



**CAVALIERI
DEL LAVORO**
FEDERAZIONE
NAZIONALE



A cura di
Centro Studi Socialis



Promosso dalla Federazione Nazionale dei Cavalieri del Lavoro
In collaborazione con la Conferenza dei Collegi Universitari di Merito

REPORT DI INDAGINE

Studenti dei Collegi Universitari di Merito: Esiti professionali e orientamenti internazionali

Autori: Sara Capuzzi, Niccolò Casnici, Cristiana Paladini



Indice

1. Introduzione	2
2. Analisi dati “Questionario ex alunni”	5
2.1 Profilo socio-demografico	5
2.2 Esperienze universitarie	8
2.3 Esperienze lavorative	13
3. Analisi dati “Questionario alunni”	23
3.1 Profilo personale anagrafico	23
3.2 Percorso universitario	26
3.3 Soddisfazione e aspettative future	33
4. Approfondimento qualitativo: collegi di merito, internazionalizzazione e condizioni di rientro	36
4.1 Il collegio come ambiente formativo allargato	36
4.2 Metodo di studio, costanza e capacità di stare nel gruppo	37
4.3 Orientamento, reti e accesso alle prime opportunità professionali	38
4.4 Il collegio e l’apertura internazionale	39
4.5 Le ragioni della scelta dell’estero: carriera, merito, tutele e qualità del lavoro	40
4.6 La ricerca accademica e la percezione di maggiore rapidità nei percorsi di carriera	41
4.7 La dimensione di genere: tutele, famiglia e divari salariali	41
4.8 Restare all’estero o tornare in Italia: una scelta tra opportunità e appartenenze	42
4.9 Il collegio tra valorizzazione del merito e rischio di dispersione delle competenze	43
4.10 Una lettura integrata delle evidenze quantitative e qualitative	43
5. Conclusioni	45

1. Introduzione

Questo Rapporto illustra i risultati dell'indagine realizzata dal Centro Studi Socialis¹, promossa dalla Federazione Nazionale dei Cavalieri del Lavoro, in collaborazione con la Conferenza dei Collegi Universitari di Merito italiani². L'obiettivo è approfondire le esperienze formative e professionali dei giovani ad alta qualificazione provenienti dai Collegi di Merito italiani, per comprendere la loro propensione all'internazionalizzazione. Il progetto si articola in due fasi. La prima parte è dedicata alla rilevazione delle traiettorie post-laurea degli ex alunni dei Collegi di Merito italiani, per comprendere verso quali Paesi si orienta maggiormente la mobilità e le motivazioni che guidano la loro permanenza all'estero o la decisione di rientrare in Italia. La seconda parte si focalizza sugli attuali studenti dei Collegi di Merito, analizzando i loro percorsi universitari, le prospettive future, la percezione delle opportunità offerte dal contesto italiano rispetto agli altri Paesi e le aspettative legate alla carriera lavorativa³.

A completamento dell'analisi quantitativa, il Rapporto propone inoltre un approfondimento qualitativo basato su sette interviste in profondità a ex alunni ed ex alunne dei Collegi Universitari di Merito con esperienze professionali all'estero.

Portando alla luce evidenze empiriche da una popolazione di soggetti finora poco indagata, il nostro studio intende incrementare la comprensione del fenomeno da alcuni definito del “*brain drain*”, che vede coinvolti soggetti che, al termine del proprio percorso formativo, risultano dotati di livelli elevati di capitale umano e si affacciano sul mercato del lavoro.

Numerosi contributi hanno indagato e monitorato, oltre alle dimensioni del fenomeno, anche le ragioni strutturali, individuali o ambientali ad esso legate. Dal punto di vista quantitativo, nel secondo capitolo dell'ultimo Rapporto Cnel⁴ *L'attrattività dell'Italia per*

¹ Socialis è un Centro di studi e di ricerca nato nel 2013 in seno alle due istituzioni Universitarie Bresciane (Università degli Studi di Brescia ed Università Cattolica del Sacro Cuore – Sede di Brescia) per promuovere la diffusione degli studi e della conoscenza in merito ad imprese culturali, imprese sociali, cooperative e organizzazioni non profit. Accanto alle università sono soci di Socialis alcuni enti del terzo settore con una specifica vocazione al sostegno delle organizzazioni non profit e della promozione culturale. Da più di dieci anni il Centro studi svolge per stakeholder pubblici e privati attività di ricerca, formazione, accompagnamento alla realizzazione di progettualità e valutazione dell'impatto sociale, culturale ed economico di politiche ed iniziative. Potendo contare sulle competenze di un gruppo multidisciplinare che coinvolge sociologi, psicologi ed economisti, ha sviluppato un'attenzione particolare ai progetti di ricerca legati alla condizione giovanile, all'analisi dei contesti formativi e di interventi che propongono azioni per l'inclusione sociale.

