumentata di 3,8 punti. I numeri, confrontati con i dati complessivi dello squilibrio tra emigrazione e immigrazione di cui sopra, sono quindi abbastanza significativi.

È interessante anche esaminare la percentuale e l'andamento dell'emigrazione in funzione della specializzazione: inizialmente, a un anno dalla laurea, vi è un certo equilibrio tra laureati dei gruppi linguistico e politico-sociale e quelli del gruppo scientifico-tecnico, che, però, a cinque anni, diventa decisamente più alto per le discipline tecniche. Le quote per i laureati del gruppo linguistico sono 8,6% occupati all'estero a un anno e 7,7% a cinque anni, per il gruppo politico-sociale e comunicazione 5,8% e 7,6% rispettivamente, per quello scientifico 8,2% e 10,3%, per i laureati di ingegneria industriale e dell'informazione 5,6% e 8,2%; tra i laureati a cinque anni, spiccano i laureati emigrati del gruppo informatica e tecnologie ICT (11,3%). L'aumento della percentuale tra un anno e cinque anni potrebbe indicare un fallito tentativo di trovare lavoro in Italia, il che è sorprendente, visto che questo tipo di personale è proprio quello che sembra mancare nella classifica sull'innovazione.

L'analisi confronta le prospettive di impiego tra chi, tra i laureati recenti, è rimasto in Italia e chi è emigrato: *"A cinque anni dal conseguimento del titolo di secondo livello, la quasi totalità degli occupati all'estero lavora in Europa (91,4%)". Più nel dettaglio, il 16,9% lavora in Germania, mentre il 13,2% in Svizzera, il 9,8% nel Regno Unito, il 9,4% in Spagna, l'8,7% in Francia, mentre è residuale la percentuale nelle Americhe, 4,5%, e in Asia, 2,5%. [...] L'analisi dei tempi di inserimento nel mercato del lavoro evidenzia che chi è impiegato all'estero ha trovato un impiego più velocemente rispetto a chi lavora in Italia. Tra i laureati che a cinque anni dal titolo si dichiarano occupati, i tempi medi di primo impiego sono pari a 5,3 mesi e 7,1 mesi, rispettivamente all'estero e in Italia. [...] Le retribuzioni medie all'estero sono notevolmente superiori a quelle degli occupati in Italia: complessivamente, i laureati di secondo livello trasferitisi all'estero percepiscono, a un anno dalla laurea, 2.231 euro mensili netti, +54,2% rispetto ai 1.447 euro di coloro che sono rimasti in Italia. Su tali risultati incide, oltre alla diversa diffusione del lavoro part-time, che riguarda l'8,9% degli occupati all'estero e il 14,6% degli occupati in Italia, anche il diverso costo della vita. [...] A cinque anni dalla laurea, il differenziale retributivo aumenta ulteriormente, sempre a favore degli occupati all'estero (2.891 euro, +61,7% rispetto ai 1.788 euro degli occupati in Italia). Anche in questo caso su tali risultati incide la diversa diffusione del lavoro part-time, che riguarda il 4,1% degli occupati all'estero e il 6,8% degli occupati in Italia. [...] Tra i laureati occupati all'estero, sia a uno sia a cinque anni dal conseguimento del titolo, sono più diffusi i contratti a tempo indeterminato (a un anno, 41,9% rispetto al 28,8% di chi lavora in Italia; a cinque anni 57,4% rispetto al 54,3%) e le borse o assegni di ricerca (a un anno 22,9% e 9,0%; a cinque anni 17,2% e 4,1%, rispettivamente)."*

Le analisi di Alma Laurea per i laureati includono anche le risposte a domande relative alla coerenza tra il lavoro svolto e gli studi compiuti e alla soddisfazione in relazione a guadagno, prospettive di carriera, flessibilità dell'orario, prestigio, acquisizione di professionalità, indipendenza e autonomia, e praticamente su tutte si hanno risposte più positive per il lavoro all'estero. Se ne deduce che, sebbene alcune tipologie di laureati dovrebbero trovare lavoro più rapidamente in Italia, questo non accade per processi di selezione meno rapidi (e soddisfacenti) che negli altri Paesi.

Passando all'analisi dei dati sui dottori di ricerca che sono occupati all'estero, pari complessivamente al 14,4% dei dottori di ricerca analizzati (circa 10.000), la retribuzione mensile netta è pari, in media, a 1.844 euro per coloro che lavorano in Italia e a 2.819 euro per gli occupati all'estero. I livelli retributivi di quanti sono occupati all'estero superano i 3.000 euro per i dottori di ricerca in ingegneria (è occupato all'estero il 14,7%) e sfiorano tale valore per quelli di scienze di base (dove la quota di occupati all'estero raggiunge il valore massimo, pari al 20,6%).

I dati sul differente intervallo tra laurea e impiego e sul lavoro part-time sembrano riflettere bene alcuni degli elementi evidenziati nell'Innovation Scoreboard sulla bassa mobilità del mercato del lavoro, mentre le differenze di salario, alla luce sia dei commenti raccolti tra i laureati che del diverso costo della vita e alla necessità di trasferirsi negli altri Paesi UE, sembrano meno rilevanti.

In generale le statistiche indicano che il dottorato, in Italia, è ancora orientato a una formazione "per la ricerca" invece che "attraverso la ricerca". Ciò può spiegare la difficoltà, per le piccole e medie industrie innovative italiane, di utilizzare persone educate a compiti "teorici", che richiederebbero "uffici studi e ricerche" di dimensioni più tipiche delle grandi industrie.

Appare, inoltre, molto rara la presenza di dottori di ricerca (ma anche di laureati in materie tecnico-scientifiche) nell'amministrazione pubblica, in particolare a livello di dirigenza (anche in quella che si occupa di ricerca) e ciò può spiegare come la pubblica amministrazione abbia difficoltà ad aggiornare i propri processi decisionali in funzione del rapido progresso tecnologico e alle dinamiche sociali a cui deve rispondere.

Passiamo infine ad esaminare i dati che provengono dallo European Research Council (ERC), che, numericamente, è un campione molto più ristretto di quello dei laureati e dottorati, ma, tenuto conto che essere un vincitore dei grants dello ERC è uno standard di riferimento europeo ed internazionale, è abbastanza significativo delle scelte "ambientali" delle persone più competitive a livello europeo.

La selezione delle proposte di progetti scientifici presentate dai candidati è molto rigorosa e basata sulla qualità scientifica valutata con standard internazionali. La probabilità di successo è molto bassa, ma il successo vuol dire un finanziamento completo e consistente della ricerca presentata da svolgersi su cinque anni. I vincitori possono scegliere il luogo in cui utilizzare il finanziamento, e lo fanno sulla base della qualità dell'ambiente di lavoro (qualità di colleghi e studenti e burocrazia locale).

Lo ERC, dalla sua fondazione nel 2007 e fino a tutto il 2021, ha avuto⁵ 11.235 ricercatori residenti in Italia che hanno partecipato ai bandi e i cittadini italiani vincitori e detentori di grant sono stati 1.168, terzi dopo Germania e Francia. Ma di questi ben 557 operavano in altri Paesi.

Analizzando i numeri di grants (indipendentemente dalla nazionalità del vincitore), l'Italia ospitava 686 progetti finanziati, avendone attratto 124 (molti di italiani che erano all'estero al momento della vincita) e perso 59, con un bilancio positivo tra contratti attratti e persi, ma ancora insufficiente a compensare quelli detenuti da italiani che sono rimasti all'estero. Se poi si guarda alla nazionalità dei grantees, i ricercatori stranieri che utilizzano il grant in Italia sono 75 su un totale di 686 grants, ben lontani dal bilanciare i 557 italiani che li utilizzano all'estero. Guardando alla percentuale di grantees stranieri operanti in Italia, rispetto agli italiani, questa risultava di 11%, contro il 72%, 66% e 50%,

5 Participation of researchers based in Italy to ERC calls 2007-2021 – Figures as of June 15, 2022, da ERC

rispettivamente, degli stranieri operanti con grants ERC in Svizzera, Austria e Regno Unito.

I dati completi per estendere questo confronto ai giorni nostri non sono disponibili, ma recentemente sono stati pubblicati⁶ i dati sull'ultimo concorso per gli "starting grants" del 2025 e la situazione è migliorata per gli italiani, ma non per l'Italia. Su 478 grants assegnati, quelli vinti da italiani sono 55, al secondo posto dopo la Germania; ma solo 30 grants (vinti sia da italiani che stranieri) verranno utilizzati in Italia, al 7° posto tra i Paesi ospitanti i vincitori. Gli stessi dati, per i maggiori Paesi EU, li vedono ospitare un numero di grants superiore al numero di vincitori nazionali (in buona parte grazie all'immigrazione proprio dei vincitori italiani...).

Un altro caso utile per capire la situazione è quello di un bando del Ministero dell'Università e della Ricerca che offriva, presso un certo numero di Università, la possibilità di rientrare in Italia con un posto di ruolo e un finanziamento di un milione di euro per la propria ricerca: su 100 offerte, ha ricevuto 6 richieste con soli 4 vincitori. Questo caso è solo una tra le diverse iniziative per favorire il ritorno, alcune delle quali hanno avuto anche risultati positivi e sono state recentemente analizzate⁷, ma non hanno ancora raggiunto l'obiettivo di riequilibrare tra emigrazione e immigrazione, anche perché sono interventi più mirati a migliorare la situazione individuale di chi rientra (dal punto di vista fiscale e finanziario) che a modificare e rendere attrattive in modo più diretto ed esteso le condizioni ambientali.

Riassumendo per punti quanto emerge dal materiale presentato sopra:

- In Italia vi è una forte carenza di laureati e dottorati coinvolti nelle attività innovative e questo ha un impatto diretto sulla classifica EU del Paese nell'innovazione.
- Nonostante questa carenza abbiamo ancora un chiaro squilibrio tra emigrazione e immigrazione delle persone con questo tipo di formazione, con una emigrazione che arriva fino a oltre l'11% per i laureati in materie ICT e a circa il 20% nel caso di dottori di ricerca nelle materie tecnico scientifiche.
- Lo squilibrio nella attrazione delle persone più competitive, che riescono ad acquisire risorse a livello europeo, arriva a un rapporto di 7/1 tra Paesi più competitivi e Italia.
- Coloro che emigrano trovano lavoro prima e più frequentemente con contratti a tempo indeterminato.
- Coloro che rimangono hanno una maggiore probabilità di avere forme di lavoro a termine, di formazione o a part time.
- I salari sono maggiori all'estero, ma questo potrebbe essere un elemento non determinante e compensato da un maggior costo della vita.

Cerchiamo ora di capire perché l'Italia è meno attrattiva degli altri Paesi europei e perché, anzi, risulta repulsiva per una quota non trascurabile di giovani.

In termini generali, il fatto che un giovane laureato o ricercatore si muova verso altri lidi è indice di ottima salute. La ricerca, in particolare, è basata sulla curiosità e questa, come in quasi tutte le forme di vita, ha sempre portato a distaccarsi dai genitori appena raggiunto un buon grado di maturazione. Ma, se il bilancio tra chi esce dall'Italia e chi vi entra (o rientra) è negativo, questo è indicativo di un problema di scarsa attrattività. In Italia si ha anche una migrazione Sud-Nord che compensa le perdite al Nord ma

⁶ ERC Starting Grants 2025 Statistics dal sito ERC.

⁷ Giuseppe Pio Dachille su "La Voce" del 5/8/2025, presentata anche nel XXIV Rapporto annuale Inps.

impoverisce ulteriormente le regioni meridionali che già hanno una bassa classifica nell'innovazione.

Il problema è più connesso al “modo” che non alla “sostanza” dell'impiego offerto alle persone più preparate. **La differenza di salari, anche se attira l'attenzione, non sembra essere la motivazione maggiore**; quello che fa muovere i giovani italiani e non fa arrivare i giovani stranieri è, stando anche alle risposte dei laureati e dottorati, il ritardo con cui, in Italia, si raggiunge una **posizione soddisfacente nel mercato del lavoro e la qualità dell'ambiente di lavoro**, nonostante vi sia una carenza di queste persone. La soddisfazione è “anche” economica, ma sembra molto più collegata (almeno per le persone più competitive) alla **acquisizione di livelli di responsabilità e autonomia** che il nostro Paese fatica a proporre.

Altri Paesi offrono condizioni più dinamiche con cambiamenti e aggiustamenti anche molto veloci e, quindi, un mercato del lavoro più attraente sia come qualità che come salario. In essi prevale una cultura di responsabilità “distribuita e accettata”, anziché “centralizzata ed evitata”, con regole che permettono di affidare compiti di responsabilità e con forte autonomia data a persone giovani, e a coloro che essi selezionano viene riconosciuta sia una maggiore autonomia che una più alta responsabilità e quindi “possibilità di errore”.

Nel nostro Paese, sia a livello pubblico che privato, prevale una cultura più garantista, che tende a selezionare le persone evitando “sorprese” e affidandosi a processi che, nel valutare e decidere sulle persone, aggiungono elementi di garanzia che rendono la scelta meno rapida e con patti meno chiari per evitare la responsabilità di chi effettua la selezione (ad esempio cercando raccomandazioni da “persone fidate” nel privato, oppure utilizzando concorsi disegnati per evitare scelte individualizzate nell'ambito pubblico).

Se prendiamo in esame, come esempio dell'atteggiamento culturale del nostro Paese, l'ambiente della ricerca e quello accademico, il problema è legato alle regole di ingresso, di gestione del personale e di prospettive di carriera. La ricerca pubblica italiana è gestita con regole e governance simili alle altre amministrazioni pubbliche, cioè nello stesso modo in cui viene gestito un comune o un ministero. Vi sono organici e concorsi, con selezioni che tendono ad assicurare una qualità minima (giustificata, nel caso delle università, dal valore legale del titolo di studio) ma non di mirare alla qualità massima. Non è possibile né è permesso riconoscere/costruire carriere differenziate in funzione degli eventuali talenti.

Tra le prime pagine del sito web del Ministero Università Ricerca si trova che le assunzioni (in modo uguale in tutte le università) sono parcellizzate in un numero di macrosettori concorsuali (86), settori concorsuali (190) e settori scientifico-disciplinari (383), e le università hanno, sì, autonomia nelle assunzioni, ma entro “facoltà assunzionali” definite dal Ministero in termini di “punti organico” e per persone selezionate attraverso concorsi rigidamente organizzati. Situazione analoga si ha per le altre parti della ricerca pubblica. Questa situazione deriva da un reciproco rafforzamento tra le richieste accademiche di “prevedibilità” (e quindi di controllo nella scelta tra i propri “allievi”) e la tendenza a sfuggire la responsabilità di decidere tipica delle amministrazioni.

Per chiamare/assumere nuovi docenti/ricercatori, ciascuna Facoltà di ogni Università italiana (che al suo interno è suddivisa in un certo numero delle 383 “tribù disciplinari” – ulteriormente suddivise in clan locali) è costretta a ragionare in termini di scambio di “frazioni di punti organico” con impressionante serietà e puntiglio, per poter attivare una nuova scelta. Se poi, un clan arriva ad acquisire abbastanza punti per chiamare un

docente pre-selezionato o aprire un concorso, si sentirà obbligato a difendere la persona per cui ha chiesto questa possibilità. Il metodo, quindi, genera un rigido “pecking order” di priorità (e di attesa), chiuso all’ingresso di persone che non sono già collegate al sistema, e ogni giovane “sveglio”, se non ha forti assicurazioni (quale un legame familiare o simile), e se vuole continuare a fare ricerca, se ne va in sistemi in cui si ragiona sul lavoro da fare, e su come attrarre chi lo faccia al meglio, e non sui punti organico da suddividere. Poiché ogni università italiana è in situazione analoga, coloro che non si adeguano ad essere ben identificabili con una tribù e/o clan hanno solo una scelta: l’estero, e, dall’estero, è molto improbabile che qualcuno possa entrare nel sistema.

Questo meccanismo ha un effetto doppiamente perverso: i problemi scientifici più innovativi sono spesso anche nelle aree di ricerca tra discipline diverse; sono, cioè “multi-o-inter-disciplinari” e il sistema organizzato rigidamente in modo disciplinare taglia proprio i ricercatori più innovativi, oltre ad impedire l’ingresso di persone esterne o addirittura “straniere”.

Non stupisce che ricercatori italiani innovativi che hanno sperimentato una mobilità interdisciplinare nei sistemi degli altri Paesi (il nostro sistema concorsuale è unico) non riescano a tornare neppure se incentivati finanziariamente. Sono automaticamente accolti come disturbatori dell’ordine costituito e ben difficilmente riescono ad avere condizioni “ambientali” positive per la loro attività.

Le condizioni che rendono attraente lavorare in altri Paesi come la Finlandia o la Repubblica Ceca (per non fare i soliti esempi di Olanda, Francia, Spagna, Germania...) sono più legati a una “autonomia” che viene attribuita al ricercatore/docente. In media, rispetto all’Italia, si riesce a seguire un proprio progetto (scientifico, ma anche di vita) con meno regole e più responsabilità (e quindi più chiara valutazione di quanto si realizza). Questo permette di valorizzare risorse, anche limitate, con risultati (ed eventuali insuccessi) che chiaramente dipendono “da te” e non “dalla burocrazia o dall’ambiente”. Questa autonomia è spesso molto più attraente e importante della dimensione dello stipendio, in particolare quando si è agli inizi di una carriera.

La necessità di creare in Italia degli ambienti attraenti a livello internazionale è anche alla base dell’entusiastica partecipazione dei ricercatori italiani delle università e di enti di ricerca pubblici ai Consorzi Europei per le Infrastrutture di Ricerca (ERIC), che sono stati costituiti negli ultimi dieci anni, con un nuovo regolamento europeo⁸ e hanno regole simili agli Enti internazionali, una governance internazionale e la missione sia di fare ricerca che di collegarsi con le applicazioni pratiche. Attualmente vi sono in Europa 30 ERIC, di cui 5 con sede in Italia, che coprono tutte le aree scientifiche, e l’Italia partecipa a tutti questi con “nodi” operativi in università e in enti e con una partecipazione istituzionale alla maggior parte di questi. Potenzialmente i nodi possono diventare siti operativi europei, in cui creare un ambiente internazionale e attrattivo, con regole europee, se vi sarà capacità politica di utilizzare la loro potenzialità. Questo approccio è stato adesso esteso, in Europa (e quindi anche in Italia) con la costituzione di Consorzi Europei per le Infrastrutture Digitali (EDIC), aperti alla partecipazione delle imprese e che, quindi, possono attrarre proprio le persone che mancano per l’innovazione.

La necessità di riprodurre in Italia condizioni di questo tipo ha dato lo spunto anche alla creazione, nel tempo e da parte di un consistente numero di “rientranti” (o di potenziali migranti), di enti di diritto privato, ma a prevalente finanziamento pubblico, con

8 Regolamento (CE) n. 723/2009 del Consiglio UE, del 25 giugno 2009

modi gestionali simili ai Paesi concorrenti e con ambienti competitivi e attraenti a livello internazionale. Si possono ricordare, tra gli enti di diritto italiano, vari “consorzi interuniversitari” (anni ’80 e ’90), fondazioni e società consortili. Alcuni esempi sono il Consorzio per l’Istituto Nazionale per la Fisica della Materia, il Consorzio per il Calcolo CINECA, il Sincrotrone Elettra, la Fondazione Bruno Kessler, la Fondazione Mach e l’Istituto Italiano di Tecnologia (se ne può citare una ventina negli ultimi decenni). Tra quelli internazionali il Centro di Fisica Teorica (parte dell’ONU), l’Istituto di Genetica e Biotecnologia a Trieste, oltre al Laboratorio LENS di Firenze. Alcune di queste istituzioni resistono validamente e operano con successo già da alcuni decenni, mentre altre sono state fagocitate dalla macchina burocratica dello Stato. L’avvio degli ERIC e degli EDIC potrebbe aiutare a superare questo decadimento, ancorando questi enti all’ambiente europeo.

Abbiamo, in Italia, e anche grazie agli investimenti di alcune regioni e provincie autonome, una situazione che, potenzialmente, può essere consolidata e rendere rapidamente attraente l’intero sistema ricerca. Serve avere la visione e la capacità di iniziativa strategica per attuare questo potenziale, creando un terzo pilastro, aggiuntivo agli enti pubblici e alle università con regole aperte e flessibili per la ricerca, collegata molto meglio sia all’ambiente industriale che alla costruzione di una area europea della ricerca, che offra mobilità e riconoscimenti confrontabili a quelli degli altri Paesi europei. Una proposta in tal senso è in discussione a livello europeo, con l’ipotesi di definire un “atto” legislativo che permetta di superare resistenze locali e nazionali⁹ e contribuire a creare ambienti “europei” nei vari Paesi.

Tenendo conto della possibilità, sperimentata nell’ambito del PNRR, di formare e assumere personale altamente formato in istituzioni pubblico-private, o addirittura internazionali ma aperte ai privati come i consorzi europei, si hanno a disposizione strumenti che, se utilizzati in modo sistematico e pianificato, potrebbero creare le condizioni “ambientali”, sia nelle piccole-medie imprese innovative che nell’ambito della ricerca, per attrarre persone formate ad alto livello, estendendo l’attrazione anche al di là dei confini europei, come ad esempio il subcontinente indiano, contribuendo anche a qualificare meglio l’immigrazione da queste regioni che, per l’Italia, sembra ancora bloccata a livelli bassi e ai lavori manuali.

9 Si veda ad esempio il recente “call for ERA evidence” pubblicato dalla Commissione UE il 8/6/2025.

5

LE MISURE DELLA BASSA ATTRATTIVITÀ ITALIANA

di Valentina Ferraris e Luca Paolazzi

Nove contro uno: lo scambio ineguale tra l'Italia e gli altri Paesi avanzati

Per quanto numerosa, la sola emigrazione di giovani italiani non è sufficiente a identificare l'esistenza della questione della scarsa attrattività dell'Italia per le persone di 18-34 anni di età e cittadine dei Paesi europei avanzati (più gli USA). Infatti, se a tale emigrazione corrispondesse un'immigrazione di analoga entità da quegli stessi Paesi, allora dovremmo inquadrare il fenomeno della nuova ondata dell'emigrazione italiana all'interno dell'aumentata circolazione internazionale di giovani tra i Paesi europei avanzati.

Più avanti in questo capitolo è stata analizzata tale circolazione in un'ottica europea, incrociando i dati di immigrazione nei principali Paesi europei avanzati dei 20-34enni aventi la cittadinanza di tali stessi Paesi. Qui effettuiamo il medesimo tipo di analisi utilizzando i dati ISTAT delle cancellazioni dalle anagrafi comunali di giovani italiani (18-34enni) che emigrano nei Paesi che rappresentano le dieci principali destinazioni e le iscrizioni alle anagrafi comunali dei giovani (18-34enni) cittadini di questi stessi Paesi. Oltre ai valori assoluti di queste cancellazioni e iscrizioni è stato calcolato il rapporto tra le prime e le seconde che abbiamo battezzato ISFM, ossia Indice di Simmetria dei Flussi Migratori (Tavola 1)¹.

Lo ISFM dell'Italia varia molto a seconda del Paese di destinazione dei giovani italiani considerato. Si va dal 44 della Svizzera (ossia si trasferisce in Italia un giovane cittadino della Confederazione ogni 44 giovani italiani) al 3 della Spagna, dal 18 del Regno Unito al 4 degli Stati Uniti, dal 13 di Germania e Irlanda al 5 della Francia. Il caso della Spagna andrebbe indagato in modo più approfondito per capire la reale origine dei giovani con cittadinanza spagnola, ossia dove siano effettivamente nati; il sospetto è che un gran numero di essi siano latino-americani, dato anche il forte afflusso in Italia di argentini (oltre 43mila nel 2011-24), brasiliani (più di 80mila), peruviani (superiore a 27mila), colombiani (più di 10mila) e così via, e considerato che per i cittadini latino-americani il tempo di residenza in Spagna richiesto per ottenere la cittadinanza spagnola è ridotto a due anni, dai dieci usuali².

1 Per il calcolo e il significato dell'ISFM si rinvia al capitolo 2 pagina 21.

2 Per meglio inquadrare tali movimenti, ricordiamo che nello stesso periodo sono arrivati in Italia (pure iscrizioni, quindi al lordo delle cancellazioni, ossia dei flussi in uscita) 2.015.723 giovani da tutto il Mondo, di cui 272mila dalla Romania, 117mila dall'Albania, 135mila dal Bangladesh, 110mila dal Pakistan, 116mila dal Marocco, 93mila dalla Nigeria. La scomposizione per continente vede al primo posto il resto d'Europa con il 31% (ma solo 2,5% dai tredici Paesi europei avanzati), l'Asia con il 27%, l'Africa Subsahariana con il 18%, il Nord Africa con il 12% e l'America Latina con l'11%.

TAVOLA 1 - NOVE ITALIANI PER UNO STRANIERO

(Cancellazioni per e iscrizioni da, 18-34enni, 2011-24)			
	Cancellazioni	Iscrizioni	ISFM
Regno Unito	128.923	7.364	18
Germania	102.859	8.081	13
Svizzera	62.918	1.415	44
Francia	52.826	10.164	5
Spagna	39.864	14.338	3
Stati Uniti d'America	27.766	6.861	4
Paesi Bassi	21.518	2.244	10
Belgio	17.491	1.533	11
Austria	16.197	1.574	10
Irlanda	15.385	1.221	13
Prime 10 destinazioni*	485.747	54.795	9
<i>Paesi ordinati per dimensione delle cancellazioni.</i>			
<i>Nota: le cancellazioni sono di giovani italiani verso i Paesi in riga; le iscrizioni sono di giovani cittadini dei Paesi in riga ISFM: rapporto è tra cancellazioni e iscrizioni.</i>			
<i>* Dalle prime dieci destinazioni sono state tolte Brasile e Australia. Il Brasile sia perché paese non avanzato sia perché il 51% delle cancellazioni sono di italo-brasiliani. La seconda ragione ha suggerito di togliere l'Australia.</i>			
Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT			

Numericamente, tra le prime dieci destinazioni rientrano anche il Brasile (26.616 cancellazioni di giovani italiani) e l'Australia (17.458). Tuttavia, il Brasile non rientra nel gruppo dei Paesi avanzati considerati in questo Rapporto per valutare l'attrattività relativa italiana. Per l'Australia è molto probabile che una parte del flusso di emigrazione di giovani italiani sia legato pure all'acquisizione della cittadinanza italiana di discendenti di emigrati nel passato, soprattutto dopo la Seconda guerra mondiale³.

L'ISFM può essere elaborato anche a livello regionale e provinciale, così da cogliere le differenze territoriali interne all'Italia.

Già molto ampi sono i divari regionali. Si va dal 5 di Toscana e Lazio al 28 della Sicilia e al 30 della Calabria (Tavola 2). In generale, il Mezzogiorno ha un ISFM più alto. Questi divari si devono a differenze sia al numeratore (cancellazioni di giovani italiani) sia al denominatore (iscrizioni di giovani cittadini dei Paesi avanzati).

Naturalmente la grandezza assoluta dell'uno e dell'altro sono funzione della stazza demografica di una regione. In altre parole, più una regione è ricca di giovani persone, più sono alti i flussi in uscita e in entrata. L'ISFM, essendo un rapporto, già è al netto dell'effetto demografico. Invece, per comprendere quale sia la determinante principale del livello dell'ISFM occorre guardare ai due flussi, cancellazioni e iscrizioni, mettendoli in proporzione alla dimensione della popolazione di giovani residenti, così da avere gli indicatori di mobilità in uscita e in entrata (Tavola 3).

3 Secondo il censimento del 2021, in Australia risiedono 1.108.364 persone con origine italiana, di cui 171.520 nate in Italia.

TAVOLA 2 - I FORTI DIVARI REGIONALI DI ATTRATTIVITÀ...

(18-34enni, 2011-24)			
	Cancellazioni*	Iscrizioni**	ISFM***
Piemonte	32.945	4.046	8
Valle d'Aosta	1.253	133	9
Lombardia	86.177	13.902	6
Trentino	5.008	643	8
Alto Adige	14.524	2.504	6
Veneto	40.308	3.881	10
Friuli-Venezia Giulia	10.880	1.083	10
Liguria	11.732	1.820	6
Emilia-Romagna	27.941	4.304	6
Toscana	21.794	4.593	5
Umbria	5.783	716	8
Marche	11.884	943	13
Lazio	36.157	7.462	5
Abruzzo	11.339	832	14
Molise	3.007	360	8
Campania	42.288	1.793	24
Puglia	31.387	1.995	16
Basilicata	4.128	218	19
Calabria	18.764	627	30
Sicilia	52.821	1.870	28
Sardegna	15.627	1.070	15
Nord-Ovest	132.107	19.901	7
Nord-Est	98.661	12.415	8
Centro	75.618	13.714	6
Mezzogiorno	179.361	8.765	20
Italia	485.747	54.795	9
*Italiani per le 10 prime destinazioni avanzate			
**Stranieri dalle prime 10 dieci destinazioni avanzate			
***Indice di Simmetria dei Flussi Migratori=rapporto tra cancellati italiani e iscritti stranieri			

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

Da questa parametrizzazione emergono alcuni elementi molto interessanti, oltre alla conferma di altri attesi. Tra questi ultimi c'è l'evidenza che il basso ISFM del Mezzogiorno deriva da limitati flussi in entrata più che da alti flussi in uscita, sebbene ci siano marcate differenze tra le regioni meridionali. Per esempio, ed è un elemento interessante, Sicilia, Sardegna e Calabria hanno indicatori di mobilità in uscita elevati, più alti di quelli di tutte le regioni settentrionali, ad eccezione di Valle d'Aosta, Friuli-Venezia Giulia e Alto Adige. Al contrario, Basilicata, Puglia, Campania e Abruzzo hanno tassi in uscita assai piccoli, e tassi in entrata ancora più bassi. La Campania, in particolare, registra i più bassi indicatori di mobilità internazionale dei giovani in uscita e in entrata.

TAVOLA 3 - ...ORIGINATI DA DIFFERENTI LIVELLI DI MOBILITÀ

(18-34enni, 2011-24)

	Indicatori di mobilità		
	In uscita*	In entrata**	Rapporto***
Piemonte	5,41	0,66	8,14
Valle d'Aosta	6,74	0,71	9,42
Lombardia	5,81	0,94	6,20
Trentino	5,62	0,72	7,79
Alto Adige	16,24	2,80	5,80
Veneto	5,58	0,54	10,39
Friuli-Venezia Giulia	6,56	0,65	10,05
Liguria	5,84	0,91	6,45
Emilia-Romagna	4,42	0,68	6,49
Toscana	4,35	0,92	4,75
Umbria	4,86	0,60	8,08
Marche	5,50	0,44	12,60
Lazio	4,32	0,89	4,85
Abruzzo	5,91	0,43	13,63
Molise	6,60	0,79	8,35
Campania	4,12	0,17	23,59
Puglia	4,77	0,30	15,73
Basilicata	4,78	0,25	18,94
Calabria	6,17	0,21	29,93
Sicilia	6,38	0,23	28,25
Sardegna	6,78	0,46	14,60
Nord-Ovest	5,71	0,86	6,64
Nord-Est	5,81	0,73	7,95
Centro	4,52	0,82	5,51
Mezzogiorno	5,32	0,26	20,46
Italia	5,37	0,61	8,86

* Cancellati italiani per le 10 prime destinazioni avanzate in % degli abitanti italiani coetanei

** Iscritti stranieri dalle prime 10 destinazioni avanzate in % degli abitanti italiani coetanei

***Tra indicatori in uscita e in entrata

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

Gli elementi più intriganti risultano soprattutto dall'esame degli indicatori di mobilità nelle regioni settentrionali. Infatti, a parte il caso estremo dell'Alto Adige, con indicatori di mobilità che sono un multiplo di quelli delle altre regioni (16,24 in uscita e 2,80 in entrata, rispetto alla media del Nord di 5,75 e 0,81), risalta che l'Emilia-Romagna ha una bassa mobilità internazionale, sia in uscita (4,42) sia in entrata (0,68), quindi riesce a trattenere un po' di più mentre attrae un po' di meno, mentre il Veneto ha una mobilità all'uscita solo un po' inferiore alla media (5,58) e una all'entrata che è la più bassa del Settentrione (0,54), a conferma sia della fatica a trattenere sia della inferiore attrattività di quella regione.

Il Friuli-Venezia Giulia condivide con il Veneto il più elevato ISFM, che discende però da più elevate mobilità in uscita (difficoltà a trattenere) e mobilità in entrata (attrattività).

La Lombardia vanta il più alto indicatore di mobilità in entrata tra le regioni italiane (0,94, 50% più elevato della media nazionale), che tuttavia è meno di un sesto di quello della mobilità in uscita, che a 5,81 è ben più elevato di quello medio nazionale, a conferma che anche la regione più ricca in termini di PIL e di opportunità di lavoro stenta a trattenere i giovani. Un po' meglio fa il Piemonte nel trattenere, e tuttavia fa peggio nell'attrarre.

Peculiare è il quadro delle regioni centrali, in particolare delle due maggiori, Lazio e Toscana: entrambe presentano tra i più bassi di uscita e tra i più alti tassi in entrata nei confronti dell'estero, quindi, sia numeratore che denominatore portano l'ISFM ai livelli minimi del Paese, e pure sempre di poco inferiore a 5 (ossia cinque giovani italiani si trasferiscono oltreconfine per ogni giovane straniero che arriva in tali regioni). Per il Lazio sicuramente gioca il fattore della capitale, soprattutto nei flussi in entrata, mentre per la Toscana è probabile che il forte senso di appartenenza contenga quelli in uscita.

Da questo punto di vista, e da altri, è interessante esaminare l'ISFM calcolato a livello provinciale. Partendo dalle prime dieci e dalle ultime dieci province per livello di attrattività, come sintetizzata dall'ISFM, si hanno solide conferme e alcune sorprese (Tavola 4).

Le conferme sono che agli ultimi posti ci sono tutte province del Mezzogiorno: cinque delle ultime dieci province per attrattività sono siciliane, quattro calabresi e una sarda. Le sorprese sono nelle prime dieci posizioni: al primo posto c'è Firenze con un ISFM di 2,48, di oltre un punto inferiore a quello di Milano (3,84) che si immagina essere la punta di diamante dell'attrattività italiana, al terzo posto c'è Roma e solo al quarto Bologna, che nell'immaginario dovrebbe essere seconda dietro a Milano per l'importanza storica della sua università, gli investimenti in infrastrutture digitali e la presenza di una fitta rete di imprese industriali di punta⁴. In compenso, mentre Milano e Roma sono isole di attratti-

TAVOLA 4 - PRIME E ULTIME 10 PROVINCE

(ISFM*, 18-34enni, 2011-24)			
Prime	ISFM	Ultime	ISFM
Firenze	2,48	Catania	29,89
Milano	3,84	Enna	30,73
Roma	4,04	Catanzaro	30,91
Bologna	4,71	Palermo	31,32
Siena	4,77	Crotone	33,62
Parma	4,97	Cosenza	34,52
Trieste	5,18	Caserta	34,88
Pisa	5,47	Agrigento	45,61
Modena	5,70	Caltanissetta	48,48
La Spezia	5,75	Medio Campidano	77,20
* Indice di Simmetria dei Flussi Migratori=rapporto tra cancellati italiani e iscritti stranieri			

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

4 Il Tecnopolo di Bologna comprende il supercomputer Leonardo, quarto al mondo per potenza di calcolo e inserito nella rete europea ad alte prestazioni EuroHPC.

vità nelle rispettive regioni, l'Emilia-Romagna ha altre due città tra le prime dieci (Parma e Modena) e lo stesso la Toscana (Siena e Pisa). Poi in questo ranking spiccano due città che appartengono a regioni meno attrattive delle altre settentrionali: Trieste con un ISFM di 5,18, contro il 10,05 del Friuli-Venezia Giulia, e La Spezia con ISFM a 5,75, verso il 6,45 della Liguria (quest'ultima in realtà è in linea con l'attrattività del Nord-ovest).

Considerando Firenze solo come una città d'arte, come si piazza l'altra città d'arte che rende famosa l'Italia nel Mondo? Venezia è appena 32ma, con un ISFM a 8,35, superata da Verona (29ma, con 8,11), entrambe tre volte meno attrattive di Firenze e circa due volte meno di Milano e Bologna. In generale, Bolzano a parte (11ma con 5,80), tutte le province trivenete sono messe male nell'attrattività, con Trento seconda nelle tre regioni al 25° posto italiano e Treviso ultima all'82°. Molto meglio le province del Nord-ovest: Genova è 12ma (5,82), Varese 16ma (6,72), Torino 19ma (7,00) e Como 20ma (7,17). Certo, è più una graduatoria di chi fa meno peggio. Tuttavia, è interessante ricordare che sia la Toscana sia il Veneto sono portatori di una cultura di eccezionalismo localistico (in un Paese ovunque campanilistico), ma mentre la prima riesce a trattenere e attrarre un po' di più, il secondo fa male sia nel trattenimento dei propri giovani sia nell'attrazione degli stranieri. Sicuramente scavando in profondità sulle ragioni sottostanti a tanta variabilità dell'attrattività si potrebbero ricavare indicazioni per migliorare le posizioni assolute e relative delle province che, collocate nelle regioni più ricche di reddito e opportunità, sono perdenti nella gara globale per assicurarsi i talenti. Un'area di indagine interessante per un futuro lavoro di ricerca.

La graduatoria europea dell'attrattività: Germania prima, Italia staccata

La questione della minore attrattività dell'Italia per i giovani cittadini dei Paesi avanzati, a cominciare dai giovani italiani stessi, può essere indagata partendo dalla verifica dell'esistenza del fenomeno della simmetrica circolazione di persone tra le nazioni europee che condividono analoghi livelli di sviluppo economico. Infatti, l'esistenza di una tale circolazione, in una misura sufficientemente simmetrica (non necessariamente perfetta), costituirebbe la negazione in radice della questione della minore attrattività italiana: se i giovani si spostano in modo indifferente tra i diversi paesi europei ad elevato sviluppo, vuol dire che sono tutti ugualmente attrattivi e che tali movimenti sono originati da motivazioni di altra natura rispetto al diverso grado di attrattività.

Un modo per effettuare la verifica è guardare allo scambio tra Italia e altri Paesi avanzati di giovani cittadini, considerando da un lato i giovani italiani che emigrano verso quei Paesi, selezionati sulla base delle destinazioni più frequentemente scelte, e dall'altro i giovani cittadini di quegli stessi Paesi che si trasferiscono in Italia. Tale scambio viene analizzato in altra parte del presente Rapporto. In questo capitolo, invece, si effettua lo stesso tipo di analisi estendendola però a tutti i principali Paesi europei.

Questa estensione consente non solo di rispondere alla domanda se esista o meno una simmetrica circolazione di giovani persone tra quei Paesi e, in caso di risposta negativa, di confermare la rilevanza della minore attrattività dell'Italia (del suo insieme e anche delle regioni settentrionali, strettamente integrate con le aree a più alto sviluppo) e di esaminare le seguenti e connesse tematiche: quali siano le mete più gettonate; in quali direzioni si spostino con maggiore frequenza i giovani cittadini di ciascun Paese; se la frequenza di quegli spostamenti sia legata a fisiologiche ragioni di contiguità geografica e che ruolo giochi la lingua nelle scelte di trasferimento; inoltre, quali siano i rapporti di scambio tra arrivi e partenze per i Paesi nel loro complesso, rapporti che costituiscono un'ulteriore evidenza di differenze nell'attrattività; infine, che apporto dia ciascun Paese al movimento di persone.

Pure quest'ultimo è d'altronde un segnale di livello di attrattività, poiché se sono soprattutto i giovani di un Paese a spostarsi altrove è assai probabile che quel Paese sia meno attrattivo.

APPROFONDIMENTO 1 - GIOVANI STRANIERI AD ALTA QUALIFICAZIONE: I GRANDI ASSENTI DEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO

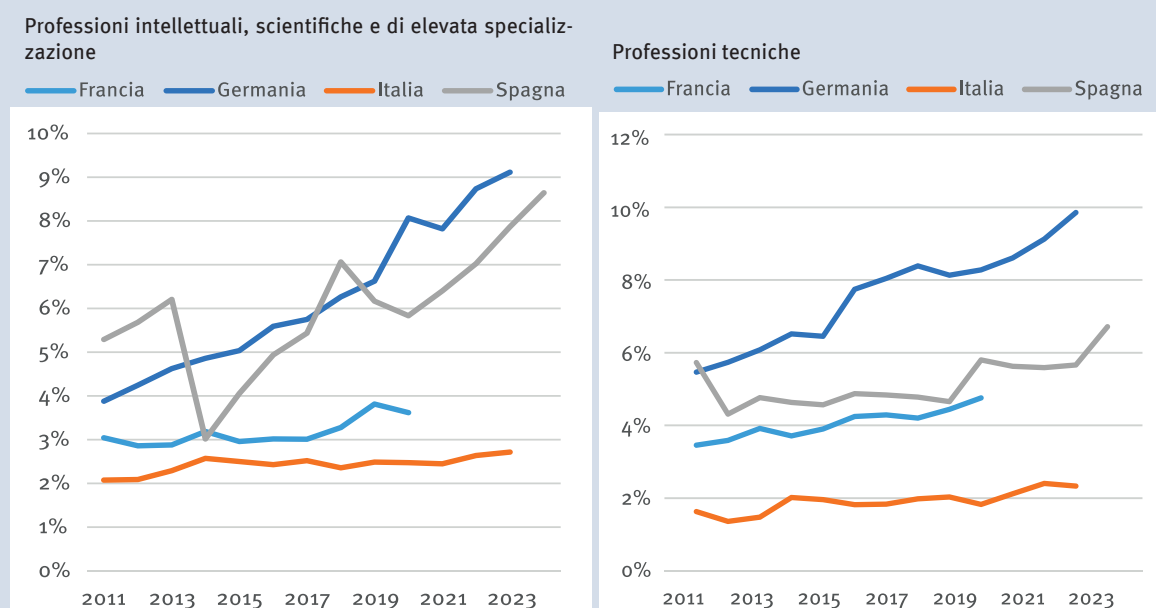
di Mariano Mamertino

A cura di Burning Glass Institute

Il mercato del lavoro italiano si trova di fronte a una doppia sfida: da un lato fatica a trattenere i giovani con elevata istruzione nati in Italia; dall'altro non riesce ad attrarre abbastanza giovani lavoratori stranieri qualificati per colmare il vuoto creato dalla partenza dei giovani italiani. Il risultato è un deficit di dinamismo proprio nelle professioni cruciali per innovazione e crescita: professionisti, tecnici e figure associate.

LAVORATORI CITTADINI STRANIERI COME QUOTA DELL'OCCUPAZIONE TOTALE

professioni intellettuali e tecniche



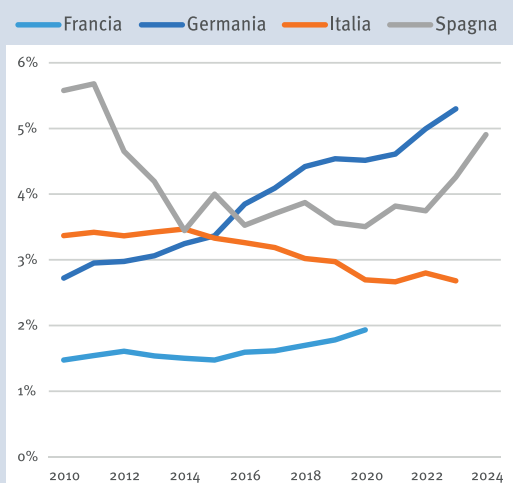
Fonte: inchiesta sulla forza lavoro (LFS) dell'Unione Europea; ILO

I dati parlano chiaro. In Italia i lavoratori nati all'estero rappresentano appena il 2% degli occupati in questi ruoli ad alta qualificazione. In Germania e Spagna, al contrario, la quota varia tra l'8 e il 10% ed è in costante aumento da oltre 15 anni. L'Italia, invece, dal 2011 registra solo un lieve progresso, segno di barriere strutturali che continuano a limitare sia l'afflusso sia la mobilità ascendente dei migranti qualificati.

Ancora più preoccupante è il profilo anagrafico della forza lavoro immigrata. Tra le quattro maggiori economie europee, l'Italia è l'unica ad essere diventata meno attrattiva per i lavoratori stranieri under 35. I migranti che scelgono il nostro Paese oggi sono sensibilmente più anziani rispetto a dieci anni fa: dal 2011, la probabilità che un

GIOVANI LAVORATORI (ETÀ 15-34 ANNI)

cittadini stranieri come quota dell'occupazione totale (%)



Fonte: inchiesta sulla forza lavoro (LFS) dell'Unione Europea; ILO

lavoratore nato all'estero abbia meno di 35 anni è diminuita di circa un terzo. In parte questo riflette l'invecchiamento demografico globale, ma il confronto con Germania e Spagna, o anche la Francia — dove al contrario la presenza di giovani migranti è cresciuta — sottolinea la traiettoria in controtendenza dell'Italia.

Queste dinamiche hanno implicazioni profonde. Un mercato del lavoro che non riesce ad attrarre giovani altamente qualificati — né italiani né stranieri — è destinato a scontrarsi con limiti di produttività, innovazione e competitività di lungo periodo. Nel caso italiano il problema è ancora più urgente: il rapido invecchiamento della popolazione rischia di amplificare una crescita già debole, aggravata dall'as-

senza di nuove generazioni qualificate. Senza riforme capaci di rendere l'Italia più attrattiva per i talenti — attraverso migliori opportunità di carriera, percorsi più chiari di riconoscimento delle competenze e istituzioni del lavoro più efficienti — il divario è destinato ad allargarsi ulteriormente.

L'attrattività rivelata dai flussi migratori

Le scelte migratorie costituiscono un prezioso e potente indicatore dell'attrattività di un Paese per i cittadini di altri Paesi suoi pari nello stadio di sviluppo economico e sociale.

Infatti, la decisione di spostarsi da un Paese per andare a vivere e lavorare/studiare in un altro è la sintesi di ragionamenti sulle opportunità che si possono avere altrove rispetto a quelle presenti nella propria nazione e di valutazioni sul bilancio tra i vantaggi e i costi del trasferimento, soppesati in base alle aspirazioni personali e alle condizioni esistenti per realizzarle. Sintesi resa fattuale dallo spostamento stesso che viene rilevato nelle statistiche demografiche riguardanti i movimenti migratori; in ciò le scelte migratorie sono molto più significative delle risposte date nei sondaggi, che rappresentano opinioni più o meno forti ma comunque senza veri costi nell'esprimerle. In quanto indicatore di attrattività, le scelte migratorie che contano sono quelle tra Paesi che abbiano un alto grado di uniformità nello sviluppo economico, proprio perché altrimenti le motivazioni che sono alla base di quelle scelte rischiano di essere troppo disomogenee e non realmente confrontabili tra di loro, viziando in questo modo il concetto stesso di attrattività.

Un acuto dislivello di reddito pro-capite diventa di per sé il fattore decisivo nel determinare i movimenti migratori da Paesi a basso reddito a Paesi ad alto reddito. A maggior ragione quando al basso reddito si accompagnano, come sovente avviene, condizioni politiche e sociali molto più difficili di quelle che si trovano là dove il reddito è alto. Lo stesso ragionamento si può applicare all'omogeneità o meno dei contesti istituzionali.

Di conseguenza, la questione dell'attrattività dell'Italia per i giovani va affrontata nel confronto con gli altri Paesi avanzati, europei e non. Inoltre, giacché i tre quarti dei giovani emigrati italiani si dirige verso dieci Paesi europei⁵, conviene concentrare l'analisi dell'attrattività rivelata dagli spostamenti migratori di giovani tra questi stessi Paesi.

La fonte statistica e il periodo di analisi

La banca dati Eurostat, nella sezione <Population and social conditions> contiene la sotto-sezione <Migration>, dove sono riportate serie storiche delle immigrazioni nei diversi Paesi UE e in alcuni non UE, suddivise per età, genere e cittadinanza⁶. Non c'è, invece, la dimensione del Paese di provenienza, per cui un cittadino italiano potrebbe essere immigrato in Francia dal Belgio, anziché dall'Italia. Tuttavia, questa dimensione è irrilevante ai fini della circolazione, in quanto in un'area di libero movimento delle persone gli spostamenti tra due Paesi di cittadini di Paesi terzi è segnaletico proprio della piena realizzazione di tale libertà e di quella circolazione. Mentre la cittadinanza, in quanto rimandi a origini diverse per cultura, contesti istituzionali e infrastrutturali ed ecosistemi imprenditoriali, sottolineerebbe l'eventuale convergenza delle preferenze migratorie verso un determinato Paese, e quindi ne rimarcherebbe la maggiore attrattività.

Teoricamente si possono così ricavare i dati di immigrazione nei principali Paesi di destinazione dei giovani italiani (per l'elenco di veda la nota 1), suddivisi per la cittadinanza di diversi Paesi presi in esame e per fasce di età, lungo l'arco di tempo 2011-2023, essendo il 2011 l'anno in cui la nuova ondata di emigrazione di italiani è cominciata e il 2023 l'ultimo disponibile. Ai dieci Paesi sono stati aggiunti l'Italia, per capire quanto sia scelta dai giovani cittadini delle altre nazioni, e la Svezia, che è rilevante sia per la circolazione di persone nell'area nordeuropea sia per essere modello di riferimento per servizi pubblici e parità di genere. Tra le cittadinanze si è inserita anche quella statunitense, essendo gli USA una delle mete preferite dei giovani europei.

In realtà, la banca dati presenta alcune lacune, dovute a carenze nell'apporto di statistiche da parte di diversi stati. Per esempio, l'Irlanda non fornisce la distinzione degli immigrati per cittadinanza, la Francia non disaggrega per coorti di età, e in diversi casi mancano dati di alcuni anni (per esempio, le statistiche UK si fermano al 2019 a causa della Brexit).

Per sopperire a tali lacune si sono usati alcuni accorgimenti. La mancanza di dati in alcuni anni è stata ovviata utilizzando la media annua dei flussi migratori, anziché la somma; in questo modo si sacrifica l'informazione relativa al totale dei movimenti e quindi alla dimensione complessiva della circolazione, ma si garantisce una confrontabilità quasi piena tra Paesi⁷.

