



Dal “Brain Drain” alla “Brain Circulation”
Descrizione del Fenomeno e Soluzioni di Policy

Coordinato da

Brunello Rosa

Edito da

Corrado Macchiarelli

Associazione Talented Italians In the UK

Report in Progress

Preliminary draft open to public consultation and additional contributions

Gennaio 2023

DISCLAIMER

The Talented Italians in the UK Association ("TIUK") is a company limited by guarantee. Registered in England no. 13190612. Reg Office: 22-24 Ely Place, London EC1N 6TE. All views expressed here are those of the authors only and do not necessarily represent those of the companies or institutions they work for. All material presented in this report is provided for informational purposes only and is not to be used or considered as an offer or a solicitation to sell or to buy, or subscribe for securities, investment products or other financial instruments. Nothing in this report shall be deemed to constitute financial or other professional advice in any way, and under no circumstances shall the authors be liable for any direct or indirect losses, costs or expenses nor for any loss of profit that results from the content of this report or any material in it or website links or references embedded within it. The price and value of financial instruments, securities and investment products referred to in this research and the income from them may fluctuate. Past performance and forecasts should not be treated as a reliable guide of future performance or results; future returns are not guaranteed; and a loss of original capital may occur. This research is based on current public information that the authors consider reliable, but they do not represent it is accurate or complete, and it should not be relied on as such. The authors make no representation about the completeness or accuracy of the data, calculations, information or opinions contained in this report. The information, opinions, estimates and forecasts contained herein are as of the date hereof and may be changed without prior notification. The Authors and TIUK are not responsible for the redistribution of our research by third party aggregators. This report and its content cannot be copied, redistributed or reproduced in part or whole without TIUK's written permission.

Prefazione

di Vincenzo Celeste

Negli anni in cui ho prestato servizio presso l'Ambasciata d'Italia nel Regno Unito, tra il 2013 e il 2018, mi è capitato di frequente di incontrare in aereo giovani ragazzi e ragazze italiani che arrivavano a Londra per la prima volta con l'obiettivo di cercare un lavoro, per fuggire dalla crisi economica che in quegli anni stava attanagliando il nostro Paese. La cosa che mi colpiva ogni volta era che, accanto ai ragazzi e ragazze attratti da un mercato del lavoro estremamente flessibile (ma caratterizzato da un'abbondante offerta di lavoro a basso costo), spesso incrociavo giovani qualificati, già laureati e con specializzazioni. Altre volte, invece, si trattava di giovani che avevano lasciato la piccola attività imprenditoriale familiare, ormai morente per la crisi. Tutti pronti a rimettersi in gioco e a sfruttare le proprie capacità per cercare una nuova collocazione nella grande e variegata realtà economica britannica, un Paese che in quegli anni cresceva a ritmi impensabili per il nostro Paese (quasi il 2% nel 2013, il 3% nel 2014, contro il -1,8% del 2013 e lo 0% del 2014 in Italia).

Il fenomeno della grande emigrazione dei cervelli italiani non era nuovo, però. Sempre nei miei anni a Londra, per iniziativa dell'Ambasciatore Terracciano, organizzavamo in Ambasciata, a beneficio di rappresentanti della City di Londra, delle presentazioni degli sforzi di riforma intrapresi in quegli anni dall'Italia. Proprio in quelle occasioni, avevo scoperto che circa il 60-70% dei partecipanti erano in realtà dei professionisti italiani. La grande crisi economico-finanziaria, dunque, non aveva fatto che accelerare e rendere macroscopicamente evidente un trend già presente da anni. Londra e il Regno Unito, in testa a tutte le classifiche relative all'espatrio di cittadini italiani tra il 2012 e il 2017, non erano che la punta di un iceberg sul quale nessuno aveva mai provato a fare delle riflessioni sistematiche, corroborate da un armamentario analitico economico.

E' proprio qui il grande merito del gruppo di professionisti italiani riunito nell'Associazione Talented Italians In the UK (TIUK). La TIUK nasce da un'idea del Presidente Emerito della Camera di Commercio e Industria Italiana nel Regno Unito, Leonardo Simonelli, da sempre attento osservatore dell'evoluzione della presenza imprenditoriale italiana oltre Manica. Spinto dalla motivazione di chi è animato dalla voglia di dare un contributo importante e, spesso, anche da un sentimento di sincera riconoscenza per il proprio Paese (in Ambasciata avevamo coniato il motto "Italy made me" che esemplificava la condizione di tanti brillanti italiani attivi nel Regno Unito), questo gruppo di professionisti italiani si è messo al lavoro sotto il sapiente coordinamento di Brunello Rosa, CEO a capo della ricerca di Rosa&Rubini Associates – e che del TIUK è anche il Presidente. Nel Rapporto il fenomeno viene così analizzato sia dal punto di vista quantitativo, sia, soprattutto, da quello qualitativo, consentendo una presa di coscienza delle sue dimensioni, anche in termini economici. Applicando l'analisi economica, gli autori hanno infatti cercato di stimare anche i costi per il nostro Paese di questo "esodo di massa" di "talenti": costi di mancata crescita economica in Italia, ma anche perdita netta dell'investimento fatto dal nostro Paese in formazione scolastica e universitaria dei tanti giovani brillanti che lasciano l'Italia. Costo altissimo quest'ultimo, se l'investimento è destinato a non rientrare più in Italia.

Dopo aver analizzato dunque le caratteristiche dello stabilimento all'estero degli italiani e le loro forme di rappresentanza istituzionale – un tema assai delicato oggi per il Regno Unito del post-Brexit con la fine della libera circolazione dei cittadini europei – l'attenzione si sposta su quello che è il vero scopo del Rapporto: l'analisi delle circostanze che hanno favorito l'emigrazione, ma soprattutto degli strumenti attraverso i quali "governare" il fenomeno. L'obiettivo è ambizioso: cercare di trasformare un esodo di massa senza ritorno, in un fenomeno diverso e fondamentalmente virtuoso, una vera e propria "circolazione di cervelli", che possa consentire a medio

termine anche al nostro Paese non solo di godere dei benefici degli investimenti fatti in formazione, ma anche del bagaglio di esperienza accumulato all'estero dai nostri giovani.

Un percorso non facile, nel quale le Istituzioni italiane, come ben descritto nel Rapporto, hanno senz'altro avuto il merito di identificare il problema già da qualche anno e di cominciare a interrogarsi sulle possibili misure per raggiungere questo obiettivo. Il ricorso a strumenti fiscali mirati a facilitare e incoraggiare il rimpatrio di lavoratori e "talenti" è sicuramente un primo passo positivo. Ma esso deve accompagnarsi – è questo il messaggio principale – a una vera e propria strategia, al tempo stesso complessiva, ma anche specificamente mirata alle varie categorie di cittadini.

In questo compito, un grande contributo può venire proprio dalle nostre Ambasciate e Consolati all'estero che possono e debbono svolgere un ruolo sempre maggiore nell'identificazione e nell'aggregazione delle varie tipologie e categorie di cittadini italiani operanti all'estero, nonché nella divulgazione delle politiche e delle misure messe a punto al livello nazionale per facilitare il rimpatrio dei cervelli. Un lavoro che nell'Ambasciata a Londra abbiamo cominciato a rendere sistematico proprio in quegli anni.

Sono numerose le raccomandazioni che questo Rapporto indirizza alle Autorità italiane. Esse delineano operativamente il nucleo centrale di una vera e propria strategia, di una politica nazionale mirata a facilitare il rientro dei "talenti italiani", creando i presupposti per innescare una dinamica di "circolazione dei cervelliitaliani", che possano assicurare un contributo di qualità allo sviluppo dell'Italia, arricchito dall'esperienza maturata all'estero.

Resta tuttavia sullo sfondo, appena accennato in chiusura del Rapporto, il problema della competitività complessiva dell'economia italiana, il vero "elefante nella stanza" che da almeno una ventina d'anni ha creato le condizioni per l'attuale emorragia di cervelli e per la ricerca all'estero di opportunità professionali all'altezza della qualità dei migliori talenti italiani. Le riforme strutturali necessarie per il nostro Paese emergono anche qui come la vera condizione abilitante per il successo di una politica di rimpatrio e circolazione dei nostri giovani (e meno giovani) più qualificati e, in definitiva, di rilancio della attrattività del nostro Paese. L'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza rappresenterà il banco di prova fondamentale, ma potrebbe anche offrire l'opportunità immediata per incoraggiare il rientro dei talenti italiani nel nostro Paese, ingaggiandoli da subito nella realizzazione dello stesso PNRR.

Vincenzo Celeste

Direttore Generale per l'Europa e la Politica Commerciale Internazionale

(già Vice Capo Missione presso l'Ambasciata d'Italia a Londra tra il 2013 e il 2018)

DAL “BRAIN DRAIN” ALLA “BRAIN CIRCULATION” - DESCRIZIONE DEL FENOMENO E SOLUZIONI DI POLICY

Coordinato da Brunello Rosa

Edito da Corrado Macchiarelli¹

Gennaio 2023

Contenuti	
Disclaimer	2
Prefazione	3
Contenuti	5
Lista Degli Autori	6
Executive Summary	7
Sommario Raccomandazioni di Policy	9
Parte 1 Descrizione del Fenomeno	13
Capitolo 1: Fino ad Ora E’ Stato Esodo in Massa, Non Circolazione.....	15
Capitolo 2: Circolazione, Stabilimento All’estero Degli Italiani e Loro Rappresentanza.....	21
Capitolo 3: Mobilita’ Intra-EU E Circolazione Dei Cervelli.....	30
Parte 2: Soluzioni Proposte	41
Capitolo 4: Possibili Contributi Dagli Italiani Dall’Estero.....	43
Capitolo 5: Rientro e Circolazione di Capitale Umano.....	46
Bibliografia	53
Biografie degli Autori.....	55
Note	58

¹ Corrado Macchiarelli ringrazia Pernilla Pino per la gentile collaborazione.

LISTA DEGLI AUTORI

(In Ordine Alfabetico)

<i>Alessandro Belluzzo</i>	<i>Presidente Camera di Commercio per UK, Belluzzo International Partners</i>
<i>Sergio Bonini</i>	<i>Associato di Ricerca Senior, IFT-CNR</i>
<i>Michelangelo Campanella</i>	<i>Professor of Pharmacology, University of London</i>
<i>Marco Endrizzi</i>	<i>Professore Associato, University College London</i>
<i>Pietro Foschi</i>	<i>British Standard Institution</i>
<i>Rocco Franco</i>	<i>Pini Franco LLP</i>
<i>Ludovico Latmiral</i>	<i>Samhita Investments</i>
<i>Domenico Meliti</i>	<i>EMD Group</i>
<i>Chiara Orlandini</i>	<i>Entrepreneur</i>
<i>Brunello Rosa</i>	<i>Rosa&Roubini Associates, LSE, City University of London, Bocconi University</i>
<i>Francesco Rossi</i>	<i>Co-fondatore Gruppo Controesodo</i>
<i>Leonardo Simonelli</i>	<i>Presidente Emerito – Talented Italians in the UK</i>
<i>Giulia Sirigu</i>	<i>Innovate UK</i>
<i>Michele Valentini</i>	<i>Co-fondatore Gruppo Controesodo</i>

Executive Summary

Questo report analizza il fenomeno della presenza degli italiani all'estero, che ormai rappresentano – secondo i dati ufficiali, che sottostimano l'ampiezza reale del fenomeno – il 10% della popolazione attualmente residente in Italia. Il flusso di nuova emigrazione è in continuo aumento nonostante gli ostacoli posti dalla pandemia, e su scala nazionale, da fenomeni quali Brexit. Questo fenomeno è in continua crescita ed accelerazione ed ha pochi paragoni in altri paesi allo stesso livello di sviluppo economico dell'Italia. Sebbene l'Italia presenti un flusso di immigrazione positivo netto (negli ultimi 10 anni il tasso di crescita demografico è stato positivo), l'Italia presenta un flusso di cervelli in entrata basso rispetto ad altri paesi, secondo i dati ufficiali ISTAT. Ovvero la forza lavoro qualificata che esce è di gran lunga superiore a quella in entrata, il che suggerisce che uno dei principali problemi per l'Italia non sia tanto il cosiddetto “brain drain” (o fuga di cervelli) quanto la scarsa competitività nell'attrarli.

Con ciò, è utile presentare il sistema di rappresentanza degli Italiani all'estero, per evidenziare come se ne potrebbe incrementare l'efficacia, oltre che dar conto degli interventi già fatti per incentivare il rientro di coloro che sono espatriati.

In questo documento proponiamo alcune soluzioni che mirino a trasformare il fenomeno della fuga dei cervelli, in quello della loro circolazione (“brain circulation”), per far sì che la vasta comunità nazionale residente all'estero possa continuare a dare un contributo al progresso dell'Italia sia rimanendo all'estero, che rientrando nel paese di origine. Senza una strategia che possa garantire la circolazione dei talenti da e verso l'estero, il paese rischia di perdere capitale umano, con conseguenze per le prospettive di crescita e dinamismo nel lungo periodo.

Per quanto riguarda il contributo che gli italiani possono dare pur rimanendo all'estero, si individuano la creazione della Commissione Parlamentare per Italiani nel Mondo e per Italiani all'estero, la creazione di un forum di consultazione regolare degli italiani in posizioni apicali sul modello di quelli istituiti in Francia, Spagna, Cina. Infine, investimenti anche infrastrutturali, quali digitalizzazione e banda larga, da parte del governo italiano per favorire lavoro a distanza. Nella sezione successiva che raccoglie le raccomandazioni di policy, si evidenziano anche altre iniziative quali: l'ampliamento dei sussidi fiscali al rientro degli espatriati; la creazione di Zone Economiche Speciali per rientranti; l'adozione di contratti specifici per coloro che hanno svolto gran parte dell'attività lavorativa all'estero; infine, la creazione di percorsi di carriera nella pubblica amministrazione per chi ha fatto significative esperienze lavorative all'estero.

(pagina lasciata bianca intenzionalmente)

Sommario Raccomandazioni di Policy

Nell’ottica di introdurre un **cambiamento strutturale nell’economia italiana**, come parte del più vasto progetto di “Ripresa e Resilienza” del paese in un **contesto Europeo ed internazionale**, non si può non cogliere l’occasione per indurre un’inversione di tendenza in un fenomeno che ha fortemente impoverito il capitale umano del paese negli ultimi decenni. Il **Piano di Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** prevede alcuni di questi interventi, anche se suddivisi tra le varie 6 missioni del piano. I vari interventi di riforma previsti dal piano dovrebbero mirare a ridurre le **cause strutturali** che hanno portato all’emigrazione di massa degli ultimi decenni.

In quanto segue, il presente rapporto si propone di fare suggerimenti specifici economici, istituzionali e politici volti a migliorare la connettività e relazioni tra **Regno Unito e l'Italia** a livello macro e microeconomico, oltre che settoriale, come già emerso in precedenza dal rapporto (2018) dell’Associazione Talented Italians in the UK.

A livello **macro-Europeo**, l'Italia dovrebbe battersi per il completamento dell'**unione economica e politica dell'Europa**, con l'attuazione di trasferimenti fiscali diretti per compensare i trasferimenti fiscali indiretti derivanti dall'immigrazione.

A livello **nazionale**, l'Italia necessita dell’attuazione di riforme strutturali per contribuire a creare un **ambiente imprenditoriale più favorevole** e consentire ai suoi talenti di prosperare senza dover necessariamente emigrare.

RIFORME PROGRAMMATE NEL MEDIO TERMINE ED INTERVENTI LEGISLATIVI SU “BRAIN CIRCULATION”

Sul piano del capitale umano, evidenziamo le seguenti priorità (Capitolo 5):

- **Evitare il Ri-Espatrio**, ovvero costruendo un apparato di incentivazione molto forte. Ad esempio, Il governo dovrebbe fare in modo che chi ha diritto agli incentivi fiscali al rientro in Italia sfrutti appieno i programmi esistenti.
- **Evitare Una Nuova Ondata Migratoria**, soprattutto in settori quali ricerca tra il tessuto produttivo e sociale del Paese.
- **Favorire il *brain circulation* attraverso il rientro** attraverso il rafforzamento e l'estensione di quanto previsto dalla legislazione sul "rientro dei cervelli", favorendone la pubblicizzazione, anche attraverso la rete degli addetti scientifici italiani all' estero.

Per implementare le proposte fatte, si suggerisce quanto segue:

- **Estensione di Zone Economiche Speciali** a tutto il territorio nazionale, per esempio in tutti i capoluoghi di regione. In tali zone, si adotta una legislazione semplificata e tassazione agevolata per chi, rientrando dall’estero (dopo almeno 5 anni) voglia far partire un’attività imprenditoriale.
- **Rilancio delle provincie non capoluogo di regione e ripopolamento di “borghi abbandonati”** attraverso la regolazione e fiscalità di vantaggio per rientranti dall’estero e provvedendo all’infrastruttura materiale (tipo rete 5G) e immateriale (tipo istituti di formazione e ricerca) che consenta telelavoro o creazione di start-up.
- **Concorsi pubblici riservati e progressione di carriera ad obiettivi** per immettere rientranti dopo un’esperienza all’estero nel circuito della pubblica amministrazione.
- **Contratti di lavoro con legislazione riservata** dedicata ai rientranti dopo i 5 anni.

Dal punto di vista della competitività internazionale, occorre inoltre (Capitolo 3):

- **Armonizzare i provvedimenti legislativi intesi a favori il rientro e il radicamento di cittadini italiani** che hanno trasferito la loro attività lavorativa all’ estero, attraverso norme chiare che non si prestino – per quanto riguarda gli aspetti fiscali – ad interpretazioni limitative da parte dell’Agenzia delle Entrate.
- **Non ritenere requisito indispensabile l’iscrizione all’AIRE** per coloro che siano in grado di documentare, per un periodo analogo a quello richiesto, un’attività lavorativa continuativa all’ estero
- **Estendere il beneficio attualmente riservato solo ad alcune categorie di sportivi (allenatori, calciatori) a tutte le categorie**, associandolo la creazione di Accademie dello Sport nelle varie discipline finalizzate

anche alla formazione scolastica ed universitaria dei soggetti più giovani (anche mediante l'utilizzo per borse di studio di parte del contributo dello 0,5% derivante dalla tassazione degli sportivi più affermati).

- **Estendere anche ai docenti e ricercatori rientrati prima dell'Aprile 2019 i benefici fiscali** previsti dall' Art. 44 del DL n. 78 del 31/5/2010, come avvenuto per le misure di radicamento previste per i lavoratori rimpatriati dal comma 50 dell'Art.1 della L. 178 del 30 Dicembre 2020. In via secondaria, prevedere le modalità per ottenere che almeno tali misure siano fruibili anche da docenti e ricercatori che al 31 Dicembre 2019 godevano dei benefici fiscali previsti dall' Art. 44 del DL n. 78 del 31/5/2010.
- **Aumentare il numero di giovani ricercatori che possono usufruire del Programma Rita Levi Montalcini**, estendendo da 3 ai 5 anni il periodo del programma – come avviene per analoghi programmi di altri paesi – e prevedendo bandi competitivi di ricerca riservati per finanziare la loro ricerca.
- **Pensare ad accordi preventivi di rientro** che incentivino a regolamentare il flusso d'uscita, sottoscrivendo un impegno a rientrare in Italia entro un periodo minimo di tre anni e massimo di cinque.
- **Consentire l'inserimento docenti e ricercatori stabilmente impegnati all'estero in un sistema competitivo** che garantisca stabilizzazione e progressione di carriera, al di là degli esistenti incentivi fiscali.
 - **Rivedere per i docenti le tabelle di corrispondenza tra posizioni ricoperte all'estero e ruoli universitari da ricoprire in Italia**, in modo da rendere attrattivo il trasferimento anche per chi ricopre posizioni stabili all'estero e spesso gode di importanti finanziamenti di ricerca
 - **Creazione di bandi riservati** che consentano l'accesso a finanziamenti di ricerca che consentano la prosecuzione delle ricerche già avviate all'estero.
 - Maggiore reclutamento in percorsi che garantiscano il passaggio a posizioni a tempo indeterminato.
- **Ridurre il flusso di lavoratori altamente qualificati verso paesi esteri per mancanza di opportunità lavorative**, privilegiando invece programmi di mobilità transitoria per formazione ed esperienze lavorative attraverso accordi di mobilità bilaterale.
 - **Favorire l'internazionalizzazione e la mobilità temporanea attraverso lo sponsor di stage** temporanei in analogia con alcune iniziative avviate a livello regionale ("Master and back", "Torno Subito").
 - **Creazione, con la collaborazione delle reti consolari, di un portale per il censimento del capitale umano** operante all'estero di potenziale interesse per enti e istituzioni italiane e, al tempo stesso, quale punto di informazione e pubblicizzazione delle opportunità offerte a chi voglia trasferirsi in Italia.
 - Integrazione con le reti consolari per pubblicizzarne l'esistenza e favorirne l'utilizzo, con riferimento al punto di cui sopra.
- **Censire i lavoratori altamente qualificati stabilmente trasferiti all'estero** e valorizzarne il potenziale contributo allo sviluppo economico e culturale del Paese.
- **Attrarre lavoratori altamente qualificati da altri Paesi europei**. A livello **settoriale**, maggiori risorse finanziarie dovrebbero essere dedicate all'attrazione in Italia di **ricercatori** e **operatori sanitari** britannici.

RIFORME ISTITUZIONALI, SOCIETARIE E DI RAPPRESENTANZA

Dal punto di vista istituzionale, il rapporto propone le seguenti misure:

- **L'introduzione di un advisory board di Italiani all'estero** sul modello francese dei *Conseillers du Commerce Exterieur Francais* (Capitolo 4).
- **Fare miglior uso delle strutture rappresentative estere**, esplicitare ruolo Commissione bilaterale italiani all'estero e riforma Comites (Capitolo 2)

Altresì, politiche a supporto di investimenti ed imprenditoria includono:

- Nel settore delle **costruzioni**, l'Italia potrebbe replicare il **Permitted Development Scheme** del Regno Unito, che consente la ristrutturazione di edifici esistenti con una licenza che può essere ottenuta entro otto settimane presentando una richiesta in tal senso.

Serve inoltre un sistema paese che supporti il **settore fintech** tramite una politica di intermediari come **acceleratori, incubatori e investitori** che crea il tessuto connettivo per lo sviluppo di un settore in cui il talento italiano è tra i massimi al mondo, ma ad oggi disperso in giro per il mondo.

- **Creare policies di incentivo all'investimento collettivo in startup** sul modello UK (Capitolo 3)
- **Favorire politiche a supporto dell'imprenditoria femminile** rivolte alle realtà di aggregazione, incubazione e finanziamento di società fondate da donne o che impiegano essenzialmente donne (Capitolo 3).
- **Incentivi per avere nei board delle società quotate dei Non-Executive Directors con esperienza estera** (Capitolo 4).

