

Leonardo Luca Vignini

CERVELLI IN FUGA DALL'EMILIA-ROMAGNA

Uno studio qualitativo del fenomeno

Collana

SMART

LAND



Leonardo Luca Vignini

**Cervelli in fuga
dall'Emilia-Romagna**

Uno studio qualitativo del fenomeno

Collana Smart Land n°12



La ricerca è stata realizzata grazie
all'impegno e al contributo
della Fondazione Giovanni Dalle Fabbriche
e del Credito Cooperativo ravennate, forlivese e imolese

F O N D A Z I O N E
GIOVANNI DALLE FABBRICHE

fondazione.dallefabbriche.it



Cervelli in fuga dall'Emilia-Romagna

Uno studio qualitativo del fenomeno

© 2020 Edizioni Homeless Book
www.homelessbook.it

ISBN: 978-8832-76-114-6 (eBook)

Pubblicato a marzo 2020

Indice

RINGRAZIAMENTI	5
INTRODUZIONE	7
1. OBIETTIVI DELLA RICERCA	13
2. METODI E STRUMENTI DELLA RICERCA	15
3. LA FUGA DI CERVELLI	19
4. I CERVELLI FUGGITI E RITORNATI: DA DOVE PARTONO	25
4.1 Gli istituti di formazione superiore dell'Emilia- Romagna	25
4.2 Il sistema della formazione professionale	30
5. LA PAROLA AGLI INTERESSATI	39
5.1 La formazione dei cervelli	40
5.2 Perché fuggire e perché tornare	44
5.3 Le differenze tra l'Italia e l'estero	45
5.4 Quanto è importante la fuga	47
5.5 Considerazioni finali	49

6. LE PROSPETTIVE PER I GIOVANI IN ALCUNE IMPRESE DELL'EMILIA-ROMAGNA	53
6.1 SACMI	53
6.2 CAMST	57
6.3 MONTINI	60
6.4 HERA	62
CONCLUSIONI	67
BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA	71

Ringraziamenti

Questo lavoro non sarebbe stato possibile senza alcuni soggetti chiave che con gratitudine voglio ringraziare.

Il primo grazie va alla Fondazione Giovanni dalle Fabbriche e alla BCC Ravennate, Forlivese, Imolese che hanno permesso la realizzazione di questo progetto.

In secondo luogo, ringrazio il professore Everardo Minardi, il tutor che mi ha seguito e accompagnato durante la stesura dell'elaborato, e Tiziano Conti per il fondamentale supporto.

Poi un grande ringraziamento va alle quattro imprese del territorio che si sono rese disponibili a rispondere alle mie domande in merito alla fuga di cervelli, in particolare SACMI, CAMST, MONTINI e HERA, che ringrazio rispettivamente nelle persone di Paolo Mongardi, Ifigenia Papastavru, Francesco Garotti e Claudia Fioroni.

Infine, ringrazio i nove giovani emiliano-romagnoli, che hanno dato la loro disponibilità a farsi intervistare, permettendo di avere un'interessante punto di vista sul fenomeno della fuga di cervelli nella nostra regione.

Introduzione

Nei decenni sono nate alcune espressioni, create da accademici, studiosi o giornalisti, che sono diventate di uso comune e si può dire di moda, al punto da essere elevate a paradigmi per descrivere la società o il periodo storico a cui si riferiscono.

Se si volesse fare qualche esempio basterebbe dire “Secolo breve”, *Radical Chic* o *Hippy* e subito inizierebbero le associazioni ad un momento storico, ad un fenomeno sociale e ad un gruppo di persone ben definito.

Un fenomeno che è caratteristico del periodo contemporaneo è quello che gli inglesi chiamano *human capital flight* o talvolta *brain drain*, che in Italia viene tradotto con la fortunata espressione “fuga di cervelli”. Un concetto fortunato proprio perché si è radicato nell’uso comune e ha dato origine a numerosi prodotti culturali come libri, film, canzoni, rubriche, riviste e via dicendo.

La “fuga di cervelli” non è nient’altro che l’emigrazione verso l’estero da parte di persone, spesso giovani, altamente istruite o professionalmente competenti. Generalmente si ritiene che questo fenomeno sia dannoso per il paese da cui questi talenti scappano, dal momento che rallenta la crescita economica, culturale, ma soprattutto tecnologica e scientifica, visto che spesso ad andarsene sono ricercatori o, soprattutto a partire dal 2010, informatici¹.

1 <https://www.ilfattoquotidiano.it/2016/01/03/dublino-boom-di-informatici-italiani-si-trova-lavoro-senza-mandare-cv-contano-le-capacita-non-la-laurea/2293606/>

Oltre al danno culturale, se si volesse parlare di cifre, e in questo caso non è facile dare delle stime, una ricerca del 2010 dell'Icom (Istituto per la Competitività) ha stimato che negli ultimi vent'anni l'Italia ha perso quasi 4 miliardi di euro solo in domande di brevetto depositate²; un'altra stima più recente del CSC (Centro Studi Confindustria) nel 2018 ha stabilito che l'emigrazione di capitale umano corrisponde ad un punto di PIL l'anno, dunque circa a 14 miliardi di euro³.

Di fronte a questi numeri non si può certo restare indifferenti e inevitabilmente viene da chiedersi quali siano le cause di questa fuga di cervelli. L'ultimo report *Mobilità interna e migrazioni internazionali della popolazione residente* pubblicato dall'Istat afferma che: «Le motivazioni che spingono i giovani migranti a lasciare l'Italia sono da attribuire in parte all'andamento negativo del mercato del lavoro italiano e, in parte, alla nuova ottica di globalizzazione, che induce i giovani più qualificati a investire il proprio talento nei Paesi esteri, in cui sono maggiori le opportunità di carriera e di retribuzione»⁴.

Sicuramente i motivi vanno cercati nella condizione economica: il tasso di disoccupazione secondo i dati provvisori dell'Istat si attesta nel mese di dicembre 2018 al 10,3%⁵; inoltre, sono state recentemente pubblicate le

2 https://www.repubblica.it/scuola/2010/11/30/news/fuga_di_cervelli_in_20_anni_persi_4_miliardi_in_brevetti-9685992/

3 https://www.agi.it/fact-checking/fuga_cervelli_costo-3390009/news/2018-01-20/

4 *Mobilità interna e migrazioni internazionali della popolazione residente*, p. 14.

5 <https://www.istat.it/it/archivio/226597>



previsioni autunnali della Commissione Europea che attesta la crescita dell'Italia nel 2020 allo 0,4%⁶.

Tuttavia, questo fenomeno non sembra legato solo alle condizioni economiche del paese. Infatti, si percepisce semplicemente parlando con i giovani che spesso il motivo di tali emigrazioni è culturale più che economico.

Questo è stato confermato anche da una ricerca condotta nel 2013 dal *Global Governance Programme* dell'Istituto Universitario Europeo di Fiesole. Il sondaggio era interessato a scoprire i principali motivi di emigrazioni in seguito alla crisi economica e si concentrava su alcuni paesi tra cui l'Italia. I risultati hanno stabilito che solo il 14% degli intervistati ha scelto come motivo principale per lasciare l'Italia la mancanza di occupazione, mentre il 37% ha indicato tra le ragioni arricchire il proprio curriculum e il 32% per provare nuove esperienze⁷. Questo porta a pensare che il motivo principale per cui questi talenti emigrano sia da cercare più a livello sociale e culturale che economico.

Illuminante a questo punto sembrano essere le teorie del sociologo e filosofo Zygmunt Bauman e in particolare la famosa tesi della "società liquida". Con questa espressione Bauman non fa nient'altro che sottolineare la velocità della società postmoderna, in cui tutto è "usa e getta", nulla è fatto per durare e tutto per cambiare. Questa è una conseguenza della globalizzazione e del capitalismo, che hanno portato ad una situazione in cui l'offerta di prodotti cresce in modo esponenziale, così da precedere la domanda e vengono creati oggetti di cui non si sapeva neanche di averne bisogno.

6 European Economic Forecast.

7 <http://globalgovernanceprogramme.eui.eu/survey/>

In questo quadro si fa tutto in nome della ragione strumentale, secondo la quale sono i fini a guidare le azioni, ma non solo: in una realtà così veloce si assiste anche ad un cambiamento dei fini nel corso dell'azione, tale per cui si cerca di raggiungere il massimo risultato con i mezzi che si hanno a disposizione.

La società è, perciò, liquida perché è mutevole, dinamica; cambia la sua forma come l'acqua posta in recipienti di forma diversa. Non solo i prodotti diventano "usa e getta, ma anche le conoscenze; infatti, una nozione è importante fin tanto che ha una qualche utilità. Quando non serve più a raggiungere uno scopo, essa viene abbandonata e dimenticata.

Chi viene maggiormente colpito negativamente dalla società liquida, secondo Bauman, sono i giovani. Infatti, questi ultimi sono stati abituati fin dall'infanzia a pensare che il loro destino sarà quello di superare i traguardi professionali dei loro genitori; invece, devono fare i conti con il crollo delle aspettative:

Dopo alcuni decenni di aspettative crescenti, i nuovi laureati si confrontano con il *crollo* delle aspettative - un crollo esagerato e repentino perché possa permanere qualunque speranza di una ripresa. C'era una luce radiosa alla fine di ciascuna delle gallerie che i nostri predecessori potevano essere costretti ad attraversare nel corso delle loro vite; ora, invece, c'è una galleria lunga e oscura che si estende dietro ciascuna delle luci intermittenti, tremolanti e fievoli che tentano vanamente di aprire una breccia nell'oscurità⁸.

8 <https://www.doppiozero.com/materiali/fuori-busta/zygmunt-bauman-conversazioni-sull%E2%80%99educazione>



Secondo Bauman viviamo in un tempo in cui la meritocrazia è scomparsa; perciò, le speranze che un giovane possa aspirare ad un traguardo che superi quello delle generazioni precedenti, nel momento in cui entra nel mercato del lavoro, crollano:

Non c'è stato nulla che abbia potuto prepararli all'arrivo del nuovo mondo duro, freddo e inospitale in cui i voti hanno perso il loro valore, i meriti guadagnati si sono svalutati, le porte hanno finto di schiudersi e si sono subito richiuse ed essi si sono ritrovati a vivere in un mondo di lavori volatili e disoccupazione ostinata, di fugacità di prospettive e durezza di sconfitte, di un nuovo mondo di progetti nati morti, di speranze frustrate e opportunità che brillano per la loro assenza⁹.

Se nel secondo dopoguerra una laurea apriva numerose opportunità future, oggi questo non accade più. Infatti, una laurea oggi porta comunque ad un futuro incerto fatto di lavori temporanei, tirocini o contratti a tempo determinato.

Di fronte a questa frustrazione nasce la necessità di avere qualifiche che vadano oltre il semplice diploma di laurea. O ancora, di fronte a questa frustrazione, in Italia amplificata dalla situazione economica e dai mezzi di comunicazione, la risposta per molti è andarsene e cercare nuove opportunità in nuovi paesi.

Da qui la spinta verso l'estero che è ormai sempre più una necessità che viene appoggiata anche dagli istituti di formazione superiore. I risultati del *Global Governance Programme* sopracitato sono, quindi, lo specchio

9 *Ibid.*

della società liquida descritta da Bauman, in cui la dinamicità porta a cercare nuove esperienze e conoscenze e in cui le sfide poste ai giovani li portano a raggiungere altrove le aspettative che sono state a loro imposte fin dalla nascita.



1. Obiettivi della ricerca

Scopo di questa ricerca è quello di analizzare il fenomeno della “fuga di cervelli” in Emilia-Romagna, focalizzandosi, da un lato, sui giovani che lasciano la regione e, dall’altro, sulle strategie messe in campo da aziende e istituti di formazione del territorio per limitare le fughe. Quando possibile, la ricerca si focalizza il più possibile sull’area romagnola.