5 I dieci Paesi, in ordine di quota percentuale di emigrazione dei giovani 18-34enni italiani nel periodo 2011-23, sono: Regno Unito, Germania, Svizzera, Francia, Spagna, Paesi Bassi, Belgio, Austria, Irlanda e Danimarca. Gli Stati Uniti sono anche una meta ambita, tuttavia è stata scelta solo dal 4,4% dei giovani emigrati in tale periodo, una quota inferiore a quella della Spagna e non molto superiore a quella dei Paesi Bassi.

6 La banca dati Eurostat nella sezione <Migration>, diversamente da altre sezioni per le quali la normativa europea impone agli uffici statistici nazionali di fornire le cifre, è alimentata, in tutto o in parte, in modo volontario dai diversi Paesi. Perciò, come si ribadisce poco più avanti nel testo, presenta lacune relative ad alcuni anni (incompletezza o interruzione delle serie) o Paesi. Inoltre, i sistemi anagrafici nazionali presentano differenze istituzionali. Tuttavia, la dimensione dei divari lascia poco spazio a dubbi di natura metodologica.

7 <Quasi> perché i dati annuali mostrano una tendenza all'aumento dei flussi migratori, e quindi, utilizzando le medie, i Paesi per cui sono carenti le statistiche relative agli ultimi anni del periodo scelto finiscono per avere una sottorappresentazione (ciò è particolarmente vero per lo UK, dove le regole post-Brexit per acquisire il diritto alla permanenza hanno modificato il pattern temporale dei flussi migratori) mentre quelli per i quali sono assenti le cifre riguardanti i primi anni hanno una sovrarappresentazione. Tuttavia, come si vedrà, i divari di immigrazione sono tali che le medie forniscono comunque un quadro chiaro della diversa attrattività.

La carenza relativa alle fasce di età è stata affrontata in due modi: anzitutto, usando come prima proxy della circolazione dei giovani la circolazione dei cittadini di tutte le età, e in secondo luogo impiegando i flussi di emigrazione dai Paesi considerati verso quelli per i quali maggiori erano i vuoti statistici (Francia, Irlanda, Austria e UK). Quest'ultimo accorgimento presenta un inconveniente: l'emigrazione non è distinta per cittadinanza, così, per esempio, i flussi dal Belgio alla Francia potrebbero essere costituiti da persone di qualunque nazionalità. Tuttavia, alcune verifiche incrociate e la composizione per cittadinanza della popolazione in ciascun Paese suggeriscono che tali dati siano una buona approssimazione dei flussi su cui si vuole basare l'analisi della circolazione e dell'attrattività.

Prime risposte dai flussi di immigrazione totali

L'analisi dei flussi totali, che comprendono tutte le età ed entrambi i generi, fa subito emergere notevoli differenze nella circolazione delle persone tra i Paesi europei economicamente avanzati. La Tavola 5 indica la distribuzione degli immigrati, in quote percentuali, dei cittadini della nazionalità indicata in colonna tra i Paesi rappresentati sulle righe nella media del periodo 2011-23. Così, per esempio, l'1% dei belgi che hanno mutato residenza spostandosi in un altro Paese tra quelli qui esaminati è andato in Danimarca, il 9,6% in Germania, il 21,7% in Spagna, e così via.

TAVOLA 5 - FLUSSI MIGRATORI TRA I PRINCIPALI PAESI AVANZATI EUROPEI

(Quote % delle nazionalità immigrate nei Paesi in colonna; tutte le età, entrambi i generi, calcolate sui dati medi del 2011-23, estremi inclusi)														
	Belgi	Danesi	Tedeschi	Irlandesi	Spagnoli	Francesi	Italiani	Olandesi	Austriaci	Svedesi	Svizzeri	Britan- nici	Statuni- tensi	Media * Media **
Belgio		4,0	3,1	2,8	11,0	16,9	4,4	31,6	2,7	4,0	3,7	3,2	4,3	7,6
Danimarca	1,0		2,7	1,6	2,6	1,2	1,2	2,2	0,0	16,0	2,4	2,5		3,0
Germania	9,6	18,9		9,6	28,2	10,9	22,0	23,9	59,8	20,1	38,2	11,8	19,3	22,7
Spagna	21,7	15,6	12,8	15,2		15,8	22,8	19,2		29,1	26,8	39,3	15,7	21,3
Francia	40,1	5,5	7,9	6,5	25,7		10,7	8,3	3,3	7,1		18,7		13,4
Italia	2,3	2,2	2,3	1,7	4,6	2,8		2,1	2,9	2,6	8,2	3,5	3,5	3,2
Paesi Bassi	15,4	6,9	9,4	8,0	10,7	4,8	4,5		4,4	8,1	7,3	8,4	7,2	7,9
Austria	1,4	2,1	18,6	1,4	2,3	1,2	2,7	2,9		3,0	10,0	1,8	2,2	4,1
Svezia	1,5	37,1	3,3	2,1	2,8	1,5	1,1	4,2	2,1		3,3	3,1	2,7	5,4
Svizzera	7,1	7,7	25,6	3,7	12,2	17,5	12,4	5,7	24,9	10,0		7,8	6,7	11,8
Regno Unito			14,2	47,4		27,3	18,1						38,3	29,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Quota citt.	3,4	1,1	16,2	2,8	8,8	14,3	23,3	5,1	2,1	1,7	1,0	10,6	9,7	
ISFM	0,4	0,6	1,0		0,5	1,4	10,0	0,7	0,4	0,7	0,1	0,7		

*Nota: ISFM=Indice di simmetria dei flussi migratori, ottenuto come rapporto tra il numero di emigrati cittadini del Paese in riga e il numero di cittadini immigrati nello stesso Paese delle cittadinanze in colonna; * semplice; ** ponderata per il peso di ciascuna cittadinanza al flusso totale*

Fonte: elaborazioni REF Ricerche su dati EUROSTAT

Le ultime due colonne a destra contengono la media semplice delle percentuali di ciascuna riga e la media delle stesse percentuali ponderata per la dimensione dei flussi.

Da queste due colonne si possono evincere immediatamente due elementi. Anzitutto, che la distribuzione è molto disomogenea: si va dal 18,4% (media ponderata) della Spagna all'1,9% della Danimarca, con l'Italia al 2,3%. Questo significa che la circolazione non è uniforme tra tutte le destinazioni, ma che alcune sono preferite. Quindi, esiste una forte differenziazione nel grado di attrattività.

Il secondo elemento è proprio la graduatoria dell'attrattività rivelata dai flussi migratori. Al primo posto, sempre nella media ponderata, c'è proprio la Spagna, al secondo la Germania, al terzo il Regno Unito, al quarto la Svizzera e al quinto la Francia. L'Italia è penultima.

Le molte caselle vuote nella riga del Regno Unito sicuramente hanno inciso in questa graduatoria, soprattutto quelle di spagnoli e olandesi con quote alte negli spostamenti delle cittadinanze qui prese in considerazione (penultima riga). È probabile che la presenza di tali dati avrebbe innalzato al secondo posto (e forse al primo) la posizione in graduatoria del Regno Unito. Ma, per il ragionamento complessivo, questo aspetto non è determinante.

Dalla penultima riga, che contiene la distribuzione per cittadinanza delle persone che hanno cambiato Paese di residenza, risalta un'altra informazione importante: la quota di gran lunga più elevata è quella degli italiani: 23,3%, ossia quasi un quarto del totale, contro il 16,2% dei tedeschi, il 14,3% dei francesi e il 10,6% dei britannici. Questo è un ulteriore indizio della minore attrattività dell'Italia, se tanti italiani se ne vanno altrove⁸.

L'Indice di Simmetria dei Flussi Migratori, come illustrato nel Capitolo 2, è un nuovo indicatore sintetico originalmente elaborato per questa analisi e riportato nell'ultima riga della Tavola 5. L'indice è calcolato come rapporto tra il numero di persone emigrate dal Paese la cui cittadinanza è in colonna e gli immigrati nel medesimo Paese di tutte le altre cittadinanze qui considerate (ossia quelle dei Paesi europei avanzati più quella USA)⁹. In altre parole, è una misura del rapporto di scambio tra uscite della propria cittadinanza e ingressi di altre cittadinanze. Quanto più alto è tale rapporto tanto meno un Paese beneficia dei flussi migratori ed è, quindi, meno attrattivo; e viceversa. Se l'attrattività fosse simile tra i Paesi, i rapporti dovrebbero essere tutti pari o prossimi a uno.

In questa graduatoria al primo posto c'è la Svizzera, con 0,1; vuol dire che per ogni svizzero che è emigrato in qualcuno degli altri Paesi qui considerati sono arrivati in Svizzera 10 cittadini delle altre nazionalità contenute nella tavola (per la precisione 13, considerando il secondo decimale). Al secondo posto ci sono Austria e Belgio, con 0,4, e al quarto la Spagna, con 0,5. Numeri inferiori a uno hanno anche Danimarca, Svezia, Olanda e UK. La Germania è in perfetto equilibrio mentre numeri superiori a uno hanno Francia (1,4) e Italia (10,0). Il risultato francese, tuttavia, risente di due dati mancanti: gli immigrati svizzeri e gli immigrati statunitensi. Inoltre, non è così allarmante: significa che ogni 10 francesi emigrati negli altri Paesi della tavola, arrivano in Francia 7 cittadini di Paesi qui inclusi (Grafico 1).

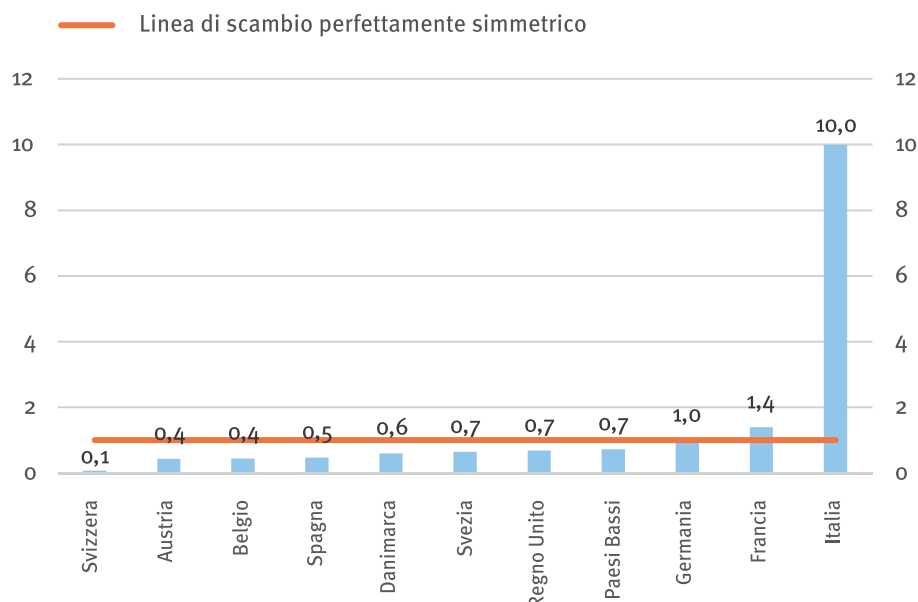
Il dato italiano, invece, è drammatico: ogni dieci italiani che vanno negli altri Paesi europei avanzati giunge in Italia un solo cittadino di tali stessi Paesi. Una perdita secca che

8 In realtà i dati Eurostat non consentono di avere il Paese di partenza dei flussi migratori, ma solo quante persone di una determinata cittadinanza sono immigrate nel Paese di arrivo. Ma è assai probabile che la stragrande maggioranza delle persone di una data cittadinanza sia partita proprio dal Paese di cui hanno la nazionalità e che la quota di quanti si siano mossi da un altro Paese non cambi molto tra una cittadinanza e un'altra.

9 Il termine "emigrati" è usato per semplificare e chiarire il ragionamento. La fonte statistica, in realtà, è sempre quella degli immigrati, quindi sono gli altri Paesi che dichiarano gli immigrati cittadini di quel Paese.

GRAFICO 1 - PER L'ITALIA SCAMBIO INEGUALE/A

(Rapporto tra flussi di immigrazione, tutte le età*)



*Emigrati dei cittadini del Paese divisi immigrati nello stesso Paese dei cittadini degli altri Paesi

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

conferma la bassissima attrattività dell'Italia. Aggravata dalla più alta partecipazione dei cittadini italiani alle migrazioni transfrontaliere, fornisce l'immagine di una forte uscita dovuta alle peggiori condizioni di lavoro e di vita in Italia rispetto agli altri Paesi europei avanzati. La scelta degli italiani, quindi, non è riconducibile a cosmopolitismo o a volontà di fare un'esperienza all'estero per tornare arricchiti di competenze e apertura mentale.

Infine, i dati contenuti nella Tavola 5 consentono di individuare alcuni cluster di movimenti migratori. Il primo cluster fa perno sulla Svizzera, che attrae un quarto dei tedeschi e degli austriaci che emigrano negli altri Paesi europei avanzati, il 18% dei francesi e il 12% degli italiani. In effetti, la Svizzera è baricentrica geograficamente rispetto a Germania, Austria, Francia e Italia e vi si parlano tedesco, francese e italiano. Un altro cluster è quello dei Paesi che affacciano sul Mare del Nord: Germania, Danimarca, Svezia, Francia, Belgio, Paesi Bassi e Svezia sperimentano migrazioni reciproche (sebbene non sempre simmetriche: per esempio la Danimarca non è mai meta ambita, eccetto che per gli svedesi), anche qui favoriti da vicinanza geografica, lontane radici storico-culturali e linguistiche (tutte lingue germaniche, con l'eccezione del francese).

Il Regno Unito vede percentuali molto elevate di immigrazioni di tutte le cittadinanze di cui si hanno i dati (come detto sopra, la relativa riga ha molte caselle vuote). Sicuramente gioca un ruolo la diffusione dello studio della lingua inglese in tutti gli altri Paesi. Inoltre, le isole britanniche fanno parte storicamente e culturalmente del sistema nord-europeo.

Italia e Spagna, invece, condividono l'eccentricità geografica e l'origine neolatina della lingua. Sono entrambe periferiche (sebbene il Nord Italia molto meno) rispetto al cuore

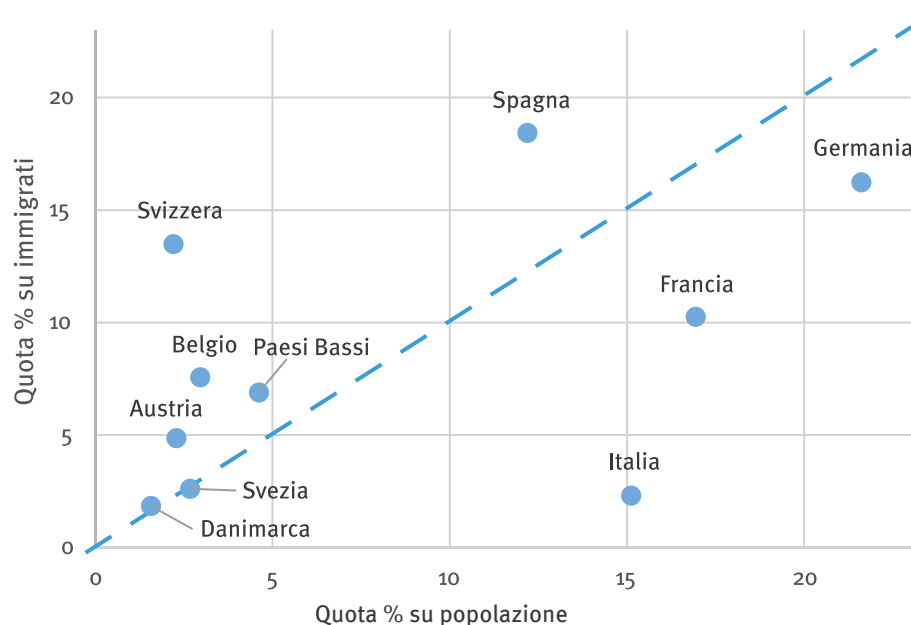
del sistema sociale ed economico europeo e per entrambe è difficile vantare una lingua che metta a loro agio quanti decidano di trasferirvisi. Eppure, questi tratti comuni, che dovrebbero sfavorire l'attrattiva di entrambe, si traducono in esiti diametralmente opposti proprio riguardo al grado di attrattività. Come detto, la Spagna è prima e l'Italia è penultima, in un rapporto di nove a uno per le medie ponderate delle percentuali di cittadinanze attratte. Evidentemente, il caso spagnolo ha elementi di attrattività che l'avvantaggiano enormemente rispetto all'Italia.

L'analisi dei dati della Tavola 5 si presta ad altre tre considerazioni. Anzitutto, la dimensione dei flussi migratori è naturalmente funzione della stazza demografica sia dei Paesi di arrivo sia delle cittadinanze. Dei Paesi d'arrivo perché la dimensione della popolazione è una proxy della grandezza economica, essendo tutti Paesi ad alto reddito pro-capite, e quindi delle opportunità di lavoro. Delle cittadinanze per l'ovvia considerazione che un popolo piccolo avrà un numero di migranti relativamente inferiore rispetto a un popolo grande, a parità di ogni altra considerazione. C'è, quindi, una proporzionalità tra la forza di attrazione di un Paese e la sua dimensione demografica. Questa proporzionalità è rappresentata nel Grafico 2, nel quale ciascun Paese è collocato in base alla quota sugli immigrati sull'insieme dei Paesi qui considerati e alla quota della popolazione sullo stesso insieme.

I Paesi lungo la bisettrice hanno una capacità di attrazione proporzionale alla stazza, quelli sopra sono più attrattivi rispetto a quanto la loro sola dimensione garantirebbe loro e quelli sotto la bisettrice attraggono meno di quanto la grandezza dovrebbe permettere loro. Tra questi ultimi figurano Germania, Regno Unito, Francia e Italia. Per Regno Unito e Francia vale quanto detto sopra riguardo alla carenza di alcuni dati che ne sottodimen-

GRAFICO 2 - ITALIA E SPAGNA OPPOSTI OUTLIER

(Quote % su popolazione 2024 e immigrazione 2011-23)



Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati Eurostat, ONU

sionano i livelli effettivi di immigrazione. La Germania non è molto distante dalla bisettrice, e attrae molti cittadini dall'Europa dell'Est¹⁰ per soddisfare il proprio fabbisogno di abitanti e lavoratori. L'Italia è la vera outlier, perché attrae dagli altri Paesi avanzati europei una quota di immigrati che è un sesto di quello che la sua stazza demografica potrebbe consentirle.

Dal lato opposto, cioè sopra la riga ci sono Austria, Belgio, Paesi Bassi, Svizzera e Spagna. Il Belgio gode anche del "vantaggio Bruxelles", sede di molte istituzioni dell'Unione europea, e l'Austria attrae grazie anche alla lingua che condivide con le aree confinanti di Germania, Svizzera e Alto Adige, oltre alla qualità della vita della capitale (sempre in testa alle classifiche internazionali della miglior città in cui vivere). Della baricentricità della Svizzera si è già detto; qui ricordiamo che, oltre ai trasferimenti di residenza, la Confederazione accoglie moltissimi transfrontalieri da tutte le nazioni confinanti, per le alte retribuzioni che in termini reali aumentano se si continua a vivere nei Paesi confinanti che hanno prezzi decisamente inferiori.

Nuovamente, la Spagna è il caso di outlier positivo, perché ha una quota sul totale degli immigrati nei Paesi qui considerati che è del 50% più elevata di quello che sarebbe spiegabile con la sola dimensione.

La seconda considerazione riguarda le destinazioni che maggiormente attraggono gli italiani. Nell'ordine sono: la Spagna e, appena più sotto, la Germania, quasi un quarto del totale ciascuna; poi il Regno Unito, la Svizzera e la Francia, tutte con quote superiori al 10%. Più distanti, ma ugualmente rilevanti data la loro minore dimensione, Belgio e Paesi Bassi.

La terza considerazione è legata alla natura stessa dei dati. Infatti, questi riguardano, come detto all'inizio, tutte le coorti di età. Ciò significa che una quota non marginale di migranti dai Paesi europei avanzati può essere attratta da fattori relativi al clima e al costo della vita, che consentono di godere di una migliore qualità della vita in vecchiaia, una volta ritirati dal lavoro. Mentre il presente Rapporto è incentrato sull'attrattività per i giovani. È opportuno, quindi, spostare l'analisi sui dati riguardanti i soli giovani (18-34 anni), che sono più incompleti ma del tutto pertinenti all'oggetto di studio.

Le preferenze rivelate dei giovani

Per cogliere le preferenze rivelate dalle scelte migratorie dei giovani (18-34 anni) si è effettuata un'estrazione dalla banca dati Eurostat analoga a quella utilizzata per la popolazione di tutte le età, limitata ovviamente alle coorti rilevanti, che nella banca dati sono 20-24 anni, 25-29 anni e 30-34 anni. Questa estrazione presenta, tuttavia, alcune rilevanti lacune, perché quattro Paesi non forniscono statistiche di immigrazione suddivise per cittadinanza e per età: Austria, Francia, Irlanda e Regno Unito. Due dei quali (Francia e Regno Unito) sono poli di forte immigrazione dei giovani italiani, come emerge dalle statistiche sull'emigrazione fornite dall'ISTAT.

Per sopperire a queste carenze si sono riempite le caselle mancanti con i dati di emigrazione di tutti gli altri Paesi verso questi quattro. Pur nella consapevolezza che tali statistiche sulla provenienza sono sì suddivise per età ma non per cittadinanza. L'assunzione, quindi, è che chi emigra dal Paese A al Paese B sia di cittadinanza del Paese A, il che non

10 Nel 2023 in Germania sono giunti oltre 200mila cittadini da Bulgaria, Repubblica Ceca, Slovacchia, Slovenia, Polonia, Romania, Ungheria, Croazia, contro i 61mila in Spagna, i 42mila in Austria, i 32mila in Italia e i 22mila in Belgio. I dati del 2023 sono in linea con quelli degli anni precedenti.

corrisponde alla realtà ma ne costituisce una buona approssimazione, come si è spiegato in precedenza, data la non coincidenza tra provenienza e cittadinanza. Anche questo accorgimento, come si vedrà, non consente di riempire tutti i vuoti, ma certamente colma i più importanti.

In questo paragrafo si riportano i risultati (Tavola 6) dell'estrazione delle immigrazioni nei vari Paesi integrata con l'estrazione delle emigrazioni verso Austria, Francia e UK, così da riempire i vuoti. Il confronto effettuato con i risultati senza tale integrazione fa emergere che cambia, naturalmente la posizione di tali tre Paesi nella graduatoria di attrattività; ma il quadro con l'integrazione da un lato è più realistico e dall'altro non muta sostanzialmente la posizione dell'Italia.

Dalla Tavola 6 emerge che la meta preferita dei giovani cittadini dei Paesi avanzati europei+USA, è la Germania, con il 20,0% dei movimenti (media ponderata delle frequenze, ul-

TAVOLA 6 - FLUSSI MIGRATORI DI GIOVANI TRA I PRINCIPALI PAESI AVANZATI EUROPEI

(Quote % delle nazionalità in colonna immigrate[^] nei Paesi in riga; 20-34 anni, entrambi i generi, calcolate sui dati medi del periodo 2011-23)

	Belgi	Danesi	Tedeschi	Irlandesi	Spagnoli	Francesi	Italiani	Olandesi	Austriaci	Svedesi	Svizzeri	Britan- nici	Statuni- tensi	Media *	Media **
Belgio		2,4	2,5	7,0	5,3	25,3	4,3	21,4	2,5	1,9	1,3	4,7	5,5	7,0	8,3
Danimarca	0,8		3,3	4,4	2,3	2,2	1,8	2,3	2,0	12,6	1,0	4,9	4,4	3,5	3,2
Germania	6,0	14,4		28,1	18,0	18,6	22,9	16,8	65,9	11,4	9,7	23,2	33,8	22,4	20,0
Spagna	4,9	6,3	7,1	22,1		16,3	24,0	8,1		8,9	3,8	30,0	26,6	14,4	15,4
Francia	53,4	21,6	11,4	0,0	20,8		7,3	11,8		5,4	54,6			20,7	15,1
Italia	0,7	0,9	1,3	2,7	2,8	2,6		1,0	2,1	1,1	1,0	3,9	3,5	2,0	1,9
Paesi Bassi	9,4	6,2	11,5	23,5	8,3	7,8	6,3		5,9	6,4	2,7	16,6	12,7	9,8	9,9
Austria	2,2	6,5	21,2	0,0	4,6		1,1	1,1		20,3				7,1	6,4
Svezia	1,0	0,0	3,4	5,3	2,1	2,8	1,5	3,6	18,6		0,9	6,2	4,9	4,2	3,4
Svizzera	4,0	4,0	25,6	6,9	6,2	24,3	11,5	3,9	3,0	6,0		10,5	8,7	9,6	14,7
Regno Unito	16,0	33,8	11,0		27,7		17,4	26,3		24,2	23,2			22,4	16,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		100,0
Quota citt.	6,6	1,9	20,3	1,4	16,8	12,7	26,9	7,0	2,5	3,3	4,3	6,6	6,5		
ISFM	0,8	0,6	1,0		1,1	0,8	14,5	0,7	0,4	1,0	0,3	0,4			

*Nota: ISFM=Indice di simmetria dei flussi migratori, ottenuto come rapporto tra il numero di emigrati cittadini del Paese in riga e il numero di cittadini immigrati nello stesso Paese delle cittadinanze in colonna; * semplice; ** ponderata per il peso di ciascuna cittadinanza al flusso totale*

Fonte: elaborazioni REF Ricerche su dati EUROSTAT

tima colonna a destra), seguita dal Regno Unito (16,9%) dalla Spagna (15,4%), dalla Francia (15,1%) e dalla Svizzera (14,7%). L'Italia è ultima, con l'1,9%, sotto la Danimarca (3,2%) e la Svezia (3,4%). In compenso i giovani italiani contribuiscono al totale dei flussi migratori con più di un quarto (26,9%, penultima riga), seguiti dai tedeschi (20,3%) e più distanziati dagli spagnoli (16,8%) e dai francesi (12,7%). La Germania, d'altra parte, è demograficamente molto più grande e ha, quindi, anche la quota più alta di giovani sul totale dei Paesi (oltre un quinto), mentre per i cittadini spagnoli si deve considerare che molti sono in realtà originari del Sud America e si avvalgono del passaporto spagnolo per avere accesso a tutta la UE. L'Italia ha una quota del 13% sul totale dei giovani abitanti dei Paesi presi in esame qui.

Il risultato combinato della ridotta preferenza per l'Italia come meta di trasferimento dei giovani e dell'alto contributo degli italiani al movimento è un **altissimo ISFM per**

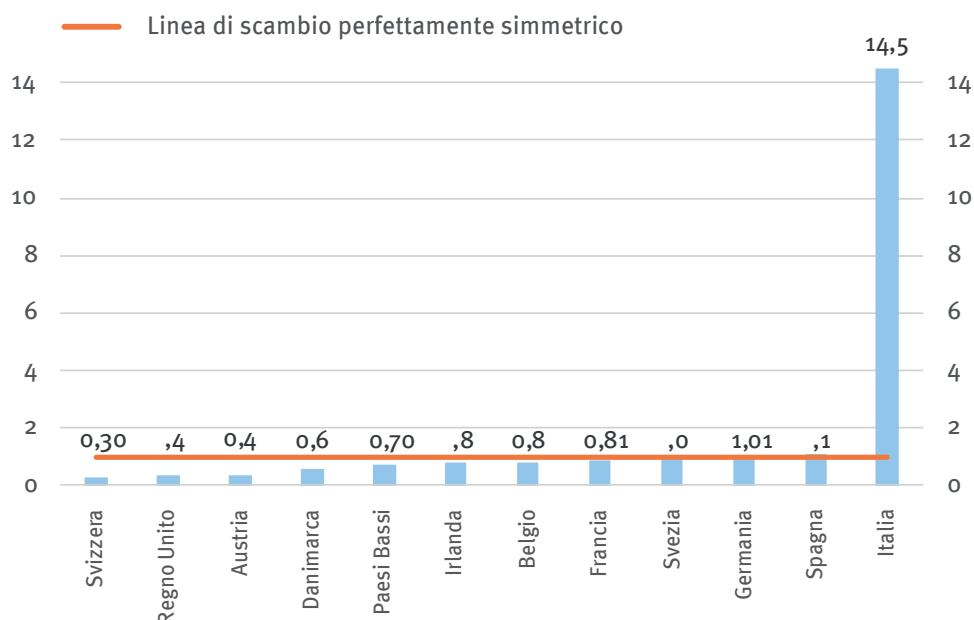
L'Italia: arriva nel Bel Paese un giovane cittadino degli altri Paesi avanzati ogni 14,5 giovani cittadini italiani che vanno fuori Italia (ultima riga). In fondo alla classifica per ISFM, con il rapporto più basso e quindi con l'attrattività più elevata, c'è la Svizzera (0,3 giovani svizzeri per ogni giovane straniero), seguita da UK e Austria (0,4; Grafico 3). Sul significato dell'ISFM si rimanda al paragrafo precedente.

Il confronto tra le scelte dei giovani e quelle delle persone di ogni età fa emergere alcune significative differenze, intuitivamente indicate in precedenza. Infatti, tra i giovani la Spagna è meno preferita rispetto al totale dei migranti, mentre lo sono di più Germania, Regno Unito, Francia e Svizzera, confermando che quella abbia un ruolo significativo come luogo di buen retiro.

Ciò è confermato dal confronto tra gli ISFM della Tavola 5 e della Tavola 6. Per la Spagna si passa da 0,5 per tutte le età a 1,1 per i giovani, anche se va tenuto presente, come detto sopra, che tra questi ultimi non è trascurabile la quota di cittadini spagnoli originari del Sud America (è più difficile che una persona di età più elevata decida di venire da là in Europa, mentre la ricerca di migliori opportunità è una motivazione forte per i giovani). ISFM molto diversi ci sono anche per la Svizzera: 0,1 per tutte le età contro 0,3 per i soli giovani, suggerendo un meno sospettabile ruolo di rifugio nella vecchiaia (o forse scelte lavorative in età più adulta). All'opposto cala l'ISFM, e quindi aumenta l'attrattività, nel passaggio da tutte le età ai giovani per lo UK (da 0,7 a 0,4). Per l'Italia, invece, accade l'opposto: l'ISFM sale da 10 a 14,5, cioè è un poco più attrattiva per le persone meno giovani

GRAFICO 3 - PER L'ITALIA SCAMBIO INEGUALE/B

(Rapporto tra flussi di immigrazione, giovani 20-34enni*)



*Emigrati dei cittadini del Paese divisi immigrati nello stesso Paese dei cittadini degli altri Paesi

Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

che per i giovani, il che vuol dire implicitamente è considerata meglio come luogo dove vivere nell'età anziana che per lavorare e costruire la propria esistenza.

I flussi migratori dei giovani, così come quelli della popolazione di tutte le età, sono naturalmente proporzionali alla dimensione demografica sia del Paese di partenza sia di quelli di arrivo. Per quello di partenza, per l'ovvia ragione di limite alla grandezza di tali flussi. Per quelli di arrivo perché, come spiegato nel paragrafo sulle migrazioni per tutte le età, la stazza della popolazione è un buon proxy delle opportunità economiche e del fabbisogno di lavoratori, stante il fatto che analizziamo Paesi con livelli di reddito pro-capite simili. In aggiunta a queste ragioni, valide per tutte le età, giocano nel caso dei giovani fattori agglomerazione. Infatti, i giovani tendono ad andare dove già c'è una elevata concentrazione di giovani. Questo per due ordini di motivi.

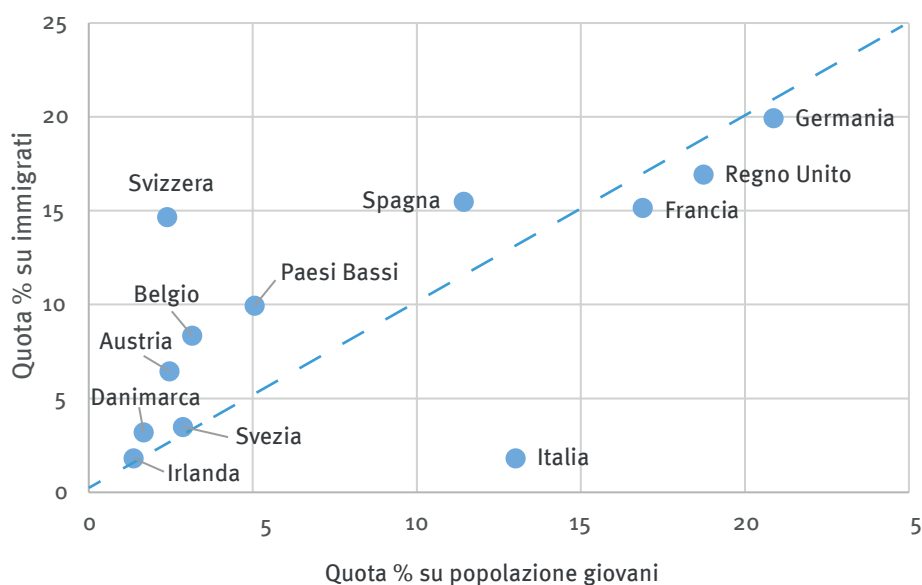
Il primo ordine di motivi è che, se in un Paese ci sono molti giovani, è altamente probabile che tale Paese si sia dato un assetto economico, sociale, istituzionale che sia adatto a coinvolgere pienamente i giovani stessi. E questo assetto attrae altri giovani.

Il secondo ordine è simile a quello che gli economisti chiamano fattori di agglomerazione. I giovani interagiscono tra loro con molta maggiore facilità sia riguardo al lavoro che al tempo non di lavoro e quindi tendono a concentrarsi geograficamente.

Per verificare l'importanza di tali motivi si sono poste in relazione la quota di giovani che sono attratti da ciascuno dei Paesi qui esaminati con il peso sul totale dei giovani dell'insieme dei Paesi considerati. Tale relazione è rappresentata dal Grafico 4, nel quale viene confermata la forza di attrazione costituita dalla stazza demografica di giovani, cosicché i Paesi con un'alta quota di giovani attraggono più giovani; Germania, Regno Unito, Francia, Svezia, Danimarca e Irlanda sono tutti prossimi alla bisettrice. Spagna, Paesi Bassi, Belgio e Austria attraggono più giovani di quanto la loro quota di giovani dovrebbe assicurare loro, e la Svizzera ancora di più.

GRAFICO 4 - GIOVANI ATTIRANO GIOVANI, NON IN ITALIA

(Quote % su popolazione 2024 e immigrazione 2011-23, 20-34enni)



Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati Eurostat

L'unico Paese che viola questa regola è l'Italia, che ha una quota sull'insieme dei giovani proporzionale alla sua stazza demografica e che invece attrae pochissimi giovani cittadini di tutti gli altri sistemi europei avanzati più gli USA. Una riprova della scarsa attrattività italiana.

Dunque, l'estensione dello sguardo ai flussi migratori di giovani tra i Paesi avanzati europei e il calcolo del rapporto di scambio puntano in direzione dello scarso grado di attrattività dell'Italia.

Sono state considerate le cittadinanze dei principali Paesi europei destinazione dei flussi migratori dei giovani italiani, nonché quella statunitense, essendo gli USA una delle mete più gettonate. L'idea di partenza è stata di verificare se tra questi Paesi ci fosse una simmetrica circolazione di persone, la quale rappresenterebbe la negazione *in nuce* dell'esistenza di differenti capacità attrattive.

L'analisi dei dati consente di affermare che ci sia tale simmetria circolatoria tra alcuni Paesi, con scambi quasi paritari, sebbene ovviamente non bilateralmente. Tra questi Paesi ci sono Belgio, Germania, Francia, Spagna, Paesi Bassi, e Svezia, che hanno un ISFM di giovani immigrati di altre cittadinanze e giovani emigrati della loro cittadinanza prossimi all'unità. Ci sono poi alcuni Paesi che per ragioni di collocazione geografica e linguistiche hanno una maggiore capacità di attrarre giovani. In particolare: Svizzera, Regno Unito, Austria e Danimarca. L'Austria vanta la rinomanza di Vienna come una delle città dove migliore è la qualità della vita.

L'Italia, invece, partecipa alla circolazione di giovani in modo totalmente e gravemente asimmetrico: come fornitrice anziché come attrattrice di giovani. Questo fatto è evidenziato sia dall'alta quota di giovani italiani sul totale dei giovani dei Paesi considerati che sono emigrati, sia dalla bassissima quota di giovani di altre cittadinanze che scelgono l'Italia, sia dall'alto rapporto tra il numero dei giovani italiani emigrati nell'insieme degli altri Paesi e il numero di giovani delle altre cittadinanze arrivati in Italia (rapporto pari a 15, reciproco di ISFM pari a 0,0069, contro 0,0999 per tutte le età).

Un'ulteriore prova di tale patologica asimmetria è costituita dall'ampio scarto tra la quota di giovani che vivono in Italia e quella dei giovani che dai Paesi europei avanzati più gli USA decidono di trasferirsi in Italia.

APPROFONDIMENTO 2 - MOBILITÀ INTERNAZIONALE

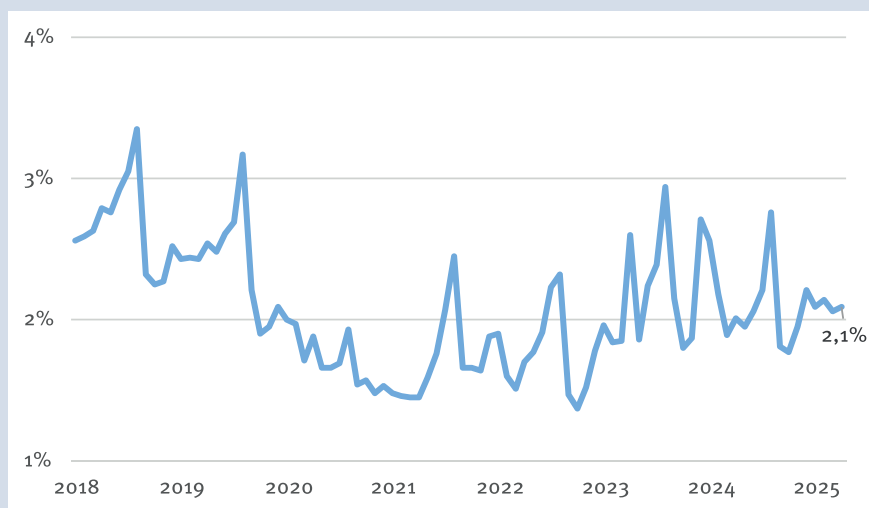
di Gianluca Bonacchi

A cura di Indeed

In un contesto globale dove l'interesse per la mobilità professionale internazionale è in netto calo, il mercato del lavoro italiano presenta una dinamica anomala. Mentre a livello mondiale la quota di ricerche di lavoro oltre confine è crollata dal 3,4% di agosto 2024 al 2,3% di marzo 2025, invertendo la crescita post-pandemica, l'Italia mostra una doppia tendenza opposta: da un lato, una stagnante e bassa attrattività per i talenti stranieri; dall'altro, un desiderio crescente dei suoi professionisti di cercare opportunità all'estero¹¹.

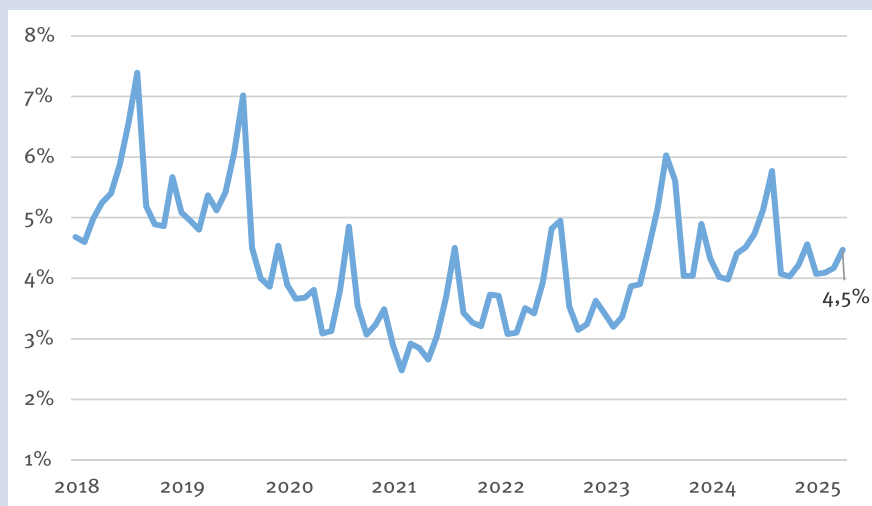
11 Metodologia: Valutiamo l'interesse dei candidati stranieri monitorando la quota di clic totali sugli annunci di lavoro su Indeed in un determinato paese da parte di utenti con indirizzi IP situati al di fuori di quel paese. I candidati la cui posizione geografica non poteva essere determinata sono stati esclusi dall'analisi. Tutti i dati sono riepilogati su base mensile, salvo diversa indicazione.

**RICERCHE DALL'ESTERO IN PERCENTUALE SUL NUMERO TOTALE DI RICERCHE EFFETTUATE SUL SITO ITALIANO
FINO AD APRILE 2025**



Fonte: Indeed

**RICERCHE DI LAVORO FUORI ITALIA IN PERCENTUALE SUL NUMERO TOTALE DI RICERCHE EFFETTUATE DALL'ITALIA
FINO AD APRILE 2025**



Fonte: Indeed

L'interesse dei candidati esteri per le posizioni lavorative in Italia è stagnante dal 2020, dopo un calo registrato tra il 2018 e il 2021. Complessivamente, la quota di ricerche di lavoro verso l'Italia da parte di persone residenti all'estero è scesa dal 2,6% del 2018 al 2,1% di aprile 2025. Questo dato è notevolmente inferiore a quello di altre grandi economie europee come la Germania, con una fetta di traffico estero del 4,3% e la Francia (3,7%).

Se molti paesi possono fare affidamento su un flusso migratorio in entrata per rispondere alla crescente domanda di personale in discipline STEM, l'Italia risulta attrattiva in tipologie di ruoli diversi, attirando principalmente persone nel mondo delle vendite, della ristorazione e nel settore amministrativo, che valgono rispettivamente il 16%, 12% e 8% del totale delle ricerche dall'estero.

L'interesse proviene principalmente da paesi europei. La Germania è il primo paese per quota di ricerche verso l'Italia, generando il 10,7% di tutti i click provenienti dall'estero. Seguono la Francia (10%), il Regno Unito (9%) e la Spagna (6,5%). I flussi non sono comunque costanti, con i cali maggiori registrati dal Regno Unito (-1,3pp) e Stati Uniti (-1,2pp).

In modo speculare, i professionisti basati in Italia guardano sempre più oltre confine. Dopo un calo tra il 2018 e il 2021, le ricerche di lavoro verso l'estero sono aumentate costantemente, raggiungendo il 4,4% del totale delle ricerche effettuate dall'Italia ad aprile 2025, valore più del doppio rispetto al flusso in entrata.

Un'importante causa di questo fenomeno è legata alle sfide strutturali del mercato italiano, in particolare alla questione retributiva. Con stipendi tra i più bassi dell'Eurozona, l'Italia non solo non riesce ad attrarre talenti ma spinge i propri a cercare condizioni economiche e opportunità di crescita migliori altrove. Questa tendenza è confermata da una recente indagine commissionata da Indeed e che ha visto 1000 persone intervistate, secondo cui il 45% dei lavoratori in Italia si ritiene sottopagato e il 44% sarebbe disposto a trasferirsi anche all'estero per uno stipendio migliore.

APPROFONDIMENTO 3 - TRASPARENZA SALARIALE

di Gianluca Bonacchi

A cura di Indeed

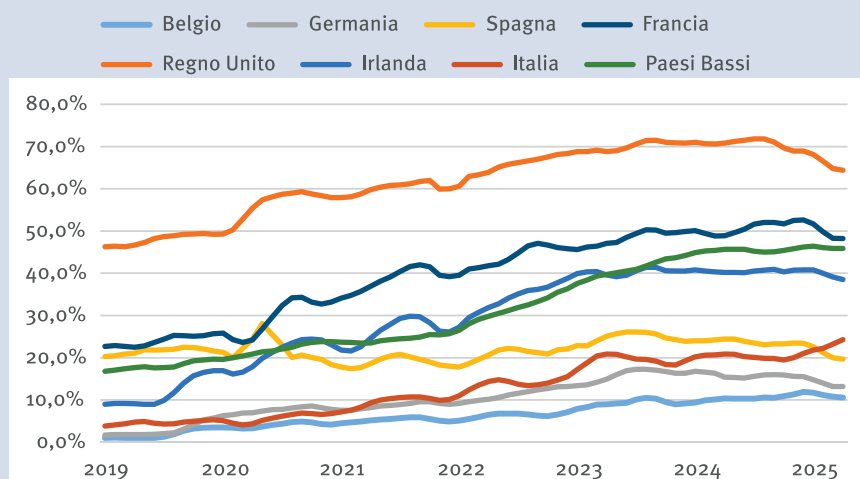
Dopo due anni di rallentamento, nel 2025 la quota di annunci di lavoro in Italia con indicazioni esplicite sulla retribuzione (trasparenza salariale) è tornata a crescere, raggiungendo il 24,3% a giugno 2025¹². Nonostante l'aumento, il dato colloca l'Italia nelle ultime posizioni in Europa, con una percentuale significativamente inferiore rispetto, ad esempio, al Regno Unito (64,4%) e alla Francia (48,2%), e più vicina alla Germania, ultimo in classifica tra i Paesi analizzati con il 13,2%.

¹² Calcoliamo la quota di trasparenza salariale negli annunci di lavoro dividendo il numero di annunci unici che riportano una retribuzione per il numero totale di annunci unici pubblicati in un determinato mese. Le informazioni sulle retribuzioni sono estratte dagli annunci pubblicati su Indeed. La mappa di calore include solo le categorie professionali con più di 100 osservazioni complessive in tutti i Paesi. Il gruppo retribuzione "bassa" corrisponde al terzo inferiore della distribuzione, il gruppo "media" al terzo centrale e il gruppo "alta" al terzo superiore.

Includendo nei calcoli anche i riferimenti ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), pratica diffusa in Italia per fornire un'indicazione del quadro retributivo, la quota di annunci "trasparenti" cresce di soli tre punti percentuali, senza modificare la posizione del Paese nel confronto internazionale.

TRASPARENZA SALARIALE: QUOTA % DI ANNUNCI DI LAVORO CON INFORMAZIONI SALARIALI DIRETTE

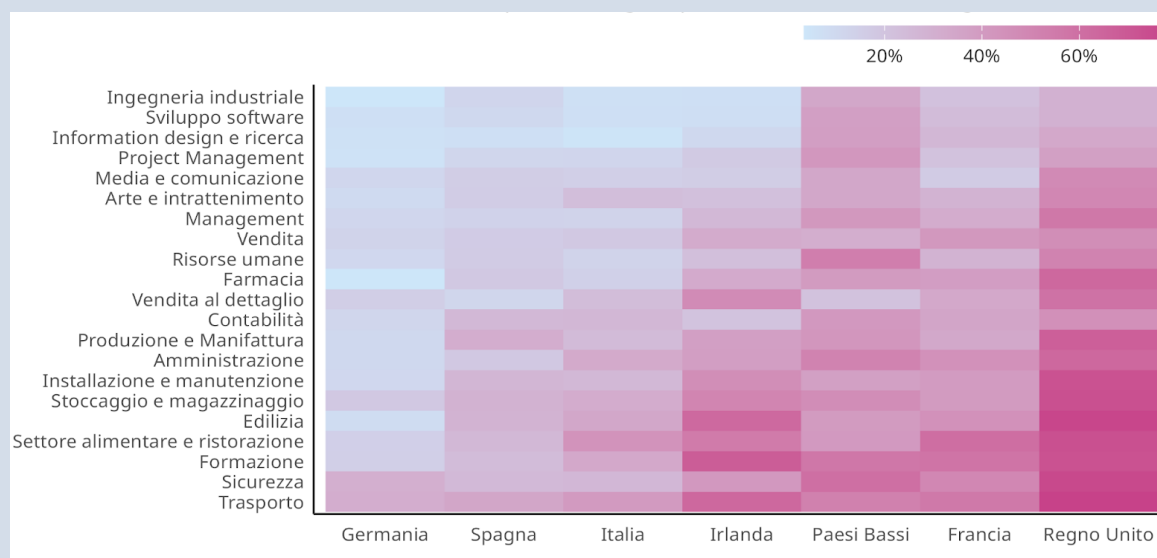
media mobile 3 mesi



Fonte: Indeed

SETTORI OCCUPAZIONALI VARIANO AMPIAMENTE NELLE PRATICHE DI DIVULGAZIONE DEGLI STIPENDI

Quota di annunci di lavoro con indicazione dello stipendio, categorie professionali selezionate, mag.2025



Fonte: Indeed

6

PERCEZIONE DELLA PROPRIA CONDIZIONE E PROPENSIONE A SPOSTARSI ALL'ESTERO: I GIOVANI ITALIANI IN UN QUADRO COMPARATIVO INTERNAZIONALE

di Alessandro Rosina, Emiliano Sironi

Le sfide di questo secolo, quello in cui sono nati e cresciuti i membri della generazione Z, si vincono con la promozione di una piena partecipazione dei giovani nella società e nel mercato del lavoro¹. Il capitale umano delle nuove generazioni è elemento centrale per lo sviluppo economico e sociale. I Paesi che meno si impegneranno con politiche adeguate in tale direzione si troveranno con una riduzione del rinnovo qualificato della forza lavoro, poca capacità attrattiva, bassa sostenibilità del sistema sociale, forte esposizione al rischio di povertà in età anziana².

Dato che in tutte le economie mature avanzate, con le quali l'Italia si confronta, la consistenza delle nuove generazioni (processo di "degiovanimento"³) è in costante riduzione, la competizione ad attrarre giovani ben formati o con alte potenzialità andrà sempre più ad aumentare.

