del 08 Luglio 2019

AFFARI&FINANZA
SETTIMANALE: ROMA

estratto da pag. 32, 33

Caccia ai "talenti circolari" cervelli in fuga da far tornare

IRENE MARIA SCALISE, ROMA

Affari & Finanza anticipa il progetto *Talent in motion* che viene presentato oggi a Milano L'idea è aumentare l'attrattività per il lavoro in Italia creando un raccordo tra aziende, enti di ricerca e Università

Cervelli in fuga? Non solo. Anche pronti a fare le valigie al contrario per tornare in Italia. E poi magari chissà, ripartire di nuovo. O ancora talenti stranieri che puntano a trasferirsi in Italia. A spingere per una "circolazione dei cervelli" è *Talents in Motion*, il primo progetto di social responsibility rivolto a grandi, medie e piccole imprese per aumentare l'attrattività dell'Italia verso i talenti italiani e stranieri e favorirne la circolazione. *Talent in Motion*, che sarà presentato oggi ufficialmente a Milano (partner Confindustria digitale e Politecnico Milano), ha chiesto all'ufficio studi di PwC Italia di fotografare intenzioni, desideri e difficoltà di un campione di giovani italiani, rigorosamente under 40 che lavorano all'estero. Non dunque quei fortunati cinquantenni a cui l'Istat ha appena riconosciuto un' occupazione da record. Il campione esaminato è composto da uomini e donne che, a sorpresa, nel 74% dei casi valutano l'idea di tornare in Italia. Peccato però che molti dei nostri migranti ignorino l'esistenza di informazioni fondamentali, come quelle sugli incentivi fiscali.

Andrea Toselli, ceo PwC Italia, suggerisce una maggiore mobilità: «La sensazione è che tra i giovani ci sia una sete di scambio culturale. Il sistema e le aziende dovrebbero favorire la mobilità dei talenti junior in modo che possano fare uno, due, anche tre periodi di vita professionale all'estero. I ragazzi devono insomma avere l'opportunità di andare ma anche un piano di rientro». I recenti dati Istat testimoniano le difficoltà nel lavorare qui: «Ci sono buone opportunità per noi che siamo i baby boomers ma non siamo eterni e il sistema dovrebbe lavorare per "il dopo di noi" e per una

www.sifasrl.com - Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

internazionalizzazione degli junior che possano in futuro rientrare in Italia con un bagaglio più profondo».

PwC fotografa le aspirazioni: «Abbiamo intervistato 130 talenti, tutti con almeno una laurea nel cassetto – spiega Toselli – cercando di capire quali sono le ragioni che spingono gli italiani ad allontanarsi e a quali condizioni sarebbero disposti a tornare, ma anche quali sono i fattori che disincentivano un passo indietro».

PERCHÈ SI PARTE

Precisa Toselli: «Il 50% degli intervistati sceglie di partire come via di fuga dalle criticità del mercato mentre il 29% si muove in caccia delle opportunità offerte da un mondo globalizzato». Ma quali sono le ragioni principali che spingono ad accettare opportunità fuori dal confine? «Per il 48% ci sono ragioni legate al mercato del lavoro, per il 33% delle scelte di vita personali o lavorative personalissime, il 13% perché ha ricevuto un'offerta dal datore di lavoro straniero prima che da quello italiano». Spesso chi è già fuori valuta l'Italia con occhio non proprio benevolo. Più esattamente: «La stragrande maggioranza, l'85%, ritiene che il paese in cui si trova oggi gli stia offrendo più opportunità di carriera e un migliore contesto professionale mentre solo il 4% pensa che l'Italia possa allettarlo ad armi pari». E ancora: «Per il 50% in Italia si guadagna poco, per il 39% la carriera è lenta, per il 23% non si trova un'occupazione o la ritiene più precaria. Peggio: «C'è un 42% che teme clientelismo e corruzione e un 21% boccia i centri di eccellenza giudicandolo inferiori rispetto a quelli internazionali».

RIPENSARCI È POSSIBILE?

Al netto dei difetti del sistema paese, il 74% non esclude l'ipotesi di un rientro in Italia. A quali condizioni? «Il 34% per una posizione più prestigiosa, sempre un 34% a fronte di un ruolo altrettanto ben pagato ma c'è un 26% che non tornerebbe mai, indipendentemente dalla posizione offerta, e solo un 6% farebbe le valigie a fronte di una posizione meno prestigiosa». Ed è que+sto 26% che costituisce lo zoccolo duro del "talento circolare".

Patrizia Fontana, promotrice e presidente di *Talent in Motion* dice la sua: «Abbiamo ideato questa realtà per favorire e sbloccare la circolarità dei talenti e dare maggior visibilità alle aziende del made in Italy. Volevamo attirare le competenze che arrivano dall'estero ma soprattutto evitare che i ragazzi su cui abbiamo investito non riescano a tornare più indietro». Con quali strumenti? «Abbiamo creato un digital lab che ha un corrispettivo su Linkedin dove trovi 40 aziende partner, con l'obiettivo di arrivare presto a 200, e un sito che viene lanciato ufficialmente oggi a Milano dove si trovano i profili delle aziende con indicazioni sul perché bisognerebbe lavorare per loro, video dell'amministratore delegato che si racconta, indicazioni delle opportunità che possono offrire». Di più: «Tutte le informazioni utili per il rientro in Italia dalle leggi al come comportasi una volta a casa. Inoltre una panoramica in grado di cambiare i preconcetti legati all'Italia e che offrono del nostro paese un'idea peggiore».