² L'Associazione riunisce i 20 Enti Gestori dei 57 Collegi riconosciuti dal MUR diffusi in tutto il Paese; è parte del network di eccellenza universitaria e di alta formazione. I Collegi ospitano studenti delle Università statali e non statali, selezionati in base a merito e reddito. Il Progetto Formativo interdisciplinare integra il loro percorso accademico, la vita comunitaria sostiene lo sviluppo del talento, l'impegno a raggiungere qualificati risultati professionali e personali.

³ Le due fasi della ricerca sono state realizzate grazie alla collaborazione con la dott.ssa Carla Bisleri, Presidente della Conferenza dei Collegi Universitari di Merito, che ha promosso e sostenuto l'indagine, e al lavoro di organizzazione della somministrazione a cura di Giovanni Rigon.

⁴ Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), *Rapporto “L'attrattività dell'Italia per i giovani dei Paesi avanzati”*, Roma, 2024. (<https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Notizie/ArtMID/1174/ArticleID/6029/RAPPORTO-CNEL-%E2%80%99CL%E2%80%9999ATTRATTIVIT192-DELL%E2%80%99ITALIA-PER-I-GIOVANI-DEI-PAESI-AVANZATI%E2%80%99D-LE-PRINCIPALI-EVIDENZE>)

i giovani dei Paesi avanzati, viene riportato, sulla base dei dati ISTAT, che nei quattordici anni 2011-2024 213mila giovani 18-34enni sono emigrati, dirigendosi in particolare in Germania, Regno Unito, Francia, Svizzera, Spagna, Paesi Bassi, Irlanda e Stati Uniti. Certamente, al contempo, si rileva anche un flusso di giovani italiani laureati che sono arrivati (65mila nello stesso periodo), assieme a coetanei cittadini delle altre nazioni avanzate (il cosiddetto fenomeno del “brain gain”), ma si tratta di piccoli numeri, tenuto conto che il rapporto tra questi ingressi e le uscite (di cittadini italiani) è di 1 a 9, come illustrato nel terzo capitolo del precedentemente citato rapporto. Numeri per nulla in grado di pareggiare il bilancio tra emigrati ed immigrati ad alta qualificazione.

Il *brain drain* viene unanimemente ricondotto alla maggiore attrattività di altri Paesi, sotto il profilo delle opportunità di carriera, delle condizioni economiche e, più in generale, della qualità di vita. A questo riguardo, da una recente ricerca campionaria⁵ emerge come l’88,3% dei giovani italiani consideri l’emigrazione come un’opportunità di realizzazione, ed un modo per fuggire dai problemi strutturali che attanagliano il mercato del lavoro italiano ormai da lungo tempo. Tra questi ultimi, vale la pena di citare la persistente disoccupazione e sottoccupazione giovanile (Rizza 2023⁶; Bertolini e Goglio 2023⁷), il basso livello di salari (Cirillo et al 2022⁸), le limitate risorse dedicate al settore R&S (Andini et al 2025⁹), e la scarsa valorizzazione del merito (Ricolfi 2023¹⁰), fattori che contribuiscono a mantenere il livello di mobilità sociale preoccupantemente basso (Baglioni 2023¹¹).

La valorizzazione del merito e dell’eccellenza è il fattore distintivo dei percorsi formativi intrapresi dagli individui oggetto del presente studio, indagati di recente dall’indagine del Centro Studi IPE per la CCUM¹²; per tale motivo, a nostro avviso, risulta particolarmente interessante analizzare se, come e perché, tali percorsi possano trovare linee di continuità con il mercato del lavoro italiano, oppure interrompersi ed alimentare i flussi in uscita cui si è accennato poc’anzi. Come illustreremo, la presente ricerca mette in evidenza una significativa propensione all’emigrazione da parte dei soggetti intervistati, poiché numerosi ex alunni scelgono di lavorare all’estero. Ciò in parte è dovuto al

⁵ Fonte: “Osservatorio Giovani” (<https://www.rapportogiovani.it/new/wp-content/uploads/2020/08/Brochure-OG-2020.pdf>).