Il degiovanimento quantitativo (minor peso demografico) è strettamente legato al degiovanimento qualitativo (inadeguati livelli di formazione e valorizzazione)⁴. Dove, infatti, si investe meno sulle nuove generazioni, si offrono meno opportunità e si è meno attrattivi, i giovani rischiano di avere percorsi formativi e di carriera deboli, ma anche minor condizioni e risorse per formare una propria famiglia ed avere figli. Il che accentua ulteriormente gli squilibri demografici. Inoltre, chi vuole mantenere alte le proprie aspettative sarà maggiormente attratto da altre realtà, con conseguente ulteriore perdita quantitativa di giovani. "Il rischio è quello di scivolare progressivamente in un circolo vizioso: visto che il Paese non cambia, i giovani cambiano Paese, riducendo le possibilità di crescita e cambiamento. Una spirale negativa che può essere spezzata solo attraverso po-

1 Rosina A. (2013), "Politiche di attivazione delle nuove generazioni e incoraggiamento di scelte positive nel corso di vita", *la Rivista delle Politiche Sociali / Italian Journal of Social Policy*, 1-2/2013.

2 OCSE Employment Outlook 2025.

3 Rosina, A., Caltabiano, M., & Preda, M. (2010). "La geografia del degiovanimento". In G. Macchi Jànica (Ed.), *Geografia del popolamento. Casi di studio, metodi, teorie* (pp. 63–70). Fieravecchia.

Caltabiano, M., & Rosina, A. (2018). "The dejuvenation of the Italian population". *Journal of Modern Italian Studies*, 23(3), 295–311.

4 Rosina A. (2023), "La sfida demografica: politiche per evitare un irreversibile declino delle nascite", in *Fondazione Nord Est Rapporto 2023. La mappa delle possibilità infinite. Forze inesprese, attrezzi utili e percorsi fruttuosi*.

litiche che mirino alla reale valorizzazione del capitale umano delle nuove generazioni⁵”.

Ne deriva che i giovani si spostano da un'Italia con pochi giovani verso contesti in cui di giovani ce ne sono di più. E questo vale anche all'interno del nostro sistema paese con gli spostamenti da Sud verso Nord, dalle aree interne (urbane e montane) verso i grandi centri⁶.

Per capire caratteristiche e natura del fenomeno non bastano i dati ufficiali e gli indicatori sui flussi e sulle loro caratteristiche, abbiamo bisogno anche di informazioni soggettive fornite dai giovani stessi: su come percepiscono la loro condizione, su come vedono le loro prospettive in Italia e quali aspettative hanno rispetto a come realizzare i propri percorsi professionali e di vita.

L'Osservatorio giovani dell'Istituto G. Toniolo dal 2012 raccoglie in modo continuativo e sistemico dati sulle nuove generazioni, con approfondimenti tematici realizzati anche a livello comparativo attraverso indagini internazionali. Il tema della mobilità internazionale è stato trattato in varie occasioni. Di particolare rilevanza sono i dati analizzati nel capitolo “Studio e lavoro senza confini: generazione mobile”⁷ (scritto da Balduzzi e Rosina) pubblicato nel Rapporto giovani 2016. I dati presentati in tale contributo mostravano come oltre il 40% degli intervistati nei vari Paesi considerati (Italia, Spagna, Francia, Germania, Regno Unito) fosse pronto ad andare oltre confine per massimizzare le possibilità di adeguata occupazione. Tale valore arrivava a superare il 60% in Italia, mentre era circa la metà in Germania. La differenza era ricondotta alle diverse opportunità oggettive che si trovavano nei due Paesi. Veniva anche evidenziato come nelle nuove generazioni fosse marcato, in modo trasversale nei vari Paesi, l'aspetto positivo della scelta di mobilità, ovvero il poter fare nuove esperienze e confrontarsi con altre culture, ma con fattori legati alla necessità che sono maggiormente presenti in Italia (aspetto che connota gli expat, ovvero la mobilità internazionale da e tra i Paesi avanzati nel XXI secolo). Per l'Italia in tale capitolo viene affermato che “questa spinta all'uscita, più che alle condizioni attuali, sembra legata alla sfiducia nelle prospettive di un processo credibile di sviluppo del proprio contesto di origine al quale si possa partecipare come protagonisti positivi”.

Nel Rapporto Giovani 2017, nel capitolo “Leave or remain: integrazione, appartenenza e mobilità dei giovani europei”⁸, Rita Bichi ha analizzato l'atteggiamento delle nuove generazioni verso il confronto tra culture e la possibilità di un destino comune senza confini. Il punto di partenza è l'inatteso e, sotto vari aspetti, traumatico esito del referendum britannico del 13 giugno 2016. Il dibattito che ne è seguito si è concentrato intorno a tre temi principali: quali le implicazioni, a cosa sia dovuto lo scollamento tra previsioni e risultati effettivi, come interpretare il diverso voto generazionale. In un mondo che invecchia, il peso elettorale dei più maturi diventa sempre più rilevante. Brexit sembra in

5 Migliavacca, M., Rosina, A., & Sironi, E. (2015). “Condizione lavorativa e mobilità internazionale delle nuove generazioni italiane”, *Mondi Migranti*, (2), 53–78.

6 CNEL (2025), “Demografia delle aree interne e condizioni per un'inversione di tendenza”, Allegato tecnico a: Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud. (2025). *Piano Strategico Nazionale delle Aree Interne (PSNAI) 2021-2027*.

7 Balduzzi, P., & Rosina, A. (2016). “Studio e lavoro senza confini: generazione mobile”. In *La condizione giovanile in Italia. Rapporto Giovani 2016*, 157-182. Il Mulino.

8 Bichi, R. (2017). “Leave or remain: integrazione, appartenenza e mobilità dei giovani europei”. In *La condizione giovanile in Italia. Rapporto Giovani 2017*, 97-119. Il Mulino.

effetti un caso tipico: il futuro delle nuove generazioni è condizionato dalle scelte delle vecchie generazioni. L'indagine internazionale condotta (oltre che in Italia, anche in Spagna, Francia, Regno Unito, Germania e Polonia) qualche settimana dopo il referendum, consente di dare alcune risposte. Quello che emerge è il ritratto di una generazione che non vorrebbe chiudersi, ma aprirsi al futuro e al mondo con un'Europa politicamente più forte verso l'esterno e socialmente più solida all'interno. Una generazione che non vorrebbe confini, ma sviluppare un senso di multi-appartenenza e un confronto positivo tra culture. Una generazione consapevole anche delle difficoltà, disillusa nei confronti delle istituzioni, timorosa – soprattutto nelle sue componenti culturalmente e socialmente più fragili – di trovarsi abbandonata di fronte ai rischi di aperture e cambiamenti, senza poter davvero accedere a nuove opportunità. Anche in questa rilevazione si conferma la maggior propensione dei giovani italiani a cercare lavoro all'estero.

Il Rapporto Giovani 2019 torna sul tema degli expat, presentando i dati di una nuova indagine internazionale condotta a luglio 2018 in cui vengono anche chieste aspettative e attese immaginando la propria condizione all'età di 45 anni (su un campione rappresentativo della fascia 20-35 anni). I risultati rivelavano come un intervistato su quattro considerasse elevata la possibilità di trovarsi a 45 anni senza lavoro. «È interessante notare come tale valore sia relativamente basso tra chi è più vicino ai 20 anni ma cresce poi considerevolmente con l'età, salendo a oltre uno su tre dopo i 30. Di rilievo è anche l'effetto del titolo di studio: il timore di diventare adulti inattivi sale a quattro persone su dieci tra chi ha un titolo basso. (...). La Germania risulta il Paese con i giovani più ottimisti rispetto alla possibilità di essere economicamente attivi in età adulta (sono attorno al 90% coloro che si dimostrano «abbastanza» o «molto» convinti di ciò, contro il 75% per l'Italia). Questo quadro è ulteriormente confermato dalle attese sui redditi da lavoro, che vedono i giovani tedeschi molto meno ancorati su stipendi bassi rispetto ai coetanei spagnoli e italiani. I dati dell'indagine mostrano, inoltre, come i giovani italiani vedano maggiori possibilità di realizzazione lavorativa e dei progetti di vita in tutti gli altri grandi Paesi europei rispetto al proprio. Solo con la Spagna la situazione è considerata comparabile» (p. 10).

Nel Rapporto Giovani 2020 il tema è affrontato da Pasqualini e Licata nel capitolo «L'Italia delle partenze al di là delle origini: i millennials, expat nativi-cosmopoliti»⁹. Si tratta di fatto del bilancio di un decennio di osservazione del fenomeno attraverso i dati del Rapporto Giovani e del Rapporto Italiani nel Mondo della Fondazione Migrantes. Le autrici prendono in esame il contesto italiano, forniscono una lettura critica dei flussi di entrata e uscita, esaminano le motivazioni e le condizioni auspiccate per il ritorno. Ne esce il ritratto di un fenomeno con molte sfaccettature. Si mescola la necessità di partire con la voglia di confrontarsi con il mondo e prendere le misure del proprio valore. Troppo forti, in ogni caso, risultano i fattori legati alla necessità di partire e troppo compressa è la possibilità di scegliere sia di rimanere (senza rassegnarsi a lavori di basso profilo) sia di tornare, vedendo riconosciuta e valorizzata l'esperienza fatta all'estero. Viene anche analizzato l'impatto del lockdown imposto da Covid-19 sui progetti di mobilità dei giovani. Un impatto anche su questo versante maggiore rispetto ai coetanei europei. In particolare, circa il 45% degli italiani intervistati ha rinviato dopo il 2020 la decisione (già in programma) di cambiare città o Paese e il 39% l'ha annullata (sospesa sine die).

9 Pasqualini, C., & Licata, D. (2020). «L'Italia delle partenze al di là delle origini: i millennials, expat nativi-cosmopoliti». In *La condizione giovanile in Italia. Rapporto Giovani 2020*, 153-179. Il Mulino.

I dati del presente capitolo derivano da una indagine condotta a luglio 2025, progettata dall'Osservatorio giovani dell'Istituto G. Toniolo e condotta in collaborazione con Ipsos Italia¹⁰. Il questionario ha ripreso e aggiornato molte domande già presenti nella rilevazione presentata nel Rapporto Giovani 2019 (condotta nel 2018) e parte delle domande utilizzate dall'indagine della Fondazione Nord Est¹¹.

Nei paragrafi che seguono vengono presentati alcuni dei risultati principali comparativi e con approfondimento sull'Italia.

La percezione della propria condizione

A dichiarare di sentirsi nel complesso soddisfatto della propria vita è la grande maggioranza dei giovani intervistati tra i 18 e i 34 anni. Il dato è superiore al 70% per gli uomini e al 65% delle donne. Solo la Francia presenta valori più bassi (rispettivamente 65% e 62,4%).

Meno elevata, mantenendosi comunque maggioritaria, è la soddisfazione per l'inserimento nelle comunità locali con ruoli riconosciuti. Il valore più alto qui è quello della Spagna (69,5% per gli uomini e 61,8% per le donne), mentre quello più basso si riscontra di nuovo in Francia (rispettivamente 54,6% e 50,6%). In ogni caso i valori femminili risultano sistematicamente più bassi di quelli maschili.

Se si passa a considerare una soddisfazione convinta (voto da 8 in su in una scala da 1 a 10), si confermano i valori relativamente più alti della Spagna e più bassi per la Francia (**Tavola 2.1**). L'Italia sul versante femminile presenta valori simili alla Francia (attorno al 30% per la vita e al 21% per l'inserimento nella comunità locale). Sul versante maschile le risposte dei giovani italiani sono un po' migliori rispetto a quelle dei francesi, ma risultano peggiori rispetto a tutti gli altri Paesi considerati.

TAVOLA 2.1 - RISPOSTE ALLA DOMANDA "SU UNA SCALA DA 1 "PER NIENTE" A 10 "MOLTISSIMO", QUANTO SEI D'ACCORDO CON CIASCUNA DELLE SEGUENTI AFFERMAZIONI?"

Vari Paesi - Distribuzioni percentuali distinte per genere - Età 18-34										
	Italia		Germania		UK		Francia		Spagna	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Sono soddisfatto/a della mia vita	36,4	30,5	39,7	35,3	38,8	35,4	29,8	30,1	44,0	35,2
Sono ben inserito/a nella comunità locale con ruoli e compiti riconosciuti	26,9	21,4	28,7	25,7	29,5	23,7	23,2	20,6	31,2	26,8

10 Su un campione di giovani dai 18 ai 34 anni secondo quote rappresentative di genere, età, titolo di studio, condizione lavorativa e area geografica di residenza. La numerosità campionaria raggiunta è di 2.007 casi per l'Italia e di 1.000 casi per ciascuno degli altri quattro Paesi coinvolti (Germania, Francia, Regno Unito e Spagna).

11 Fondazione Nord Est. (2024). *I giovani e la scelta di trasferirsi all'estero. Propensione e motivazione*.

Le differenze tra Paesi dipendono verosimilmente non solo e tanto dai livelli oggettivi attuali ma anche dalla percezione di miglioramento relativo rispetto alle aspettative. Francia e Italia, da questo punto di vista, sembrano i contesti in cui i giovani si sentono più in difficoltà. La Spagna invece mostra una situazione più dinamica e positiva. Germania e Regno Unito difendono le proprie posizioni all'interno di economie più solide, pur con modelli sociali diversi.

Propensione ad andare all'estero

Il prendere in considerazione la possibilità di andare a vivere all'estero, per un periodo almeno superiore ai tre mesi, raggiunge livelli relativamente alti in tutti i Paesi. La possibilità quindi di fare esperienze oltre confine di vario tipo, per studio e per lavoro, fa parte di una disposizione introiettata dalle nuove generazioni. Meno del 30% in tutti i Paesi considerati nega tale eventualità. C'è comunque una fetta rilevante di indecisi.

Nel complesso prevale chi risponde positivamente (probabilmente o sicuramente sì), ma solo in Italia quest'ultima parte supera la metà dei rispondenti, sintomo di maggior insoddisfazione per il proprio contesto (**Tavola 3.1**).

TAVOLA 3.1 - RISPOSTE ALLA DOMANDA: "ANDRESTI O TORNERESTI A VIVERE ALL'ESTERO PER UN PERIODO SUPERIORE A TRE MESI CONSECUTIVI (ESCLUSE LE VACANZE DI PIACERE)?"

Vari Paesi - Distribuzioni percentuali distintamente per genere										
	Italia		Germania		UK		Francia		Spagna	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Sicuramente no	8,7	9,7	12,2	12,8	9,8	10,8	10,9	14,2	13,9	13,1
Probabilmente no	14,3	13,9	17,5	17,0	11,5	12,1	17,3	13,7	14,4	10,9
Non so, sono indeciso/a	23,8	25,2	28,2	30,3	32,2	31,5	30,1	25,1	28,8	34,8
Probabilmente sì	35,4	32,3	27,2	26,2	26,2	28,0	27,6	30,9	26,0	28,2
Sicuramente sì	17,8	19,0	14,8	13,6	20,3	17,6	14,1	16,1	16,8	13,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Risulta alta la disponibilità di adattamento rispetto ad un lavoro non pienamente in linea con il proprio percorso formativo. La maggioranza punta però ad una effettiva valorizzazione del proprio capitale umano lasciando il Paese di origine. Molto meno disponibili risultano gli intervistati sull'ottenere un reddito più basso rispetto a quello che avrebbero in Italia. Se è vero che l'aspetto economico non è spesso quello più importante nella decisione di lasciare il Paese di origine, è però anche vero che quella di uno stipendio adeguato rimane una condizione imprescindibile, seppur non la più importante, del lavoro. Le meno disposte ad accettare uno stipendio basso sono le giovani donne, che sono economicamente più svantaggiate nel nostro Paese (**Tavola 3.2**).

TAVOLA 3.2 - DISPONIBILITÀ AD ANDARE ALL'ESTERO RISPETTO AD ALCUNE CONDIZIONI. DISTRIBUZIONI PERCENTUALI DISTINTAMENTE PER GENERE

Campione italiano				
	Accettando un lavoro non in linea con la tua formazione		Accettando un lavoro con uno stipendio basso	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Sì	43,7	42,6	13,3	9,5
Sì, ma solo temporaneamente	42,5	45,2	31,4	32,4
No	13,8	12,3	55,3	58,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Percezione di attrattività dell'Italia rispetto agli altri grandi Paesi europei

Nel confronto con gli altri grandi Paesi europei non arriva al 12% la percentuale dei giovani italiani (18-34 anni) che ritengono che il proprio paese nel complesso offra maggiori opportunità di realizzazione dei propri obiettivi di vita (**Tavola 4.1**).

TAVOLA 4.1 - RISPOSTE ALLA DOMANDA: "RISPETTO ALL'ITALIA, QUANTA PROBABILITÀ HA UN/UNA GIOVANE DI REALIZZARE I PROPRI OBIETTIVI DI VITA NEI SEGUENTI PAESI"

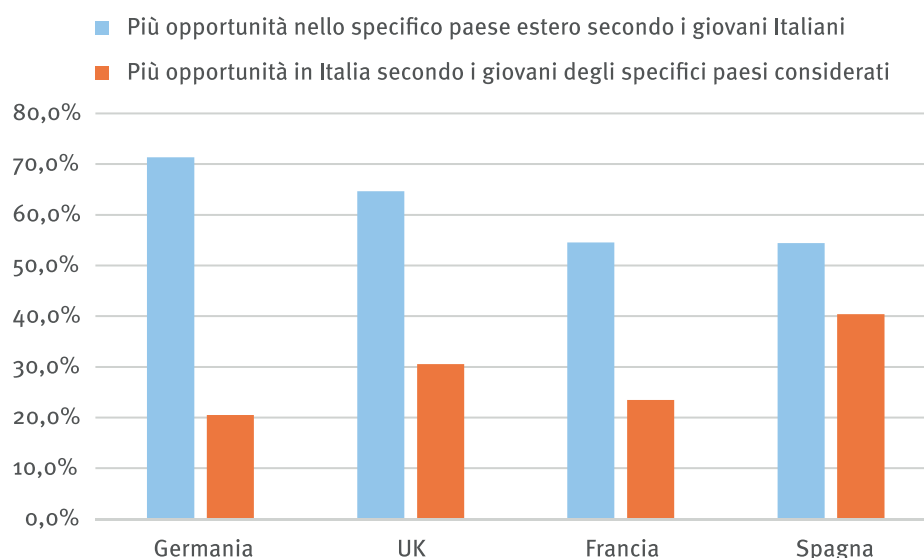
Dati percentuali - Italia				
	Germania	UK	Francia	Spagna
Meno che in Italia	8,5	11,0	10,2	11,7
Né più né meno che in Italia	20,1	24,4	35,3	33,8
Leggermente più che in Italia	34,2	38,0	37,3	36,3
Molto più che in Italia	37,2	26,6	17,2	18,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Spagna e Francia sono percepiti come meno lontani dall'Italia rispetto all'attrattività. In ogni caso oltre la metà dei rispondenti italiani pensa che in tali Stati le opportunità siano maggiori rispetto al nostro, mentre poco più di uno su tre le considera sostanzialmente analoghe (**Grafico 4.1**). La Germania è nettamente considerata più in grado di fornire condizioni migliori di realizzazione rispetto al rimanere nello Stivale. A ritenerlo è oltre il 70% dei rispondenti. Il Regno Unito occupa una posizione intermedia.

Nello stesso grafico è riportato il dato speculare dei giovani del campione degli altri Paesi, al fine di valutare quanto tedeschi, britannici, francesi e spagnoli vedono più opportunità di realizzazione in Italia rispetto al loro Paese. I tedeschi sono quelli che percepiscono l'Italia come meno attrattiva. Seguono francesi e britannici. I giovani spagnoli sono quelli più propensi a valutare più positivamente l'Italia rispetto al proprio Paese. Anche in questo caso rimane, però, ampio il divario rispetto a come specularmente gli italiani vedono le opportunità in Spagna. In definitiva, se la maggioranza degli italiani vede più opportunità altrove, in nessun Paese considerato la maggioranza degli intervistati vede migliori condizioni in Italia. Le distanze presentate nel **Grafico 4.1** possono essere considerate una misura dei divari di attrattività percepita.

GRAFICO 4.1 - RISPOSTE ALLA DOMANDA: “RISPETTO ALL’ITALIA, QUANTA PROBABILITÀ HA UN/UNA GIOVANE DI REALIZZARE I PROPRI OBIETTIVI DI VITA NEI SEGUENTI PAESI?”

Dati percentuali - Vari Paesi



È, inoltre, interessante notare come verso tutti i Paesi considerati siano più le ragazze a vedere migliori opportunità altrove (Tavola 4.2). Nel confronto relativo con tali contesti oltre alle disparità generazionali pesano evidentemente anche quelle di genere.

TAVOLA 4.2 - RISPOSTE ALLA DOMANDA: “RISPETTO ALL’ITALIA, QUANTA PROBABILITÀ HA UN/UNA GIOVANE DI REALIZZARE I PROPRI OBIETTIVI DI VITA NEI SEGUENTI PAESI?” PERCENTUALE DI CHI HA RISPOSTO “PIÙ CHE IN ITALIA”

Campione italiano

	Germania	UK	Francia	Spagna
Uomini	68,9	63,5	52,1	50,7
Donne	74,1	65,9	57,2	58,5
Diff. Donne - Uomini	5,2	2,4	5,1	7,8

La mobilità verso l'estero ha alla base fattori sia fattori di *push* che di *pull*. I primi sono aspetti considerati carenti o inadeguati nel luogo di origine che portano a lasciarlo soprattutto per necessità, perché mancano le condizioni per un lavoro dignitoso e una effettiva valorizzazione. Quando si parla nel dibattito pubblico di “talenti” o “cervelli in fuga” è soprattutto a questa condizione che si fa riferimento. I fattori di *pull* sono legati più alla dimensione della scelta che della necessità: si va altrove non per fuggire da qualcosa, ma per andare incontro ad esperienze di arricchimento, di apprendimento di una nuova lingua, di confronto con realtà e culture diverse, di allargamento del proprio network e dei propri orizzonti di vita.

I dati della **tavola 4.3** evidenziano come i fattori di *push* tendano ad essere quelli prevalenti. Alla domanda “Secondo te quali sono i motivi principali per cui una persona giovane

TAVOLA 4.3 - RISPOSTE ALLA DOMANDA “SECONDO TE QUALI SONO I MOTIVI PRINCIPALI PER CUI UNA PERSONA GIOVANE CHE VIVE NEL TUO PAESE DOVREBBE TRASFERIRSI A VIVERE ALL'ESTERO?”

Percentuali della motivazione principale, distintamente per genere - Campione italiano			
	Tutti	Uomini	Donne
Migliori opportunità di lavoro/nuovo lavoro	16,5	15,5	17,7
Maggior riconoscimento dei diritti civili ed efficienza del sistema di welfare pubblico	13,9	11,7	16,2
Migliore qualità della vita in generale	13,8	15,4	12,0
Desiderio di confrontarsi con contesti diversi e fare nuove esperienze di vita	9,7	8,6	10,8
Motivi legati al lavoro svolto in Italia (crescita lavorativa)	8,9	9,7	8,0
Apprendimento di una nuova lingua	8,8	9,1	8,4
Clima e ambiente più favorevoli	5,9	6,5	5,2
Formazione scolastica	5,2	5,4	5,0
Attrazione culturale	5,2	5,2	5,2
Altro	12,2	12,8	11,5
<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0

che vive nel tuo Paese dovrebbe trasferirsi a vivere all'estero?”, al primo posto si posiziona “Migliori opportunità di lavoro/nuovo lavoro”, seguito da “Maggior riconoscimento dei diritti civili ed efficienza del sistema di welfare pubblico”.

Quest'ultima voce aiuta anche a capire quali sono i motivi che spingono maggiormente le ragazze a vedere migliori opportunità altrove. È, infatti, la carenza in termini di diritti e di servizi di welfare, come quelli di conciliazione tra vita e lavoro, che pesa maggiormente su di esse. È, infatti, tale voce che registra il maggior divario di genere: è indicata come motivo dall'11,7% dei maschi e dal 16,2% delle femmine.

I motivi più di scelta che di necessità si posizionano su valori più bassi, seppur non trascurabili. La somma della voce “Desiderio di confrontarsi con contesti diversi e fare nuove esperienze di vita” con quella del “apprendimento di una nuova lingua” raccoglie meno di un rispondente su cinque. Circa il 12% indica motivi diversi da quelli elencati. Ciò segnala anche una ampia varietà delle ragioni per cui si sceglie di spostarsi in un altro Paese. Nessun item da solo va oltre il 17%.

È interessante anche notare che non esistono rilevanti differenze rispetto al titolo di studio e alla ripartizione geografica: il ranking delle risposte rimane sostanzialmente inalterato rispetto al livello di formazione e al luogo di residenza.

La voce “Migliori opportunità di lavoro/nuovo lavoro”, quella che più rappresenta i fattori di necessità (*push*), s'impone come il motivo principale anche in Spagna e con una percentuale uguale all'Italia. Tale motivo tocca, invece, il livello più basso in Germania (Tavola 4.4). In quest'ultimo Paese, assieme alla Francia, la percentuale più alta è quella che più rappresenta i fattori di scelta (*pull*), ovvero il “Desiderio di confrontarsi con contesti diversi e fare nuove esperienze di vita”. Per il Regno Unito la ragione principale è “Migliore qualità della vita in generale”. Assieme alla Germania è anche il Paese con più alta quota di persone che indicano “Altro” (quasi 1 su 5).

Il futuro altrove

Pesa una grande incertezza sul futuro dei giovani italiani. Proiettandosi all'età di 45 anni, quindi nel pieno della vita adulta, chi pensa che sicuramente avrà un lavoro è meno

TAVOLA 4.4 - RISPOSTE ALLA DOMANDA: “SECONDO TE QUALI SONO I MOTIVI PRINCIPALI PER CUI UNA PERSONA GIOVANE CHE VIVE NEL TUO PAESE DOVREBBE TRASFERIRSI A VIVERE ALL’ESTERO ANCHE SOLO PER UN PERIODO SUPERIORE A TRE MESI?”

Percentuali della motivazione principale, distintamente per Paese

	Italia	Germania	UK	Francia	Spagna
Migliori opportunità di lavoro/nuovo lavoro	16,5	9,2	13,0	12,5	16,5
Desiderio di confrontarsi con contesti diversi e fare nuove esperienze di vita	9,7	12,2	11,9	13,7	8,0
Apprendimento di una nuova lingua	8,8	7,8	5,1	11,5	10,1
Formazione scolastica	5,2	5,5	4,5	5,8	10,4
Migliore qualità della vita in generale	13,8	11,5	14,3	12,9	13,1
Clima e ambiente più favorevoli	5,9	3,7	6,2	5,7	2,9
Motivi legati al lavoro svolto nel proprio Paese (crescita lavorativa)	8,9	9,0	4,7	4,9	10,5
Attrazione culturale	5,2	10,0	7,5	6,7	3,7
Maggior riconoscimento dei diritti civili ed efficienza del sistema di welfare pubblico	13,9	6,7	9,5	9,6	11,8
Altro	12,2	24,5	23,3	16,8	12,8
<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

di uno su tre. Si sale al 42,2% per chi ritiene che probabilmente lo avrà. Una percentuale relativamente alta di intervistati risulta del tutto incerta (“non so”), mentre l’8,8% ritiene che sarà senza un impiego (**Tavola 5.1**).

TAVOLA 5.1 - RISPOSTE ALLA DOMANDA “IMMAGINATI A 45 ANNI IN ITALIA. PENSI CHE AVRAI UN LAVORO?”

Percentuali per genere - Italia

	Totale	Uomini	Donne
Sicuramente no	2,8	3,0	2,6
Probabilmente no	6,0	6,0	6,0
Non so	17,3	16,8	17,9
Probabilmente sì	42,2	42,0	42,4
Sicuramente sì	31,7	32,3	31,1
<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0

In questo caso c’è poca variabilità di genere, mentre conta molto il titolo di studio (**Tavola 5.2**). Chi si è fermato alla scuola dell’obbligo risponde che non avrà un lavoro con probabilità quasi doppia rispetto ai laureati (13,4% rispetto a 7,2%). Molto alto tra i primi è anche il numero di chi è del tutto incerto (27,6%) rispetto ai secondi (12%).

Preoccupante è anche il legame con l’età, che conferma quando già emerso in una indagine internazionale condotta a luglio 2018 con domande analoghe (risultati riportati nell’introduzione del Rapporto Giovani 2019¹²). Nel 2018 pensava con alta probabilità di avere un lavoro a 45 anni oltre il 40% di chi aveva da poco superato i 20 anni, un dato che

12 A. Rosina (2019). “Introduzione. Un ritratto dell’adulto italiano da giovane”. In *La condizione giovanile in Italia. Rapporto Giovani 2019*, 7-18. Il Mulino.

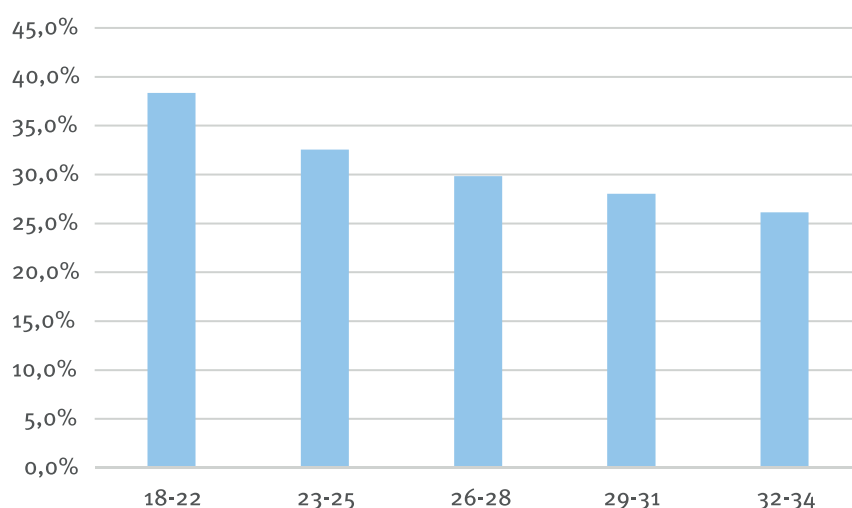
TAVOLA 5.2 - RISPOSTE ALLA DOMANDA “IMMAGINATI A 45 ANNI IN ITALIA. PENSI CHE AVRAI UN LAVORO?”

Percentuali per titolo di studio - Italia			
	Laurea	Diploma 4-5 anni	Altro titolo di studio
Sicuramente no	1,7	2,3	4,9
Probabilmente no	5,5	5,0	8,5
Non so	12,0	15,0	27,6
Probabilmente sì	43,0	44,3	36,9
Sicuramente sì	37,8	33,4	22,1
Totale	100,0	100,0	100,0

si riduceva fino a dimezzarsi via via che ci si spostava verso i 35 anni. Il corrispondente dato dell'indagine del 2025 è di 38% in età 18-22 anni e 26,2% in età 32-34 (**Grafico 5.1**).

GRAFICO 5.1 - RISPOSTE ALLA DOMANDA “IMMAGINATI A 45 ANNI IN ITALIA. PENSI CHE AVRAI UN LAVORO?”

Percentuali di chi risponde “Sicuramente sì” - Per classe d'età - Italia



È possibile anche fare un confronto per la stessa coorte tra le due rilevazioni. In particolare, la coorte di chi aveva attorno ai 25 anni nel 2018 e ne ha oggi attorno ai 32 è passata, rispetto all'aspettativa solida di avere un lavoro a 45 anni (“Sicuramente sì”), da circa il 30% a circa il 27%. Quella di chi aveva attorno ai 22 nel 2018 e ne ha oggi 29 è passata da oltre il 40% a circa il 22%.

Si tratta di dati che evidenziano una revisione al ribasso e un aumento dell'incertezza rispetto alle proprie prospettive future dei giovani italiani.

Immaginando, invece, di trasferirsi all'estero la probabilità di avere un lavoro migliora di poco, perché a spostarsi è chi, indipendentemente da dove si trova, punta ad avere un impiego. Tra chi pensa che avrà un impiego cambia, però, sensibilmente la qualità attesa del lavoro.

Alla domanda “Quanto pensi che ti soddisferà questo lavoro su una scala da 1-per niente a 10-moltissimo”, nello scenario di rimanere in Italia a dare un voto da 8 in su

è il 43,3% (mettendo uomini e donne assieme), mentre nello scenario in cui ci si immagina all'estero si sale a 56,7%. Ovvero, tra chi pensa che avrà un impiego a 45 anni, l'avere un lavoro altamente soddisfacente è una prospettiva indicata dalla minoranza se si rimane nel nostro Paese e, invece, da una larga maggioranza se ci si immagina all'estero (**Tavola 5.3**).

TAVOLA 5.3 - SODDISFAZIONE SU LAVORO E STIPENDIO A 45 ANNI (VOTO DA 8 A 10)

Per chi pensa che avrà un lavoro, distintamente nella prospettiva di rimanere nel proprio paese o di essere all'estero - Dati percentuali

Tavola 5.3.1 - Italia

	Uomini (in Italia)	Donne (in Italia)	Uomini (estero)	Donne (estero)
Soddisfazione lavoro in generale	44,7	41,8	57,7	55,8
Adeguatezza salario	35,0	30,0	58,6	59,6

Tav. 5.3.2 - Germania

	Tedeschi (in Germania)	Tedesche (in Germania)	Tedeschi (estero)	Tedesche (estero)
Soddisfazione lavoro in generale	46,6	42,5	46,5	40,1
Adeguatezza salario	39,2	29,6	40,2	31,8

Tav. 5.3.3 - Regno Unito

	Britannici (in UK)	Britanniche (in UK)	Britannici (estero)	Britanniche (estero)
Soddisfazione lavoro in generale	54,8	44,4	54,8	48,1
Adeguatezza salario	48,9	38,0	52,1	41,2

Tav. 5.3.4 - Francia

	Francesi-uomini (in Francia)	Francesi-donne (in Francia)	Francesi-uomini (estero)	Francesi-donne (estero)
Soddisfazione lavoro in generale	39,7	34,8	45,2	42,0
Adeguatezza salario	29,9	26,1	39,2	35,7

Tav. 5.3.5 - Spagna

	Spagnoli (in Spagna)	Spagnole (in Spagna)	Spagnoli (estero)	Spagnole (estero)
Soddisfazione lavoro in generale	53,7	44,9	50,9	50,3
Adeguatezza salario	43,2	37,5	58,2	54,0

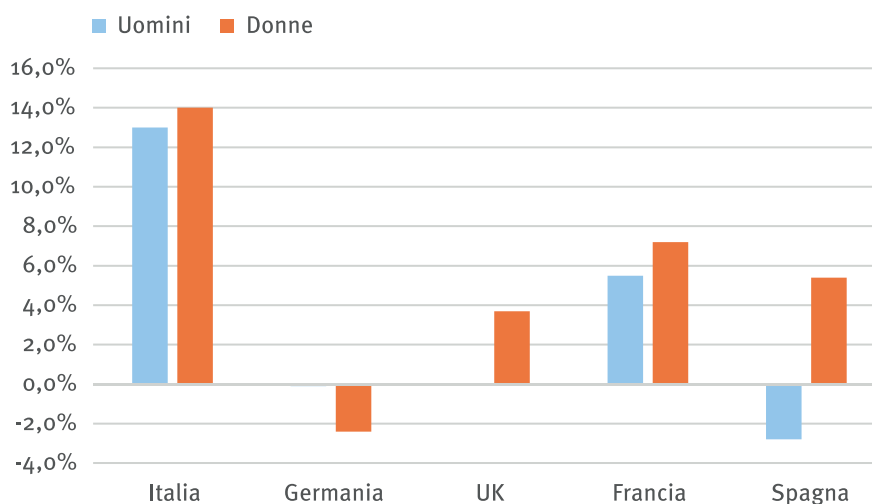
Riguardo alla adeguatezza dello stipendio il dato corrispondente (voto di soddisfazione da 8 a 10) è di 32,6% in Italia e 59,1% all'estero. Interessante anche notare che questo secondo valore (scenario all'estero) è addirittura leggermente maggiore per le donne rispetto agli uomini, mentre ci sono circa 5 punti percentuali a sfavore delle donne nel primo dato (scenario in Italia). Questo indica, di nuovo, una percezione femminile di disparità di genere più bassa oltre confine rispetto al nostro Paese.

Il livello di soddisfazione e di adeguatezza del salario possono essere diversi nei vari contesti nazionali, dipendenti da vari fattori specifici. Ciò che qui è di interesse è però la percezione di quanto la condizione possa migliorare andando all'estero per i giovani dei diversi Stati considerati e di come tale percezione si differenzi rispetto a quella dei giovani italiani.

Nelle Tavole 5.3.1-5.3.4 sono riportati i dati dei vari Paesi indagati e nei Grafici 5.2-5.3 è rappresentata la differenza, in punti percentuali, tra quanto ci si immagina a 45 anni con un lavoro soddisfacente e con un salario adeguato rimanendo dentro ai confini o andando all'estero.

GRAFICO 5.2 - DIFFERENZE (IN PUNTI PERCENTUALI) SU SODDISFAZIONE NEL LAVORO A 45 ANNI (VOTO DA 8 A 10) NELLA PROSPETTIVA DI ANDARE ALL'ESTERO RISPETTO A RIMANERE NEL PROPRIO PAESE

Distintamente per genere



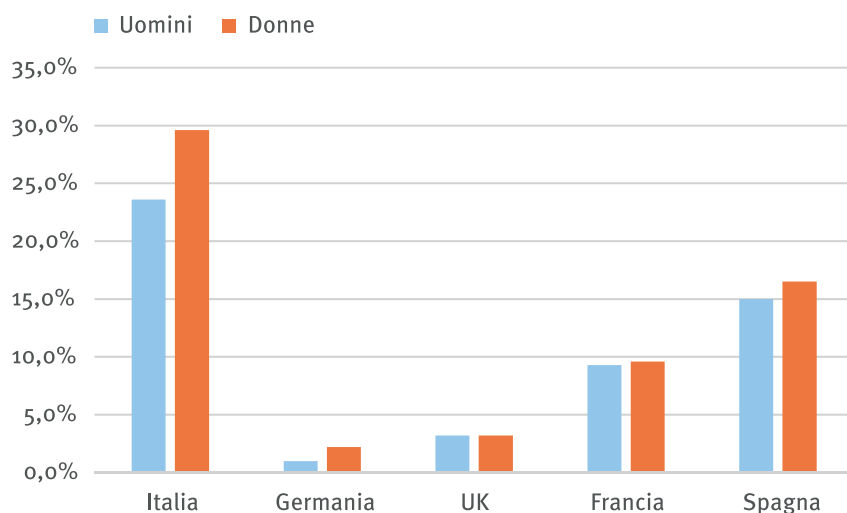
I risultati evidenziano in modo molto chiaro la percezione di netto miglioramento nell'andare all'estero per i giovani italiani rispetto ai coetanei di tutte gli altri grandi Paesi europei. Al contrario, per i giovani tedeschi il miglioramento nello spostarsi è basso o addirittura negativo. Simile è la situazione del Regno Unito. Questo è del resto coerente con i dati Istat sulle destinazioni dei giovani italiani verso l'estero¹³. Francia e Spagna si collocano in situazione intermedia (si veda anche il Capitolo 5).

Da segnalare come, a parte l'eccezione della Germania sulla soddisfazione per il lavoro, ad essere insoddisfatte e a ritenere che si possano ottenere migliori condizioni altrove siano soprattutto le donne. Il divario maggiore si riscontra nei Paesi mediterranei (in Spagna sulla soddisfazione per il lavoro, in Italia sull'adeguatezza salariale).

¹³ <https://www.istat.it/comunicato-stampa/migrazioni-interne-e-internazionali-della-popolazione-residente-anni-2023-2024/>

GRAFICO 5.3 - DIFFERENZE (IN PUNTI PERCENTUALI) SU ADEGUATEZZA SALARIO A 45 ANNI (VOTO DA 8 A 10) NELLA PROSPETTIVA DI ANDARE ALL'ESTERO RISPETTO A RIMANERE NEL PROPRIO PAESE

Distintamente per genere



Conclusioni

I Paesi più avanzati concorrono sempre di più per attrarre i talenti migliori, il cui valore rappresenta uno degli elementi chiave della crescita e dello sviluppo di un territorio. L'analisi proposta in questo contributo ha confermato e ulteriormente evidenziato il paradosso dell'Italia: meno giovani e meno laureati rispetto al resto d'Europa, un saldo negativo più marcato tra entrate e uscite, e una maggiore percezione della scarsa attrattività del proprio Paese.

In particolare, il confronto con gli altri grandi Stati dell'Europa occidentale (Germania, Regno Unito, Francia e Spagna) evidenzia tra i ventenni e trentenni italiani una maggior propensione alla mobilità internazionale per necessità e un maggior miglioramento atteso della propria condizione lavorativa e di reddito nello spostamento all'estero.

Solo in Italia, tra i Paesi considerati, oltre la metà degli intervistati afferma di prendere in considerazione la possibilità di andare all'estero. Inoltre, oltre la metà, sempre degli italiani, ritiene che negli altri Paesi considerati le opportunità siano maggiori rispetto al nostro. Viceversa, in nessun giovane appartenente a tali contesti la maggioranza vede migliori condizioni in Italia.

Questo quadro è coerente con i dati oggettivi sul tasso dei NEET, sui livelli salariali, sui livelli di investimento nelle voci della spesa pubblica (storicamente più bassa in Italia sui servizi per l'impiego e su ricerca e sviluppo)¹⁴.

Le conseguenze negative hanno ricadute sia a livello micro che a livello macro: da un lato viene infatti scoraggiata la capacità individuale di realizzare i propri obiettivi di vita; dall'altro, viene compressa la possibilità che i giovani diano un contributo di qualità allo sviluppo del Paese oltre che alla sostenibilità del suo stato sociale.

14 Fondazione Gi Group & Gi Group Holding. (2023). *Insieme per un futuro sostenibile: giovani e lavoro*: <https://fondazione.gigroup.it/pubblicazioni/insieme-per-un-futuro-sostenibile-giovani-e-lavoro/#summary>

Particolarmente interessanti le differenze di genere emerse. I livelli di soddisfazione per la propria condizione risultano in generale più bassi per le donne.

Ad essere insoddisfatte e a ritenere che si possano ottenere migliori condizioni altrove sono, infatti, soprattutto le donne. Il divario maggiore si riscontra nei Paesi mediterranei (in Spagna sulla soddisfazione per il lavoro, in Italia sull'adeguatezza salariale).

Le questioni in gioco sono molte e combinano al tempo stesso, sia la necessità delle giovani generazioni di dare solidità ai propri percorsi di vita, sia le esigenze di ridare impulso allo sviluppo e alla competitività del sistema Paese, utilizzando e investendo sul capitale umano. Solo così l'Italia può diventare più attrattiva verso chi cresce in questo paese e rispetto anche agli altri paesi con i quali i giovani italiani si confrontano.

Per raggiungere questo obiettivo, è necessario, tra l'altro, offrire una formazione più attenta alle modalità di apprendimento delle nuove generazioni e che fornisca competenze più mirate alle esigenze delle società contemporanee, stimolando i giovani a mettersi in gioco. Al tempo stesso, è indispensabile un salto di qualità del sistema produttivo, affinché possa riconoscere e valorizzare la ricchezza umana e la specificità del capitale umano femminile e delle nuove generazioni.

7

ESITI PROFESSIONALI E ORIENTAMENTI INTERNAZIONALI DEGLI STUDENTI DEI COLLEGI UNIVERSITARI DI MERITO: I PERCORSI DEGLI EX ALUNNI

di Sara Capuzzi, Niccolò Casnici, Cristiana Paladini

Questo capitolo illustra i risultati dell'indagine realizzata dal Centro Studi Socialis¹, promossa dalla Federazione Nazionale dei Cavalieri del Lavoro, in collaborazione con la Conferenza dei Collegi Universitari di Merito italiani². L'obiettivo è approfondire le esperienze formative e professionali post-laurea degli ex alunni dei Collegi di Merito italiani, per comprendere la loro propensione all'internazionalizzazione, le motivazioni che guidano la loro permanenza all'estero o la decisione di rientrare in Italia. Portando alla luce evidenze empiriche da una popolazione di soggetti finora poco indagata, il nostro studio intende incrementare la comprensione del fenomeno del "brain drain", che vede coinvolti soggetti che, al termine del proprio percorso formativo, risultano dotati di livelli elevati di capitale umano e si affacciano sul mercato del lavoro.

Numerosi contributi hanno indagato e monitorato, oltre che le dimensioni del fenomeno, anche le ragioni strutturali, individuali o ambientali ad esso legate. Dal punto di vista quantitativo, nel secondo capitolo di questo Rapporto viene riportato, sulla base dei dati ISTAT, che nei quattordici anni 2011-2024 ben 213mila giovani 18-34enni italiani laureati sono emigrati, dirigendosi in particolare in Germania, Regno Unito, Francia, Svizzera,

1 Indagine promossa dalla Federazione Nazionale dei Cavalieri del Lavoro in collaborazione con la Conferenza Nazionale dei Collegi Universitari di Merito. Socialis è un Centro di studi e di ricerca nato nel 2013 in seno alle due istituzioni Universitarie Bresciane (Università degli Studi di Brescia ed Università Cattolica del Sacro Cuore – Sede di Brescia) per promuovere la diffusione degli studi e della conoscenza in merito ad imprese culturali, imprese sociali, cooperative e organizzazioni non profit. Accanto alle università sono soci di Socialis alcuni enti del terzo settore con una specifica vocazione al sostegno delle organizzazioni non profit e della promozione culturale. Da più di dieci anni il Centro studi svolge per stakeholder pubblici e privati attività di ricerca, formazione, accompagnamento alla realizzazione di progettualità e valutazione dell'impatto sociale, culturale ed economico di politiche ed iniziative. Potendo contare sulle competenze di un gruppo multidisciplinare che coinvolge sociologi, psicologi ed economisti, ha sviluppato un'attenzione particolare ai progetti di ricerca legati alla condizione giovanile, all'analisi dei contesti formativi e di interventi che propongono azioni per l'inclusione sociale.

2 L'Associazione riunisce i 20 Enti Gestori dei 57 Collegi riconosciuti dal MUR diffusi in tutto il Paese; è parte del network di eccellenza universitaria e di alta formazione. I Collegi ospitano studenti delle Università statali e non statali, selezionati in base a merito e reddito. Il Progetto Formativo interdisciplinare integra il loro percorso accademico, la vita comunitaria sostiene lo sviluppo del talento, l'impegno a raggiungere qualificati risultati professionali e personali.

Spagna, Paesi Bassi, Irlanda e Stati Uniti. Certamente, al contempo, si rileva anche un flusso di giovani italiani laureati che sono arrivati (65mila nello stesso periodo), assieme a coetanei cittadini delle altre nazioni avanzate (il cosiddetto fenomeno de “brain gain”), ma si tratta di piccoli numeri, tenuto conto che per ogni giovane cittadino di quelle nazioni vanno là 9 giovani italiani, come illustrato nel terzo capitolo del presente Rapporto. Numeri per nulla in grado di pareggiare il bilancio tra emigrati ed immigrati ad alta qualificazione.

Il brain drain viene unanimemente ricondotto alla maggiore attrattività di altri Paesi, sotto il profilo delle opportunità di carriera, delle condizioni economiche e, più in generale, della qualità di vita. A questo riguardo, da una recente ricerca campionaria³ emerge come l’88,3% dei giovani italiani consideri l’emigrazione come un’opportunità di realizzazione, ed un modo per fuggire dai problemi strutturali che attanagliano il mercato del lavoro italiano ormai da lungo tempo. Tra questi ultimi, vale la pena di citare la persistente disoccupazione e sottoccupazione giovanile (Rizza 2023⁴; Bertolini e Goglio 2023⁵), il basso livello dei salari (Cirillo et al 2022⁶), le limitate risorse dedicate al settore R&S (Andini et al 2025⁷), e la scarsa valorizzazione del merito (Ricolfi 2023⁸), fattori che contribuiscono a mantenere il livello di mobilità sociale preoccupantemente basso (Baglioni 2023⁹).

La valorizzazione del merito e dell’eccellenza è il fattore distintivo dei percorsi formativi intrapresi dagli individui oggetto del presente studio, indagati di recente dall’indagine del Centro Studi IPE per la CCUM¹⁰; per tale motivo, a nostro avviso, risulta particolarmente interessante analizzare se, come e perché tali percorsi possano trovare linee di continuità con il mercato del lavoro italiano, oppure interrompersi ed alimentare i flussi in uscita cui si è accennato poc’anzi. Come illustreremo, la presente ricerca mette in evidenza una significativa propensione all’emigrazione da parte dei soggetti intervistati, poiché numerosi ex alunni scelgono di lavorare all’estero. Ciò in parte è dovuto al bagaglio valoriale di soggetti molto istruiti e formati in ambienti culturali, come i Collegi di Merito, in cui la valorizzazione delle diversità viene considerata un principio fondamentale; ma tale scelta è spesso motivata dall’attrazione verso contesti professionali ed economici oggettivamente più favorevoli rispetto a quello italiano. D’altro canto, i rientri in Italia risultano perlopiù determinati da motivazioni di natura personale e familiare.

3 Fonte: “Osservatorio Giovani” (<https://www.rapportogiovani.it/new/wp-content/uploads/2020/08/Brochure-OG-2020.pdf>)

4 Roberto Rizza, Le politiche per i giovani, in “il Mulino, Rivista trimestrale di cultura e di politica” 4/2023, pp. 59-67, doi: 10.1402/108732.

5 Bertolini S, Goglio, V. Giovani e senso del lavoro, in “il Mulino, Rivista trimestrale di cultura e di politica” 4/2023, pp. 86-94, doi: 10.1402/108735.

6 Cirillo V, Lucchese M., Pianta M., I divari sul lavoro, in “il Mulino, Rivista trimestrale di cultura e di politica” 4/2022, pp. 115-122, doi: 10.1402/105280.

