

Città e Provincia

Cervelli in fuga ma con l'elastico quattro su dieci ritornano a casa

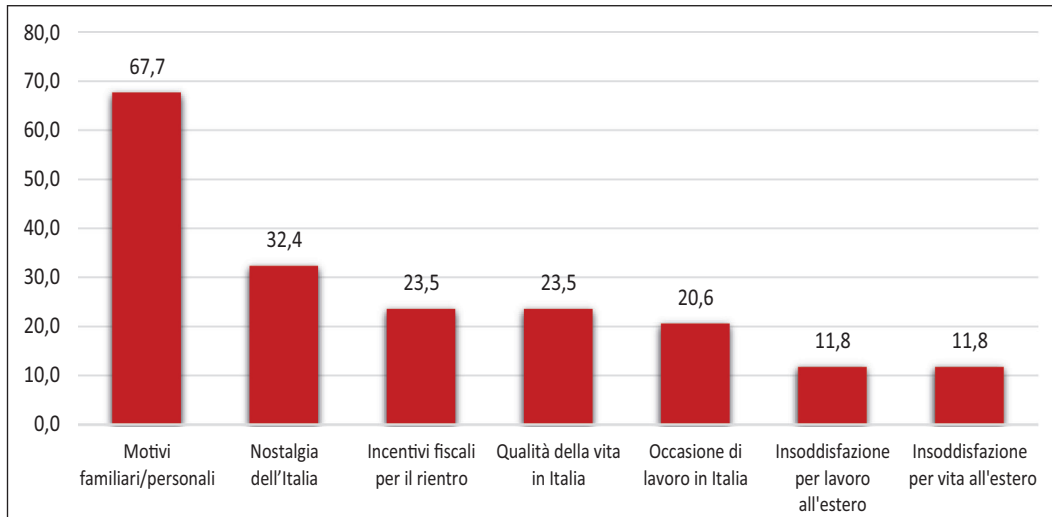
Negli ultimi cinque anni su 1.198 piacentini tra i 18 e i 39 anni andati all'estero, 520 sono rientrati. Il focus dei Consulenti del Lavoro

Federico Frighi

PIACENZA

● Negli ultimi cinque anni oltre quattro giovani su dieci tra quelli che hanno lasciato la provincia di Piacenza per trasferirsi all'estero hanno poi deciso di tornare. Un dato superiore alla media nazionale e regionale. È quanto emerge dal focus della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro dedicato al fenomeno dei rimpatri giovanili. Tra il 2021 e il 2025 dalla provincia di Piacenza sono partiti verso l'estero 1.198 giovani italiani tra i 18 e i 39 anni, mentre 520 hanno effettuato il percorso inverso riportando la residenza nel territorio piacentino. In termini percentuali significa 43,4 rientri ogni 100 espatri, un valore superiore sia alla media italiana di 39,8 sia a quella dell'Emilia-Romagna, pari a 40,3. Si tratta di un indicatore che racconta una realtà diversa rispetto alla narrazione tradizionale della fu-

ga dei giovani. Piacenza continua certamente a perdere una parte della propria popolazione più giovane, ma riesce contemporaneamente a recuperare una quota significativa di chi aveva scelto di fare un'esperienza all'estero per studio o lavoro. Il dato piacentino supera quello di importanti province italiane e risulta in linea con territori economicamente forti come Parma, che registra 43,5 rientri ogni 100 partenze, mentre supera la media dell'intera Emilia-Romagna. Bologna si attesta a 44,2, Ravenna a 40,4 e Modena a 38,5. Se però si guarda ai numeri assoluti emerge anche l'altra faccia della medaglia. 1.520 rimpatri registrati nel quinquennio 2021-2025 sono quasi identici ai 519 del periodo precedente. L'aumento è stato infatti dello 0,2%, una sostanziale stagnazione che contrasta con il trend nazionale. Mentre in tutta Italia i rientri di giovani dall'estero sono cresciuti del 32,9% rispetto al quin-