Più in generale le politiche di supporto agli investimenti, di diritto societario e di rappresentanza, volte ad **incentivare l'imprenditoria e conseguentemente la domanda di lavoro**, dovrebbero essere rivolte a (Capitolo 3):

- **Controvertire il fenomeno del frastagliamento di capitali** e della piccola taglia delle realtà imprenditoriali.
- **Creare un'unica piattaforma digitale** relativa al supporto e incentivo dell'imprenditoria giovanile e femminile.
- **Incoraggiare e incentivare l'investimento pubblico e privato** nell'imprenditoria femminile tramite fondi destinati in modo esclusivo.
- **Colmare gaps educativi tramite incentivi all'educazione in materie STEM** tra cui borse di studio per studentesse meritevoli.

Infine, nello spirito di evitare finanziamenti a pioggia, si propone di coinvolgere il settore privato a vario livello (Capitolo 3).

- **Garanzie sotto forma di equity mezzanine**, ovvero di capitale azionario che garantisce i rischi del progetto non altrimenti assicurabili, assorbendone gli effetti economici e "proteggendo" sia gli azionisti ordinari sia i prestatori di debito.
- **Utilizzare parte delle risorse finanziarie per la sottoscrizione di nuovo capitale di rischio** al realizzarsi di alcuni eventi negativi, creando dunque un'assicurazione contro alcuni rischi del progetto.
- **Implementazione di finanziamento di vocational training** tramite anticipazione di tax receipts future.

(pagina lasciata bianca intenzionalmente)

Parte 1: Descrizione del Fenomeno

(pagina lasciata bianca intenzionalmente)

Capitolo Uno: Fino ad Ora È Stato Esodo in Massa, Non Circolazione

Il primo passaggio da affrontare nel percorso che porti dal “brain drain” alla “brain circulation” è una ricognizione della dimensione del fenomeno. Si parla spesso del fenomeno della cosiddetta “fuga dei cervelli”, ma che in realtà è un fenomeno di molta più ampia scala che riguarda tutti i settori dell’economia e non solo quelli legati alla ricerca e allo sviluppo tecnologico. Con 6 milioni di iscritti all’AIRE (una evidente sottostima del numero dei residenti effettivamente all’estero), ed un flusso in uscita in crescita, è del tutto evidente che parlare di “brain circulation” è quantomeno ottimistico, fintanto che non siano stati implementati strumenti che agevolino il rientro duraturo degli emigrati.

Un Fenomeno in Crescita

Iniziata nel periodo post-unificazione con la grande migrazione, in cui lasciarono l’Italia 9 milioni di persone dirette principalmente verso le Americhe, l’emigrazione è un fenomeno che ha contraddistinto il nostro paese in diversi periodi storici. Si contano attualmente quasi 6 milioni di Italiani residenti all’estero, di cui 780 mila provenienti dalla Sicilia (pari al 16% della popolazione attuale dell’isola); 530 mila dalla Lombardia (il 5,3% dei residenti nella regione) e 520 mila dalla Campania (corrispondenti al 9% dei campani).

Il coronavirus è stato un modesto deterrente in quanto anche nel 2020 questo flusso è continuato con 131 mila emigranti (di cui 72 mila uomini e 59 mila donne) (Fondazione Migrantes, 2020). Al primo posto, ormai da diversi anni, troviamo il Regno Unito (25 mila iscrizioni, il 19,0% del totale) dove si sommano le effettive nuove iscrizioni alla emersione di connazionali da tempo presenti sul territorio inglese e che, in occasione della Brexit, hanno deciso di regolarizzare la loro presenza. In seconda e terza posizione ci sono la Germania (19.253, circa il 14,7% del totale) e la Francia (14.196, il 10,8%). In tutti i casi si tratta di nazioni che offrono lavori sia nel mondo della ristorazione e dell’edilizia, sia in settori più qualificati quali l’ambiente accademico, sanitario e ingegneristico, oltre che nel settore dell’intrattenimento e delle arti.

Il Fenomeno Oggi *(scritto da Alessandro Belluzzo e Sergio Bonini)*

La migrazione e la mobilità internazionale rappresentano fenomeni complessi, irreversibili ed in continua crescita. In questo capitolo ci si limiterà a prendere in considerazione la mobilità intra-EU, con particolare riferimento ai lavoratori altamente qualificati.

Secondo l’ultimo Annual Report on Intra-EU Labour mobility 2020 (DOI 10.2767/075264) pubblicato dalla Commissione Europea nel 2021, i dati di Eurostat e dell’European Labour Force Survey (EU-LFS) indicano 17.9 milioni di “movers” ovvero migranti tra i cittadini dei 28 Stati Membri (Regno Unito incluso), dei quali 13 milioni in età lavorativa (20-64 anni). Ove si escludano i dati relativi ai cittadini residenti nel Regno Unito, per i quali si è registrata una riduzione della mobilità in relazione alla Brexit, la mobilità intra-europea ha continuato nel 2019 il suo trend di crescita, seppur in proporzioni minori rispetto al periodo 2011-2016, con un aumento del 3.2% rispetto al 2018.

L’Italia risulta al terzo posto tra i 5 Paesi che contribuiscono al 50% dei migranti verso altri Stati dell’EU, mentre solo il 28% dei movers si trasferisce in Italia, Francia e Spagna, registrandosi peraltro per l’Italia nell’ultimo anno rispetto al precedente un aumento della mobilità verso altri Paesi (+6%) a fronte di una riduzione (-7%) degli ingressi. Considerando che la mobilità di ritorno nel Paese di origine è in media circa due terzi del flusso di uscita, l’elevato rapporto tra mobilità in uscita e mobilità in entrata (net mobility), comporterebbe, secondo il rapporto, un graduale declino demografico per il nostro Paese.

Tali flussi sono per altro in rapida accelerazione come si evince dal recente Referto sul Sistema Universitario della Corte dei Conti del Maggio 2021 secondo il quale negli ultimi 8 anni la cosiddetta fuga di cervelli avrebbe visto un incremento del +41.8%.

Informazioni anche più significative derivano dall'analisi dei dati relativi alla distribuzione per paese di lavoratori in uscita e in entrata ed alla mobilità dei lavoratori altamente qualificati.

I migranti italiani si trasferiscono prevalentemente in Svizzera, Germania, Francia, Spagna, Regno Unito. La maggiore mobilità in entrata verso l'Italia riguarda pressoché esclusivamente cittadini provenienti da Romania (in massima prevalenza), Polonia e Bulgaria.

Circa un terzo dei migranti è rappresentato da lavoratori altamente qualificati, con una percentuale in costante aumento tra il 2011 e il 2020. La maggior parte dei lavoratori altamente qualificati proviene da Italia, Polonia e Romania, che trasferisce la propria attività soprattutto in Germania, Francia, Spagna, Belgio e Austria nei settori del business, amministrazione, scienza, healthcare e ingegneria, spesso accettando anche lavori di livello inferiore al grado di qualificazione. Il 55% dei movers altamente qualificati è rappresentato da donne, con un'alta percentuale di giovani.

Il rapporto rileva come il rientro di lavoratori altamente qualificati al proprio paese di origine contribuisce alla sua crescita e allo sviluppo economico, e come molte nazioni abbiano implementato politiche per incentivare tale flusso di ritorno.

In sintesi, la mobilità tra i Paesi dell'Unione Europea è un fenomeno regolato da una solida base giuridica comunitaria, con benefici effetti sull'integrazione europea e sulla crescita e sviluppo dei singoli Paesi. Il rapporto, tuttavia, tra mobilità in uscita e mobilità in entrata, particolarmente squilibrato per l'Italia, deve indurre a mettere in atto iniziative politiche, investimenti economici e provvedimenti legislativi rivolti a riequilibrare la mobilità, soprattutto per lavoratori altamente qualificati in grado di contribuire all'innovazione e allo sviluppo economico e culturale del Paese.

Tali interventi dovrebbero riguardare iniziative rivolte a:

- incentivare il flusso di ritorno di lavoratori italiani emigrati all'estero;
- ridurre il flusso di lavoratori altamente qualificati verso paesi esteri per mancanza di opportunità lavorative, privilegiando invece programmi di mobilità transitoria per formazione ed esperienze lavorative attraverso accordi di mobilità bilaterale.
- censire i lavoratori altamente qualificati stabilmente trasferitisi all'estero e valorizzarne il potenziale contributo allo sviluppo economico e culturale del Paese;
- attrarre lavoratori altamente qualificati da altri Paesi europei.

Con riferimento a tali interventi, le iniziative finora attuate in Italia riguardano essenzialmente il rientro di lavoratori italiani altamente qualificati, sia attraverso benefici fiscali, sia attraverso la legislazione sul "rientro dei cervelli". Tali iniziative verranno discusse nel dettaglio nelle sezioni successive. Verranno poi prese in considerazione le criticità di tali provvedimenti legislativi e alcune raccomandazioni per ulteriori iniziative rivolte ad affrontare in maniera più ampia il problema della brain circulation in linea con le linee di intervento proposte.

Brain Drain

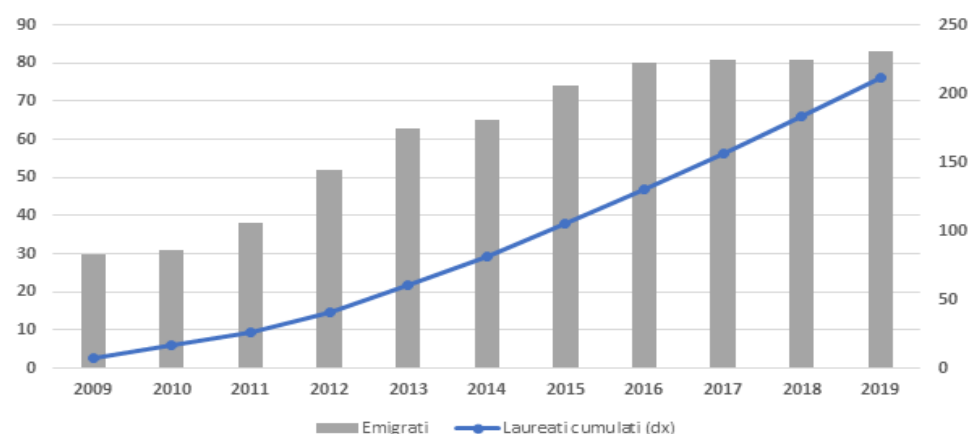
I dati Istat ci rivelano che i cittadini che emigrano sono più qualificati della media: a fronte del 20% di istruzione universitaria fra gli over 25 in Italia, nel 2019 il 33% degli emigrati over 25 possedeva una laurea (30% degli uomini e 36% delle donne) (Istat, 2019). Il costo per il nostro paese è duplice: da un lato lo stato (e le famiglie italiane) investono per la formazione di questo capitale umano, dall'altro i frutti maturano e vengono raccolti in altri paesi.

Uno studio di Confindustria stima che il costo sostenuto da una famiglia per accompagnare un figlio fino a 25 anni sia cumulativamente circa € 165 mila: considerato che dal 2015 ad oggi ogni anno sono emigrati circa 50 mila over 25 (contro i 20 mila del 2008), la perdita di investimenti è di circa 8,3 miliardi all'anno. A questi andrebbero sommati 5,6 miliardi di costi spesi dallo stato per l'istruzione dalla scuola dell'infanzia all'università, raggiungendo dunque la cifra di circa 14 miliardi di investimenti persi all'anno. Questo numero è aggravato dalla

considerazione che spesso gli emigranti sono fra i più motivati e con maggiore vocazione imprenditoriale: una grande perdita in termini di capitale umano e potenziale innovativo che vengono invece esportati all'estero dove contribuiscono alla crescita.

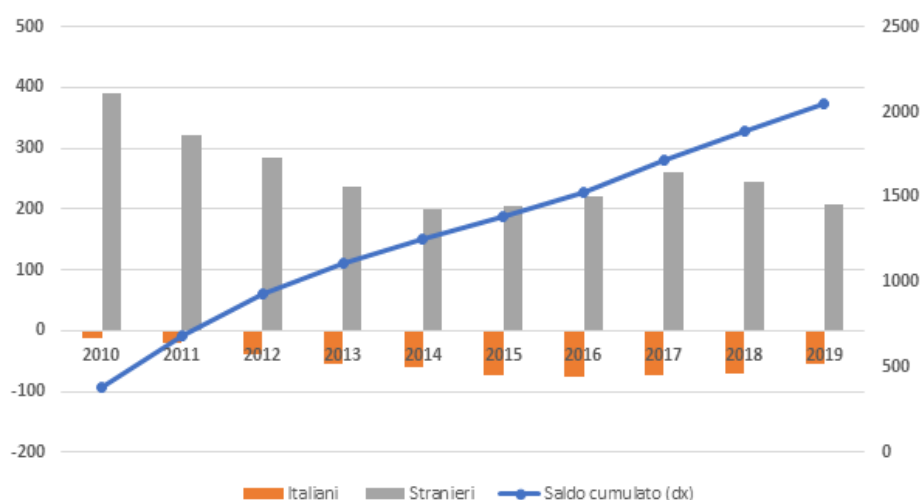
L'Italia è a sua volta meta di immigrazione (il saldo negli ultimi anni è stato positivo): nel 2019 su 332 mila immigrati 68 mila erano italiani che rimpatriavano, 95 mila provenivano da Romania, Brasile e Albania, mentre meno di 8 mila dal Regno Unito, 7 mila dalla Germania e poco più di 4 mila dalla Francia (Istat, 2021a). Questo, tuttavia, non è di aiuto per contrastare il fenomeno del brain drain in quanto il nostro paese non costituisce un bacino di attrazione per lavoratori e ricercatori qualificati dall'estero.¹

Grafico 1: Emigrati con più di 25 anni (in migliaia)



Fonte: ISTAT

Grafico 2: Saldi migratori con l'estero (in migliaia)



Fonte: ISTAT

Le statistiche fornite dall'Istat (2021a) per il 2019 ci mostrano che la percentuale di laureati nella fascia di popolazione fra i 30 e i 40 anni era pari al 30% fra i residenti italiani e al 12% fra gli stranieri immigrati. Questo è in totale contrapposizione con quanto accade nel Regno Unito, dove il 55% degli stranieri possiede un titolo universitario contro il 50% degli inglesi, e alla media europea del 40% di laureati. L'abbandono precoce degli studi è più frequente fra gli stranieri, nonostante questi ultimi presentino un tasso di occupazione più elevato, indice dei lavori meno qualificati che vengono a svolgere nel nostro paese.

Formazione

Il binomio di scarsa attrattività ed esodo di cittadini qualificati ha radici profonde, a partire dalla istruzione e dalla ricerca: solo il 5,6% degli iscritti all'università nel nostro paese viene dall'estero, contro una media europea del 9% e contro il 18,3% del Regno Unito (MIUR, 2021). Ugualmente significativo è lo squilibrio nella ricerca: prendendo ad esempio la prestigiosa borsa di studio Marie Curie, che impone ai vincitori di affiliarsi all'ateneo di un paese diverso da quello di provenienza, osserviamo che per 4324 vincitori italiani che sono andati all'estero tramite borsa di studio, solo 2517 studenti stranieri hanno scelto di venire in Italia. Nuovamente, all'opposto si colloca il Regno Unito che è stato casa per 4789 ricercatori stranieri, ma i cui cittadini hanno vinto solamente 1318 premi.²

Impatto Economico: Circa l'1% di PIL all'Anno

Stime riguardanti il "costo" dell'emigrazione annuale sono state fatte negli anni, con diversi gradi di approssimazione. Come menzionato in precedenza, confindustria stima che una famiglia spenda circa 165 mila euro per crescere e educare un figlio fino ai 25 anni, mentre lo Stato ne spende, a sua volta, 100 mila in scuola e università. Aggregando i dati, confindustria stessa stimava in circa l'1% del PIL all'anno il costo diretto dell'emigrazione, derivante dalle spese per istruzione, formazione e sanità. È pertanto ragionevole pensare che l'emigrazione italiana costi circa 1-1.5% di PIL all'anno, in termini di impatto diretto ed indiretto. A fronte dell'altissimo numero di espatri post-laurea o diploma dei giovani italiani, si tratta di una perdita del capitale investito di decine di miliardi l'anno di cui beneficiano i paesi di destinazione dei nostri emigrati.

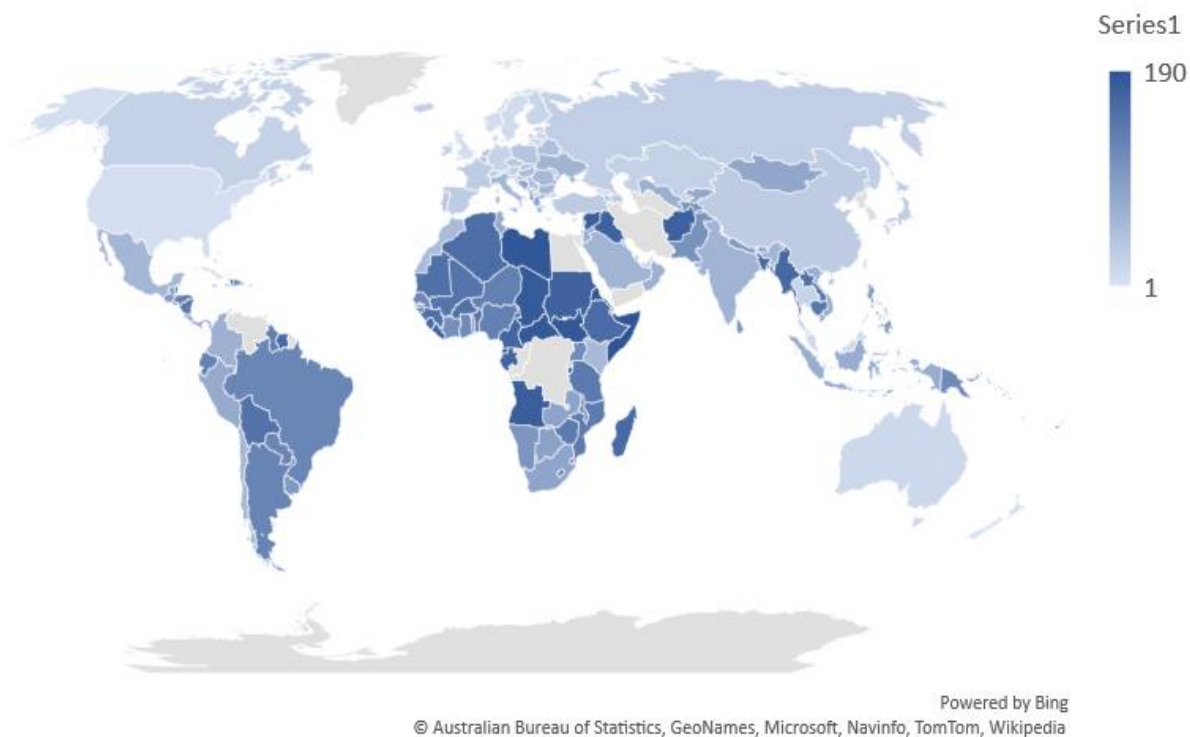
Oltre all'impatto sul PIL attuale, va considerato l'impatto sul potenziale di crescita della nostra economia. Se consideriamo la crescita potenziale come derivante dal lavoro, capitale e produttività totale dei fattori (TFP), l'emigrazione di talenti ha un impatto su tutte e tre le componenti. La partenza di personale qualificato riduce la quantità e la qualità dell'offerta di lavoro. La piccola dimensione media dell'impresa italiana, spesso sotto i 15 addetti, riduce l'incentivo alla ricerca e sviluppo e quindi all'investimento di capitale. Le carenze infrastrutturali (materiali, ed immateriali, comprese quelle di beni pubblici essenziali quali un sistema giudiziario rapido ed efficiente) hanno fortemente ridotto il contributo della TFP alla crescita potenziale del paese. Le carenze di capitale e TFP poi si riverberano nella scarsa crescita della produttività del lavoro, rendendo il paese meno competitivo, anche banalmente in termini di costo del lavoro per unità di prodotto (unit labour costs, ULCs).

Per questo motivo, nonostante l'enorme incertezza che contraddistingue la stima della crescita potenziale di un paese, anche le stime più ottimistiche suggeriscono una cifra intorno allo 0.5% reale annuo, meno della metà di quello tedesco, a sua volta considerato troppo basso per un paese trainante dell'intera costruzione Europea.

Impatto sulla meritocrazia e sui ranking internazionali dell'Italia

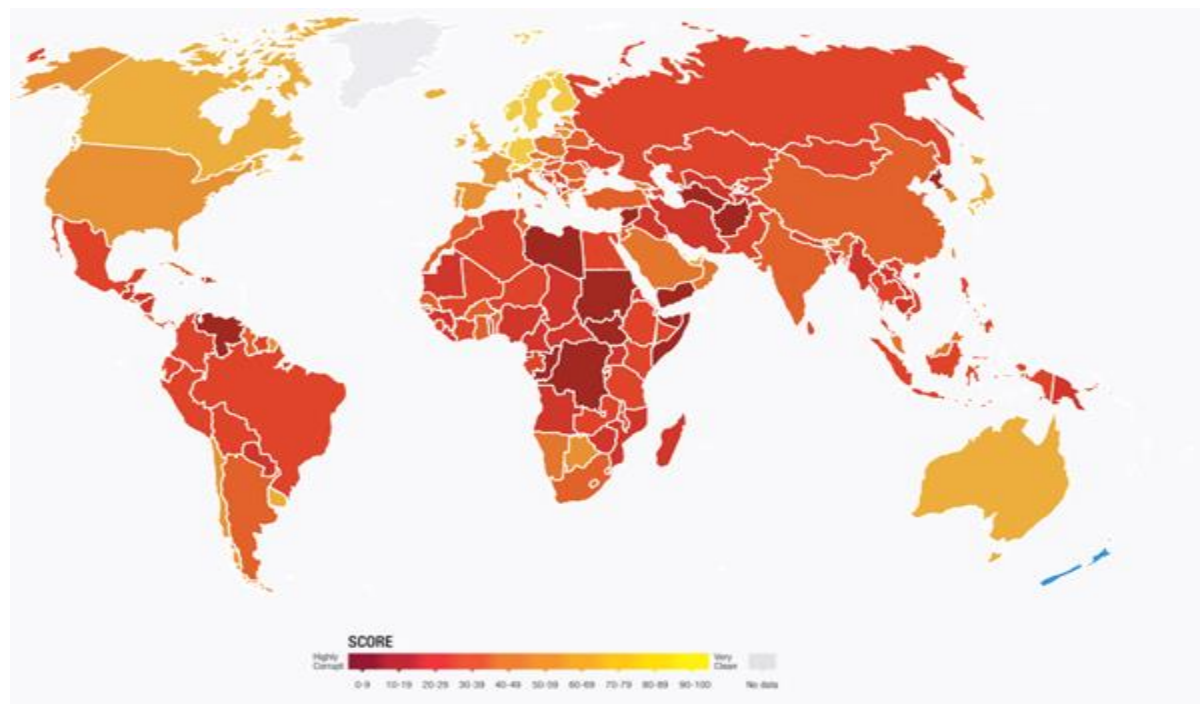
La mancata presenza di talenti sul territorio nazionale, a causa della loro emigrazione all'estero, causa un inevitabile arretramento dell'Italia nei ranking mondiali per settori: facilità di fare business, trasparenza, classifiche accademiche, etc. In effetti l'espatrio dei talenti ha un doppio effetto: deprime le performance del paese di origine, ed incrementa quelle del paese di destinazione, aumentando pertanto il gap (di produttività, performance, etc.) tra i due paesi da entrambi i lati.

