

Un manager su quattro lascia il Mezzogiorno per lavorare in imprese del Centro-Nord

In Italia esiste una fuga di cervelli che non è diretta verso l'estero, ma rimane interna ai confini nazionali: è la migrazione di persone altamente qualificate che lasciano il Mezzogiorno per trasferirsi nelle regioni del Centro-Nord in cerca di opportunità lavorative migliori.

Si tratta di una fuoriuscita costante di competenze che si allontanano dal Sud, amplificando le disuguaglianze territoriali.

I territori di origine

Basta osservare la regione d'origine degli amministratori che operano nelle imprese del Centro-Nord: secondo i dati di InfoCamere sono quasi 200mila le persone nate al Sud che ricoprono ruoli di governance aziendale nel resto del Paese. Di queste, 123mila operano in imprese del Nord e 75mila in quelle del Centro. La Lombardia si conferma locomotiva d'Italia, attraendo da sola 67mila manager originari del Sud.

Il contributo delle regioni meridionali alla governance delle imprese settentrionali è in crescita: nel 2012 gli amministratori nati al Sud rappresentavano l'11,6% dei manager attivi nel Centro-Nord; quindici anni dopo sono saliti al 12,6 per cento. Il Mezzogiorno si trova in una situazione paradossale: le persone nate al Sud che ricoprono incarichi di amministrazione aziendale sono cresciute di 268.733 unità rispetto al 2012 (+52%), ma un quarto di loro (25,2%) lascia la propria regione per trasferirsi al Centro-Nord.

La Campania è la principale regione di origine degli amministratori che dal Sud si trasferiscono al Centro-Nord (32%). Segue la Sicilia (20%) e la Puglia (17%).

Il Centro, grazie alla capitale, è l'area con la quota più elevata di amministratori nati fuori regione: più di uno su cinque (21%) viene da fuori, il 14% dal Sud e il 7% dal Nord. Gli amministratori "foresti" al Nord, invece, sono il 15 per cento.

La governance al Sud

Le regioni meridionali, oltre a perdere talenti, ne attraggono pochi: il tasso di amministratori "autoctoni", cioè nati e rimasti nella

propria regione, si aggira intorno al 90% con picchi di 94% in Sicilia e di 93% in Campania, percentuali in aumento rispetto al 2012.

Solo il 6% degli amministratori attivi nel Mezzogiorno proviene dal Centro-Nord, in particolare da Lazio (1,7%) e Lombardia (1,4%). Questa quota limitata potrebbe comunque non essere riconducibile all'attrattività del territorio. Secondo Antonio Santocono, presidente di Infocamere, esistono diverse interpretazioni: «Potrebbe trattarsi, in parte, di un rientro delle seconde generazioni, ovvero di figli dell'emigrazione meridionale nati e formati al Centro-Nord che tornano a supportare le imprese familiari d'origine. Ma è altrettanto plausibile che il dato rifletta le proiezioni e gli innesti di governance dei grandi gruppi industriali, delle partecipate pubbliche o dei fondi di investimento che hanno il proprio baricentro a Milano e Roma».

La relazione di InfoCamere descrive le città del Sud a più alta densità imprenditoriale come "fortini monolitici" ad alto tasso di governance endogena (Napoli 94%, Bari 87%, Palermo 94%). L'unico vero varco d'accesso per i manager nati fuori regione sono gli organi collegiali delle società di capitali dove il tasso di endogenia si abbassa anche di 10 punti percentuali, mentre gli amministratori unici rimangono tipicamente autoctoni.

Gli hub attrattivi

La situazione è diametralmente opposta per gli hub centro-settentrionali: a Milano il 42% dei posti di comando è occupato da manager nati fuori regione e quasi la metà di questi (20%) proviene dal Sud. A Torino gli amministratori nati fuori regione sono uno su quattro e a Roma uno su tre. Mentre Milano e Roma attraggono una quota crescente della classe dirigente italiana e il Nord trattiene quasi tutti gli amministratori nati sul proprio territorio (solo il 6% si trasferisce al Centro-Sud), il Mezzogiorno perde il 25% dei propri amministratori e fa fatica ad attrarne da fuori.

«Analisi come questa», conclude Santocono, «consentono ai decisori politici ed economici di leggere con precisione le linee di forza che tengono insieme i processi di sviluppo delle élite manageriali del paese, e pianificare strategie che tengano conto di questa complessa geografia del talento».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Pietro Spotorno