L'opinione

> Il sistema e le aziende dovrebbero favorire la mobilità dei talenti junior così dopo un periodo all'estero possono avere un piano di rientro
>
> **ANDREA TOSELLI**
> CEO PWC ITALIA

THINK TANK

«Per migliorare le cose che non funzionano abbiamo lanciato dei think tank in modo che le aziende non siano più solo spettatrici ma possono intervenire.

Ci sono dei job training con le università e in collaborazione con Assolombarda e Cattolica (Fastweb e Heineken), un tavolo fiscale sulle leggi attuali (Coca Cola) e un tavolo legal dello studio Bonelli». Il messaggio, per la Fontana, è chiaro: «Portare avanti l'internazionalizzazione avvicinando le aziende e gli studenti. Il tutto prevede dei tempi obbligatori che sono il lancio ufficiale del progetto e, in settembre, una campagna di comunicazione, per far conoscere ai ragazzi una realtà che può accoglierli, tramite Linkedin, consolati e associazioni di studenti». Tra un anno il primo bilancio: «Nel luglio 2020 ci sarà un forum per capire dove si è arrivati e cosa servirà ancora per fare sistema». L'ufficio studi PwC si è concentrato anche sui focus di genere. Per le donne che lavorano all'estero, nell'87% dei casi, il paese straniero sembra offrire maggiori opportunità. Le donne appaiono leggermente meno propense a tornare (-4%) ma soprattutto più dei colleghi uomini sono spinte all'estero da un mercato del lavoro debole (+5%).

Patrizia Fontana
presidente
Talent in motion

Andrea Toselli
ceo PwC Italia

www.sifasrl.com - Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

26%

JUNIOR

I talenti circolari sono gli under 40 che non tornerebbero mai in Italia

74%

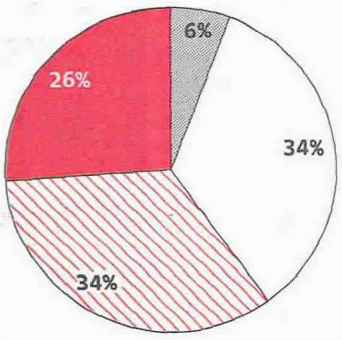
ITALIANI

Che attualmente vivono all'estero e valuterebbero un possibile rientro in Patria

I numeri

SU E GIÙ CON LA VALIGIA
CHI TORNEREBBE E CHI NO

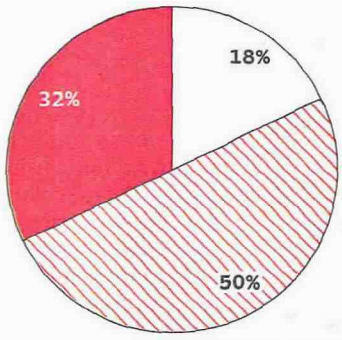
- ANCHE A FRONTE DI UNA POSIZIONE MENO PRESTIGIOSA/REMUNERATA
- A FRONTE DI UNA POSIZIONE ALTRETTANTO PRESTIGIOSA/ REMUNERATA
- ESCLUSIVAMENTE A FRONTE DI UNA POSIZIONE PIÙ PRESTIGIOSA/REMUNERATA
- NON PENSO TORNEREI IN ITALIA, INDIPENDENTEMENTE DALLA POSIZIONE DI LAVORO OFFERTAMI



FONTE: TALENTS IN MOTION

LA LEGGE CHE AIUTA
QUANTI CONOSCONO GLI INCENTIVI

- SÌ CONOSCO NEL DETTAGLIO LA NORMATIVA
- SI HO SENTITO PARLARE DI QUESTA POSSIBILITÀ MA NON NE CONOSCO I DETTAGLI
- NO, NON ERO AL CORRENTE DI QUESTA POSSIBILITÀ



FONTE: TALENTS IN MOTION

82%

EXPATS

Che non hanno informazioni sugli incentivi fiscali per il rientro dei talenti

26%

PAUROSI

Per molti c'è l'ansia di scontrarsi in Italia con corruzione e clientelismo

I numeri

QUELLI CON LA VALIGIA
CHI PARTE E PERCHÉ LO FA E QUALI SONO I PAESI PIÙ AMATI COME ALTERNATIVA

LA FUGA

81.000

GLI ITALIANI CON PIÙ DI 24 ANNI CHE NEL 2016 SI SONO TRASFERITI ALL'ESTERO (+11% RISPETTO AL 2015), PIÙ DELLA METÀ PER MOTIVI DI LAVORO

25.000

ERANO I GIOVANI LAUREATI TRA I 25 E I 39 ANNI PRINCIPALMENTE IN MATERIE STEM, MA ANCHE IN LINGUE E IN STUDI INTERNAZIONALI

3/4

SI SONO STABILITI IN ALTRI PAESI EUROPEI (GERMANIA, GRAN BRETAGNA, FRANCIA E SPAGNA), MENTRE IL RESTO È ANDATO OLTREOCEANO (AUSTRALIA, BRASILE E STATI UNITI)

I MOTIVI

STIPENDI BASSI

OVER-EDUCATION RISPETTO AL RUOLO SVOLTO

ESIGUA DIFFERENZA RETRIBUTIVA RISPETTO A UN DIPLOMATO

www.sifasrl.com - Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.