7 Andini M., Bertolotti F., Citino L., D’Amuri F., Linarello A., Mattei G. Ricerca, Innovazione e Trasferimento Tecnologico in Italia (Research, Innovation and Technology Transfer in Italy) (July 23, 2025). Bank of Italy Occasional Paper No. 954, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=5413374> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5413374>.

8 Ricolfi L., (2023), La rivoluzione del merito, Rizzoli.

9 Baglioni G., (2023), Benessere e fragilità: la mobilità sociale in Italia, Franco Angeli.

10 Vecchione G., Affuso S., Pezone A., I Collegi Universitari di Merito in Italia, IPE 2025.

Analisi dati “Questionario ex alunni”

Al fine di raggiungere gli obiettivi conoscitivi citati è stato adottato un disegno di ricerca basato sulla raccolta di interviste tramite un questionario online, somministrato nei mesi di giugno e luglio 2025 agli ex alunni, laureati almeno nei precedenti 5 anni, dei 57 Collegi di Merito diffusi in tutta Italia¹¹. Non è facile attribuire una dimensione esatta alla popolazione cui la nostra ricerca si riferisce, poiché ciò richiederebbe l'accesso agli archivi di tutti gli enti coinvolti nello studio, con le implicazioni che ne discenderebbero, in termini anzitutto di riservatezza dei dati, ma anche di ingestibile complessità. Nonostante ciò, nostre valutazioni qualitative, avvalorate da interviste preliminari con testimoni privilegiati (quale, ad esempio, la Direzione del CCUM), ci hanno consentito di stimare a circa 2.000-2.500 unità la numerosità della popolazione in esame.

Il questionario ha indagato tre dimensioni principali:

- Il profilo socio-demografico dei soggetti, volto a delineare il loro background socio culturale;
- Le loro esperienze universitarie, relative al percorso di studi, alle attività lavorative e alle esperienze all'estero maturate durante la permanenza nel Collegio di Merito;
- Le esperienze lavorative degli ex alunni, articolate in base allo status occupazionale. Per i non occupati, le domande hanno riguardato le esperienze lavorative pregresse all'estero, le motivazioni alla partenza e le ragioni del rientro in Italia. Per gli occupati, invece, sono stati approfonditi gli aspetti relativi all'attività professionale svolta in Italia o all'estero, i livelli di soddisfazione e le motivazioni alla base della scelta.

In totale sono stati esaminati 212 questionari, di cui 64 incompleti, con conseguente impossibilità di includerli in un'analisi statistica coerente. Il campione è quindi formato dai 148 questionari (69,8%) validi ai fini dell'analisi.

Profilo socio-demografico

La prima sezione descrive il background socio-demografico dei rispondenti, attraverso variabili quali genere, età, nazionalità, domicilio attuale, titolo di studio e professione svolta dai genitori.

Genere. La distribuzione di genere dei rispondenti (Grafico 1) mostra una leggera prevalenza di uomini (55%) rispetto alle donne (44%), mentre una quota residuale (1%) preferisce non rispondere alla domanda oppure si identifica in un genere “altro”.

Età. I rispondenti sono stati suddivisi in quattro fasce di età, definite sulla base dei quartili, al fine di garantire una distribuzione equilibrata dei gruppi.

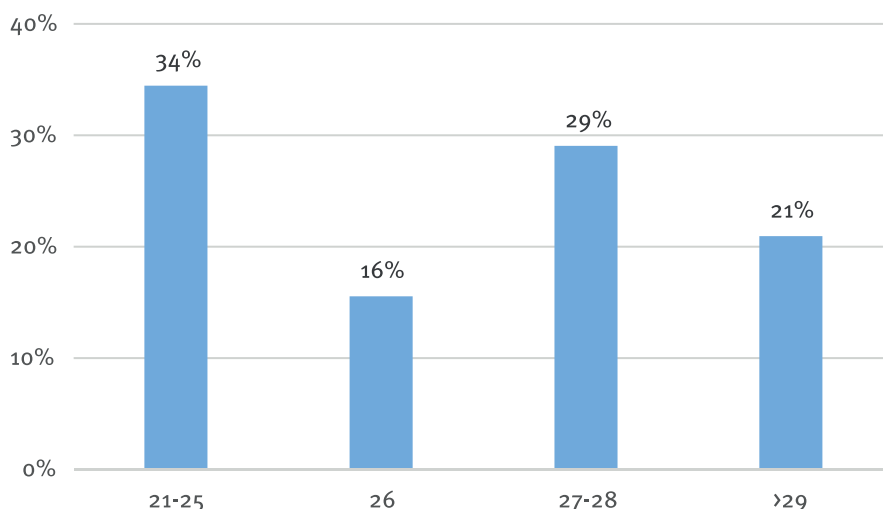
Nazionalità. Il campione è composto per il 95% da cittadini italiani, e per il 5% da stranieri, provenienti per il 2% da Paesi dell'Unione Europea e per il 3% da Paesi Extra Unione Europea.

Domicilio. Il dato relativo al domicilio al momento della compilazione del questionario evidenzia che la maggior parte dei rispondenti vive in Italia (69%) e che, di questi, il 60% vive in un Comune del Nord, il 24% nel Centro e il restante 16% nel Sud.

Dei 148 rispondenti, 46 (31%) vivono attualmente all'estero, nello specifico in: Svizzera

¹¹ La ricerca è stata realizzata grazie alla collaborazione con i referenti dei Collegi di Universitari Merito che hanno dato la loro disponibilità alla sua diffusione, e al lavoro organizzativo di Giovanni Rigon.

GRAFICO 1 - FASCE DI ETÀ (%)



(10), Germania (6), Stati Uniti (6), Regno Unito (5), Francia (4), Paesi Bassi (4), Danimarca (2), Irlanda (2), Austria (1), Australia (1), Belgio (1), Lussemburgo (1), Portogallo (1), Slovacchia (1) e Svezia (1).

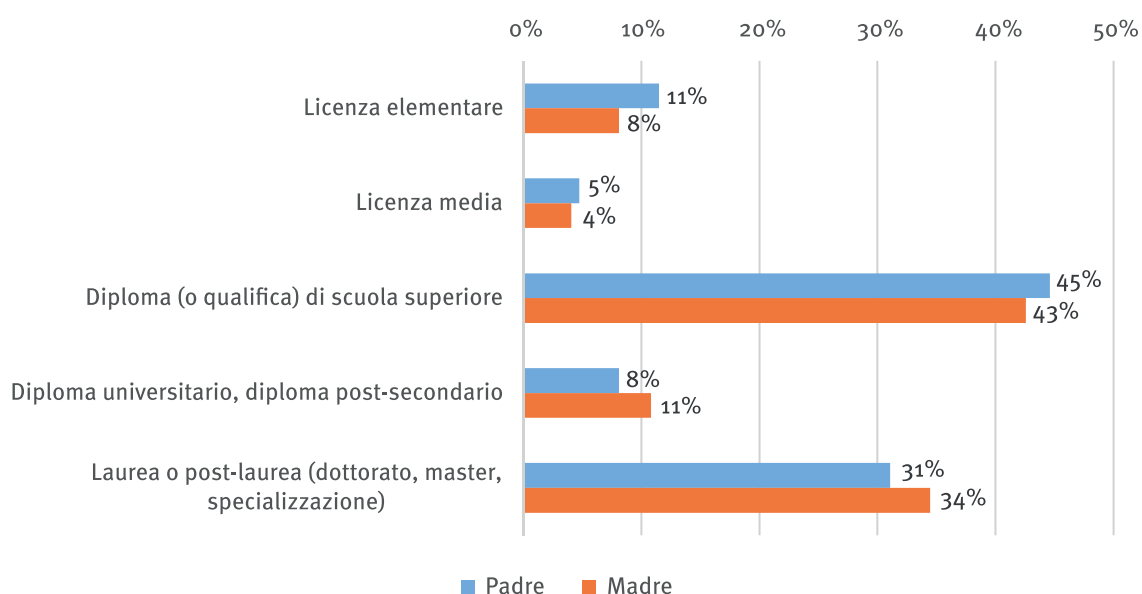
Istruzione e professione svolta dai genitori dei rispondenti. Per completare il quadro socio-culturale degli intervistati, sono stati considerati il livello di istruzione e la professione dei genitori.

Come mostrato nel Grafico 2, il 31% degli ex alunni proviene da famiglie in cui entrambi i genitori sono laureati; d'altro canto, nel 22% dei casi solo un genitore è laureato. Il restante 47% ha entrambi i genitori con un titolo di studio inferiore alla laurea¹². Il fatto che poco più della metà dei soggetti provenga da famiglie ad elevata istruzione (almeno un genitore laureato) non desta sorpresa, dal momento che, come noto, l'istruzione dei genitori, insieme ad altri fattori di natura psicologica (es. le abilità cognitive), comportamentale (es. l'*agency* individuale) economica (es. il capitale finanziario), culturale (es. l'educazione), psicosociale (es. le aspettative sociali) e relazionale (il capitale sociale), concorre in maniera determinante ad orientare le scelte dei figli nel campo dei percorsi scolastici e formativi (Raitano 2011¹³). D'altra parte, il fatto che una percentuale significativa dei soggetti provenga da famiglie in cui nessuno dei genitori ha conseguito un diploma di laurea sottolinea il ruolo chiave dei Collegi di Merito italiani nel valorizzare l'eccellenza, offrendo l'opportunità di conseguire un'istruzione di alto profilo sulla base di criteri puramente acquisitivi, uscendo dalle logiche ascrivitive legate all'ereditarietà dei vantaggi ambientali citati poc'anzi.

12 La distribuzione dei titoli di studio risulta simile tra padri e madri: circa il 40% ha conseguito un diploma (o qualifica) di scuola superiore, circa il 30% possiede una laurea o un titolo post-laurea (dottorato, master o titolo di specializzazione) e il restante 30% si distribuisce tra licenza elementare, licenza media e titoli intermedi come diploma universitario o diploma post-secondario.

13 Raitano M., La riproduzione intergenerazionale delle disuguaglianze in Italia: istruzione, occupazione e retribuzioni, in "Politica economica, Journal of Economic Policy" 3/2011, pp. 345-374, doi: 10.1429/36593

GRAFICO 2 - TITOLO DI STUDIO DEI GENITORI (%)



Il fatto che numerosi soggetti provengano da famiglie collocabili all'interno di strati sociali medi o medio-bassi risulta evidente anche dalla distribuzione delle professioni svolte dai genitori (Grafico 3), che peraltro mostra un quadro differenziato tra padri e madri. Per quanto riguarda i padri, la distribuzione appare eterogenea, ma con una prevalenza di impiegati (41%), di cui un 27% presso enti pubblici e un 14% presso aziende private. Una percentuale non trascurabile è costituita inoltre da operai (9%), inattivi (1%), disoccupati (1%) o pensionati (5%). D'altro canto, i liberi professionisti sono l'11%, mentre le posizioni dirigenziali risultano equamente distribuite tra settore privato (5%) e pubblico (5%). Le altre categorie (imprenditori, commercianti e artigiani) si attestano complessivamente intorno al 12%, con valori compresi tra il 2% e il 6%¹⁴.

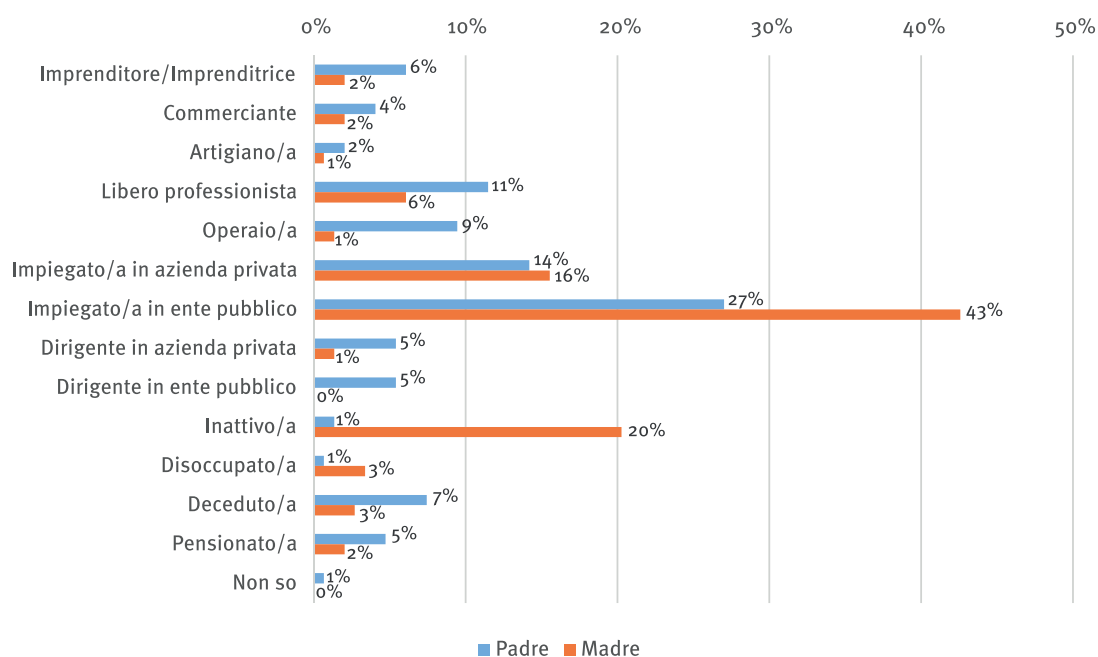
Al contrario, il quadro relativo alle madri risulta meno eterogeneo. Più della metà sono impiegate, con una netta prevalenza nel settore pubblico (43%) rispetto a quello privato (16%); seguono le inattive (20%), dato che riflette anche la presenza di casalinghe. Le libere professioniste (6%), le pensionate (2%) e le disoccupate (3%) hanno quote più piccole, mentre i ruoli dirigenziali sono scarsamente presenti (1% nel privato e 0% nel pubblico).

Esperienze universitarie

La seconda sezione del questionario analizza la carriera accademica degli intervistati. Include domande relative al Collegio di Merito di appartenenza e al titolo di studio più elevato ottenuto. La sezione si conclude con l'analisi delle esperienze all'estero in-

¹⁴ Cfr. sul tema: Nuti S. Ghio A., Obiettivo mobilità sociale. Sostenere il merito per creare valore nel sistema, Il Mulino, Bologna 2017

GRAFICO 3 - PROFESSIONE SVOLTA DAI GENITORI (%)



traprese durante la permanenza presso il Collegio di Merito, oltre che in periodi successivi alla laurea.

Collegio di Merito di appartenenza

Su un totale di 57 Collegi di Merito presenti in Italia, hanno partecipato all'indagine gli studenti provenienti da 22 Collegi, con una netta prevalenza di quelli situati nel Nord (70%), seguiti dal Centro (24%) e il restante 6% situati nel Sud.

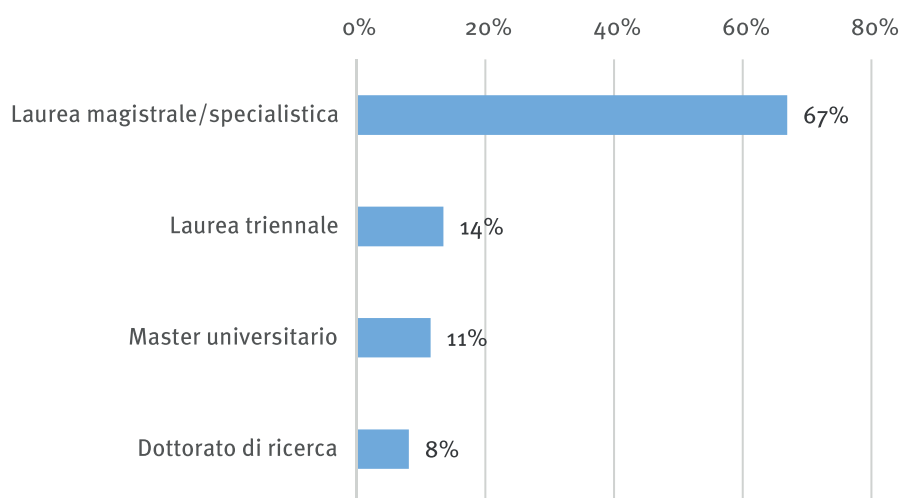
Considerando i rispondenti che oggi vivono all'estero (46), emerge come la quota principale abbia frequentato Collegi del Nord-Ovest (32), mentre quote più ridotte provengano dal Nord-Est (8) e dal Centro-Sud (6).

Titolo di studio più elevato ottenuto

Per quanto riguarda il titolo di studio (Grafico 4), il 67% dei rispondenti dichiara di aver conseguito una laurea magistrale o specialistica, il 14% una laurea triennale, l'11% un master universitario e il restante 8% un dottorato di ricerca. La quasi totalità (92%) ha conseguito il titolo di studio in Italia, mentre il restante 8% all'estero, in particolare per coloro che hanno frequentato la laurea magistrale o specialistica (2%), il master universitario (3%) e il dottorato di ricerca (3%).

Con riferimento al conseguimento, si osserva che gli intervistati hanno raggiunto il titolo di studio più elevato in media all'età di 24,7 anni.

GRAFICO 4 - TITOLO DI STUDIO PIÙ ELEVATO OTTENUTO (%)



Area disciplinare del corso di laurea principale¹⁵

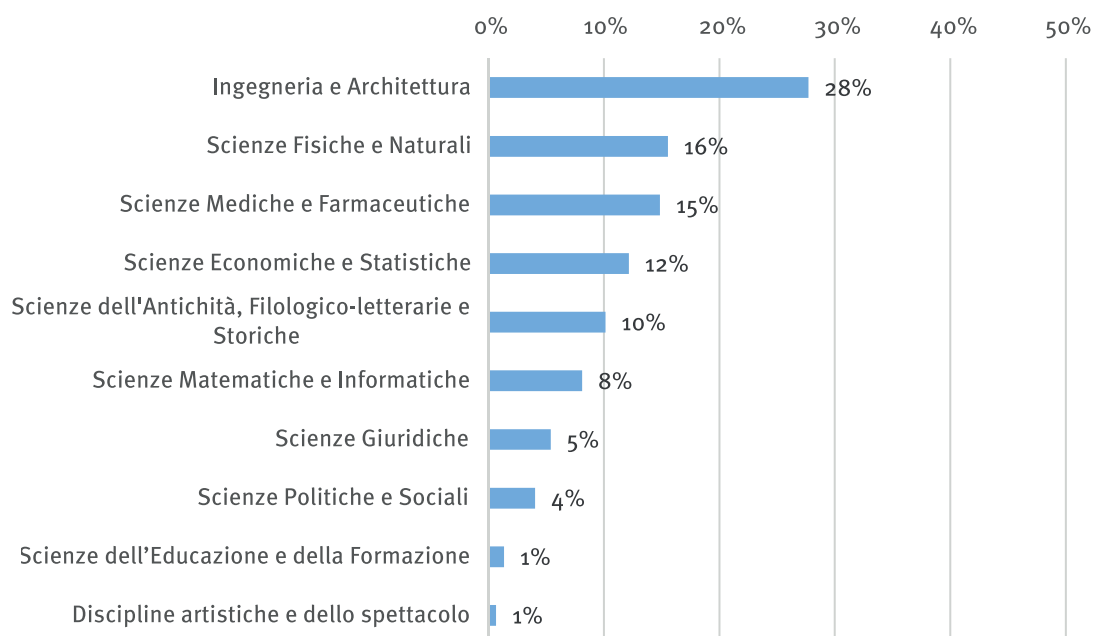
Come evidenziato in Grafico 5, tra le aree disciplinari maggiormente rappresentate nel campione spiccano Ingegneria e Architettura (28%), Scienze Fisiche e Naturali (16%) e Scienze Mediche e Farmaceutiche (15%). Queste tre aree nel complesso costituiscono circa il 59% del campione. A seguire, si collocano le Scienze Economiche e Statistiche (12%) e le Scienze dell'Antichità, Filologico-letterarie e Storiche (10%), che mostrano una buona presenza, segnalando un certo equilibrio tra percorsi scientifici e umanistico-sociali. Più contenuta, invece, la quota relativa alle Scienze Matematiche e Informatiche (8%) e alle Scienze Giuridiche (5%). Le restanti aree disciplinari risultano marginali: Scienze Politiche e Sociali (4%), Scienze dell'Educazione e della Formazione (1%) e Discipline artistiche e dello spettacolo (1%), che insieme rappresentano appena il 6% del totale. Questi risultati mostrano come la scelta di percorsi di studio in discipline STEM sia di gran lunga prevalente tra gli individui appartenenti al campione in esame, senza che però sussistano rilevanti differenze tra le scelte degli uomini e delle donne. Questo dato, in controtendenza con le statistiche nazionali (che vedono solo il 23% di giovani intraprendere questi percorsi, con netti squilibri di genere¹⁶) peraltro testimonia il contributo chiave dei Collegi di Merito nel dar vita a processi di riequilibrio nelle scelte educative, processi che in Italia - così come in altri Paesi - spesso stentano a trovare piena realizzazione.

Per quanto riguarda la distribuzione di genere all'interno delle singole aree discipli-

¹⁵ Le risposte inserite nella categoria "Altro" sono state sottoposte a una procedura di codifica e ricondotte alle aree disciplinari previste. In particolare, "Medicina e chirurgia" e "Scienze della nutrizione" sono stati ricondotti a Scienze Mediche e Farmaceutiche, "Marketing" a Scienze Economiche e Statistiche, "Design Industriale" a Ingegneria e Architettura, "Psicologia" a Scienze dell'Educazione e della Formazione, "Interpretariato e traduzione", "Linguistica", "Lingue e culture straniere", "Filologia moderna" a Scienze dell'Antichità, Filologico-letterarie e Storiche, mentre "Scienze per la cooperazione allo sviluppo" e "Comunicazione" sono stati assegnati a Scienze Politiche e Sociali.

¹⁶ Fonte: www.istat.it/it/files/2023/10/Report-livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali.pdf

GRAFICO 5 - AREA DISCIPLINARE DEL CORSO DI LAUREA PRINCIPALE (%)



nari, in linea con la letteratura (Scippo et al 2020¹⁷), risulta una leggera predominanza di uomini nelle materie STEM.

Attività lavorative durante il percorso universitario

Durante gli anni di permanenza presso il Collegio di Merito, il 29% degli intervistati ha svolto un'attività lavorativa (Grafico 6). Tra coloro che hanno lavorato, la maggioranza ha svolto un lavoro part-time con orario di lavoro inferiore alle 20 ore settimanali (51%), seguito da occupazioni a tempo pieno (33%) e da lavori part-time superiori alle 20 ore settimanali (16%). Inoltre, emerge che per circa due terzi dei rispondenti (63%) il lavoro svolto era coerente con il proprio percorso di studi, una condizione particolarmente frequente tra coloro che hanno ricoperto posizioni lavorative a tempo pieno. Per il restante 37% si trattava di un'occupazione non direttamente collegata all'ambito formativo, ma più probabilmente orientata al reperimento di risorse necessarie per mantenersi e pagare le spese legate al percorso formativo intrapreso.

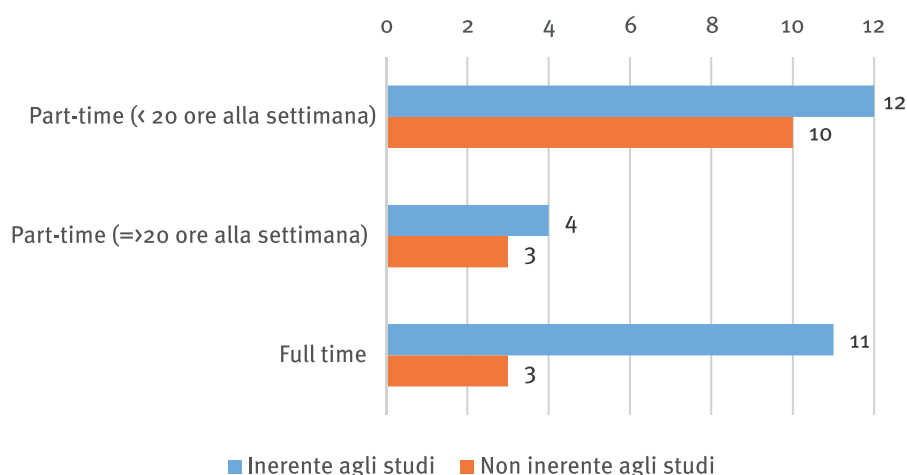
Esperienze all'estero durante il percorso universitario¹⁸

Il 55% degli intervistati ha dichiarato di aver trascorso almeno un'esperienza all'e-

17 Scippo, S., Montebello, M., Cesareni, D. (2020), L'insegnamento delle discipline STEM in Italia, *Giornale Italiano della Ricerca Educativa*, 25: 35-48.

18 Le risposte inserite nella categoria "Altro" sono state sottoposte a una procedura di codifica. Nella voce "Ricerca" sono state inserite le risposte che riguardano Tesi all'estero, Ricerca per tesi, Visiting PhD Student, Conferenze - Visiting per ricerca. Nella voce "Erasmus" è stata inglobata l'esperienza Overseas program. In "Progetti, vacanze studio" sono state raggruppate tutte le esperienze svolte all'estero relative a progetti universitari, viaggi studio, corsi.

GRAFICO 6 - TIPO DI LAVORO SVOLTO DURANTE IL PERCORSO UNIVERSITARIO (N.)



stero durante il percorso universitario. Le attività più diffuse sono state i programmi Erasmus (44%) e i tirocini all'estero (21%); maggiori dettagli sono riportati in Grafico 7. Per quanto riguarda la durata (Grafico 8), la maggior parte ha partecipato a esperienze di breve periodo, inferiori ai 6 mesi (51%), seguite da quelle di durata compresa tra i 6 mesi e l'anno (31%).

GRAFICO 7 - ESPERIENZE ALL'ESTERO SVOLTE DURANTE IL PERCORSO UNIVERSITARIO (%)

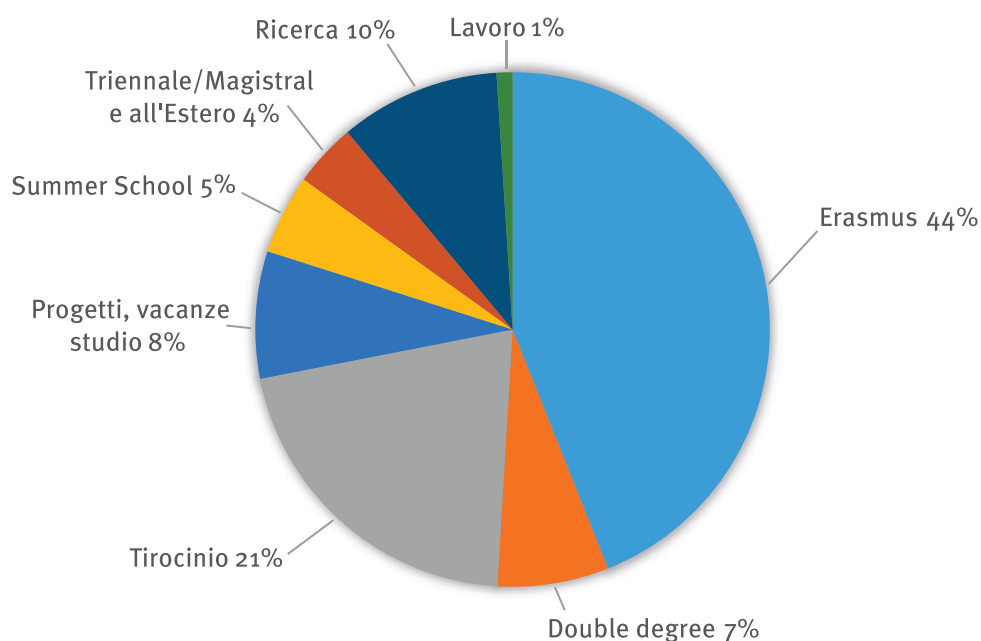
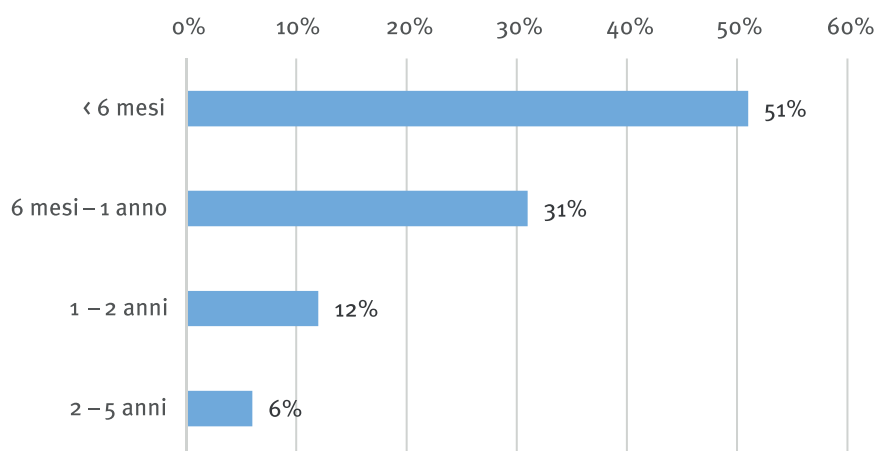


GRAFICO 8 - DURATA DELL'ESPERIENZA ALL'ESTERO DURANTE IL PERCORSO UNIVERSITARIO (%)

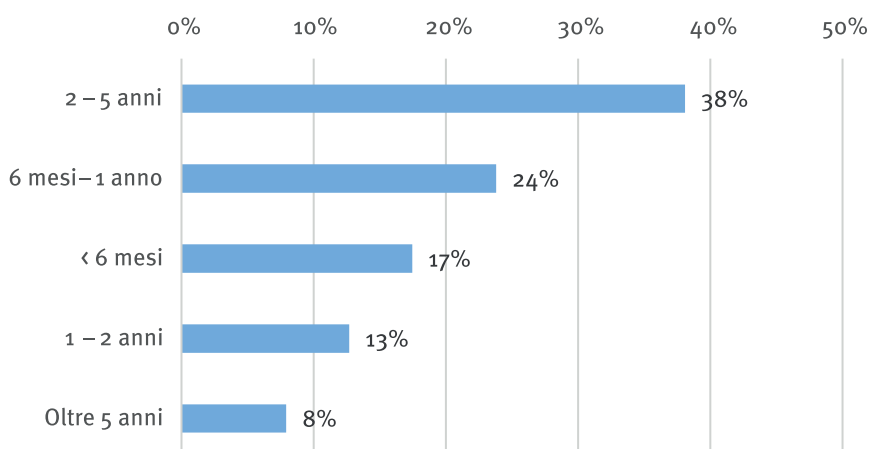


Esperienze all'estero dopo la laurea

Come si evince dal Grafico 9, **circa la metà degli ex alunni che aveva già maturato un'esperienza internazionale durante il percorso universitario ha proseguito con ulteriori periodi di studio o lavoro all'estero anche dopo la laurea**. A questi si aggiunge una quota di intervistati che, pur non avendo svolto attività all'estero durante gli studi, hanno scelto di farlo al termine del percorso formativo, per un totale di 63 rispondenti (43%). In questo caso, la durata delle esperienze risulta mediamente più lunga rispetto a quelle svolte nel corso degli studi.

Le mete risultano diversificate e le destinazioni più frequenti sono: Svizzera (11), Germania (10), Stati Uniti (9), Francia (7), Regno Unito (6), Belgio (5), Paesi Bassi (5). Seguono con valori inferiori: Austria, Danimarca, Irlanda, Polonia, Spagna, Svezia (2 ciascuna), Australia, Finlandia, Giappone, Lussemburgo, Portogallo, Slovacchia e Uganda (1 ciascuna).

GRAFICO 9 - DURATA DELL'ESPERIENZA ALL'ESTERO DOPO IL PERCORSO UNIVERSITARIO (%)



Esperienze lavorative

L'ultima sezione del questionario analizza le esperienze lavorative attuali e passate degli intervistati. Dopo aver analizzato lo status occupazionale dei rispondenti, sono stati creati due sottogruppi di studio a cui sono state proposte diverse domande. Per i non occupati le domande riguardano le esperienze lavorative svolte all'estero in passato, le motivazioni che li hanno spinti a partire e a tornare. Nel caso degli occupati le aree indagate sono state molteplici: dalle caratteristiche dell'attuale impiego, ai livelli di soddisfazione, fino ai fattori che hanno inciso sulla scelta di lavorare all'estero o sulla scelta di rientrare in Italia.

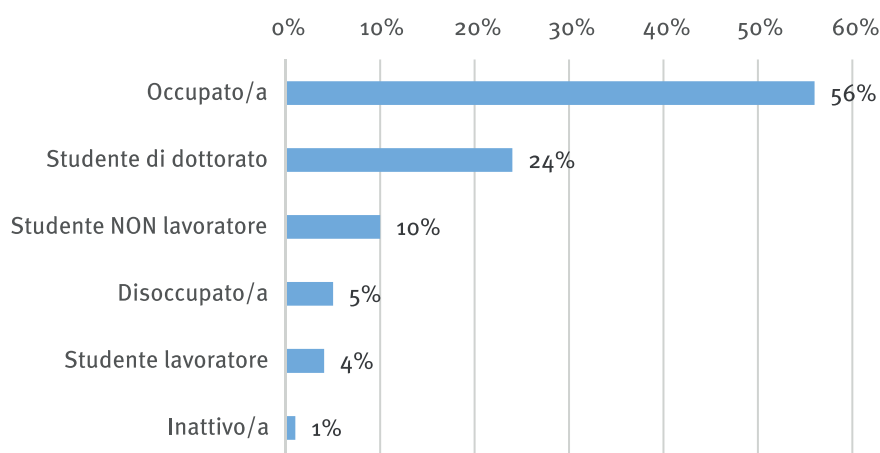
Status occupazionale

Dalla distribuzione dello status occupazionale (Grafico 10) emerge che oltre la metà degli intervistati dichiara di essere occupato (56%), a cui si aggiunge un piccolo gruppo di studenti lavoratori (4%). Il 24% è impiegato in percorsi di formazione post-laurea, nello specifico dottorati di ricerca. Il 10% sono studenti non lavoratori; il 5% dichiara di essere disoccupato e l'1% inattivo.

Non emergono differenze di genere nell'analisi dello status occupazionale, ed il campione risulta distribuito uniformemente tra uomini e donne.

Come anticipato, i rispondenti sono stati poi divisi in due sottogruppi: "non occupati" e "occupati". Il primo sottogruppo include coloro che hanno dichiarato di essere disoccupati, inattivi, studenti non lavoratori e studenti di dottorato, per un totale di 60 rispondenti. Il secondo sottogruppo fa riferimento agli "occupati", quindi coloro che hanno dichiarato di avere un impiego, inclusi gli studenti lavoratori. Ai non occupati è stato chiesto di riportare eventuali esperienze pregresse di lavoro all'estero. Tuttavia, solo 4 casi hanno dichiarato di aver effettivamente svolto un'esperienza di questo tipo, un numero esiguo per consentire un'analisi significativa. Per tale ragione, nelle successive valutazioni verranno considerati solo gli occupati.

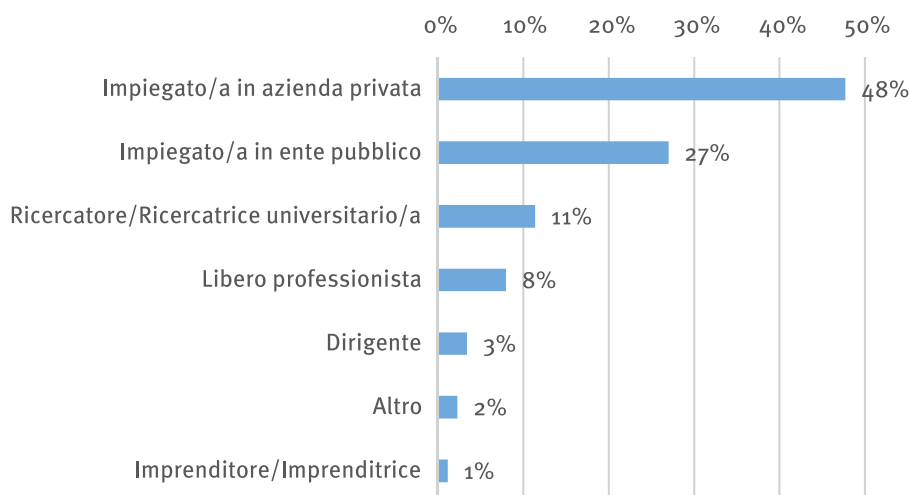
GRAFICO 10 - STATUS OCCUPAZIONALE DEGLI INTERVISTATI (%)



*Lavoro svolto*¹⁹

Il Grafico 11 rappresenta i tipi di lavori svolti dagli intervistati: tra gli occupati, il 75% ha dichiarato di ricoprire un ruolo impiegatizio in aziende private (48%) e in enti pubblici (27%), seguiti da un 11% di rispondenti ricercatori/ricercatrici universitari/e, 8% di liberi professionisti e da una quota residuale di dirigenti (3%), imprenditori/imprenditrici (1%).

GRAFICO 11 - TIPO DI LAVORO SVOLTO (%)



Tempo trascorso tra il termine degli studi e l'ottenimento del primo lavoro

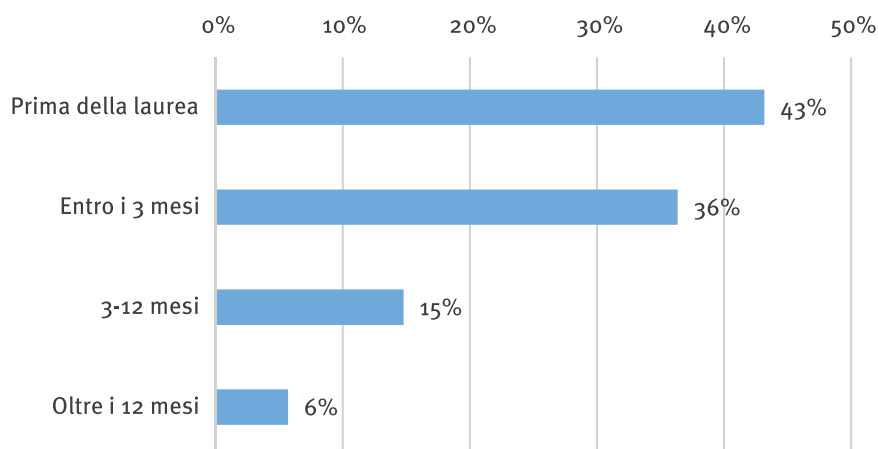
Per quanto riguarda l'inserimento nel mondo del lavoro (Grafico 12), il 43% degli intervistati ha dichiarato di aver ottenuto il primo impiego prima di conseguire la laurea, seguito da un 36% di rispondenti che hanno trovato lavoro entro i 3 mesi successivi. Una quota inferiore dichiara di averlo trovato in un tempo compreso tra i 3 e 12 mesi (15%); risulta invece marginale la quota di coloro che hanno trovato un impiego in un tempo superiore ai 12 mesi dalla fine degli studi (6%). Si noti che in questo caso non emergono differenze di genere significative, ed il campione risulta distribuito uniformemente tra uomini e donne.

Attualmente dove lavorano

Degli 88 occupati la maggior parte attualmente lavora in Italia (65%), di cui solo 5 rispondenti dichiarano di aver svolto in passato delle attività all'estero in Europa. Il restante 35% del campione attualmente lavora all'estero. I Paesi in cui lavorano sono: Svizzera (6), Stati Uniti, Regno Unito, Francia (4 ciascuna), Danimarca, Germania, Irlanda, Paesi Bassi (2 ciascuna), Austria, Belgio, Lussemburgo, Slovacchia e Svezia (1 ciascuna). Non c'è differenza di genere tra i lavoratori in Italia e all'estero, ed il campione risulta bilanciato.

19 Nella voce "Altro" sono stati classificati i lavori: Student assistant e Assegnista di ricerca.

GRAFICO 12 - TEMPO TRASCORSO TRA IL TERMINE DEGLI STUDI E L'OTTENIMENTO DEL PRIMO LAVORO (%)



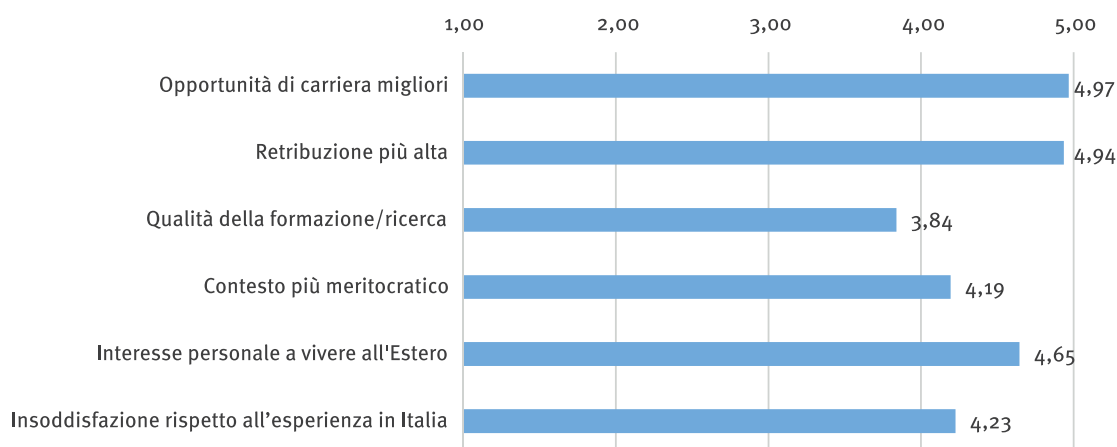
Motivi del trasferimento all'estero

L'analisi delle motivazioni che hanno spinto i rispondenti a trasferirsi all'estero (Grafico 13) evidenzia **come i fattori prevalenti siano stati anzitutto di natura professionale ed economica**. A tal riguardo, infatti, le opportunità di carriera migliori (voto medio = 4,97 su una scala compresa tra 1 e 5 punti) e la retribuzione più alta (voto medio = 4,94) risultano le spinte più rilevanti. Peraltro, queste conclusioni sono perfettamente in linea con i risultati ottenuti da precedenti ricerche, come quella condotta da Fondazione Nord Est sui giovani italiani che emigrano dalle regioni settentrionali²⁰. In quel caso, è emerso come la decisione di lasciare l'Italia sia spesso collegata alla percezione che le imprese italiane siano deficitarie in primis sul piano della meritocrazia: a tal proposito, **la ricerca sottolinea come l'85% degli espatriati ritenga che il livello di meritocrazia sia minore in Italia rispetto agli altri paesi avanzati**; di converso, tale percentuale scende al 54% per chi non è espatriato, dato che desta comunque più di una preoccupazione, pur presentandosi come nettamente inferiore. In ogni caso, il report evidenzia che gli *expat* solitamente emigrano per motivi legati allo studio o al lavoro, al fine di trovare altrove un salario più elevato, migliori opportunità professionali o di formazione. In effetti, di una generale sfiducia verso il "sistema Italia" si trova traccia anche nella nostra ricerca: **tra le motivazioni alla base della decisione di emigrare si trova infatti l'insoddisfazione rispetto all'esperienza lavorativa svolta nel proprio Paese** (media = 4,23).

Ovviamente, oltre alle questioni strutturali e contestuali, contano molto anche variabili tipicamente psicologico-individuali, come ad esempio l'interesse personale a vivere all'estero, fattore che pesa molto tra i nostri intervistati (media = 4,65). Anche su questo punto, d'altro canto, i nostri risultati si collocano in linea di continuità con quelli ottenuti da Fondazione Nord Est, in particolare riguardo alla percezione del rischio e dell'incertezza sul futuro, altra variabile psicologica cruciale. Sotto questo profilo, dal report si evince che tre non espatriati su dieci vedono il domani come pauroso, contro due su dieci nel campione di *expat*; inoltre, due su dieci dei non espatriati teme che sarà povero e senza lavoro, contro zero su dieci tra gli *expat*.

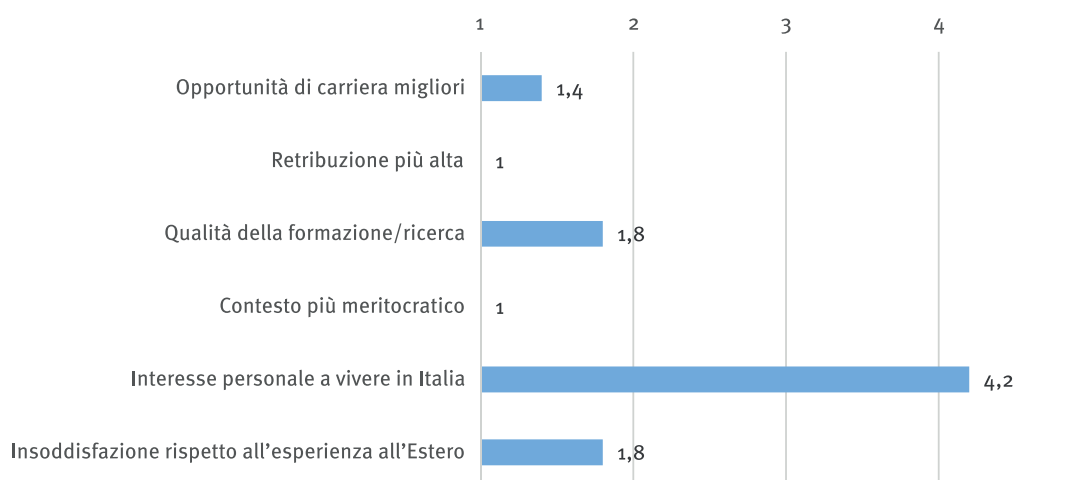
20 Fonte: <https://www.fnordest.it/gate/contents/documento?openform&id=6CABDCE9540EC219C1258BD200611003>

GRAFICO 13 - QUANTO HANNO INFLUITO LE SEGUENTI MOTIVAZIONI SULLA SCELTA DI ANDARE ALL'ESTERO? (MEDIA)



Vale la pena di notare che, per i pochi che sono rientrati in Italia dopo un periodo all'estero, le motivazioni appaiono radicalmente differenti. Il **ritorno**, infatti, come mostrato nel Grafico 14, **non è generalmente motivato da ragioni afferenti alla sfera lavorativo-professionale, ma piuttosto da ragioni squisitamente personali**, come l'interesse a vivere in Italia, ad esempio per stare vicino alla famiglia di origine (media = 4,2 su una scala compresa tra 1 e 5 punti). Ancora una volta, questo dato corrobora i risultati dello studio di Fondazione Nord Est, dal quale emerge che la maggioranza dei soggetti che ha optato per rientrare in Italia dopo un'esperienza all'estero dichiara di aver preso tale decisione spinto da ragioni personali o familiari (41%), o più semplicemente per nostalgia del Belpaese (33%). A sostegno di tale argomento, si noti che, nel campione dei rientranti, solo il 7% dichiara di essere tornato per cogliere un'opportunità lavorativa migliorativa.

GRAFICO 14 - SE SEI RIENTRATO/A IN ITALIA, QUALI MOTIVAZIONI TI HANNO SPINTO/A A TORNARE? (MEDIA)

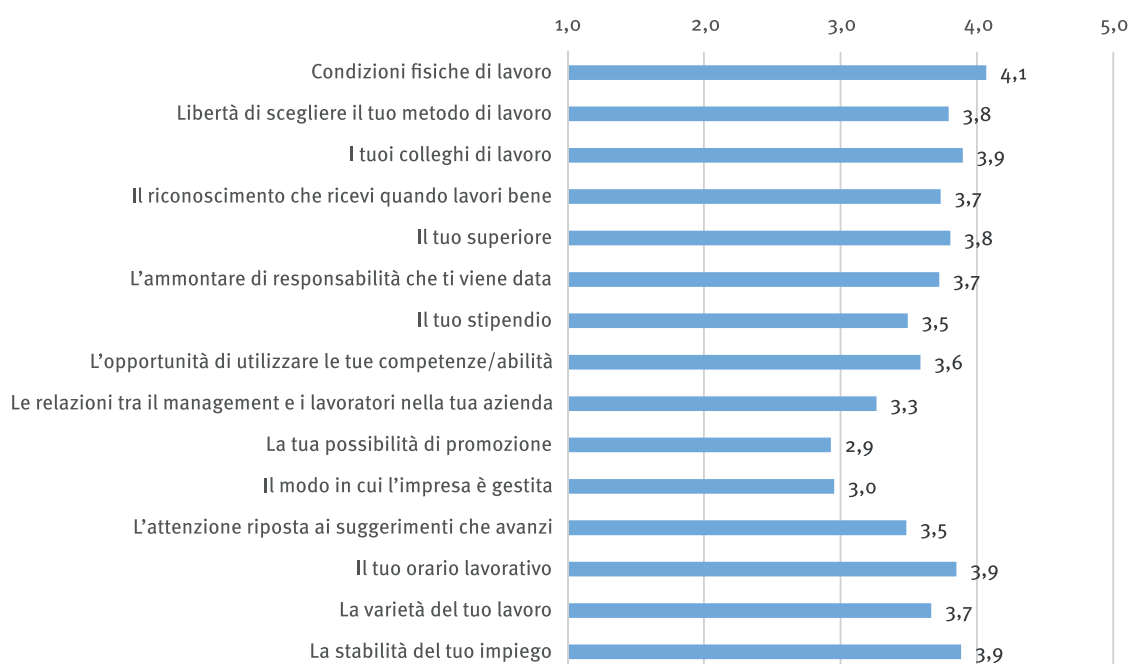


In ogni caso, come confermato anche dal nostro studio, **coloro che sono ritornati risultano decisamente aperti a sperimentare nuove esperienze all'estero, in quanto lavorare e vivere lontano dall'Italia è per loro un'esperienza stimolante, non solo dal punto di vista professionale, ma anche sul piano personale e relazionale.**

Soddisfazione riguardo al lavoro svolto

I soggetti intervistati hanno espresso un livello di soddisfazione complessiva pari a 3,6 (su una scala compresa tra 1 e 5 punti) verso il lavoro svolto al momento dell'intervista. Tenendo presente che quest'ultimo è un costrutto incontrovertibilmente multidimensionale, il nostro studio ha poi indagato più a fondo le singole componenti del livello di soddisfazione verso il lavoro svolto (rappresentate nel Grafico 15), seguendo lo schema proposto da Warr et al (1979)²¹.