⁶ Roberto Rizza, *Le politiche per i giovani*, in “il Mulino, Rivista trimestrale di cultura e di politica” 4/2023, pp. 59-67, doi: 10.1402/108732.

⁷ Bertolini S, Goglio, V. *Giovani e senso del lavoro*, in “il Mulino, Rivista trimestrale di cultura e di politica” 4/2023, pp. 86-94, doi: 10.1402/108735.

⁸ Cirillo V., Lucchese M., Pianta M., *I divari sul lavoro*, in “il Mulino, Rivista trimestrale di cultura e di politica” 4/2022, pp. 115-122, doi: 10.1402/105280.

⁹ Andini M., Bertolotti F., Citino L., D’Amuri F., Linarello A., Mattei G. *Ricerca, Innovazione e Trasferimento Tecnologico in Italia (Research, Innovation and Technology Transfer in Italy)* (July 23, 2025). Bank of Italy Occasional Paper No. 954, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=5413374> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5413374>.

¹⁰ Ricolfi L., (2023), *La rivoluzione del merito*, Rizzoli.

¹¹ Baglioni G., (2023), *Benessere e fragilità: la mobilità sociale in Italia*, Franco Angeli.

¹² Vecchione G., Affuso S., Pezone A., *I Collegi Universitari di Merito in Italia*, IPE 2025.

bagaglio valoriale di soggetti molto istruiti e formati in ambienti culturali -come i Collegi di Merito- in cui la valorizzazione delle diversità viene considerata un principio fondamentale; ma tale scelta è spesso motivata dall'attrazione verso contesti professionali ed economici oggettivamente più favorevoli rispetto a quello italiano. D'altro canto, i rientri in Italia risultano perlopiù determinati da motivazioni di natura personale e familiare.

Non solo gli ex alunni mostrano tale spiccata propensione ad emigrare, ma anche gli attuali studenti dei Collegi. La seconda parte della ricerca mostrerà infatti che, sebbene molti di essi siano lontani dal conseguimento del diploma di laurea, il lavoro all'estero è uno dei loro principali desiderata per il futuro. In effetti, dal questionario emerge chiaramente come, al pari dei loro colleghi senior, anche una porzione rilevante degli studenti junior veda il "sistema Italia" come poco attrattivo, e ciò si riveli un fattore determinante per la formazione delle loro aspettative verso il futuro. Queste ultime dipendono però non solo dalle percezioni, ma anche dal loro vissuto: infatti, in linea con la letteratura, la nostra ricerca pone al centro il ruolo delle esperienze passate (o presenti). Come illustreremo, essere già stati all'estero -per lavoro o per studio- aumenta in maniera considerevole la probabilità di sviluppare una predisposizione verso l'internazionalizzazione.

2. Analisi dati “Questionario ex alunni”¹³

Al fine di raggiungere gli obiettivi conoscitivi citati è stato adottato un disegno di ricerca basato sulla raccolta di interviste tramite un questionario online, somministrato nei mesi di giugno e luglio 2025 agli ex alunni, laureati almeno nei precedenti 5 anni, dei 57 Collegi di Merito diffusi in tutta Italia. Non è facile attribuire una dimensione esatta alla popolazione cui la nostra ricerca si riferisce, poiché ciò richiederebbe l'accesso agli archivi di tutti gli enti coinvolti nello studio, con le implicazioni che ne discenderebbero, in termini anzitutto di riservatezza dei dati, ma anche di ingestibile complessità. Nonostante ciò, nostre valutazioni qualitative, avvalorate da interviste preliminari con testimoni privilegiati (quale ad esempio, la Direzione del CCUM), ci hanno consentito di stimare a circa 2000-2500 unità la numerosità della popolazione in esame.

Il questionario ha indagato tre dimensioni principali:

- Il profilo socio-demografico dei soggetti, volto a delineare il loro background socio culturale;
- Le loro esperienze universitarie, relative al percorso di studi, alle attività lavorative e alle esperienze all'estero maturate durante la permanenza nel Collegio di Merito;
- Le esperienze lavorative degli ex alunni, articolate in base allo status occupazionale. Per i non occupati, le domande hanno riguardato le esperienze lavorative pregresse all'estero, le motivazioni alla partenza e le ragioni del rientro in Italia. Per gli occupati, invece, sono stati approfonditi gli aspetti relativi all'attività professionale svolta in Italia o all'estero, i livelli di soddisfazione e le motivazioni alla base della scelta.