In particolare, si cercherà di far luce sull’ampiezza del fenomeno e sulle cause di queste partenze. Ciò che si intende far emergere, attraverso l’analisi di casi specifici, è che le opportunità formative e lavorative in Emilia-Romagna esistono e incoraggiano l’inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Perciò, non è l’assenza di offerta che allontana le persone dalla regione. Attraverso questa ricerca sarà mostrato che la fuga verso l’estero è causata da altri fattori, prevalentemente culturali, come la voglia di fare nuove esperienze o di arricchire il proprio curriculum.

Questo spiega anche il fatto che spesso i giovani cercano di ritornare e posti di lavoro migliori, avendo dalla loro parte l’aver lavorato in contesti diversi da quello italiano.

Per fare questo verranno raggiunti i seguenti obiettivi:

- Sarà preso in esame il fenomeno della fuga di cervelli sia a livello nazionale che regionale, mostrandone l’ampiezza e le caratteristiche principali;
- verranno identificati gli istituti di formazione e il

- sistema della formazione emiliano-romagnola, al fine di mostrare quali sono le strategie di educazione e di inserimento lavorativo della regione;
- verrà chiarito se gli istituti e le università spingono i cervelli a fuggire;
 - attraverso le interviste qualitative ad alcuni giovani emiliano-romagnoli, saranno mostrate: le cause che spingono i giovani a partire e le differenze fondamentali tra il lavoro in Italia e all'estero, in termini di organizzazione, mansioni, salario e rapporto tra impresa e mondo giovanile;
 - sarà mostrato come alcune aziende della Romagna fronteggiano il fenomeno della fuga di cervelli. Nel fare ciò sarà mostrato quanto conta un'esperienza all'estero nel curriculum di un giovane per queste aziende e come queste si pongono nei confronti dei giovani.



2. Metodi e strumenti della ricerca

Per giungere ai risultati di questa ricerca prima di tutto verranno analizzati dati quantitativi provenienti dall'ISTAT e dall'Indagine sul profilo dei laureati di Alma Laurea. Attraverso i numeri si inquadrerà il fenomeno delle emigrazioni e si mostrerà che, anche in Emilia-Romagna, esso è una realtà osservabile.

Successivamente l'interesse si sposterà sull'analisi del sistema scolastico locale. Saranno prese in esame sia le università sia gli istituti di alta formazione tecnica. Questa fase cercherà di mettere in luce le possibilità di *placement* offerte e i progetti internazionali messi in campo. Questi dati aiuteranno a capire se nel nostro territorio l'istruzione incentivi la fuga di cervelli oppure spinga i giovani a restare in territorio nazionale.

In seguito, si lascerà la parola ai "cervelli" fuggiti. Attraverso un'analisi qualitativa sono stati interrogati alcuni giovani che hanno svolto periodi di lavoro all'estero o che attualmente lo stanno svolgendo.

Tale analisi è stata condotta sulla base di un'intervista strutturata, in particolare, attraverso domande standardizzate, che sono state rivolte a tutti i candidati. Le interviste hanno individuato alcuni elementi, tra cui i principali sono:

- i motivi che spingono principalmente questi "cervelli" a fuggire,
- le differenze organizzative e tecniche tra le aziende italiane e quelle estere, particolare per quanto riguarda il rapporto coi giovani.

Per chiarire questi elementi, come si è già detto, è stato scelto il metodo dell'analisi qualitativa. Le persone sono state quindi incontrate, sono state poste a tutti le stesse domande, alle quali hanno risposto raccontando le proprie esperienze personali. Le domande standardizzate in particolare sono state:

- Quali sono i tuoi titoli di studio?
- E quando li hai ottenuti?
- L'università (o la scuola che hai frequentato) ti ha aiutato a trovare lavoro offrendoti opportunità o mettendoti in contatto con imprese, ecc.?
- Se sì che tipo di lavoro e dove?
- Dopo gli studi quali sono state le tue esperienze lavorative e dove?
- Il fatto di andarsene dall'Italia è stata una decisione obbligatoria (per esempio mancanza di lavoro) oppure volontaria?
- Quali differenze hai riscontrato tra l'esperienza lavorativa all'estero e in Italia?
- Ritieni che vi siano differenze nel modo di approcciarsi ai giovani tra Italia e estero? (Soprattutto in termini di opportunità lavorative e di possibilità di crescita una volta assunti)
- Secondo la tua esperienza, ritieni che aver lavorato all'estero venga ritenuto in Italia un aspetto importante nel curriculum di un giovane?
- Secondo la tua esperienza, pensi che la fuga di cervelli sia un fenomeno reale in Italia o viene esagerato?
- Se è reale, pensi che i cervelli siano costretti a fuggire o scelgono di farlo?



Infine, si tenterà di capire se e come le imprese locali guardano all'estero. Per fare ciò sono state analizzate le politiche di assunzione e di inserimento lavorativo dei giovani di alcune importanti imprese della Romagna. Inoltre, è costruito un quadro delle figure più ricercate da queste aziende e se sia determinante o meno l'esperienza all'estero nel curriculum di un giovane.

La chiave interpretativa utilizzata per analizzare i dati e trarre le conclusioni finali è stata l'idea che la fuga di cervelli è, per quanto riguarda il mondo delle imprese, un fenomeno volontario. Connesso a questo, un altro aspetto fondamentale per condurre la ricerca è stata l'idea che l'Emilia-Romagna sia una regione che tenta di arginare il fenomeno sia attraverso le offerte formative, sia grazie alle imprese che animano il territorio.

3. La fuga di cervelli

Anche se sempre di più si parla dei migranti che entrano in Italia, è un dato di fatto che ogni anno il numero di italiani che emigrano in altri paesi aumenta progressivamente. In particolare, l'ultimo report delle migrazioni prodotto dall'Istat il 13 dicembre 2018, relativo all'anno 2017, segnala che il volume complessivo delle cancellazioni anagrafiche per l'estero è stato di 155 mila unità nel 2017 e tra queste le emigrazioni dei cittadini italiani sono il 74% del totale, quindi di 114.559 unità¹⁰. Questo conferma il trend degli ultimi 10 anni, che ha visto dal 2007 al 2016 diminuire le immigrazioni da 572.000 a 301.000 e aumentare le emigrazioni da 51.000 a 157.000 nel 2016, come è possibile vedere nel seguente prospetto:

Le mete preferite degli italiani, sempre secondo gli ultimi dati, sono il Regno Unito (21.000 unità), la Germania (19.000 unità) e la Francia (12.000 unità). Fuori dall'Europa, invece, i paesi più gettonati sono Brasile, Stati Uniti e Canada che insieme ospitano 13.500 italiani¹¹.

¹⁰ *Mobilità interna e migrazioni internazionali della popolazione residente*, p. 11.

¹¹ *Ivi*, p. 12.

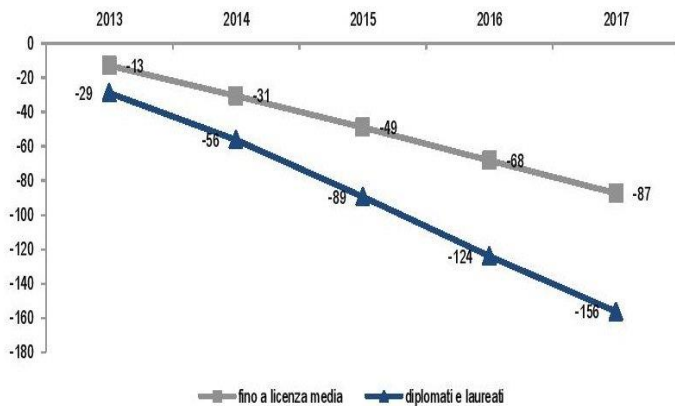


Figura 1

Ciò che è particolarmente interessante di questi dati è che il 52,6% degli italiani emigrati è in possesso di un titolo di studio medio-alto e in particolare si parla di 28.000 laureati, +3,9% rispetto al 2016. Il dato risalta di più se si aumenta lo spettro temporale; infatti rispetto al 2013 si è avuto un incremento degli emigrati italiani laureati del 41,8%.

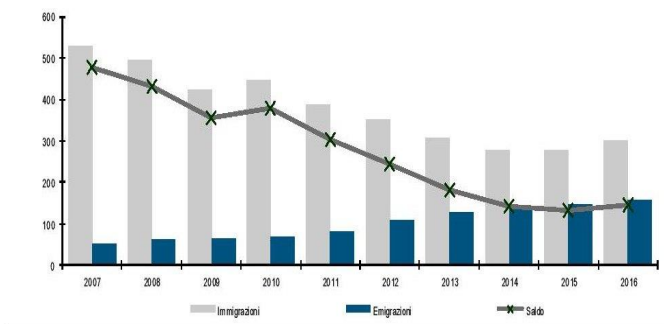


Figura 2

Anche tenendo presente il numero di rimpatriati, si può osservare come il saldo migratorio con l'estero dei cittadini con più di 25 anni di età evidenzia una perdita netta di popolazione italiana crescente dal 2013 al 2017 (figura 2).

In particolare, sono 82.000 gli espatriati di 25 anni e più e 31.000 i rimpatriati nella tessa fascia di età. Il saldo è, dunque, negativo per 51.000 unità, di cui 13.000 sono i laureati (26,2%) e 19.000 i diplomati (36,7%)¹².

Per quanto riguarda i giovani è interessante analizzare anche un altro aspetto. Infatti, al di là di chi effettivamente si trasferisce all'estero per motivi lavorativi, numerosi sono quelli che nel loro futuro sarebbero disponibili o vorrebbero assolutamente trasferirsi. Illuminanti sono i dati che emergono dal rapporto sul profilo dei laureati redatto da Alma Laurea, un consorzio, fondato nel 1994 dall'Università di Bologna, a cui aderiscono 74 atenei italiani e il Ministero dell'Istruzione.

L'ultimo report prende in considerazione 280.230 laureati nell'anno solare 2018 e i dati mostrano che la disponibilità a lavorare all'estero è dichiarata dal 47,2% dei laureati e il 32,1% è addirittura pronto a trasferirsi in un altro continente¹³.

Se questo è quanto riguarda il piano nazionale, ai fini della ricerca è necessario analizzare la situazione della regione Emilia-Romagna. Quest'ultima conferma il trend nazionale e nel dettaglio secondo il rapporto della Fondazione Migrantes *Italiani nel mondo 2017*, che ripor-

12 *Ivi*, p. 14.

13 *XXI Indagine Profilo dei Laureati 2018*, p. 21.

ta i dati dell'Anagrafe Italiani residenti all'estero (Aire), si posiziona al sesto posto tra le regioni per flusso migratorio verso l'estero.

Le emigrazioni degli emiliani-romagnoli rispetto al 2016 sono aumentate nel 2017 del 15,5% per un totale di 8.826 persone, confermando una crescita di questo dato iniziata dal 2010¹⁴. Andando più nel dettaglio, su un totale di 4.448.841 di abitanti nel 2016, 183.864 sono i residenti all'estero.

Graduatoria primi 25 comuni per iscritti			
Comune	AIRE	Pop residente	Incidenza %
Bologna	17.256	388.367	4,4
Rimini	9.540	148.908	6,4
Parma	6.794	194.417	3,5
Modena	5.768	184.727	3,1
Reggio nell'Emilia	5.032	171.491	2,9
Ferrara	4.872	132.009	3,7
Ravenna	4.817	159.057	3,0
Piacenza	4.513	102.355	4,4
Cesena	4.105	96.589	4,2
Forlì	2.986	117.946	2,5
Riccione	1.962	34.965	5,6
Faenza	1.913	58.836	3,3
Imola	1.887	69.951	2,7
Borgo Val di Taro	1.882	6.923	27,2
Carpi	1.815	71.060	2,6
Cento	1.628	35.582	4,6
Bardi	1.594	2.185	73,0
Sassuolo	1.540	40.813	3,8
Pavullo nel Frignano	1.269	17.400	7,3
Santarcangelo di Romagna	1.209	22.180	5,5
Salsomaggiore Terme	1.179	19.762	6,0
Bedonia	1.144	3.419	33,5
San Giovanni in Persiceto	1.103	28.186	3,9
Verucchio	1.095	10.072	10,9
Comacchio	1.075	22.369	4,8
Altri comuni	95.886	2.309.272	4,2
Totale	183.864	4.448.841	4,1

Figura 3

14 <https://www.ilbuonsenso.net/emilia-romagna-6-regione-per-italiani-migranti-ma-e-1-per-lemigrazione-interna/>

Come si può vedere nella tabella, la graduatoria regionale delle città per iscritti all'Aire vede in testa Bologna (17.256 unità), seguita da Rimini (9.540), Parma (6.794) e Modena (5.768); Ravenna si posiziona al settimo posto (4.817), Forlì al decimo (2.986), Faenza al dodicesimo (1.913) subito prima di Imola (1.887). Le nazioni principali in cui abitano gli emigrati sono Argentina (14,2%), Svizzera (10,8%), Francia (10,4%), Regno Unito (9,9%), Brasile (7,9%) e Germania (6,1%). Positivo è il fatto che l'Emilia-Romagna si pone al primo posto tra le regioni italiani più attrattive per quanto riguarda le migrazioni interne¹⁵.