GRAFICO 15 - MEDIA DEI LIVELLI DI SODDISFAZIONE LAVORATIVA DEL CAMPIONE

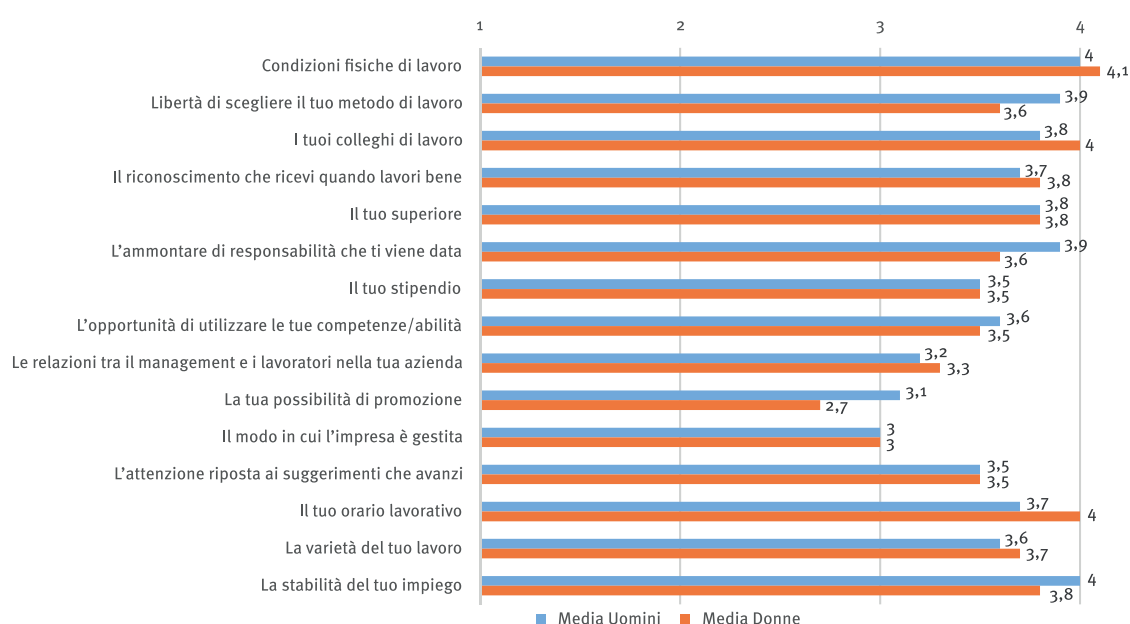


Nel complesso, la soddisfazione appare medio-alta per quasi tutte le dimensioni dell'attività lavorativa oggetto d'indagine, con punteggi più elevati per i seguenti ambiti: condizioni fisiche di lavoro, stabilità dell'impiego, colleghi di lavoro, orario di lavoro. Presentano invece valutazioni medie più basse gli aspetti lavorativi legati alle relazioni tra il management e i lavoratori dell'azienda, il modo in cui l'impresa viene gestita e la possibilità di ottenere una promozione. La ricchezza di questi dati emerge ancor più se incrociati con variabili di rilievo sociologico come il genere (Grafico 16) e il paese in cui il lavoro viene svolto (Grafico 17). Per un verso, il confronto per genere sul livello di soddisfazione generale verso il lavoro svolto

21 Warr, Peter & Cook, John & Wall, Toby. (1979). Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being. *Journal of Occupational Psychology*. 52. 129-148. 10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x.

non evidenzia differenze statisticamente significative: in media, gli uomini esprimono infatti un punteggio pari a 3,6, mentre le donne un punteggio pari a 3,52²². D'altro canto, l'analisi delle singole dimensioni rivela alcune interessanti variazioni. Emerge in effetti una differenza di genere, debole ma statisticamente significativa, tra la soddisfazione circa la libertà di scegliere il proprio metodo di lavoro, differenza che vede gli uomini con punteggi lievemente più alti. **Più marcate sono invece le differenze di genere sulla soddisfazione riguardo: l'ammontare di responsabilità data, la possibilità di promozione e l'orario di lavoro.** Se sull'orario di lavoro le donne risultano mediamente più soddisfatte, di converso nei primi due casi la soddisfazione risulta significativamente maggiore negli uomini. Tali evidenze, a nostro giudizio, rivelano anche nel nostro campione le tracce di un fenomeno -persistente e ben noto in letteratura- come il *glass ceiling* (Taparia e Lenka 2022²³), che indica la maggiore generale difficoltà delle donne nel conseguire progressioni di carriera, difficoltà che si manifesta tipicamente proprio in un'impari distribuzione dei compiti di responsabilità, che sfocia in una inevitabile diversa percezione sulle opportunità future di promozione.

GRAFICO 16 - MEDIA DEI LIVELLI DI SODDISFAZIONE LAVORATIVA SUDDIVISA PER GENERE (UOMINI, DONNE)

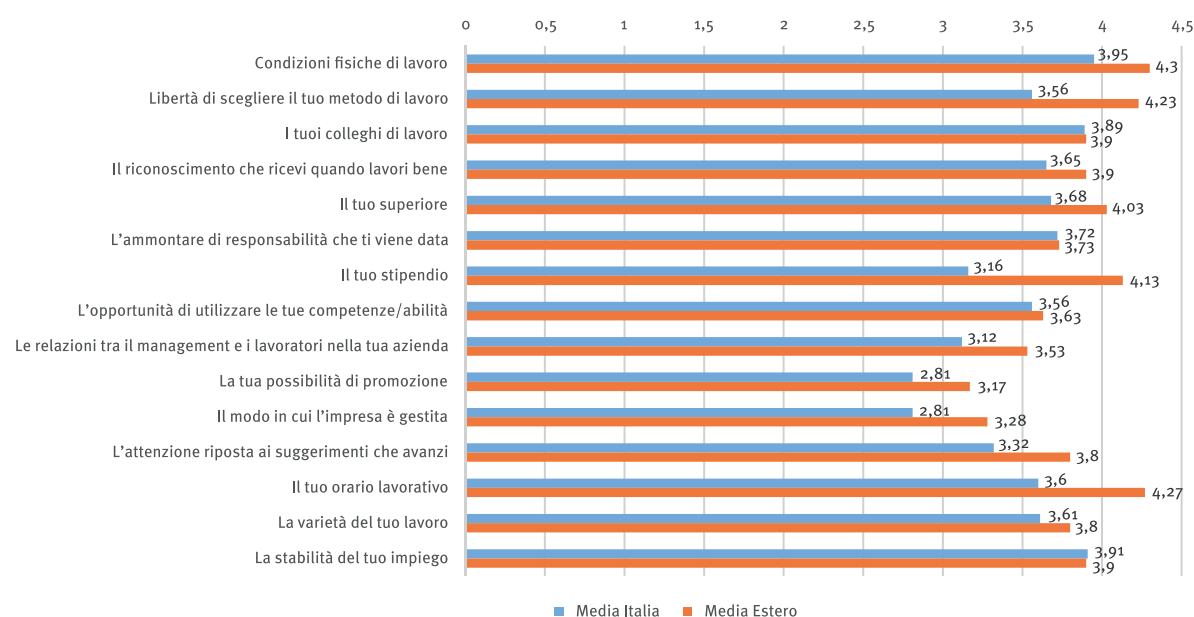


Le differenze tra le diverse dimensioni della soddisfazione verso il lavoro diventano ancora più evidenti se incrociate con il Paese in cui tale lavoro viene effettivamente svolto. Complessivamente, si registra una netta differenza tra chi lavora all'estero e chi lavora in Italia: in effetti, se nel primo caso la soddisfazione lavorativa complessiva si attesta su una media pari a 3,84 punti, la soddisfazione lavorativa complessiva per i lavori svolti in Italia è pari a 3,49 punti.

22 Sono stati esclusi coloro che hanno risposto "Altro" alla domanda sul genere in quanto la bassa numerosità di questo sotto-campione impedisce di condurre un'analisi statisticamente robusta.

23 Mansi Taparia, Usha Lenka; An integrated conceptual framework of the glass ceiling effect. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance 22 July 2022; 9 (3): 372-400. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0098>

GRAFICO 17 - MEDIA DEI LIVELLI DI SODDISFAZIONE LAVORATIVA SUDDIVISA PER LUOGO DI LAVORO (ITALIA, ESTERO)



Anche disarticolando le risposte per singola dimensione emergono rilevanti differenze, riguardo aspetti sia economici sia organizzativi. L'analisi di significatività evidenzia infatti **che le dimensioni che rendono più attrattivo il lavoro all'estero rispetto al lavoro in Italia sono, nello specifico: lo stipendio, la libertà di scegliere il proprio metodo di lavoro, l'orario di lavoro, le condizioni fisiche di lavoro, le relazioni tra management e i lavoratori, il modo in cui l'impresa è gestita e l'attenzione riposta ai suggerimenti avanzati**. In tutti questi casi, il livello di soddisfazione risulta significativamente superiore per il campione che lavora all'estero rispetto a chi invece lavora in Italia. Evidentemente questi risultati corroborano quanto emerso nel dibattito pubblico e scientifico degli ultimi anni, secondo cui **la mobilità internazionale dei giovani laureati non è spiegata unicamente da motivazioni economiche, ma risponde anche al bisogno di accedere a "opportunità formative, prospettive di crescita professionale e contesti organizzativi maggiormente dinamici"**²⁴. D'altro canto, in questa sede sarebbe assai difficile approfondire le determinanti dell'insoddisfazione legata a numerose delle dimensioni citate poc'anzi. Nella maggior parte dei casi, infatti, si tratta di variabili propriamente organizzative e fortemente legate al contesto, la cui disamina richiederebbe un'analisi più approfondita dei modelli produttivi e manageriali adottati dalle imprese in cui gli intervistati effettivamente operano. Sembra invece lecito proporre una chiave di lettura degli scostamenti che riguardano la soddisfazione verso lo stipendio e verso la possibilità di promozione, risultati che richiamano dinamiche già ben note nella letteratura socio-economica sul mercato del lavoro italiano. Più nel dettaglio, riguardo allo stipendio, non stupisce la maggior soddisfazione di chi lavora all'estero, visto che l'Italia ormai da anni mostra una netta e persistente dinamica di stagnazione salariale²⁵, che rende le imprese operanti nel

24 Fonte: Il Sole 24 Ore, 3 Settembre 2025

25 <https://fondazionevivittorio.it/sites/default/files/articles-attachments/2025-04/Jobs%20Act%20sintesi%20finale%20.pdf>

suo territorio marcatamente meno attrattive rispetto ai competitor internazionali. In linea con ciò, anche la maggiore soddisfazione verso la possibilità di promozione riscontrata nel campione che lavora all'estero non deve destare stupore: tale risultato, infatti, ricalca a pieno alcuni dei più noti problemi strutturali dell'industria italiana, tra cui l'annosa questione dello scarso riconoscimento del merito (Codogno e Galli 2022²⁶).

Alla luce delle differenze emerse nell'analisi per sottogruppi, pare infine interessante verificare l'effetto congiunto delle variabili "genere" e "luogo di svolgimento del lavoro". In effetti, nel concreto le nostre analisi rivelano che, dal punto di vista delle differenze di genere, emergono scostamenti significativi tra chi lavora in Italia e chi lavora all'estero. Nella fattispecie, le donne che lavorano all'estero risultano più soddisfatte delle condizioni fisiche di lavoro ($t\text{-test}=-1.56$, $p=0.065$) e del livello di riconoscimento ricevuto a fronte di una buona performance ($t\text{-test}=-1.34$, $p=0.096$) rispetto agli uomini che lavorano all'estero. Inoltre, le donne che lavorano in Italia, rispetto alla controparte maschile, segnalano una minore soddisfazione per la libertà di scelta del metodo di lavoro ($t\text{-test}=1.92$, $p=0.03$). Le evidenze emerse, nel complesso, pongono in ulteriore evidenza **il vantaggio competitivo delle imprese straniere, più attrattive in quanto maggiormente in grado di promuovere la partecipazione femminile, aspetto chiave per alimentare processi di sviluppo più sostenibili, e finalizzati alla costruzione di una società più inclusiva**. In ultimo, si rileva una dinamica interessante nell'analisi della soddisfazione legata all'ammontare di responsabilità affidata dal datore di lavoro. A tal riguardo, se per chi lavora all'estero non si evidenzia alcuna differenza di genere, per lavoratori e lavoratrici italiani la differenza esiste ed è piuttosto marcata ($t\text{-test}=2.14$, $p=0.018$). Più precisamente, i risultati mostrano che le donne che lavorano in Italia sono significativamente meno soddisfatte rispetto agli uomini riguardo alla dimensione in questione, segno **che in Italia, nel confronto con altri contesti internazionali, si è ancora alle prese con rilevanti ostacoli al pieno raggiungimento delle pari opportunità, anche nei percorsi di carriera professionale**.

Conclusioni

L'indagine svolta si colloca, come accennato, in linea con altre ricerche recenti che descrivono, nel nostro Paese, una quota di popolazione giovanile altamente formata, particolarmente attratta dalla ricerca di un lavoro fuori dall'Italia, specialmente - ma non solo - a seguito di esperienze all'estero maturate durante il periodo di studi universitari.

Rivolgendo lo sguardo nello specifico alle risposte raccolte tra gli ex-alunni dei Collegi Universitari di Merito, si delinea un quadro articolato: da un lato, i Collegi si confermano come contesti in grado di promuovere percorsi di eccellenza e di offrire opportunità di crescita anche a studenti provenienti da famiglie prive di titoli accademici; dall'altro, il sistema Paese evidenzia persistenti difficoltà nel trasformare questo capitale umano in un vantaggio competitivo duraturo.

La significativa presenza di ex alunni all'estero, motivata particolarmente da fattori professionali ed economici, segnala l'urgenza di rafforzare i meccanismi di valorizzazione del merito e di migliorare le condizioni lavorative interne, affinché l'investimento formativo sia in grado di produrre ricadute più stabili e diffuse sul territorio nazionale.

26 Crescita economica e meritocrazia : perché l'Italia spreca i suoi talenti e non cresce / Codogno, Lorenzo, author; Galli, Giampaolo, author - Bologna : Società editrice il Mulino, 2024 - 333 pages - Saggi ; 933 - ISBN: 9788815373786 - Permalink: <http://digital.casalini.it/9788815373786>

8

BENRITROVATA, ITALIA! ESPERIENZE E PROPOSTE DI CHI RIENTRA

*di Claudio Bortolin, Attilio Di Battista e Marco Valenziano (chEuropa)
e Alessandro Santo (Fondazione NOVA)*

Lo studio qui presentato è il risultato di una collaborazione nata all'interno del gruppo di lavoro organizzato dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) per analizzare l'attrattività dell'Italia per i giovani dei Paesi avanzati, con particolare attenzione ai flussi migratori in entrata e in uscita. Si inserisce in una serie di analisi realizzate da chEuropa a partire dal 2020, per esaminare l'evoluzione della mobilità degli italiani in un contesto socio-economico segnato in Italia e in Europa dalla pandemia e dalla successiva ripresa propiziata dal PNRR, dal conflitto in Ucraina e dalla crisi energetica e geopolitica.

Con il contributo di alcune associazioni e gruppi informali di italiani rientrati dall'estero¹, un sondaggio è stato diffuso tra metà luglio e fine agosto 2025 con l'obiettivo di fare il punto sull'esperienza di rientro e raccogliere proposte per renderla più semplice, attrattiva e sostenibile nel lungo periodo. Tramite la piattaforma Typeform, 473 italiani che hanno vissuto e lavorato all'estero per almeno un anno e sono tornati in Italia hanno risposto ad una serie di domande afferenti alla propria esperienza di rientro e alle proposte da avanzare per migliorare l'attrattività dell'Italia per coloro che vivono all'estero, con un focus particolare sul tema degli incentivi fiscali al rientro.

Chi sono gli italiani rientrati dall'estero intervistati

Il 41% dei rispondenti ha trascorso all'estero un periodo fino a 5 anni, seguito da un 35% che ha risieduto fuori dall'Italia tra i 6 e 10 anni, un 15% tra i 11 e 15 anni e, infine, un 9% circa per più di 15 anni. Circa due terzi dei rispondenti (66,2%) fanno parte della generazione dei "Millennials", nati tra il 1981 e il 1986, mentre il 23% è nato tra il 1965 e il 1980 ("Generazione X"). I nati tra il 1946 e il 1964 (Baby Boomers) e i nati dal 1997 in poi (Generazione Z) rappresentano rispettivamente il 3,0% e il 2,3% del campione. Le donne rappresentano circa il 34% del campione. Quasi la metà del campione (49%) dichiara di non avere figli, mentre il 45% sì.

Quanto al livello di istruzione, il 95% dei rispondenti possiede almeno una laurea triennale, di cui circa il 60% sono anche laureati magistrali, 20% post-doc, 10% dottorati. La restante parte del campione ha conseguito l'esame di maturità (3%) o un titolo di studio presso un Istituto Tecnico Superiore (2%). Da notare come più della metà dei rispon-

¹ Lo studio si è avvalso del supporto di ControEsodo, Destinazione Sicilia, Forum della Meritocrazia, I Rientrati, Nodi, South Working. Si ringraziano inoltre Guglielmo Ravalli e Ruggero Barelli per il contributo nella disseminazione del questionario.

denti (53%) risultano essere i primi laureati della loro famiglia, mentre i figli di genitori entrambi laureati sono circa il 25%.

Sotto il profilo professionale, due terzi del campione lavora nel settore privato, seguito dal settore dell'università e della ricerca (20,1%) e dal settore pubblico (6,1%). I disoccupati risultano il 2,3% del campione. All'interno del settore privato, circa il 30% di tutti i rispondenti è impiegato in una grande azienda (1000+ dipendenti), il 10% circa rispettivamente per piccole aziende e medie imprese, mentre l'8% circa lavora per aziende medio-grandi (251-1000 addetti) o è lavoratore autonomo. Circa l'80% del campione ha un contratto o collabora con una o più organizzazioni in Italia, mentre quasi il 20% rappresenta diverse forme di "nomadismo digitale": l'8% lavora come libero professionista domiciliato in Italia primariamente con clienti e aziende estere; il 7% ha un contratto di lavoro per un'azienda estera ma basato pienamente in Italia; mentre un 3% circa lavora trascorrendo periodi prolungati in Italia pur essendo residente all'estero.

Dai dati emerge che il rientro si è concentrato in due momenti chiave: il primo nel 2014, a distanza di poco tempo dalla legge 122/2010, conosciuta anche come la legge sul "rientro dei cervelli", che ha introdotto incentivi fiscali per favorire il ritorno in Italia di ricercatori e lavoratori qualificati registrati all'AIRE; il secondo, conseguenza della pandemia di COVID-19, con il 70% del campione rientrato tra il 2020 e il 2023. Il 72% del campione sta usufruendo o ha usufruito di varie forme di incentivi fiscali al rientro.

Oltre il 90% dei rispondenti viveva in Paesi europei prima di tornare. Tra le aree geografiche di residenza post-rientro, il Nord-ovest e il Nord-est rappresentano insieme due terzi del campione (rispettivamente il 43% e il 23%), e nello specifico il 25% risiede a Milano e Monza il 16% a Torino e il 10% a Trieste. Il 18% del campione è rientrato nel Centro Italia (più della metà, il 10% del totale, a Roma) mentre l'8% è rientrato al Sud e il 9% nelle Isole (ossia il 17% nel Meridione). Due terzi dei rientrati rappresentati nel campione vivono in città, il 25% in piccole città e sobborghi e l'8% in zone rurali.

L'esperienza di rientro in Italia

Le motivazioni del rientro

I motivi principali del rientro sono familiari e legati al riavvicinamento ai propri affetti, indicati da circa due terzi dei partecipanti. Questa percentuale sale tra le donne (75% contro il 63% degli uomini), i Millennials (73%) e coloro che hanno trascorso tra i 5 e i 15 anni all'estero (oltre il 70%), probabilmente a riflesso di una maggiore nostalgia per le persone care o di bisogni di queste ultime tra coloro che sono espatriati da più tempo.

La presenza di incentivi fiscali è il secondo fattore che maggiormente ha spinto al rientro gli intervistati, citato dal 62% di coloro che ne hanno usufruito². Sulla totalità del campione, questo corrisponde a circa il 46% degli intervistati ma sono soprattutto gli uomini ad essere spinti dalla presenza di incentivi (52% contro il 33% delle donne). Tra coloro che stanno usufruendo di incentivi al rientro, il 36% avrebbe ritardato la scelta di rientrare in mancanza di incentivi, mentre il 39% non sarebbe rientrato affatto. Per il 19% la scelta non sarebbe cambiata.

Circa un intervistato su cinque ha citato aspetti legati all'italianità (cibo, cultura, natura) e/o la presenza di un'opportunità di lavoro rispondente alle proprie aspettative e priorità. La prospettiva della "Dolce Vita" attira maggiormente coloro che non hanno

² La domanda prevedeva risposte multiple.

figli (27%), che vivono nel Centro Italia (26%) e nelle aree urbane (23% in città, 19% nei sobborghi e piccole città, 15% nelle zone rurali). Non trascurabile il dato tra coloro che sono in possesso di un dottorato (37%).

L'analisi delle motivazioni di rientro sulla base del settore di impiego suggerisce che **sono soprattutto le aziende italiane ad aver bisogno degli incentivi fiscali per i rimpatri per attrarre italiani dall'estero**. Solo il 15% di coloro che lavorano nel settore privato ha dichiarato di essere stati motivati da un'opportunità di lavoro rispondente ai propri interessi e priorità, mentre il 57% di essi è stato spinto dagli incentivi fiscali (la quota è più elevata per i lavoratori autonomi, pari al 66%, e per chi lavora nelle grandi imprese, pari al 60%). Coloro che lavorano nel settore pubblico sono principalmente motivati da motivazioni personali (76%), mentre è ugualmente bassa la percentuale di coloro che dichiarano di essere stati attratti da un'opportunità lavorativa di qualità (14%). Al contrario, nell'università e ricerca il 44% dei rimpatriati è stato spinto dall'interesse per il lavoro offerto.

Gli aspetti della vita all'estero che più provocano nostalgia

Come ogni grande cambiamento, il rientro porta necessariamente a fare comparazioni tra il prima (la vita all'estero) e il dopo (il rientro in Italia). **Il senso civico e il contributo dei singoli alla cosa pubblica, lo stipendio e il potere d'acquisto sono i due aspetti della vita all'estero che più provocano nostalgia** tra coloro che sono rientrati (entrambi citati da circa il 39% del campione). Poco distanti risultano anche **l'ambiente di lavoro** rispondente ai propri interessi e priorità (36%) e **la qualità del welfare e dei servizi pubblici** (35%). Esistono tuttavia differenze significative all'interno di specifiche categorie.

La nostalgia per il senso civico sperimentato all'estero è più alta tra coloro che hanno un livello di istruzione più elevato (46% tra coloro in possesso di un dottorato, 41% nei post-doc), tra coloro che vivono al Sud (47%) o nelle Isole (56%) e nelle città e aree urbane (41%), mentre è più bassa nel Nord-est (32%) e nelle zone rurali (36%).

A rimpiangere lo stipendio e il potere d'acquisto conquistato all'estero sono soprattutto quelli con un contratto di lavoro a tempo determinato (55%), che non hanno usufruito di incentivi per il rientro (51%), che vivono nel Nord-est (52%), lavorano in aziende medio-piccole (51-250 dipendenti, al 45%) o nell'università e nella ricerca (48%). Dai dati sembra emergere soprattutto lo spaccato di molti post-doc intrappolati nel precariato universitario con stipendi più bassi rispetto a quelli disponibili all'estero, e in un contesto – quello italiano – che investe meno nella ricerca e poco valorizza la loro esperienza all'interno dei concorsi pubblici o del settore privato. Il 47% di coloro che hanno effettuato un post-doc rimpiangono il potere d'acquisto che avevano all'estero.

La rispondenza degli ambienti di lavoro ai propri interessi e priorità è motivo di nostalgia particolare tra coloro che sono in possesso esclusivamente di una laurea triennale (48%), potenzialmente a riflesso della diversa spendibilità di questo titolo di studio in Italia, interpretato spesso come un passaggio intermedio prima di una laurea magistrale e non come un titolo con un reale valore per il mondo del lavoro. Gli impiegati nel settore pubblico sono anche particolarmente nostalgici del proprio ambiente di lavoro all'estero (44%).

La qualità del welfare e dei servizi pubblici esteri viene rimpianta soprattutto tra i lavoratori autonomi (49%), coloro che vivono nelle isole (51%), nelle zone rurali (46%) e a Roma (50%).

Non ci sono differenze significative nelle risposte tra uomini e donne, mentre coloro che hanno figli tendono a rimpiangere maggiormente il senso civico e gli ambienti di la-

voro esteri, e coloro che non hanno figli il potere d'acquisto, il welfare e i servizi pubblici che avevano a disposizione prima del rientro.

La situazione economica al rientro

Per circa tre quarti del campione, il rientro in Italia ha comportato un cambiamento della situazione economica rispetto all'estero, anche alla luce del diverso potere d'acquisto. Se nel complesso c'è un sostanziale bilanciamento tra coloro che dichiarano che la propria situazione è migliorata o molto migliorata (34%) e peggiorata o molto peggiorata (38%), i destini economici al rientro sembrano essere opposti per specifiche categorie.

Tra le donne, il 44% ha avuto un peggioramento della propria situazione economica (35% tra gli uomini). Di converso, il 38% degli uomini l'ha vista migliorata, contro solo il 27% delle donne. Incrociando questo dato con quello delle motivazioni del rientro e dei fattori di rimpianto della vita all'estero, è possibile ipotizzare che le donne siano più disposte a rinunciare a una maggiore retribuzione economica a fronte di motivazioni personali o familiari.

Più della metà (55%) di coloro che non hanno usufruito di incentivi hanno vista la propria situazione economica peggiorare, mentre per il 67% dei rimpatriati con incentivi è equivalente o migliorata rispetto all'estero. Similmente, coloro che continuano a lavorare per datori di lavoro o clienti esteri pur vivendo in Italia conservano o migliorano più spesso il proprio potere d'acquisto (70% contro il 59% di chi lavora per clienti o un datore di lavoro italiano).

La probabilità di dover accettare uno stipendio più basso cresce all'aumentare degli anni trascorsi all'estero: 32% tra gli espatriati per 1-5 anni, 39% per 6-10 anni, 48% per 11-15 anni, e 50% per coloro che hanno vissuto all'estero per più di 15 anni. Questo dato fa riflettere sulle difficoltà di un rientro economicamente adeguato a livelli più alti di carriera, possibilmente dovuto alla mancanza di posizioni di management senior all'interno del capitalismo italiano fatto per la gran parte di imprese piccole e/o familiari.

Il precariato (65% di coloro con contratto a tempo determinato), il lavoro nel settore pubblico (62%) così come nell'università e nella ricerca (53%), sembrano essere maggiormente associati a un peggioramento della condizione economica. Nel settore pubblico (che include sanità, istruzione e pubblica amministrazione), è ipotizzabile che ciò sia legato a una marcata differenza salariale rispetto all'estero. Nell'accademia, il risultato sembra essere particolarmente legato al precariato e alla differenza salariale che ne consegue che vivono coloro che non hanno ancora ottenuto una posizione di ruolo: all'interno del nostro campione, il 42% di coloro che lavora in università e ricerca lo sta facendo con un contratto a tempo determinato, e il 66% di coloro che hanno un contratto a tempo determinato lavorano in accademia.

La soddisfazione del rientro

Circa il 60% dei rimpatriati si dichiara soddisfatto o molto soddisfatto, una percentuale significativamente maggiore di quella dei delusi (16%). Il 24% sospende il giudizio. Anche in questo caso, vi sono differenze all'interno di varie categorie.

Ancora una volta risultano **più insoddisfatti del rientro coloro che non hanno potuto beneficiare di incentivi fiscali e coloro che hanno un contratto di lavoro a tempo determinato** (entrambi al 20%), mentre tra i "nomadi digitali" italiani il miglioramento della situazione economica osservato in precedenza non sembra corrispondere a una maggio-

re soddisfazione della media (56% contro il 60% dei rimpatriati con contratti italiani).

Quasi uno su quattro tra coloro che lavorano nel settore pubblico si dicono molto insoddisfatti della propria scelta di rimpatrio, mentre le opinioni sono particolarmente polarizzate tra coloro che lavorano nelle grandi aziende: solo il 18% esprime un giudizio neutrale mentre il 18% è insoddisfatto e il 63% soddisfatto.

Tra le aree geografiche, **le Isole e il Nord-est registrano i minori livelli di soddisfazione al rientro** (rispettivamente al 41% e 48%). Nelle Isole, un ulteriore 44% si dichiara né soddisfatto né insoddisfatto; mentre nel Nord-est il 19% è insoddisfatto o molto insoddisfatto, la percentuale più alta tra tutte le macro-aree. Al contrario, il 73% di coloro che sono rientrati a Milano si dichiara soddisfatto o molto soddisfatto.

Le proposte per migliorare l'attrattività dell'Italia

Coloro che hanno risposto al questionario avevano la possibilità di indicare le priorità di intervento per migliorare l'attrattività dell'Italia per i giovani rispetto ad altri Paesi avanzati. In particolare, è stato chiesto loro di indicare gli obiettivi prioritari di interventi, ordinando i seguenti obiettivi dal più al meno importante:

- Sostenere redditi e potere d'acquisto
- Migliorare pratiche organizzative e cultura del lavoro nelle aziende italiane
- Migliorare pratiche organizzative e cultura del lavoro nel settore pubblico e nell'università
- Facilitare la re-integrazione in Italia e migliorare la qualità della vita

In seguito, per ciascuno di questi obiettivi, i rispondenti hanno indicato il loro supporto (o meno) a proposte concrete, scegliendo all'interno di una lista o scrivendo proposte alternative.

Il 57% dei rispondenti ha indicato nel sostegno ai redditi e al potere d'acquisto l'obiettivo principale per chiudere il gap di attrattività del nostro Paese. Il 22% mette al primo posto un cambiamento culturale nelle aziende italiane, e il 9% un simile cambiamento nel settore pubblico e nell'università. Infine, l'8% si concentra sull'importanza di facilitare la re-integrazione in Italia e migliorare la qualità della vita.

Il focus sul sostegno ai redditi e al potere d'acquisto cresce tra coloro che sono emigrati per soli 1-5 anni (63%), coloro che lavorano nelle grandi imprese (65%) e nell'università e nella ricerca (63%), e coloro che vivono nel Nord-ovest (60%), e in particolare a Milano (65%). Tra coloro che lavorano nel settore privato, il 25% mette al primo posto il cambiamento culturale tra le aziende italiane, con percentuali che salgono al 33% e al 28% tra le aziende medio-piccole e piccole. Il 31% di quanti lavorano nel settore pubblico mette al primo posto un cambiamento culturale nella macchina dello Stato, percentuale quasi allineata a quella di coloro che vorrebbero l'aumento di salari e potere d'acquisto (34%).

Le proposte per sostenere redditi e potere d'acquisto

Il 56% dei rispondenti ha proposto la riduzione del cuneo fiscale-contributivo per tutti i lavoratori tra gli interventi per sostenere redditi e potere d'acquisto. Il 38% ha selezionato politiche per calmierare affitti e prezzi immobiliari, il 33% ha suggerito l'aumento dei minimi salariali nelle città metropolitane, il 29% l'introduzione di un salario minimo nazionale, e il 24% l'aumento degli assegni familiari e del sostegno alla genitorialità (36% tra coloro che hanno figli).

Il taglio del cuneo fiscale è maggiormente in voga tra gli uomini (62% contro il 43% delle donne), tra i più anziani (63% di coloro che sono nati tra il 1965 e il 1980, la Generazione X, contro il 54% dei Millennials), coloro che lavorano dall'Italia per clienti o datori di lavoro esteri (64%) e nel settore privato (63%), in particolare aziende piccole (68%) e medio-piccole (67%).

Le politiche per calmierare affitti e prezzi immobiliari sono al primo posto per coloro che hanno un contratto a tempo determinato (53%), hanno conseguito un post-doc (46%), lavorano nel settore pubblico (52%) o nell'università e nella ricerca (49%). Trovano inoltre maggiore supporto tra le donne (44%) che tra gli uomini (36%).

L'innalzamento dei minimi salariali nelle città metropolitane ha maggiore supporto tra coloro che vivono in queste stesse città, in particolare Milano (48%), mentre sorprende il dato di Roma (30%), leggermente al di sotto della media nazionale. Sono inoltre maggiormente a favore i lavoratori autonomi (40%) e le donne (38%).

Infine, **l'introduzione di un salario minimo nazionale** è appoggiata dal 36% delle donne (contro il 26% degli uomini), il 40% degli autonomi, il 52% di coloro che hanno conseguito esclusivamente una laurea triennale e il 39% di coloro che sono in possesso di un post-doc, a conferma dello scarso riconoscimento economico riservato in Italia e questi due titoli di studio.

Le proposte per migliorare pratiche organizzative e cultura del lavoro nelle aziende italiane

Per migliorare le pratiche organizzative e la cultura del lavoro nelle aziende italiane i rimpatriati mettono al primo posto le retribuzioni legate al merito e non all'anzianità (53%), la maggiore diffusione del lavoro agile (51%), la cultura del lavoro meno gerarchica (48%) e la maggiore propensione all'innovazione e alla digitalizzazione (45%). Seguono il minore precariato e miglior inquadramento contrattuale dei lavoratori (40%), la valorizzazione di merito e competenze in sede di assunzioni e promozioni (34%), uso della lingua inglese e internazionalizzazione (33%), la trasparenza nelle retribuzioni sugli annunci di lavoro (25%) e una maggiore attenzione alla parità di genere, diversità e inclusione (22%, di cui 38% tra le donne e 13% tra gli uomini).

Un maggiore allineamento tra retribuzioni e merito è soprattutto auspicato dagli uomini (57% contro il 49% delle donne), coloro che vivono a Milano (62%), dai "nomadi digitali" (60%) e da coloro che lavorano nel settore privato (59%), con punte del 62-64% nelle aziende piccole, grandi e medio-grandi.

La richiesta di più lavoro agile è invece particolarmente forte tra le donne (59% contro il 46% degli uomini), i Millennials (56% contro il 36% della Generation X) e tra coloro che vivono nelle zone rurali (60%). Diffusosi durante la pandemia, il telelavoro si conferma uno strumento utile per attrarre i più giovani e bilanciare vita privata e professionale, soprattutto quando gli spostamenti sono lunghi e difficoltosi, migliorando al tempo stesso la qualità della vita.

Per quanto riguarda la cultura manageriale, coloro che hanno trascorso più tempo all'estero sembrano avere una maggiore propensione a sottolineare **la necessità di un approccio meno gerarchico in Italia**: il 65% di coloro che hanno trascorso 11-15 anni all'estero, contro il 41% di coloro che sono espatriati solo per 1-5 anni.

Il bisogno di **una maggiore propensione all'innovazione e alla digitalizzazione** è maggiormente sentito tra gli uomini (52% contro il 34% delle donne), coloro che vivono

nelle zone rurali (51%) e i lavoratori autonomi (63%). Una maggiore internazionalizzazione e uso della lingua inglese sono suggeriti dal 40% di coloro che lavorano in aziende piccole.

Le proposte per migliorare pratiche organizzative e cultura del lavoro nel settore pubblico e nelle università italiane

Il settore pubblico, l'università e il settore privato sono accomunati dalla richiesta di **un riallineamento delle retribuzioni sulla base del merito e non dell'anzianità**. Il 49% di coloro che lavorano in università e il 41% di coloro che lavorano nel settore pubblico sostengono questo intervento.

Molti degli altri interventi supportati dai rimpatriati hanno a che fare con **le procedure relative ai concorsi pubblici, che appaiono troppo rigide, lente e complesse** da capire per chi viene dall'estero. Il 61% di coloro che sono rientrati nelle università è per la semplificazione del **riconoscimento dei titoli di studio conseguiti all'estero**, sostenuta anche dal 38% di coloro che lavorano nel settore pubblico. Sempre un 38% di coloro che lavorano nel pubblico ritengono opportuno che i **concorsi pubblici valorizzino esperienze professionali diverse** (all'estero, nel settore privato) e non solo i titoli di studio. Infine, circa un terzo del campione ritiene che sarebbe utile **dare maggiore visibilità e trasparenza alle procedure di concorso**, per esempio pubblicizzando il portale nazionale o istituendo un obbligo di pubblicazione sulle principali piattaforme online esistenti (ad esempio LinkedIn, Indeed, ecc.). È interessante notare che questo tipo di proposta è sostenuta maggiormente da coloro che lavorano al di fuori del settore pubblico (36% nel settore privato, 24% nel pubblico), e che magari valuterebbero un cambiamento di carriera se solo avessero migliore accesso alle informazioni necessarie. La maggiore valorizzazione del merito e delle competenze nei processi di assunzione e promozione è sostenuta da circa il 40% di coloro che lavorano nel pubblico e nelle università.

Le proposte per migliorare la re-integrazione in Italia e la qualità della vita

Oltre l'ambito professionale, i rimpatriati cercano una qualità della vita che vada oltre il richiamo dell'italianità e sperano di potersi facilmente re-integrare nel Paese di origine, aiutando anche i propri cari – specie se non hanno mai vissuto in Italia – a integrarsi a loro volta da un punto di vista personale e professionale.

Tra le proposte, il 56% del campione ha dato priorità **al miglioramento e all'internazionalizzazione dei servizi di welfare** (sanità, istruzione, ecc.), percentuale che sale al 68% tra i lavoratori a tempo determinato, al 63% nel Centro-Italia (70% a Roma) e 66% nelle Isole.

Al secondo posto, **il potenziamento dei servizi di trasporto urbano** è stato selezionato dal 49% dei rimpatriati, nuovamente con punte del 59% nelle Isole, del 53% nel Centro-Italia e del 51% nelle zone rurali. Segue a poca distanza la richiesta di **più brevi tempi di risposta da parte delle amministrazioni pubbliche** (47%).

Il 39% dei rispondenti sostiene la necessità di un **migliore allineamento del calendario e degli orari di scuole e servizi per l'infanzia alle necessità lavorative**. Questa percentuale sale al 54% tra coloro che hanno figli, facendone la proposta più supportata dai genitori rimpatriati, che faticano a conciliare lavoro e accudimento familiare con la lunga pausa estiva, l'assenza del tempo pieno in molte scuole e gli orari ridotti degli asili. I dati

mostrano che si tratta di un problema particolarmente percepito nelle zone rurali (46%) e nelle piccole città (43%), rispetto alle realtà urbane più grandi (37%).

Il 37% dei rispondenti chiede la **semplificazione delle procedure di ricongiungimento dei contributi previdenziali** tra l'Italia e gli altri Paesi. Coloro che hanno trascorso più di 15 anni all'estero sentono particolarmente l'urgenza di questo problema (57%), avendo versato un maggiore ammontare di contributi in un paese estero ed essendo verosimilmente più vicini alla pensione.

Circa un rimpatriato su tre vorrebbe **più verde e maggiore decoro urbano** (36% al Sud, 44% nelle Isole e a Milano); uno su quattro **maggiore sicurezza nelle città italiane**, con una forte differenza tra Generation X nati nel 1965-1980 (39%) e Millennials nati nel 1981-1996 (21%).

Il 18% sostiene **programmi di supporto all'integrazione professionale dei partner** che non hanno mai vissuto in Italia (31% nel Sud Italia) e il 17% la facilitazione di visti e permessi di soggiorno (24% tra coloro che hanno trascorso all'estero più di 15 anni, 28% di chi vive nelle zone rurali e 29% tra coloro che lavorano in università e accademia).

Il 17% dei rimpatriati ritiene utile la **creazione di network e occasioni di scambio formali** e informali tra coloro che sono rientrati, percentuale che sale al 30% e al 27% tra coloro che lavorano in aziende piccole e medio-piccole, potenzialmente un riflesso della difficoltà a reinserirsi anche da un punto di vista personale e sociale in realtà più piccole e consolidate, in cui spesso è minore l'afflato internazionale.

Gli incentivi fiscali per il rientro

Il giudizio sugli incentivi fiscali al rientro

La maggioranza dei rimpatriati (66%) ritiene che **gli incentivi fiscali al rientro siano uno strumento utile ma da solo non sufficiente** ad attrarre e trattenere talenti dall'estero. Sorprendentemente, si tratta di un giudizio condiviso da una percentuale molto simile di coloro che hanno effettivamente beneficiato di incentivi (67%) e degli altri (64%).

I giudizi divergono maggiormente sulla necessità di potenziarli ulteriormente in quanto strumenti fondamentali. Ancora il 67% dei beneficiari degli incentivi condividono questo approccio, ma solo il 36% degli altri si dice altrettanto favorevole.

Il 45% dei percettori degli incentivi ritiene che essi **beneficino indirettamente anche coloro che non ne usufruiscono**, migliorando la competitività, la crescita economica e la demografia del Paese. Giudizio condiviso solo dal 22% degli altri rimpatriati.

Solo il 17% di coloro che non beneficiano di incentivi ritiene che essi siano ingiusti nei confronti di coloro che non hanno mai lasciato l'Italia o che comunque non possono beneficiarne.

Le proposte di modifica degli incentivi fiscali al rientro

Il regime fiscale per i rimpatriati è stato rivisto più volte negli ultimi anni, ed è tutt'ora oggetto di dibattito e di ulteriori proposte di modifica. Il questionario ha testato alcune opzioni di potenziamento, raccogliendo i pareri dei rimpatriati.

L'allungamento della durata degli sconti fiscali oltre il termine attuale di 5 anni è sostenuto da circa la metà di coloro che hanno beneficiato degli incentivi (23% degli altri), e costituisce la proposta con il maggiore livello di supporto. Il 45% è favorevole a un **potenziamento per coloro che hanno figli** (21% tra i non-beneficiari di incentivi).

Le altre proposte ricevono minore supporto.

Il potenziamento degli incentivi per coloro che si trasferiscono in aree depresse del

Paese (ad esempio il Sud o le aree interne) riceve maggiore supporto tra coloro che non hanno beneficiato di incentivi (38%, si tratta della proposta con maggiore supporto da parte di questo gruppo) che tra coloro che ne hanno beneficiato (33%). Questo supporto bipartisan riflette probabilmente il riconoscimento degli effetti potenzialmente benefici che l'afflusso di rimpatriati può avere sulla demografia e sul capitale umano di queste aree.

Circa un terzo di coloro che hanno beneficiato di incentivi sostiene **l'opportunità di potenziarli per chi effettua investimenti immobiliari o finanziari in Italia, o di ridurre ulteriormente l'imponibile ai fini fiscali** (attualmente al 50%). Tra coloro che non hanno beneficiato di incentivi, solo uno su cinque è favorevole a un'ulteriore riduzione dell'imponibile o al potenziamento per chi effettua investimenti immobiliari, e uno su dieci vede di buon grado un potenziamento per chi investe in strumenti finanziari.

Solo uno su dieci tra coloro che non beneficiano di incentivi pensa che essi andrebbero aboliti o ridimensionati.

Conclusioni

In conclusione, è possibile tratteggiare l'identikit di quattro archetipi principali di rimpatriati che condividono motivazioni ed esperienze simili di rientro e proposte comuni per migliorare l'attrattività dell'Italia.

Il Rientrato Affettivo ma Disilluso: Giovani, Donne e Lavoratori Pubblici

Tra i rimpatriati emerge con forza la figura di **chi torna principalmente per ragioni familiari**, ma vive un'esperienza ambivalente sul piano professionale ed economico. Circa due terzi degli intervistati (67%) indicano il riavvicinamento agli affetti come motivo principale del ritorno; questa percentuale cresce tra le **donne** (75%), tra i **Millennials** (73%) e tra coloro che lavorano nel **settore pubblico** (76%), segnalando quanto la dimensione emotiva pesi sulle decisioni. La scelta è spesso consapevole: molti sanno di andare incontro a stipendi più bassi o a un calo del potere d'acquisto, ma privilegiano comunque il capitale relazionale.

Le difficoltà emergono con chiarezza. Il lavoro nel settore pubblico corrisponde nel 62% dei casi a un **peggioramento della situazione economica**, contro un media del 38% nella totalità del campione. Anche il genere incide: il 44% delle donne segnala un peggioramento contro il 35% degli uomini. Non a caso, chi appartiene a questo profilo è **spesso insoddisfatto del rientro**: nel settore pubblico, quasi un rimpatriato su quattro si dichiara molto insoddisfatto della scelta.

Le proposte avanzate riflettono questo vissuto: le donne e i lavoratori del settore pubblico chiedono soprattutto di **calmierare i prezzi di affitti e abitazioni e alzare i minimi salariali nazionali e/o nelle grandi città**, al fine di migliorare la propria situazione economica. Il 38% dei lavoratori del settore pubblico vorrebbe **maggiore flessibilità e lavoro agile e valorizzazione di merito e competenze** nei processi di assunzione e promozione.

Il Pragmatico degli Incentivi: Uomo, Professionista del Settore Privato, a Milano

Il Pragmatico degli Incentivi rappresenta quella parte del campione che ha unito motivazioni personali alla possibilità di **mantenere un potere d'acquisto appropriato grazie alla presenza di incentivi fiscali al rientro**. Secondo i dati raccolti, il 62% di chi ha usufruito degli incentivi fiscali li indica come una delle due motivazioni principale al

ritorno, assieme alle motivazioni personali (67%). Senza questa misura, il 36% avrebbe rimandato la scelta e il 39% non sarebbe rientrato affatto: numeri che confermano quanto lo strumento sia determinante.

Chi appartiene a questo profilo è spesso **uomo**, con un titolo di **laurea triennale o magistrale**, ed esperienza professionale di medio-lungo periodo all'estero (6-15 anni). Lavora **a Milano, prevalentemente nel settore privato**, in grandi imprese o come libero professionista, e valuta il rientro come una decisione razionale, quasi "manageriale", volta a massimizzare benefici fiscali e opportunità di reddito. Nella maggioranza dei casi è riuscito a mantenere una situazione economica simile o migliore di quella che aveva all'estero, ed è **generalmente soddisfatto della scelta** di rientrare in Italia.

Per migliorare l'attrattività dell'Italia vorrebbe soprattutto **sostenere il potere d'acquisto** tramite una **riduzione del cuneo fiscale** e **migliorare le pratiche aziendali nel settore privato** italiano, per esempio allineando di più **salari e retribuzioni al merito** e non all'anzianità.

Il loro giudizio sugli incentivi è positivo ma non acritico: il 66% dei beneficiari li considera utili ma non sufficienti a garantire un rientro stabile e una percentuale simile crede che debbano essere potenziati per renderli più attrattivi. Molti chiedono **un prolungamento della durata degli sgravi oltre i 5 anni** e un **rafforzamento per chi ha figli** (45% tra i beneficiari). Altri propongono di premiare con agevolazioni **chi investe in Italia in immobili, titoli finanziari o startup**, o di ridurre ulteriormente l'imponibile.

L'Accademico Precario: Motivato, Incentivato e Deluso

L'Accademico Precario è uno degli archetipi più emblematici del campione: uomini e donne con un **alto livello di istruzione** (dottorato o post-doc), rientrati per proseguire la carriera universitaria o di ricerca. Nel 44% dei casi **la motivazione principale del rientro è stata proprio l'opportunità professionale** offerta da università e centri di ricerca italiani.

Tuttavia, i dati mettono in luce la fragilità di questo profilo. Oltre la metà di chi lavora nel settore accademico e della ricerca (53%) ha visto **peggiore la propria condizione economica** al rientro e solo uno su quattro dichiara di aver avuto un miglioramento, nonostante una maggioranza (56%) abbia beneficiato di incentivi per il rientro. Un dato ancora più netto riguarda i **post-doc**: **il 47% rimpiange il potere d'acquisto che aveva all'estero. La precarietà contrattuale è il cuore del problema**: quasi la metà degli accademici ha un contratto precario e due terzi di chi ha un contratto a tempo determinato lavora in accademia.

Nonostante i problemi economici, **la maggior parte di loro rimane soddisfatto del rientro**, in linea con il dato nazionale e a conferma della forte motivazione professionale intrinseca al proprio lavoro.

Chiedono misure per **sostenere salari e potere d'acquisto**, concentrandosi tuttavia su politiche per **calmierare affitti e valori immobiliare e aumentare i minimi salariali**, a livello nazionale e nelle grandi città.

Per quanto riguarda il miglioramento del mondo accademico, il 61% chiede la **semplificazione del riconoscimento dei titoli esteri**, il 38% vorrebbe **concorsi che valorizzino esperienze professionali diverse** e circa un terzo auspica maggiore trasparenza nelle procedure di selezione. Si aggiunge la richiesta di riallineare le retribuzioni al merito e non all'anzianità (49%).

Il Nomade Digitale di Ritorno: Autonomo, Sospeso, Solo

Il Nomade Digitale di Ritorno rappresenta una figura significativa tra i rimpatriati: professionisti di tutte le età con alta formazione e competenze digitali, che scelgono di vivere in Italia pur lavorando per clienti o aziende estere. Secondo il sondaggio, circa il 20% dei rimpatriati si colloca in forme di “nomadismo digitale”: l’8% come freelance con clienti esteri, il 7% assunto da aziende straniere ma residente in Italia, e il 3% con periodi alternati tra Italia ed estero.

Il 49% di essi vive **in zone rurali, piccole città o sobborghi**, una percentuale significativamente più elevata del resto del campione (30%). La **metà di essi beneficia di forme di incentivo fiscale** e il 70% ha una situazione economica simile o migliore di quella che aveva all’estero. Il 78% lavora **nel settore privato** (contro il 64% nel resto del campione) tra cui il 18% come **lavoratore autonomo o imprenditore** (5% nel resto del campione).

