

[Home](#) | [Chi siamo](#)**Titolo:** Dal brain drain alla brain circulation: l'Italia nella prospettiva europea**Autori articolo:** Luigi Capoani, Elisa Maria Restani**Ente:** European Youth Think Tank (EYTT)**Data pubblicazione:** 30 agosto 2026**Categoria:** Ricerche & Analisi

Dal brain drain alla brain circulation: l'Italia nella prospettiva europea

Il brain drain italiano viene spesso raccontato attraverso un'immagine semplice: giovani laureati che lasciano il Paese alla ricerca di salari più elevati e migliori opportunità professionali. La realtà è però più complessa. La mobilità dei giovani rappresenta uno dei risultati più importanti dell'integrazione europea e non dovrebbe essere considerata, di per sé, un problema. Il problema nasce quando la mobilità diventa sbilanciata: alcuni Paesi formano capitale umano che successivamente si trasferisce verso economie capaci di offrire condizioni migliori, mentre i flussi di ritorno e la capacità di attrarre e trattenere talenti dall'estero non sempre compensano le partenze.

L'Italia rappresenta un caso particolarmente interessante per comprendere questa dinamica. Secondo l'[Istat](#), nel 2024, tra i giovani italiani di 25-34 anni in possesso almeno della laurea, 25 000 sono espatriati, mentre oltre 4 000 sono rientrati. La formazione di ogni giovane laureato incorpora infatti un investimento realizzato dalle famiglie e dalla collettività attraverso scuola, università e servizi pubblici. Quando una parte di questo capitale umano si trasferisce stabilmente all'estero, una quota dei rendimenti economici e sociali associati alla sua formazione viene realizzata altrove.

Non è soltanto una questione di stipendi

La spiegazione più immediata del brain drain italiano riguarda i differenziali salariali. Secondo [Banca d'Italia](#), un giovane laureato guadagna in media circa l'80% in più in Germania e il 30% in più in Francia rispetto a un coetaneo italiano, considerando redditi corretti per il potere d'acquisto.

Ma fermarsi agli stipendi rischia di nascondere una parte importante del problema.

Le decisioni migratorie dipendono anche dalla qualità delle opportunità professionali: possibilità di avanzamento, stabilità, coerenza tra impiego e competenze e dinamismo dei percorsi di carriera.

Banca d'Italia individua proprio in questi elementi, insieme al riconoscimento del merito, alcune delle motivazioni che spingono i giovani laureati a cercare opportunità all'estero.

Qui emerge anche la questione della valorizzazione del capitale umano: la percezione che in un determinato sistema competenze e risultati siano riconosciuti e valorizzati più rapidamente può aumentarne l'attrattività agli occhi dei giovani qualificati.

Un altro elemento riguarda i tempi di ingresso nel mercato del lavoro. I dati [Istat](#) mostrano che nel 2024 il tasso di occupazione dei laureati entro tre anni dal conseguimento del titolo era del 74,2% in Italia, mentre era dell'84,9% nell'UE27. Il divario si riduce però nettamente con il tempo: tra chi aveva conseguito il titolo da oltre tre anni, i valori raggiungevano rispettivamente l'87,4% e l'89,8%. I dati indicano quindi soprattutto una transizione iniziale dall'università al lavoro più lenta rispetto alla media europea.

Inoltre, proprio nelle prime fasi della carriera, in un mercato europeo integrato, la possibilità di accedere a mercati del lavoro diversi amplia le alternative disponibili e consente ai giovani qualificati di confrontare opportunità e percorsi differenti.

La partenza di un giovane qualificato non rappresenta soltanto una questione demografica. La mobilità internazionale può accrescere competenze ed esperienze individuali, ma quando chi si è formato in Italia si stabilisce all'estero senza fare ritorno, una parte dei benefici associati a quel capitale umano viene realizzata altrove. La dimensione collettiva è rilevante: secondo l'[OCSE](#), il 73,6% del finanziamento dell'istruzione terziaria in Italia proviene da fonti pubbliche e [Banca d'Italia](#) sottolinea che, quando i giovani formati nelle università italiane non fanno ritorno, la perdita riguarda l'intera collettività.

Il settore della ricerca

Il settore della ricerca rende particolarmente evidente la differenza tra brain drain e brain circulation. La mobilità internazionale può essere, infatti, una componente importante della formazione e della carriera scientifica, in quanto trascorrere un periodo all'estero può favorire, per esempio, l'acquisizione di nuove competenze e il confronto con ambienti e metodi di ricerca diversi.