Per contrastare il fenomeno sono state messe in campo varie strategie nel corso degli anni. Per citarne una relativa all'Emilia-Romagna, nel 2013 sono stati stanziati dalla regione 50.000 euro per riportare in Italia i giovani che si erano trasferiti all'estero per motivi di studio¹⁶. A livello nazionale, invece, l'articolo 16 del Disegno di legge 147/2015 prevede un regime fiscale agevolato per quei soggetti, lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi, che trasferiscono la propria residenza in Italia.

Quello che emerge, in definitiva, è che sicuramente la fuga di cervelli è una realtà, ma si conferma anche, soprattutto grazie ai dati di AlmaLaurea, che la spinta verso l'estero sia un fenomeno culturale e sociale. Proprio per far fronte alle esigenze sempre crescenti dei giovani di fare nuove esperienze o di arricchire il pro-

15 *Ibid.*

16 https://bologna.repubblica.it/cronaca/2013/08/12/news/regione_50mila_euro_per_riportare_i_cervelli_in_fuga_in_emilia-64664800/

prio curriculum, grazie a un periodo di studio o lavoro fuori dall'Italia, gli istituti di formazione stanno mettendo in campo strategie e progetti internazionali, che è necessario analizzare.

Infatti, se si analizzano i dati relativi al progetto Erasmus+ l'Istituto Nazionale Documentazione Educazione Ricerca Educativa (INDIRE), nel 2019-2020 sono coinvolti nel progetto 262 istituti di formazione superiore per un totale di 47.117 mobilità, dato in crescita del 17,2% rispetto all'anno precedente¹⁷. Dato interessante per la regione Emilia-Romagna è il fatto che l'Alma Mater Studiorum di Bologna è l'ateneo che registra in Italia il maggior numero di giovani che partono, per un totale di 2.808 nel periodo 2017/2018¹⁸. Il progetto Erasmus+ è sicuramente importante da tener presente ai fini della ricerca, poiché costituisce per molti giovani la prima occasione di fuga.

Ovviamente ci sono anche tanti giovani che dall'estero arrivano nella penisola italiana, la quale è la meta di 27 mila studenti, che rendono l'Italia il quarto paese per numero di arrivi in Europa, preceduta solo da Spagna, Germania e Francia¹⁹.

17 <http://www.indire.it/2019/11/18/tutti-i-dati-della-partecipazione-italiana-a-erasmus-nel-2019/>

18 *Ibid.*

19 *Ibid.*



4. I cervelli fuggiti e ritornati: da dove partono

Se da un lato l'università e altre scuole incoraggiano i giovani a spostarsi all'estero sia per motivi di studio che di lavoro, dall'altra parte ci sono istituti di formazione che offrono proposte formative finalizzate a facilitare l'ingresso degli studenti all'interno delle imprese emiliano-romagnole. Di seguito verranno analizzati gli istituti più importanti dell'area romagnola ponendo l'accento su due aspetti:

- Il rapporto che questi hanno con l'estero;
- Quali sono le strategie per inserire gli studenti nel mondo del lavoro della regione Emilia-Romagna.

4.1 GLI ISTITUTI DI FORMAZIONE SUPERIORE DELL'EMILIA- ROMAGNA

L'offerta formativa universitaria in Emilia-Romagna è senza ombra di dubbio ampia. Sul territorio sono presenti quattro realtà (Università di Bologna, Ferrara, Modena/Reggio Emilia e Parma) importanti e conosciute in tutta Italia. Come si è già detto, laddove è possibile, questa ricerca cerca di restringere il campo d'indagine alla Romagna e, per questo motivo, di seguito sarà presa in esame solo l'Università di Bologna, insieme all'ISIA di Faenza, che oggi è pareggiato ad un'università.

UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Per quanto riguarda il mondo universitario l'Alma Mater Studiorum è la più antica e sicuramente la più

importante università della regione. Sebbene la sede centrale sia ovviamente a Bologna, il campus si espande in Romagna nelle città di Cesena, Forlì, Ravenna e Rimini. L'istituto è chiaramente una fucina di giovani che ogni anno si laureano e si affacciano sul mercato del lavoro. L'università a tal proposito dispone sostanzialmente di due strumenti per facilitare l'inserimento lavorativo: i tirocini e il job placement.

Prendendo in considerazione il primo, gli obiettivi del tirocinio sono l'acquisizione di competenze e l'orientamento professionale. Essi possono essere di tre tipi:

- tirocini curricolari,
- tirocini di orientamento
- tirocini all'estero.

I primi sono tirocini previsti dal piano di studio degli studenti, i quali devono svolgere questa attività in un ente idoneo, per una durata generalmente di 150 o 250 ore e al termine del quale vengono riconosciuto dei crediti formativi.

Il secondo tipo sono opportunità offerte dall'università ai neolaureati nei 12 mesi successivi al diploma e anche qui si tratta di inserire i giovani presso strutture idonee e convenzionate con l'ateneo.

L'ultimo gruppo ci permette di capire come l'Alma Mater guardi all'estero. Infatti, esiste un gruppo specifico di tirocini che permette agli studenti di svolgere un periodo di lavoro fuori dall'Italia. Questo tipo di attività può essere attivato attraverso il progetto Erasmus+, per quanto riguarda i paesi europei o il programma *Vulcanus Europa-Giappone*, che offre la possibilità di ef-



fettuare un tirocinio presso un'industria giapponese.

È da segnalare che oltre ai due progetti citati, che offrono la possibilità di lavorare all'estero come tirocinante, ve ne sono altri, oltre a Erasmus+, che permettono di svolgere un periodo di studio fuori dall'Italia; in particolare

- il progetto *Overseas*, che prevede un periodo di studio presso università di 4 continenti diversi (Europa, Americhe, Asia e Oceania),
- il programma "Interscambio" con l'università di Buenos Aires²⁰.

Ritornando al tirocinio all'estero attivato tramite il progetto Erasmus+, è opportuno segnalare alcuni programmi specifici:

1. "*Unipharma Graduates*", che «annualmente mette a disposizione di studenti e dottorandi iscritti presso una delle Università partner del Consorzio "*Unipharma-Graduates*" delle borse di mobilità per lo svolgimento di tirocini presso centri di ricerca europei del settore chimico, farmaceutico, farmacologico, biologico e biotecnologico»²¹;
2. "*North South Traineeship*", attraverso cui un consorzio formato da alcune università italiane annualmente mette a disposizione borse di mobilità per lo svolgimento di tirocini, presso imprese, centri di formazione e ricerca di uno dei Paesi partecipanti al Programma, a favore di studenti e dottorandi iscritti presso uno degli atenei consor-

20 <https://www.unibo.it/it/internazionale/studiare-all-estero>

21 <https://www.unibo.it/it/internazionale/tirocini-estero/progetto-unipharma-graduates/progetto-unipharma-graduates>

- ziati all'I.N.N.B. ed appartenenti ai corsi di laurea in Scienze Mediche, Biologiche, Biotecnologiche, Chimiche, Farmaceutiche, Agrarie, Veterinarie, Bio-ingegneristiche o di Ingegneria Chimica²²;
3. il "Progetto Consorzio Sara-Lab", che mette a disposizione 73 borse di mobilità rivolte a studenti e dottorandi iscritti presso una delle università partner del "Progetto Consorzio Sara-Lab" per lo svolgimento di tirocini in uno dei paesi che partecipano al programma, nell'ambito del Data Science e Big-Data, presso imprese, centri di formazione e ricerca²³.

La seconda strategia utilizzata dall'università per inserire i propri studenti ed ex studenti nel mondo del lavoro è il *job placement*: un servizio attraverso il quale alle aziende viene dato accesso ai CV dei laureandi e laureati verso i quali possono proporre offerte di lavoro su un'apposita piattaforma. Agli studenti, invece, viene consentito di consultare gli annunci di lavoro pubblicati e aggiornati in tempo reale, ai quali possono candidarsi inviando il proprio CV o contattando direttamente l'ente che ha pubblicato l'offerta.

ISIA (ISTITUTO SUPERIORE
PER LE INDUSTRIE ARTISTICHE DI FAENZA)

22 <https://www.unibo.it/it/internazionale/tirocini-estero/programma-erasmus-progetto-north-south-traineeship/programma-erasmus-progetto-north-south-traineeship>

23 <https://www.unibo.it/it/internazionale/tirocini-estero/programma-erasmus-progetto-consorzio-sara-lab/programma-erasmus-progetto-consorzio-sara-lab>



Bisogna menzionare per la sua rilevanza non solo in ambito regionale l'ISIA, un istituto faentino equiparato alle università. Come suggerisce il nome stesso, l'inserimento professionale è fondamentale per questa scuola e infatti, vengono promossi stage e tirocini all'interno di imprese dell'Emilia-Romagna durante il percorso di studi.

Sul sito internet della scuola sono elencate le imprese con cui esistono rapporti di collaborazione; si elencano quelle situate nella regione Emilia-Romagna: ALPI (Modigliana), ASL (Ravenna), Assessorato alla cultura (Faenza), Assessorato lavori pubblici (Faenza), BRICKELL (Savignano), CEFLA (Imola), CERCAL (San Mauro Pascoli), CERDOMUS (Castelbolognese), Cooperativa Ceramica (Imola), CURTI (Castelbolognese), DML Italia - Trony (Faenza), DULCOP (San Lazzaro di Savena) EGO PROJECT (Forlì), GAMMA DUE (Sassuolo), GIGACER (Faenza), GRUPPO Bormioli Rocco (Castelguelfo), Gruppo Trombini (Piangipane), ILPO (Osteria Grande - Ozzano Emilia), IOR Istituto Oncologico Romagnolo (Forlì), Lamborghini (Modena), Mandarina Duck (Bologna), Manitese (Faenza), Metallast (Faenza), Nuova RENOPRESS (Budrio), MIC - Museo Internazionale Ceramiche (Faenza), Museo archeologico (Ferrara), Museo arredo contemporaneo (Russi), Naturitalia (Villanova di Castenaso), OCMCLIMA (Fusignano), PICA Italia SRL (Imola), Praxis Consulting SRL (Zola Predosa), RCRSOLUTION (Forlì), Romagna Plastic (Cesena), SDT (Cesena), SG Marketing (Bologna), SIC Composti (Ferrara), STAFER (Faenza), Studio Valentini (Forlì), Tacchificio Zanzani (Savignano), TECHNOGYM (Gambettola), Tonino Lamborghini (Funò),

TRIAL (Forlì), Unione della Romagna faentina (Faenza), Wally Light (Forlì), WEGAPLAST (Toscanella di Dozza)²⁴.

Come l'università di Bologna anche l'ISIA guarda all'estero attraverso il progetto Erasmus+, al quale aderisce a partire dal 1993.

4.2 IL SISTEMA DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Dopo aver parlato degli istituti di formazione esistenti più importante nell'area romagnola, occorre soffermarsi su quello che è il sistema della formazione professionale. Nel dettaglio si tratta di chiarire tutte le possibilità offerte dalla regione, oltre agli istituti superiori, per permettere ai giovani di specializzarsi ed inserirsi nel panorama lavorativo locale.