Per esempio, nella classifica di "ease of doing business" della World Bank l'Italia figura al 58esimo posto, su 190 paesi, subito dopo Romania, Kenya e Kosovo e subito prima di Chile, Messico e Bulgaria, in peggioramento rispetto all'anno precedente (World Bank, 2020a, 4). I ranking sub-nazionali evidenziano forti disparità nella facilità di fare business nelle varie aree del paese (World Bank, 2019). La 58esima posizione nel ranking è stata confermata nel 2022.

Grafico 3: L'Italia Figura Al 58esimo Posto Su 190 Per La Facilità Di Fare Business

Fonte: World Bank

Anche nelle classifiche della trasparenza (e percezione della corruzione), l'Italia non figura troppo bene. Nel ranking globale fatto tramite l'indice di percezione della corruzione (CPI) l'Italia figura al 42esimo posto su 180 paesi, insieme a Polonia e Santa Lucia (Transparency International, 2021).

Grafico 4: L'Italia È al 42esimo Posto Su 180 Paesi Nella Percezione della Corruzione

Fonte: Transparency International

Ugualmente nei ranking accademici internazionali, con così tanti “cervelli in fuga”, fatalmente l’Italia non figura nei primi posti delle classifiche, con rarissime eccezioni in specifici campi. Per esempio, nella classifica THE World University Ranking (2020), la prima Italiana (la Scuola Superiore Sant’Anna di Pisa) appare al 149esimo posto (e la Normale al 152esimo) e quasi tutte le altre università appaiono sotto la 200esima posizione). Nella classifica Round University Ranking (2021), la Normale si pone al 23esimo posto a livello mondiale, ma tutte le altre sono in posizioni di retrovia. La classifica QS Top Universities (2021) colloca la prima italiana (Politecnico di Milano) al 149esimo posto. Evidentemente la variabilità delle posizioni in classifica dipende dai criteri adottati per il ranking, ma lo scenario che emerge sembra essere univoco: le Università italiane generalmente faticano ad entrare nei posti alti delle graduatorie internazionali.

Impatto sulle finanze pubbliche e sulla sostenibilità del debito pubblico

La ragione di questa analisi non è soltanto etico-sociale, ma ormai sta diventando di stringente pregnanza economica, con implicazioni per la sostenibilità del debito pubblico. Come affermato in precedenza, stime riguardanti il “costo” dell’emigrazione annuale sono state fatte negli anni, con diversi gradi di approssimazione. È ragionevole pensare che l’emigrazione italiana costi circa 1-1.5% di PIL all’anno, in termini di impatto diretto ed indiretto. In termini di mancate entrate fiscali, invece, l’ISTAT stima che lo Stato italiano perda più di 25 miliardi di euro di mancato gettito fiscale dai laureati all'estero.

In un periodo di bassi tassi di interesse, la perdita di gettito derivante dall’emigrazione dei talenti italiani ed il differenziale di crescita con i paesi competitor dell’Italia fa la differenza tra la sostenibilità di lungo periodo del debito pubblico italiano, che ormai si avvia al 160% del PIL ed è probabile che lo superi, e la sua non sostenibilità. Ad oggi, infatti, solo la presenza massiccia della Banca Centrale Europea nel mercato dei titoli di stato garantisce la tenuta del debito sovrano italiano. In assenza di questo sostegno da parte della Banca Centrale, la differenza tra il costo del debito e la crescita del PIL nominale (la variabile chiave nelle analisi di sostenibilità) renderebbe il debito italiano rapidamente con molta probabilità non sostenibile nel medio periodo.

Capitolo 2 - La Circolazione, Lo Stabilimento All'estero Degli Italiani e La Loro Rappresentanza

La circolazione e lo stabilimento degli italiani all'estero, da un punto di vista legale, è in via primaria determinata dalle norme dello stato ospitante.

Il quadro legislativo di riferimento dell'Unione Europea

In sede di Unione Europea il fenomeno è ampiamente disciplinato dai trattati istitutivi e di funzionamento della Unione Europea, che consentono la libera circolazione e lo stabilimento dei cittadini di qualsiasi stato dell'Unione Europea negli altri Stati Membri.³

Le prime disposizioni in materia di libera circolazione delle persone erano già contenute nel Trattato di Roma⁴, ma il trattato di Maastricht⁵ ha determinato il concetto di cittadinanza dell'UE, di cui ogni cittadino di uno Stato membro beneficia automaticamente. È la cittadinanza dell'UE che sancisce il diritto delle persone di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri. Il trattato di Lisbona⁶ ha poi riconfermato tale diritto.

Una nota a parte in tema di libera circolazione delle persone merita il c.d. Spazio Schengen⁷ a cui attualmente partecipano 26 membri: 22 Stati membri dell'UE, più Norvegia, Islanda, Svizzera e Liechtenstein (con lo status di paesi associati).

Nel cercare di consentire la libera circolazione dei cittadini dell'UE e dei loro familiari, la Comunità Economica Europea già nel 1990 adottò una serie di direttive⁸, ma la svolta sostanziale avvenne con la Direttiva 2004/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004, che fece opera di consolidamento sia degli atti normativi europei che dei precedenti giurisprudenziali legati alla libera circolazione delle persone. La Direttiva 2004/38/CE fu concepita per incoraggiare i cittadini dell'Unione a esercitare il diritto di libera circolazione e soggiorno negli Stati membri, riducendo al minimo indispensabile le formalità amministrative e le possibilità di rifiuto dell'ingresso o di estinzione del diritto di soggiorno. La Direttiva 2004/38/CE, inoltre, protegge i familiari (come gli attuali coniugi e partner registrati, i genitori, i nonni, i figli, i nipoti e una persona con la quale esista già una relazione stabile) cui, ai sensi della legislazione dell'UE, è concesso il diritto di ricongiungersi in futuro con il loro familiare.

Per quanto attiene alla circolazione e stabilimento la direttiva dispone:

- Per soggiorni fino a tre mesi:

l'unico requisito è il possesso di un documento di identità o di passaporto in corso di validità. Lo Stato membro ospitante può, tuttavia, imporre agli interessati di registrare la loro presenza nel paese.

- Per soggiorni oltre a tre mesi:

i cittadini dell'UE e i loro familiari — se non lavorano — devono disporre di risorse sufficienti e di un'assicurazione sanitaria al fine di non rappresentare un onere per i servizi sociali dello Stato membro ospitante. Lo Stato membro ospitante può imporre la registrazione presso le autorità.

- Diritto di soggiorno permanente:

i cittadini dell'Unione acquisiscono tale diritto dopo un periodo di cinque anni di ininterrotta residenza legalmente condotta, a condizione che non sia stato applicato nei loro confronti un provvedimento di allontanamento. Tale diritto non è soggetto ad alcuna condizione. Il diritto di soggiorno permanente si perde solo in caso di assenza dallo Stato membro ospitante per più di due anni consecutivi.

- Limitazioni al diritto di ingresso e al diritto di soggiorno:

i cittadini dell'Unione possono essere espulsi dallo Stato membro ospitante per motivi di ordine pubblico, pubblica sicurezza o sanità pubblica, nel rispetto del principio di proporzionalità.

Infine, la direttiva consente agli Stati membri di adottare le misure necessarie per rifiutare, estinguere o revocare ogni diritto conferito dalla direttiva in caso di abuso di diritto o frode.

Il quadro legislativo di riferimento nel Regno Unito

Nel Regno Unito, a seguito della Brexit, gli aspetti di tutela dell'esercizio della libertà di circolazione e stabilimento dei cittadini italiani sono mutati.

Dal 31 dicembre 2020, infatti, il Regno Unito non è più soggetto alla normativa comunitaria sopra riportata ed il Governo britannico ha imposto ai cittadini italiani, ai cittadini dell'UE e ai loro familiari, già residenti nel Regno Unito a quella data, e che desiderino continuare a risiedere legalmente nel Regno Unito, di presentare domanda per ottenere il c.d. *settled status*, per aver garantita la possibilità di rimanere nel Regno Unito a tempo indeterminato.

Settled status

Il *settled status* dunque è stato introdotto a seguito dell'Accordo sul recesso del Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord dall'Unione europea e dalla Comunità europea dell'energia atomica (2019/C 384 I/01) (c.d. "Trattato di recesso") e garantisce ai cittadini italiani e ai loro familiari, in linea di massima, gli stessi diritti di cui disponevano prima che il Regno Unito uscisse dall'UE e sopra descritti: possono continuare a vivere, studiare, lavorare e viaggiare liberamente tra il Regno Unito e l'UE.

In generale, il *settled status* garantirà gli stessi diritti di cui un cittadino italiano residente nel Regno Unito godeva prima della Brexit, in quanto cittadino europeo e come sopra descritti.

Un'assenza dal Regno Unito pari o superiore ai cinque anni potrà causare la perdita di tale status e si potrà ritornare nel paese soltanto quale immigrato soggetto alle nuove leggi sull'immigrazione.

Il Trattato di recesso, dunque, tutela i cittadini dell'UE legalmente residenti nel Regno Unito e i cittadini del Regno Unito legalmente residenti in uno dei 27 Stati membri dell'UE al termine del periodo di transizione. Inoltre, protegge i familiari (come gli attuali coniugi e partner registrati, i genitori, i nonni, i figli, i nipoti e una persona con la quale esista già una relazione stabile) cui ai sensi della legislazione dell'UE è concesso il diritto di ricongiungersi in futuro con il loro familiare.

Il Trattato di recesso tutela anche i minori, siano essi nati prima o dopo il recesso del Regno Unito dall'UE, all'interno o al di fuori del Regno Unito, in cui risiede il cittadino dell'UE, che esercita la responsabilità genitoriale nei loro confronti.

L'unica eccezione prevista riguarda i minori nati dopo il recesso del Regno Unito, qualora il genitore che non rientri nei casi contemplati dal Trattato di recesso abbia l'affidamento esclusivo ai sensi del diritto di famiglia applicabile.

I cittadini dell'UE giunti nel Regno Unito prima del 1° gennaio 2021 avranno, in virtù del Trattato di recesso, gli stessi diritti e gli stessi obblighi di coloro che si sono stabiliti nel Regno Unito prima del 1° febbraio 2020.

Il Trattato di recesso ha determinato la prosecuzione del regime determinato dalla legge europea sopra citata per i cittadini europei (e quindi italiani) residenti nel territorio britannico che fossero sul territorio britannico per ragioni di lavoro dipendente od autonomo, di studio presso accreditate organizzazioni o che vivessero comunque nel Regno Unito in virtù di autosufficienza economica e assistenziale.

Il nuovo sistema di immigrazione a punti del Regno Unito

Nella realtà post-Brexit il regime applicabile ai cittadini italiani che vogliono stabilirsi nel Regno Unito è quello determinato dalla nuova legge sull'immigrazione britannica⁹. Il regime di libera circolazione e

stabilimento per i cittadini italiani (ed europei) è cessato con la fine del periodo di transizione, il giorno 31 dicembre 2020.

Il nuovo sistema di immigrazione è basato sui punti e tratta allo stesso modo i cittadini dell'UE e quelli di paesi terzi, mirando ad attirare persone che possano contribuire all'economia del paese.

In sintesi, lo stabilimento all'interno del Regno Unito dal 1° gennaio 2021 per i cittadini italiani può avvenire solo con visto ed in base alle circostanze che seguono:

Visto per lavoratori qualificati (Skilled Worker visa)

Per essere idoneo come lavoratore qualificato, occorre dimostrare:

- di avere un'offerta di lavoro da un datore sponsor (a tal fine autorizzato dall'Home Office (*Home Office-licensed sponsor*)) per livello di competenza richiesto per tale lavoro;
- di ricevere uno stipendio minimo relativamente allo sponsor (di almeno £ 25.600); e
- di saper parlare l'inglese almeno a livello intermedio B1.

Se lo stipendio ricevuto è meno di £ 25.600 - ma non meno di £ 20.480 – il punteggio potrebbe essere compensato da altri fattori quali:

- un'offerta di lavoro in un'occupazione dove v'è carenza di candidati;
- un dottorato di ricerca in una materia pertinente al lavoro;
- dottorato di ricerca in una materia STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Matematica) pertinente al lavoro;
- essere alla prima esperienza lavorativa (il requisito salariale per le persone che entrano nel mercato del lavoro sarà inferiore del 30% rispetto all'importo richiesto per i lavoratori esperti in qualsiasi occupazione, fino a un limite minimo di £ 20.480).

Visto per Salute e Assistenza (Health and Care visa)

Il governo del Regno Unito guarda con favore al contributo che medici, infermieri e altri professionisti della salute e della medicina possono offrire al sistema sanitario nazionale (NHS) e al settore sanitario e assistenziale più ampio.

Pertanto, l'offerta di un lavoro da parte dell'NHS, dal settore dell'assistenza sociale o da datori di lavoro e organizzazioni che forniscono servizi all'NHS, la conoscenza adeguata della lingua inglese ed i requisiti richiesti per un lavoratore qualificato, sono i presupposti per poter ottenere il visto Salute e Assistenza per stabilirsi nel Regno Unito con la famiglia.

Visto Talento globale (Global Talent visa)

Il visto Talento globale consente alle persone più altamente qualificate di stabilirsi nel Regno Unito senza un'offerta di lavoro. Questo visto è accessibile da leader riconosciuti nel campo della scienza, delle scienze umane, dell'ingegneria, delle arti (inclusi film, fashion design e architettura) e della tecnologia digitale, con competenze uniche individuali che arricchiscono la conoscenza, l'economia e la società del Regno Unito.

Percorsi alternativi per visti di lavoro e occupazioni specialistiche

Esiste una serie di altri percorsi per visti disponibili per lavorare nel Regno Unito, come i visti Start-up e Innovator (Start-up and Innovator visas). Esistono anche percorsi per visti per ulteriori occupazioni specialistiche, inclusi ministri di culto, sportivi e creativi.

Studiare nel Regno Unito (Student Route)

Il Regno Unito continua ad accogliere studenti di talento e ad alto potenziale nelle sue università nonché altri fornitori di istruzione superiore, college di lingua inglese e scuole indipendenti.

Per poter essere idoneo allo *student route*, occorre dimostrare:

- Di aver ricevuto l'offerta di un posto in un corso da uno sponsor per studenti autorizzato dall'Home Office (Home Office-licensed Student sponsor);
- Di saper parlare, leggere, scrivere e capire l'inglese;
- Di aver sufficienti fondi per potersi mantenere nel Regno Unito e pagare il corso di studi;
- Si voglia genuinamente studiare nel Regno Unito.

Esiste altresì un visto separato per studenti minorenni (*Child Student route*), cioè di età compresa tra i 4 e i 17 anni che desiderano studiare in una scuola indipendente.

Visto per laureati (Graduate visa)

I cittadini italiani (ed europei) che completano con successo una laurea universitaria o un diploma superiore nel Regno Unito, potranno richiedere un visto per laureati per poter soggiornare e lavorare, o cercare lavoro, per un periodo massimo di 2 anni (3 anni per i dottorandi) dopo avere completato gli studi. Il visto per laureati è disponibile per gli studenti internazionali sponsorizzati da uno sponsor per studenti autorizzato dall'Home Office e che abbia una riconosciuta esperienza di conformità ai requisiti di immigrazione da parte del governo britannico.

Doppia cittadinanza

Attualmente la legge sulla cittadinanza italiana¹⁰ accetta la volontà individuale nell'acquisto e nella perdita della cittadinanza e riconosce il diritto alla titolarità contemporanea di più cittadinanze. A partire dal 16 agosto 1992, l'acquisto di una cittadinanza straniera non determina la perdita della cittadinanza italiana a meno che il cittadino italiano non vi rinunci formalmente e volontariamente¹¹, salvo diverse disposizioni di accordi internazionali.

In sintesi, la permanenza e residenza di cittadini italiani su suolo britannico post-Brexit può essere giustificata da:

- *Settled status*;
- Nuove regole di immigrazione; oppure
- Doppia cittadinanza.

Aspetti giuridico-amministrativi italiani della residenza estera

Gli aspetti giuridici della residenza all'estero da un punto di vista amministrativo rilevano tanto per lo stato ospitante che per quello italiano, ma in termini sostanzialmente diversi e spesso con effetti diversi.

Da un punto di vista normativo italiano la residenza all'estero per un periodo superiore ai dodici mesi impone la gratuita iscrizione all'Anagrafe degli Italiani Residenti all'Estero (A.I.R.E.)¹². L'Anagrafe è gestita dai Comuni sulla base dei dati e delle informazioni provenienti dalle Rappresentanze consolari italiane all'estero.

L'iscrizione all'A.I.R.E. è un diritto-dovere del cittadino e costituisce il presupposto per usufruire dei servizi resi dalle Rappresentanze consolari all'estero, nonché per l'esercizio di importanti diritti, quali per esempio la possibilità di votare per elezioni politiche e referendum per corrispondenza nel paese di residenza, e per l'elezione dei rappresentanti italiani al Parlamento Europeo nei seggi istituiti dalla rete diplomatico-consolare nei Paesi appartenenti all'U.E. L'iscrizione A.I.R.E. è altresì importante per i cittadini italiani all'estero per la possibilità di ottenere il rilascio o rinnovo di documenti di identità e di viaggio, nonché certificazioni.

L'iscrizione all'A.I.R.E. è effettuata a seguito di dichiarazione resa dall'interessato all'Ufficio consolare competente per territorio entro 90 giorni dal trasferimento della residenza e comporta la contestuale cancellazione dall'Anagrafe della Popolazione Residente (A.P.R.) del Comune di provenienza.

L'aggiornamento dell'A.I.R.E. dipende dal cittadino. Il mancato aggiornamento delle informazioni, in particolare di quelle riguardanti il cambio di indirizzo, rende impossibile il contatto con il cittadino e il ricevimento della cartolina o del plico elettorale in caso di votazioni.

Pensioni e sicurezza sociale internazionale

Per "*sicurezza sociale internazionale*" si intende la protezione sociale dei cittadini di un paese residenti abitualmente in un altro paese, garantita attraverso una regolamentazione internazionale. Nell'Unione Europea la protezione sociale si realizza con l'applicazione dei Regolamenti UE di sicurezza sociale, immediatamente e direttamente applicabili nei 27 Paesi che fanno parte attualmente dell'Unione.

In particolare, il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale degli Stati membri dell'Unione europea è legislativamente previsto¹³ ed assicura il diritto dei cittadini italiani all'estero:

- ad ottenere il cumulo dei periodi contemplati dalle legislazioni dei diversi Stati membri dell'Unione Europea nei quali abbiano svolto attività lavorativa;
- ad ottenere determinate prestazioni di sicurezza sociale;
- ad ottenere il calcolo delle stesse; ed
- a prevedere il pagamento delle prestazioni in questione.

Tale normativa è stata estesa anche alla Confederazione Svizzera grazie ad un apposito accordo.

Pensioni e sicurezza sociale dei cittadini italiani stabiliti nel Regno Unito post-Brexit

Il Trattato di recesso contiene un'importante parte relativa al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale¹⁴. Tra le prestazioni coperte vi sono le pensioni, mentre vi sono limiti all'esportazione delle prestazioni, come ad esempio i sussidi di disoccupazione o di invalidità. L'accesso all'assistenza sanitaria è previsto con un meccanismo simile alla Tessera Europea Assicurazione Malattia.

Il Trattato di recesso contiene un Protocollo sul coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale con una durata di quindici anni, estendibili dalle parti. Il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale è una delle tre aree dove gli Stati Membri possono negoziare e concludere accordi bilaterali con il Regno Unito che integrino il Protocollo, purché non siano in contraddizione con lo stesso.

Il Trattato prevede delle regole *ad hoc* per la risoluzione delle controversie nell'ambito del coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale: il meccanismo di soluzione delle controversie si applica solo in caso di violazioni "sistemiche" (ad esempio, il mancato recepimento di un atto giuridico) e non in caso di violazioni individuali. In tal caso, spetta agli interessati eventualmente far valere i propri diritti presso i tribunali locali inglesi, con gli aggravii ed i costi che tali azioni comportano.

La presenza dello stato italiano all'estero a tutela dei cittadini italiani residenti all'estero avviene prevalentemente attraverso i servizi consolari.

Nell'area extra-UE, invece, la protezione sociale viene normalmente attuata attraverso Convenzioni bilaterali.

Le rappresentanze diplomatico-consolari italiane all'estero hanno, infatti, proprio il compito di assicurare la tutela degli interessi italiani fuori dai confini nazionali ed offrono diversi servizi.

South Working *(scritto con il contributo di Brunello Rosa)*

Durante il periodo della pandemia, si è diffuso il fenomeno del cosiddetto "south-working" e cioè la tendenza a lavorare da remoto dai luoghi di origine (a volte locati nel Sud Italia) per società locate nel Nord Italia o addirittura all'estero. Inchieste giornalistiche (compresa una del New York Times; Bubola, 2021) hanno provato a indagare se questo potesse rappresentare un inizio di rientro in Italia di talenti emigrati all'estero o addirittura un nuovo modello organizzativo permanente.

Dal punto di vista economico, noi riteniamo che una maggiore valorizzazione dei borghi, anche con il rientro di talenti emigrati anni fa, possa portare ad una crescita economica, e nel Capitolo 5 suggeriamo anche alcuni meccanismi di incentivazione. Al contempo, notiamo come il fenomeno del south working difficilmente si dimostrerà sostenibile nel lungo periodo, e rappresenterà un modello organizzativo permanente. Questo è dovuto sia alla componente settoriale del south working, che si concentra per lo più in settori quali ricerca, finanza, pubblica amministrazione, istruzione ed educazione, etc. mentre è scarsamente presente nella maggior parte dei servizi, pubblici e privati, oltre che questioni di tipo giuridico/legali. Infatti, quando ritornerà prevalente il modello di lavoro in presenza, i lavoratori che non saranno fisicamente presenti sul luogo di lavoro in modo continuativo e strutturato potrebbero avere meno occasioni di scambio con colleghi e dirigenza, riducendo pertanto le proprie prospettive di carriera.