Le motivazioni del rientro in Italia (in valori percentuali) FONTE FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO

quennio precedente, e in Emilia-Romagna del 28,7%, Piacenza è rimasta praticamente ferma. A livello nazionale il fenomeno sta assumendo dimensioni sempre più consistenti. Tra il 2021 e il 2025 sono stati oltre 129 mila i giovani italiani rientrati dall'estero. Nel quinquennio 2011-2015 erano poco più di 51 mila, saliti poi a circa 97 mila nel periodo successivo. Il numero dei rientri è quindi più che raddoppiato nell'arco di quindici anni. Ancora più significativo è il rapporto tra ritorni e partenze. A livello ita-

liano i rimpatri erano pari a 26 ogni 100 espatri nel periodo 2011-2015; sono diventati 31 nel quinquennio successivo e hanno raggiunto quota 40 nell'ultimo periodo esaminato. Proprio in questo contesto si colloca il dato di Piacenza, che con 43,4 rientri ogni 100 partenze si posiziona sopra la media nazionale. Lo studio mette inoltre in discussione l'idea che i giovani tornino esclusivamente per motivi economici. La maggioranza indica come principale ragione del rimpatri aspetti familiari e personali. Il 67,7%

cita infatti il desiderio di riavvicinarsi agli affetti, mentre il 32,4% parla di nostalgia dell'Italia. Solo successivamente compaiono motivazioni legate alle opportunità professionali o agli incentivi fiscali. Chi torna valuta positivamente soprattutto la qualità della vita. Tre giovani su quattro ritengono che in Italia sia migliore o equivalente rispetto all'estero la possibilità di conciliare lavoro e vita privata. Seguono il clima lavorativo, le tutele per i dipendenti e i benefici aziendali. Più critico, invece, il giudizio sugli sti-

pendi, che continuano a rappresentare il principale punto di forza dei Paesi esteri. Accanto alla dimensione affettiva emerge con forza quella della qualità della vita e del benessere personale. La scelta del luogo in cui vivere non sembra essere valutata esclusivamente sulla base delle prospettive di reddito e carriera, ma attraverso un bilancio più ampio, nel quale entrano la serenità personale, le relazioni, la vicinanza agli affetti, la disponibilità di tempo e lo stile di vita. Il rientro può quindi risultare desiderabile anche quando implica un compromesso sul piano economico o professionale. In questo senso è significativo che, tra quanti rientrano, meno della metà (48,5%) disponga già di un lavoro, mentre il 37,1% dichiara di averlo trovato solo dopo il ritorno in Italia. La quota restante non lavora perché impegnata nello studio o in attività di assistenza, oppure perché ancora alla ricerca di un'occupazione. Qui a lato abbiamo sentito, come piccolo campione, tre laureati all'Università Cattolica del Sacro Cuore nell'ateneo di Piacenza. Tre esperienze che evidenziano come il focus della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro fotografi in maniera reale la situazione.

In Emilia-Romagna è il 28,7%

In tutta la regione Emilia-Romagna il rientro dei giovani negli ultimi cinque anni rispetto ai precedenti è aumentato del 28,7%

In tutta Italia cresciuti del 32,9%

A livello nazionale i rientri dei giovani negli ultimi cinque anni rispetto ai precedenti sono cresciuti del 32,9%

«Sono in Italia ma fuori c'è più meritocrazia»

Laureato in Cattolica, lavora a Milano ma il suo sogno è tornare Oltre Oceano

PIACENZA

● Oggi come oggi è tornato in Italia dopo le esperienze di studio all'estero. Ma il suo obiettivo è di lavorare fuori. «Espatriare non per scappare ma perché all'estero le condizioni di lavoro sono migliori e c'è più meritocrazia, soprattutto con i giovani». A pensarla così è Francesco Stuaenghi, 27 anni, di Fano, laureato in General Management, grazie al percorso con l'Università Cattolica di Piacenza. Nel 2024 è stato a Boston al Summer Program per tre mesi, poi nel 2025 a San Francisco al Silicon Valley Immersion Program, partecipando a lezioni e visite alle aziende della Silicon Valley. Nell'estate 2025 ancora a San Francisco per tre mesi. Infine un periodo a Barcellona, lavorando con una start up. Oggi è a Milano in una società di