ER – EDUCAZIONE RICERCA EMILIA-ROMAGNA

Si tratta dell'infrastruttura educativa e formativa regionale con l'obiettivo fornire competenze e conoscenze specifiche in vari ambiti. La mission dichiarata di ER è: «Investire in Educazione e in Ricerca è l'unica vera politica di sviluppo per generare occupazione e nuovi lavori e per realizzare un modello di società capace di ridurre le disuguaglianze culturali, economiche e territoriali, favorire la mobilità sociale e valorizzare le differenze»²⁵. La regione con ER ha quindi promosso la nascita di un sistema che permette che collega soggetti,

24 <https://www.isiafaenza.it/rapporti-con-lindustria-2/>

25 <http://formazione lavoro.regione.emilia-romagna.it/er-educazione-ricerca>



come enti e imprese, direttamente ai percorsi formativi in modo da generare opportunità di lavoro. Come è evidente ER si rivolge direttamente ai giovani con l'obiettivo ultimo di "ricercare un nuovo equilibrio tra domanda e offerta di lavoro innalzandone i requisiti e le potenzialità"²⁶.

Scendendo nel concreto, ER è articolato in quattro rami, che ora verranno analizzati singolarmente.

IEFP

Con la legge regionale numero 5 del 2011 è nato il Sistema regionale di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP). Questi sono percorsi triennali e dal 2017 anche quadriennali orientati al lavoro e progettati in collaborazione con enti ed istituti professionali. L'obiettivo della regione è:

«assicurare l'assolvimento da parte dei giovani dell'obbligo di istruzione e del diritto-dovere alla istruzione e formazione e aumentare il numero di coloro che acquisiscono una qualifica professionale»²⁷. Ciò che contraddistingue gli IeFP è che sono creati proprio in risposta del fabbisogno locale.

I percorsi triennali sono pensati per i ragazzi che escono dalle scuole medie e permettono, dopo un primo anno comune, di acquisire conoscenze e competenze relative a tre ambiti d'istruzione: tecnico-professionali richieste dal mercato del lavoro regionale; linguistiche, matematiche, scientifiche; tecnologiche, storico-sociali

²⁶ *Ibid.*

²⁷ <http://formazionelavoro.regione.emilia-romagna.it/iefp/istruzione-e-formazione-professionale>

ed economiche. Le lezioni sono accompagnate da attività di laboratorio e da approfondimenti personalizzati.

Al termine del corso le strade che si aprono sono fondamentalmente tre: proseguire gli studi per un altro anno (questo è possibile solo negli enti che hanno attivato il quarto anno di corso); entrare in una scuola superiore e studiare altri due anni al fine di ottenere il diploma di istruzione secondaria superiore; continuare gli studi in uno dei percorsi formativi offerti dalla regione²⁸.

In particolare le qualifiche regionali che gli IeFP permettono di ottenere sono 25: operatore agricolo, operatore agro-alimentare, operatore edile alle strutture, operatore meccanico, operatore meccanico di sistemi, operatore dell'abbigliamento, operatore delle calzature, operatore del legno e dello arredamento, operatore grafico, operatore di stampa, operatore di post-stampa, operatore della ceramica artistica, operatore impianti elettrici e solari fotovoltaici, operatore sistemi elettrico-elettronici, operatore impianti termo-idraulici, operatore di magazzino merci, operatore mecatronico dell'autoriparazione, operatore del punto vendita, operatore amministrativo-segretariale, operatore della ristorazione, operatore della promozione e accoglienza turistica, operatore alle cure estetiche, operatore della pesca e dell'acquacoltura, operatore della produzione chimica, operatore edile alle infrastrutture²⁹.

28 <http://formazionelavoro.regione.emilia-romagna.it/iefp/approfondimenti/percorsi-triennali>

29 <http://formazionelavoro.regione.emilia-romagna.it/iefp/approfondimenti/qualifiche-triennali>



ITS (ISTITUTI TECNICI SUPERIORI)

Se si vuole parlare da strategie messe in campo dalla regione per evitare la fuga di cervelli, bisogna sicuramente parlare degli ITS. Si tratta di scuole tecnologiche dell'Emilia-Romagna, che hanno l'obiettivo di formare tecnici altamente specializzati per rispondere alle esigenze delle imprese locali. Si tratta di corsi creati proprio sulla base della domanda di lavoro; corsi che permettono di acquisire competenze per potersi facilmente inserire nel sistema economico-produttivo dell'Emilia-Romagna.

Gli ITS sono sette fondazioni costituite da enti, scuole, università e imprese dislocati nella regione e che offrono percorsi in diversi settori.

A livello generale gli ITS hanno una durata di due anni, si articolano in quattro semestri per una durata complessiva di 1.800/2.000 ore e rappresentano in definitiva un percorso di studi alternativo all'università. Ogni anno i corsi attivati presentano dei moduli diversi; per quanto riguarda il biennio 2018/2020 i percorsi formativi divisi per città sono:³⁰

- Bologna: Tecnico superiore per la comunicazione e il marketing territoriale; Tecnico superiore per la promozione e il marketing delle filiere turistiche e delle attività culturali; Tecnico superiore dei sistemi di controllo nella fabbrica digitale.
- Faenza: Tecnico superiore per sviluppo, sostenibilità, design del prodotto ceramico.
- Forlì: Tecnico superiore per l'industrializzazione dei processi e del prodotto.

30 <https://www.corsitsemiliaromagna.it/>

- Cesena: Tecnico superiore per lo sviluppo software, web e mobile.
- Rimini: Tecnico superiore per la gestione di strutture turistico-ricettive.
- Ravenna: Tecnico superiore per la gestione e verifica di impianti energetici.
- Ferrara: Tecnico superiore per l'innovazione e riqualificazione del patrimonio edilizio - Progettazione integrata BIM.
- Mirandola: Tecnico superiore per la produzione di apparecchi e dispositivi biomedicali.
- Modena: Tecnico superiore per la programmazione di sistemi software per lo sviluppo dell'Industria 4.0; Tecnico superiore in progettazione meccanica e materiali; Tecnico superiore in motori endotermici, ibridi ed elettrici.
- Reggio-Emilia: Tecnico superiore in sistemi mecatronici; Tecnico superiore per il controllo e l'ottimizzazione dei processi industriali; Tecnico superiore per le tecnologie di commercializzazione e valorizzazione dei prodotti alimentari.

SCUOLA ANGELO PESCARINI

Altra realtà che merita menzione per quanto riguarda la Romagna è la Scuola Arti e Mestieri Angelo Pescarini. Questo istituto è attivo dal 1996, è di proprietà dei comuni della provincia di Ravenna e conta due sedi operative a Ravenna e a Faenza. Come si può leggere sul sito ufficiale: «La Scuola persegue la finalità principale di sviluppare figure professionali tecnico-artigianali, industriali e nell'ambito dei servizi socio-sanitari con una particolare attenzione ai profili richiesti dalle



aziende del territorio e all'evoluzione del mercato occupazionale»³¹.

In particolare, sono attivi corsi gratuiti e a pagamento rivolti a giovani e adulti. L'aspetto distintivo di questo istituto è l'importanza che viene data all'inserimento lavorativo. Al termine dei corsi vengono infatti organizzati stage in aziende locali che operano in uno dei seguenti ambiti di interesse: elettrico, idraulico, meccanico e dell'autoriparazione e sociosanitario.

IRECOOP

Sono da segnalare inoltre i corsi di formazione professionale proposti da Irecoop. In particolare, Irecoop Emilia-Romagna fornisce alle imprese supporto tecnico per l'attivazione di tirocini formativi e per mettere alla prova le competenze acquisite da chi ha preso parte ai corsi di formazione.

Sono previste due categorie di tirocinio: di orientamento e di inserimento/reinserimento. Il primo ha una durata di 6 mesi e si rivolge a chi ha conseguito un titolo di studio entro e non oltre i dodici mesi prima dell'attivazione del tirocinio. Il secondo ha una durata di 12 mesi e si rivolge a disoccupati, lavoratori in mobilità, in cassa integrazione e a persone disabili o in condizioni di svantaggio³².

CEFAL

Un'ultima realtà emiliano-romagnola di interesse per quanto riguarda la formazione è CEFAL Emilia-Ro-

31 <https://scuolapescarini.com/homepage/chi-siamo/>

32 <https://www.irecoop.it/servizi-alle-impresе/#tirocini-formativi>

magna. Si tratta di una Società Cooperativa con una chiara visione morale del mercato, del lavoro e dell'istruzione. Infatti, CEFAL "persegue i valori dell'Economia Sociale, che considera il Mercato come uno spazio cooperativo (e non solo competitivo) dove tradurre e declinare valori come la fiducia, la reciprocità, la mutualità, la gratuità, e il dono e che considera il lavoratore come fine e non come mezzo per il conseguimento di un profitto"³³. Perciò, attraverso la formazione si intende creare figure professionali specializzate col fine ultimo di promuovere benessere per gli individui. Per questo motivo i corsi si rivolgono anche ai soggetti più deboli, come i portatori di handicap e i migranti.

CEFAL offre corsi di formazioni per giovani e adulti. I primi fanno parte del Sistema regionale di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) sopracitato. In particolare, per il triennio 2015-18 i corsi divisi per città sono³⁴:

- Bologna: corso per operatore del Punto Vendita, corso per operatore della ristorazione, corso per operatore sistemi elettrici ed elettronici, corso per operatore amministrativo-segretariale, corso per operatore impianti elettrici e solari fotovoltaici, corso per tecnico dei servizi di sala e bar.
- Faenza: corso per operatore del Punto Vendita.
- Lugo: corso per operatore della ristorazione, corso per operatore meccanico.

I corsi per adulti, invece, sono: corsi di Italiano, corso di cucina *gluten free*, corso per la sicurezza, corso per

33 <http://www.cefal.it/cefal-emilia-romagna/mission-e-vision/>

34 <http://www.cefal.it/formazione-scolastica-e-professionale/corsi-per-giovani-iefp-15-18/>



meccanici industriali, corso di abilitazione per le professioni turistiche³⁵.

Per finire sono da segnalare le Imprese Formative, ovvero un'azienda dentro la scuola, che permettono di unire studio e pratica. CEFAL è una delle prime realtà in Italia che introduce questo tipo di metodo formativo. Ad oggi le Imprese Formative gestite sono due:

- il ristorante formativo “Le Torri” a Bologna e
- il negozio formativo *Students at work* a Faenza, che propone prodotti di artigianato locale³⁶.

35 <http://www.cefal.it/formazione-scolastica-e-professionale/corsi-per-adulti/>

36 <http://www.cefal.it/formazione-scolastica-e-professionale/imprese-formative/>

5. La parola agli interessati

Giunti a questo punto, è opportuno analizzare le opinioni e le esperienze dei soggetti protagonisti della fuga di cervelli. Per fare questo è stata condotta una ricerca scegliendo come campione nove giovani, di età inferiore ai 35 anni, nati in Emilia-Romagna, che hanno svolto esperienze lavorative sia in Italia che all'estero. Queste persone sono state sottoposte ad un questionario composto da domande aperte standardizzate, alle quali hanno risposto raccontando la propria esperienza personale.

Sono già state riportate nel dettaglio le domande, che sono state poste ai cervelli in fuga nel capitolo "Metodi e strumenti della ricerca". In particolare, gli aspetti principali che sono emersi si possono riassumere in:

- La carriera scolastica e le esperienze lavorative degli intervistati. Connesso a questo si è fatto emergere se la scuola in Italia ha aiutato il giovane nell'inserimento lavorativo e se ha favorito la fuga.
- Le motivazioni che hanno portato alla fuga e, se c'è stato, al rientro.
- Le differenze tra il lavoro in Italia e all'estero. In particolare, è emerso il diverso modo di approcciarsi ai giovani.
- L'opinione degli intervistati sul fenomeno della fuga di cervelli e se, una volta rientrati, questa fuga sia un elemento rilevante in Italia nel curriculum di un giovane.