Uguualmente, aziende estere o multinazionali che hanno adottato un modello di lavoro da remoto dai paesi di origine durante il periodo della pandemia, difficilmente lo faranno quando l'attività economica tornerà ad essere in presenza. Il lavoratore stesso avrà un incentivo a non farsi percepire come sostituibile da un lavoratore collegato online da qualunque paese, visto che poi la scelta ricadrebbe giocoforza su lavoratori locati in paesi a più basso costo del lavoro, in Est Europa, Asia, Africa o America Latina.

Queste considerazioni di carattere economico vengono ulteriormente rafforzate da considerazioni di carattere fiscale e legale. Considerazioni di carattere squisitamente giuridico infatti rivelano che la continuata permanenza territoriale per un periodo continuato nel tempo (in pratica per un periodo eccedente sei mesi) possono determinare non volute applicazioni di legge locale con effetti indesiderati sia per i datori di lavori, portando quindi questi ad osteggiare il consolidarsi di situazioni lavorative in giurisdizioni in cui il lavoro è maggiormente tutelato, con conseguente aggravio di costi, che per i lavoratori stessi che potrebbe vedersi imposta la differenza di aliquota tra le due giurisdizioni.

Ci si riferisce in particolare alle previsioni della normativa internazionale-privatistica volta ad una migliore tutela a quella parte che, sotto l'aspetto socioeconomico, dev'essere considerata come la più debole nel rapporto contrattuale.

Il Roma I sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali contiene regole per determinare la legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, comprese quelle dei contratti di lavoro.¹⁵

Secondo Roma I, le parti di qualsiasi contratto sono generalmente libere di scegliere la legge applicabile. Tuttavia, la premessa 23 sottolinea che, quando una parte è considerata più debole dell'altra, essa "dovrebbe essere protetta da norme di conflitto più favorevoli ai suoi interessi rispetto alle norme generali". In quest'ottica, l'articolo 8 contiene disposizioni speciali riguardanti i contratti individuali di lavoro, in cui il lavoratore è sicuramente identificata come la parte più debole. Queste affermano che il contratto di lavoro è regolato dalla legge scelta dalle parti, che normalmente è quella contenuta nel contratto di lavoro (articolo 8, comma 1).

Se le parti non hanno scelto la legge:

- La legge sarà di solito quella del paese "nel quale, o in mancanza del quale", il lavoratore svolge abitualmente il lavoro in esecuzione del contratto (articolo 8(2));
- Se non c'è un luogo abituale di lavoro, il contratto sarà regolato dalla legge del paese in cui è situata l'impresa attraverso la quale il lavoratore è stato assunto (articolo 8(3)).

Indipendentemente dalla legge applicabile al contratto, ci saranno comunque alcune norme obbligatorie del paese in cui il lavoratore abitualmente lavora che si applicano automaticamente e non possono essere escluse contrattualmente. In un contesto lavorativo, queste includeranno i diritti fondamentali dei lavoratori, come la protezione contro il licenziamento ingiusto e la discriminazione. Inoltre, se la legge del paese in cui il lavoratore abitualmente lavora rende obbligatori per il datore di lavoro i contratti collettivi di lavoro, la scelta della legge di un altro Stato nel contratto individuale di lavoro non avrà l'effetto di privare il lavoratore della protezione garantitagli da tali accordi collettivi.

In aggiunta, il fatto che la legge di un determinato paese sia la legge applicabile a un contratto di lavoro non significa necessariamente che le domande giudiziali fondate sul rapporto contrattuale debbano essere portate nei tribunali di quel paese.

Se il lavoro viene svolto in Italia, quando si considera la competenza di un tribunale, è necessario prendere in considerazione il regolamento europeo 1215/2012 sulla competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (il regolamento *Brussels Recast*) quando il convenuto (qualunque sia la sua nazionalità) è domiciliato in uno stato membro dell'UE e l'art. 5(1) della Convenzione di Bruxelles del 1968 richiamato dalla Legge 31 maggio 1995, n.218 quando il convenuto (qualunque sia la sua nazionalità) non sia domiciliato in uno stato membro dell'UE.

La regola generale è che le persone domiciliate in uno stato membro saranno convenute nei tribunali di quello stato. In alternativa, le parti di un contratto possono essere libere di conferire la competenza esclusiva ai tribunali di qualsiasi Stato e di escludere la competenza dello Stato che altrimenti sarebbe competente.

Tuttavia ai sensi dell'art. 21 del regolamento *Brussels Recast* ed ai sensi della art. 3 della Legge 219/1995, il datore di lavoro può essere convenuto in giudizio "davanti all'autorità giurisdizionale del luogo in cui o da cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività o [solo per il regolamento Brussels Recast] a quello dell'ultimo luogo in cui o da cui la svolgeva abitualmente", a prescindere da qualsiasi previsione contrattuale attributiva di competenza giurisdizionale esclusiva al paese in cui risiede il datore.

Le implicazioni normative sopra riportate valgono a rafforzare il convincimento a parere di chi scrive che il fenomeno del cosiddetto "south-working" difficilmente possa considerarsi un modello organizzativo valido di lunga durata.

La rappresentanza ed il diritto di voto degli italiani all'Estero

I cittadini italiani residenti all'estero e regolarmente iscritti all'A.I.R.E. possono esercitare il diritto di voto all'estero nel luogo di residenza per le elezioni politiche nazionali, per i referendum abrogativi e costituzionali ex artt. 75 e 138 della Costituzione e per le elezioni del Parlamento europeo¹⁶.

Anche i cittadini temporaneamente all'estero per un periodo di almeno tre mesi per motivi di lavoro, studio o cure mediche possono chiedere al proprio Comune di votare all'estero per corrispondenza¹⁷.

La circoscrizione estera per l'elezione dei rappresentanti alla Camera dei deputati ed al Senato della Repubblica alle elezioni politiche nazionali è suddivisa in quattro raggruppamenti geografici:

- Ripartizione Europa (46 paesi) (incluso il Regno Unito);
- Ripartizione America meridionale (13 paesi);
- Ripartizione America settentrionale e centrale, (22 paesi); e
- Ripartizione Africa, Asia, Oceania e Antartide (117 paesi)

In ciascuna delle quattro ripartizioni viene sempre eletto almeno un deputato e un senatore, mentre gli altri seggi sono distribuiti proporzionalmente al numero dei cittadini italiani residenti nella specifica ripartizione.

Alla circoscrizione Estero spettavano complessivamente 12 deputati e 6 senatori, così come era stabilito rispettivamente dagli articoli 56 e 57 della Costituzione. Tuttavia, a seguito del Referendum costituzionale in Italia del 2020, il numero dei Deputati della Repubblica passerà da 12 a 8, mentre i Senatori della Repubblica eletti dalle circoscrizioni estere passeranno da 6 a 4.

I cittadini italiani residenti all'estero e regolarmente iscritti all'A.I.R.E. possono altresì esercitare il diritto di voto all'estero per l'elezione dei rappresentanti italiani al Parlamento europeo¹⁸.

Com.It.Es

In aggiunta alle strutture statali italiane, i cittadini italiani residenti all'estero e regolarmente iscritti all'A.I.R.E. possono altresì votare per l'elezione dei rappresentanti dei Comitati degli Italiani all'Estero (Com.It.Es)¹⁹.

I Com.It.Es sono "organi di rappresentanza degli italiani all'estero nei rapporti con le rappresentanze diplomatico-consolari", che vengono istituiti in ogni circoscrizione consolare ove risiedono più di 3.000 cittadini italiani. I membri eletti del Com.It.Es restano in carica cinque anni e non ricevono remunerazione. Per poter esercitare il diritto di voto i cittadini italiani devono essere iscritti nelle liste elettorali e residenti da almeno 6 mesi nella circoscrizione consolare rilevante. Il voto viene esercitato per corrispondenza a seguito di domanda all'ufficio consolare di riferimento.

I Com.It.Es ricevono finanziamenti dal Ministero degli Esteri e della Cooperazione Internazionale, che investono nelle attività e nei progetti di rappresentanza e supporto alla comunità italiana.

La storia dei Comites inizia alla fine degli anni Sessanta allorché vennero istituiti i primi Comitati di Assistenza Consolare (Co.As.It.)²⁰. Si trattava di organismi non elettivi e dunque molto poco rappresentativi delle collettività italiane all'estero.

Con la Prima Conferenza Nazionale dell'Emigrazione nel 1975 emerse in modo forte la necessità di un organo rappresentativo locale che interloquisse con l'amministrazione italiana che si facesse carico delle istanze dei cittadini italiani all'estero. Tuttavia ci vollero dieci anni perché arrivasse il primo risultato apprezzabile che fu appunto la istituzione dei Comitati dell'Emigrazione Italiana (Co.Em.It.)²¹. La legge determinò il passaggio da una nomina consolare a una rappresentazione scelta dai cittadini tramite un voto democraticamente esercitato, ma tuttavia non disciplinò i comitati in modo da determinarne in modo chiaro autonomia e competenze.

La Seconda Conferenza Nazionale dell'Emigrazione del 1988 servì a chiarire le funzioni ed il ruolo dei Comitati, determinandone anche il cambiamento del nome in Com.It.Es. (Comitato degli Italiani all'Estero)²².

L'ultima riforma dei Com.It.Es è quella del 2003, che rappresenta il corrente regime vigente che introdusse il voto per corrispondenza e determinò un ruolo più stretto dei rapporti di collaborazione e cooperazione fra autorità consolare e Com.It.Es²³.

Una proposta, che non ha cominciato l'iter dibattimentale in Parlamento, è la proposta di riforma dei Comites.

Un altro aspetto macro-importante è il problema dell'integrazione e dell'attuazione della normativa Europea che si applica in virtù del trattato di recesso, incluso per gli italiani, che attiene soprattutto ad aspetti sociali, previdenziali, assicurativi e sanitari.

La cosa più importante è l'opera di sensibilizzazione diretta di alcuni enti. Le rappresentanze patronali sono legate al ministero del lavoro perché di derivazione sindacale. Le competenze tradizionalmente legate alle tematiche internazionali, come la tutela dei cittadini italiani all'estero, dovrebbero essere appannaggio del ministero degli esteri a cui scopo sono demandate le strutture consolari. Le strutture consolari sono però staccate da realtà di cittadini estero. Ad esempio, la possibilità di avere un cumulo pensionistico, il riconoscimento dei servizi sociali e sociosanitari ovunque ci si muova. Questo facilita la circolazione dei cervelli da e verso il Regno Unito.

I patronati agiscono in maniera autonoma. Tra patronati e consolato non c'è alcun tipo di connessione amministrativa. L'ente che rileva è l'ente del paese ospitante: bisogna guardare enti nel Regno Unito. Il consolato può fare lavoro di stimolo.

Dal punto di vista amministrativo esiste una commissione che dovrebbe vigilare sull'osservanza del Trattato di recesso e i diritti dei cittadini EU nel Regno Unito.

C.G.I.E.

Un ulteriore risultato della Seconda Conferenza Nazionale dell'Emigrazione del 1988 fu l'istituzione del Consiglio Generale degli Italiani all'Estero (C.G.I.E.), che è l'organo di consulenza del governo e del parlamento sui temi di maggiore interesse per gli italiani all'estero²⁴.

Il C.G.I.E. deriva la sua legittimità rappresentativa dall'elezione diretta da parte dei componenti dei Com.It.Es nel mondo e da un certo numero di rappresentanti di associazioni operanti nel Paese estero di appartenenza.

Il C.G.I.E. si compone di 63 Consiglieri, di cui 43 eletti direttamente dall'estero e 20 di nomina governativa. I suoi organi istituzionali sono l'Assemblea Plenaria, il Comitato di Presidenza (composto oltre che dal Ministro degli Affari Esteri, dal Segretario Generale, da quattro vicesegretari Generali e da quattro rappresentanti delle diverse aree), sette Commissioni Tematiche, tre Commissioni Continentali, la Commissione di nomina governativa e i Gruppi di Lavoro.

Istituti Italiani di Cultura

Gli Istituti Italiani di Cultura (IIC) nel mondo possono anch'essi annoverarsi tra le organizzazioni rappresentative ed un luogo di incontro e di dialogo soprattutto (ma non solo) per intellettuali e artisti, non solo per la loro vocazione a promuovere all'estero la cultura italiana, ma perché di fatto creano contatti e scambi tra gli operatori culturali italiani (in Italia), operatori culturali italiani (all'estero) e stranieri.

I Patronati

Altre organizzazioni rappresentative che esercitano attività di informazione, di assistenza e di tutela in favore dei lavoratori dipendenti e autonomi e dei pensionati italiani presenti all'estero, per il conseguimento delle prestazioni (di qualsiasi genere in materia di sicurezza sociale, di immigrazione e emigrazione) erogate da amministrazioni e enti pubblici, da enti gestori di forme di previdenza complementare o da Stati esteri nei confronti di cittadini italiani sono gli istituti di patronato e di assistenza sociale (comunemente detti "patronati")²⁵.

I patronati, di cui correntemente 23 risultano ufficialmente costituiti in Italia, sono enti di diritto privato gestiti da Confederazioni e Associazioni nazionali di lavoratori con finalità assistenziali e si inseriscono nella tradizionale funzione di assistenza ai lavoratori svolta dalle organizzazioni sindacali.

Gli Istituti di patronato e di assistenza sociale sono sottoposti alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il finanziamento degli Istituti di patronato e di assistenza sociale è corrisposto sulla base della valutazione della loro attività e della loro organizzazione in relazione all'estensione e all'efficienza dei servizi offerti²⁶.

Tra quelli attivi nel Regno Unito si segnalano:

- il Patronato INCA-CGIL
- il Patronato ACLI
- il Patronato INAS-CISL
- il Patronato ITAL-UIL (UIM)
- Il Patronato S.I.A.S.

Capitolo 3 - Mobilità Intra-EU E Circolazione Dei Cervelli

Gli incentivi fiscali

Tra le tante cose che il nostro paese esporta vi sono i talenti – i cosiddetti “cervelli”, una parola che per antonomasia è divenuta oggi chiaro e indiscutibile brand del “Made in Italy”. Tuttavia, rispetto ai prodotti manifatturieri o alimentari tricolore, connota una negatività dettata dal proprio unico aspetto rivolto all’esportazione senza ritorno, piuttosto che da un corretto processo di circolarità del capitale umano.

Da qualche anno a questa parte il fenomeno, già statisticamente descritto nel capitolo 1, incentivato da un lato dal brusco calo demografico nazionale e sospinto, dall’altro, da una globalizzazione sempre crescente, per i numeri e i risvolti sia economici che sociali, è stato posto sotto l’attenta riflessione del legislatore che, a più riprese, incluso nell’ultimissimo periodo, ha cercato e cerca tutt’oggi di modularne il flusso per canalizzarlo in una più corretta politica di rimpatrio di valore umano.

Sul piano fiscale, infatti, sono plurime le misure adottate dai Governi per ridare attrattività all’Italia indirizzate a risorse altamente qualificate e, in ordine temporale, le prime risalgono addirittura al 2003 con il decreto-legge n. 269 che investiva, all’art. 3,²⁷ i redditi di lavoro dipendente o autonomo dei ricercatori, applicandovi un’imponibilità ridotta ai fini delle imposte dirette pari al 10% e un’esclusione a fini IRAP.

Sul lato legislativo, mantenendo sempre il focus sugli incentivi per il rientro in Italia di ricercatori residenti all’estero vi è il decreto-legge n. 78 del 31 maggio 2010 che, sinteticamente, poneva misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica, come discusso nel capitolo 2.²⁸

Dal punto di vista normativo si può inoltre citare la legge 30 dicembre 2010, n. 238 dedicata ai “contro-esodati”, per arrivare al cosiddetto regime dei “Lavoratori Impatriati” di cui all’Art. 16 del Decreto Legislativo n. 147 del 14 Settembre 2015 che fa da fondamento all’attuale disciplina.

In materia non sono mancati nemmeno numerosi chiarimenti da parte dell’Agenzia delle Entrate che, sul punto, hanno più volte fornito la propria posizione nel merito di concetti legati alle agevolazioni introdotte su aspetti quali ambiti oggettivi e soggettivi di applicazione, modalità di opzione, definizioni dell’agevolazione: ne sono un esempio la circolare n. 17/E del 2017 e le numerose risoluzioni intercorse tra il 2018 e il 2021.

Arrivando a tempi più recenti, la normativa agevolativa sul regime speciale per lavoratori impatriati, come si diceva nel paragrafo precedente di fatto ricondotta all’art. 16 del decreto legislativo n. 147 del 14 settembre 2015, è stata più volte modificata.²⁹

A completamento di ciò, va citata inoltre la circolare 33/E del 28 dicembre 2020 che, facendo eco alle numerose modifiche introdotte, chiarisce la posizione dell’Agenzia delle Entrate dati i numerosi dubbi sorti in materia.

Nel dettaglio la normativa oggi prevede che i lavoratori che trasferiscono la propria residenza in Italia godono di un regime fiscale agevolativo temporaneo quando sussistono due presupposti:³⁰

- il lavoratore non è stato residente in Italia nei due periodi d’imposta precedenti il trasferimento e si impegna a risiedervi per almeno due anni;
- l’attività lavorativa è svolta prevalentemente nel territorio italiano.

In sintesi, per i contribuenti che possiedono le condizioni suesposte, nel periodo d’imposta in cui la residenza viene trasferita e nei successivi quattro periodi, il reddito di lavoro dipendente (o a esso assimilato) e di lavoro autonomo prodotto nel nostro paese concorre alla formazione del reddito complessivo limitatamente:

- Al 30% dell’ammontare; ovvero
- Al 10% se la residenza è presa in una delle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna, Sicilia.

È inoltre esteso per altri cinque periodi d'imposta il beneficio se i lavoratori:

- Possiedono almeno un figlio minore o a carico;
- Diventano proprietari di un'unità immobiliare residenziale in Italia dopo il trasferimento o entro i 12 mesi precedenti.

Per il periodo di prolungamento, i redditi agevolati concorrono alla formazione dell'imponibile per il 50% del loro ammontare o, nel caso di lavoratori con almeno tre figli minorenni o a carico, per il 10%.

Quanto alle modifiche della Legge di bilancio 2021,³¹ la stessa ha concesso a chi ha trasferito la residenza in Italia prima del 30 aprile 2020 e, al 31 dicembre 2019, la possibilità di fruire del prolungamento temporale per un lustro del trattamento agevolato, in pratica si tratta dell'abbattimento del 50% dei redditi di lavoro dipendente e autonomo prodotti, previo versamento di un importo pari al 10% o al 5% - a seconda dei requisiti posseduti - dei redditi agevolati relativi all'annualità precedente a quella di esercizio dell'opzione, escludendo dai soggetti beneficiari di tale previsione agli sportivi professionisti.

Il recente provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle entrate del 3 marzo 2021 ha sancito inoltre che l'opzione per godere della proroga del regime agevolato è effettuata mediante il versamento, senza possibilità di compensazione, con il modello F24 dell'importo pari al 10% o al 5% dei redditi agevolati relativi all'annualità precedente.

I soggetti per cui l'ultimo anno di fruizione del regime per "lavoratori impatriati" è stato il 2020, dovranno effettuare il versamento entro il 30 agosto 2021, mentre gli altri soggetti effettueranno, invece, il versamento entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di conclusione del primo periodo di fruizione del regime per "lavoratori impatriati".

Anche i lavoratori impatriati che iniziano un'attività d'impresa in Italia, per i redditi d'impresa prodotti, possono godere di un'agevolazione a partire dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2019.

Fanno eccezione comunque gli sportivi professionisti, il cui reddito è detassato sempre nella misura del 50% e sempreché versino un contributo pari allo 0,5% dell'imponibile, destinato al potenziamento dei settori giovanili.

Un aspetto rilevante è quello posto, infine, dalla questione AIRE – come discusso nel capitolo 2 – ovvero la previsione che permette ai cittadini italiani che non vi sono iscritti di accedere comunque al regime agevolato sempreché abbiano risieduto in un paese per cui esistono convenzioni contro le doppie imposizioni sui redditi nei due periodi d'imposta precedenti il trasferimento in Italia.

Andando a rileggere in termini normativi di legge la materia fiscale, è possibile denotare come di fatto la portata e la *ratio legis* delle norme introdotte sia cambiata nel corso del tempo e, a suffragio di quanto esposto, basti pensare che da un semplice concetto di "ricercatori" in seno al concepimento dell'agevolazione, si sia passati poi a una definizione di "contro-esodati", "cervelli" e, infine, di generici "impatriati".

Oggi, infatti, pare evidente come l'accezione più comune di capitale umano, rispetto alla soggettivistica natura del chi sia predominante e ciò pare evidente per l'urgente necessità di rinfoltire la già scarsa popolazione giovanile del belpaese e riequilibrare una piramide demografica, anche economica, scompensata sul vertice rispetto alla base.

Ma il volano normativo è sufficientemente maturo da rappresentare un valido baluardo contro lo spopolamento dello stivale o il processo di ciclicità del capitale umano nato in Italia e cresciuto all'estero non è ancora pronto per tornare a portare i propri frutti definitivamente in Italia?

Probabilmente qualcosa si può ancora fare e la normativa fiscale ne potrebbe sicuramente dare adeguato stimolo.

Per ragionare in termini più ampi, si ravvisa innanzitutto la necessità di categorizzare in termini puntuali le tipologie di lavoratori e, quindi, contribuenti, che originano, in base alla disposizione del TUIR, le tre principali forme di reddito, cioè:

- Imprenditori;
- Lavoratori autonomi;
- Dipendenti (o assimilati).

Nel dettaglio tale segmentazione è necessaria poiché foriera di potenziali interessi diversi e contrapposti.

Oltre a ciò, un altro elemento da considerare preliminarmente alla definizione di un potenziale schema logico di riferimento, è l'età anagrafica dei soggetti su cui focalizzare maggiormente l'attenzione legislativa che, per un eventuale impianto normativo e duraturo non dovrà prendere in considerazione un anno di nascita di riferimento, ma si limiterà all'individuazione di una fascia demografica ricompresa tra i 30 e i 35 anni per gli espatriati, ventaglio d'età che permette di considerazione anche le carriere universitarie più complesse e articolate e un'età massima non considerata per gli attuali già espatriati.

Quanto prossimamente esposto è una politica volta a concentrare tutti i propri sforzi alla pianificazione di una corretta "brain circulation", caratterizzata da un accrescimento del capitale umano italiano attraverso formazioni cosmopolite da riversare in competenze come valore aggiunto competitivo per l'intero sistema Italia.

Le previsioni che verranno esposte considerano anche la necessaria programmazione di risorse finanziarie stanziabili, passando per l'esposizione di un meccanismo modulabile sulla base dell'esigenze di bilancio nazionale.