Francesco Stuaenghi

consulenza all'interno di un programma che prevede tre mansioni differenti suddivise in turni di sei mesi in un anno e mezzo di tempo. Un'opportunità di conoscere quanto più possibile della realtà per avere una mente più ampia. Lavora dunque in Italia ma il suo obiettivo è di espatriare dall'altra parte dell'Oceano, negli Stati Uniti. «Mi piace molto stare all'estero, avere la possibilità di parlare inglese e di conoscere nuove culture - confida -. E' per quello che sono poi andato a Barcellona. Sono in Italia solo perché questa realtà per cui lavoro a Milano mi ha dato l'opportunità di for-

marmi. Ma l'obiettivo è quello di tornare fuori». Espatriare ma non per scappare, ci tiene a dire: «Perché viene naturale, paragonando le condizioni di lavoro che ci sono all'estero e quelle in Italia. Appena si esce si scopre che noi siamo abbastanza indietro, meritocrazia compresa. Se uno ha spirito di adattabilità e vuole sperimentare, penso che sia naturale partire». **fr.**

«Lussemburgo batte Milano ma ritornerò»

Per la stessa posizione in Italia 1.600 euro mensili, all'estero sono 3.300

PIACENZA

● Anche Greta Bonet, 22 anni, originaria dell'Oltrepò Pavese, è tornata in Italia dopo gli studi all'estero ma solo per una parentesi. Il suo obiettivo è quello di tornare definitivamente, un giorno, quando ci sarà l'occasione. «Il problema - i giovani lo ammettono candidamente - è che per le condizioni economiche del nostro Paese mi conviene stare all'estero». Con la Cattolica di Piacenza ha ottenuto il Double Degree International Management 2024-26 a Reims, in Francia, poi ha partecipato al Summer Program LSE 2025, uno stage a PWC Lussemburgo per sei mesi ed ora sta per tornare di nuovo in Lussemburgo. Poi si iscriverà a Global business management.



Greta Bonet

«Dopo gli studi all'estero volevo tornare in Italia - spiega - motivo per cui ho sostenuto colloqui di lavoro sia in Italia sia in Lussemburgo, dove già mi trovavo. La stessa posizione mi è stata offerta sia a Milano sia in Lussemburgo ma in Lussemburgo lo stipendio era raddoppiato e molto meglio bilanciato con il costo della vita rispetto a Milano». A ottobre entrerà in una azienda multinazionale che si occupa di revisione dei conti. «In Italia hai un contratto triennale di apprendistato con uno stipendio di 1.600 euro mensili. In Lussemburgo l'entry level da appena laureato è di 3.300 euro mensili. La differenza è questa - è pragmatica Greta -. E a Milano l'affitto di una stanza costa tra gli 800 e i 1000 euro mensili, mentre in Lussemburgo tra i mille e i 1.200. Là i trasporti sono poi gratuiti e gli stipendi sono bilanciati al costo dell'inflazione». **fr.**

«Sono rimasta qui le mie radici la mia famiglia»

Valentina Maffoni aveva pensato per un attimo di fermarsi a lavorare a Madrid

PIACENZA

● Valentina Maffoni, 24 anni, laureata in Global Business Management alla Cattolica di Piacenza, è stata per sei mesi di Erasmus a Madrid, poi la Summer Program alla London School of Economics (2024) e il Silicon Valley Immersion Program (2025) a San Francisco, negli Stati Uniti. Dopo la laurea, ha deciso di iniziare la sua carriera in Italia (a Milano) perché «ha trovato un'opportunità stimolante» ma anche perché, stando all'estero, ha compreso quanto siano importanti le sue radici, il collante con la sua famiglia (Valentina ha origini cremonesi). «Le esperienze all'estero formano le persone anche dal punto di vista personale, oltre che da quello professionale, oltre che da quello professionale - è convinta -. Mi hanno tra-