Per ragione di *privacy* i nomi degli soggetti presi in esame saranno tenuti nascosti e ci si riferirà a loro come “intervistato” e un numero crescente da 1 a 9. I risultati delle interviste saranno presentati in forma discorsiva e divisi per argomenti, sulla base dei quattro elementi principali sopra elencati.

5.1 LA FORMAZIONE DEI CERVELLI

Gli intervistati hanno praticamente tutti un’istruzione universitaria ad eccezione del 6 e del 9. In particolare:

Intervistato 1: ha conseguito la laurea in Ingegneria Gestionale presso l’università di Bologna nel 2007 e un master in Business Administration a Parigi nel 2016. L’università ha supportato parzialmente la ricerca di lavoro dopo il diploma. Infatti, durante il periodo di studi presso l’Università di Bologna le possibilità di tirocinio e lavoro sono state trovate autonomamente. Diversa è la faccenda se si guarda al master, che ha fornito un maggiore orientamento, possibile anche grazie ad un rapporto più stretto con il mondo del lavoro.

Al termine degli studi le esperienze lavorative sono state il revisore contabile a Milano e il consulente aziendale in ambito finanziario e della contabilità a Lussemburgo. Dopo il master il primo intervistato è ritornato in Emilia-Romagna e attualmente lavora presso Technogym, di cui è responsabile del controllo di gestione.

Intervistato 2: si è laureato in Economia all’Università Cattolica di Milano nel 2016 e ha completato un master a Londra nel 2017. L’Università non lo ha aiutato nella ricerca di lavoro o tirocini, mentre il master lo ha



indirizzato presso un tirocinio nel mondo della finanza sempre a Londra.

Dopo gli studi ha lavorato a Milano presso un fondo di investimento e attualmente svolge un lavoro simile a Londra, sempre presso un fondo.

Intervistato 3: è laureato in Economia e Commercio presso l'università Sant'Anna di Pisa nel 2018 e ora sta terminando il corso di laurea magistrale, sempre in Economia. L'università lo ha molto aiutato nella ricerca di lavoro, che per il momento si limita a un tirocinio e ad un apprendistato, attraverso Job Fair e seminari con le imprese.

Riguardo le esperienze di lavoro il soggetto ha lavorato per sei mesi in Belgio presso Abinbev e quattro mesi a Milano presso Bain & Company nell'ambito della consulenza manageriale.

Intervistato 4: si è laureato nel 2014 in Economia e Commercio a Bologna e ha terminato la magistrale in Pure Economics nel 2016 all'Università Cattolica di Milano. L'università lo ha molto aiutato nel trovare lavoro. In particolare, è stata da tramite per le esperienze svolte all'interno del Global Graduate Programme da Marzo 2017 a Marzo 2018 e che comprendono nello specifico: Trading Analyst presso Camera di Commercio Italo-Israeliana a Tel Aviv (da marzo a luglio 2017); Digital Marketing Strategist a Hong Kong (da luglio a ottobre 2017); Trading Analyst presso la Camera di Commercio Italo-Australiana di Brisbane (da ottobre 2017 a Marzo 2018).

Dopo l'università ha lavorato per una società italiana a Milano e attualmente lavora presso Business Talent Group a Londra.

Intervistato 5: si è laureato in Ingegneria Informatica nel 2018 presso l'Università di Bologna. Attualmente sta per terminare un master sempre in informatica presso ETH Zurich. L'università di Bologna è stata di grande aiuto sia in termini di formazione che di opportunità lavorative offerte. Durante il secondo anno della triennale, infatti, un professore ha messo il quinto intervistato in contatto con Datalogic (un'azienda di Bologna principalmente specializzata in sistemi di visione), nella quale ha poi svolto un tirocinio. Inoltre, nell'estate 2019 ha avuto la possibilità di lavorare in un gruppo di ricerca dell'ETH a Zurigo e anche in questo caso la possibilità gli si è presentata grazie ad una professoressa dell'università di Bologna.

Le esperienze lavorative all'estero e in Italia dell'intervistato 5 sono per il momento: un tirocinio curricolare di sei mesi presso Datalogic; un tirocinio di due mesi presso T3LAB, una piccola azienda che collabora con l'Università di Bologna; un *internship* di tre mesi presso l'ufficio di Amazon a Berlino; ricercatore per due mesi presso il Systems group dell'ETH Zurich.

Intervistato 6: ha conseguito il diploma presso l'istituto aeronautico F. Baracca di Forlì nel 2018 e questa scuola lo ha aiutato ad inserirsi nel mondo lavorativo, mettendolo in contatto con la torre di controllo dell'aeroporto di Palermo per uno stage.

Dopo aver terminato gli studi l'intervistato, tramite un'agenzia, ha trovato lavoro presso il gruppo Bonfiglioli di Forlì per un anno e attualmente lavora a Malta per Lufthansa come riparatore di aerei.

I due casi successivi si discostano leggermente da quelli precedenti, dal momento che si tratta di due intervistati con esperienze molto simili: entrambi medici che hanno lavorato sia in strutture ospedaliere dell'Emilia-Romagna, che in ospedali statunitensi.



Dunque, questi due casi si differenziano dagli altri dal momento che non si tratta di persone la cui professione è all'interno di una società o di un'azienda e soprattutto è diverso anche lo stesso iter lavorativo dei medici rispetto a quello seguito da un qualunque altro professionista.

Tuttavia, si è scelto di presentare questi due casi per vedere se anche nel settore sanitario si riscontrano differenze simili tra esperienze in Italia e all'estero e se anche per professioni di questo tipo un periodo lavorativo in un altro paese viene ritenuto un arricchimento significativo nel curriculum di un giovane:

Intervistati 7 e 8: entrambi si sono laureati in Medicina e Chirurgia all'Università di Bologna, l'intervistato 9 nel 2013 e l'intervistato 8 nel 2012 e quest'ultimo ha terminato anche la specialistica in Pediatria nel 2019. Ovviamente a differenza degli giovani precedenti, per quanto riguarda i medici, l'università non mette in contatto con aziende sanitarie, visto che al termine degli studi devono essere scelte le specializzazioni, a cui si accede tramite test nazionale, per poi in seguito accedere a concorsi pubblici o cercare strutture private in cui esercitare come professionista.

A livello lavorativo dopo la laurea entrambi hanno fatto sostituzioni di pediatri e in guardia medica. Inoltre, sono stati occupati per sei mesi in un *research fellowship* negli Stati Uniti: l'intervistato 7 a Boston e l'8 a Cincinnati.

Intervistato 9: ha ottenuto il diploma di liceo scientifico nel 2016 e si è diplomato all'Istituto Tecnico Superiore in motori endotermici ibridi ed elettrici a Modena nel 2019. L'ITS ha fortemente sostenuto l'inserimento lavorativo dell'intervistato, che grazie al corso ha svolto uno stage formativo di due mesi e

uno di tre in imprese della Regione Emilia-Romagna. Oltre a questo, l'ITS lo ha aiutato a capire in quale ambito specifico l'intervistato era più portato e quindi a decidere dove specializzarsi.

Terminati gli studi l'intervistato ha lavorato per due mesi come laminatore di carbonio in un'azienda di Modena e attualmente fa lo stesso lavoro in un'azienda di Malta.

5.2 PERCHÉ FUGGIRE E PERCHÉ TORNARE

Da tutte le interviste è emerso il medesimo elemento: tutti i giovani presi in esame hanno deciso di spostarsi all'estero per motivi volontari. Dunque, non si sono registrati in nessun caso motivi oggettivi, come può essere la mancanza di lavoro in Italia.

Alcuni dei soggetti (intervistati 4, 5 e 6) non hanno fornito particolari spiegazioni, limitandosi ad affermare che la decisione di fuggire è stata volontaria.

Al contrario i giovani 1, 2, 3 e 9 hanno dichiarato che il motivo principale per cui hanno deciso di uscire dall'Italia è stato il semplice desiderio di fare nuove esperienze o, comunque, esperienze diverse da quelle che avrebbero potuto fare rimanendo in territorio nazionale.

Infine, i soggetti 2, 7 e 8 hanno dato come motivazione della fuga la volontà di arricchire il proprio curriculum. In particolare, i due medici hanno chiarito che negli USA avrebbero potuto ampliare la loro conoscenza e specializzarsi nei relativi ambiti di interesse, cardiologia pediatrica per quanto riguarda l'intervistato 7 e reumatologia pediatrica per quanto riguarda l'intervistato 8. Entrambi hanno speso molto tempo e risorse



per ricercare contatti nelle strutture statunitensi, ottenere i visti e mantenersi per sei mesi negli USA.

Proprio questi ultimi due casi hanno anche deciso ad un certo punto di rientrare in Italia. Infatti, dopo le loro esperienze negli Stati Uniti sono seguite offerte lavorative dalle strutture in cui hanno lavorato. Tuttavia, gli intervistati hanno deciso di rientrare in Italia per il legame con il paese, la famiglia e gli amici.

Anche il secondo intervistato ha fatto rientro in Italia e attualmente lavora presso Technogym. Per lui la decisione di fare ritorno è stata dettata sempre dall'affetto verso la famiglia, amici e paese e, oltre a questo, dalla buona offerta di lavoro arrivata dall'azienda cesenate.

Infine, il terzo intervistato ha deciso di ritornare in Italia dal momento che quella all'estero era, da subito, stata vista come un'esperienza temporanea. Infatti, nel suo ambiente lavorativo ci sono ottime opportunità di crescita anche in numerose aziende italiane.

5.3 LE DIFFERENZE TRA L'ITALIA E L'ESTERO

Dalle interviste emerge chiaramente che all'estero l'ambiente lavorativo sia migliore di quello italiano. Nessuno degli intervistati ha, infatti, affermato che l'esperienza lavorativa italiana sia migliore rispetto a quella straniera.

I due casi che non si sbilanciano sono il 3 e il 9, i quali ritengono che le due siano esperienze equivalenti. Tuttavia, si può scorgere una leggera preferenza per l'Italia nell'intervistato 3, il quale afferma di aver riscontrato una maggiore informalità nell'ambiente lavorativo.

Per quanto riguarda gli altri soggetti, come si è detto, i paesi esteri vincono sull'Italia. Le motivazioni e le

differenze riscontrate che fanno preferire l'esperienza fuori dalla penisola sono varie:

- L'ambiente lavorativo è un elemento fondamentale. Alcuni intervistati (1, 2, 4, 5) hanno segnalato uno stipendio più alto all'estero e una maggiore attenzione alle esigenze e alla formazione dei lavoratori. Da questi elementi dipende talvolta anche un migliore rapporto con i colleghi, che sono generalmente più stimolati e stimolanti.
- Nelle imprese estere è stata inoltre sperimentata una maggiore meritocrazia. A tal proposito l'intervistato 4 afferma che i datori di lavoro riconoscono i meriti quando spettano, permettendo così una migliore scalata all'interno dell'ordine gerarchico dell'azienda. Anche il giovane 5 ravvisa che nelle sue esperienze in Svizzera e Germania sia stato dato molto valore ai progetti personali e alle persone che dimostrano competenze e spirito di iniziativa.

Questo non significa che non ci siano alcuni aspetti negativi anche all'estero. È il caso del secondo giovane preso in esame, il quale ammette che nel fondo di investimento per cui sta lavorando a Londra gli orari lavorativi sono più impegnativi, al punto che è frequente lavorare anche il *week end*, cosa che a Milano non succedeva praticamente mai.

I due medici intervistati riscontrano invece che negli Stati Uniti la figura del medico è a tratti "imprenditoriale": essi hanno stipendi più alti e, nei casi dei medici universitari, si trovano a dover gestire molti fondi e personale per la ricerca. Inoltre una differenza rilevante



si ravvisa anche dal punto di vista formativo: se da un lato è da apprezzare la visione più olistica del metodo italiano, dall'altro è importante anche la specializzazione estrema dei medici statunitensi, che li porta in alcuni casi ad essere esperti anche di una sola malattia.

5.4 QUANTO È IMPORTANTE LA FUGA

L'ultimo aspetto che è importante sottolineare è che cosa pensino i giovani riguardo alla fuga dei cervelli. È questa un fenomeno reale? Se lo è, perché si parte?

