

Cervelli in fuga in azienda è caccia ai laureati qualificati

E UN PROBLEMA DI SFIDUCIA «PERCHÉ UN GIOVANE DEL POLITECNICO DOVREBBE RESTARE, QUANDO ALL'ESTERO GUADAGNA IL DOPPIO O IL TRIPLO? E POI CI SONO ALTRI DUE FATTORI FONDAMENTALI CHE LE IMPRESE IN ALTRI PAESI OFFRONO: FORMAZIONE E MERITO»

Andrea Rustichelli

Roma

«L'Italia? Ci torno molto volentieri, ma solo in vacanza». C'è un fondo di ironia nella voce di Roberto M., 38 anni, architetto romano trapiantato negli Usa. La sua è una storia come tante: di italiano il professionista ha praticamente soltanto la formazione universitaria (apprezzata). Dopo qualche anno a Barcellona, dal 2003 Roberto lavora a New York, rinunciando a un posto sicuro nella piccola e avviata azienda di famiglia. «Qui è dura, nessuno ti regala niente: non ci sono ferie lunghe o ponti. La crisi si sente. Ma chi vuole intraprendere, in qualsiasi campo, trova spazio: se non altro per tentare di raggiungere i propri obiettivi».

È esattamente quello che all'Italia manca e che spinge i talenti migliori a cercare altrove. Non solo nella ricerca scientifica, ambito che è spesso sotto i riflettori, ma pure nelle professioni economiche e gestionali.

E così c'è una corposa emorragia verso l'estero anche da parte di manager e professionisti d'azienda, al punto che le imprese nostrane spesso faticano a trovare le risorse migliori. Come Valerio Bruno, classe 1973 e laurea in giurisprudenza. Fa il giurista d'impresa in Lussemburgo, per Amazon. Anche per lui vale il motto: formazione (e relativi costi) italiana, professionalità internazionale. «Faccio il senior corporate counsel - spiega - e mi occupo dell'acquisto dei contenuti digitali per Kindle, il nostro lettore di e-book. Perché restare all'estero? Maggiori potenzialità di carriera, guadagni più elevati, più meritocrazia e meno lottizzazioni».

Il paradosso è qui: coltiviamo cervelli eccellenti, ma poi li lasciamo andare via. È un problema di sfiducia. «Perché un laureato del Politecnico dovrebbe restare, quando all'estero guadagna il doppio o il triplo? E poi ci sono altri due fattori fondamentali che le aziende in altri paesi offrono: formazione e merito», osserva Filippo Abramo, presidente dell'Associazione Italiana Direttori del Personale (è stato eletto anche alla guida dell'omologa organizzazione europea, EAPM). «Un laureato italiano in ingegneria - dice Abramo - è un capitale enorme:

per formarlo, il sistema nel suo complesso spende 1 milione di euro. Ma spesso ce lo lasciamo sfuggire. Qualcuno ha calcolato che i nostri giovani laureati all'estero siano circa 50 mila: è un esercito in fortissima crescita, in cui sono preponderanti le professioni dell'economia e dell'industria».

Punto cruciale è sintesi dei rapporti tra imprese e professionisti d'eccellenza è il fattore merito. Il quadro che emerge dall'Italia, a corollario del famigerato familismo, è quello della paura del talento: chi è bravo è anche temuto dall'establishment e spesso viene emarginato. Lo racconta bene il libro di un manager noto, Pier Luigi Celli (ora direttore generale della Luiss), «La generazione tradita». Gli adulti contro i giovani (e si potrebbero citare anche altri libri recenti, che sono pure dei blog: «La fuga dei talenti» di Sergio Nava o «La repubblica degli stagisti» di Eleonora Voltolina).