Valentina Maffoni

smissato un bagaglio di competenze che mi ha fatto capire quale era la strada che volevo intraprendere, non solo punto di vista lavorativo». Ammette che mentre era a Madrid un pensiero di rimanere in Spagna lo ha fatto: «Sì, mi è venuto in mente di fermarmi. E' il posto dove mi sono ambientata di più e con un'opportunità di avere uno stage». Poi ha svoltato. Per due motivi: «Ho avuto una opportunità di lavoro - tramite la Cattolica di Piacenza - molto allineata alle mie ambizioni». Oggi è a Milano con un contratto di apprendistato ancora per un anno prima della sua trasformazione. Ma anche per tornare nei luoghi di origine. «Un fattore che ho considerato anche per la mia tranquillità emotiva - spiega -. L'Italia, poi, ti dà un senso di appartenenza e di gruppo che tante altre culture non hanno. Con persone che ci tengono a te anche dal punto di vista non professionale. All'estero è più complicato». **fr.**

L'ANALISI

La Vig per i giovani punto di partenza non di arrivo

Luciano Monti
Docente di Politiche dell'Unione europea
Docente di Sustainable Project Design & Management
Co-Direttore Joint Master in European Cultural Governance SoG-CIFE
Responsabile fondi UE SoG Policy Institute

● Sono sempre di più i comuni italiani che introducono nella propria programmazione triennale la Va-

lutazione di Impatto Generazionale (VIG), con l'obiettivo di assicurare che un numero sempre maggiore di giovani cittadini possa beneficiare dei loro interventi, anche se non esclusivamente rivolti a questi ultimi nell'ambito del lavoro, dell'educazione, dell'inclusione sociale e del benessere. Si scoprono allora progetti sulla mobilità, dell'housing sociale, sulla promozione dell'economia locale e dell'ar-

tigianato e sulla cultura che, se orientati a una prospettiva giovanile (la Youth Perspective europea) possono rendere più attraente la comunità locale per le nuove generazioni. Ad approfittare di questo strumento anche molte città emiliane tra le quali Piacenza tra le prime a promuovere anche la piattaforma di discussione e confronto con le associazioni giovanili del territorio grazie alla istituzione della Rete Giovani "Next Generation Piacenza". Questo vero e proprio "rinascimento" dei comuni, i primi ad essere colpiti dallo spopolamento e dalla fuga dei cervelli, aveva indotto l'Anici, dopo una fase di test, a pubblicare nel marzo 2025 le prime Linee Guida dedicate alla attuazione della VIG per i Documenti Unici di Programmazione e ad organizzare con l'Osservatorio Politiche Giovanili della Fondazione RIES laboratori e

incontri in numerose città italiane (Piacenza ha ospitato quello dedicato alle città dell'Emilia Romagna, della Toscana e del Veneto), con l'obiettivo di promuovere lo strumento non solo nei grandi centri ma anche in quelli minori, paradossalmente i più colpiti dai fenomeni sopra ricordati. Questa corsa all'adozione della VIG a livello locale se da un lato dimostra finalmente una promettente e concreta attenzione verso i giovani, dall'altro mette in risalto due possibili rischi. Il primo è quello che l'attribuzione della bandiera verde della misura generazionale (destinata esclusivamente agli under 35) e la bandiera arancione della misura potenzialmente generazionale (che impatta per almeno un quarto dei beneficiari sui giovani) si trasformino presto in un mero strumento burocratico fine a sé stesso.

Il secondo rischio è quello che si generi confusione con il provvedimento adottato a livello nazionale con la Legge n.167 del 10 novembre 2025 per la valutazione di impatto sui giovani mediante l'analisi di impatto della Regolamentazione (AIR). Quest'ultima si rivolge ai provvedimenti legislativi, valuta solo l'impatto ambientale e sociale e non quello economico dei provvedimenti e riguarda sia le giovani attuali generazioni che le future. Alla luce di ciò l'Associazione dei comuni italiani ha voluto in questi giorni adottare le nuove linee guida che senza modificare l'apparato tecnico scientifico della VIG fanno chiarezza sui due versanti. Sul primo aspetto si è voluto ribadire come la VIG comunale non sia un punto di arrivo ma un punto di partenza per l'attivazione di un processo di partecipazione democra-