Ad eccezione del secondo soggetto preso in esame, che ammette di non avere un'opinione chiara sulla questione, tutti ritengono che la fuga di cervelli sia un fatto tangibile. Inoltre, tutti si trovano d'accordo anche su un altro aspetto, ovvero che le motivazioni che stanno dietro al fenomeno, per quanto riguarda l'Emilia-Romagna, non sono oggettive, ma soggettive, dunque, dettate dalla volontà dello stesso cervello in fuga.

Il terzo giovane ritiene che: «Tolte particolari professioni per cui l'Italia offre poche posizioni (biotech, alcune ingegneria, fisici e matematici che non vogliono insegnare, etc.), i cervelli in fuga non sono costretti ad emigrare. A volte cercano migliori condizioni lavorative (salario, crescita professionale) e non un lavoro in sé, che potrebbero trovare anche in Italia, soprattutto se considerati davvero cervelli. In ogni caso ogni fuga presenta la sua specificità e dunque è difficile generalizzare».

Il quinto, invece, riconosce che per un giovane informatico come lui ci sarebbero opportunità interessanti e pagate anche in Italia, ma spesso all'estero vengono offerte posizioni migliori con salari notevolmente più alti.

In questi casi la decisione di fuggire è assolutamente volontaria e comprensibile.

Anche per quanto riguarda il mondo della sanità i due medici ammettono che loro stessi conoscono giovani dottori che si sono trasferiti in Inghilterra, Germania, Francia e Stati Uniti. Questa decisione è sicuramente volontaria. Essi ritengono che la fuga sia legittima dal momento che, almeno per quanto riguarda l'ambito medico, ci troviamo in un paese in cui la ricerca non è supportata e in cui non si punta sui giovani.

Infine, l'intervistato 9 sottolinea che molti cervelli probabilmente sceglierebbero di rimanere in Italia se il paese valorizzasse di più le loro potenzialità.

Un secondo aspetto da evidenziare è se per i soggetti presi in esame, sulla base delle esperienze personali, il fatto di lavorare all'estero venga considerato in Italia un plus importante all'interno del curriculum. Anche su questo punto gli intervistati sono concordi, poiché ribadiscono che esperienze di questo tipo sono ben valutate e facilitano quindi l'ingresso delle persone all'interno delle aziende italiane.

L'intervistato 1 nota che un'esperienza all'estero viene valutata molto positivamente, al punto che egli nota un'esterofilia da parte delle imprese italiane. Nell'azienda per cui ha lavorato a Lussemburgo, invece, questo aspetto invece era meno marcato.

Anche il sesto giovane ritiene che andare fuori dall'Italia arricchisca enormemente il curriculum. Non solo per le competenze che possono essere acquisite, ma anche per il fatto che si riescono a padroneggiare meglio più lingue. Un aspetto importante è l'arricchimento e la crescita umana che genera uscire dall'Italia, quindi il



fatto di avere spirito di adattamento, di essere disposto a trasferte e a periodi di distacco radicali dalla propria famiglia o amici. Questi elementi secondo l'intervistato sono punti positivi ricercati e riconosciuti in un eventuale colloquio sia in Italia che all'estero.

Un'opinione che si muove nella stessa direzione di quelle fino ad ora presentate, anche se in modo più edulcorato, è quella del soggetto 5, il quale ritiene che probabilmente l'esperienza all'estero è un punto bonus nel curriculum di un giovane, ma pensa anche che non sia qualcosa la cui mancanza possa precludere delle possibilità lavorative.

Una punta di amarezza si può vedere, infine, nel settimo e ottavo giovane preso in esame, i quali affermano che almeno nel campo medico l'esperienza lavorativa all'estero in Italia non viene riconosciuta importante come dovrebbe.

5.5 CONSIDERAZIONI FINALI

Come si è potuto vedere la ricerca qualitativa ha portato a dei risultati interessanti per la loro omogeneità in alcuni punti. Sicuramente le esperienze analizzate sono le più varie e riguardano ambiti professionali molto diversi tra loro: la maggior parte dei casi hanno ottenuto la laurea triennale (intervistati 1, 2, 3, 4 e 5) e vi sono molti che hanno anche terminato la laurea magistrale o il master di perfezionamento (1, 2, 4, 7 e 8), un caso invece possiede il diploma superiore (intervistato 6) e un altro il diploma ad un corso di specializzazione ITS (intervistato 9). Ad eccezione degli intervistati 7 e 8 tutti lavorano o hanno lavorato in ambito aziendale o comunque per società multinazionali, ricoprendo ruoli molto diversi tra loro.

Tenendo dunque a mente le differenze nelle carriere professionali degli giovani esaminati, ciò che salta subito all'occhio è la somiglianza di molte risposte, almeno da un punto di vista generale.

Partendo dalla domanda "L'università (o la scuola che hai frequentato) ti ha aiutato a trovare lavoro offrendoti opportunità o mettendoti in contatto con imprese, ecc.", tutti ad eccezione del primo e secondo intervistato affermano di essere stati inseriti o quanto meno indirizzati in alcuni delle loro esperienze lavorative dall'università o scuola svolta in Italia e, in particolare, per quanto riguarda gli intervistati 4, 5, 6 e 9 in Emilia-Romagna. Chiaramente i lavori o tirocini trovati grazie alla scuola sono di natura diversa sia come ambiti che come durata, importanza e retribuzione. Ciò non toglie che da queste interviste emerga che il sistema scolastico italiano è attento all'inserimento lavorativo come processo formativo dei giovani studenti.

Andando avanti nelle domande si ravvisa che tutti hanno trovato migliore l'esperienza di lavoro all'estero, rispetto quella italiana, ad eccezione degli intervistati 3 e 9 che non hanno riscontrato grosse differenze tra i due ambienti di lavoro (se non una maggiore informalità nell'ambiente lavorativo italiano per quanto riguarda l'intervistato 3). I motivi che fanno preferire il lavoro fuori dalla penisola sono anche qui diversi e vanno da un migliore ambiente lavorativo (intervistati 1, 2, 4, 5, 6, 7 e 8), allo stipendio più alto (intervistati 1 e 2) e alla maggiore meritocrazia (1, 4, 5 e 6). Inoltre, per tutti i giovani la decisione di andare all'estero è stata assolutamente volontaria.



Sempre riguardo le differenze tra i due ambienti lavorativi tutti gli intervistati affermano di aver sperimentato una maggiore attenzione, valorizzazione e apertura nei confronti dei giovani fuori dall'Italia. Questo elemento in alcuni soggetti è emerso sicuramente in modo più marcato, mentre in altri in maniera meno evidente (intervistati 3 e 5).

Un altro aspetto su cui tutti concordano all'unanimità, ad eccezione del 9 che non si sbilancia, è il fatto che l'esperienza di lavoro all'estero sia un elemento importante nel curriculum di un giovane e quasi tutti ritengono che tale esperienza sia ben vista in Italia in sede di colloquio di lavoro. Infatti, fa eccezione l'intervistato 5, il quale pensa che non sia un elemento fondamentale in grado di precludere delle possibilità a un giovane italiano, e gli intervistati 7 e 8 che ritengono che essa sia considerata ingiustamente un aspetto non determinante.

Infine, omogeneità si può trovare anche per quanto concerne l'opinione personale sulla fuga di cervelli. Tutti i soggetti, infatti, ritengono che questa sia un fenomeno reale e che quest'ultimo non sia causato dalla mancanza di lavoro o da altre cause oggettive, ma dalla volontà dei giovani che si spostano per fare esperienze diverse, accrescere le proprie conoscenze o cercare condizioni di lavoro migliori che in Italia.

6. Le prospettive per i giovani in alcune imprese dell'Emilia-Romagna

Dopo aver passato in rassegna le principali opportunità formative offerte dalla Regione Emilia-Romagna, bisogna ora concentrarsi sulle effettive possibilità di lavoro che si aprono di fronte ad un giovane che conclude i suoi studi. Passando la parola alle imprese, si vuole verificare se la fuga di cervelli sia un fenomeno dettato dalla mancanza di opportunità lavorative nella regione.

Ovviamente, in questa sede, verranno presi in esame pochi esempi, dal momento che sarebbe impossibile analizzare tutte le imprese del territorio. Verranno, tuttavia, analizzate alcune aziende rappresentative della regione, che operano in settori diversi tra loro, in modo da avere più punti di vista sulla questione e vedere se tali punti di vista sono diversi o simili.

Il criterio utilizzato nell'analizzare queste imprese sarà il seguente: verrà presentata una breve descrizione e storia dell'impresa; grazie all'intervista di un esponente dell'azienda sarà sottolineato qual'è la politica nei confronti dei giovani e come si guarda all'estero.

6.1 SACMI

Il Gruppo SACMI è una cooperativa che nasce a Imola - in cui ad oggi è presente la casa madre - *leader* nella produzione di macchine e impianti completi per l'industria della ceramica, dei metalli, del *packaging*, del *food*

and beverage e per la produzione di contenitori in plastica e di materiali avanzati.

La “Società Anonima Cooperativa Meccanici Imola” viene fondata nel 1919 con un capitale sociale di 4.500 lire e un personale di 9 persone, composto da meccanici e fabbri. Tra gli anni ‘60 e ‘70 il potenziamento dell’export, unito alla acquisizione e alla nascita di nuove società, ha permesso alla cooperativa di assumere le dimensioni di un gruppo internazionale³⁷. Oggi il gruppo vanta un fatturato al di sopra di 1,44 miliardi euro e un patrimonio netto di 668 milioni nel 2018.

Il presidente Paolo Mongardi afferma che il rapporto tra il Gruppo e le scuole sia molto importante. Infatti, secondo lui la direzione dell’azienda, sta proprio nel non far scappare i giovani, soprattutto quelli di talento. In particolare, il gruppo guarda al mondo giovanile sia nelle scuole superiori che nelle università. Questo avviene non solo attraverso le assunzioni, ma anche attraverso la formazione all’interno di SACMI. Infatti, il gruppo offre opportunità di alternanza scuola-lavoro, borse di studio, la possibilità di svolgere la tesi all’interno dell’azienda, di seguire percorsi di apprendistato professionalizzante o di alta formazione e di ricerca finalizzato al dottorato.

Proprio per favorire maggiormente l’incontro tra i giovani e l’impresa, tra le varie iniziative promosse, vi è la creazione nel 2017 di un portale web chiamato *CAREERS*, all’interno del quale possono essere immediatamente individuate le posizioni aperte, i percorsi di tesi da sviluppare in azienda ed è possibile

37 SACMI - Annual Report 2018, pp. 10-11.



inviare autocandidature.

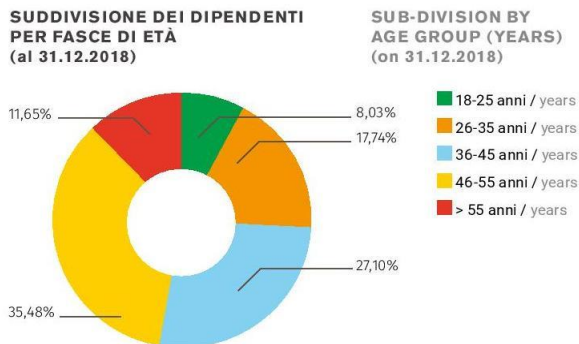


Figura 4

Oltre a questo, l'azienda si rivolge ai giovani anche in termini di assunzioni. I dipendenti nel mondo del gruppo SACMI sono ad oggi 4.515 e le persone impiegate nella sede di Imola sono 1.133, 1.045 delle quali con contratto a tempo indeterminato.

È da sottolineare come SACMI sia fortemente legata al territorio con l'intento di far crescere capitale umano nella regione in cui opera. Questo lo si può evincere anche dalla composizione dei dipendenti, 816 dei quali risiedono a Imola e nella provincia di Bologna e 298 in altre province dell'Emilia-Romagna e il 100% dei quali è di nazionalità italiana.