Molti sembrano essere alla ricerca di una strada per un rientro più permanente. Sono tuttavia **scoraggiati dalla qualità delle pratiche aziendali italiane** (uno su tre mette questo punto al primo posto tra gli interventi per rendere l’Italia più attrattiva), e una maggioranza di essi vorrebbe che le aziende italiane **allineassero gli stipendi al merito e non all’anzianità**, estendessero **l’adozione del lavoro agile** e avessero una **maggior propensione all’innovazione** e alla digitalizzazione. Inoltre, il 42% di essi vorrebbe che **i concorsi pubblici fossero più visibili** e facilmente accessibili online tramite un portale unico o soluzioni simili, segnalando l’interesse forse a un percorso nel settore pubblico se solo le opportunità di accesso fossero meglio comunicate.

Infine, in mancanza di colleghi in loco, **alcuni faticano a reintegrarsi**: il 13% mette al primo posto tra le priorità il supporto alla reintegrazione nella vita sociale e culturale italiana e uno su quattro vorrebbe la creazione di network formali o informali di rimpatriati.

CONCLUSIONI: ALCUNE PROPOSTE PER AUMENTARE L'ATTRATTIVITÀ DELL'ITALIA

di Valentina Ferraris e Luca Paolazzi

La nuova emigrazione dei giovani italiani, descritta approfonditamente in queste pagine, rappresenta una vera e propria emergenza nazionale, sia dal punto di vista sociale che economico. Sociale, perché si stanno perdendo talenti, idee, relazioni, vitalità, voglia di costruire il miglior futuro possibile, e soprattutto persone. Economico, perché l'ondata di emigrazione peggiora la già fragile demografia italiana, con una popolazione sempre più anziana e coorti in ingresso nel mercato del lavoro sempre più assottigliate, con gravi conseguenze sia per la crescita potenziale della nostra economia sia per la sostenibilità del welfare e della finanza pubblica. Soprattutto perché, come è stato evidenziato nel Rapporto, ai flussi in uscita dei giovani italiani non corrispondono flussi di dimensioni comparabili di giovani dagli altri Paesi avanzati¹. C'è, quindi, una questione di attrattività dell'Italia per i giovani cittadini nati e cresciuti in sistemi valoriali, economici, sociali più avanti nella strada dello sviluppo civile.

Nel dibattito pubblico non manca chi tende a sottostimare il fenomeno, sostenendo che l'emigrazione dei giovani italiani rientra in un fenomeno più ampio di integrazione internazionale, ed europea in particolare, attraverso la circolazione delle persone tra i Paesi avanzati. Tale circolazione non risulta però simmetrica; l'Italia vi partecipa solo come fornitrice di giovani, e non come ricettrice. Tanto è vero che l'attrattività dell'Italia nei confronti dei giovani cittadini delle principali nazioni europee avanzate è la più bassa, attrattività, rivelata dalle scelte migratorie compiute dai giovani europei stessi.

Sul piano qualitativo l'emigrazione appare particolarmente grave perché è molto elevata e crescente la quota di laureati; inoltre è da considerare che chi emigra è spesso caratterizzato da un bagaglio valoriale in cui spicca la grande importanza del riconoscimento del merito, dell'assunzione di responsabilità e della capacità di mettersi in gioco e rischiare; andandosene, inoltre, queste persone dimostrano intraprendenza, coraggio e capacità di rinuncia; infine, sono propense a innovare e aperte culturalmente al nuovo e al diverso, quindi inclusive. Proprio perché si tratta di un'emorragia, e non di un mutuo scambio, è bene contabilizzare questa uscita come perdita di capitale umano.

Nel Rapporto la perdita di capitale umano, non sostituito sufficientemente da apporti rilevanti dall'estero, è stata quantificata tenendo conto delle spese sostenute per far crescere e formare questi giovani. Potremmo parlare di stima al costo di rimpiazzo, se si trattasse di beni strumentali (macchinari, attrezzature, software). Gli importi sono rilevanti: tra il 2011 e il 2024 la perdita cumulata è stimata a quasi 160 miliardi di euro, una perdita notevole; in termini di PIL si calcola un'uscita di circa 0,8 punti percentuali all'anno, nella

¹ L'analisi è ristretta ai flussi dai Paesi avanzati, poiché per gli altri Paesi i fattori alla base della scelta migratoria sono diversi, spesso più afferenti a fattori di tipo *push* (povertà, persecuzioni, guerre) che di tipo *pull* (quanto viene offerto dal contesto socio-economico italiano).

media del triennio 2022-24². A farne le spese maggiori sono soprattutto i territori del Mezzogiorno, peraltro già colpiti dal flusso di persone che si trasferiscono al Centro-Nord.

Ulteriori conseguenze riguardano proprio la capacità di crescita del Paese, che si trova ad avere sempre meno lavoratori qualificati (e non solo) e anche minore creazione di nuove imprese (si veda il Riquadro per una rassegna in merito). Nuove imprese fondamentali per cavalcare, anziché subire, le rivoluzioni verde e digitale, strettamente collegate (si pensi all'energia assorbita dalla diffusione dell'AI). In generale, per l'adozione di nuove tecnologie.

APPROFONDIMENTO 1 - L'EMIGRAZIONE DEI GIOVANI ITALIANI E IL CALO DELL'IMPRENDITORIALITÀ

A partire dai primi anni Duemila, e in particolare in seguito alla crisi economica del 2008, si è osservata una crescente intensificazione dell'emigrazione di giovani dall'Italia, spesso laureati. Un recente studio, condotto da Massimo Anelli (Università Bocconi), Gaetano Basso (Banca d'Italia), Giuseppe Ippedico (ora all'Università di Nottingham) e Giovanni Peri (Università della California, Davis) e pubblicato su *American Economic Journal: Applied Economics*³, propone una prima analisi dell'effetto della nuova emigrazione sull'attività imprenditoriale nelle aree di partenza. Utilizzando un approccio econometrico basato sulle reti di emigrazioni storiche dai comuni italiani ai Paesi stranieri e sull'attrattività dei Paesi di destinazione negli anni più recenti, gli autori stimano che un incremento dell'emigrazione pari all'1,7% della popolazione in età lavorativa si traduca in una contrazione del 4,8% nella creazione di nuove imprese. Tale riduzione non è imputabile esclusivamente alla diminuzione numerica della popolazione, ma anche a un processo di selezione negativa: gli emigranti tendono infatti a possedere caratteristiche favorevoli all'imprenditorialità, quali un elevato livello di istruzione, un'età giovane e una maggiore propensione al rischio. Il lavoro scompone l'effetto negativo in tre parti: la riduzione della popolazione, la selezione in termini di età e istruzione, e un residuo che include sia gli effetti di *spillover* sugli imprenditori rimasti sia la selezione di caratteristiche non osservabili, come la creatività e l'adattabilità. In particolare, gli autori stimano che circa la metà della perdita nella creazione di nuove imprese sia riconducibile a questi fattori residuali, con un ruolo rilevante attribuito agli *spillover* che incidono negativamente sulla motivazione e sulle opportunità di chi resta. L'emigrazione ha inoltre avuto un impatto particolarmente significativo sulla nascita di *startup* innovative e di imprese gestite da giovani, con potenziali implicazioni negative per la crescita economica e tecnologica del Paese. Lo studio evidenzia, infine, come l'emigrazione non abbia generato miglioramenti nel mercato del lavoro per i residenti: non si è registrato un aumento dell'occupazione, né una crescita dei salari, mentre la domanda di lavoro è complessivamente diminuita. Ciò conferma l'ipotesi iniziale secondo cui gli emigranti non sono soltanto lavoratori, ma anche potenziali creatori di posti di lavoro.

Le conseguenze sono quindi notevoli, sotto diversi punti di vista, e ciò implica la necessità di prendere coscienza del fenomeno, e di cercare possibili soluzioni.

2 Una stima che è per difetto, perché non tiene conto di altri costi sostenuti per queste persone, come quelli sanitari o di trasporto pubblico, per non parlare della quota parte del valore dei beni indivisibili.

3 M. Anelli, G. Basso, G. Ippedico e G. Peri, "Emigration and Entrepreneurial Drain", *American Economic Journal: Applied Economics*, 15 (2): 218–52, 2023.

La nuova emigrazione non è solo un male ma è anche e soprattutto un sintomo, essendo la manifestazione di un problema più ampio, ovvero il **ritardo accumulato dall'Italia** nel confronto degli altri Paesi avanzati europei. O meglio i ritardi in vari ambiti: nel livello e nella dinamica del reddito pro capite, e quindi delle retribuzioni che possono essere offerte ai giovani; nei rapporti tra i cittadini e la pubblica amministrazione; nelle condizioni di legalità e di tutela salariale nel mercato del lavoro (tema su cui il CNEL è particolarmente impegnato); nell'evasione fiscale e contributiva, che causa minori servizi pubblici e concorrenza sleale e favorisce la frammentazione produttiva; nelle dotazioni infrastrutturali, per i tagli effettuati in passato agli investimenti pubblici che il PNRR sta cercando di rimediare; nei servizi per la famiglia e nella parità di genere, legati tra loro biunivocamente; nell'istruzione nella primissima e prima infanzia, età cruciale per la formazione delle facoltà cognitive e relazionali; nel sistema universitario nel dedicare gli spazi adeguati ai giovani ricercatori; nella cultura di impresa, affetta da scarsa propensione alla crescita dimensionale perché orientata al mantenimento del controllo familiare, perciò inadatta ad assumere laureati; nella cultura del lavoro e nella conciliazione con la vita non lavorativa; nella promozione e nel riconoscimento del merito, anche a causa di un sistema contrattuale rigido; nella cultura aziendale di gestione delle persone; nella valorizzazione dei giovani come portatori di nuovo sapere e innovazione; nella cultura sindacale, sbilanciata verso la salvaguardia dell'occupazione esistente e della previdenza.

L'elenco di tanti e tali ritardi cambia la prospettiva: affrontare la questione della scarsa attrattività per i giovani, sia che decidano di lasciare l'Italia sia che la scartino (in quanto stranieri) come meta di vita, significa in realtà prendere di petto l'**arretratezza del sistema Paese nel suo insieme per migliorare il benessere di tutta la sua popolazione**. L'emigrazione dei giovani è, dunque, effetto di carenze ampie che sono all'origine di un malessere più esteso, e di fronte a queste carenze le giovani generazioni reagiscono "votando con i piedi", trasferendosi altrove, dove le condizioni di vita sono ritenute migliori, le opportunità di lavoro e carriera maggiori. Specularmente, infatti, lo scarso afflusso di giovani provenienti dagli altri Paesi avanzati evidenzia proprio l'arretratezza del sistema Paese, che induce poche persone a pensare di migliorare la propria condizione di vita trasferendosi in Italia.

Dunque, aumentare l'attrattività dell'Italia per i giovani cittadini di tutte le nazioni europee avanzate significa **affrontarne i molti ritardi** con una **strategia obbligatoriamente olistica**, perché il recupero sull'uno o sull'altro terreno isolatamente non basta a colmare il divario ampio che si è creato in tutti gli ambiti sopra indicati e che è testimoniato proprio dall'emigrazione dei giovani italiani.

La **politica imperniata sull'attrattività per i giovani dà senso concreto e nuovo** al perseguimento di quei cambiamenti strutturali (riforme) che spesso sembrano rimandare a un futuro lontano e indeterminato i vantaggi per i cittadini e per il sistema economico-sociale. Un senso che origina da uno scopo preciso: fermare l'emorragia dei giovani italiani e promuovere l'arrivo di giovani cittadini di altri paesi avanzati europei, così da rinvigorire la società e l'economia italiane. Anche in tal senso l'emigrazione dei giovani italiani sale **in testa nell'agenda** dell'analisi delle politiche e diventa un test per tutte le misure e le norme che vengono adottate.

Risolvere la questione della bassa attrattività dell'Italia, o almeno mostrare fattivamente l'impegno ad affrontarla, rappresenta un passaggio importante non solo per le nuove generazioni, ma anche per quelle più mature che in Italia sono rimaste ma che beneficerebbero delle ricadute dirette e indirette di una società più attrattiva e dinamica.

L'approccio deve essere olistico, perché alla base della scelta di trasferirsi (dall'Italia o verso l'Italia) non ci sono unicamente valutazioni sulle opportunità di lavoro o carriera,

ma anche sulla qualità complessiva della vita che si aspira ad avere. Pertanto, è necessario riflettere e affrontare più questioni diverse che investono tutti gli aspetti che determinano la qualità della vita (lavoro, conciliazione con la vita personale, possibilità di crescita, costo della vita, burocrazia, trasporti e così via).

L'approccio deve essere olistico non solo per i campi di intervento ma anche e non meno per i **soggetti** chiamati ad agire: amministrazioni centrale e locali, imprese, università, sindacati. È necessaria un'azione congiunta di tutto il sistema Paese.

Come improntare la strategia di insieme? Alcuni suggerimenti vengono dall'analisi delle politiche adottate in altri contesti. In particolare, il riferimento è al Plan de Retorno introdotto in Spagna nel 2019 (si veda il riquadro). La molla per disegnarlo e adottarlo è stata l'uscita dei "talenti", ovvero delle persone maggiormente qualificate indispensabili per competere nell'economia della conoscenza. La competizione internazionale per i talenti è evidente da alcuni anni, e ogni misura viene studiata sulla base dei dati, coinvolgendo molti e diversi soggetti.

APPROFONDIMENTO 2 - LE BUONE PRATICHE PER L'ATTRAZIONE DEI TALENTI - IL PLAN DE RETORNO A ESPAÑA.

La necessità dei Paesi europei di incrementare il capitale umano e di attirare i profili maggiormente specializzati per far evolvere le strutture produttive verso i segmenti più innovativi, ha portato a sviluppare policy per diventare più attrattivi per le persone qualificate di qualunque Paese, all'interno della competizione globale per i talenti.⁴

All'interno del vasto gruppo di misure attuate con questo obiettivo, però, è possibile distinguere due macrocategorie, distinte sulla base dei destinatari target degli interventi. Si può individuare un primo gruppo, nel quale ricadono soprattutto i Paesi del Nord Europa, che hanno sistemi imprenditoriali caratterizzati dalla presenza di grandi imprese, nelle quali sono maggiormente diffusi i team internazionali; dove l'utilizzo della lingua inglese è maggiore, sia in ambito lavorativo che non; e che risultano già particolarmente attrattivi per l'immigrazione anche qualificata: in questi casi, le politiche di attrazione dei talenti hanno come destinatari i lavoratori qualificati internazionali, senza distinzione sulla base dell'origine, in modo da rispondere alle esigenze di competenze specializzate. Al secondo gruppo, invece, appartengono i Paesi mediterranei (Spagna, Portogallo, Italia), che invece tendono ad attuare misure rivolte ai propri talenti espatriati, ovvero ai lavoratori qualificati della propria nazionalità che si sono trasferiti all'estero. Alcuni di questi Paesi propendono per considerare come obiettivo principale, se non esclusivo, dei loro interventi il rientro ed il trattenimento dei talenti locali, più che di quelli internazionali. Ciò è dovuto anche ad una struttura imprenditoriale caratterizzata da una quota prevalente di PMI, dove la lingua utilizzata è quella nazionale mentre l'uso dell'inglese è meno diffuso, come peraltro anche in ambiti non lavorativi, e che risulta così relativamente meno aperta a lavoratori internazionali.

Rientra nelle politiche di questo secondo gruppo il piano presentato dal Governo

4 La questione della scarsità dei talenti non è nuova. Nell'ottobre del 2006 *the Economist* vi dedicò la copertina, definendoli con un ossimoro «the world's most valuable commodity» e affermando che la ricerca affannosa per assumerli fosse la vera spina nel fianco dei CEO delle imprese che in tutto il mondo stavano andando allora a gonfie vele. Tuttavia, la scarsità di figure professionali si è accentuata dopo la pandemia. La rilevazione 2025 di Manpower indica che il 74% delle imprese (un campione di quasi 41mila in 42 Paesi) denuncia difficoltà a reperire persone qualificate; quota che era 75% nel 2024 e 54% nel 2019.

spagnolo nel 2019, il *Plan de Retorno a España*, iniziativa avviata per facilitare il rientro in patria dei cittadini spagnoli emigrati all'estero, in particolare di coloro che erano partiti a causa della crisi economica del 2008. Richiamando una responsabilità morale verso gli emigrati degli ultimi anni, nonché un obbligo costituzionale⁵ e la domanda proveniente dalla società spagnola, il Piano dichiarava l'intento di aiutare le persone emigrate a tornare, con il loro bagaglio di conoscenze e idee, al fine di ottenere benefici economici e sociali per tutti grazie al rientro degli espatriati. L'obiettivo dichiarato è "fare della Spagna un Paese per tornare, così come un Paese attraente per sviluppare un progetto di vita personale e professionale".

La definizione del Piano è partita dall'analisi degli andamenti più recenti dei flussi migratori, che avevano evidenziato la tendenza crescente dei ritorni in Spagna, nonché dall'esame delle caratteristiche delle persone di recente emigrazione. Questo al fine di affinare il tipo di interventi da proporre, maggiormente rivolti a persone giovani e qualificate, che potevano valutare progetti di rientro nel Paese di origine a patto di trovare opportunità adeguate e condizioni lavorative più eque e inclusive. Il piano si fonda sulla narrazione⁶ che interpreta la "nuova emigrazione" come perdita di capitale umano giovane e qualificato. Questo approccio rompe con la precedente visione assistenzialista, abbracciando un diverso paradigma secondo il quale il ritorno va incoraggiato in quanto vantaggioso.

Anche dal punto di vista della metodologia alla base della stesura del piano ci sono alcune novità; difatti, tale metodologia si basa su un processo partecipativo, che parte dall'ascolto (mediante workshop, incontri aperti, sondaggi) di chi era già ritornato, di chi era ancora espatriato (in particolare, di coloro che manifestavano l'intenzione di ritornare) e delle imprese, così da evidenziare le esigenze principali e le barriere che ostacolano la realizzazione del rientro.

I risultati di questo processo di indagine hanno evidenziato come la motivazione principale che avrebbe potuto giustificare il rientro in Spagna fosse legata alla possibilità di ottenere opportunità corrispondenti alle aspettative professionali, oltre a motivazioni personali o affettive. Inoltre, si è messo in luce come gli espatriati facessero scarso ricorso ai canali istituzionali per reperire informazioni, e hanno sottolineato la difficoltà a connettersi con il proprio settore. Per quanto riguardava le imprese, queste hanno evidenziato le complessità nel connettersi ai professionisti, oltre a ostacoli nel processo di contrattazione dovuti non solo alle differenze retributive rispetto all'estero, ma anche ai periodi di preavviso e alle difficoltà di inserimento nel breve termine, legate alle necessità di trasferimento.

Le 50 misure proposte dal piano, pertanto, sono **prevalentemente** (ma non esclusivamente) **legate a interventi sul mercato del lavoro**. Sono raggruppate in 6 categorie, coinvolgendo 10 ministeri diversi.

Le principali categorie identificate nel piano sono:

Supporto per la definizione di un progetto professionale. Ne fanno parte 27 misure. Include la connessione tra emigranti e imprese, l'accesso all'impiego pubblico, il sostegno alla carriera in ricerca, gli incentivi per l'imprenditoria.

5 L'art 42 della Costituzione spagnola recita "El Estado velará especialmente por la salvaguardia de los derechos económicos y sociales de los trabajadores españoles en el extranjero y orientará su política hacia su retorno."

6 Rovetta-Cortés, A. I., Alejo, A. y Fernández-Vicente, M. J. (2024). "Un país para volver": análisis narrativo del Plan de retorno a España. *Universitas XX1*, 41, pp. 183-204.

Aiuti per pianificare il ritorno e installarsi (compreso il supporto amministrativo e informativo tramite la “Ventanilla Única del Retorno”). Si trattava di 14 misure, riguardanti l’assistenza burocratica, la fornitura di informazioni e orientamento personalizzato, la semplificazione dell’accesso ai sussidi e ai servizi sociali.

Creazione di **spazi per la partecipazione e il coinvolgimento sociale**, per il mantenimento di reti tra espatriati che rientrano.

Promozione di un ambiente favorevole al ritorno. Comunicazione e sensibilizzazione per contrastare la percezione negativa del sistema lavorativo e dell’amministrazione pubblica spagnola.

Accompagnamento psicologico per gestire il processo migratorio e di reintegrazione.

Gestione collaborativa e valutazione continua del Piano. Ulteriori 6 misure per garantire l’efficacia, la trasparenza e l’adattamento costante delle misure alle reali esigenze degli interessati. Il monitoraggio ha come finalità ultima il miglioramento del Piano.

Complessivamente, per il primo biennio di funzionamento del piano (2019-2020) erano state stanziare risorse pubbliche per oltre 24 milioni di euro.

Di queste, la maggior parte erano destinate a favorire l’obiettivo della pianificazione e del reinserimento nel mondo del lavoro di coloro che desideravano tornare. **Quasi 11 milioni di euro erano destinati al rientro di ricercatori e scienziati**, in particolare il miglioramento del “Sistema I+D+i”, ovvero il sistema di Ricerca, Sviluppo e Innovazione spagnolo, un insieme di organismi, istituzioni e politiche che promuovono e sostengono le attività di ricerca e sviluppo tecnologico, con l’obiettivo di favorire l’innovazione e la competitività del Paese; tale misura prevedeva un aumento dei fondi assegnati al sistema, un incremento dei posti in ricerca, così come dei contratti predottorato e post-doc, nonché la promozione di una riforma della carriera di docente e ricercatore nelle università (carriera PDI) con nuove figure di assunzione stabile. Altre misure minori riguardanti il sostegno alla carriera in ricerca erano: l’elaborazione e diffusione di una mappa delle risorse a disposizione per la ricerca, come le opportunità di finanziamento; consulenze specializzate per incrementare la partecipazione degli scienziati spagnoli espatriati a programmi di ricerca con fondi europei (Horizonte2020 ERC e MSCA); la creazione di una rete di mentoring professionale per ricercatori, sia dentro che fuori dagli ambiti accademici, così da aiutare a conoscere le opportunità di sviluppo della carriera professionale nella ricerca; accordi di collaborazione con associazioni di scienziati spagnoli all’estero per la realizzazione di progetti di ricerca.

Altri 8,1 milioni di euro erano destinati a finanziare l’ampliamento, per gli espatriati che fossero tornati ad avviare progetti imprenditoriali, degli incentivi fiscali esistenti per i lavoratori autonomi residenti, mentre 2,2 milioni erano destinati a chi fosse rientrato per inserirsi nel settore privato, in particolare con servizi di mediazione del lavoro, servizi di consulenza personalizzata, realizzazione di un catalogo di competenze professionali acquisite all’estero da riconoscere con procedure semplici nel quadro del Catalogo Nazionale delle qualifiche professionali e attività di formazione.

Il piano prevede così diversi ambiti di intervento, in diverse fasi del processo di rientro. Il primo riguarda la fase di **orientamento e assistenza personalizzata**, quando l’espatriato cerca informazioni per capire se è possibile o meno realizzare l’intenzione di rientro in Spagna. Tra i vari punti si ricorda il servizio di orientamento individuale (anche a distanza) e consulenza, l’istituzione di punti di contatto all’interno dei consolati e nei centri di assistenza in Spagna per recuperare informazioni, la creazione

di una piattaforma web dedicata con informazioni, strumenti e moduli per il rientro.

Il secondo concerne il passaggio successivo, quando una volta raccolte le prime informazioni, si cercano opportunità concrete per il rientro. Il piano prevede diverse **agevolazioni per l'impiego e l'inserimento professionali**; ad esempio, l'identificazione di una rete di imprese spagnole interessate ad assumere lavoratori espatriati, da proporre agli emigrati per facilitarli nella ricerca di un impiego che valorizzi la loro esperienza, e alle quali offrire un servizio a la carte per la preselezione di candidati coerentemente con le necessità e facilitando il processo di contrattazione. Altri interventi che ricadono in questa categoria sono i diversi programmi di riconoscimento e omologazione dei titoli di studio ottenuti all'estero, nonché la possibilità per gli espatriati che intendono rientrare di accedere a programmi pubblici di formazione, inclusione lavorativa e imprenditorialità.

Il piano include anche alcune **forme di sostegno economico** per chi effettivamente torna: oltre ai già citati sgravi fiscali per i lavoratori autonomi che rientrano per avviare un progetto di impresa in Spagna, sono previsti altri aiuti, come le facilitazioni per l'accesso alla previdenza sociale e alla continuità contributiva (inclusi i periodi lavorativi all'estero). A ciò si aggiungono altre forme di sostegno, come: l'assistenza burocratica nella ricerca dell'abitazione (in particolare, per le richieste di documenti); la semplificazione del processo di richiesta di sussidi da parte dei rientrati; l'offerta di servizi per facilitare l'integrazione del partner e dei figli dell'emigrato che rientra, come servizi personalizzati per risolvere problemi riguardanti alloggio, visti e permessi di lavoro, corsi di lingua, scuole per bambini, sicurezza sociale e assistenza sanitaria. Inoltre, il piano valuta la possibilità di introdurre incentivi fiscali per gli espatriati che rientrano, in aggiunta o in modifica rispetto a quelli esistenti (la c.d. legge Beckham, o regime speciale per lavoratori impatriati⁷, che richiede inizialmente la non residenza in Spagna per i precedenti 10 anni⁸ e quindi risulta eccessivamente restrittiva per chi era espatriato di recente). Il piano contempla quindi anche lo snellimento di molte pratiche burocratiche legate al rientro.

Tra il luglio 2019 e giugno 2020 è stato realizzato un programma pilota con 200 partecipanti, per testare il programma, darne una prima valutazione e migliorarlo. Il programma pilota aveva come obiettivo sperimentare i diversi servizi concepiti, su profili diversi di utenti, creare i processi di lavoro necessari per ogni servizio (tecnologia, compiti, ruoli), nonché misurare le risorse necessarie per ogni servizio. I servizi prestati hanno incluso servizi di mediazione, di mentoring all'imprenditorialità, di risoluzione di richieste amministrative e l'accompagnamento psicologico.

Dei 200 partecipanti, 58 al momento della valutazione del progetto pilota (estate 2020) risultavano tornati in Spagna e 33 avevano fissato una data di rientro. La valutazione soggettiva dei partecipanti è stata prevalentemente positiva, e anche i risultati del piccolo campione sembrano andare in questa direzione.

7 Il regime speciale per i lavoratori espatriati che acquisiscono la residenza fiscale in Spagna, la c.d. "legge Beckham", prevede la possibilità di beneficiare per i primi 6 anni di una tassazione agevolata, con un'aliquota fissa al 24 per cento sui redditi da lavoro dipendente fino a 600mila euro, invece delle aliquote progressive ordinarie, e del 47 per cento per i redditi eccedenti. È necessario non aver risieduto in Spagna per un periodo di tempo prolungato ed esservi trasferito in relazione a un contratto di lavoro con un'azienda spagnola o all'assunzione di cariche amministrative in società spagnole, con limiti su partecipazioni societarie. Il regime agevolato è estensibile anche al coniuge e ai figli fino a 25 anni.

8 Nel 2023, successivamente all'introduzione del Piano, il periodo di non residenza necessario per avere diritto a questo tipo di agevolazione è stato ridotto a 5 anni.

Naturalmente, per poter valutare l'efficacia di una politica è necessario disporre di un numero maggiore di osservazioni e confrontare i risultati con un controfattuale, da ricostruire opportunamente, per escludere che i risultati non riflettano altri fattori.

Va anche rammentato che il lancio del programma pilota (luglio 2019) è stato di poco anteriore all'emergenza sanitaria scoppiata a inizio 2020 con la pandemia da Covid-19, che ha avuto anche un impatto significativo sui flussi migratori internazionali.

Nel novembre 2020 il governo ha espresso l'intenzione di proseguire con l'implementazione del piano. Sottolineando le migliori condizioni del mercato del lavoro spagnolo rispetto a quelle che avevano spinto molti spagnoli ad espatriare. A inizio 2025, il governo spagnolo ha annunciato la promozione di un **nuovo Piano Statale di Ritorno**, che include la creazione nei principali Paesi di emigrazione di uffici specifici (Oficinas de Retorno) di supporto al ritorno, e che mira a facilitare ulteriormente il rientro degli spagnoli residenti all'estero, con quasi tre milioni di cittadini registrati tra Argentina, Francia, Stati Uniti, Regno Unito e Germania.

Lo studio delle strategie attuate negli altri Paesi, in particolare in un Paese mediterraneo, anch'esso caratterizzato dalla diffusione di imprese mediamente piccole e dallo scarso ricorso all'inglese rispetto ai Paesi dell'Europa settentrionale, consente di raccogliere alcune interessanti idee su alcuni strumenti che si possono utilizzare nel caso italiano. Ulteriori suggerimenti possono essere ricavati dall'analisi delle buone pratiche realizzate in Italia a livello regionale, in particolare in Emilia-Romagna che, come è emerso nel Rapporto, costituisce un esempio virtuoso di regione attrattiva, perlomeno per gli altri italiani.

APPROFONDIMENTO 3 - LE POLITICHE DELL'EMILIA-ROMAGNA PER L'ATTRAZIONE DEI TALENTI

In un periodo di rapidi cambiamenti tecnologici è necessario sapersi rinnovare e adattare, e questa capacità richiede apertura al nuovo e dinamismo delle persone, soprattutto più qualificate e capaci di innovare, ossia occorre avere a disposizione un elevato capitale umano.

L'attrazione e la ritenzione di talenti qualificati e specializzati rappresenta una leva strategica fondamentale per lo sviluppo e la competitività dei territori. L'immigrazione e la conservazione di capitale umano ad alto potenziale non sono un fenomeno neutro, ma un catalizzatore di trasformazioni strutturali che generano esternalità positive con ricadute tangibili nel breve e nel lungo periodo. Nel breve, le ricadute sono in termini di maggiore produttività aggregata e di aumento della base imponibile. La presenza di competenze avanzate attrae investimenti diretti esteri, in quanto le imprese multinazionali sono propense a localizzare le proprie attività in aree dove possono accedere a forza lavoro altamente qualificata. Ciò genera un circolo virtuoso di creazione di posti di lavoro ad alto valore aggiunto e miglioramento del tessuto economico locale, che avviene anche attraverso la domanda di servizi avanzati e di qualità, sia per le famiglie sia per le imprese.

Nel lungo periodo, gli effetti si manifestano con una vera e propria riorganizzazione della struttura economica del territorio. L'afflusso e il trattenimento di talenti contribuiscono a diversificare l'economia, rafforzare la competitività settoriale e stimolare la domanda di servizi ad alta intensità di conoscenza, creando un ambiente fertile per l'ulteriore sviluppo. Infatti, l'attrattività di un territorio per i talenti non si basa solo su incentivi economi-

ci, ma soprattutto sulla qualità della vita, sui servizi pubblici, sull'offerta culturale e sulla coesione e inclusione sociali. Questi fattori non solo attraggono i professionisti, ma ne favoriscono la permanenza, contribuendo a una crescita sostenibile e a un rafforzamento del capitale sociale. Diverse Regioni italiane hanno di recente introdotto politiche dedicate all'attrazione e alla valorizzazione dei talenti, spesso intesi in senso ampio: giovani laureati, ricercatori, professionisti altamente qualificati, nonché cittadini emigrati all'estero e interessati a un percorso di rientro.

Tra queste politiche si ricorda il programma "Talent FVG", lanciato dalla Regione Friuli-Venezia Giulia, con contributi diretti a giovani ad alta specializzazione e incentivi alle imprese che li assumono, promuovendo così il radicamento di competenze in regione. La Toscana opera invece attraverso il progetto "GiovaniSì", un contenitore di politiche per i giovani che include anche bandi specifici per il rafforzamento delle competenze e l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. In Sardegna il programma "Master and Back", attivo da alcuni anni, sostiene la formazione di eccellenza fuori regione per i giovani laureati sardi e accompagna il rientro con incentivi dedicati. In Lombardia, oltre alla legge regionale 9/2024, sono stati attivati progetti specifici come "Talent lombardi nel mondo", mirati a costruire reti e percorsi professionali per i cittadini lombardi che rientrano.

Altre Regioni hanno scelto di puntare sull'attrazione dei talenti come componente delle politiche per gli investimenti. In Piemonte, ad esempio, le politiche di attrazione degli investimenti prevedono impegni di incremento occupazionale da parte delle imprese innovative beneficiarie di agevolazioni per investimenti, con ricadute positive in termini di domanda di professionalità qualificate.

Da questa rapida rassegna si comprende che non vi è un indirizzo di azione omogeneo tra le Regioni. Alcune hanno normato il tema con leggi dedicate, altre lo affrontano mediante bandi e programmi pluriennali, altre ancora lo integrano nelle strategie di attrazione degli investimenti. Si va da politiche di inserimento nel mercato del lavoro dei giovani qualificati residenti in regione a politiche per favorire il rientro dall'estero, da politiche di sostegno alla formazione ad altre di sostegno agli investimenti in innovazione. Inoltre, trattandosi prevalentemente di misure introdotte nel corso dell'ultimo biennio (2024-2025) non vi sono ancora valutazioni di efficacia. Nel complesso, il quadro mostra comunque una progressiva maturazione delle politiche regionali italiane, che passano da iniziative episodiche a sistemi più strutturati, sebbene occorra constatare che alcune importanti regioni settentrionali non hanno finora preso sufficiente consapevolezza dei fenomeni in atto e soffrono di gravi emorragie di persone giovani, soprattutto laureate. È il caso, per esempio, del Veneto, che in questo Rapporto più volte è emerso come outlier negativo, e che presenta per ora solo alcuni programmi mirati, ma non politiche organiche.

Un caso peculiare è rappresentato dall'Emilia-Romagna. La Regione è stata pioniera delle policy dedicate all'attrazione dei talenti, dato che già dal 2023 è stata adottata una legge-quadro (la legge 2/2023) per disciplinare in modo organico misure per l'attrazione, la permanenza e la valorizzazione dei talenti. Inoltre, il quadro delle iniziative appare ampio e riguarda diversi aspetti. La decisione di intraprendere questo tipo di politiche discende da alcune considerazioni riguardanti le esigenze presenti e future del territorio.

Il territorio emiliano-romagnolo è caratterizzato, dal punto di vista demografico, da molti degli squilibri ravvisabili anche nella maggioranza delle altre regioni. Il saldo natu-

rale è strutturalmente negativo da molti decenni, e questo si riflette in una struttura demografica sempre più squilibrata verso le età più avanzate, dato che le coorti più giovani non sono numericamente sufficienti a sostituire quelle più anziane; sebbene ciò sia tipico delle società post-industriali, dove la bassa fecondità e l'alta longevità rappresentano un fenomeno persistente nel tempo che porta a un progressivo invecchiamento della popolazione, ciò rappresenta un elemento di grave preoccupazione. Tale fenomeno è però in parte compensato da un saldo migratorio attivo, che ha consentito di registrare negli ultimi otto anni variazioni positive della popolazione giovanile (15-34 anni)⁹. L'apporto di giovani è particolarmente elevato dalle altre regioni italiane. Anche il saldo con l'estero è complessivamente positivo, ma quest'ultimo solo per i cittadini stranieri extra-UE. Anche in Emilia-Romagna tra gli italiani, infatti, il saldo migratorio con l'estero risulta negativo: sono di più i trasferimenti all'estero di giovani cittadini italiani di quanti siano i rientri.

Per quanto la situazione emiliano-romagnola appaia per certi versi migliore di quella di altre regioni, non solo del Sud, grazie all'immigrazione da altre parti d'Italia, si stanno osservando crescenti difficoltà di reperimento di lavoratori, in particolare per i profili maggiormente qualificati. Peraltro, la difficoltà di reperimento in aumento non è circoscritta solo a figure dotate di competenze specifiche, ma coinvolge segmenti sempre più ampi del mercato del lavoro¹⁰. Inoltre, data la presenza di importanti investimenti infrastrutturali e tecnologici nel territorio, è ragionevole immaginare un fabbisogno di personale qualificato in espansione. Per tali motivi, la Regione Emilia-Romagna si è data come obiettivo la definizione di una strategia di valorizzazione e aumento delle competenze del capitale umano; lo scopo è promuovere e sostenere la capacità attrattiva della regione negli ambiti della ricerca e dell'innovazione.

Due sono gli strumenti che la Regione ha adottato: il primo è la già ricordata legge-quadro regionale 2/2023 per l'attrazione e la valorizzazione dei talenti. Il secondo è un programma operativo per attrarre e trattenere i talenti internazionali.

La Legge Regionale n. 2 del 21 febbraio 2023 ("**Attrazione, permanenza e valorizzazione dei talenti ad elevata specializzazione in Emilia-Romagna**") ha come scopo principale la creazione di un quadro di politiche coordinate e integrate per favorire l'attrazione, la permanenza e il rientro di professionisti con elevate competenze e specializzazioni. La legge si rivolge ad un'ampia platea di "talenti", tra cui ricercatori, professionisti, lavoratori ad alta specializzazione, studenti universitari e giovani che hanno concluso percorsi di formazione di eccellenza. Lo scopo è offrire a queste figure professionali un contesto favorevole non solo per lo sviluppo professionale, ma anche per l'integrazione sociale e familiare.

La Legge Regionale 2/2023 delinea un sistema di azioni concrete e finanziate per raggiungere i suoi obiettivi. Le politiche previste, ma ancora non varate, si basano su un approccio olistico che coinvolge diversi ambiti.

Innanzitutto, la **promozione** del territorio e del suo sistema produttivo: la legge prevede la creazione di un'offerta integrata di servizi per attrarre talenti dall'estero e da altre regioni italiane. Questa offerta include la partecipazione a fiere del lavoro (job fair), il sostegno alle

9 ART-ER (2025) I giovani in Emilia-Romagna: report sulla condizione delle giovani generazioni in regione. Edizione 2025, luglio 2025

10 Uno degli effetti della glaciazione demografica è l'uscita dal mercato del lavoro di coorti anziane molto più numerose di quelle giovani che entrano. Ciò è vero non solo in tutte le regioni italiane (con l'aggravante per quelle meridionali del movimento verso quelle settentrionali) ma in quasi tutti i Paesi europei e in molti extra-europei.

imprese per la partecipazione a iniziative internazionali di promozione del territorio regionale, l'organizzazione di eventi e la creazione di piattaforme digitali dedicate per mettere in contatto le imprese regionali con i profili qualificati, promuovendo attività di *skills intelligence* e di *job matching* per attrarre (o trattenere) persone con elevata specializzazione nel mondo delle imprese, dell'università e della ricerca in Emilia-Romagna.

Altre misure puntano al **sostegno all'inserimento lavorativo**, rafforzando i servizi di placement e supporto alla carriera, aiutando i talenti a trovare opportunità lavorative e di ricerca in linea con le loro specializzazioni, promuovendo anche percorsi internazionali di formazione, facendo ricorso a servizi della rete europea EURAXESS finalizzati a facilitare la mobilità dei ricercatori nei Paesi UE. A questo scopo, la Regione collabora con le università, i centri di ricerca e il sistema produttivo, anche attraverso l'ente ART-ER.

Ulteriore ambito di intervento è quello riguardante la **semplificazione e l'accoglienza**. La legge impegna la Regione a facilitare la permanenza dei talenti e delle loro famiglie, facilitando l'accesso ai servizi primari del territorio; promuove inoltre la collaborazione con le altre amministrazioni competenti in materia di immigrazione e rilascio di visti, al fine di agevolare l'ingresso e la permanenza nel territorio regionale dei talenti. L'obiettivo è rimuovere gli ostacoli burocratici e fornire un supporto concreto per l'accesso a servizi essenziali come l'istruzione per i figli e il welfare.

La legge riconosce inoltre l'importanza della **formazione, continua e di alta qualità**. Si promuovono percorsi formativi e universitari di respiro internazionale e si favorisce la collaborazione tra gli Istituti Tecnici Superiori (ITS), le università e gli enti di formazione per arricchire l'offerta formativa in settori strategici. La Regione sostiene assegni, contratti e dottorati di ricerca, così come i servizi che prevedano percorsi di mobilità internazionale e di attrazione di talenti ad elevata specializzazione nel territorio regionale. Sono promosse iniziative sul territorio connesse con i progetti europei (es. Azioni Marie Skłodowska-Curie) per la formazione e lo sviluppo delle competenze e delle carriere nel campo della ricerca e innovazione.

Sono previsti anche interventi per **la creazione e la crescita di imprese** innovative, fornendo servizi, spazi (come laboratori e infrastrutture) ed eventi per la creazione di start-up innovative, l'accelerazione di nuove imprese (anche favorendo l'attrazione di investitori e il ricorso a strumenti di finanza agevolata), e sostenendo iniziative di candidature a progetti europei o di costituzione di partnership con soggetti internazionali.

Inoltre, la legge prevede la redazione e l'approvazione, avvenuta nel maggio 2024, di un **"Manifesto per l'attrazione dei Talenti"**, come iniziativa chiave della strategia¹¹. Questo documento definisce i principi e gli obiettivi strategici per i quali la comunità regionale si impegna a creare un ambiente accogliente e favorevole e detta le linee guida per le politiche future.

Gli obiettivi enunciati nel Manifesto sono:

Formazione e attrazione dei talenti al centro delle politiche regionali.

Sostenere l'offerta dei talenti ad elevata specializzazione.

Accrescere la qualità della domanda di talenti.

Favorire l'apertura internazionale del sistema regionale.

Sostenere programmi e misure per la mobilità dei talenti.

11 Scaricabile all'indirizzo web: <https://www.regione.emilia-romagna.it/talenti/le-azioni-e-i-risultati/manifeso-per-lattrazione-dei-talenti-in-emilia-romagna>

Promuovere l'incrocio tra domanda e offerta di talenti.
Promuovere l'imprenditorialità e il lavoro autonomo dei talenti.
Sostenere bellezza, attrattività e inclusività del territorio.
Favorire la conciliazione vita-lavoro.

Attrarre e promuovere eventi e manifestazioni per la valorizzazione permanente dei talenti.

In sintesi, la Legge Regionale 2/2023 va oltre i semplici incentivi economici, proponendo un modello di attrattività che si basa sulla qualità del lavoro, dei servizi e dell'ambiente sociale, con l'obiettivo di rendere l'Emilia-Romagna non solo un luogo dove trovare un'opportunità lavorativa, ma anche un luogo in cui costruire la vita. La legge ha introdotto strumenti concreti come sportelli di accoglienza, servizi per l'inserimento lavorativo e per il supporto ai nuclei familiari, oltre a un portale informativo dedicato.

Per il triennio 2023-25 le risorse regionali stanziare per l'attuazione degli interventi sono state complessivamente pari a 2 milioni di euro, e ulteriori dotazioni finanziarie arrivano dai Fondi strutturali europei, come il Fondo Sociale Europeo.

Insieme alla legge regionale 2/2023, la Regione ha attivato dal 2019 anche un programma operativo dedicato ad attrarre e trattenere i talenti internazionali (**it-ER international talents Emilia-Romagna**)¹², e basato su un modello che prevede la cooperazione tra diversi attori, come istituzioni pubbliche, mondo della formazione, imprese e società civile. Il programma è rivolto ai talenti (studenti, dottorandi, ricercatori, professionisti qualificati) stranieri che vogliano trasferirsi nella regione o italiani che vogliano tornare in Emilia-Romagna, e alle loro famiglie. Il programma raccoglie e sviluppa (come una sorta di hub di servizi integrati) le iniziative esistenti a loro dedicate, dando visibilità e aggregandole.

I servizi sono organizzati secondo quattro aree, a seconda delle esigenze degli utenti. La prima (**moving to**) raccoglie i servizi e le iniziative dedicate a chi è all'estero e intende trasferirsi in Emilia-Romagna, fornendo informazioni preventive circa: le opportunità formative o lavorative, il riconoscimento dei titoli esteri, i permessi di soggiorno o i visti, gli incentivi fiscali, le procedure amministrative per il trasferimento, e i supporti per i familiari. La seconda (**setting in**) raccoglie invece le iniziative rivolte a chi è appena arrivato, come le informazioni circa gli adempimenti formali, gli alloggi, la scuola per i figli, l'apertura di un conto bancario, i trasporti, l'orientamento ai servizi locali. La terza (**living in**) aggrega servizi e iniziative aventi il fine di favorire l'integrazione sociale, fornendo anche opportunità culturali, di apprendimento della lingua italiana, di formazione professionale, nonché di eventi o networking. Infine, la quarta (**get involved**) raccoglie le iniziative finalizzate a rafforzare il coinvolgimento attivo della comunità internazionale (talenti che già vivono in regione) come "ambasciatori", fornendo testimonianze, partecipazione a iniziative pubbliche, servizi di mentoring.

Il programma prevede la collaborazione tra settore pubblico e privato, e coinvolge università, enti di formazione, imprese, istituzioni pubbliche. Tra i servizi proposti vi è la centralizzazione delle informazioni su opportunità, servizi, procedure, incentivi fi-

12 Porciatti L., Sette E., Marzano G. (2023) "Politiche per l'attrazione dei talenti: il caso dell'Emilia-Romagna", in Nord Est 2023, La mappa delle possibilità infinite. Forze inesprese, attrezzi utili e percorsi fruttuosi, Rapporto 2023 Fondazione Nord Est

scali in un unico portale¹³; la fornitura di servizi di consulenza personalizzata; la proposta di eventi informativi o webinar; la proposta di procedure agevolate per il riconoscimento titoli o i permessi di soggiorno; la guida agli incentivi fiscali per chi si trasferisce.

Il programma, nell'elaborazione delle misure, tiene conto delle informazioni raccolte ed analizzate circa le migrazioni di lavoratori qualificati, con un approccio data-driven. Propone servizi integrati, che coprono diverse fasi del percorso nonché diverse aree di bisogno, grazie alla eterogeneità degli attori coinvolti (Comuni, università, imprese, etc.).

Le politiche dell'Emilia-Romagna evidenziano la chiara intenzione di sperimentare una strategia di attrazione e valorizzazione dei talenti, e per certi versi rappresentano un apripista per altre iniziative simili. È da sottolineare positivamente l'approccio integrato di policy, che non si limita agli incentivi fiscali ma include politiche per la formazione, l'accoglienza e la qualità della vita.

Trattandosi di politiche ancora molto recenti, e solo inizialmente attuate, non sono al momento disponibili valutazioni di efficacia delle stesse; è stato avviato un sistema di monitoraggio per la raccolta di dati quantitativi e qualitativi, che andranno però analizzati. Per quanto riguarda il programma it-ER, tra il 2019 e l'avvio del 2025 sono stati interessati dalle iniziative erogate e aggregate dal programma circa 5.600 talenti internazionali.

Alcune criticità potrebbero essere rappresentate dalla targettizzazione ai soli "talenti", ovvero i profili ad elevata specializzazione, che quindi esclude componenti anche rilevanti di giovani la cui attrazione potrebbe fornire comunque impulsi allo sviluppo della regione. È anche vero che al momento la maggiore competizione internazionale è proprio sui talenti, e che la loro attrazione potrebbe avere ricadute importanti anche per gli altri segmenti lavorativi, utilizzando in maniera efficiente risorse finanziarie altrimenti scarse se dovessero essere destinate a target più ampi.

In conclusione, dalla rassegna emerge la necessità di un approccio a tutto tondo, globale. Di seguito, raccogliamo i diversi aspetti che è necessario affrontare, suggerendo interventi da attuare, non solo dal policy maker ma, proprio in ottica di coinvolgimento a 360 gradi di tutti gli attori, anche degli altri principali soggetti.

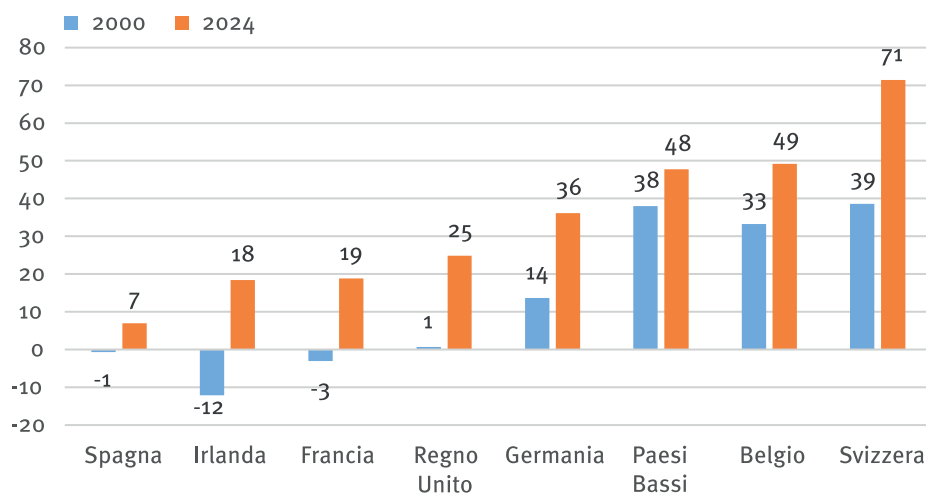
Il divario salariale

È ormai noto che i salari reali in Italia abbiano avuto un'evoluzione stagnante nel corso degli ultimi anni e sono su livelli inferiori a quelli ottenibili in altri mercati. I dati OCSE consentono di effettuare un confronto sia nel tempo sia nello spazio. Il raffronto spaziale mette in luce divari più o meno ampi tra le retribuzioni italiane (costo del lavoro per occupato dipendente a tempo pieno) e quelle dei principali Paesi verso i quali sono attratti i giovani italiani (Grafico 1). Queste vanno dal 7% a favore della Spagna al 71% per la Svizzera. Rispetto ai maggiori Paesi il divario è significativo ma non tale da costituire né una barriera irraggiungibile né la principale motivazione di attrazione. Tanto più che si tratta di dati aggregati che non tengono conto di fattori rilevanti come la composizione settoriale del sistema economico e la dimensione di impresa. Un sistema incentrato su comparti a maggiore intensità di capitale e su imprese medio-grandi ha mediamente retribuzioni più elevate.

¹³ <https://internationaltalents.art-er.it/>

GRAFICO 1 - IL DIVARIO SALARIALE ITALIANO

(Differenza in %, occupati a tempo pieno, PPP, 2024)



Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati OCSE

Tuttavia, tra il 2000 e il 2024 è stata molto rilevante l'oscillazione della posizione relativa dei salari italiani, soprattutto nei confronti dell'Irlanda: da -12 punti percentuali (di tanto i salari irlandesi erano inferiori a quelli dell'Italia) a +18 punti, ossia 30 punti di spostamento. La minore variazione è di nuovo quella con la Spagna, pari a 8 punti. Importanti quelle con Francia, Germania e Svizzera (22 punti) e Regno Unito (24).

