

CAPITALE UMANO

Giovani laureati dall'Italia al mondo. E ritorno

di Max Bergami*

La crescita di giovani laureati che cercano (e trovano) lavoro all'estero non è necessariamente una notizia negativa. Non esageriamo con lo stereotipo del neolaureato che, non trovando lavoro nel paesello, è costretto a lasciare gli affetti e (finalmente) la casa materna per cercare fortuna oltreoceano. L'internazionalizzazione del mercato del lavoro intellettuale è una delle condizioni necessarie per la globalizzazione delle medie imprese italiane e dunque per la ripresa e per la crescita economica.

Guardando i dati con un po' di attenzione, emergono tre elementi che vale la pena considerare: anzitutto, il nostro non è un Paese da cui si fugge, infatti il numero di emigranti a lungo termine che ha lasciato l'Italia è strutturalmente inferiore alla metà di quelli che lasciano Francia, Germania e Uk (fonte: Eurostat); in secondo luogo anche se il saldo migratorio dei soli cittadini italiani è diventato chiaramente negativo dal 2010, stiamo per ora parlando di 50 mila persone, distribuite su tutte le fasce di età (fonte: Migrantes-Rapporto Italiani nel Mondo su dati Istat); infine, la maggior parte dei giovani espatriati è diretta in Europa (fonte: Aire), come accade ad esempio per i giovani statunitensi che si spostano dall'Indiana al Massachusetts o dal Texas alla California).

La crisi degli ultimi anni ha certamente generato situazioni che possono aver incentivato alcuni laureati che hanno in-

contrato difficoltà a entrare nel mercato del lavoro domestico a cercare opportunità altrove, ma il dato rilevante è che, nel mondo globalizzato, la formazione di un nuovo mercato internazionale del lavoro intellettuale è solo all'inizio.

Forse allora non ci si dovrebbe preoccupare dei neolaureati italiani che trovano lavoro all'estero, ma di come tenerli collegati al Paese e possibilmente farli ritornare. Altro aspetto che richiederà di essere approfondito riguarda l'attrazione di giovani talenti dall'estero, cervelli che contribuiscono alla crescita internazionale delle imprese italiane e allo sviluppo di una società multiculturale sostenibile.

Le grandi multinazionali sono abbastanza attrezzate per gestire gli expat e dunque riescono ad attrarre e ritenere persone con esperienza internazionale; le aziende piccole e medie, invece, hanno maggiori difficoltà perché si rivolgono tradizionalmente al mercato del lavoro locale, mentre avrebbero grande necessità di inserire nel proprio Dna nuovi cromosomi che facilitino la crescita sui mercati esteri. Spesso, inoltre, chi ha sviluppato una cultura manageriale globale viene da un Mba negli Usa o da una grandissima impresa globalizzata e presenta difficoltà di adattamento in contesti con dimensioni più limitate.

D'altra parte, i giovani in possesso di titoli di studio superiori (laurea magistrale, master o dottorato) che entrano nel mercato del lavoro inter-

nazionale perché vedono maggiori opportunità (come documenta [Alma](#) Laurea) hanno difficoltà di rientro, non solo per motivi retributivi, ma anche per le prospettive di carriera; quando l'esperienza internazionale diventa troppo lunga, poi, è normale che ci si costruisca una vita altrove e l'Italia diventi il Belpaese dove trascorrere le ferie estive e le feste di Natale.

Che cosa fare dunque? Iniziare a considerare il mercato del lavoro intellettuale con una prospettiva almeno europea, ma più realisticamente globale, in cui la mobilità sia considerata come un fatto fisiologico e anche desiderabile. Cambiando prospettiva, cambia anche il modo con cui si affrontano i problemi e le opportunità.

Da fare ce n'è per tutti, perché non ci si può aspettare che qualcuno faccia la parte di altri. Il Governo può continuare a lavorare sugli incentivi per il "rientro dei cervelli", magari provando a focalizzare gli interventi sulle aree più strategiche, per renderli più significativi ed efficaci. Le ambasciate e i consolati già svolgono un compito molto importante e poco compreso sull'animazione delle comunità di Italiani all'estero; sarebbe necessaria una maggiore integrazione tra il mondo del business e quello delle rappresentanze diplomatiche, per molti motivi, tra cui la generazione di opportunità derivanti dalla presenza di italiani nella business community di molti paesi.

Le imprese sanno bene che

senza investimenti difficilmente ci si può aspettare dei ritorni elevati, ma su questi temi faticano a riconoscere quali siano gli investimenti più profittevoli. La dimensione in questo campo è realmente un problema, per cui è necessario utilizzare i network, sia associativi, sia professionali, sia educativi. Per esempio, si pensi all'impatto sull'internazionalizzazione del mondo produttivo se, intorno alle 405 business school internazionali operanti in Italia, si creassero dei club interessati ad accelerare questo processo; potrebbe diventare molto più semplice anche per le medie imprese assumere giovani internazionali che hanno fatto un Mba in Italia oppure costruire percorsi di sviluppo internazionale per neolaureati interessati ad alternare lavoro e formazione.

Anche le università generaliste giocano un ruolo molto rilevante, soprattutto pensando ai grandi numeri, anche se l'impatto è destinato a manifestarsi in tempi maggiori; inutile ripetere che qui il tema delle risorse finanziarie è tanto centrale quanto drammatico.

Ben vengano le esperienze all'estero perché i giovani hanno la capacità e l'energia per trovare la propria strada, anche attraverso percorsi articolati. La cosa più rilevante è sostenerli nel consolidamento della propria autostima e rinforzare il senso di una comunità nazionale proiettata in avanti.

* [Bologna Business School](#)
 Università di Bologna

© RIPRODUZIONE RISERVATA

UN NUOVO APPROCCIO
Il mercato del lavoro intellettuale deve avere una prospettiva aperta, davvero internazionale e con mobilità fisiologica