I nuovi assunti sono, per il 38% dei casi, operai e per il 57% impiegati. Tra questi il 20% è stato assunto con contratto a tempo determinato, il 63% con l'apprendistato, e il 17% a tempo indeterminato.

Per quanto concerne i giovani è da segnalare che i nuovi assunti negli ultimi anni sono generalmente persone al di sotto dei 30 anni di età e in generale l'età me-

dia dei dipendenti è molto bassa, in quanto il 53% rientrano in una fascia di età compresa tra i 18 e i 45 anni³⁸.

Per quanto riguarda il rapporto con l'estero, SACMI guarda fuori dall'Italia soprattutto in termini di produzione e di vendite. Infatti, la capogruppo è affiancata da 80 società di produzione, distribuzione e servizi dislocate in 30 paesi. Inoltre, i dati sui ricavi delle vendite e delle prestazioni nel 2018 provengono per l'83% dall'estero e per il 17% dall'Italia³⁹. Questa caratteristica dell'azienda porta, dal punto di vista del personale, ad avere specialisti disposti a lavorare temporaneamente nelle sedi distaccate e avere trasfertisti che si rechino all'estero per le vendite o per fornire assistenza.

Si può ben capire, quindi, che SACMI è un'impresa fortemente radicata nel territorio e aperta al mondo giovanile. L'interesse non è quello di avere persone che abbiano svolto esperienze particolare fuori dall'Italia, ma avere giovani locali che abbiano voglia di crescere ed essere formati all'interno della cooperativa. SACMI rappresenta un esempio perfetto del fatto che in Emilia-Romagna esistono realtà aperte al mondo giovanile, che sanno rispondere alla domanda di lavoro in modo da scoraggiare il più possibile la fuga di cervelli. Guardando alla sua realtà, il presidente Mongardi sostiene, infatti, che la fuga di cervelli nella regione non sia un fenomeno particolarmente legato ad un discorso economico, quanto ad un discorso culturale in cui fondamentali sono le opportunità offerte dalle scuole, che sempre di più invitano i giovani ad andare all'estero.

38 SACMI - *Annual Report 2018*, pp. 114-117.

39 *Ivi*, p.21.



6.2 CAMST

CAMST è una cooperativa leader nella ristorazione italiana, che si occupa di tutti i settori della ristorazione, sia collettiva che commerciale. La “Cooperativa Albergo Mensa Spettacolo Turismo” nasce nel 1945 a Bologna come attività di distribuzione di cibo e bevande nella stazione ferroviaria e negli stadi. Negli anni ‘50 iniziano le prime attività di ristorazione, che porteranno negli anni ‘60 alla nascita del primo ristorante self-service in Italia.

Nel 1973 inizia la distribuzione di cibo nelle scuole e negli anni ‘90 nasce il Gruppo CAMST, che oggi partecipa a più di 20 società. Gli ultimi anni hanno segnato dei cambiamenti importanti all’interno del Gruppo. Infatti, nel 2010 viene inaugurato il Centro Distributivo, una struttura grande 23.000 metri quadrati, che ha come scopo lo stoccaggio e la distribuzione dei prodotti alimentari. Nel 2016 vengono ampliati i servizi e inizia lo sviluppo di CAMST all’estero. Nel 2017 il Gruppo produce 130 milioni di pasti l’anno con un bilancio aggregato che ammonta a 748 milioni di euro⁴⁰.

Secondo Ifigenia Papastavru, assistente alla direzione della sede di Imola, lavorare in CAMST significa avere un posto sicuro e tranquillo e i dati lo confermano. Infatti, nel territorio italiano si possono contare 12.508 dipendenti, di cui 11.567 con contratto a tempo indeterminato, in costante aumento ogni anno. I profili più ricercati sono cuochi e camerieri, ma anche dietisti e tecnologi alimentari.

La domanda di giovani è principalmente per i ruoli

40 <http://www.camst.it/gruppo-camst>

impiegatizi e per il personale operativo. Dei 978 impiegati 164 hanno un'età inferiore ai 35 anni, mentre dei 10.435 operai se ne contano 732⁴¹. Il fatto che sul totale dei dipendenti non vi siano molti giovani non è dovuto ad una chiusura dell'impresa, quanto ad altre cause di natura culturale.

Sempre Papastavru afferma, infatti, che un giovane uscito dalla scuola alberghiera ha aspirazioni, vuole creare o fondare un'attività propria. Sono generalmente le persone di mezz'età che vogliono lavorare in CAMST, dal momento che certamente significa avere un impiego più standardizzato e ripetitivo rispetto al lavoro in un ristorante, ma vuol dire anche avere degli orari di lavoro definiti e una maggiore tranquillità nei ritmi di lavoro. Per questi motivi è frequente, secondo Papastavru, che giovani che hanno lavorato per CAMST tornino a distanza di anni, stanchi della vita della ristorazione o perché non più in grado di gestire una propria attività.

In ogni caso la domanda di lavoro proveniente dai giovani è aumentata notevolmente prima e dopo la crisi economica. Se prima circa una persona su dieci faceva domanda in CAMST una volta uscita dalla scuola alberghiera, oggi sono circa otto su dieci.

Uno strumento utilizzato da CAMST per avvicinarsi ai giovani è il tirocinio. Vengono offerti due tipi di percorsi:

- il tirocinio curricolare, rivolto a chi desidera essere formato nell'impresa dopo aver completato il proprio iter di studio;
- il tirocinio extracurricolare, promosso dagli enti

41 Sul sentiero della sostenibilità - CAMST Bilancio sociale 2018, pp. 94-99.



di formazioni regionali e rivolti ai disoccupati e agli inoccupati, al fine di aumentare la competitività sul mercato del lavoro. Infine, per quanto riguarda i ragazzi delle scuole superiori, CAMST prevede anche percorsi di alternanza scuola-lavoro.

A partire dal 2016 per rispondere alle sempre maggiori sfide lanciate prima di tutto dalla crisi, CAMST decide di espandersi e cercare nuove strategie di internazionalizzazione. È così che la capogruppo partecipa oggi di tre società, nelle quali sono occupati 3.374 dipendenti: Claus Tingstrøm A/S in Danimarca, partecipata per l'80%; Gruppo L & D in Germania, partecipato per il 63%; Arcasa S.L. in Spagna, posseduta al 30%⁴². In un primo momento in queste società viene mandato personale specializzato dall'Italia per impostare il lavoro e successivamente si cerca di muoversi con dipendenti locali.

Anche CAMST è, in definitiva, un esempio di realtà solida e radicate nel territorio. Si tratta di un'impresa non interessata a curriculum particolarmente ricchi, che eventualmente vantino esperienze all'estero. Si cerca, invece, di selezionare i migliori attraverso periodi di prova prima dell'assunzione, in modo da valutare sul campo le qualità di un possibile dipendente.

Come si è visto questa è una realtà aperta al mondo giovanile, anche se spesso sono i giovani a non essere interessati a un posto di lavoro a contratto a tempo indeterminato in CAMST. Questo avviene oltre che per i

⁴² *Ivi*, pp. 48-49.

motivi sopra elencati, secondo Papastavru, anche a causa dell'aspetto economico. Infatti, in altri paesi europei gli stipendi sono generalmente più alti e questo, più che la mancanza di posti di lavoro, è un elemento che porta molti giovani ad emigrare.

6.3 MONTINI

MONTINI è un'azienda con sede a Cotignola che si occupa di progettazione, produzione, commercializzazione e servizi di carrelli elevatori elettrici. Essendo fortemente ancorata al territorio questa realtà oltre alla produzione propria genera e sostiene l'indotto di piccole realtà artigianali locali. In particolare, caratterizzano la produzione MONTINI:

- Tecnologie all'avanguardia e una costante innovazione;
- Una gamma di prodotti speciali (da 1200 kg a 18000 kg di portata), che soddisfano ogni esigenza di stoccaggio industriale e successiva movimentazione nei settori più impegnativi e specifici del mercato;
- Servizi innovativi e di qualità;
- Una capillare rete di vendita e assistenza presente in Italia ed all'estero.

La società venne fondata dai fratelli Montini nel 1960 con la produzione dei primi carrelli elevatori diesel da 3000 a 10000 kg di portata. Nel 1965 la produzione si rivolse soprattutto verso le esigenze del settore ortofrutticolo costruendo i primi carrelli elevatori elettrici, che diedero un notevole impulso allo sviluppo ed alla crescita della società. Oggi il gruppo MONTINI conta 50

dipendenti e due società in Italia: "MONTINI di Garotti Francesco & C. s.n.c.", che produce e commercializza il prodotto in Italia e all'estero; "GM di Garotti Francesco & C. s.n.c.", si occupa della commercializzazione e del servizio assistenza tecnica dei carrelli elevatori nelle province di Ravenna e Forlì-Cesena.

Il presidente Francesco Garotti riguardo al fenomeno della fuga di cervelli ha una posizione molto decisa, in quanto ammette che per alcuni settori, come la ricerca, il fenomeno sia reale e quindi i giovani si spostano per mancanza di opportunità nella penisola. Tuttavia, Garotti ritiene anche che, almeno per quanto riguarda l'Emilia-Romagna, le aziende siano aperte e desiderose di avere cervelli tra i propri dipendenti. La MONTINI sarebbe la prima, dal momento che cerca occasioni di collaborare con i giovani e soprattutto è desiderosa di assumere persone che abbiano inventiva, entusiasmo e voglia di portare innovazione e crescita nella società. Riguardo quest'ultimo punto Garotti afferma che per la sua società non è importante che qualcuno abbia un curriculum chissà quanto ricco o il 110 e lode all'università, quanto quella fantasia in più, che insieme alla voglia di mettersi in gioco, portano beneficio all'azienda. In modo provocatorio Garotti afferma: "Se ci sono dei cervelli, che si identifichino! Noi siamo pronti ad assumerli."

Dalle parole di Garotti si deduce che per la MONTINI l'aver svolto un periodo di lavoro fuori dall'Italia non è un aspetto così determinante al momento di un'assunzione. Questo nonostante il 40% del prodotto della società provenga dal mercato estero, in particolare da Germania, Francia, Belgio, Danimarca e Olanda.

Sempre Francesco Garotti conclude che la fuga di cervelli in alcuni settori è legata alla voglia di evadere dei giovani. Questi si fanno attirare dai social network e da quello che sentono in giro, senza verificare se il proprio territorio offre opportunità interessanti. E partendo da queste basi, la cosa più grave è quindi che in molti casi i giovani non vogliono andare fuori dall'Italia spinti dall'entusiasmo di far parte di una particolare realtà aziendale o per il desiderio di esportare le proprie idee, piuttosto sono animati dal semplice desiderio di fare esperienze in altri paesi.

6.4 HERA

Il Gruppo Hera è una società multiutility, che offre la gestione sostenibile di servizi pubblici in 349 comuni distribuiti in cinque regioni italiane (Emilia-Romagna, Veneto, Friuli Venezia-Giulia, Marche e Toscana), in cui risiedono circa 4,4 milioni di cittadini. L'azienda fornisce servizi energetici, idrici e ambientali a cittadini e imprese⁴³.

Hera nasce a Bologna nel 2002, in seguito alla fusione di undici aziende, che operavano nel settore dei servizi al cittadino. Nel 2003 viene quotata nella Borsa di Milano. Negli anni successivi acquisisce e si fonde con altre imprese del territorio emiliano-romagnolo, come il Centro Ecologico di Ravenna, Agea S.p.A. di Ferrara, Meta S.p.A. di Modena, partecipa in Aspes Multiservizi di Pesaro e l'elenco potrebbe continuare. Nel 2005 per rispondere allo sviluppo del Gruppo, inizia la procedura di emissione sul mercato internazionale di un Bond

43 HERA - Bilancio di Sostenibilità 2018, p. 6.



per un valore compreso tra i 400 e i 500 milioni di euro. Nel 2009 nasce HERA Ambiente, oggi leader italiano nel trattamento dei rifiuti⁴⁴.