tica dei giovani della comunità, mediante consultazione periodiche e strutturate con le istanze giovanili e il coinvolgimento dei giovani agenti per il cambiamento prendendo a modello proprio le prime esperienze di Parma e Piacenza. Sul secondo punto si è voluto "semplificare" il percorso di valutazione per i comuni più piccoli, senza con questo rinunciare all'impatto economico dei provvedimenti non considerati nella valutazione nazionale. Non si tratta certo di mera solidarietà verso una fascia della popolazione che dobbiamo smettere di considerare "debole" o "da includere" ma di un investimento sul futuro delle nostre comunità locali e molte amministrazioni lo hanno capito adottando proprio la VIG e dialogando con le associazioni giovanili del loro territorio.

Luca Quintavalla
Presidente Commissione II "Politiche economiche" Assemblea legislativa Regione Emilia-Romagna

Nell'ultimo rapporto "Giovani Expat. Come farli tornare", il Consiglio nazionale economia e lavoro (Cnel) cita come esempio virtuoso la strategia messa in atto dalla Regione Emilia-Romagna per trattenere e attrarre i talenti. A livello nazionale, il dato che emerge è preoccupante: tra il 2011 e il 2024, secondo la statistica elaborata dal Cnel, l'Italia ha "perso" 441 mila giovani tra i 18 e i 34 anni. Solo nel 2024 ne sono espatriati ben 61 mila. Per ogni coetaneo che arriva da un'economia avanzata partono più di 14 giovani italiani, mentre nelle altre grandi nazioni europee il rapporto è all'incirca paritario. I nostri giovani dichiarano di aver lasciato l'Italia principalmente per motivi salariali: le basse retribuzioni sono estremamente rilevanti per quattro intervistati su cinque. E poi le opportunità di lavoro adeguate al proprio profilo, il merito, la conciliazione vita-lavoro, alloggi accessibili e servizi pubblici efficienti: tutte esigenze che i giovani italiani vanno a ricercare altrove, perché il nostro paese non è in grado

di assicurarci. Così l'Italia, in un'epoca già critica a causa della denatalità, risulta ancor più penalizzata sotto il profilo della forza lavoro qualificata. È proprio qui che il rapporto individua nell'Emilia-Romagna un'esperienza particolarmente interessante, definendo "pionieristico" l'approccio adottato dalla nostra Regione. Abbiamo compreso da tempo che per attrarre o far tornare un giovane non basta offrirgli un posto di lavoro. Occorre offrirgli la possibilità di costruire un progetto di vita. Già con la legge regionale n. 2 del 21 febbraio 2023 abbiamo scelto un approccio "di sistema" che non traslascia la vita del lavoratore: promozione del territorio e del sistema produttivo, supporto all'inserimento lavorativo, semplificazione e accoglienza dei talenti e delle loro famiglie, sostegno alla formazione continua e di alto livello e incentivi alla creazione di imprese innovative. Alla legge-quadro è seguito nel 2024 il "Manifesto per l'attrazione dei talenti", in cui avevamo evidenziato la centralità della formazione, la conciliazione vita-lavoro, la valorizzazione dell'attrattività e dell'inclusività del territorio, andando nella direzione giusta. Ne è prova il dato sui flussi interni: dal 2011 al 2024, secondo dati Istat,



Nel riquadro, il consigliere regionale Luca Quintavalla

l'Emilia-Romagna ha attratto 106.728 giovani tra i 18 e i 34 anni provenienti dal resto d'Italia, secondo solo alla Lombardia, che però ha il doppio degli abitanti. Nonostante i quasi 25 mila emigrati, dunque, la nostra regione vanta un saldo positivo (+81.794 giovani), dimostrando una visione lungimirante che coglie le sfide e le affronta per migliorare sempre più una base già solida. Naturalmente questo non significa che il problema sia risolto. La competizione per le competenze sarà una delle grandi questioni economiche dei prossimi anni e