Partendo dal presupposto che il naturale effetto dell'attuale globalizzazione è una circolazione inevitabile e sempre più massiccia di capitale umano, gli incentivi fiscali e non dovrebbero essere disegnati in maniera tale da pensare che l'Italia possa rappresentare la miglior meta da cui partire per poi ritornare e che quindi la partenza dal belpaese non debba essere per forza considerata negativa, ma che se correttamente agevolata, possa di fatto rappresentare un certo ritorno.

Nello specifico si ravvisa che le attuali misure in vigore siano tutte basate su un effettivo e unico abbattimento della base imponibile dei contribuenti e ciò appare alla stregua delle misure adottate un beneficio troppo limitato per favorire una corretta pianificazione di circolarità delle risorse umane sia oltre che entro i confini nazionali. Il legislatore si è interrogato sul sistema Italiano considerando da sempre il problema degli attuali connazionali già emigrati all'estero, ma di fatto prendono poco in analisi i numerosi giovani in partenza che avrebbero preso la valigia in ogni caso e non solo per motivi strettamente economici: partendo da tale visione, e ribaltandone la prospettiva, la politica idealizzata punta a considerare il problema attraverso un predittivo paradigma ex ante, ovvero mira a pianificare un corretto ciclo emigratorio per favorirne un altrettanto ottimale ciclo immigratorio.

Per parlare di impatriati è necessario, infatti, guardare *in primis* agli espatriati: non è possibile parlare di un effetto ignorando la causa dell'espatrio.

Per parlare di impatriati, va da sé perciò che non si partirà a ragionare dagli effettivi espatriati che poi dovranno essere rimpatriati: il processo è logicamente ciclico e non può essere considerato come segmentato in un riduttivo binario estero vs. Italia.

Partendo da tali considerazioni, si ipotizza di disegnare uno schema legislativo in cui si incentivi a regolamentare l'inarrestabile flusso d'uscita dai nostri confini poco bilanciato da un altrettanto in entrata attraverso un accordo preventivo di rientro siglato dal contribuente con l'amministrazione finanziaria prima dell'uscita dal paese.

Tale accordo preventivo dovrà essere un impegno del lavoratore ad emigrare verso paesi terzi, sottoscrivendo un impegno a rientrare in Italia entro un periodo minimo di tre anni e massimo di cinque.

L'impegno avrà un triplice aspetto positivo sulle politiche di flusso del capitale umano:

- in primo luogo, garantirà l'auto segnalazione con un censimento completo dei lavoratori italiani all'estero fruibile dall'amministrazione finanziaria per il costante monitoraggio dei soggetti;

- in secondo luogo, garantirà una corretta pianificazione dei flussi, garantendo di poter costruire un sistema data driven basato su una migliore definizione di risorse mobili che si tradurrà poi in un più agevole disegno delle eventuali politiche di bilancio/sociali da mettere in campo;
- in terzo luogo, creerà un censimento completo dei lavoratori da riportare in Italia attraverso politiche di incentivazione di seguito descritte.

Su una parte speciale di tale elenco potranno iscriversi anche gli attuali italiani espatriati che, alla data di entrata in vigore, siano già con regolare contratto di lavoro all'estero da almeno tre anni solari.

Al fine di garantire un miglior ingresso nel mercato del lavoro estero e, quindi, successivamente italiano, ogni contribuente che farà richiesta di accordo con l'amministrazione in sede di domanda otterrà un punteggio, il cui valore verrà valutato in base a un paniere di qualifiche tra cui ad esempio: titoli di studio, partecipazione a programmi di Erasmus, certificazioni linguistiche riconosciute, passate esperienze lavorative estere da esibire tramite contratti di lavoro, regolarità contributiva e carichi di famiglia.

Tale punteggio permetterà di ridurre a due anni l'esperienza minima oltre confine.

Tale accordo preventivo garantirà di beneficiare a sgravi fiscali durante il periodo di soggiorno all'estero ove i redditi prodotti fuori confine non subiranno alcuna imposizione fiscale italiana e, per contro, abiliterà gli eventuali italiani all'estero di godere di diversi benefici sia fiscali che non nel momento del rientro in Italia.

In sede di accordo con l'amministrazione sarà sempre necessario presentare dimostrazione di regolare assunzione presso un datore di lavoro estero.

Dopo il periodo minimo di soggiorno fuori confine, sarà possibile per il contribuente ritornare in patria riversando la propria esperienza maturata in base a tre diverse iniziative lavorative:

- Imprenditore
- Lavoratore autonomo
- Dipendente

Si analizzano nel dettaglio le fattispecie considerando modalità di beneficio declinate sulla base della specifica posizione lavorativa.

Imprenditore. I soggetti che rientrano in Italia al fine di iniziare un'attività imprenditoriale potranno beneficiare di un totale abbattimento dei costi di startup e di un credito fiscale per dieci esercizi. Il credito fiscale è volto ad incentivare una maggior vivacità economica dell'attività d'impresa.

Lavoratore autonomo. I soggetti che rientrano in Italia al fine di intraprendere un'attività di lavoro autonomo potranno beneficiare di una Flat tax pari al 5% mutando la previsione dell'attuale regime forfettario per dieci anni sino ad un massimo di 130 mila euro.

Dipendente. I soggetti che rientrano in Italia per essere assunti come dipendenti potranno beneficiare in primis di un extra punteggio in caso di graduatorie per concorsi pubblici. Inoltre, nel caso di assunzione/ricerca di personale, le aziende avranno diretto libero accesso agli elenchi dei soggetti con accordo preventivo di rientro che hanno optato per la candidatura da dipendenti.

Per i soggetti così selezionati, sarà possibile prevedere un decennale abbattimento del cuneo fiscale per l'impresa a patto che la stessa proceda ad offrire un contratto a tempo indeterminato.

Le politiche espresse denotano un effettivo parallelismo con misure di education già in vigore a livello europeo, in cui gli studenti sono liberi di muoversi tra gli stati godendo di crediti universitari riconosciuti anche all'estero, ma tornando di fatto al proprio stato di appartenenze per conseguire il titolo.

Nella medesima ottica, una politica come quelle descritta, se condivisa anche tra i paesi dell'Unione, potrebbe garantire una mobilità del mercato del lavoro crescente garantendo anche una maggiore competitività continentale oltre a quella nazionale.

È indubbio che la crescita della competitività del sistema Italia debba passare anche e soprattutto attraverso le persone che lo popolano: solo attraverso la circolarizzazione di competenze e, quindi, di capitale umano sarà possibile garantire una corretta sostenibilità di una nazione che, per perdurare nel tempo in prosperità, necessita di una circolarità. Secondo uno studio condotto a livello mondiale dal gruppo Insight Group e TOEFL® and GRE® Programs sulle scelte degli studenti nella decisione di studiare all'estero, è emerso che i genitori giocano una parte.³² In particolare, lo studio del 2018 è stato condotto coinvolgendo 8,500 studenti in diversi paesi a livello postgraduate (Master o Laurea Specialistica) e undergraduate (Laurea Triennale) che avessero intenzione di muoversi all'estero per un programma di studio in inglese. I risultati dimostrano che, sebbene molti studenti dichiarino che la scelta di studiare all'estero sia individuale, si tratta al contempo di una scelta maturata in famiglia. In questo senso, l'ambito familiare gioca un ruolo cruciale nel favorire la cosiddetta brain circulation.

Allo stesso modo, uno studio dell'anno scorso (Di Pietro, 2020) sul sistema universitario italiano suggerisce che la frequentazione di un ambiente universitario internazionale, ovvero le caratteristiche delle istituzioni che si frequentano durante i primi anni di studi, abbiano un grande impatto sulla scelta successiva di studiare all'estero. In altre parole, quanto più gli studenti italiani sono esposti all'internazionalità in casa, quanto più matureranno la necessità di fare un'esperienza estera.

Provvedimenti legislativi per ricercatori e docenti

La legislatura estende anche a docenti e ricercatori il prolungamento del periodo temporale per godere dei benefici fiscali previsti per i lavoratori impatriati.³³ Tuttavia, come verrà discusso più avanti, a differenza di quanto previsto per i lavoratori impatriati dalla Legge di bilancio 2021,³⁴ la possibilità di esercitare un'opzione per godere della proroga del regime agevolato anche per chi rientrato prima del 2019, non fa espressamente riferimento a docenti e ricercatori, creando un'ingiustificabile penalizzazione per questa categoria.

L'obiettivo di attrarre docenti e ricercatori stabilmente impegnati all'estero non può tuttavia essere limitato ai soli benefici fiscali, ma deve essere affrontato sulla base di una strategia di più ampia visione. È infatti necessario consentire il loro inserimento in un sistema competitivo che garantisca, per chi scelga di trasferirsi in Italia, stabilizzazione e progressione di carriera, ottimizzandone al tempo stesso il contributo offerto allo sviluppo del nostro Paese, all'innovazione e all'internazionalizzazione della ricerca. È inoltre necessario tenere presente i differenti profili curriculari (giovani ricercatori, docenti e ricercatori già in posizioni apicali) e le differenti professionalità (scienze della vita, scienze sociali e umanistiche, fisica e ingegneria, management, tecnologia dell'informazione, etc.).

Il Programma Rita Levi Montalcini "rappresenta una delle principali iniziative del Ministero per consentire ai giovani ricercatori che lavorano all'estero di poter venire in Italia ed essere chiamati da una Università statale per svolgere la propria attività di ricerca", tuttavia è doveroso un confronto per valutare l'adeguatezza di questo strumento rispetto agli obiettivi preposti. Guardiamo, per esempio, al Regno Unito. Gli strumenti per consentire a giovani ricercatori di avviare il proprio laboratorio e gruppo di ricerca (research fellowships), hanno tipicamente una durata di cinque anni, variabile a seconda dello schema. UKRI Future Leaders Fellowships (FLF) offrono un budget di £1.5M per un programma che va da un minimo di 4 ad un massimo di 7 anni.

Altri schemi prestigiosi sono le Royal Society University Research Fellowships (RS) e le Royal Academy of Engineering Research Fellowship (RAEng), della durata di 5+3 e 5 anni, rispettivamente, con un budget >£100k all'anno. In termini di numeri, le posizioni disponibili sono approssimativamente 160, 30, 15 all'anno, per FLF, RS e RAEng rispettivamente, e questi sono numeri in crescita. Il programma Rita Levi Montalcini è sicuramente un buon strumento, che consente a circa 24 giovani ricercatori all'anno di rientrare in Italia, con un programma triennale. Bisogna però valutare anche le sue limitazioni per comprendere quali e quante siano le opportunità che vengono concretamente offerte. Tre anni è un tempo breve per iniziare un'attività di ricerca e un laboratorio.

Tre anni non sono nemmeno sufficienti a completare un ciclo di dottorato, e quindi non è nemmeno contemplato che, nell'arco del programma, il giovane ricercatore possa portare a compimento la supervisione di un programma di dottorato. Se l'attività di ricerca richiede un laboratorio, vanno inoltre considerati i tempi di preparazione e messa in opera che sono, in pratica, sulla scala di un anno.

Questo numero varia considerevolmente in base alla complessità della strumentazione richiesta, è tuttavia ragionevole aspettarsi che per lavori di ricerca su tecnologie avanzate, gli sforzi richiesti per la messa a punto del laboratorio siano notevoli, complessi e richiedano tempi relativamente lunghi. Da questo confronto numerico appare evidente che in termini di opportunità, per un giovane ricercatore con l'ambizione di sviluppare la propria carriera accademica sviluppando il proprio laboratorio e gruppo di ricerca, l'Italia non è ancora in grado di offrire qualcosa di competitivo in un contesto europeo[S1].

Accanto al Programma Rita Levi Montalcini, rivolto ai ricercatori più giovani, un ulteriore meccanismo rivolto ad attrarre docenti e ricercatori dall'estero è rappresentato dalle procedure di chiamata diretta da parte delle Università per soggetti in possesso di specifici requisiti.³⁵

L'Art.18 comma b della Legge 240 del 2010 stabilisce che "ai procedimenti per la chiamata di professori di prima e di seconda fascia possono partecipare "gli studiosi stabilmente impegnati all'estero in attività di ricerca o insegnamento a livello universitario in posizioni di livello pari a quelle oggetto del bando, sulla base di tabelle di corrispondenza aggiornate ogni tre anni definite dal Ministro sentito il CUN".

Tali tabelle, apparentemente aggiornate al 2016,³⁶ rappresentano un'ulteriore criticità nell'attrarre soprattutto i ricercatori e docenti più giovani. Ai ricercatori stabilmente impegnati all'estero in attività di ricerca e docenza già in possesso di un Dottorato di Ricerca (PhD) viene infatti offerto un ruolo di Ricercatore di Tipo A, posizione a tempo determinato per 3 anni, rinnovabile una sola volta per 2 anni. È evidente che la retribuzione e le condizioni di lavoro spesso non competitive con quelle godute all'estero, ma soprattutto l'incertezza sul futuro di una posizione a tempo determinato per 5 anni non rappresentano un'incentiva a trasferire in Italia la propria attività di ricerca e docenza, indipendentemente dai benefici fiscali. Lo stesso vale per le posizioni di Professore Associato o Ordinario per docenti già in possesso di un titolo equipollente all'estero e abitualmente titolari di importanti grant di ricerca non trasferibili.

È auspicabile, pertanto, che l'aggiornamento delle Tabelle di equipollenza possa rendere premiante il trasferimento della propria attività di docenza e ricerca in Italia.

A tale incentivo dovrebbe essere anche affiancata la possibilità di accedere, attraverso bandi riservati, a finanziamenti di ricerca che consentano la prosecuzione delle ricerche già avviate all'estero.

L'opportunità di attrarre ricercatori e docenti altamente qualificati è particolarmente attuale per il Regno Unito, che, a seguito della Brexit, non offre più agli oltre 4000 eccellenti docenti e ricercatori italiani le stesse opportunità che li avevano indotti all'espatrio.

Un aspetto ulteriore riguardante docenti e ricercatori italiani riguarda l'attuazione di misure che ne limitino l'emigrazione all'estero, sia attraverso un maggiore reclutamento in percorsi che garantiscano il passaggio a posizioni a tempo indeterminato in presenza di una positiva valutazione dell'attività di ricerca e docenza svolta (ruoli Junior), sia attraverso un incremento dei fondi per la ricerca destinata a giovani ricercatori.

L'internazionalizzazione e la mobilità temporanea potrebbe essere favorita dal supporto a stage temporanei in analogia con alcune iniziative avviate a livello regionale ("Master and back", "Torno Subito").

Criticità nel garantire il radicamento dei soggetti rientrati

Il DL Crescita convertito in Legge il 28 giugno 2019 aveva previsto delle importanti novità in tema di benefici fiscali per i lavoratori che decidono di tornare in Italia dall'estero.³⁷ In particolare, si era cercato di favorire non solo il rientro, ma anche il radicamento permanente in Italia, con una estensione delle agevolazioni concessa a chi ha figli o acquista una unità immobiliare in Italia. L'introduzione delle misure sul radicamento serviva a

contrastare il fenomeno del ri-espatrio in quanto si era osservato che una quota molto elevata dei soggetti che rientrava in Italia tendeva a tornare all'estero dopo poco tempo.

Paradossalmente la conversione in legge del Decreto aveva creato le condizioni perché il fenomeno della fuoriuscita del capitale umano qualificato accelerasse: si era infatti creata una fortissima discriminazione fra coloro che erano rientrati prima del 30 aprile 2019 e coloro che erano rientrati dopo. I primi, solo per il fatto di essere rientrati prima di aprile, non avevano accesso alle misure sul radicamento introdotte dal DL Crescita. Così scritta, la norma stava incentivando il ri-espatrio delle migliori e più qualificate professionalità presenti sul territorio italiano.

In sede di Legge di Bilancio 2021 si è posto rimedio a questa discriminazione introducendo la possibilità di accedere alle misure sul radicamento anche per i soggetti rientrati prima di aprile 2019.³⁸ A costoro viene quindi offerta la possibilità di optare per l'estensione dell'agevolazione per ulteriori cinque anni, attraverso il pagamento di un importo pari ad una percentuale fissa dei redditi di lavoro prodotti in Italia. L'estensione è possibile soltanto se sussistono le seguenti condizioni:

- il soggetto era iscritto AIRE durante la residenza estera
- il soggetto era un beneficiario delle agevolazioni previste dal D.Lgs 147 del 2015 alla data del 31 dicembre 2019
- il soggetto ha almeno un figlio minorenni o ha acquistato una unità immobiliare in Italia (importo da pagare pari al 10%) oppure il soggetto ha almeno tre figli minorenni e ha acquistato una unità immobiliare in Italia (importo da pagare ridotto al 5%)

Purtroppo, l'intervento del Legislatore sul tema del radicamento presentava due importanti criticità:

- Venivano esclusi docenti/ricercatori ai quali veniva garantito un beneficio fiscale simile a quello dei lavoratori impatriati ma non l'estensione ai fini di un radicamento di quanto previsto dall' Art. 44 del D.L. n.78 del 31 Maggio 2010. L' Art.1, comma 763 della L. n.234 del 31 Dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022) ha avviato a tale inconveniente.
- Sebbene il testo del comma 50 dell'Art.1 della L.178 del 30 dicembre 2020 sia estremamente chiaro, occorre evitare qualsiasi forma di interpretazione restrittiva da parte dell'Agenzia delle Entrate sulla platea degli aventi diritto all'estensione. Qualsiasi forma di esclusione arbitraria e non basata sul testo della legge, ad esempio per i lavoratori altamente qualificati rientrati prima del 2016, non trova alcun riscontro normativo ed è contraria con l'intento del Legislatore che voleva radicare permanentemente i lavoratori sul territorio italiano. Se alcuni lavoratori fossero esclusi dalle misure sul radicamento in base alla data di rientro in Italia, si rischierebbe di innescare l'ennesima fuga di cervelli all'estero visto che molti di essi hanno, sulla base di un testo normativo molto chiaro, rifiutato opportunità di lavoro all'estero, deciso di comprare casa o fare famiglia e pagato un contributo una tantum molto elevato. È quindi auspicabile che il Governo blocchi sul nascere qualsiasi forma di esclusione arbitraria da parte dell'Agenzia delle Entrate.

Il portale del capitale umano. Negli ultimi anni sono state messe a regime delle importanti norme agevolative per attrarre dall'estero persone fisiche, Italiane e non solo. Le evidenze raccolte da uno studio di Gruppo Controesodo sulle caratteristiche dei soggetti rientrati in Italia negli ultimi anni testimoniano il profilo di capitale umano d'eccellenza, con una elevata presenza di profili tecnico scientifico, amministrativi e legati a settori ad alto potenziale di innovazione (Gruppo Controesodo, 2020). Gruppo Controesodo si occupa di rappresentare e assistere gli italiani rientrati o in rientro in Italia dall'estero dopo periodi di studio o attività professionale altamente qualificata. Nell'ambito legislativo, l'organizzazione fa lobby sul Governo purché si adoperino misure favorevoli per il rientro dei lavoratori italiani, soprattutto di tipo fiscale. La quota media di profili professionali legati a settori ad alto contenuto innovativo/tecnologico/digitale è di oltre il 22%: quasi un soggetto su quattro. Sono presenti picchi molto più elevati per settori quali informazione/comunicazione e ricerca, dove il dato è rispettivamente di 70% e 53%.

Un grande traguardo è stato raggiunto nel 2019, con l'art.5 del DL 34/2019 (DL Crescita) che introduce molte delle proposte del Gruppo Controesodo (Valentini e Rossi, 2021). Con i rientri aumentati del 80% rispetto al 2018, la legge ha dato inizio ad un trend certamente positivo, che si è in parte fermato, purtroppo, in seguito alla pandemia. Durante l'emergenza, Lazio e Regioni del Meridione si sono aggiunte fra le mete preferite oltre alla Lombardia che rimane comunque al primo posto, nonostante un lieve calo. Inoltre, sono rientrati sempre più lavoratori autonomi in proporzione agli anni pre-pandemici. Il Gruppo Controesodo conclude che le ragioni dietro il rientro dei cervelli durante l'ultimo periodo di crisi pandemica sono legate per lo più all'emergenza sanitaria oltre che al lavoro.

Nel 2021 i dati sono nuovamente incoraggianti (Valentini e Rossi, 2021). Ciononostante, il Gruppo Controesodo continua a fare battaglia per ridurre le barriere istituzionali e burocratiche che impediscono talvolta un rientro più sostanziale degli italiani all'estero. Si registra di fatto una carenza di informazione nelle sedi di consulenza all'estero e una mancanza in Italia di un'applicazione amministrativa efficace delle norme.

Dunque, situazione sanitaria permettendo, si spera che i flussi negativi dei cervelli all'estero possano finalmente raggiungere una battuta d'arresto. Oltre che ai continui investimenti per migliorare l'offerta in Italia, Gruppo Controesodo esorta il Governo a conseguire una politica anche di comunicazione per valorizzare l'importanza e il potenziale attrattivo delle misure in atto per il rientro dei cervelli.

È possibile quindi affermare che le misure incentivanti messe in atto hanno effettivamente attratto un bacino di risorse con caratteristiche e competenze professionali di elevato valore e ad alto contenuto d'innovazione, andando a colmare in parte il gap di attrattività di cui soffre il Paese a livello sia retributivo che di prospettive professionali. Purtroppo, il fenomeno è ancora fortemente sbilanciato verso la fuoriuscita dall'Italia di talenti e competenze. A fronte dell'espatrio annuale di oltre 100 mila connazionali, si stima che abbiano complessivamente fruito delle misure di agevolazione fiscale per il rientro dall'estero circa 20 mila persone nel corso degli ultimi 10 anni.

La prossima sfida è dunque cogliere il pieno potenziale di queste norme e massimizzarne l'efficacia, mettendo in campo strumenti che ne favoriscano la conoscenza e il potenziale attrattivo. Per fare questo è necessario investire nella pubblicizzazione di queste politiche e misure, creando strumenti di informazione che le facciano conoscere all'estero. Di seguito due punti di azione:

- Creazione di un portale del capitale umano, come punto di informazione, pubblicizzazione e contenitore di risorse per chi vuole trasferirsi in Italia;
- Integrazione con le reti consolari per pubblicizzarne l'esistenza e favorirne l'utilizzo.

Il portale risponde all'esigenza primaria di far conoscere le misure incentivanti per i soggetti che trasferiscono la residenza in Italia dall'estero. Queste norme sono poco conosciute e la normativa di primo e secondo livello è diventata molto complessa, rendendone problematica la fruizione (Gruppo Controesodo, 2020). Chi è in procinto di rientrare in Italia per motivi di lavoro è spesso scoraggiato dalla storica volatilità della normativa fiscale, che su questo tema specifico in effetti ha visto molte modifiche ravvicinate nel tempo. Questo problema è più acuto per i cittadini stranieri per i quali diventa fondamentale la presenza di un contenitore di informazioni affidabili e prontamente reperibili in lingua inglese. Il Portale deve contenere del materiale chiaro, affidabile e aggiornato sulla normativa, schede sulle agevolazioni e strumenti per evidenziarne i vantaggi. Il Portale dovrà essere disponibile anche in lingua inglese, in modo da essere fruibile in modo semplice anche dai cittadini non Italiani.