La multiutility nel 2019 fa il suo ingresso nell'indice di Borsa FTSE MIB, il principale indice di Borsa Italiana, che include i 40 maggiori titoli di Piazza Affari per capitalizzazione, liquidità e volume di scambi. Nel 2018 chiude il bilancio con un totale di 6,13 miliardi e un utile netto di 296,60 milioni di euro⁴⁵.

Claudia Fioroni, responsabile per la gestione del personale di HERA Ambiente, sottolinea che il gruppo è molto aperto nei confronti dei giovani e in particolare ai giovani del territorio. Sicuramente il Gruppo si pone come un grande bacino di posti di lavoro per la regione Emilia-Romagna. Infatti, prendendo in esame i dati ciò che emerge è che gli impiegati nel 2018 sono in totale 8.777, dei quali 8.622 con contratto di lavoro a tempo indeterminato⁴⁶. Nelle assunzioni si cerca di favorire fortemente l'inserimento dei giovani. Basti pensare che nel 2017 sono stati assunti 284 nuovi dipendenti e tra questi 111 erano di età inferiore ai 30 anni⁴⁷.

Ma come si può immaginare l'apertura verso il mondo giovanile non si manifesta solo attraverso le nuove assunzioni, ma anche con politiche attive di promozione, che partono dalla formazione. Nel dettaglio:

44 https://www.gruppohera.it/gruppo/chi_siamo/storia/timeline/

45 https://www.gruppohera.it/gruppo/investor_relations/bilanci_presentazioni/be2018/

46 HERA - *Bilancio di Sostenibilità 2018*, p. 84.

47 https://www.gruppohera.it/gruppo/responsabilita_sociale/vedo_hera/impegno_hera_valore_condiviso/pagina35-4250.html

- Hera Educational, ovvero un “modello di gestione dei percorsi di alternanza scuola-lavoro, basato sull’integrazione tra competenze aziendali e scolastiche. Sono stati attivati 212 stage lavorativi tra il 2016 e il 2018”⁴⁸.
- Visite degli impianti, anche virtuali, rivolti alle scuole del territorio, col fine di stimolare le nuove generazioni alle tematiche ambientali⁴⁹.
- HerAcademy, un progetto che permette al Gruppo di sostenere la formazione attraverso workshop, incentivi alla ricerca e progetti di sviluppo. Attraverso questa iniziativa HERA ha convenzioni con le principali università del territorio emiliano-romagnolo e, quindi, l’Università di Bologna, l’Università di Modena e Reggio Emilia e l’Università di Ferrara, prevedendo incentivi per la formazione di laureandi e neolaureati, anche attraverso l’assegnazione di borse di studio della durata di sei mesi⁵⁰.
- Infine, “il Gruppo, inoltre, collabora attivamente con alcune business school come Bologna Business School (Bbs), il Consorzio Mib School of Management di Trieste, l’Istituto Adriano Olivetti (Istao), il Mip Politecnico di Milano e il Centro Studi e Ricerche Safe. Partecipa anche al comitato scientifico di Assoknowledge-Confindustria Servizi Innovativi e Tecnologici”⁵¹.

48 HERA - Bilancio di Sostenibilità 2018, p. 51

49 *Ivi*, p. 57

50 *Ivi*, 91

51 *Ibid.*



Per quanto riguarda il rapporto con l'estero, ovviamente per HERA vale un discorso a parte rispetto alle imprese prese in esame in precedenza. Infatti, il Gruppo HERA offre servizi esclusivamente in Italia e, come spiega la signora Fioroni, fino a pochi anni fa anche tutti gli impianti erano localizzati nella penisola. Oggi invece HERA possiede anche impianti all'estero e questo porta il gruppo ad apprezzare i giovani che hanno svolto periodi di lavoro fuori dall'Italia, anche solo tramite il programma Erasmus. Fioroni afferma infatti: «un'esperienza all'estero è apprezzata in quanto viene vista come un elemento di apertura mentale e capacità di adattamento dei giovani. Spesso da loro un qualcosa in più».

Infine, anche per Fioroni se si guarda all'Emilia-Romagna, non si può certo dire che la fuga di cervelli sia obbligata dalla mancanza di lavoro, ma sia causata da altri fattori volontari. In qualità di responsabile della gestione del personale, Fioroni ritiene che, almeno per quanto riguarda il Gruppo HERA, i giovani sono cercati e sostenuti.

Conclusioni

È stato tratteggiato un quadro del fenomeno della fuga di cervelli in Emilia-Romagna, cercando di analizzare più punti di vista: ciò che dicono i dati, l'opinione di alcune imprese del territorio e l'esperienza diretta di alcuni cervelli in fuga. Come si è detto più volte si tratta di una ricerca di tipo qualitativo e dunque non esaustiva.

In particolare, prima di tutto è stato presentato un quadro reale del fenomeno, presentando dati sia dal punto di vista nazionale che della Regione Emilia-Romagna. Dopo aver chiarito che la fuga di cervelli esiste, si è cercato di capire se sia giustificata oppure se i motivi che stanno dietro all'emigrazione di migliaia di italiani siano altri.

A tal proposito è stato offerto un quadro delle strategie messe in campo dalla regione Emilia-Romagna per "tenersi" i propri talenti. Sono stati passati in rassegna i principali istituti di formazione della regione e il sistema della formazione professionale. Nel presentarli ci si è focalizzati su due aspetti: in che modo gli istituti di formazione regionale aiutano i giovani nell'inserimento lavorativo e se tali istituti offrono opportunità di lavoro verso l'estero, che inducono poi i cervelli a fuggire.

In seguito, si è entrati ulteriormente dentro la questione attraverso un dialogo con quelli che, se si parla di fuga di cervelli sono gli attori principali, ovvero le imprese del territorio e i giovani in fuga. Le prime infatti giocano un ruolo da protagonista, essendo le realtà

che possono evitare l'emigrazione non solo fuori dall'Italia, ma anche verso le altre regioni italiane. Sono state analizzate quattro imprese importanti nella regione (SACMI, CAMST, MONTINI e HERA), focalizzandosi principalmente su due aspetti: il rapporto con i giovani e come esse guardano all'estero, sia in termini di rapporti economici, sia cercando di capire se essere stato all'estero sia un elemento importante all'interno del curriculum dei giovani.

Successivamente la parola è stata passata ad alcuni giovani emiliano-romagnoli che hanno svolto esperienze lavorative sia in Italia che all'estero. Alcuni di questi sono tutt'ora cervelli in fuga, altri invece sono tornati e attualmente lavorano in Italia. Questi giovani sono stati intervistati attraverso domande strutturate, con l'obiettivo di mettere in evidenza le differenze tra l'Italia e gli altri paesi, le motivazioni che li hanno portati a fuggire e un'opinione personale sul fenomeno.

Analizzando i risultati ottenuti viene riconfermata la tesi iniziale, ovvero che la fuga di cervelli in Emilia-Romagna è dettata dalla volontà e non si configura pertanto come una scelta obbligata. Tutte gli intervistati hanno infatti affermato che la decisione di spostarsi è stata una scelta presa per fare nuove esperienze, arricchire il proprio curriculum o avere condizioni di lavoro migliori.

D'altro canto, questo è confermato anche dalle quattro imprese intervistate che si sono dichiarate molto aperte ai giovani cervelli del territorio. Alcuni dei giovani esaminati hanno anche sottolineato come nel proprio ambito il lavoro si potrebbe trovare senza problemi anche in Italia.



Un aspetto che bisogna tenere presente è anche il fatto che tutti gli intervistati hanno ritenuto l'esperienza all'estero migliore rispetto a quella italiana, soprattutto per quanto concerne il rapporto delle imprese con i giovani. Questo non può certo lasciare indifferenti e potrebbe portare ad affermare che, seppur la fuga di cervelli è volontaria, rimanere in Italia si presenta come una prospettiva decisamente peggiore all'emigrazione.

Un altro aspetto estremamente interessante che è emerso è la discrepanza tra le opinioni dei soggetti presi in esame e delle imprese del territorio, quando si parla dell'importanza o meno di un'esperienza di lavoro all'estero nel curriculum di un giovane. Infatti, i giovani presi in esami concordano praticamente tutti sul fatto che un'esperienza all'estero sia ben vista e valutata da un'impresa italiana. Tuttavia, le quattro imprese intervistate non si dichiarano particolarmente interessate a quest'aspetto, preferendo invece altri elementi come l'inventiva e la motivazione.

Con questo non si vuole affermare che in Italia non ci siano aziende interessate ad avere tra i propri dipendenti giovani che vantino esperienze in altri paesi nel proprio curriculum. Soprattutto se si parla di ambiti come quello bancario, finanziario o di imprese fortemente internazionalizzate come le multinazionali, probabilmente tali esperienze vengono viste di buon occhio e possono fare la differenza. Ciò detto, è comunque interessante notare che i giovani probabilmente sono molto influenzati dai media e dai preconcetti e quindi, a prescindere, pensano che uscire per un periodo dall'Italia sia qualcosa di estremamente positivo, quando, invece, in molti casi non è così.

Attraverso questa ricerca qualitativa è stato sviluppato un aspetto importante dell'ampio fenomeno della fuga dei cervelli, ovvero quali sono le cause e le modalità in Emilia-Romagna per quanto riguarda il mondo delle imprese.

Il tema potrebbe essere ampliato, per esempio, guardando ad altri settori oltre a quello aziendale, per verificare se i risultati ottenuti sono differenti da quelli presentati in questa ricerca. Potrebbe essere interessante guardare il fenomeno nel mondo delle libere professioni o in alcuni settori specifici, in cui generalmente si ritiene che l'Italia sia debole, come la ricerca e l'istruzione.

Per il momento non si può far altro che concordare con Bauman e ritenere che viviamo in una società liquida e la fuga di cervelli ne è una conseguenza.



Bibliografia e sitografia

- Agenzia Giornalistica Italiana, <https://www.agi.it/>
- CAMST, <http://www.camst.it/>
- Cefal, <http://www.cefal.it/>
- Doppiozero, <https://www.doppiozero.com/>
- European Commission Forecast, https://ec.europa.eu/economy_finance/forecasts/2019/autumn/ecfin_forecast_autumn_2019_it_en.pdf
- Global Governance Programme, <https://globalgovernanceprogramme.eui.eu/>
- HERA, <https://www.gruppohera.it>
- HERA – Bilancio di sostenibilità 2018, https://www.gruppohera.it/gruppo/responsabilita_sociale/bs/wp-content/uploads/2019/04/Bilancio-di-sostenibilit%C3%A0-2018.pdf
- Il Buon Senso, <https://www.ilbuonsenso.net/>
- Il Fatto Quotidiano, <https://www.ilfattoquotidiano.it/>
- INDIRE, <http://www.indire.it>
- Irecoop, <https://www.irecoop.it/>
- ISIA Faenza, <https://isiafaenza.it/>
- Istat, <https://www.istat.it/>
- ITS – Rete regioale di istituti tecnici superiori, <https://itsemiliaromagna.it/>
- La Repubblica, <https://www.repubblica.it/>
- La Repubblica Bologna, <https://bologna.repubblica.it/>

- Mobilità interna e migrazioni internazionali della popolazione residente,
- <https://www.istat.it/it/files/2018/12/Report-Migrazioni-Anno-2017.pdf>
- Regione Emilia-Romagna,
- <http://formazionelavoro.regione.emilia-romagna.it/>
- SACMI - Annual Report 2018, [http://shared-content.sacmi.com/sharedcontent/media/Documents/Corporate/catalogue/SAF_AnnualReport2018_\(IT,-EN\).pdf](http://shared-content.sacmi.com/sharedcontent/media/Documents/Corporate/catalogue/SAF_AnnualReport2018_(IT,-EN).pdf)
- Scuola Angelo Pescarini, <https://scuolapescarini.com/>
- Sul sentiero della sostenibilità - CAMST Bilancio sociale 2018, <http://www.camst.it/bilancio-sociale>
- Università di Bologna, <https://unibo.it/>
- XXI Indagine Profilo dei Laureati 2018, https://www.almalaurea.it/sites/almalaurea.it/files/docs/universita/profilo/profilo2019/sintesi_rapporto2019_almalaurea_profilo.pdf