dovremo fare ancora di più, soprattutto sui salari, casa e qualità dell'occupazione. Ma significa che un territorio capace di tenere insieme opportunità professionali, servizi, welfare, formazione e qualità della vita ha più possibilità di trattenere i propri giovani e di attrarne altri. È una convinzione che abbiamo ribadito anche pochi giorni fa con la firma del nuovo Patto per il Lavoro, il Clima e l'Economia sociale, che rinnova una caratteristica fondamentale del modello emiliano-romagnolo: affrontare le grandi trasformazioni costruendo insieme una visione condivisa tra

istituzioni, imprese, sindacati, università, scuola, professioni e Terzo settore. Il nuovo Patto punta a generare sviluppo sostenibile, imprese e lavoro di qualità, accompagnando la transizione ecologica e digitale e contrastando le disuguaglianze sociali e territoriali. E individua espressamente tra gli obiettivi di una regione aperta e dinamica quello di attrarre imprese, talenti e professionalità. Non è un aspetto secondario: sviluppo economico e attrattività dei giovani sono ormai due facce della stessa sfida. Un territorio che non riesce ad attrarre competenze rischia, nel tempo, di perdere anche competitività. Nel rapporto del Cnel viene citato anche un altro strumento emiliano-romagnolo: il programma operativo it-ER. Attivo dal 2019, il programma - coordinato da Art-ER - si fonda sulla cooperazione tra istituzioni pubbliche, sistema della formazione, imprese e società civile. L'approccio dell'Emilia-Romagna supera la sola leva fiscale e investe sulla qualità del lavoro, dei servizi e dell'ambiente sociale. Credo che sia questo il punto più importante. I giovani non cercano soltanto un lavoro: chiedono un futuro. E un futuro significa una retribuzione adeguata e prospettive professionali, ma anche poter trovare una casa, costruire una famiglia se lo si desidera, avere servizi sanitari ed educativi di qualità, muoversi in un territorio sicuro, sostenibile e vivo. La capacità di attrarre talenti non si costruisce con una singola misura e nemmeno con uno slogan. Si costruisce facendo sistema. Questo ragionamento riguarda direttamente anche Piacenza. Ab-

biamo un sistema produttivo forte, con vocazioni importanti nella manifattura, nell'agroalimentare, nella meccanica e nella logistica, ma abbiamo soprattutto una presenza universitaria e formativa che negli ultimi anni è cresciuta e che deve essere sempre più connessa alle imprese e al territorio. In questa direzione va il progetto "Piacenza Talenti", sostenuto dalla Regione e ben realizzato dal Comune insieme a diversi soggetti del territorio, nella cornice del Protocollo Atenei. L'obiettivo è molto concreto: fare in modo che le competenze formate nelle nostre università e nei nostri centri di ricerca possano diventare una risorsa per lo sviluppo economico, sociale e culturale piacentino. Sono previste azioni di orientamento al lavoro, accompagnamento nella ricerca della casa, incontro con le imprese e iniziative per conoscere e vivere meglio la città. È esattamente questo il salto culturale che dobbiamo compiere. Non possiamo accontentarci di essere un territorio nel quale un giovane viene a studiare: dobbiamo lavorare perché possa scegliere di rimanere. E dobbiamo creare le condizioni perché anche chi è nato qui e ha fatto un'esperienza fuori possa avere buone ragioni per tornare. Il riconoscimento del Cnel evidenzia che l'Emilia-Romagna ha imboccato una strada interessante. Il nostro compito adesso è percorrerla ancora più decisamente. Perché trattenere e attrarre giovani e competenze non è soltanto una politica per le nuove generazioni: è una delle condizioni decisive per garantire sviluppo e benessere al nostro territorio nei prossimi decenni.

ASSISTENZA IMMEDIATA!

SIRO

BATTERIE

L'ENERGIA DI PIACENZA DAL 1950

SIRO BATTERIE S.R.L. - VIA ENRICO MILLO 10 PIACENZA

0523 613330

INFO@SIROBATTERIE.COM

WWW.SIROBATTERIE.COM

OSIET
AZIENDA CERTIFICATA
ISO 9001

IAF