Nell'ambito del Portale occorre istituire un servizio di risposta e consulenza di base che chiarisca, su richiesta, i principali dubbi e spieghi come comportarsi in merito ai requisiti e alle tempistiche. Chi vuole trasferirsi in Italia deve avere risposte chiare in tempi ragionevoli. Si prevede di inserire quindi in prima battuta questo servizio per le persone fisiche, focalizzato sugli incentivi fiscali connessi al trasferimento in Italia. In seconda battuta, si inseriranno risorse dedicate su temi aggiuntivi rispetto a quelli fiscali che agevolino il trasferimento. Poi, anche in tandem con specifiche nuove misure ad-hoc, si potrebbe prevedere di inserire anche informazioni per le imprese.

Questi due servizi di informazione e di consulenza sulle agevolazioni fiscali per l'ingresso in Italia, veri e propri strumenti di policy al servizio del Paese, sono stati sino ad ora svolti pro-bono da Gruppo Controesodo (www.gruppocontroesodo.it), che dalla sua fondazione nel 2015, ha risposto a migliaia di e-mail aiutando tantissimi connazionali (e non solo) a districarsi sul tema delle agevolazioni al rientro, fornendo informazioni affidabili e consulenza gratuita su base individuale. È evidente che questa attività, se svolta su base strutturata e adeguatamente supportata, potrebbe diventare un volano importante nel favorire il rientro del capitale umano dall'estero.

Un problema fondamentale, comunque, alla base della mancanza di circolarità al netto degli incentivi al rientro riguarda la reale possibilità di inserimento o ri-inserimento nel sistema Italia. Quest'ultimo, a differenza di altre nazioni EU verso le quali i connazionali si muovono, è purtroppo un sistema non atto ad accogliere immigrazione anche se di rientro che possa arealmente integrarsi nella società. Certamente dovuto ad una forte identità culturale a radici storiche uniche, rispetto al mondo intero, la collocazione o ricollocazione in Italia necessita di pregresso per chi è pronto ad affrontarla. E difatti una rete di supporto fatta da famiglie, amici e mentori per poter disegnare vita professionale e non sono dunque imprescindibili. Ergo un soggetto qualificato con o senza famiglia può agevolmente trasferirsi in realtà più internazionali (ad esempio Londra, Parigi o Ginevra) certo che il contesto garantirà un inserimento o ri-inserimento consono che diversamente sarà assai più difficile da ottenere -se non impossibile- per chi arriva in Italia.

Nel mondo della ricerca medica l'assimilazione di personale altamente qualificato è sicuramente limitata da un contesto culturale interno ed esterno alla sfera lavorativa non adeguato che rende la stabilizzazione complessa e la prospettiva a lungo termine irrealizzabile nella maggior parte dei casi. Anche figure juniors, dello stesso settore, lamentano ciò e difatti coloro che provano il rientro rimangono scottati da contesti nei quali il non avervi militato da anni -se non da sempre- rende la quotidianità ostica. Nelle discipline biomediche, il numero di Docenti in ruolo, direttori di ricerca e Post-dottorati in training con passaporto diverso italiano non posseggono nemmeno una valenza statistica talmente sono bassi rispetto a ciò che avviene in altre nazioni ad iniziare da quelle a noi limitrofe. Sono quindi lodabili le iniziative governative votate ad incentivare inserimenti o ri-inserimenti nel sistema Italia su base fiscale ma il vero cambiamento deve essere culturale per attrarre e recuperare competenze delle quali una nazione con visione verso il futuro e quindi in grado di interpretare il cambiamento dei tempi deve avere.

Le Startup

L'annus horribilis 2020 caratterizzato dalle restrizioni legate alla pandemia e post-pandemia che al momento della redazione di questo rapporto allungano le loro propaggini fino alla seconda metà del 2021, ha reso manifesto che solo grazie all'innovazione c'è speranza sul futuro. Società farmaceutiche entrate nel novero della notorietà collettiva in questi mesi come Astrazeneca e Pfizer acquisiscono startup e brevetti di startup come metodo principale d'innovazione oltre all'investimento in ricerca e sviluppo interno e alla collaborazione con le università e i centri di ricerca (il vaccino Astrazeneca è stato sviluppato in collaborazione con l'Università di Oxford) e Moderna Inc. (altra società che ha sviluppato un vaccino contro il Covid-19) è una startup nata nel 2010.

Il Regno Unito è il paese in Europa (geograficamente anche se non più politicamente post Brexit) al primo posto per numero di startup e soprattutto di startup che riescono a scalare industrializzando il loro modello di business crescendo sistematicamente (e talvolta esponenzialmente) annoverando anche alcuni unicorni e un numero ancora maggiore di futuri unicorni: startup con valutazione superiore a \$1bn. In questa statistica l'Italia risulta in posizione arretrata rispetto agli altri paesi avanzati e anche all'interno dell'Europa (si veda anche Digital 260, 2020). I fattori di questa arretratezza sono numerosi e vengono identificati dai vari rapporti di settore in modo diverso, registrando tuttavia un riferimento ricorrente a:

- mancanza di un mercato di capitali facilmente accessibile alle start up (equity, venture capital, risparmio individuale);

- un ecosistema essenzialmente caratterizzato da piccola e media impresa scarsamente propensa a sviluppare partnership industriali con startup;
- un eccesso di “red tape”, ossia quella regolamentazione di rischio e amministrativa che non differenzia tra startup e società affermate in un determinato settore, senza modulare i criteri normativi al rischio minore che le startup immettono nel sistema (la “risk-based regulation” promossa dal Sistema Europeo di Banche Centrali e dalla BCE come modalità di regolamentazione e supervisione bancaria non è applicata dalle autorità pubbliche di vigilanza italiane – Consob e Banca d’Italia- al contrario di quello che accade in UK da parte della Bank of England e FCA). Il risultato di questo eccesso di regolamentazione e mancata modulazione della stessa in base al rischio, crea un sistema di uguaglianza formale della normativa per tutti gli operatori di un determinato settore affossando le società emergenti. In particolare, nel settore fintech il risultato è notevole: UK è il n2 tra i paesi al mondo con il maggior numero di start up e unicorni di settore, secondo solo agli Stati Uniti mentre l’Italia è un netto esportatore di talenti che vanno a lavorare nel settore della fintech in UK e altrove, grazie alla tradizionale grande preparazione in tema finanziario degli italiani soprattutto legata al hub finanziario di Milano; e
- la difficoltà di reperire talenti soprattutto in settore diverso da quello finanziario, con esperienza di startup e scaleup per assicurare la crescita di società ad alto potenziale.

Alcune storie di startup italiane di grande successo sono esemplificative di questi problemi, tra cui l’ultimo, quello relativo alla scarsità di talenti, è particolarmente grave dato l’investimento pubblico nella crescita dei talenti che poi migrano altrove alla ricerca di possibilità di successo che paiono avere radici nel paese ma non gli ingredienti per crescere.

Alcuni esempi di unicorni fondati da italiani che hanno spostato all’estero la sede della società per i motivi elencati sopra sono: Depop: azienda di online fashion Retail fondata da italiani, con sede spostata a Londra dopo la difficoltà di reperire capitali di crescita in Italia e recentemente acquisita dal colosso Etsy per oltre \$1.6bn. Altro caso è quello di Kong la startup di due italiani che dopo difficoltà a reperire capitali di crescita in Italia, trovano in Silicon Valley chi crede in loro nonostante la giovane età e la mancanza di track record e riescono a costruire un Marketplace per sviluppatori che oggi, un decennio dopo con i fondatori appena trentenni è un’azienda globale, recentemente diventata un unicorno. Altri casi di unicorni fondati da italiani sono quello di King: la società di gaming nota per il popolare gioco Candy Crush, la cui IPO nel 2014 a Wall Street è stata la più grande per una tech company europea e il caso più recente di Truelayer: società di open banking fondata da due italiani a Londra che è nella lista delle più promettenti società d’oltremarina per diventare un future unicorno.

La rassegna di queste storie di successo italiano che hanno trovato terreno fertile fuori dall’Italia deve essere analizzata per capire quali siano i fondamentali macroeconomici da modificare affinché talenti e idee possano svilupparsi anche in Italia. Un rapporto di Endeavour Italia del 2020 relativo al settore fintech del paese, un’industria in crescita e rapida espansione con oltre 80 fintech costituite in Italia negli ultimi 5 anni, sottolinea come non basti che professionisti ed esperti di successo abbiano lasciato la parte tradizionale del settore bancario attualmente in recessione, per fondare startup di successo:³⁹ solo 5% di queste società ha oggi più di 50 dipendenti e riesce a raggiungere la dimensione per scalare il modello di business.

Il settore fintech che si concentra essenzialmente nella città metropolitana di Milano, un tradizionale hub finanziario europeo, soffre delle mancanze identificate nel settore startup più in generale, nonostante il settore sia identificato come altamente meritocratico e quindi propenso allo sviluppo basato su elementi oggettivi come la bontà dell’idea e del suo sviluppo e il talento e volontà delle persone che vi lavorano. Le fintech italiane che hanno scalato maggiormente come Satispay e Moneyfarm hanno spostato la sede all’estero essenzialmente per motivi legati a:

- scarsità di talenti in materia diversa da quella finanziaria e con esperienza imprenditoriale o di startup, al punto da spingere i fondatori italiani a cercare talenti italiani in Silicon Valley e in UK, offrendo pacchetti di shares e ownership societaria superiori alla media delle startup per riportare in Italia talenti impiegati con successo in altri paesi;

- la mancanza di un mercato di capitali recettivo in Italia, che nonostante gli sgravi e gli incentivi fiscali promossi recentemente, uno dei livelli più alti al mondo di ricchezza individuale, risparmio e high net worth individuals, resta molto indietro in termini di policy rispetto a paesi come UK, Lussemburgo e Stati Uniti in cui le politiche di incentivo all'investimento in innovazione fanno parte del tessuto economico e normativo del paese come regola non come eccezione; e
- l'eccesso di regolamentazione, lentezza del sistema giudiziario, incertezza relativa all'implementazione domestica di norme europee (come quella annosa del risk based regulation già menzionata).

Imprenditorialità femminile

Tra gli imprenditori altamente qualificati nel settore finanziario, industriale, farmaceutico, della moda, design e automazione, che sono tra i campioni nazionali di successo del made in Italy, le donne in Italia sono particolarmente svantaggiate. Un rapporto sull'imprenditoria femminile in cui si compara la realtà italiana e quella in UK mostra come (Lewis-Frayne et al, 2020):

- l'Italia e la Gran Bretagna arrancano rispetto ad altri paesi avanzati per quanto riguarda l'imprenditorialità femminile, nonostante UK presenti condizioni molto più favorevoli all'imprenditoria rispetto all'Italia;
- in entrambi i paesi ci sono solamente cinque donne imprenditrici ogni dieci uomini, mentre negli Stati Uniti e in Canada, se ne contano otto ogni dieci. Inoltre, le imprese femminili in entrambi i paesi sono più piccole, meno orientate alle esportazioni, maggiormente specializzate in settori a bassa produttività e con meno prospettive di crescita rispetto a quelle maschili;
- le donne imprenditrici considerano l'accesso al finanziamento come uno degli ostacoli principali alla creazione e alla crescita delle imprese. In tutti i paesi dell'Unione Europea in generale le donne ritengono di avere maggiori difficoltà ad accedere al capitale necessario per creare una nuova impresa. Tra i paesi europei, l'Italia e la Gran Bretagna sono quelli dove le donne imprenditrici fanno più fatica ad ottenere finanziamenti — rispettivamente all'ultimo e terzultimo posto. In Italia gli uomini hanno 2,3 probabilità in più delle donne di avere accesso ai fondi necessari per iniziare una nuova impresa; in Gran Bretagna ne hanno 1,7.⁴⁰
- Le donne imprenditrici iniziano una nuova impresa con meno fondi degli uomini e in generale hanno accesso a minori finanziamenti in tutte le fasi di sviluppo di un'impresa. L'evidenza empirica mostra che sono discriminate nell'accesso al credito bancario. Anche nell'ambito dell'equity finance le imprese femminili sono percepite come più rischiose rispetto a quelle maschili. Mentre nel caso degli uomini spesso ci si accontenta che dimostrino le potenzialità di crescita della loro impresa, per ottenere un finanziamento le donne devono essere in grado di fornire dati di performance. In UK meno dell'1% del venture capital va a imprese interamente femminili. Lo stesso vale per il mercato dei business angel dove solo una minoranza di investitori uomini investe in imprese femminili. In Gran Bretagna, solo l'1% delle donne imprenditrici nella fase di start up riceve finanziamento dai business angel contro il 10% delle imprese maschili (Szmigiera, 2021).
- Il crowdfunding è l'unica forma di finanziamento nella quale le donne imprenditrici hanno più successo degli uomini; le campagne condotte da donne hanno il 32% di probabilità in più di quelle condotte da uomini di essere finanziate.
- Uno dei principali temi sollevati dalla presidenza italiana del G20 nel 2021 e che ha grande rilievo all'interno del PNRR è come l'economia femminile rappresenti una delle maggiori risorse di crescita economica e sociale sia a livello domestico che globale. Sono necessari interventi di policy per aiutare l'accesso delle donne al credito e questi interventi devono essere strutturati su tre livelli: internazionale, nazionale e quello delle buone pratiche all'interno delle banche e delle altre istituzioni finanziarie (World Bank, 2020b).

Parte 2: Soluzioni Proposte

(pagina lasciata bianca intenzionalmente)

Capitolo 4 - Possibili Contributi Dagli Italiani Dall'Estero

Certamente gli italiani possono contribuire al nostro paese rientrando fisicamente in Italia ma questo non è il solo modo. Questo rientro "fisico" richiede profonde trasformazioni del contesto economico, politico e sociale perché l'Italia possa credibilmente ri-attrarre i talenti e le loro famiglie, talenti che hanno avuto il coraggio e deciso di cogliere opportunità fuori dal loro paese di origine, opportunità troppo spesso ben più attraenti di quelle aperte a loro in Italia, spingendoli quindi a lasciare il paese che ha dato loro la cultura, l'ingegnosità, l'imprenditorialità, la generosità, che li ha formati e li ha visti crescere e partire, inizialmente per un "paio d'anni", in realtà troppo spesso, per non più rientrare.

Tuttavia, gli Italiani all'estero rappresentano un patrimonio di conoscenza e professionalità che può essere utilizzato per lo sviluppo e la promozione del sistema Italia pur restando all'estero. Questo permetterebbe loro di rimanere direttamente impegnati nella loro attività principale, immersi nel loro contesto internazionale, spesso interpretando ruoli di primo piano nel loro settore.

Si propone come primo passo di censire i lavoratori altamente qualificati stabilmente trasferitisi all'estero e valorizzarne il potenziale contributo allo sviluppo economico e culturale del Paese. Questi nostri connazionali possono contribuire alla promozione e al successo del "brand Italia" anche restando attivi nei paesi in cui vivono e operano. Come?

Ci sono vari modelli ai quali ispirarsi perché gli italiani all'estero contribuiscano da lontano al sistema Italia e possano continuare a portare sempre più alta la bandiera del "Made in Italy" nel paese estero dove operano nonché continuare a far parte con orgoglio dei nostri concittadini che hanno "preso il mondo per il proprio giardino".

Esempio Francese (*approfondimento con il contributo di Olivier Morel*)

Sicuramente interessante è l'esempio francese dove le camere di commercio operano in maniera coordinata con tutti gli altri enti che rappresentano e promuovono il sistema francese all'estero. In aggiunta ai vari enti, il governo francese nomina in ogni paese un certo numero di consiglieri del commercio estero (CCEF, *Conseillers du Commerce Extérieur Français*), oltre 4 mila senior executives in tutto il mondo. Si tratta di professionisti francesi che abitano e operano nel paese estero, selezionati dai servizi economici dell'ambasciata e nominati formalmente dal primo ministro francese. Questi professionisti offrono un punto di vista privilegiato sul contesto economico, politico e sociale del paese che li accoglie. I CCEF costituiscono quindi per la Francia una fonte unica e preziosa per fornire informazioni di prima mano e sono a disposizione per condividere la loro esperienza, il loro punto di vista con rappresentanti del governo francese di passaggio in quel paese e/o con dirigenti di società francesi che hanno interessi o intendono investire in quel paese.

Olivier Morel è Presidente dei *Conseillers du Commerce Extérieur Français* in UK (CCEF), un'istituzione della quale è alla guida dal 2011, al suo terzo mandato.⁴¹

Questa iniziativa è composta da un team globale di professionisti francesi che operano come in network in maniera efficace al servizio del loro paese di origine: 4000 in tutto il mondo (2/3 residenti all'estero, 1/3 in Francia tipicamente rientrati dopo una carriera in trasferta) con 4 missioni specifiche:

- Fornire informazioni al governo sul paese ove operano (benchmarking)
- Aiutare società e imprenditori Francesi che vogliono espandere le loro attività nel paese estero dove operano
- Promuovere la formazione dei giovani (in particolare attraverso il meccanismo VIE, *Volontariat International en Entreprise*)

- Promuovere l'attrattività e l'immagine della Francia all'estero, all'opera come "ambasciatori del proprio paese all'estero"

Sono professionisti identificati in collaborazione con l'ambasciata francese e con Business France, nominati dal primo ministro francese per un mandato di 3 anni rinnovabile. Selezionati in modo da coprire tutti i settori dell'industria e dei servizi, forniscono il loro contributo su base volontaria. In realtà contribuiscono anche finanziariamente ai costi di questa iniziativa pagando una rata annuale di 800 euro a testa. Il ricavo da queste rate serve a mantenere le varie iniziative che le CCEF organizzano: convegni, eventi/colazioni/aperitivi/cene per accogliere varie personalità del mondo politico ed economico francese in trasferta e dare loro notizie di prima mano, condurre e illustrare studi su argomenti specifici.

I CCEF in UK sono un gruppo particolarmente attivo e fortemente connesso con il modo economico e politico anglosassone. L'esempio francese illustra come i CCEF permettano non solo di promuovere la Francia all'estero ma anche di portare benefici all'apparato legislativo francese in Francia, come per esempio quando hanno permesso di far progredire il sistema legislativo sul diritto del lavoro ispirando l'introduzione della "rupture contractuelle", a partire dal "settlement agreement", strumento utilizzato nel Regno Unito da tempo per chiudere definitivamente un rapporto di lavoro precisando tutti gli elementi di una negoziazione confidenziale fra dipendente e datore di lavoro in modo da evitare rischio di future rivendicazioni.

I CCEF di tutti il mondo si ritrovano poi in un evento internazionale, "Le mondial de CCEF" che avviene ogni anno. Quest'ultima rappresenta un'ulteriore opportunità di contribuire agli argomenti in agenda dell'evento ma anche opportunità di networking per una comunità di espatriati, vero asset che contribuisce in maniera concreta alla influenza e alla "soft power", economica politica e culturale, della Francia in giro per il mondo.

Questo network di Conseillers du Commerce Extérieur esiste in quasi tutti i paesi, nonché in Francia, e permette sia al sistema francese di avere un accesso diretto al contesto locale, sia a questi professionisti espatriati di contribuire al loro paese di origine, amplificando la sua forza esportatrice, promuovendo la cultura e il "brand" della Francia a livello internazionale.

Inoltre, qualora questi professionisti fossero portati dalla loro carriera a trasferirsi ulteriormente, possono mantenere questo ruolo nel loro nuovo paese di residenza semplicemente trasferendo questo medesimo ruolo di Conseiller du Commerce Extérieur nel loro nuovo mercato e questo anche al loro eventuale rientro in Francia. I CCEF promuovono inoltre l'accoglienza di giovani talenti francesi per stages o per il loro primo impiego nel paese estero, un modo certo interessante per i giovani di talento per avere una prima esperienza all'estero.

Il Sistema Italia

Un utilizzo efficace dei talenti italiani all'estero passa anche per una organizzazione più coordinata dei vari organismi che hanno come obiettivo quello di promuovere il sistema economico italiano a livello internazionale. Camere di Commercio, ICE, Confassociazioni, varie iniziative dell'ambasciata, del consolato etc. Coordiniamo veramente al meglio una tale molteplicità di risorse e strutture spesso con le stesse finalità?

Gli italiani all'estero possono anche contribuire con la loro esperienza se opportunamente valorizzati nel ns paese. Purtroppo, il sistema Italia molto spesso li "dimentica" a favore di personalità locali magari più conosciute in Italia ma molto meno o per nulla esposte a contesti internazionali.

Questo avviene per esempio in fase di selezione e nomina del personale docente di università anche prestigiose che non fanno proattivamente ricorso ai ns connazionali, i quali, pur non avendo seguito il cursus tradizionale di promozione dei docenti in Italia, possono contribuire con la loro professionalità ed esperienza in maniera molto valida a vari corsi universitari e a corsi di perfezionamento su argomenti specifici.

Questi professionisti possono inoltre portare un punto di vista molto interessante nelle varie tavole rotonde, convegni, dibattiti, eventi e forum che sono organizzati in Italia. Utilizzare le competenze degli italiani all'estero richiede una volontà innanzitutto per identificarli in maniera proattiva e poi per mantenerli "connessi" al contesto italiano. Una tale volontà può sembrare coraggiosa ma deve essere frutto dell'immaginazione di

istituzioni che in Italia hanno la loro sede ma che vedono il mondo come fonte di esperienza e di best practices. Facciamo riferimento alle istituzioni universitarie, agli istituti di ricerca, a Confindustria nelle sue varie espressioni, ma anche ai media (giornali, tv, organizzatori di eventi, etc.) nonché ai vari enti governativi, compreso il governo stesso, espressione di una classe politica che potrebbe così avvalersi di contributi innovativi e utilizzare meglio professionalità con vasta esperienza internazionale.

Un'altra modalità per valorizzare i nostri talenti che hanno scelto di vivere e operare fuori dall'Italia è di nominarli come NED (Non-Executive Directors) nei consigli di amministrazioni di società italiane. Le società italiane medio piccole, e ancor più quelle grandi, operano nel mercato internazionale o sono in via di espansione e non possono che beneficiare del contributo che professionisti italiani che hanno fatto del mondo la loro palestra possono apportare. Tali professionisti potrebbero infatti facilmente contribuire a tempo parziale allo sviluppo della strategia, ai piani di rilancio, rinforzando la governance e la resilienza di tali società. Sappiamo veramente sfruttare questo capitale umano disponibile a distanza?