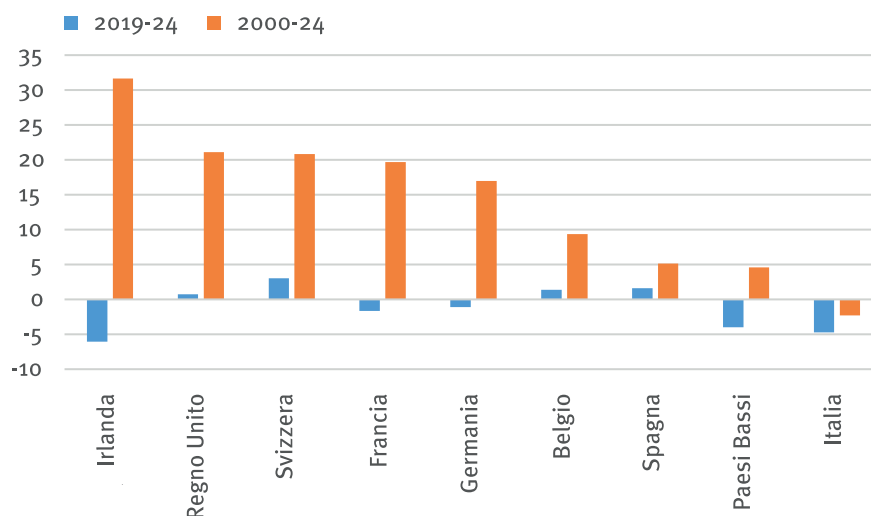
D'altra parte, questa oscillazione, essendo misurata utilizzando le parità di potere d'acquisto, si deve alla dinamica dei salari reali (Grafico 2). Quelli italiani sono scesi dal 2000 cumulativamente del 2,3%, mentre sono saliti, seppure in misura molto diversa, in tutti gli altri Paesi europei presi a riferimento perché quelli verso cui maggiormente vanno i giovani italiani: dal +4,6% dei Paesi Bassi al +31,7% dell'Irlanda.

La disaggregazione temporale mostra che il ritardo dell'Italia si è accumulato prima della pandemia, e non a seguito dell'ondata inflazionistica recente, come comunemente si ritiene e si narra. Infatti, tra il 2019 e il 2024 i salari reali italiani sono scesi meno che in Irlanda e non molto più che nei Paesi Bassi, e variazioni negative si sono avute anche in Francia e Germania.

La dinamica e il livello dei salari, intesi qui come remunerazione del fattore lavoro e quindi comprensivi di tutti gli elementi di costo, sono fattori di pull, perché attraggono dove il lavoro è meglio remunerato, seppure abbiamo visto nel Rapporto che non sono l'unico né il principale elemento di attrazione, ma soprattutto diventano elemento che accresce i fattori di push. Se il costo del lavoro costa poco si spingono le imprese a fare meno investimenti in capitale e soprattutto in capitale intangibile, si incoraggia la piccola dimensione aziendale meno efficiente, si inibiscono l'innovazione e l'evoluzione verso segmenti tecnologicamente più avanzati e a maggior valore aggiunto, ossia quelli in cui i giovani che vanno via sono meglio attrezzati a essere impiegati fruttuosamente per loro e per le imprese (su questi aspetti si veda il Rapporto sulla produttività 2025 del CNEL).

GRAFICO 2 - DIVARI ORIGINATI PRIMA DELLA PANDEMIA

(Variazioni % cumulate dei salari reali)



Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati OCSE

Il **basso livello delle retribuzioni** in Italia è un aspetto sul quale sono chiamate ad intervenire soprattutto le imprese, singolarmente meglio remunerando le persone (un recente rapporto di Mediobanca ha mostrato che ci sono gli spazi per farlo, almeno in quelle più grandi¹⁴) e insieme attraverso la contrattazione collettiva che ha molto contribuito alla moderazione salariale.

Ma non è solo il mondo dell'impresa a dover agire: per quanto riguarda i sindacati, sarebbe auspicabile una maggiore disponibilità ad accettare livelli retributivi differenziati sulla base del merito e meno dell'anzianità, negoziando sulle modalità di misurazione dello stesso. Oltre ad aprirsi a un nuovo ruolo nella società, con una maggiore attenzione ai giovani, ai loro bisogni, al loro orientamento e alla loro formazione in tutto il percorso educativo.

I sistemi di valutazione adottati dalle imprese devono essere chiari e condivisi.

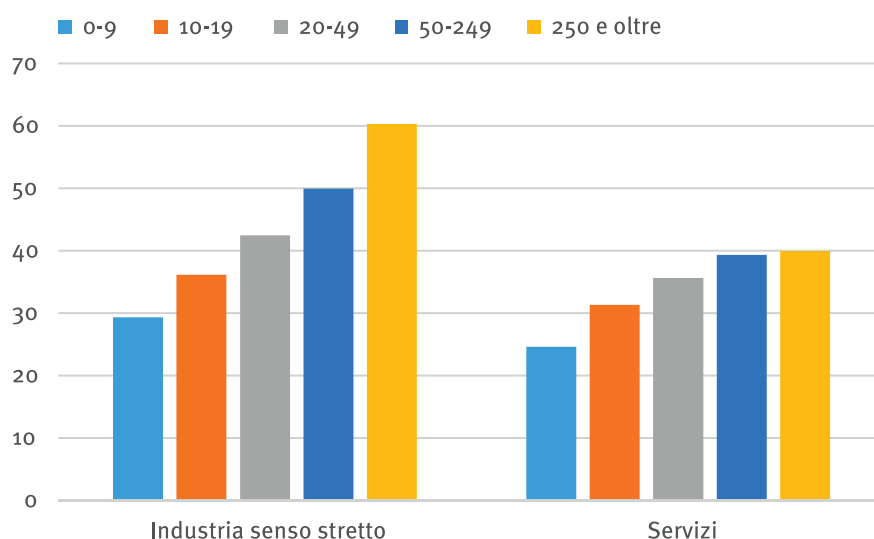
Un aspetto sui cui il policy maker può agire è quello dei criteri per l'accesso ai bandi pubblici: i dati sui livelli retributivi nel settore privato evidenziano un andamento crescente delle retribuzioni medie dei dipendenti all'aumentare della dimensione dell'impresa (Grafico 3).

L'aumento della taglia media delle imprese italiane è auspicabile sotto molti punti di vista (capacità di investimento, ricerca e sviluppo, produttività, accesso al credito, internazionalizzazione), ma lo è anche per i livelli retributivi pagati ai dipendenti e quindi per l'attrattività dei giovani. Imprese più grandi e strutturate offrono maggiori opportunità di crescita professionale, che non vuol dire soltanto carriera ma soprattutto apprendimento. La richiesta di una taglia minima per la partecipazione ai bandi pubblici potrebbe funzionare da incentivo a crescere. Inoltre, si dovrebbe rimodulare la normativa per razionalizzare le diverse soglie dimensionali di impresa previste da obblighi normativi e contributivi.

14 Si veda Mediobanca *Dati cumulative di 1905 società italiane*, edizione 2025, pagine XVII-XXVI.

GRAFICO 3 - ITALIA, I DIVARI NEI COMPENSI

(Costo del lavoro per dipende, '000 euro, 2022)



Fonte: elaborazione REF Ricerche su dati ISTAT

Ancora, la legge delega sulla contrattazione correttamente riapre la questione del salario minimo legale, almeno per i settori privi di contrattazione, e della concorrenza sleale posta da contratti firmati da sigle sindacali e di impresa non rappresentative.

Infine, una pratica che viene considerata frustrante e avvilente da molti giovani, tanto da spingerli in molti casi a emigrare, è l'utilizzo degli stage come forma contrattuale di primo impiego anche dopo la fine degli studi terziari. Sarebbe opportuno limitare gli stage o gli internship alla sola fase educativa, all'interno di percorsi curriculari. Mentre i contratti di apprendistato andrebbero confinati al solo mondo artigianale, dove effettivamente il learning by doing ha un ruolo cruciale nell'acquisizione di saperi indispensabili a svolgere una professione.

Pesa anche il livello del **costo della vita**, che ha contribuito a comprimere ulteriormente i salari reali e ampliare il divario con gli altri Paesi europei.

Una voce importante del costo della vita è costituita dal **costo dell'abitazione**. L'annuncio di un Piano casa rappresenta un passaggio favorevole, dato che rimette nell'agenda la questione abitativa. Le politiche abitative riguardano nuovi sussidi alle famiglie per l'affitto, investimenti pubblici nell'edilizia sociale, investimenti nell'edilizia popolare. Inoltre, dato che la questione abitativa è particolarmente urgente nelle grandi città, sarebbe necessario introdurre maggiori restrizioni normative agli affitti brevi (es. AirBnB), liberando così alloggi per gli affitti residenziali, così come è stato fatto in alcune grandi città della Spagna proprio per attenuare la rarefazione degli alloggi. Un'altra leva potrebbe essere quella fiscale, visto che gli affitti brevi godono di un'imposizione analoga a quella degli affitti a lungo termine. Va tenuto presente che gli affitti brevi rendono difficile reperire alloggi anche per professionisti (insegnanti, medici) in molte comunità interne che si stanno così spopolando.

Cultura del lavoro e meritocrazia

Un aspetto che viene spesso richiamato da chi ha compiuto la scelta di andarsene riguarda l'insoddisfazione, rispetto all'esperienza lavorativa nel nostro Paese, legata alla arretratezza, reale o percepita, della cultura del lavoro in Italia rispetto all'estero. Dalle indagini raccolte nel Rapporto emerge come le migliori opportunità di carriera, motore della scelta di emigrazione, non sono legate unicamente ad una maggiore retribuzione ma anche alla possibilità di svolgere un lavoro con maggiori responsabilità, con la possibilità di scegliere il metodo di lavoro (ciò che conta è l'obiettivo, non il tempo), con maggiore flessibilità in termini orario, con più opportunità di apprendimento in un ambiente stimolante e amichevole. Infatti, altre dimensioni che rendono più attrattivo il lavoro all'estero riguardano le relazioni tra il management e i lavoratori, il modo in cui l'impresa è gestita e l'attenzione riposta ai suggerimenti avanzati dai lavoratori stessi.

I giovani laureati italiani vogliono accedere a opportunità di crescita professionale in contesti organizzativi più dinamici, in imprese che investono in innovazione e aperte al contesto internazionale. Un altro fattore alla base della decisione di lasciare l'Italia è la percezione che le imprese italiane siano deficitarie sul piano della meritocrazia.

Su questi aspetti sono ovviamente chiamate ad agire soprattutto le imprese, che dovrebbero quanto più possibile cercare di adottare le best practice diffuse a livello europeo, una cultura del lavoro meno gerarchica, che valorizzi il merito e le competenze in sede di assunzioni e promozioni.

Anche il settore pubblico può favorire l'ammodernamento della cultura del lavoro. Nei concorsi pubblici andrebbero valorizzati più che i titoli le esperienze professionali anche estere o nel settore privato, così da porre maggiore attenzione al merito e alle competenze nei processi di assunzione e promozione.

Va aggiunto che, come in altri Paesi, sempre più imprese italiane adottano l'inglese come lingua lavorativa. Ciò è importante per attrarre giovani cittadini degli altri Paesi avanzati.

Qualità della vita

Tra i vari fattori che incidono sulle scelte di trasferimento verso l'estero o di rientro ci sono le valutazioni circa la qualità percepita della vita. Questa riflette, per esempio, la possibilità di conciliare più facilmente la vita personale con quella professionale, oltre al livello qualitativo dei servizi pubblici.

Per quanto la fama dell'Italia per la bellezza, il cibo e il clima possa avere ancora qualche richiamo sia sugli italiani espatriati che sui giovani stranieri, è indubbio che si debba andare al di là, offrendo una qualità della vita che sia paragonabile a quella ottenibile all'estero.

Le politiche possono incidere sulla possibilità di una più facile conciliazione vita-lavoro, consentendo a tutti di poter vivere soddisfacentemente tutti gli aspetti dell'esistenza, senza dover fare rinunce, con effetti positivi anche sulla natalità. Ciò è tanto più vero per le donne, che ancora oggi risentono di una distribuzione dei carichi familiari molto meno equa che negli altri Paesi europei avanzati, con ricadute nelle scelte di partecipazione al mercato del lavoro italiano (minor tasso di occupazione femminile). Ciò le induce al trasferimento all'estero, interessante via di uscita dalle costrizioni del divario di genere italiano.

Occorre incentivare un maggior ricorso delle imprese allo smart working e ad una maggiore flessibilità negli orari di lavoro, anche in ottica di valutazione dei risultati

(non legando le scelte di promozione alla disponibilità di tempo ma ai risultati ottenuti).

Servono ampi sforzi da parte delle amministrazioni pubbliche per offrire servizi pubblici di livello alle famiglie. Vanno proseguiti gli investimenti per aumentare la copertura degli asili nido, fornendo incentivi ai Comuni più indietro in termini di dotazione per la partecipazione ai bandi. Vanno inoltre allocati i fondi necessari per allungare i tempi di scuola, fornendo a tutti la possibilità di accedere a sezioni a tempo pieno o allungato, allineando gli orari delle scuole per l'infanzia e delle scuole primarie alle necessità lavorative dei genitori.

Una riforma da considerare è quella riguardante il calendario scolastico, che andrebbe adeguato alle esigenze di una società diversa da quella di alcuni decenni fa, e allineandolo con quelli degli altri Paesi europei, anche mediterranei (per esempio, la Spagna), favorendo una maggiore frequenza di interruzioni brevi dell'attività didattica ed evitando la lunga pausa estiva, che comporta perdita di competenze scolastiche (soprattutto per gli studenti più svantaggiati dai contesti familiari).

Da rafforzare anche i servizi di trasporto pubblico, in particolare quello locale, favorendo così la connessione e creando tessuti urbani allargati. Una caratteristica, infatti, dell'Italia è la diffusione abitativa sul territorio e la conseguente dispersione delle imprese. Ciò riduce le possibilità di aggregazione dei giovani, spingendoli a concentrarsi nei grandi agglomerati urbani. Sarebbe un errore continuare a biasimare questa esigenza come "voglia di divertirsi anziché lavorare", perché molti studi dimostrano l'importanza dei momenti conviviali nel generare nuove idee e soluzioni da riportare al lavoro¹⁵.

Innovazione e ricerca

Incentivare una maggiore attività di innovazione e ricerca, sia in ambito accademico che tra le imprese, consente non solo di aumentare la crescita economica attraverso più forti incrementi della produttività, ma anche di creare opportunità che risultino attraenti per lavoratori qualificati che si sono formati o hanno avuto esperienze professionali all'estero.

Oltre a replicare su scala nazionale quanto già applicato da alcune regioni, alcune misure in questa direzione includono l'utilizzo di opportune forme di incentivazione che spingano soprattutto sugli investimenti intangibili (software, ricerca e sviluppo, capitale organizzativo, etc.), potenziando inoltre le reti di innovazione sul territorio, con particolare attenzione al Mezzogiorno.

L'efficacia delle politiche di incentivazione andrebbe valutata, dotando il Ministero del Made in Italy delle adeguate competenze professionali anche al fine della corretta verifica dell'esistenza dei requisiti per l'utilizzo di tali incentivi o sconti fiscali, così da concentrare gli sforzi e le risorse.

Le Università dovrebbero sempre più creare consorzi di ricerca, sviluppando ambienti competitivi e attraenti a livello internazionale. Il mondo accademico dovrebbe cercare di non essere più solo luogo di didattica e ricerca, ma attore capace di costruire reti professionali solide, legami con il tessuto produttivo e percorsi di carriera attrattivi anche in Italia.

15 SI veda Burlina, C., Rodríguez-Pose, A., *Alone and lonely. The economic cost of solitude for regions in Europe*, EPA: Economy and Space, 2023

Semplificazione e aiuti al rientro

Sebbene la maggior parte delle azioni suggerite finora consentirebbero un miglioramento in generale dell'attrattività del sistema Italia, così da scoraggiare l'emigrazione, e incoraggiare l'arrivo di giovani stranieri ci sono anche alcune misure specificamente destinate ad attrarre chi invece si è già trasferito e valuta la possibilità di un ritorno.

Alcune sono le già implementate agevolazioni fiscali per chi sposta la residenza dall'estero all'Italia, come il **programma Impatriati**. Alcune analisi ¹⁶ hanno evidenziato per l'Italia un effetto positivo del regime fiscale agevolato per incentivare il rientro dei lavoratori altamente qualificati. Per quanto nel 2024 siano state introdotte alcune restrizioni agli incentivi, questi andrebbero rinnovati, con un potenziamento dell'agevolazione per chi ha figli minori. Si potrebbe anche valutare un ulteriore rafforzamento per chi decide di rientrare nelle aree interne, a rischio di spopolamento.

Ulteriori forme di agevolazione fiscale potrebbero essere valutate anche per le imprese che assumono giovani rientrati dall'estero, così come alcuni sgravi fiscali potrebbero essere valutati per le spese connesse al trasferimento in Italia.

Chi rientra andrebbe facilitato sotto altri aspetti; servono sforzi di semplificazione burocratica, il riconoscimento dei titoli ottenuti all'estero (in particolare extra UE) nei concorsi pubblici, omologandoli così da renderli facilmente spendibili sul mercato del lavoro italiano, lo snellimento delle procedure di ottenimento dei permessi di soggiorno per gli stranieri qualificati che intendono trasferirsi in Italia e per le loro famiglie e la facilitazione dell'accesso ai servizi di welfare per chi rientra o per chi si trasferisce in Italia.

Ulteriori iniziative dovrebbero riguardare il ricongiungimento dei contributi previdenziali, che andrebbe facilitato, così come l'internazionalizzazione dell'offerta scolastica.

In conclusione, l'elenco qui riportato non è esaustivo di tutti i numerosi ambiti nei quali sarebbe necessario un intervento. Ciò che è importante è prendere consapevolezza della gravità della questione e adottare un approccio organico e integrato da parte di tutti gli attori. E lanciare un chiaro segnale ai giovani che l'Italia vuole diventare attrattiva per loro.

In questo senso, è opportuno creare un sistema che riprenda i contatti con tutti i giovani italiani emigrati, li unisca in rete e faccia sentire loro che l'Italia punta a cambiare anche in base alle loro esigenze e ai loro suggerimenti. Il CNEL, in collaborazione con Ministero degli Esteri e Ministero degli Interni, si candida a essere la sede per lanciare questa iniziativa.

La nuova emigrazione dei giovani non è ineluttabile. Occorre creare un ambiente, di lavoro e non, che sia a loro favorevole, in questo modo migliorando la qualità della vita di chiunque abiti in Italia, tanto da far risultare il Paese più attrattivo anche per i giovani cittadini degli altri Paesi avanzati.

16 Bassetto J., Ippedico G. (2024) *Tax incentives and Return Migration*, IZA Discussion Paper Series, No 17224, agosto 2024.

APPENDICI

LE MOTIVAZIONI DEL RIENTRO

Quali fattori hanno pesato di più sulla tua scelta di rientrare in Italia?									
(possibilità di scegliere fino a due opzioni)									
			"Moti- vazioni personali/ Vicinanza a persone care"	"Presenza di incentivi fiscali per il rimpatrio"	"Aspetti legati all'I- talianità (es: cibo, cultura, natura)"	"Oppor- tunità lavorativa rispon- dente a interessi e priorità"	"Qualità del wel- fare e dei servizi pubblici in Italia"	"Retri- buzione salariale rispon- dente alle mie aspet- tative"	"Oppor- tunità di studio o forma- zione"
	Totale	473	67,2%	45,9%	21,4%	20,3%	3,2%	2,7%	1,3%
Genere	Donna	162	74,7%	33,3%	18,5%	21,0%	4,3%	3,1%	1,2%
	Uomo	297	63,3%	52,2%	23,2%	20,5%	2,7%	2,4%	1,0%
Situazione familiare	Ha figli	211	68,2%	47,9%	15,2%	18,5%	3,8%	2,4%	0,9%
	Non ha figli	232	67,2%	42,2%	27,2%	22,4%	2,2%	2,6%	1,7%
Generazione	Generazione X (1965-1980)	109	56,9%	44,0%	17,4%	23,9%	2,8%	1,8%	1,8%
	Millennials (1981-1996)	313	72,8%	46,3%	23,0%	17,9%	3,2%	3,2%	0,6%
Anni trascorsi all'estero	1-5 anni	194	64,4%	42,3%	21,1%	26,3%	2,1%	2,1%	1,5%
	6-10 anni	166	70,5%	44,0%	27,1%	15,7%	3,6%	4,8%	1,8%
	11-15 anni	71	73,2%	54,9%	14,1%	12,7%	4,2%	1,4%	0,0%
	Più di 15 anni	42	57,1%	54,8%	11,9%	23,8%	4,8%	0,0%	0,0%
Uso di incentivi	Non ha usufruito di incentivi	132	67,4%	3,8%	28,0%	26,5%	6,8%	1,5%	3,0%
	Ha usufruito di incentivi	341	67,2%	62,2%	18,8%	17,9%	1,8%	3,2%	0,6%
"Modalità di lavoro"	Contratto di lavoro italiano	376	67,3%	44,1%	21,3%	24,5%	3,2%	3,2%	1,1%
	Lavoro a distanza dall'Italia per l'estero	85	67,1%	52,9%	22,4%	4,7%	2,4%	1,2%	2,4%
Tipo di contratto	Tempo determinato	60	66,7%	20,0%	23,3%	28,3%	3,3%	1,7%	3,3%
	Tempo indeterminato	341	67,4%	50,1%	19,6%	21,4%	2,9%	3,8%	0,6%
"Livello di istruzione"	Laurea triennale	29	58,6%	51,7%	31,0%	6,9%	10,3%	10,3%	0,0%
	Laurea magistrale / Master	282	68,8%	51,8%	20,6%	16,3%	2,1%	2,8%	0,4%
	Dottorato	46	69,6%	28,3%	37,0%	26,1%	2,2%	2,2%	4,3%
	Post-Doc	94	67,0%	37,2%	13,8%	35,1%	5,3%	0,0%	1,1%
"Settore di impiego"	Settore privato (include ogni tipodi impresa)	315	63,8%	57,1%	22,9%	14,9%	2,5%	4,1%	1,3%
	Lavoro autonomo / Imprenditoria	35	60,0%	65,7%	25,7%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%
	Piccola azienda (<50 impiegati)	50	68,0%	54,0%	18,0%	12,0%	6,0%	6,0%	4,0%
	Azienda media (51-250 impiegati)	49	63,3%	53,1%	26,5%	10,2%	2,0%	6,1%	2,0%
	Azienda medio-grande (251-1000 impiegati)	38	71,1%	47,4%	13,2%	15,8%	2,6%	2,6%	0,0%
	Grande impresa (>1000 impiegati)	141	61,7%	59,6%	25,5%	17,7%	2,1%	4,3%	0,7%
	Settore pubblico (PA, istruzione, sanità, ecc.)	29	75,9%	27,6%	13,8%	13,8%	0,0%	0,0%	0,0%
	Università e enti di ricerca	95	68,4%	22,1%	21,1%	44,2%	6,3%	0,0%	2,1%
"Istruzione genitori"	Non sono laureati	251	65,7%	46,6%	22,3%	19,1%	3,6%	3,6%	1,6%
	Uno dei due è laureato	98	72,4%	44,9%	18,4%	24,5%	4,1%	2,0%	1,0%
	Sono entrambi laureati	119	65,5%	44,5%	22,7%	19,3%	1,7%	1,7%	0,8%
"Area geografica di rientro"	Nord-Ovest	202	66,8%	57,4%	20,8%	15,3%	3,0%	3,0%	0,5%
	Nord-Est	108	65,7%	34,3%	22,2%	28,7%	6,5%	1,9%	0,0%
	Centro	86	72,1%	39,5%	25,6%	19,8%	2,3%	2,3%	4,7%
	Sud	36	63,9%	44,4%	16,7%	22,2%	0,0%	2,8%	2,8%
	Isole	41	65,9%	34,1%	17,1%	22,0%	0,0%	4,9%	0,0%
"Tipo di area urbana di rientro"	Città	316	67,1%	44,9%	23,1%	23,4%	2,2%	2,2%	1,6%
	Milano	104	60,6%	62,5%	20,2%	21,2%	1,0%	1,9%	1,0%
	Roma	46	73,9%	41,3%	30,4%	23,9%	0,0%	2,2%	4,3%
	Piccole città e sobborghi	118	68,6%	48,3%	18,6%	12,7%	5,1%	4,2%	0,0%
	Zone rurali	39	64,1%	46,2%	15,4%	17,9%	5,1%	2,6%	2,6%

GLI ASPETTI DELLA VITA ALL'ESTERO CHE PIÙ PROVOCANO NOSTALGIA

		Cosa ti manca di più della tua vita all'estero? (possibilità di scegliere fino a due opzioni)						
		Totale	"Senso civico e contributo dei singoli alla cosa pubblica"	"Lo sti- pendio e il potere d'acquisto"	"Un ambiente di lavoro rispondente ai miei interessi e priorità"	Qualità del welfare e dei servizi pubblici	"Aspetti legati alla cultura e alla natura del Paese in cui vivevo"	"I legami personali con amici, familiari o colleghi"
	Totale	473	39,3%	39,1%	35,7%	35,1%	12,9%	9,5%
Genere	Donna	162	36,4%	38,9%	37,7%	39,5%	10,5%	13,0%
	Uomo	297	40,1%	39,1%	35,7%	32,7%	14,5%	8,1%
Situazione familiare	Ha figli	211	42,7%	35,5%	41,7%	30,8%	10,9%	6,6%
	Non ha figli	232	37,1%	42,7%	31,0%	37,9%	13,8%	11,6%
Generazione	Generazione X (1965-1980)	109	44,0%	34,9%	39,4%	32,1%	14,7%	7,3%
	Millennials (1981-1996)	313	39,3%	39,3%	35,8%	37,4%	12,1%	10,2%
Anni trascorsi all'estero	1-5 anni	194	36,1%	41,8%	32,5%	41,8%	11,3%	8,2%
	6-10 anni	166	42,8%	39,2%	36,1%	30,1%	15,7%	9,0%
	11-15 anni	71	45,1%	35,2%	46,5%	26,8%	9,9%	9,9%
	Più di 15 anni	42	31,0%	33,3%	31,0%	38,1%	14,3%	16,7%
Uso di incentivi	Non ha usufruito di incentivi	132	30,3%	50,8%	37,9%	31,1%	9,8%	8,3%
	Ha usufruito di incentivi	341	42,8%	34,6%	34,9%	36,7%	14,1%	10,0%
"Modalità di lavoro"	Contratto di lavoro italiano	376	40,2%	41,2%	35,1%	34,6%	12,8%	8,8%
	Lavoro a distanza dall'Italia per l'estero	85	38,8%	29,4%	36,5%	36,5%	14,1%	12,9%
Tipo di contratto	Tempo determinato	60	40,0%	55,0%	36,7%	33,3%	6,7%	3,3%
	Tempo indeterminato	341	38,7%	37,0%	35,8%	34,9%	13,8%	11,1%
"Livello di istruzione"	Laurea triennale	29	37,9%	41,4%	48,3%	27,6%	13,8%	10,3%
	Laurea magistrale / Master	282	38,3%	36,2%	36,2%	34,4%	15,6%	10,3%
	Dottorato	46	45,7%	37,0%	39,1%	32,6%	6,5%	6,5%
	Post-Doc	94	41,5%	46,8%	31,9%	38,3%	6,4%	9,6%
"Settore di impiego"	Settore privato (include ogni tipo di impresa)	315	38,4%	36,8%	34,6%	35,9%	15,2%	10,2%
	Lavoro autonomo / Imprenditoria	35	42,9%	40,0%	28,6%	48,6%	14,3%	5,7%
	Piccola azienda (<50 impiegati)	50	34,0%	26,0%	38,0%	38,0%	24,0%	14,0%
	Azienda media (51-250 impiegati)	49	32,7%	44,9%	28,6%	36,7%	18,4%	14,3%
	Azienda medio-grande (251-1000 impiegati)	38	36,8%	36,8%	31,6%	34,2%	15,8%	10,5%
	Grande impresa (>1000 impie- gati)	141	40,4%	36,9%	38,3%	32,6%	10,6%	8,5%
	Settore pubblico (PA, istruzione, sanità, ecc.)	29	34,5%	34,5%	44,8%	27,6%	6,9%	10,3%
	Università e enti di ricerca	95	42,1%	48,4%	35,8%	33,7%	8,4%	8,4%
"Istruzione genitori"	Non sono laureati	251	35,9%	39,0%	39,0%	35,9%	14,3%	9,2%
	Uno dei due è laureato	98	46,9%	35,7%	29,6%	37,8%	10,2%	14,3%
	Sono entrambi laureati	119	40,3%	41,2%	33,6%	31,1%	12,6%	6,7%
"Area geografica di rientro"	Nord-Ovest	202	37,6%	35,6%	38,6%	36,6%	12,4%	10,9%
	Nord-Est	108	32,4%	51,9%	40,7%	23,1%	17,6%	8,3%
	Centro	86	40,7%	36,0%	32,6%	38,4%	8,1%	10,5%
	Sud	36	47,2%	36,1%	22,2%	36,1%	19,4%	5,6%
	Isole	41	56,1%	31,7%	26,8%	51,2%	7,3%	7,3%
"Tipo di area urbana di rientro"	Città	316	40,5%	39,6%	35,1%	34,5%	11,4%	9,8%
	Milano	104	39,4%	37,5%	39,4%	31,7%	9,6%	10,6%
	Roma	46	41,3%	34,8%	30,4%	50,0%	4,3%	8,7%
	Piccole città e sobborghi	118	37,3%	39,0%	39,0%	33,1%	14,4%	11,0%
	Zone rurali	39	35,9%	35,9%	30,8%	46,2%	20,5%	2,6%

LA SITUAZIONE ECONOMICA AL RIENTRO

		Confrontando il tuo reddito attuale con quello precedente al rientro, e tenendo in considerazione il costo della vita, credi che la tua situazione economica sia:						
		Totale	"Molto peggiorata"	Peggiorata	Più o meno simile	Migliorata	"Molto migliorata"	"Non risponde"
Totale		473	11,0%	27,3%	26,8%	19,9%	14,2%	0,8%
Genere	Donna	162	13,6%	30,2%	27,8%	18,5%	8,6%	1,2%
	Uomo	297	8,8%	26,3%	26,3%	21,2%	16,8%	0,7%
Situazione familiare	Ha figli	211	10,4%	28,0%	25,1%	23,7%	12,3%	0,5%
	Non ha figli	232	10,8%	28,9%	28,4%	16,8%	13,8%	1,3%
Generazione	Generazione X (1965-1980)	109	11,0%	26,6%	28,4%	22,0%	11,0%	0,9%
	Millennials (1981-1996)	313	10,2%	27,5%	26,8%	19,8%	15,0%	0,6%
Anni trascorsi all'estero	1-5 anni	194	11,9%	20,1%	25,8%	23,7%	17,0%	1,5%
	6-10 anni	166	10,2%	28,3%	24,1%	21,1%	15,7%	0,6%
	11-15 anni	71	9,9%	38,0%	35,2%	14,1%	2,8%	0,0%
	Più di 15 anni	42	11,9%	38,1%	28,6%	7,1%	14,3%	0,0%
Uso di incentivi	Non ha usufruito di incentivi	132	22,0%	31,1%	18,2%	17,4%	9,1%	2,3%
	Ha usufruito di incentivi	341	6,7%	25,8%	30,2%	20,8%	16,1%	0,3%
"Modalità di lavoro"	Contratto di lavoro italiano	376	10,1%	29,8%	26,3%	19,4%	13,3%	1,1%
	Lavoro a distanza dall'Italia per l'estero	85	12,9%	16,5%	29,4%	21,2%	20,0%	0,0%
Tipo di contratto	Tempo determinato	60	15,0%	50,0%	18,3%	13,3%	1,7%	1,7%
	Tempo indeterminato	341	9,1%	23,8%	28,2%	21,4%	17,0%	0,6%
"Livello di istruzione"	Laurea triennale	29	10,3%	24,1%	20,7%	27,6%	17,2%	0,0%
	Laurea magistrale / Master	282	11,3%	23,8%	27,0%	20,6%	16,3%	1,1%
	Dottorato	46	8,7%	34,8%	26,1%	17,4%	10,9%	2,2%
	Post-Doc	94	11,7%	36,2%	25,5%	17,0%	9,6%	0,0%
"Settore di impiego"	Settore privato (include ogni tipo di impresa)	315	7,3%	22,2%	28,9%	22,9%	17,8%	1,0%
	Lavoro autonomo / Imprenditoria	35	5,7%	22,9%	37,1%	14,3%	20,0%	0,0%
	Piccola azienda (<50 impiegati)	50	8,0%	22,0%	26,0%	36,0%	6,0%	2,0%
	Azienda media (51-250 impiegati)	49	10,2%	24,5%	36,7%	16,3%	12,2%	0,0%
	Azienda medio-grande (251-1000 impiegati)	38	0,0%	26,3%	21,1%	26,3%	21,1%	5,3%
	Grande impresa (>1000 impiegati)	141	8,5%	19,9%	27,0%	22,0%	22,7%	0,0%
	Settore pubblico (PA, istruzione, sanità, ecc.)	29	31,0%	31,0%	17,2%	10,3%	10,3%	0,0%
"Istruzione genitori"	Non sono laureati	251	11,2%	26,7%	28,7%	20,7%	12,4%	0,4%
	Uno dei due è laureato	98	6,1%	30,6%	29,6%	14,3%	18,4%	1,0%
	Sono entrambi laureati	119	14,3%	26,1%	21,0%	22,7%	14,3%	1,7%
"Area geografica di rientro"	Nord-Ovest	202	7,9%	22,8%	30,2%	23,3%	15,3%	0,5%
	Nord-Est	108	14,8%	32,4%	22,2%	16,7%	13,9%	0,0%
	Centro	86	14,0%	27,9%	27,9%	15,1%	14,0%	1,2%
	Sud	36	11,1%	22,2%	27,8%	27,8%	8,3%	2,8%
	Isole	41	9,8%	39,0%	19,5%	14,6%	14,6%	2,4%
"Tipo di area urbana di rientro"	Città	316	12,0%	25,6%	27,8%	19,0%	14,2%	1,3%
	Milano	104	7,7%	19,2%	29,8%	26,0%	16,3%	1,0%
	Roma	46	15,2%	30,4%	19,6%	13,0%	19,6%	2,2%
	Piccole città e sobborghi	118	8,5%	28,8%	24,6%	23,7%	14,4%	0,0%
	Zone rurali	39	10,3%	35,9%	25,6%	15,4%	12,8%	0,0%

LA SODDISFAZIONE DEL RIENTRO

		Ti ritieni contenta/-o, soddisfatta/-o di essere rientrata/-o?					
		Totale	insoddisfatta/-o	Molto insoddisfatta/-o	Né soddisfatta/-o né insoddisfatta/-o	Soddisfatta/-o	"Molto soddisfatta/-o"
	Totale	473	5,5%	10,6%	24,3%	48,0%	11,6%
Genere	Donna	162	6,8%	13,6%	27,8%	43,2%	8,6%
	Uomo	297	4,4%	8,4%	22,9%	51,5%	12,8%
Situazione familiare	Ha figli	211	4,7%	11,8%	24,6%	47,4%	11,4%
	Non ha figli	232	6,0%	9,5%	23,3%	49,1%	12,1%
Generazione	Generazione X (1965-1980)	109	4,6%	9,2%	30,3%	43,1%	12,8%
	Millennials (1981-1996)	313	5,4%	10,5%	23,3%	50,2%	10,5%
Anni trascorsi all'estero	1-5 anni	194	7,7%	8,2%	26,3%	44,8%	12,9%
	6-10 anni	166	3,6%	13,9%	18,1%	51,8%	12,7%
	11-15 anni	71	5,6%	12,7%	28,2%	49,3%	4,2%
	Più di 15 anni	42	2,4%	4,8%	33,3%	45,2%	14,3%
Uso di incentivi	Non ha usufruito di incentivi	132	9,1%	10,6%	29,5%	40,2%	10,6%
	Ha usufruito di incentivi	341	4,1%	10,6%	22,3%	51,0%	12,0%
"Modalità di lavoro"	Contratto di lavoro italiano	376	5,3%	10,1%	23,9%	48,1%	12,5%
	Lavoro a distanza dall'Italia per l'estero	85	4,7%	12,9%	25,9%	47,1%	9,4%
Tipo di contratto	Tempo determinato	60	8,3%	11,7%	30,0%	41,7%	8,3%
	Tempo indeterminato	341	4,7%	11,7%	22,3%	48,1%	13,2%
"Livello di istruzione"	Laurea triennale	29	3,4%	13,8%	17,2%	62,1%	3,4%
	Laurea magistrale / Master	282	5,0%	10,6%	24,8%	47,2%	12,4%
	Dottorato	46	8,7%	10,9%	19,6%	45,7%	15,2%
	Post-Doc	94	5,3%	9,6%	23,4%	50,0%	11,7%
"Settore di impiego"	Settore privato (include ogni tipo di impresa)	315	3,8%	11,1%	22,9%	51,1%	11,1%
	Lavoro autonomo / Imprenditoria	35	2,9%	5,7%	28,6%	57,1%	5,7%
	Piccola azienda (<50 impiegati)	50	6,0%	6,0%	22,0%	50,0%	16,0%
	Azienda media (51-250 impiegati)	49	6,1%	6,1%	26,5%	55,1%	6,1%
	Azienda medio-grande (251-1000 impiegati)	38	2,6%	10,5%	31,6%	44,7%	10,5%
	Grande impresa (>1000 impie-gati)	141	2,8%	15,6%	18,4%	50,4%	12,8%
	Settore pubblico (PA, istruzione, sanità, ecc.)	29	24,1%	6,9%	17,2%	41,4%	10,3%
	Università e enti di ricerca	95	3,2%	11,6%	26,3%	45,3%	13,7%
"Istruzione genitori"	Non sono laureati	251	5,2%	10,0%	24,3%	48,6%	12,0%
	Uno dei due è laureato	98	4,1%	12,2%	26,5%	50,0%	7,1%
	Sono entrambi laureati	119	6,7%	10,1%	22,7%	45,4%	15,1%
"Area geografica di rientro"	Nord-Ovest	202	5,0%	10,4%	17,8%	54,5%	12,4%
	Nord-Est	108	7,4%	12,0%	32,4%	38,0%	10,2%
	Centro	86	5,8%	8,1%	22,1%	52,3%	11,6%
	Sud	36	8,3%	8,3%	19,4%	50,0%	13,9%
	Isole	41	0,0%	14,6%	43,9%	31,7%	9,8%
"Tipo di area urbana di rientro"	Città	316	5,4%	8,5%	23,4%	50,3%	12,3%
	Milano	104	4,8%	5,8%	16,3%	60,6%	12,5%
	Roma	46	4,3%	8,7%	19,6%	52,2%	15,2%
	Piccole città e sobborghi	118	5,9%	16,9%	23,7%	41,5%	11,9%
	Zone rurali	39	5,1%	7,7%	33,3%	48,7%	5,1%

LE PRIORITÀ PER L'ITALIA 1.

Per migliorare l'attrattività dell'Italia per i giovani rispetto ad altri Paesi avanzati, è necessario concentrarsi sui seguenti obiettivi:
(ordina dal più al meno importante)

		Totale	Sostenere redditi e potere d'acquisto				"Migliorare pratiche organizzative e cultura del lavoro nelle aziende italiane"			
			#1	#2	#3	#4	#1	#2	#3	#4
Totale		473	56,7%	17,1%	13,3%	8,7%	22,0%	33,6%	27,9%	12,3%
Genere	Donna	162	55,6%	17,3%	16,0%	8,6%	21,6%	37,0%	28,4%	10,5%
	Uomo	297	56,9%	17,5%	11,8%	8,8%	22,2%	31,6%	27,6%	13,5%
Situazione familiare	Ha figli	211	55,9%	19,4%	11,8%	9,0%	23,7%	34,6%	28,9%	9,0%
	Non ha figli	232	58,6%	14,2%	13,8%	9,1%	19,4%	32,8%	28,0%	15,5%
Generazione	Generazione X (1965-1980)	109	47,7%	18,3%	17,4%	7,3%	24,8%	30,3%	26,6%	9,2%
	Millennials (1981-1996)	313	59,1%	16,9%	13,1%	9,3%	22,4%	35,8%	27,5%	12,8%
Anni trascorsi all'estero	1-5 anni	194	62,9%	13,9%	9,8%	10,3%	17,0%	38,7%	28,4%	12,9%
	6-10 anni	166	54,8%	18,1%	17,5%	6,6%	24,7%	30,7%	27,1%	14,5%
	11-15 anni	71	50,7%	21,1%	12,7%	9,9%	28,2%	31,0%	25,4%	9,9%
	Più di 15 anni	42	45,2%	21,4%	14,3%	7,1%	23,8%	26,2%	33,3%	4,8%
Uso di incentivi	Non ha usufruito di incentivi	132	58,3%	18,2%	11,4%	8,3%	15,9%	31,8%	30,3%	18,2%
	Ha usufruito di incentivi	341	56,0%	16,7%	14,1%	8,8%	24,3%	34,3%	27,0%	10,0%
"Modalità di lavoro"	Contratto di lavoro italiano	376	58,8%	15,4%	13,8%	8,0%	20,5%	32,7%	29,0%	13,8%
	Lavoro a distanza dall'Italia per l'estero	85	47,1%	23,5%	11,8%	12,9%	30,6%	38,8%	22,4%	3,5%
Tipo di contratto	Tempo determinato	60	58,3%	15,0%	11,7%	13,3%	20,0%	21,7%	38,3%	18,3%
	Tempo indeterminato	341	58,4%	16,7%	13,5%	6,5%	21,7%	35,2%	26,7%	11,4%
"Livello di istruzione"	Laurea triennale	29	55,2%	13,8%	17,2%	10,3%	17,2%	48,3%	20,7%	10,3%
	Laurea magistrale / Master	282	57,4%	17,4%	12,1%	9,2%	26,6%	35,5%	26,6%	7,4%
	Dottorato	46	56,5%	19,6%	13,0%	6,5%	10,9%	37,0%	32,6%	15,2%
	Post-Doc	94	58,5%	11,7%	18,1%	8,5%	12,8%	22,3%	34,0%	27,7%
"Settore di impiego"	Settore privato (include ogni tipo di impresa)	315	58,7%	17,8%	11,1%	8,6%	25,4%	37,5%	26,3%	7,0%
	Lavoro autonomo / Imprenditoria	35	54,3%	14,3%	8,6%	20,0%	25,7%	37,1%	22,9%	11,4%
	Piccola azienda (<50 impiegati)	50	56,0%	12,0%	16,0%	12,0%	28,0%	32,0%	26,0%	10,0%
	Azienda media (51-250 impiegati)	49	51,0%	30,6%	6,1%	8,2%	32,7%	34,7%	22,4%	6,1%
	Azienda medio-grande (251-1000 impiegati)	38	52,6%	23,7%	18,4%	2,6%	26,3%	36,8%	28,9%	5,3%
	Grande impresa (>1000 impiegati)	141	64,5%	14,9%	9,9%	6,4%	22,0%	40,4%	27,7%	5,7%
	Settore pubblico (PA, istruzione, sanità, ecc.)	29	34,5%	24,1%	17,2%	10,3%	10,3%	17,2%	24,1%	34,5%
	Università e enti di ricerca	95	63,2%	10,5%	15,8%	7,4%	10,5%	22,1%	40,0%	24,2%
"Istruzione genitori"	Non sono laureati	251	57,8%	17,1%	13,1%	8,0%	24,3%	32,7%	26,3%	12,7%
	Uno dei due è laureato	98	56,1%	15,3%	13,3%	12,2%	17,3%	34,7%	33,7%	11,2%
	Sono entrambi laureati	119	55,5%	17,6%	13,4%	7,6%	20,2%	35,3%	27,7%	10,9%
"Area geografica di rientro"	Nord-Ovest	202	59,9%	15,8%	11,9%	7,4%	18,8%	39,1%	28,7%	8,4%
	Nord-Est	108	56,5%	16,7%	16,7%	4,6%	25,0%	28,7%	22,2%	18,5%
	Centro	86	57,0%	20,9%	11,6%	7,0%	20,9%	32,6%	32,6%	10,5%
	Sud	36	52,8%	16,7%	13,9%	13,9%	27,8%	25,0%	27,8%	16,7%
	Isole	41	43,9%	17,1%	14,6%	24,4%	26,8%	29,3%	29,3%	14,6%
"Tipo di area urbana di rientro"	Città	316	57,0%	15,5%	14,6%	7,9%	20,6%	33,2%	29,4%	11,7%
	Milano	104	65,4%	11,5%	9,6%	6,7%	16,3%	43,3%	27,9%	5,8%
	Roma	46	52,2%	23,9%	15,2%	6,5%	19,6%	37,0%	32,6%	8,7%
	Piccole città e sobborghi	118	55,9%	22,9%	9,3%	10,2%	25,4%	38,1%	22,0%	12,7%
	Zone rurali	39	56,4%	12,8%	15,4%	10,3%	23,1%	23,1%	33,3%	15,4%

LE PRIORITÀ PER L'ITALIA 2.