In totale sono stati esaminati 212 questionari, di cui 64 incompleti, con conseguente impossibilità di includerli in un'analisi statistica coerente. Il campione è quindi formato dai 148 questionari (69,8%) validi ai fini dell'analisi.

2.1 Profilo socio-demografico

La prima sezione descrive il background socio-demografico dei rispondenti, attraverso variabili quali genere, età, nazionalità, domicilio attuale, titolo di studio e professione svolta dai genitori.

¹³ Il Capitolo è un estratto del Capitolo 7 del *Rapporto “L'attrattività dell'Italia per i giovani dei Paesi avanzati”*, Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) Roma, 2024 . (<https://www.cnel.it/Comunicazione-e-Stampa/Notizie/ArtMID/1174/ArticleID/6029/RAPPORTO-CNEL-%E2%80%99CL%E2%80%99ATTRATTIVIT192-DELL%E2%80%99ITALIA-PER-I-GIOVANI-DEI-PAESI-AVANZATI%E2%80%99D-LE-PRINCIPALI-EVIDENZE>)

Genere

La distribuzione di genere dei rispondenti mostra una leggera prevalenza di uomini (55%) rispetto alle donne (44%), mentre una quota residuale (1%) preferisce non rispondere alla domanda oppure si identifica in un genere “altro”.

Età

I rispondenti sono stati suddivisi in quattro fasce di età, definite sulla base dei quartili, al fine di garantire una distribuzione equilibrata dei gruppi (Figura 1).

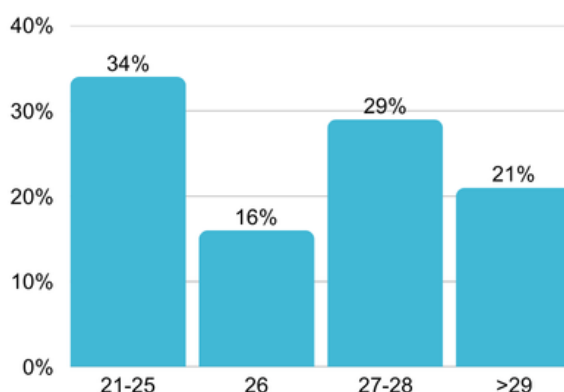


Figura 1: Fasce di età (n.%)

Nazionalità

Il campione è composto per il 95% da cittadini italiani, e per il 5% da stranieri, provenienti per il 2% da Paesi dell’Unione Europea e per il 3% da Paesi Extra Unione Europea.

Domicilio

Il dato relativo al domicilio al momento della compilazione del questionario evidenzia che la maggior parte dei rispondenti vive in Italia (69%) e che, di questi, il 60% vive in un Comune del Nord, il 24% nel Centro e il restante 16% nel Sud.

Dei 148 rispondenti, 46 (31%) vivono attualmente all’estero, nello specifico in: Svizzera (10), Germania (6), Stati Uniti (6), Regno Unito (5), Francia (4), Paesi Bassi (4), Danimarca (2), Irlanda (2), Austria (1), Australia (1), Belgio (1), Lussemburgo (1), Portogallo (1), Slovacchia (1) e Svezia (1).

Istruzione e professione svolta dai genitori dei rispondenti

Per completare il quadro socio-culturale degli intervistati, sono stati considerati il livello di istruzione e la professione dei genitori.

Come mostrato in Figura 2, il 31% degli ex alunni proviene da famiglie in cui entrambi i genitori sono laureati; d’altro canto, nel 22% dei casi solo un genitore è laureato. Il

restante 47% ha entrambi i genitori con un titolo di studio inferiore alla laurea¹⁴. Il fatto che poco più della metà dei soggetti provenga da famiglie ad elevata istruzione (almeno un genitore laureato) non desta sorpresa, dal momento che, come noto, l'istruzione dei genitori, insieme ad altri fattori di natura psicologica (es. le abilità cognitive), comportamentale (es. l'*agency* individuale) economica (es. il capitale finanziario), culturale (es. l'educazione), psicosociale (es. le aspettative sociali) e relazionale (il capitale sociale), concorre in maniera determinante ad orientare le scelte dei figli nel campo dei percorsi scolastici e formativi (Raitano 2011¹⁵). D'altra parte, il fatto che una percentuale significativa dei soggetti provenga da famiglie in cui nessuno dei genitori ha conseguito un diploma di laurea sottolinea il ruolo chiave dei Collegi di Merito italiani nel valorizzare l'eccellenza, offrendo l'opportunità di conseguire un'istruzione di alto profilo sulla base di criteri puramente acquisitivi, uscendo dalle logiche ascrivitive legate all'ereditarietà dei vantaggi ambientali citati poc'anzi.