Perché questa mobilità si traduca in circolazione delle conoscenze, è però importante che esistano opportunità sufficientemente attrattive per rientrare o per attirare ricercatori dall'estero. Secondo l'[Istat](#), a 4-6 anni dal titolo il 10,4% di chi ha conseguito laurea e dottorato in Italia lavora all'estero, mentre tra coloro che si sono formati all'estero soltanto il 4,4% lavora in Italia. Occorre,

quindi, creare condizioni che rendano il rientro un'opzione concreta e competitiva per chi parte per formarsi e desidera valorizzare in Italia l'esperienza acquisita all'estero.

Una prospettiva europea

La questione assume una dimensione ancora più interessante se osservata a livello europeo.

La libera circolazione amplia le opportunità di studio e lavoro e facilita la mobilità delle competenze tra mercati del lavoro diversi. Quando però la capacità di trattenere e attrarre talenti varia fortemente tra territori, i benefici della mobilità possono distribuirsi in modo diseguale e rafforzare divari già esistenti.

I territori caratterizzati da maggiori opportunità economiche tendono ad attrarre più facilmente giovani e competenze, questo può sostenere innovazione e produttività, rafforzandone ulteriormente l'attrattività. Nei territori caratterizzati da una persistente uscita di giovani qualificati, invece, la riduzione delle competenze disponibili può portare a minore dinamismo economico e una capacità innovativa più debole.

La [Commissione europea](#) individua, in questo quadro, 36 regioni, pari al 13% della popolazione dell'UE, a rischio di una "talent development trap" perché fortemente interessate dall'uscita della popolazione tra i 15 e i 39 anni.

Può così svilupparsi un meccanismo cumulativo che può ampliare le distanze tra regioni europee.

Per l'Unione europea emerge quindi una questione centrale: come preservare la libertà di movimento, che rappresenta un pilastro dell'integrazione, evitando che essa contribuisca alla concentrazione del capitale umano in pochi territori?

Non impedire di partire, ma rendere possibile tornare

La soluzione non può essere limitare la mobilità, che rappresenta uno dei principi fondamentali e uno dei principali benefici dell'integrazione europea.

L'obiettivo dovrebbe essere trasformare il **brain drain in brain circulation**.

Per l'Italia significa intervenire sulle ragioni che rendono difficile trattenere e attrarre talenti: aumentare gli investimenti in ricerca e innovazione, rendere più competitive le opportunità professionali, e costruire percorsi di carriera nei quali competenze e risultati abbiano un peso maggiore.

Ma significa anche creare condizioni favorevoli al ritorno e rendere il Paese attrattivo per chi italiano non è. La brain circulation riguarda, infatti, anche la capacità di attirare capitale umano dall'esterno.

La vera sfida è costruire un'Italia nella quale partire sia una scelta e un'opportunità di crescita, tornare sia competitivo e arrivare dall'estero attrattivo. È così che mobilità, ritorno e attrazione possono rafforzarsi a vicenda, trasformando il brain drain in una reale circolazione europea dei talenti.

Fonti:

Banca d'Italia. (15 gennaio 2026). Investire nel futuro: giovani, innovazione e capitale umano. Disponibile a: <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/interventi-governatore/integov2026/20260115-panetta/index.html>

Commissione europea. (17 gennaio 2023). Utilizzo dei talenti nelle regioni d'Europa. Disponibile a: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX:52023DC0032>

Istituto Nazionale di Statistica (Istat). (11 marzo 2026). L'inserimento professionale dei dottori di ricerca – Anno 2025. Disponibile a: <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2026/03/Dottori-di-ricerca-2025.pdf>

Istituto Nazionale di Statistica (Istat). (21 maggio 2026). Rapporto annuale 2026. La situazione del Paese. Disponibile a: <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2026/05/Rapporto-annuale-2026-Ebook-9giugno2026.pdf>

Istituto Nazionale di Statistica (Istat). (26 maggio 2026). Giovani e mercato del lavoro – Anno 2024. Disponibile a: <https://www.istat.it/comunicato-stampa/giovani-e-mercato-del-lavoro-anno-2024/>

OCSE. (9 settembre 2025). Education at a Glance 2025 – Italy. Disponibile a: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/09/education-at-a-glance-2025-country-notes_9749f4ff/italy_3f45a89b/5cc616ce-en.pdf

Autori:

Luigi Capoani è economista, ricercatore e docente di economia internazionale presso l'Università Ca' Foscari di Venezia. Ha conseguito il PhD in Economia all'Università di Salerno con un percorso in co-tutela internazionale con l'University of Birmingham.

È fondatore e presidente dell'European Youth Think Tank (EYTT), ente no profit e piattaforma indipendente che connette giovani ricercatori europei e promuove progetti interdisciplinari orientati alla pubblicazione scientifica internazionale.

Elisa Maria Restani è analista presso lo European Youth Think Tank (EYTT), i suoi interessi riguardano temi economici e sociali, con particolare attenzione al mercato del lavoro, alla demografia, al rapporto tra tecnologia e società e agli effetti delle politiche pubbliche.