Per migliorare l'attrattività dell'Italia per i giovani rispetto ad altri Paesi avanzati, è necessario concentrarsi sui seguenti obiettivi:
(ordina dal più al meno importante)

		Totale	"Migliorare pratiche organizzative e cultura del lavoro nel settore pubblico e nell'università"				"Facilitare la re-integrazione in Italia e migliorare la qualità della vita"				Nessuna risposta
			#1	#2	#3	#4	#1	#2	#3	#4	
Totale		473	8,9%	26,6%	27,5%	32,8%	8,2%	18,4%	27,1%	42,1%	4,2%
Genere	Donna	162	9,9%	28,4%	28,4%	30,9%	10,5%	14,8%	24,7%	47,5%	2,5%
	Uomo	297	8,8%	24,9%	27,3%	34,0%	7,1%	20,9%	28,3%	38,7%	5,1%
Situazione familiare	Ha figli	211	10,0%	24,2%	28,0%	34,1%	6,6%	18,0%	27,5%	44,1%	3,8%
	Non ha figli	232	8,2%	28,9%	27,6%	31,0%	9,5%	19,8%	26,3%	40,1%	4,3%
Generazione	Generazione X (1965-1980)	109	8,3%	30,3%	21,1%	31,2%	10,1%	11,9%	25,7%	43,1%	9,2%
	Millennials (1981-1996)	313	9,6%	24,3%	30,0%	34,5%	7,3%	21,4%	27,8%	41,9%	1,6%
Anni trascorsi all'estero	1-5 anni	194	8,2%	23,2%	33,5%	32,0%	8,8%	21,1%	25,3%	41,8%	3,1%
	6-10 anni	166	11,4%	30,7%	24,7%	30,1%	6,0%	17,5%	27,7%	45,8%	3,0%
	11-15 anni	71	7,0%	21,1%	28,2%	38,0%	8,5%	21,1%	28,2%	36,6%	5,6%
	Più di 15 anni	42	4,8%	35,7%	9,5%	38,1%	14,3%	4,8%	31,0%	38,1%	11,9%
Uso di incentivi	Non ha usufruito di incentivi	132	9,8%	28,0%	31,8%	26,5%	12,1%	18,2%	22,7%	43,2%	3,8%
	Ha usufruito di incentivi	341	8,5%	26,1%	25,8%	35,2%	6,7%	18,5%	28,7%	41,6%	4,4%
"Modalità di lavoro"	Contratto di lavoro italiano	376	9,8%	28,7%	28,5%	29,0%	6,9%	19,1%	24,7%	45,2%	4,0%
	Lavoro a distanza dall'Italia per l'estero	85	4,7%	21,2%	20,0%	49,4%	12,9%	11,8%	41,2%	29,4%	4,7%
Tipo di contratto	Tempo determinato	60	18,3%	40,0%	21,7%	18,3%	1,7%	21,7%	26,7%	48,3%	1,7%
	Tempo indeterminato	341	7,6%	23,8%	29,0%	34,6%	7,3%	19,4%	25,8%	42,5%	5,0%
"Livello di istruzione"	Laurea triennale	29	6,9%	24,1%	31,0%	34,5%	17,2%	10,3%	27,6%	41,4%	3,4%
	Laurea magistrale / Master	282	4,3%	23,4%	28,0%	40,4%	7,8%	19,9%	29,4%	39,0%	3,9%
	Dottorato	46	21,7%	30,4%	28,3%	15,2%	6,5%	8,7%	21,7%	58,7%	4,3%
	Post-Doc	94	18,1%	40,4%	25,5%	12,8%	7,4%	22,3%	19,1%	47,9%	3,2%
"Settore di impiego"	Settore privato (include ogni tipo di impresa)	315	4,4%	21,9%	29,5%	40,3%	7,6%	19,0%	29,2%	40,3%	3,8%
	Lavoro autonomo / Imprenditoria	35	8,6%	31,4%	28,6%	28,6%	8,6%	14,3%	37,1%	37,1%	2,9%
	Piccola azienda (<50 impiegati)	50	0,0%	16,0%	34,0%	46,0%	12,0%	36,0%	20,0%	28,0%	4,0%
	Azienda media (51-250 impiegati)	49	6,1%	12,2%	30,6%	46,9%	6,1%	18,4%	36,7%	34,7%	4,1%
	Azienda medio-grande (251-1000 impiegati)	38	5,3%	21,1%	23,7%	47,4%	13,2%	15,8%	26,3%	42,1%	2,6%
	Grande impresa (>1000 impiegati)	141	4,3%	24,8%	29,8%	36,9%	5,0%	15,6%	28,4%	46,8%	4,3%
	Settore pubblico (PA, istruzione, sanità, ecc.)	29	31,0%	34,5%	20,7%	0,0%	10,3%	10,3%	24,1%	41,4%	13,8%
	Università e enti di ricerca	95	17,9%	42,1%	25,3%	11,6%	5,3%	22,1%	15,8%	53,7%	3,2%
"Istruzione genitori"	Non sono laureati	251	8,8%	25,9%	26,7%	34,7%	5,2%	20,3%	29,9%	40,6%	4,0%
	Uno dei due è laureato	98	12,2%	27,6%	23,5%	33,7%	11,2%	19,4%	26,5%	39,8%	3,1%
	Sono entrambi laureati	119	6,7%	26,9%	31,1%	29,4%	11,8%	14,3%	21,8%	46,2%	5,9%
"Area geografica di rientro"	Nord-Ovest	202	8,9%	24,3%	25,7%	36,1%	7,4%	15,8%	28,7%	43,1%	5,0%
	Nord-Est	108	5,6%	30,6%	31,5%	26,9%	7,4%	18,5%	24,1%	44,4%	5,6%
	Centro	86	9,3%	23,3%	26,7%	37,2%	9,3%	19,8%	25,6%	41,9%	3,5%
	Sud	36	5,6%	36,1%	25,0%	30,6%	11,1%	19,4%	30,6%	36,1%	2,8%
	Isole	41	19,5%	26,8%	29,3%	24,4%	9,8%	26,8%	26,8%	36,6%	0,0%
"Tipo di area urbana di rientro"	Città	316	8,9%	27,5%	25,9%	32,6%	8,5%	18,7%	25,0%	42,7%	5,1%
	Milano	104	4,8%	26,0%	31,7%	30,8%	6,7%	12,5%	24,0%	50,0%	6,7%
	Roma	46	13,0%	23,9%	23,9%	37,0%	13,0%	13,0%	26,1%	45,7%	2,2%
	Piccole città e sobborghi	118	9,3%	19,5%	37,3%	32,2%	7,6%	17,8%	29,7%	43,2%	1,7%
	Zone rurali	39	7,7%	41,0%	10,3%	35,9%	7,7%	17,9%	35,9%	33,3%	5,1%

LE PROPOSTE PER SOSTENERE I REDDITI E IL POTERE D'ACQUISTO

Quali interventi promuoveresti per sostenere redditi e potere di acquisto?
(possibilità di scegliere fino a due opzioni)

		"Riduzione del cuneo fiscale-contributivo per tutti i lavoratori"	"Politiche per calmierare i prezzi immobiliari (es: regolamentazione affitti brevi, costruzione alloggi a prezzi calmierati, sovratassazione alloggi sfitti, ecc.)"	"Innalzamento dei minimi salariali dei contratti collettivi nelle grandi città metropolitane (Milano, Roma, ecc.)"	Introduzione di un salario minimo nazionale	"Aumento dell'entità degli assegni familiari a sostegno alla genitorialità"
	Totale	473	56,0%	38,3%	33,0%	29,2%
	Totale	473	56,0%	38,3%	33,0%	29,2%
Genere	Donna	162	43,2%	44,4%	37,7%	36,4%
	Uomo	297	62,0%	35,7%	30,6%	25,9%
Situazione familiare	Ha figli	211	57,8%	30,3%	29,4%	27,0%
	Non ha figli	232	52,6%	45,7%	36,6%	30,6%
Generazione	Generazione X (1965-1980)	109	63,3%	39,4%	33,0%	25,7%
	Millennials (1981-1996)	313	54,0%	37,7%	32,6%	31,0%
Anni trascorsi all'estero	1-5 anni	194	58,2%	35,6%	35,6%	29,9%
	6-10 anni	166	53,6%	47,6%	29,5%	27,1%
	11-15 anni	71	56,3%	28,2%	38,0%	33,8%
	Più di 15 anni	42	54,8%	31,0%	26,2%	26,2%
Uso di incentivi	Non ha usufruito di incentivi	132	52,3%	43,9%	36,4%	36,4%
	Ha usufruito di incentivi	341	57,5%	36,1%	31,7%	26,4%
"Modalità di lavoro"	Contratto di lavoro italiano	376	54,5%	38,6%	33,8%	29,5%
	Lavoro a distanza dall'Italia per l'estero	85	63,5%	37,6%	28,2%	28,2%
Tipo di contratto	Tempo determinato	60	35,0%	53,3%	31,7%	36,7%
	Tempo indeterminato	341	59,8%	37,0%	32,0%	24,9%
"Livello di istruzione"	Laurea triennale	29	51,7%	37,9%	31,0%	51,7%
	Laurea magistrale / Master	282	61,7%	33,3%	34,0%	23,8%
	Dottorato	46	54,3%	47,8%	34,8%	26,1%
	Post-Doc	94	38,3%	45,7%	28,7%	39,4%
"Settore di impiego"	Settore privato (include ogni tipo di impresa)	315	62,9%	32,4%	30,8%	26,7%
	Lavoro autonomo / Imprenditoria	35	57,1%	25,7%	40,0%	40,0%
	Piccola azienda (<50 impiegati)	50	68,0%	26,0%	30,0%	26,0%
	Azienda media (51-250 impiegati)	49	67,3%	34,7%	30,6%	24,5%
	Azienda medio-grande (251-1000 impiegati)	38	60,5%	31,6%	28,9%	26,3%
	Grande impresa (>1000 impiegati)	141	61,0%	35,5%	29,8%	24,1%
	Settore pubblico (PA, istruzione, sanità, ecc.)	29	34,5%	51,7%	41,4%	31,0%
	Università e enti di ricerca	95	44,2%	49,5%	35,8%	32,6%
"Istruzione genitori"	Non sono laureati	251	55,0%	42,2%	33,1%	30,3%
	Uno dei due è laureato	98	57,1%	41,8%	27,6%	26,5%
	Sono entrambi laureati	119	57,1%	26,1%	36,1%	30,3%
"Area geografica di rientro"	Nord-Ovest	202	55,0%	33,2%	42,6%	23,3%
	Nord-Est	108	54,6%	39,8%	23,1%	32,4%
	Centro	86	57,0%	37,2%	36,0%	31,4%
	Sud	36	61,1%	47,2%	16,7%	36,1%
	Isole	41	58,5%	53,7%	19,5%	39,0%
"Tipo di area urbana di rientro"	Città	316	56,3%	37,3%	33,9%	26,3%
	Milano	104	57,7%	30,8%	48,1%	17,3%
	Roma	46	52,2%	39,1%	30,4%	26,1%
	Piccole città e sobborghi	118	55,1%	38,1%	29,7%	36,4%
	Zone rurali	39	56,4%	46,2%	35,9%	30,8%

LE PROPOSTE PER MIGLIORARE PRATICHE ORGANIZZATIVE E CULTURA DEL LAVORO NELLE AZIENDE ITALIANE 1.

Quali interventi promuoveresti per rendere più attrattive le pratiche e cultura del lavoro nelle aziende italiane? (possibilità di scegliere fino a quattro opzioni)								
		Totale	"Retribuzioni legate al merito e non all'anzianità"	"Maggiore diffusione del lavoro agile (es: flessibilità, valutazione in base a risultati, ecc.)"	"Cultura manageriale meno gerarchica"	"Maggiore propensione all'innovazione e alla digitalizzazione"	"Minore precariato e miglior inquadramento contrattuale per i lavoratori"	"Maggiore valorizzazione di studi e competenze nelle assunzioni e promozioni aziendali"
	Totale	473	53,5%	51,0%	48,2%	45,2%	39,5%	33,8%
Genere	Donna	162	48,8%	59,3%	46,9%	34,0%	45,1%	30,2%
	Uomo	297	56,6%	45,8%	50,2%	51,5%	37,0%	36,4%
Situazione familiare	Ha figli	211	53,6%	46,9%	54,5%	47,9%	33,6%	37,4%
	Non ha figli	232	54,7%	53,4%	43,1%	41,4%	44,0%	31,0%
Generazione	Generazione X (1965-1980)	109	52,3%	35,8%	51,4%	49,5%	42,2%	45,0%
	Millennials (1981-1996)	313	53,7%	56,2%	48,6%	44,7%	37,7%	30,4%
Anni trascorsi all'estero	1-5 anni	194	56,7%	50,5%	41,2%	44,3%	38,7%	36,6%
	6-10 anni	166	47,0%	51,8%	48,8%	45,8%	41,6%	34,3%
	11-15 anni	71	59,2%	54,9%	64,8%	42,3%	33,8%	23,9%
	Più di 15 anni	42	54,8%	42,9%	50,0%	52,4%	45,2%	35,7%
Uso di incentivi	Non ha usufruito di incentivi	132	46,2%	45,5%	41,7%	35,6%	50,8%	38,6%
	Ha usufruito di incentivi	341	56,3%	53,1%	50,7%	49,0%	35,2%	32,0%
"Modalità di lavoro"	Contratto di lavoro italiano	376	52,7%	50,3%	48,7%	44,7%	41,8%	35,4%
	Lavoro a distanza dall'Italia per l'estero	85	60,0%	56,5%	45,9%	49,4%	31,8%	27,1%
Tipo di contratto	Tempo determinato	60	43,3%	50,0%	36,7%	35,0%	55,0%	46,7%
	Tempo indeterminato	341	56,9%	51,9%	49,9%	46,0%	36,4%	33,7%
"Livello di istruzione"	Laurea triennale	29	55,2%	58,6%	65,5%	51,7%	31,0%	17,2%
	Laurea magistrale / Master	282	55,3%	53,9%	52,1%	47,2%	33,0%	30,5%
	Dottorato	46	60,9%	45,7%	56,5%	43,5%	37,0%	47,8%
	Post-Doc	94	44,7%	45,7%	29,8%	38,3%	60,6%	44,7%
"Settore di impiego"	Settore privato (include ogni tipo di impresa)	315	59,4%	54,6%	51,7%	49,2%	33,0%	27,6%
	Lavoro autonomo / Imprenditoria	35	51,4%	51,4%	51,4%	62,9%	34,3%	20,0%
	Piccola azienda (<50 impiegati)	50	64,0%	50,0%	42,0%	42,0%	34,0%	22,0%
	Azienda media (51-250 impiegati)	49	51,0%	55,1%	49,0%	51,0%	42,9%	34,7%
	Azienda medio-grande (251-1000 impiegati)	38	63,2%	65,8%	65,8%	47,4%	31,6%	23,7%
	Grande impresa (>1000 impiegati)	141	62,4%	53,9%	52,5%	48,2%	29,1%	29,8%
	Settore pubblico (PA, istruzione, sanità, ecc.)	29	27,6%	44,8%	51,7%	41,4%	48,3%	41,4%
	Università e enti di ricerca	95	47,4%	37,9%	34,7%	40,0%	60,0%	50,5%
"Istruzione genitori"	Non sono laureati	251	51,4%	47,0%	47,0%	45,0%	43,8%	31,9%
	Uno dei due è laureato	98	53,1%	58,2%	44,9%	50,0%	33,7%	36,7%
	Sono entrambi laureati	119	59,7%	52,9%	54,6%	40,3%	37,0%	36,1%
"Area geografica di rientro"	Nord-Ovest	202	56,9%	53,5%	53,5%	48,5%	37,1%	32,2%
	Nord-Est	108	52,8%	46,3%	50,9%	35,2%	41,7%	38,0%
	Centro	86	52,3%	48,8%	40,7%	46,5%	40,7%	31,4%
	Sud	36	52,8%	52,8%	41,7%	50,0%	36,1%	30,6%
	Isole	41	41,5%	53,7%	36,6%	48,8%	46,3%	39,0%
"Tipo di area urbana di rientro"	Città	316	51,6%	51,3%	49,7%	44,3%	38,9%	36,7%
	Milano	104	62,5%	53,8%	54,8%	50,0%	31,7%	32,7%
	Roma	46	47,8%	50,0%	45,7%	39,1%	30,4%	34,8%
	Piccole città e sobborghi	118	57,6%	46,6%	44,9%	45,8%	41,5%	33,1%
	Zone rurali	39	56,4%	61,5%	46,2%	51,3%	38,5%	12,8%

LE PROPOSTE PER MIGLIORARE PRATICHE ORGANIZZATIVE E CULTURA DEL LAVORO NELLE AZIENDE ITALIANE 2.

Quali interventi promuoveresti per rendere più attrattive le pratiche e cultura del lavoro nelle aziende italiane?
(possibilità di scegliere fino a quattro opzioni)

		Totale	"Uso della lingua inglese e maggiore internazionalità nelle aziende"	"Maggiore trasparenza sulle retribuzioni negli annunci di lavoro"	"Maggiore attenzione alla parità di genere, diversità e inclusione"	"Limite agli incentivi fiscali alle aziende sulla base di requisiti di qualità e trasparenza del lavoro e management aziendale"	"Maggiore attenzione alla sostenibilità ambientale"
	Totale	473	32,8%	25,4%	22,4%	9,1%	6,3%
Genere	Donna	162	27,2%	29,0%	38,3%	6,2%	6,8%
	Uomo	297	36,0%	23,2%	13,5%	10,4%	6,4%
Situazione familiare	Ha figli	211	31,8%	19,4%	21,3%	10,0%	5,7%
	Non ha figli	232	34,5%	29,7%	21,6%	8,2%	7,3%
Generazione	Generazione X (1965-1980)	109	32,1%	20,2%	21,1%	11,9%	6,4%
	Millennials (1981-1996)	313	34,2%	27,8%	23,0%	8,6%	6,1%
Anni trascorsi all'estero	1-5 anni	194	30,9%	25,8%	22,2%	11,3%	8,2%
	6-10 anni	166	36,7%	26,5%	23,5%	7,8%	6,0%
	11-15 anni	71	29,6%	28,2%	22,5%	5,6%	4,2%
	Più di 15 anni	42	31,0%	14,3%	19,0%	9,5%	2,4%
Uso di incentivi	Non ha usufruito di incentivi	132	28,0%	31,8%	23,5%	11,4%	6,1%
	Ha usufruito di incentivi	341	34,6%	22,9%	22,0%	8,2%	6,5%
"Modalità di lavoro"	Contratto di lavoro italiano	376	33,0%	25,8%	22,3%	8,5%	6,4%
	Lavoro a distanza dall'Italia per l'estero	85	31,8%	23,5%	24,7%	11,8%	7,1%
Tipo di contratto	Tempo determinato	60	33,3%	28,3%	33,3%	6,7%	5,0%
	Tempo indeterminato	341	34,3%	24,3%	19,4%	9,1%	5,0%
"Livello di istruzione"	Laurea triennale	29	41,4%	34,5%	20,7%	0,0%	3,4%
	Laurea magistrale / Master	282	31,9%	26,2%	17,7%	10,3%	6,4%
	Dottorato	46	34,8%	15,2%	28,3%	10,9%	6,5%
	Post-Doc	94	29,8%	20,2%	31,9%	5,3%	8,5%
"Settore di impiego"	Settore privato (include ogni tipo di impresa)	315	35,2%	27,0%	18,1%	9,5%	5,7%
	Lavoro autonomo / Imprenditoria	35	31,4%	22,9%	17,1%	11,4%	20,0%
	Piccola azienda (<50 impiegati)	50	40,0%	30,0%	20,0%	10,0%	6,0%
	Azienda media (51-250 impiegati)	49	34,7%	24,5%	14,3%	12,2%	2,0%
	Azienda medio-grande (251-1000 impiegati)	38	28,9%	23,7%	26,3%	0,0%	5,3%
	Grande impresa (>1000 impiegati)	141	36,9%	27,7%	17,0%	10,6%	3,5%
	Settore pubblico (PA, istruzione, sanità, ecc.)	29	24,1%	24,1%	31,0%	10,3%	6,9%
	Università e enti di ricerca	95	27,4%	15,8%	31,6%	6,3%	9,5%
"Istruzione genitori"	Non sono laureati	251	35,1%	25,5%	22,7%	9,2%	5,6%
	Uno dei due è laureato	98	33,7%	33,7%	17,3%	10,2%	7,1%
	Sono entrambi laureati	119	26,9%	16,8%	24,4%	8,4%	6,7%
"Area geografica di rientro"	Nord-Ovest	202	36,1%	22,8%	17,8%	6,4%	6,4%
	Nord-Est	108	30,6%	27,8%	18,5%	13,9%	5,6%
	Centro	86	33,7%	23,3%	31,4%	11,6%	5,8%
	Sud	36	22,2%	30,6%	33,3%	2,8%	8,3%
	Isole	41	29,3%	31,7%	26,8%	9,8%	7,3%
"Tipo di area urbana di rientro"	Città	316	32,3%	24,7%	22,5%	9,5%	6,0%
	Milano	104	33,7%	22,1%	17,3%	4,8%	5,8%
	Roma	46	39,1%	21,7%	32,6%	13,0%	4,3%
	Piccole città e sobborghi	118	35,6%	32,2%	20,3%	8,5%	4,2%
	Zone rurali	39	28,2%	10,3%	28,2%	7,7%	15,4%

LE PROPOSTE PER MIGLIORARE PRATICHE ORGANIZZATIVE E CULTURA DEL LAVORO NEL SETTORE PUBBLICO E UNIVERSITÀ ITALIANE 1.

Quali interventi promuoveresti per rendere più attrattive le pratiche e cultura del lavoro nel settore pubblico e nelle università italiane? (possibilità di scegliere fino a quattro opzioni)

		"Retribuzioni legate al merito e non all'anzianità"	"Valorizzazione esperienze professionali più flessibili (es: nel settore privato, all'estero, ecc.) in sede di concorso pubblico"	"Maggiore propensione all'innovazione e alla digitalizzazione"	"Semplificazione del riconoscimento dei titoli di studio conseguiti all'estero in sede di concorso pubblico"	"Uso della lingua inglese e maggiore internazionalità nel settore pubblico e nelle università"	"Cultura manageriale meno gerarchica"
	Totale	473	49,0%	45,2%	40,4%	36,8%	35,7%
Genere	Donna	162	44,4%	43,8%	34,0%	42,6%	34,6%
	Uomo	297	51,9%	46,8%	44,1%	33,7%	36,7%
Situazione familiare	Ha figli	211	48,3%	40,8%	39,3%	37,9%	37,9%
	Non ha figli	232	49,1%	49,1%	41,8%	34,5%	34,1%
Generazione	Generazione X (1965-1980)	109	50,5%	41,3%	39,4%	37,6%	36,7%
	Millennials (1981-1996)	313	47,9%	47,0%	42,2%	36,1%	35,8%
Anni trascorsi all'estero	1-5 anni	194	51,5%	44,3%	41,8%	33,0%	34,0%
	6-10 anni	166	48,2%	47,6%	39,2%	36,1%	32,5%
	11-15 anni	71	45,1%	43,7%	45,1%	40,8%	33,8%
	Più di 15 anni	42	47,6%	42,9%	31,0%	50,0%	40,5%
Uso di incentivi	Non ha usufruito di incentivi	132	46,2%	43,9%	31,8%	37,9%	34,1%
	Ha usufruito di incentivi	341	50,1%	45,7%	43,7%	36,4%	37,5%
"Modalità di lavoro"	Contratto di lavoro italiano	376	51,6%	45,7%	40,7%	36,7%	34,3%
	Lavoro a distanza dall'Italia per l'estero	85	37,6%	47,1%	40,0%	37,6%	45,9%
Tipo di contratto	Tempo determinato	60	46,7%	36,7%	31,7%	48,3%	36,7%
	Tempo indeterminato	341	51,9%	46,6%	41,6%	34,6%	38,1%
"Livello di istruzione"	Laurea triennale	29	34,5%	48,3%	65,5%	27,6%	48,3%
	Laurea magistrale / Master	282	50,0%	50,0%	44,3%	31,9%	36,9%
	Dottorato	46	47,8%	43,5%	39,1%	45,7%	32,6%
	Post-Doc	94	53,2%	27,7%	19,1%	54,3%	31,9%
"Settore di impiego"	Settore privato (include ogni tipo di impresa)	315	51,1%	50,5%	47,6%	29,5%	39,0%
	Lavoro autonomo / Imprenditoria	35	37,1%	40,0%	62,9%	28,6%	31,4%
	Piccola azienda (<50 impiegati)	50	48,0%	54,0%	46,0%	32,0%	42,0%
	Azienda media (51-250 impiegati)	49	46,9%	49,0%	55,1%	36,7%	36,7%
	Azienda medio-grande (251-1000 impiegati)	38	57,9%	57,9%	50,0%	31,6%	44,7%
	Grande impresa (>1000 impiegati)	141	56,0%	49,6%	41,1%	25,5%	39,7%
	Settore pubblico (PA, istruzione, sanità, ecc.)	29	41,4%	37,9%	27,6%	37,9%	34,5%
	Università e enti di ricerca	95	49,5%	27,4%	25,3%	61,1%	29,5%
"Istruzione genitori"	Non sono laureati	251	44,6%	42,6%	41,4%	35,9%	37,8%
	Uno dei due è laureato	98	56,1%	49,0%	48,0%	39,8%	31,6%
	Sono entrambi laureati	119	51,3%	47,9%	31,9%	36,1%	37,8%
"Area geografica di rientro"	Nord-Ovest	202	48,0%	46,5%	45,5%	35,6%	37,6%
	Nord-Est	108	55,6%	42,6%	36,1%	41,7%	33,3%
	Centro	86	45,3%	45,3%	33,7%	31,4%	37,2%
	Sud	36	36,1%	55,6%	41,7%	33,3%	30,6%
	Isole	41	56,1%	36,6%	39,0%	43,9%	43,9%
"Tipo di area urbana di rientro"	Città	316	50,0%	46,8%	39,9%	34,8%	37,7%
	Milano	104	53,8%	53,8%	49,0%	27,9%	36,5%
	Roma	46	50,0%	43,5%	28,3%	23,9%	41,3%
	Piccole città e sobborghi	118	49,2%	43,2%	43,2%	37,3%	36,4%
	Zone rurali	39	41,0%	38,5%	35,9%	51,3%	28,2%

LE PROPOSTE PER MIGLIORARE PRATICHE ORGANIZZATIVE E CULTURA DEL LAVORO NEL SETTORE PUBBLICO E UNIVERSITÀ ITALIANE 2.

Quali interventi promuoveresti per rendere più attrattive le pratiche e cultura del lavoro nel settore pubblico e nelle università italiane? (possibilità di scegliere fino a quattro opzioni)

		Totale	"Migliore visibilità dei concorsi e delle opportunità lavorative (es: portale unico nazionale, obbligo di pubblicazione su piattaforme online, ecc.)"	"Maggiore valorizzazione di studi e competenze nelle assunzioni e promozioni"	"Maggiore diffusione del lavoro agile (flessibilità, valutazione in base a risultati, ecc.)"	"Maggiore attenzione alla parità di genere, diversità e inclusione"	"Maggiore attenzione alla sostenibilità ambientale"
	Totale	473	35,1%	32,1%	23,0%	14,0%	3,6%
Genere	Donna	162	41,4%	34,6%	23,5%	20,4%	4,9%
	Uomo	297	32,3%	31,6%	21,5%	10,1%	3,0%
Situazione familiare	Ha figli	211	30,8%	33,2%	25,6%	12,8%	2,8%
	Non ha figli	232	37,1%	31,0%	20,3%	15,5%	4,3%
Generazione	Generazione X (1965-1980)	109	27,5%	36,7%	24,8%	17,4%	0,9%
	Millennials (1981-1996)	313	38,3%	29,4%	23,6%	12,8%	5,1%
Anni trascorsi all'estero	1-5 anni	194	36,6%	34,5%	17,5%	16,0%	4,1%
	6-10 anni	166	36,7%	28,9%	28,3%	13,3%	3,6%
	11-15 anni	71	31,0%	33,8%	23,9%	12,7%	4,2%
	Più di 15 anni	42	28,6%	31,0%	26,2%	9,5%	0,0%
Uso di incentivi	Non ha usufruito di incentivi	132	42,4%	40,9%	18,2%	11,4%	3,0%
	Ha usufruito di incentivi	341	32,3%	28,7%	24,9%	15,0%	3,8%
"Modalità di lavoro"	Contratto di lavoro italiano	376	34,3%	35,6%	23,7%	14,9%	4,3%
	Lavoro a distanza dall'Italia per l'estero	85	42,4%	20,0%	21,2%	10,6%	1,2%
Tipo di contratto	Tempo determinato	60	46,7%	35,0%	26,7%	21,7%	5,0%
	Tempo indeterminato	341	30,5%	33,1%	21,7%	13,2%	2,9%
"Livello di istruzione"	Laurea triennale	29	44,8%	31,0%	34,5%	6,9%	3,4%
	Laurea magistrale / Master	282	35,8%	29,1%	19,9%	10,6%	4,3%
	Dottorato	46	37,0%	39,1%	17,4%	15,2%	0,0%
	Post-Doc	94	28,7%	37,2%	31,9%	22,3%	4,3%
"Settore di impiego"	Settore privato (include ogni tipo di impresa)	315	36,2%	29,5%	19,4%	12,1%	3,2%
	Lavoro autonomo / Imprenditoria	35	34,3%	28,6%	25,7%	5,7%	5,7%
	Piccola azienda (<50 impiegati)	50	32,0%	36,0%	18,0%	10,0%	4,0%
	Azienda media (51-250 impiegati)	49	32,7%	26,5%	14,3%	22,4%	0,0%
	Azienda medio-grande (251-1000 impiegati)	38	39,5%	21,1%	21,1%	7,9%	0,0%
	Grande impresa (>1000 impiegati)	141	37,6%	31,2%	19,1%	12,1%	4,3%
	Settore pubblico (PA, istruzione, sanità, ecc.)	29	24,1%	37,9%	37,9%	17,2%	6,9%
	Università e enti di ricerca	95	31,6%	40,0%	26,3%	20,0%	3,2%
"Istruzione genitori"	Non sono laureati	251	35,1%	28,7%	25,5%	13,9%	2,0%
	Uno dei due è laureato	98	37,8%	37,8%	17,3%	12,2%	8,2%
	Sono entrambi laureati	119	34,5%	35,3%	21,8%	14,3%	3,4%
"Area geografica di rientro"	Nord-Ovest	202	32,2%	27,2%	20,8%	12,9%	5,0%
	Nord-Est	108	41,7%	33,3%	19,4%	8,3%	0,9%
	Centro	86	34,9%	44,2%	30,2%	11,6%	3,5%
	Sud	36	27,8%	30,6%	25,0%	36,1%	0,0%
	Isole	41	39,0%	29,3%	26,8%	19,5%	7,3%
"Tipo di area urbana di rientro"	Città	316	35,1%	33,5%	22,2%	15,2%	3,2%
	Milano	104	31,7%	25,0%	13,5%	12,5%	2,9%
	Roma	46	37,0%	41,3%	26,1%	17,4%	0,0%
	Piccole città e sobborghi	118	35,6%	28,0%	24,6%	7,6%	2,5%
	Zone rurali	39	33,3%	33,3%	25,6%	23,1%	10,3%

LE PROPOSTE PER MIGLIORARE LA RE-INTEGRAZIONE IN ITALIA E LA QUALITÀ DELLA VITA 1.

Quali interventi promuoveresti per facilitare la re-integrazione in Italia e migliorare la qualità della vita?
(possibilità di scegliere fino a quattro opzioni)

		"Miglioramento della qualità e internazionalità dei servizi di welfare (es: istruzione, sanità, ecc.)"	"Potenziamento dei trasporti pubblici urbani (es: frequenza, puntualità, capillarità, ecc.)"	"Riduzione dei tempi di risposta delle amministrazioni pubbliche"	"Migliore allineamento del calendario e degli orari di scuole e servizi per l'infanzia alle necessità lavorative (es: pausa estiva, tempo pieno, doposcuola, ecc.)"	"Facilitazioni delle procedure di ricongiungimento dei contributi previdenziali tra l'estero e l'Italia"	"Aumento del verde e del decoro urbano (es: pulizia, manutenzione)"
	Totale	473	56,0%	48,6%	46,9%	39,1%	37,0%
Genere	Donna	162	53,7%	51,9%	45,7%	45,1%	39,5%
	Uomo	297	56,6%	47,1%	47,8%	36,0%	35,4%
Situazione familiare	Ha figli	211	53,1%	40,8%	46,0%	54,0%	38,9%
	Non ha figli	232	56,9%	55,6%	47,4%	26,3%	35,8%
Generazione	Generazione X (1965-1980)	109	53,2%	50,5%	51,4%	33,0%	42,2%
	Millennials (1981-1996)	313	56,9%	48,6%	44,4%	42,2%	34,2%
Anni trascorsi all'estero	1-5 anni	194	55,7%	52,1%	47,4%	34,0%	32,0%
	6-10 anni	166	55,4%	48,8%	44,0%	44,6%	38,0%
	11-15 anni	71	57,7%	45,1%	50,7%	46,5%	36,6%
	Più di 15 anni	42	57,1%	38,1%	50,0%	28,6%	57,1%
Uso di incentivi	Non ha usufruito di incentivi	132	60,6%	56,8%	50,8%	25,8%	40,2%
	Ha usufruito di incentivi	341	54,3%	45,5%	45,5%	44,3%	35,8%
"Modalità di lavoro"	Contratto di lavoro italiano	376	56,6%	52,4%	47,9%	39,6%	37,0%
	Lavoro a distanza dall'Italia per l'estero	85	52,9%	36,5%	44,7%	37,6%	36,5%
Tipo di contratto	Tempo determinato	60	68,3%	53,3%	53,3%	43,3%	50,0%
	Tempo indeterminato	341	52,8%	49,0%	46,0%	39,0%	35,8%
"Livello di istruzione"	Laurea triennale	29	55,2%	41,4%	58,6%	27,6%	37,9%
	Laurea magistrale / Master	282	50,7%	47,5%	45,7%	40,8%	32,6%
	Dottorato	46	69,6%	60,9%	43,5%	34,8%	41,3%
	Post-Doc	94	66,0%	48,9%	46,8%	42,6%	44,7%
"Settore di impiego"	Settore privato (include ogni tipo di impresa)	315	51,7%	45,7%	47,0%	40,0%	34,9%
	Lavoro autonomo / Imprenditoria	35	60,0%	45,7%	48,6%	37,1%	31,4%
	Piccola azienda (<50 impiegati)	50	52,0%	44,0%	44,0%	38,0%	40,0%
	Azienda media (51-250 impiegati)	49	53,1%	46,9%	40,8%	51,0%	26,5%
	Azienda medio-grande (251-1000 impiegati)	38	39,5%	50,0%	52,6%	44,7%	39,5%
	Grande impresa (>1000 impiegati)	141	52,5%	44,7%	48,2%	36,9%	34,8%
	Settore pubblico (PA, istruzione, sanità, ecc.)	29	62,1%	55,2%	31,0%	37,9%	51,7%
	Università e enti di ricerca	95	66,3%	58,9%	53,7%	36,8%	41,1%
"Istruzione genitori"	Non sono laureati	251	52,6%	48,6%	45,4%	39,0%	38,2%
	Uno dei due è laureato	98	67,3%	50,0%	53,1%	36,7%	29,6%
	Sono entrambi laureati	119	53,8%	47,9%	44,5%	41,2%	39,5%
"Area geografica di rientro"	Nord-Ovest	202	52,0%	48,5%	44,6%	36,6%	39,6%
	Nord-Est	108	54,6%	41,7%	53,7%	46,3%	38,9%
	Centro	86	62,8%	53,5%	45,3%	36,0%	33,7%
	Sud	36	55,6%	47,2%	38,9%	36,1%	33,3%
	Isole	41	65,9%	58,5%	51,2%	41,5%	29,3%
"Tipo di area urbana di rientro"	Città	316	56,6%	49,1%	47,2%	36,7%	35,1%
	Milano	104	46,2%	41,3%	47,1%	35,6%	40,4%
	Roma	46	69,6%	56,5%	47,8%	32,6%	26,1%
	Piccole città e sobborghi	118	57,6%	46,6%	45,8%	43,2%	41,5%
	Zone rurali	39	46,2%	51,3%	48,7%	46,2%	38,5%

LE PROPOSTE PER MIGLIORARE LA RE-INTEGRAZIONE IN ITALIA E LA QUALITÀ DELLA VITA 2.

Quali interventi promuoveresti per facilitare la re-integrazione in Italia e migliorare la qualità della vita?
(possibilità di scegliere fino a quattro opzioni)

		(possibilità di scegliere fino a quattro opzioni)					
			"Aumento della sicurezza nelle città italiane"	"Programmi di supporto all'integrazione professionale per partner stranieri o che non hanno mai vissuto in Italia"	"Facilitazioni delle procedure per l'emissione dei visti e permessi di soggiorno"	"Creazione di network e occasioni di scambio formali e informali tra coloro che sono rientrati in Italia"	"Programmi di supporto all'integrazione scolastica per figli/e che non hanno mai vissuto in Italia e/o non parlano italiano"
Totale		473	24,5%	18,2%	17,1%	16,7%	11,6%
Genere	Donna	162	21,0%	17,9%	17,3%	14,8%	9,9%
	Uomo	297	26,9%	18,9%	17,5%	17,8%	12,8%
Situazione familiare	Ha figli	211	23,2%	18,5%	14,7%	13,3%	15,2%
	Non ha figli	232	25,4%	17,7%	18,5%	19,8%	8,6%
Generazione	Generazione X (1965-1980)	109	38,5%	18,3%	15,6%	14,7%	11,0%
	Millennials (1981-1996)	313	20,8%	18,5%	16,9%	17,9%	11,2%
Anni trascorsi all'estero	1-5 anni	194	22,7%	17,5%	18,0%	13,9%	12,9%
	6-10 anni	166	27,1%	16,3%	14,5%	18,7%	12,7%
	11-15 anni	71	12,7%	25,4%	16,9%	21,1%	9,9%
	Più di 15 anni	42	42,9%	16,7%	23,8%	14,3%	4,8%
Uso di incentivi	Non ha usufruito di incentivi	132	21,2%	17,4%	19,7%	17,4%	12,1%
	Ha usufruito di incentivi	341	25,8%	18,5%	16,1%	16,4%	11,4%
"Modalità di lavoro"	Contratto di lavoro italiano	376	26,1%	18,4%	17,0%	15,7%	11,4%
	Lavoro a distanza dall'Italia per l'estero	85	20,0%	20,0%	18,8%	23,5%	12,9%
Tipo di contratto	Tempo determinato	60	18,3%	28,3%	25,0%	11,7%	6,7%
	Tempo indeterminato	341	25,8%	17,3%	15,8%	14,7%	13,5%
"Livello di istruzione"	Laurea triennale	29	34,5%	6,9%	24,1%	20,7%	0,0%
	Laurea magistrale / Master	282	26,2%	18,4%	14,5%	20,9%	9,9%
	Dottorato	46	4,3%	21,7%	15,2%	17,4%	19,6%
	Post-Doc	94	21,3%	19,1%	26,6%	5,3%	11,7%
"Settore di impiego"	Settore privato (include ogni tipo di impresa)	315	28,6%	17,8%	14,6%	19,4%	11,1%
	Lavoro autonomo / Imprenditoria	35	20,0%	14,3%	20,0%	22,9%	5,7%
	Piccola azienda (<50 impiegati)	50	20,0%	22,0%	16,0%	30,0%	16,0%
	Azienda media (51-250 impiegati)	49	28,6%	14,3%	16,3%	26,5%	16,3%
	Azienda medio-grande (251-1000 impiegati)	38	34,2%	10,5%	13,2%	7,9%	7,9%
	Grande impresa (>1000 impiegati)	141	32,6%	19,9%	12,1%	15,6%	9,9%
	Settore pubblico (PA, istruzione, sanità, ecc.)	29	20,7%	17,2%	3,4%	3,4%	10,3%
	Università e enti di ricerca	95	15,8%	20,0%	29,5%	7,4%	13,7%
"Istruzione genitori"	Non sono laureati	251	26,3%	17,5%	17,9%	15,5%	16,3%
	Uno dei due è laureato	98	18,4%	22,4%	24,5%	19,4%	4,1%
	Sono entrambi laureati	119	26,1%	16,0%	10,1%	16,8%	8,4%
"Area geografica di rientro"	Nord-Ovest	202	28,7%	18,3%	11,9%	16,8%	8,9%
	Nord-Est	108	23,1%	13,9%	23,1%	14,8%	13,0%
	Centro	86	19,8%	20,9%	17,4%	18,6%	12,8%
	Sud	36	16,7%	30,6%	25,0%	13,9%	19,4%
	Isole	41	24,4%	12,2%	19,5%	19,5%	12,2%
"Tipo di area urbana di rientro"	Città	316	25,9%	19,0%	17,7%	19,0%	9,5%
	Milano	104	26,9%	17,3%	11,5%	14,4%	9,6%
	Roma	46	19,6%	17,4%	15,2%	19,6%	4,3%
	Piccole città e sobborghi	118	21,2%	16,9%	11,9%	13,6%	17,8%
	Zone rurali	39	23,1%	15,4%	28,2%	7,7%	10,3%

IL GIUDIZIO SUGLI INCENTIVI FISCALI AL RIENTRO

Gli incentivi fiscali per i lavoratori impatriati:
(possibilità di scegliere tutte le opzioni desiderate)

		Totale	"Sono uno strumento utile, ma da solo non sufficiente ad attrarre e trattenere talenti dall'estero"	"Sono fondamentali e andrebbero potenziati per essere più attrattivi e/o facilitare il radicamento dei rientranti"	"Beneficiano indirettamente anche coloro che non ne usufruiscono migliorando competitività, crescita e demografia italiana"	"Sono ingiusti nei confronti dei lavoratori che non hanno mai lasciato l'Italia o che comunque non possono beneficiarne"	Non so
	Totale	473	66,4%	58,1%	38,3%	9,5%	4,4%
Genere	Donna	162	73,5%	53,7%	27,2%	7,4%	6,2%
	Uomo	297	63,6%	59,9%	43,8%	11,1%	3,4%
Situazione familiare	Ha figli	211	63,0%	60,7%	39,8%	10,0%	4,3%
	Non ha figli	232	69,0%	55,6%	36,6%	9,9%	4,3%
Generazione	Generazione X (1965-1980)	109	63,3%	61,5%	32,1%	9,2%	4,6%
	Millennials (1981-1996)	313	69,6%	57,5%	40,6%	9,6%	3,2%
Anni trascorsi all'estero	1-5 anni	194	64,4%	54,6%	37,6%	10,8%	5,7%
	6-10 anni	166	68,1%	57,8%	39,2%	10,2%	3,6%
	11-15 anni	71	69,0%	64,8%	40,8%	5,6%	4,2%
	Più di 15 anni	42	64,3%	64,3%	33,3%	7,1%	2,4%
Uso di incentivi	Non ha usufruito di incentivi	132	64,4%	35,6%	22,0%	16,7%	12,9%
	Ha usufruito di incentivi	341	67,2%	66,9%	44,6%	6,7%	1,2%
"Modalità di lavoro"	Contratto di lavoro italiano	376	66,5%	58,0%	39,1%	9,8%	5,1%
	Lavoro a distanza dall'Italia per l'estero	85	68,2%	58,8%	36,5%	9,4%	1,2%
Tipo di contratto	Tempo determinato	60	70,0%	33,3%	40,0%	15,0%	10,0%
	Tempo indeterminato	341	65,1%	63,6%	39,0%	9,1%	3,2%
"Livello di istruzione"	Laurea triennale	29	75,9%	51,7%	44,8%	3,4%	0,0%
	Laurea magistrale / Master	282	63,5%	63,5%	36,9%	10,3%	4,3%
	Dottorato	46	71,7%	52,2%	50,0%	10,9%	4,3%
	Post-Doc	94	70,2%	42,6%	36,2%	10,6%	6,4%
"Settore di impiego"	Settore privato (include ogni tipo di impresa)	315	63,5%	66,7%	40,6%	8,9%	2,5%
	Lavoro autonomo / Imprenditoria	35	71,4%	51,4%	40,0%	14,3%	5,7%
	Piccola azienda (<50 impiegati)	50	56,0%	62,0%	36,0%	8,0%	2,0%
	Azienda media (51-250 impiegati)	49	63,3%	67,3%	44,9%	2,0%	6,1%
	Azienda medio-grande (251-1000 impiegati)	38	60,5%	68,4%	39,5%	7,9%	0,0%
	Grande impresa (>1000 impiegati)	141	65,2%	70,9%	41,1%	10,6%	1,4%
	Settore pubblico (PA, istruzione, sanità, ecc.)	29	62,1%	51,7%	34,5%	13,8%	6,9%
	Università e enti di ricerca	95	75,8%	35,8%	33,7%	12,6%	7,4%
"Istruzione genitori"	Non sono laureati	251	68,5%	59,0%	35,9%	11,6%	4,0%
	Uno dei due è laureato	98	62,2%	56,1%	43,9%	10,2%	5,1%
	Sono entrambi laureati	119	65,5%	58,8%	38,7%	5,0%	4,2%
"Area geografica di rientro"	Nord-Ovest	202	58,9%	63,9%	38,6%	10,9%	3,5%
	Nord-Est	108	70,4%	42,6%	29,6%	12,0%	4,6%
	Centro	86	70,9%	59,3%	45,3%	10,5%	2,3%
	Sud	36	75,0%	75,0%	47,2%	0,0%	2,8%
	Isole	41	75,6%	53,7%	36,6%	2,4%	14,6%
"Tipo di area urbana di rientro"	Città	316	67,4%	58,5%	37,7%	8,9%	4,7%
	Milano	104	53,8%	68,3%	36,5%	9,6%	3,8%
	Roma	46	69,6%	54,3%	45,7%	10,9%	4,3%
	Piccole città e sobborghi	118	64,4%	60,2%	38,1%	8,5%	4,2%
	Zone rurali	39	64,1%	48,7%	43,6%	17,9%	2,6%

LE PROPOSTE DI MODIFICA AGLI INCENTIVI FISCALI AL RIENTRO 1.

Gli incentivi fiscali per i lavoratori impatriati dovrebbero essere:
(possibilità di scegliere fino a 3 opzioni)

		"Potenziati allungando la durata degli sconti fiscali oltre i 5 anni"	"Potenziati per coloro che trasfe- riscono o hanno figli in Italia"	"Potenziati per coloro che si trasferiscono in aree del Paese particolarmente deprese (es: mezzogiorno, aree interne, ecc)"	"Potenziati per coloro che effet- tuano anche investimenti immobiliari in Italia"	"Potenziati riducendo ulteriormente l'imponibile fiscale per coloro che rientrano (attualmente al 50%)"
	Totale	473	42,3%	38,5%	34,7%	28,5%
Genere	Donna	162	35,8%	33,3%	37,0%	27,8%
	Uomo	297	45,1%	41,8%	34,0%	34,3%
Situazione familiare	Ha figli	211	42,2%	52,1%	34,1%	34,1%
	Non ha figli	232	42,2%	26,7%	35,3%	31,5%
Generazione	Generazione X (1965-1980)	109	42,2%	37,6%	33,9%	36,7%
	Millennials (1981-1996)	313	42,8%	40,3%	35,1%	31,6%
Anni trascorsi all'estero	1-5 anni	194	36,6%	36,1%	31,4%	28,9%
	6-10 anni	166	40,4%	38,0%	39,8%	32,5%
	11-15 anni	71	59,2%	47,9%	35,2%	38,0%
	Più di 15 anni	42	47,6%	35,7%	28,6%	33,3%
Uso di incentivi	Non ha usufruito di incentivi	132	23,5%	21,2%	38,6%	22,0%
	Ha usufruito di incentivi	341	49,6%	45,2%	33,1%	35,8%
"Modalità di lavoro"	Contratto di lavoro italiano	376	42,0%	40,2%	33,5%	32,4%
	Lavoro a distanza dall'Italia per l'estero	85	41,2%	30,6%	40,0%	28,2%
Tipo di contratto	Tempo determinato	60	33,3%	36,7%	45,0%	21,7%
	Tempo indeterminato	341	46,0%	38,7%	29,9%	33,1%
"Livello di istruzione"	Laurea triennale	29	44,8%	31,0%	41,4%	44,8%
	Laurea magistrale / Master	282	41,5%	42,6%	31,2%	34,4%
	Dottorato	46	54,3%	34,8%	52,2%	21,7%
	Post-Doc	94	35,1%	35,1%	34,0%	23,4%
"Settore di impiego"	Settore privato (include ogni tipo di impresa)	315	46,7%	41,0%	31,7%	36,5%
	Lavoro autonomo / Imprenditoria	35	22,9%	45,7%	45,7%	37,1%
	Piccola azienda (<50 impiegati)	50	52,0%	36,0%	36,0%	26,0%
	Azienda media (51-250 impiegati)	49	44,9%	44,9%	24,5%	40,8%
	Azienda medio-grande (251-1000 impiegati)	38	44,7%	36,8%	39,5%	36,8%
	Grande impresa (>1000 impie- gati)	141	51,1%	41,8%	26,2%	39,0%
	Settore pubblico (PA, istruzione, sanità, ecc.)	29	31,0%	27,6%	44,8%	20,7%
	Università e enti di ricerca	95	33,7%	35,8%	40,0%	21,1%
"Istruzione genitori"	Non sono laureati	251	43,0%	38,2%	33,9%	35,1%
	Uno dei due è laureato	98	40,8%	35,7%	38,8%	28,6%
	Sono entrambi laureati	119	42,0%	42,0%	34,5%	28,6%
"Area geografica di rientro"	Nord-Ovest	202	43,1%	44,1%	25,2%	35,6%
	Nord-Est	108	36,1%	36,1%	31,5%	25,9%
	Centro	86	51,2%	34,9%	38,4%	32,6%
	Sud	36	47,2%	33,3%	61,1%	36,1%
	Isole	41	31,7%	29,3%	58,5%	24,4%
"Tipo di area urbana di rientro"	Città	316	40,2%	40,2%	32,6%	30,4%
	Milano	104	44,2%	47,1%	26,9%	28,8%
	Roma	46	45,7%	41,3%	41,3%	30,4%
	Piccole città e sobborghi	118	46,6%	34,7%	38,1%	35,6%
	Zone rurali	39	46,2%	35,9%	41,0%	33,3%

LE PROPOSTE DI MODIFICA AGLI INCENTIVI FISCALI AL RIENTRO 2.

Gli incentivi fiscali per i lavoratori impatriati dovrebbero essere:
(possibilità di scegliere fino a 3 opzioni)

		Totale	"Potenziati per coloro che effettuano anche investimenti finanziari in titoli a supporto del sistema Paese (BTP, PMI quotate, venture capital, ecc.)"	"Resi più flessibili riducendo il periodo minimo di permanenza e/o eliminando sanzioni e more per coloro che ripartono prima di 4 anni."	"Ridimensionati o aboliti"	Non so
	Totale	473	24,7%	18,8%	4,9%	9,3%
Genere	Donna	162	22,2%	17,3%	3,7%	13,0%
	Uomo	297	26,9%	19,9%	5,7%	6,7%
Situazione familiare	Ha figli	211	25,6%	13,3%	4,3%	6,2%
	Non ha figli	232	22,8%	22,8%	5,6%	11,2%
Generazione	Generazione X (1965-1980)	109	34,9%	15,6%	5,5%	7,3%
	Millennials (1981-1996)	313	21,7%	19,5%	4,8%	8,3%
Anni trascorsi all'estero	1-5 anni	194	21,6%	20,1%	7,7%	11,3%
	6-10 anni	166	24,1%	18,1%	3,6%	10,8%
	11-15 anni	71	28,2%	15,5%	1,4%	4,2%
	Più di 15 anni	42	35,7%	21,4%	2,4%	2,4%
Uso di incentivi	Non ha usufruito di incentivi	132	12,1%	21,2%	10,6%	20,5%
	Ha usufruito di incentivi	341	29,6%	17,9%	2,6%	5,0%
"Modalità di lavoro"	Contratto di lavoro italiano	376	25,3%	17,6%	5,3%	9,8%
	Lavoro a distanza dall'Italia per l'estero	85	25,9%	24,7%	3,5%	8,2%
Tipo di contratto	Tempo determinato	60	20,0%	18,3%	6,7%	16,7%
	Tempo indeterminato	341	24,9%	20,5%	5,3%	9,4%
"Livello di istruzione"	Laurea triennale	29	20,7%	13,8%	0,0%	3,4%
	Laurea magistrale / Master	282	28,4%	18,4%	5,0%	6,4%
	Dottorato	46	17,4%	28,3%	6,5%	6,5%
	Post-Doc	94	20,2%	18,1%	6,4%	19,1%
"Settore di impiego"	Settore privato (include ogni tipo di impresa)	315	30,2%	19,7%	4,8%	5,7%
	Lavoro autonomo / Imprenditoria	35	28,6%	5,7%	2,9%	5,7%
	Piccola azienda (<50 impiegati)	50	18,0%	14,0%	6,0%	10,0%
	Azienda media (51-250 impiegati)	49	30,6%	20,4%	2,0%	10,2%
	Azienda medio-grande (251-1000 impiegati)	38	31,6%	23,7%	2,6%	5,3%
	Grande impresa (>1000 impiegati)	141	34,8%	24,1%	6,4%	2,8%
	Settore pubblico (PA, istruzione, sanità, ecc.)	29	10,3%	24,1%	6,9%	10,3%
	Università e enti di ricerca	95	14,7%	16,8%	6,3%	21,1%
"Istruzione genitori"	Non sono laureati	251	24,7%	17,5%	4,8%	10,8%
	Uno dei due è laureato	98	28,6%	21,4%	8,2%	6,1%
	Sono entrambi laureati	119	22,7%	20,2%	2,5%	6,7%
"Area geografica di rientro"	Nord-Ovest	202	30,2%	19,8%	5,0%	7,4%
	Nord-Est	108	17,6%	14,8%	8,3%	16,7%
	Centro	86	19,8%	23,3%	2,3%	7,0%
	Sud	36	30,6%	11,1%	0,0%	5,6%
	Isole	41	22,0%	22,0%	4,9%	7,3%
"Tipo di area urbana di rientro"	Città	316	25,6%	17,4%	4,7%	10,1%
	Milano	104	27,9%	17,3%	4,8%	8,7%
	Roma	46	21,7%	15,2%	2,2%	8,7%
	Piccole città e sobborghi	118	23,7%	22,9%	4,2%	8,5%
	Zone rurali	39	20,5%	17,9%	7,7%	5,1%

CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

Viale David Lubin, 2

00196 - Roma - Italia

Telefono: 0636921

www.cnel.it

Finito di stampare

novembre 2025