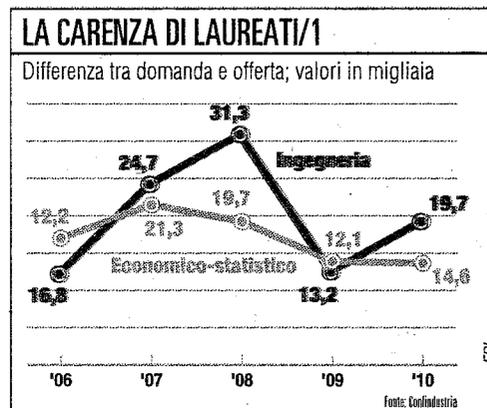
«I datori di lavoro, anche quelli solidi, non riescono a fidelizzare sufficientemente i talenti, a farli restare», dice Gilberto Marchi, presidente di Assores, l'Associazione Italiana delle società di ricerca e selezione. «La lacuna più sentita tra i neolaureati è la mancanza di un ambiente ricettivo per le loro

proposte. C'è una sorta di barriera di ingresso: i più anziani, ma spesso anche i quarantacinquenni, sono diffidenti. È colpa di una prevalente cultura aziendale: e la crisi ha accentuato questa forma di egoismo».

La strettoia che respinge i talenti d'impresa è un tema particolarmente sentito dall'associazione dei manager del settore privato. «In Italia il panorama prevalente è quello delle piccole e medie imprese. Spesso questo contesto non appaga la ricerca di sfide che anima i più ambiziosi», afferma Giorgio Ambrogioni, presidente di Federmanager. Ma la propensione verso l'estero non riguarda soltanto i giovani. C'è infatti un fenomeno speculare, più silente e aggravato dalla crisi. Così, pure molti professionisti senior, superato lo spartiacque dei 50 anni, sono costretti a fare le valige.

«La tendenza - spiega Ambrogioni - è in aumento: l'età e l'esperienza sono spesso considerate un peso. E allora, senza barriere di protezione e con maggiori sacrifici rispetto a un ventenne, questi manager rifiutano la logica della rottamazione e scelgono la via dell'estero. E non di rado si affermano, specie nei paesi dove il settore manifatturiero è in via di sviluppo».

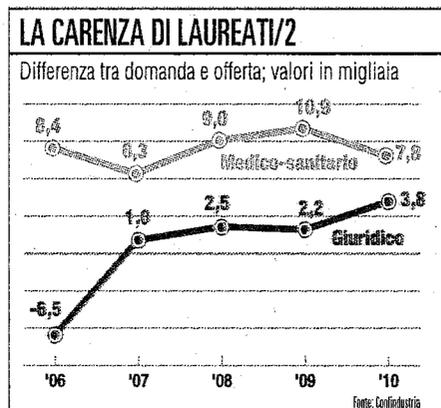
© RIPRODUZIONE RISERVATA



-20

MILA

È questo il numero di ingegneri che nel 2010 sono mancati all'appello per il sistema produttivo. Ma mancano anche laureati in economia (14.600), nel comparto sanitario (7.800) e persino in giurisprudenza (3.800), una disciplina che da qualche anno era ritenuta priva di mercato