I nostri connazionali sarebbero molto lieti di contribuire a distanza a questi consigli di amministrazione e/o a dei gruppi di lavoro e/o a delle advisory boards.

Invitare professionisti che operano all'estero a portare il loro contributo al sistema Italia è un'opportunità che è tutta nelle mani delle istituzioni italiane. È una opportunità da capire, saper identificare, promuovere e utilizzare. Si tratta di identificare e valorizzare un asset professionale immenso e in forte crescita in particolare in questi ultimi anni, ma sempre frutto, diretto o indiretto, del sistema Italia. Un asset fatto da migliaia di professionisti che hanno solo voglia di essere chiamati a contribuire in maniera concreta e che sono prontissimi e sicuramente felicissimi di poter restituire all'Italia quello che hanno ricevuto, nella loro formazione culturale, professionale e personale. Una visione ambiziosa, coraggiosa, innovativa, in qualche forma imprenditoriale, fatta di esempi concreti nelle varie modalità qui semplicemente accennate, è necessaria per veramente utilizzare questo patrimonio di cervelli e mantenerli collegati in maniera costruttiva al ns "paese meraviglioso".

Capitolo 5: Soluzioni Dall'Italia - Rientro e Circolazione di Capitale Umano

Con 6 milioni di iscritti all'AIRE (una evidente sottostima del numero dei residenti effettivamente all'estero), ed un flusso in uscita in crescita, è del tutto evidente che parlare di "brain circulation" è quantomeno ottimistico, fintanto che non siano stati implementati strumenti che agevolino il rientro duraturo degli emigrati. Date queste premesse, un'azione incisiva in questo momento appare assolutamente necessaria, e questa deve essere rivolta in tre direzioni:

- a) prevenire una nuova ondata migratoria che appare imminente appena verranno rilassate le restrizioni al movimento internazionale (Cerved stima 1.5 milioni di disoccupati nel 2021 nel settore privato a causa degli effetti economici della pandemia;
- b) prevenire il ri-espatrio di coloro che pure erano rientrati grazie alle varie agevolazioni fiscali derivanti dalle varie forme di "contro-esodo";
- c) favorire il rientro di professionalità che si siano specializzate all'estero tramite politiche attive di attrazione.

Per cercare soluzioni che favoriscano il raggiungimento di questi obiettivi, si prevedono due generi di interventi. Uno di carattere istituzionale e uno di policy.

Assetto Istituzionale Per La Rappresentanza Degli Italiani All'Estero

L'intervento istituzionale è rappresentato dal lancio della Commissione Parlamentare per gli Italiani nel Mondo, che renda permanente la rappresentazione delle necessità degli italiani all'estero presso le sedi istituzionali in Italia.

La Commissione si propone di:⁴²

- 1) Valutare la coerenza della legislazione vigente con il rispetto e con il sostegno dei fondamentali diritti sociali, civili e politici dei migranti italiani, adottando iniziative per favorire il coordinamento tra la normativa nazionale e quella regionale in tema di migrazioni; avanzando proposte per la coerenza delle politiche e delle attività delle amministrazioni statali, regionali e locali nei confronti dell'emigrazione italiana; promuovendo, in generale, un aggiornamento del sistema normativo, anche segnalando alle Camere le principali esigenze e le iniziative più opportune per perseguire tale risultato;
- 2) Elaborare criteri per promuovere il coordinamento delle iniziative delle regioni in favore dei rispettivi cittadini emigrati all'estero;
- 3) Verificare il percorso di integrazione compiuto dagli italiani presenti nei rispettivi Paesi esteri di residenza e l'eventuale esistenza di situazioni di emarginazione e discriminazione nei loro confronti, nonché la parità di godimento dei diritti sociali, civili e politici da parte dei cittadini italiani residenti all'estero rispetto a quelli residenti in Italia, indicando gli interventi per la tutela dei loro diritti, rilevando la dimensione della ripresa dei flussi di mobilità e di espatrio e proponendo misure di orientamento e di accompagnamento, in Italia e all'estero;
- 4) Studiare le questioni riguardanti le nuove generazioni di discendenti da cittadini italiani;
- 5) Favorire la promozione integrata del « sistema Italia » nel mondo, individuando le modalità per favorire la partecipazione delle comunità italiane all'estero alle iniziative volte all'internazionalizzazione delle imprese italiane, individuando le condizioni e le misure funzionali al mantenimento e al miglioramento delle relazioni economiche e sociali esistenti tra gli italiani residenti all'estero, le imprese, anche italiane, operanti nei Paesi in cui essi risiedono e il sistema produttivo italiano e verificando la coerenza e il legame tra le attività di promozione culturale e le norme e le politiche volte all'internazionalizzazione del Paese;
- 6) Promuovere una ricognizione dell'imprenditoria italiana all'estero e degli imprenditori di origine italiana, con particolare riguardo alla presenza di comunità di imprenditori organizzate dalle

associazioni italiane di categoria all'estero, e la realizzazione di una banca dati, da utilizzare anche per favorire forme associative tra le imprese;

- 7) Promuovere la diffusione della lingua e della cultura italiane nel mondo in un quadro interculturale e multilinguistico, anche attraverso il potenziamento delle scuole italiane e dei corsi di lingua e di cultura italiane nelle scuole locali, negli istituti italiani di cultura all'estero e presso gli enti gestori, proponendo indirizzi per il coordinamento dell'attività dei soggetti pubblici e privati che operano in tale settore, favorendo la programmazione degli interventi a livello di Paese, favorendo l'integrazione delle proposte formative italiane nei sistemi scolastici e universitari di altri Paesi nonché verificando il legame tra le attività di promozione culturale e le norme e le politiche volte all'internazionalizzazione del Paese, realizzando periodiche azioni di monitoraggio sulla situazione esistente nelle aree del mondo nelle quali si manifesti un interesse per la cultura italiana e favorendo l'integrazione delle discipline attinenti alla lingua e alla cultura italiane nei sistemi scolastici e universitari degli Stati esteri;
- 8) Valorizzare le espressioni storico-culturali delle comunità italiane nel mondo e dei loro esponenti più significativi, nell'ambito di una concezione bidirezionale delle relazioni culturali che superi forme ormai inattuali di mera trasmissione di modelli elaborati in ambito nazionale;
- 9) Adottare atti di indirizzo anche indicando soluzioni normative per contrastare fenomeni migratori malsani e nocivi per il pieno sviluppo del Paese e per promuovere un processo migratorio circolare delle persone e delle competenze per rendere l'Italia una comunità di attrazione e non di appartenenza.

Altre soluzioni che coinvolgano altri soggetti istituzionali sono le seguenti.

Ruolo attrattivo delle Università, della ricerca e dell'industria

Il rilancio dell'Università e della ricerca rappresenta un presupposto fondamentale per attrarre giovani talenti e lavoratori qualificati e per stimolare lo sviluppo e la competitività del nostro paese.

Le problematiche del nostro sistema universitario sono molteplici e in gran parte riconducibili ad investimenti inferiori del 30% rispetto alla media europea: dal 14% di borse di studio contro il 30-34% di Spagna e Francia, alle tasse universitarie medie di 1630€ all'anno contro i 300€ pagati in Francia e la pressoché gratuità in Germania. Dal 2008 al 2018 si sono persi 10mila docenti universitari su 63mila, trasformando il numero chiuso da un processo di selezione a un ostacolo delle opportunità. Ci limitiamo in questo contesto a suggerire di aumentare le risorse destinate all'Università, sbloccare le assunzioni del personale docente, prendendo come guida i KPIs e le best practices delle maggiori nazioni europee, sottolineando, fra le altre cose, come sia indispensabile per attrarre gli studenti esteri estendere l'offerta formativa in lingua inglese.

Vogliamo altresì proporre una maggiore interazione dell'industria con la ricerca: la cogente esigenza di innovazione è oggi trasversale a tutti i settori e presupposto per raggiungere gli obiettivi di medio-lungo periodo nell'ambito della sostenibilità, della mobilità e della digitalizzazione (il piano Next Generation EU ne sarebbe l'inizio). Le aziende italiane con respiro globale (pensiamo a leader come ENEL, ENI, Leonardo, Snam, ma anche ai campioni nazionali nel settore dell'alimentare e della moda) potrebbero collaborare con le università creando dei centri di ricerca, finanziando borse di dottorato e richiamando talenti e lavoratori altamente qualificati dall'estero.

Un settore cardine su cui occorre fare molta strada è inoltre quello dei mercati finanziari, il luogo dove vengono reperiti i capitali privati per lo sviluppo delle imprese. L'Italia è notoriamente un paese caratterizzato da ingente risparmio privato, investito tuttavia in asset non produttivi (principalmente immobili, buoni del tesoro o liquidità sul conto corrente). Proponiamo quindi una linea di azione su due direttive principali: da un lato lavorare sull'educazione finanziaria per aumentare la partecipazione consapevole dei cittadini al mercato e abbassare conseguentemente il costo del capitale per le piccole e medie imprese del nostro paese, dall'altro incentivare i principali broker e case di ricerca (e.g. Mediobanca, Intesa San Paolo, Equita, Intermonte, banca Akros) a coprire e attrarre un maggior numero di medie imprese e investitori stranieri. Questo passaggio ci consentirebbe di

accrescere il nostro conto finanziario, facilitando l'accesso al capitale per le nostre imprese e al contempo diversificando e investendo in maniera più profittevole il nostro risparmio privato.

Politiche Per Il Rientro Dei Cervelli

Per quanto riguarda gli interventi di policy, si suggeriscono i seguenti provvedimenti, per ciascuno degli obiettivi proposti.

Evitare il Ri-Espatrio

In particolare, il fenomeno del ri-espatrio segnala l'insufficienza delle politiche di incentivazione basate solo sul beneficio fiscale temporaneo in assenza di interventi strutturali sul tessuto socioculturale ed economico-produttivo del paese. In questo senso, questi interventi si allineano perfettamente alle finalità della RRF.

Al fine di agire per raggiungere gli obiettivi suddetti, risulta evidente che bisogna costruire un apparato di incentivazione molto forte, adottando misure speciali per i soggetti che possono aderire. Con la legge di bilancio per il 2021, si sono estese le misure per incentivare il radicamento permanente in Italia dei lavoratori altamente qualificati,⁴³ anche ai soggetti che abbiano trasferito la residenza prima del 30 aprile 2019 e che nell'anno d'imposta 2020 siano beneficiari del regime previsto dall'articolo 16 del Decreto-Legislativo 147 del 2015.

Evitare Una Nuova Ondata Migratoria

Per prevenire una nuova massiccia ondata migratoria nel settore della ricerca e del tessuto produttivo e sociale del Paese, appare necessaria e urgente un'azione rivolta a supportare il rientro e la permanenza di lavoratori italiani operanti all'estero attraverso il rafforzamento e l'estensione di quanto previsto dalla legislazione sul "rientro dei cervelli",⁴⁴ favorendone la pubblicizzazione, anche attraverso la rete degli addetti scientifici italiani all'estero. Appare necessario ridurre il flusso di lavoratori altamente qualificati verso paesi esteri per mancanza di opportunità lavorative, privilegiando invece programmi di mobilità transitoria per formazione ed esperienze lavorative attraverso accordi di mobilità bilaterale.

A questo proposito facciamo le seguenti raccomandazioni:

1. **Attuazione di misure che limitino l'emigrazione di giovani ricercatori all'estero**, sia attraverso un maggiore reclutamento in percorsi che garantiscano il passaggio a posizioni a tempo indeterminato in presenza di una positiva valutazione dell'attività di ricerca e docenza svolta (ruoli Junior), sia attraverso un incremento dei fondi per la ricerca destinata a giovani ricercatori.
2. **Favorire l'internazionalizzazione e la mobilità temporanea di giovani lavoratori** tramite il supporto a stagedi breve durata, in analogia con alcune iniziative avviate a livello regionale ("Master and back", "Torno Subito").
3. **Stabilire un fondo per contributi alle Università** e alle imprese che attivano programmi di formazione e aggiornamento professionale del proprio personale mediante stages presso imprese o istituzioni estere.

Favorire il Rientro

In base all'articolo 16, comma 1, decreto legislativo n. 147 del 14 settembre 2015, i lavoratori che trasferiscono la propria residenza in Italia godono di un regime fiscale agevolato temporaneo. Il DL Crescita convertito in Legge il 28 Giugno 2019 (L.58 28/6/19 Art.5) ha poi previsto delle importanti novità al riguardo, allo scopo di favorire non solo il rientro, ma anche il radicamento permanente in Italia, con una estensione delle agevolazioni concessa a chi ha figli o acquista una unità immobiliare in Italia. In sede di Legge di Bilancio 2021 (comma 50 dell'Art.1 della L.178 del 30 dicembre 2020) si è infine posto rimedio alla discriminazione che si era venuta a creare per i soggetti rientrati prima dell'Aprile 2019, estendendo la possibilità di accedere alle misure sul radicamento anche per questi soggetti.

Con la legge 30 Dicembre 2021 n. 234 all'Art.1 comma 763 i benefici sono stati estesi anche a docenti e ricercatori che usufruivano dei benefici previsti dall' Art.44 DL 31 maggio n.178 e successive modificazioni. Nella categoria dei ricercatori/docenti vanno inclusi anche i giovani ricercatori rientrati con il Programma Rita Levi Montalcini e i docenti che intendono usufruire di procedure di chiamata diretta da parte delle Università (Art.1 comma 9

Legge 230/2005). Per tali docenti l'Art.18 comma b della Legge 240 del 2010 stabilisce che “ai procedimenti per la chiamata di professori di prima e di seconda fascia possono partecipare “gli studiosi stabilmente impegnati all'estero in attività di ricerca o insegnamento a livello universitario in posizioni di livello pari a quelle oggetto del bando, sulla base di tabelle di corrispondenza aggiornate ogni tre anni definite dal Ministro sentito il CUN”.

Benefici fiscali sono anche previsti per gli sportivi professionisti che trasferiscono in Italia il loro regime fiscale. Le criticità derivanti da una mancata armonizzazione dei differenti provvedimenti legislativi sono state anche accentuate da circolari interpretative dell' Agenzia delle Entrate che non appaiono conformi alla lettera e allo spirito della legislazione esistente. Peraltro, le aspettative di chi intende rientrare e radicarsi in Italia non possono essere limitate ai soli benefici fiscali, ma riguardano soprattutto la possibilità di inserirsi in un contesto lavorativo gratificante che consenta di trarre profitto del valore aggiunto acquisito con l'esperienza estera.

Per incentivare il rientro degli emigranti, si propongono le seguenti misure:

1. **Armonizzare i provvedimenti legislativi intesi a favori il rientro e il radicamento di cittadini italiani** che hanno trasferito la loro attività lavorativa all' estero, attraverso norme chiare che non si prestino – per quanto riguarda gli aspetti fiscali – ad interpretazioni limitative da parte dell' Agenzia delle Entrate.
2. **Non ritenere requisito indispensabile l'iscrizione all' AIRE** per coloro che siano in grado di documentare, per un periodo analogo a quello richiesto, un'attività lavorativa continuativa all' estero
3. **Favorire la pubblicizzazione dei benefici fiscali offerti ai lavoratori che rientrano dall'estero** anche attraverso la rete dei consolati e dei Com.It.Es.
4. **Concedere, a docenti e ricercatori italiani residenti all'estero, l'accesso alle procedure di ASN a sportello**, anche sulla sola base del possesso degli indicatori previsti per l'attuale ASN, eventualmente prevedendo un innalzamento delle attuali soglie.
5. **Rivedere per i docenti le tabelle di corrispondenza tra posizioni ricoperte all'estero e ruoli universitari da ricoprire in Italia**, in modo da rendere attrattivo il trasferimento anche per chi ricopre posizioni stabili all'estero e spesso gode di importanti finanziamenti di ricerca
6. **Dare ampia diffusione anche tramite gli addetti scientifici ai bandi per finanziamenti di ricerca** (inclusi quelli PNRR), consentendone l'accesso anche a docenti e ricercatori italiani residenti all'estero, purché l'utilizzazione dei fondi avvenga in Italia e attraverso rapporti di collaborazione scientifica co-finanziata dalle istituzioni estere di appartenenza.
7. **Aumentare il numero di giovani ricercatori che possono usufruire ogni anno del Programma Rita Levi Montalcini**, estendendo da 3 ai 5 anni il periodo del programma – come avviene per analoghi programmi di altri paesi – e prevedendo bandi competitivi di ricerca riservati per finanziare la loro ricerca.
8. **Estendere il beneficio attualmente riservato solo ad alcune categorie di sportivi (allenatori, calciatori) a tutte le categorie**, associandolo la creazione di Accademie dello Sport nelle varie discipline finalizzate anche alla formazione scolastica ed universitaria dei soggetti più giovani (anche mediante l'utilizzo per borse di studio di parte del contributo dello 0,5% derivante dalla tassazione degli sportivi più affermati).
9. **Creazione, con la collaborazione delle reti consolari, di un portale per il censimento del capitale umano operante all'estero** di potenziale interesse per enti e istituzioni italiane e, al tempo stesso, quale punto di informazione e pubblicizzazione delle opportunità offerte a chi voglia trasferirsi in Italia.
10. **Creare un sistema che supporti il settore fintech** tramite una politica di intermediari come acceleratori, incubatori e investitori che crei incentivi all'investimento collettivo in startup
11. **Incoraggiare e incentivare l'investimento pubblico e privato nell'imprenditoria femminile** tramite fondi destinati in modo esclusivo e tramite policy di comply or explain destinate a fondi VC, private equity e centri di distribuzione di fondi pubblici. Aggregare su una sola piattaforma digitale tutte le informazioni relative al

supporto e incentivo dell'imprenditoria femminile attualmente disperse in migliaia di iniziative pubbliche e private, a livello europeo, nazionale e locale, e divise per settori.

12. Estensione delle Zone Economiche Speciali (per ora previste solo per i porti franchi di Trieste e Venezia e le zone franche del porto di Taranto e Gioia Tauro, e 5 per ciascuna delle seguenti regioni meridionali Calabria, Campania, Sicilia, Basilicata e Puglia) a tutto il territorio nazionale, per esempio in tutti i capoluoghi di regione. In tali zone, si adotta una legislazione semplificata e tassazione agevolata per chi, rientrando dall'estero dopo un periodo di almeno 5 anni, voglia far partire un'attività imprenditoriale (creazione di società, apertura di partita IVA), con procedure amministrative semplificate ed una sezione del tribunale dedicata alla risoluzione delle eventuali controversie.

13. Rilancio delle province non capoluogo di regione e ripopolamento di "borghi abbandonati." Se la proposta *sub 3)* serve a riattrarre il capitale umano nei maggiori centri urbani, questa mira a incentivare un rientro in provincia o addirittura in borghi abbandonati. Si deve prevedere regolazione e fiscalità di vantaggio per rientranti dall'estero (almeno 5 anni) in queste zone per il lancio di attività imprenditoriali. Questo si ottiene o istituendo zone economiche speciali aggiuntive rispetto a quella dei comuni capoluogo, o dotando la zona di infrastruttura materiale (tipo rete 5G) e immateriale (tipo istituti di formazione e ricerca) che consenta telelavoro o creazione di start-ups.

14. Concorsi pubblici riservati e progressione di carriera ad obiettivi: Per immettere rientranti dopo un'esperienza all'estero nel circuito della pubblica amministrazione, si devono prevedere concorsi riservati per coloro che, al momento della domanda, siano iscritti all'AIRE da almeno 5 anni, oltre agli altri requisiti. Inoltre, dev'essere previsto un percorso di carriera differenziato, permettendo l'avanzamento anche rapido al raggiungimento di determinati obiettivi, piuttosto che per anzianità.

15. Contratti di lavoro con legislazione riservata: si deve istituire una tipologia di contratto del settore privato dedicata ai rientranti dopo i 5 anni. Oltre a prevedere tutte le agevolazioni fiscali e contributive previste dalle norme di "Controesodo" e dal DL crescita del 2019, bisogna prevedere una normativa di vantaggio in termini di diritto e tutele del lavoro, trasferimenti di proprietà e liquidità dall'estero, trasferimento dei figli minori nelle scuole e dei maggiori nelle università. Queste agevolazioni devono essere in parte finanziate dal datore di lavoro.

Per implementare le proposte fatte, si suggerisce quanto segue:

- **Zone Economiche Speciali:** Una volta creata la ZES, ha approntato l'apparato regolatorio, regolamentare e fiscale, la partecipazione del capitale privato viene assicurata dal fatto che il rientrante è per definizione un privato, che avvia un'attività imprenditoriale in proprio, mettendoci capitale di rischio. Si può pensare ad una garanzia pubblica per il prestito bancario a questo genere di iniziative. Inoltre, imprese o attività già esistenti possono proporre un piano di espansione rispetto alle dimensioni esistenti (cioè in aggiunta, non in sostituzione) se questo avviene tramite l'ingresso nel capitale di un rientrante e tale espansione avvenga nella ZES.
- **Rilancio Provincia:** Anche qui, il rientrante assicura l'apporto del capitale di rischio privato, per esempio tramite l'acquisto di un'abitazione, o un'attività commerciale, nella provincia individuata o nel borgo abbandonato. Il ruolo principale dello stato consiste nella creazione dell'infrastruttura materiale ed immateriale, e nel finanziamento di iniziative di cui al punto 3) sopra.
- **Concorsi Pubblici:** Mentre questo punto rimane eminentemente pubblico, il raggiungimento di obiettivi a cui agganciare la progressione di carriera può essere allineato a parametri privatistici o addirittura monitorato da enti di valutazione esterna privati.
- **Contratti Privati:** Qui il ruolo del privato è preponderante: il soggetto che accoglie il rientrante è per definizione privato, tramite una formula contrattuale normata a livello pubblico. Il pubblico può al più intervenire a colmare la differenza tra la contribuzione agevolata e quella normale per il rientrante.

Attrarre lavoratori altamente qualificati da altri Paesi europei ed extra-europei

Oltre a frenare il flusso in uscita sarebbe auspicabile aumentare il flusso in entrata. A questo proposito, si propone di attivare bandi competitivi aperti ad Università ed Enti privati in grado di attrarre il contributo alla ricerca, sviluppo ed innovazione di lavoratori altamente qualificati di Paesi europei ed extra-europei, sia mediante programmi comunitari sia mediante accordi bilaterali internazionali.