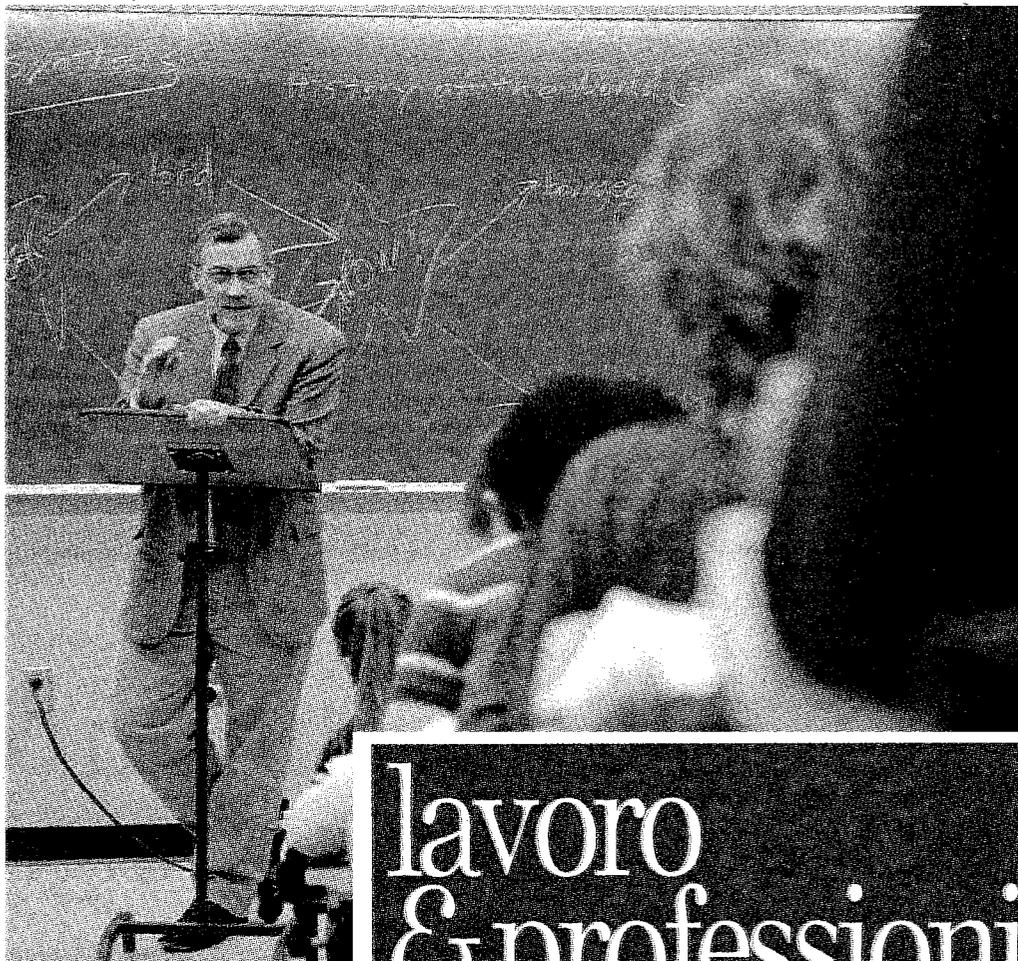


[LA RICERCA]

Espatriano soprattutto i ragazzi che provengono da nuclei familiari economicamente agiati

Secondo i dati 2010 del consorzio universitario AlmaLaurea, c'è un forte incremento dei laureati specialistici che vanno all'estero: a un anno dal conseguimento del titolo sono il 4,5%, rispetto al 3,2% del 2009. Sul totale di questi espatriati, il 29% sono ingegneri, il 16,5% provengono dal settore linguistico e il 15,8% da quello economico-statistico. «Da una prima analisi è emerso che i laureati specialistici che lavorano all'estero vengono per la maggior parte da famiglie economicamente favorite, risiedono e hanno studiato al Nord e già durante l'università hanno avuto esperienze di studio all'estero», dice Andrea Cammelli, direttore di AlmaLaurea. «A un anno dalla laurea ha un lavoro stabile il 48% degli italiani all'estero, 14 punti percentuali in più rispetto al complesso degli specialistici italiani occupati in patria. Questo è il risultato dell'effetto combinato di una minor diffusione, all'estero, del lavoro autonomo e di una maggior presenza di contratti a tempo indeterminato». (a.rus.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



“Fuori dall'Italia è dura, nessuno ti regala niente. Ma chi ha volontà trova spazio, se non altro per tentare di raggiungere i propri obiettivi”

lavoro & professioni

In aumento nello scorso mese di luglio le offerte di lavoro nei settori commercio, Gdo e retail e pubblicità, marketing, pubbliche relazioni. Il candidato tipo ha meno di 35 anni e un'esperienza pluriennale

Vittorio Maffei
Managing director di InfoJobs.it

LO SQUILIBRIO TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAUREATI

Valori assoluti, differenza tra n. laureati che le imprese intendono assumere nel corso dell'anno e quelli dell'anno precedente; dati 2010

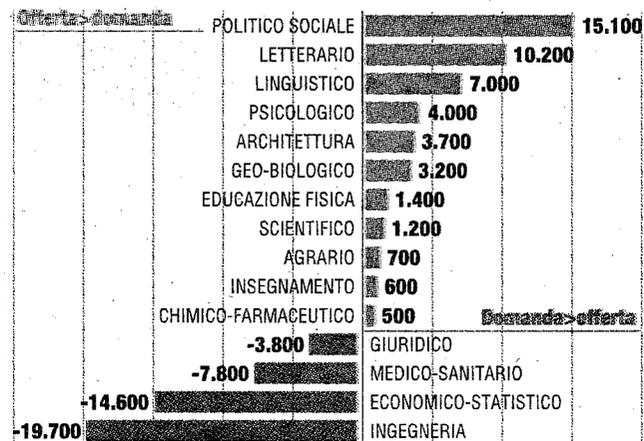


Tabelle: Confindustria