Come Fare Leva Sui Grants Europei Per Mobilitare Capitale Privato

Nello spirito di evitare finanziamenti a pioggia di iniziative di natura pubblicistica, si propone di coinvolgere il settore privato a vario livello. Due esempi sono stati ricordati in apertura:

- Una garanzia sotto forma di *equity mezzanine*, ovvero di capitale azionario che garantisce i rischi del progetto non altrimenti assicurabili, assorbendone gli effetti economici e “proteggendo” sia gli azionisti ordinari sia i prestatori di debito;
- Utilizzare parte delle risorse finanziarie per la sottoscrizione di *nuovo capitale di rischio* al realizzarsi di alcuni eventi negativi, creando dunque un’assicurazione contro alcuni rischi del progetto.
- Implementazione di *finanziamento di vocational training* tramite anticipazione di *tax receipts* future. Per esempio, si può pensare a fare un pooling di nuovi disoccupati, NEET, o potenziali espatriandi (che porterebbero zero tax receipts) da inserire in programmi di vocational training che li immettano nel mercato del lavoro entro 6-12 mesi. Il programma sarebbe finanziato da un gruppo di investitori che si vedranno ritornare il capitale come flusso di *tax receipts* ricevute dallo stato nei cinque anni successivi all’inizio dell’attività professionale o lavorativa dei lavoratori così istruiti. Lo stato interviene come garante dell’intera operazione e del valore pubblico del contratto sottoscritto, e potrebbe anche usare fondi derivanti da grants come quota parte del capitale della società a maggioranza privata che fornisce il vocational training.

PNRR E Politiche Per Il Rientro Del Capitale Umano

Nell’ottica di introdurre un cambiamento strutturale nell’economia italiana, come parte del più vasto progetto di “ripresa e resilienza” del paese, non si può non cogliere l’occasione per indurre un’inversione di tendenza in un fenomeno che ha fortemente impoverito il capitale umano del paese negli ultimi decenni. Il piano di Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) prevede alcuni di questi interventi, anche se suddivisi tra le varie 6 missioni del piano. I vari interventi di riforma previsti dal piano dovrebbero mirare a ridurre le cause strutturali che hanno portato all’emigrazione di massa degli ultimi decenni. Si suggerisce di implementare i progetti in maniera tale da favorire, con l’implementazione delle riforme, un’inversione di rotta rispetto agli ultimi anni.

(pagina lasciata bianca intenzionalmente)

BIBLIOGRAFIA

Aveduto, S. and Brandi, M. C. (2021) 'Indagine sui ricercatori italiani all' estero – MAECI', Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali, Ministero degli affari esteri e cooperazione internazionale.

Bubola, E. (2021, Gennaio 08) 'The pandemic helped Reverse Italy's brain Drain. but can it last?', *The New York Times* [online]. Disponibile su: <https://www.nytimes.com/2021/01/08/world/europe/covid-italy-brain-drain.html>

Confindustria (2017) 'Le sfide della politica economica', Centro studi, Scenari economici, (30). Disponibile su: http://www.confindustria.it/wps/wcm/connect/www.confindustria.it5266/63683a3e-eff9-4766-9bb5-e9c0f4497d50/Scenari+Economici_settembre_2017.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=63683a3e-eff9-4766-9bb5-e9c0f4497d50

Corte dei Conti (2021, Maggio 26) 'Universita', Corte Conti: In 8 Anni +41,8% Fuga Dei Cervelli Dall'Italia'. Corte dei Conti. Disponibile su: <https://www.corteconti.it/HOME/StampaMedia/ComunicatiStampa/DettaglioComunicati?Id=ee67f74c-0bec-4dff-8575-13e1b77a3548>.

Di Pietro, G. (2020). Does an International Academic Environment Promote Study Abroad? *Journal of Studies in International Education*. Advanced online publication. <https://doi.org/10.1177/1028315320913260>

Digital 360 (2020) *360 Entrepreneurial Index: La misura dell'efficacia degli Ecosistemi delle Startup in Europa*. Disponibile su: https://access.networkdigital360.it/wp-entrepreneurial-index-by-digital360-2020?utm_source=d360&utm_medium=Sito&__hstc=116681753.8d1bb6c6c1a926856c056a0463762ec1.1634836052734.1634836052734.1634836052734.1&__hssc=116681753.2.1634836052735&__hsfp=4246261308

Fintech District (2020, Febbraio 13) 'Mapping Milan fintech with Endeavor'. Disponibile su: <https://www.fintechdistrict.com/mapping-milan-fintech-with-endeavor/>.

Fondazione Migrantes (2020, Ottobre 29) *Rapporto Italiani nel Mondo 2020*. Disponibile su: <https://www.migrantes.it/rapporto-italiani-nel-mondo-2020/>

Gruppo Controesodo (2021) 'Risultati Sondaggio', Gruppo Controesodo. Disponibile su: <https://www.gruppocontroesodo.it/risultati-sondaggio/>

Gruppo Controesodo (2020, Gennaio 25) 'Controesodo: Profilo del Capitale Umano rientrato in Italia', Gruppo Controesodo. Disponibile su: <https://www.gruppocontroesodo.it/wp-content/uploads/2020/01/Controesodo-profilo-del-capitale-umano-rientrato.pdf>

ISTAT (2021a, Gennaio 20) 'Iscrizioni e Cancellazioni Anagrafiche della Popolazione Residente | Anno 2019', Istituto Nazionale di Statistica. Disponibile su: https://www.istat.it/it/files/2021/01/REPORT_MIGRAZIONI_2019.pdf

ISTAT (2021b, Ottobre) 'Stranieri Residenti al 1° gennaio', Istituto Nazionale di Statistica. Disponibile su: http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCIS_POPSTRRES1

Fries-Tersch, E., Jones, M. and Siöland, L. (2021) 'Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2020', European Union. doi: 10.2767/075264.

Lewis-Frayne, H., Rabbellotti, R. and Subacchi, P. (2020) 'Investing in women: what women-led businesses in Italy and the UK need'. Disponibile su: <http://www-3.unipv.it/wwwscpol/echo/open.php?id=1187>.

MIUR (2021) *Popolazione Studentesca*, Portale dei Dati dell'Istruzione Superiore. Disponibile su: <http://ustat.miur.it/dati/didattica/italia/atenei>

Round University Ranking (2021) *World University Rankings*. Disponibile su: <https://roundranking.com/ranking/world-university-rankings.html#world-2021>.

QS Top Universities (2020) *QS World University Rankings 2020*. Disponibile su:
<https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2020>.

Szmigiera, M. (2021, Marzo 12) 'Share of female entrepreneurs in OECD countries', *STATISTA*. Disponibile su:
<https://www.statista.com/statistics/1208492/share-of-female-entrepreneurs-in-oecd-countries/>

Talented Italians in the UK Association (2018), *ITALIAN MIGRATION TO THE UK: CURSE OR OPPORTUNITY?*, B. Rosa and F. Mondello Malvestiti (Ed.), 28 November

Transparency International (2021) *Corruption Perception Index 2020*. Disponibile su:
<https://www.transparency.org/en/cpi/2020/index/nzl>

THE (2020, Febbraio11) *World University Rankings*, Times Higher Education (THE). Disponibile su:
https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2020/world-ranking#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats.

Valentini, M. and Rossi, F. (2021) 'I rientri degli italiani prima e dopo il COVID', Gruppo Controesodo. Disponibile su: www.gruppocontroesodo.it

World Bank (2020a) *Doing Business 2020*. Washington, DC: World Bank. DOI:10.1596/978-1-4648-1440-2.

World Bank (2020b) *Enterprise surveys indicators data*. Washington, DC: World Bank. Disponibile su:
<https://www.enterprisesurveys.org/en/enterprisesurveys>

World Bank (2019) *Doing Business in the European Union 2020: Greece, Ireland and Italy*. Washington, DC: World Bank. Disponibile su: <https://www.doingbusiness.org/en/reports/subnational-reports/eu-greece-ireland-italy>

BIOGRAFIE DEGLI AUTORI**Alessandro Belluzzo**

Alessandro Belluzzo è il fondatore di Belluzzo International Partners e di Trust&Wealth. Doppia Laurea all'università Bocconi in Economia e Giurisprudenza, con master in International Taxation, svolge la professione di Barrister in UK, dove è stato nominato Cavaliere della Stella d'Italia dall'Ambasciatore Italiano a Londra nel 2017, ed è stato eletto Presidente della Camera di Commercio italiana per il Regno Unito nel 2019.

<https://belluzzo.net/en/professionals/alessandro-belluzzo>

Sergio Bonini

Professore Ordinario di Medicina Interna, durante il distacco dal 2013 al 2017 come Expert on Secondment presso l'Agenzia Europea del Farmaco a Londra è stato Presidente dell'Italian Medical Society of Great Britain e componente del Consiglio Scientifico di Ambasciata. Autore di oltre 500 pubblicazioni prevalentemente nel settore dell'Immunologia Clinica (h-Index 82). WebofScience ID : T-6594-2019.

http://topitalianscientists.org/tis/2274/Sergio_Bonini_-_Top_Italian_Scientists_in_Clinical_Sciences

Michelangelo Campanella

Michelangelo Campanella è Professore di Pharmacology and Responsabile dell'unità di ricerca di Mitochondrial Cell Biology and Pharmacology, con la quale è affiliato al Consorzio di Ricerca Mitocondriaca a UCL. Laureato all'Università di Ferrara, con dottorato di Farmacologia Molecolare e Cellulare, la sua ricerca si concentra sulla comprensione della funzione mitocondriale, sul controllo della qualità di regolazione e comunicazione per la esportazione farmaceutica nei mammiferi. Insegna soprattutto nel campo della disciplina Farmacologica. Collabora nel peer-reviewing di diversi giornali scientifici, attualmente è Ambasciatore Locale della Biochemical Society e Leader del RVC Oncology Interest Group. Riceve il riconoscimento Paul Harris Fellowship dalla Rotary Foundation nel 2014 e Talented Young Italian Award nel 2015.

www.michelangelocampanella.com

Marco Endrizzi

Marco Endrizzi è Associate Professor al Dipartimento di Medical Physics and Biomedical Engineering, University College London. Fa parte di un Advanced X-ray Imaging group, in cui tecniche di X-ray phase-contrast imaging (XPCI) sono state progettate e sviluppate da quasi due decenni. Dr. Endrizzi è co-Director del National Research Facility per lab-based X-ray Computed Tomography, che crea sistemi prime lab-XPCI disponibili per industrie e comunità di ricerca.

<https://www.ucl.ac.uk/medical-physics-biomedical-engineering/research/research-groups/advanced-x-ray-imaging-group-axim>

Pietro Foschi

Pietro Foschi è Group Executive Director Assurance Services in BSI (British Standards Institution). Membro del Comitato Esecutivo di BSI, è responsabile per le attività di certificazione, testing e formazione a livello mondiale. Dirigente internazionale con oltre 30 anni di esperienza, ha assunto numerosi ruoli a livello di Boards. Ha iniziato la carriera presso Brown & Root Vickers, Halliburton Group, come Project Engineer in UK. Ingegnere Meccanico, ha conseguito un MBA presso l'Università Bocconi e presso ISA (Institut Supérieur des Affaires, Groupe HEC – Parigi).

<https://uk.linkedin.com/in/pietrofoschi>

Rocco Franco

Rocco ottiene la qualifica di avvocato nel 1992 e di notaio nel 1994. Ha lavorato in legge per la maggior parte della sua carriera professionale nella City di Londra. È presidente della British Italian Law Association, e membro

di Business Club Italia, Associazione Internazionale dei Giuristi di Lingua Italiana. È anche amministratore di organizzazioni di carità nel Regno Unito. Da lezioni e scrive articoli frequentemente su argomenti di legge commerciale per diverse pubblicazioni.

<https://www.pinifranco.com/en/people/partners/rocco-franco/index.html>

Ludovico Latmiral

Seguendo la sua passione per gli studi scientifici, Ludovico si laurea in Fisica ed ottiene un dottorato in Quantum Dynamics all'Imperial College di Londra. Dedicando poi la sua attenzione al mondo della finanza, lavorando per il team di financial engineering team a Mediobanca e poi a Kairos nel long-short Equity Fund europeo. Attualmente, è responsabile degli investimenti Samhita, un family office italiano.

<https://scholar.google.com/citations?user=RUja1qAAAAJ&hl=it>

Domenico Meliti

Direttore di EMD Group, amministratore con molta esperienza, ha lavorato nell'industria meccanica, ingegneristica e di costruzione. Specializzato in Budgeting, HVAC, Value Engineering, Business Planning, and Operations Management, con laurea in ITC "Leonardo da Vinci", Milano, Italia.

<https://www.linkedin.com/in/domenico-meliti-0b357263/?originalSubdomain=uk>

Chiara Orlandini

Funzionario pubblico presso banche centrali nazionali, istituzioni dell'Unione Europea e organizzazioni internazionali con oltre dieci anni di esperienza in policy-making, regolamentazione, gestione di rischi e supervisione di gruppi bancari sistemici. Chiara è avvocato esperto di regolamentazione finanziaria e finanza sostenibile, consigliere di numerose start-up innovative nel settore Fintech e DeepTech.

www.linkedin.com/in/chiara-orlandini

Brunello Rosa

Brunello Rosa è CEO a capo della ricerca di Rosa&Roubini Associates. Insegna macroeconomia e finanza presso la London School of Economics and Political Science, geopolitica presso la City University of London e cyber risk strategy and governance presso Bocconi University. In passato ha lavorato presso la Bank of England. Dal 2018 è presidente dell'associazione dei vincitori del premio Talented Young Italians istituito dalla Camera di Commercio Italiana in UK, che si è costituita come associazione autonoma Talented Italians in the UK nel 2020.

<https://brunellorosa.com/>

Francesco Rossi

È lead portfolio manager presso Euromobiliare advisory SIM ed in passato di Fideuram Investimenti SGR e Pioneer Investments LTD. Laureato presso l'Università 'Commerciale Luigi Bocconi, nel 2006 ottiene il CFA.

<https://www.linkedin.com/in/francesco-rossi-mphil-cfa-2134261/?originalSubdomain=it>

Leonardo Simonelli

Presidente Emerito dell'Associazione Talented Italians in the UK, di Confassociazioni e della Camera di Commercio e Industria Italiana per il Regno Unito. È Presidente di Simonelli Santi Co SpA e dal 2005 al 2009 ha fatto parte del Consiglio di Amministrazione di Monte dei Paschi Banca Personale. Nel 2007 è stato invitato a far parte del Consiglio Generale della Fondazione San Matteo del Vaticano, la prima Fondazione istituita da Sua Santità Benedetto XVI. Nel 2011 è stato nominato Cavaliere di Gran Croce OMRI in una cerimonia tenutasi presso l'Ambasciata d'Italia a Londra.

<https://www.confassociazioni.eu/team/leonardo-simonelli/>

Giulia Sirigu

Con oltre 15 anni di esperienza nello sviluppare relazioni strategiche con l’America Latina e l’Europa, aiuta i clienti ad accedere consulenza internazionale innovativa. Membro attivo di “ Found Her North”, un’impresa di donne investitrici e esperte in business che supportano altre donne founders per la raccolta di fondi. Mentor di Natwest Accelerator a Manchester e membro produttivo di Women Leading in Business Network e Women International Networking. Ottiene Phd dall’Università di Manchester, MA in Diplomatic and International Affairs all’ Università di Bologna e BA in International Communication all’Universita ’per Stranieri di Perugia.

<https://www.linkedin.com/in/giulia-sirigu-phd-89302746/?originalSubdomain=uk>

Michele Valentini

Ha una laurea in Economia e Commercio presso l’Università degli studi di Verona e Master in Finanza Quantitativa presso l’Università Bocconi di Milano. Ha lavorato per primarie banche d’affari a Londra per circa dieci anni occupandosi di prodotti per la gestione dei rischi finanziari per le imprese. Nel 2012 rientra in Italia alle dipendenze di un primario gruppo bancario italiano continuando a svolgere attività a supporto delle aziende Italiane quotate. Co-fondatore del Gruppo Controesodo.

www.gruppocontroesodo.it

NOTE

¹ Da notare che il MAECI, in collaborazione con altri istituti di ricerca e Associazioni di ricercatori italiani all'estero, ha in progetto di condurre un'indagine riguardo l'attuale condizione della comunità scientifica italiana all'estero. Il questionario mira a fare chiarezza su quali sono i fattori che determinano la scelta di emigrare dei ricercatori e/o quelli che osteggiano il loro rientro in patria. I risultati serviranno dunque a fare il punto sul fenomeno della mobilità internazionale della comunità scientifica italiana e sulle politiche adottate finora dai Governi italiani ed in ambito Europeo, tenendo conto specialmente del periodo pandemico e dei suoi effetti sui flussi migratori (Avveduto e Brandi, 2021).

² Fonte: https://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/sites/default/files/msca-country-profile-italy-2019_en.pdf

³ Art. 3, par. 2, del trattato sull'Unione europea (TUE); articolo 21 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE); titoli IV e V TFUE; articolo 45 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

⁴ I trattati che istituivano la Comunità economica europea (CEE) e la Comunità europea dell'energia atomica (CEEA o «Euratom»), anche noti come trattati di Roma, sono stati firmati il 25 marzo 1957 e sono entrati in vigore il 1° gennaio 1958.

⁵ Il trattato sull'Unione europea, firmato il 7 febbraio 1992 a Maastricht, entrato in vigore il 1° novembre 1993 (GU C 191 del 29.7.1992, pagg. 1-112).

⁶ Trattato di Lisbona che modifica il trattato sull'Unione europea (TUE) e il trattato che istituisce la Comunità europea (GU C 306 del 17.12.2007); entrato in vigore il 1° dicembre 2009.

⁷ Creato con due accordi di Schengen, ovvero quello di Schengen propriamente detto, del 14 giugno 1985, e la convenzione di applicazione dell'accordo di Schengen, firmata il 19 giugno 1990 ed entrata in vigore il 26 marzo 1995.

⁸ direttiva 90/365/CEE del Consiglio sul diritto di soggiorno dei lavoratori salariati e non salariati che hanno cessato la loro attività professionale; direttiva 90/366/CEE del Consiglio relativa al diritto di soggiorno degli studenti; e direttiva 90/364/CEE del Consiglio relativa al diritto di soggiorno (per i cittadini degli Stati membri che non beneficiano di questo diritto in virtù di altre disposizioni del diritto comunitario e per i loro familiari).

⁹ Immigration and Social Security Co-ordination (EU Withdrawal) Act 2020

¹⁰ Regolata dalla legge 5 febbraio 1992, n. 91 (e relativi regolamenti di esecuzione: in particolare il DPR 12 ottobre 1993, n. 572 e il DPR 18 aprile 1994, n. 362).

¹¹ Art. 11 legge n. 91/92.

¹² L'A.I.R.E. è stato istituito con legge 27 ottobre 1988, n. 470 (modificata con Legge 27 maggio 2002, n. 104) ed il suo Regolamento per l'esecuzione è il D.P.R. 6 settembre 1989, n. 323.

¹³ Regolamento (CE) N. 883/2004 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 29 aprile 2004 relativo al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale in vigore dal 1° maggio 2010 e Regolamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 settembre 2009, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CE) n. 883/2004

¹⁴ Titolo III – Coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale Artt.30 - 36

¹⁵ Regolamento 593/2008/CE.

¹⁶ Il voto all'estero per le elezioni politiche nazionali e i referendum è regolato dalla Legge 27 dicembre 2001 n. 459 (c.d. "legge Tremaglia") e dal relativo Regolamento attuativo (D.P.R. 2 aprile 2003, n. 104), in attuazione degli art. 48, 56 e 57 della Costituzione, che hanno istituito la Circostrizione Estero.

¹⁷ Legge 6 maggio 2015, n. 52 (c.d. "Italicum").

¹⁸ Legge 24 gennaio 1979 n. 18 e Decreto-legge del 24 giugno 1994 n. 408 (convertito in legge 3 agosto 1994, n. 483).

¹⁹ Correntemente regolati dalla Legge 23 ottobre 2003, n. 286.

²⁰ Art. 53 del D.P.R. del 5 gennaio 1967 n. 18 - "Ordinamento dell'Amministrazione degli affari esteri".

²¹ Legge n. 205 dell'8 maggio 1985 - "Istituzione dei comitati dell'emigrazione italiana".

²² Istanze recepite con la Legge n. 172 del 5 luglio 1990 - "Norme di modifica ed integrative della legge 8 maggio 1985, n. 205, sui comitati dell'emigrazione italiana"

²³ Legge 23 ottobre 2003, n. 286 e dal D.P.R. 29 dicembre 2003, n. 395 (Regolamento di attuazione)

²⁴ Istituito con la legge n. 368 del 6 novembre 1989 (modificata dalla Legge 18 giugno 1998, n. 198) e disciplinato dal regolamento attuativo di cui al D.P.R. 14 settembre 1998, n. 329 (modificata dalla Legge 23.6.2014 n. 89).

²⁵ I patronati sono regolamentati dalla Legge 30 marzo 2001, n. 152 e le successive modifiche e integrazioni - "Nuova disciplina per gli istituti di patronato e di assistenza sociale".

²⁶ Art. 13 della Legge 152 del 2001 e il d.m. n. 193 del 10 ottobre 2008.

²⁷ Decreto legge n. 269, 30 Settembre 2003, art. 3.

²⁸ Decreto legge n. 78 del 31 maggio, art. 44. Lo stesso articolo è stato poi modificato dal decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019 all'art 5.

²⁹ Prima dall'articolo 5 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58. Successivamente, l'articolo 13 ter del decreto legge 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 2019, n. 157. Infine, l'articolo 1, comma 50, legge del 30/12/2020 n. 178.

³⁰ In base all'articolo 16, comma 1, decreto legislativo n. 147 del 14 settembre 2015.

³¹ Legge 30 dicembre 2020, n. 178.

³² Fonte: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20180427161137249>

³³ L'Art.5 del DL n. 34 del DL 30/4/2019, modificando quanto previsto dall' Art. 44 del DL n. 78 del 31/5/2010.

³⁴ Legge n.178 del 30/12/2020.

³⁵ Art.1 comma 9 Legge 230/2005.

³⁶ DM 1/9/2016 pubblicato sulla GU n.43 del 21/2.2017.

³⁷ L.58 28/6/19 Art.5.

³⁸ Comma 50 dell'Art.1 della L.178 del 30 dicembre 2020.

³⁹ Endeavour, Mapping Milan Fintech, 2020, <https://www.fintechdistrict.com/mapping-milan-fintech-with-endeavor/>.

⁴⁰ Dati relativi al World Bank Enterprise Survey on gender of owners and CEOs of enterprise in 139 countries, <https://www.enterprisesurveys.org/en/enterprisesurveys>

⁴¹ Si veda <https://www.cnccef.org/en/home/>

⁴² Si veda il DDL. S. 2368 <https://www.senato.it/leg/18/BGT/Schede/FascicoloSchedeDDL/ebook/54373.pdf>

⁴³ Rendendo accessibili le disposizioni di cui all'articolo 5, comma 1, lettera c) del DL 30 Aprile 2019, n.34.

⁴⁴ DL 78/2010 Art. 44; DL147/215 Art 16; L.58/2019 Art.5 ; nonché' per le Università' Legge 230/2005 Art 1 c.9.