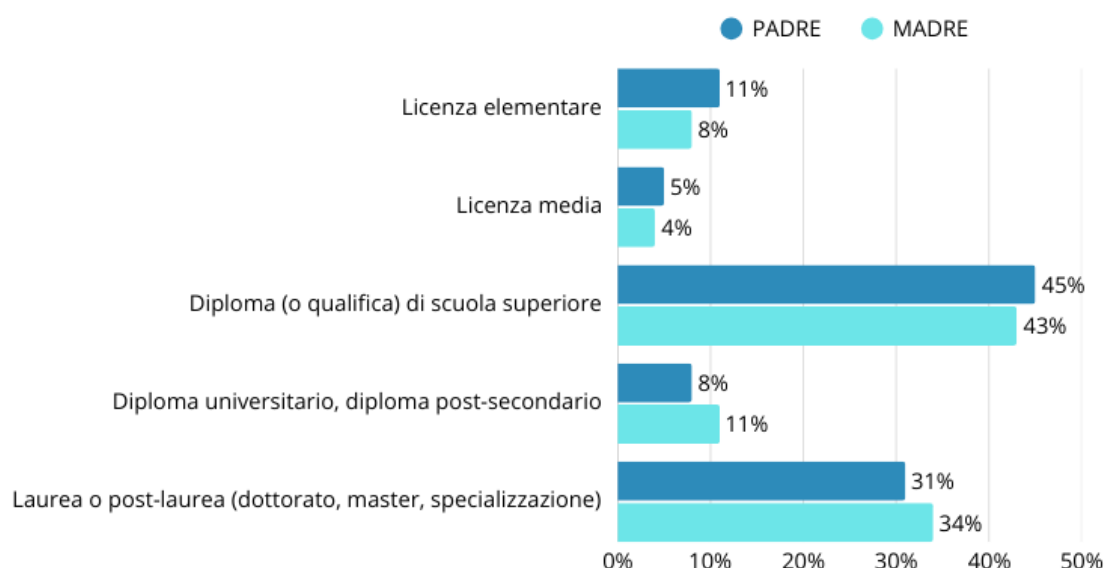


Figura 2: Titolo di studio dei genitori (n.%)

Il fatto che numerosi soggetti provengano da famiglie collocabili all'interno di strati sociali medi o medio-bassi risulta evidente anche dalla distribuzione delle professioni svolte dai genitori (Figura 3), che peraltro mostra un quadro differenziato tra padri e madri. Per quanto riguarda i padri, la distribuzione appare eterogenea, ma con una prevalenza di impiegati (41%), di cui un 27% presso enti pubblici e un 14% presso aziende private. Una percentuale non trascurabile è costituita inoltre da operai (9%), inattivi (1%),

¹⁴ La distribuzione dei titoli di studio risulta simile tra padri e madri: circa il 40% ha conseguito un diploma (o qualifica) di scuola superiore, circa il 30% possiede una laurea o un titolo post-laurea (dottorato, master o titolo di specializzazione) e il restante 30% si distribuisce tra licenza elementare, licenza media e titoli intermedi come diploma universitario o diploma post-secondario.

¹⁵ Raitano M., *La riproduzione intergenerazionale delle disuguaglianze in Italia: istruzione, occupazione e retribuzioni*, in "Politica economica, Journal of Economic Policy" 3/2011, pp. 345-374, doi: 10.1429/36593.

disoccupati (1%) o pensionati (5%). D'altro canto, i liberi professionisti sono l'11%, mentre le posizioni dirigenziali risultano equamente distribuite tra settore privato (5%) e pubblico (5%). Le altre categorie (imprenditori, commercianti e artigiani) si attestano complessivamente intorno al 12%, con valori compresi tra il 2% e il 6%¹⁶.

Al contrario, il quadro relativo alle madri risulta meno eterogeneo. Più della metà sono impiegate, con una netta prevalenza nel settore pubblico (43%) rispetto a quello privato (16%); seguono le inattive (20%), dato che riflette anche la presenza di casalinghe. Le libere professioniste (6%), le pensionate (2%) e le disoccupate (3%) hanno quote più piccole, mentre i ruoli dirigenziali sono scarsamente presenti (1% nel privato e 0% nel pubblico).

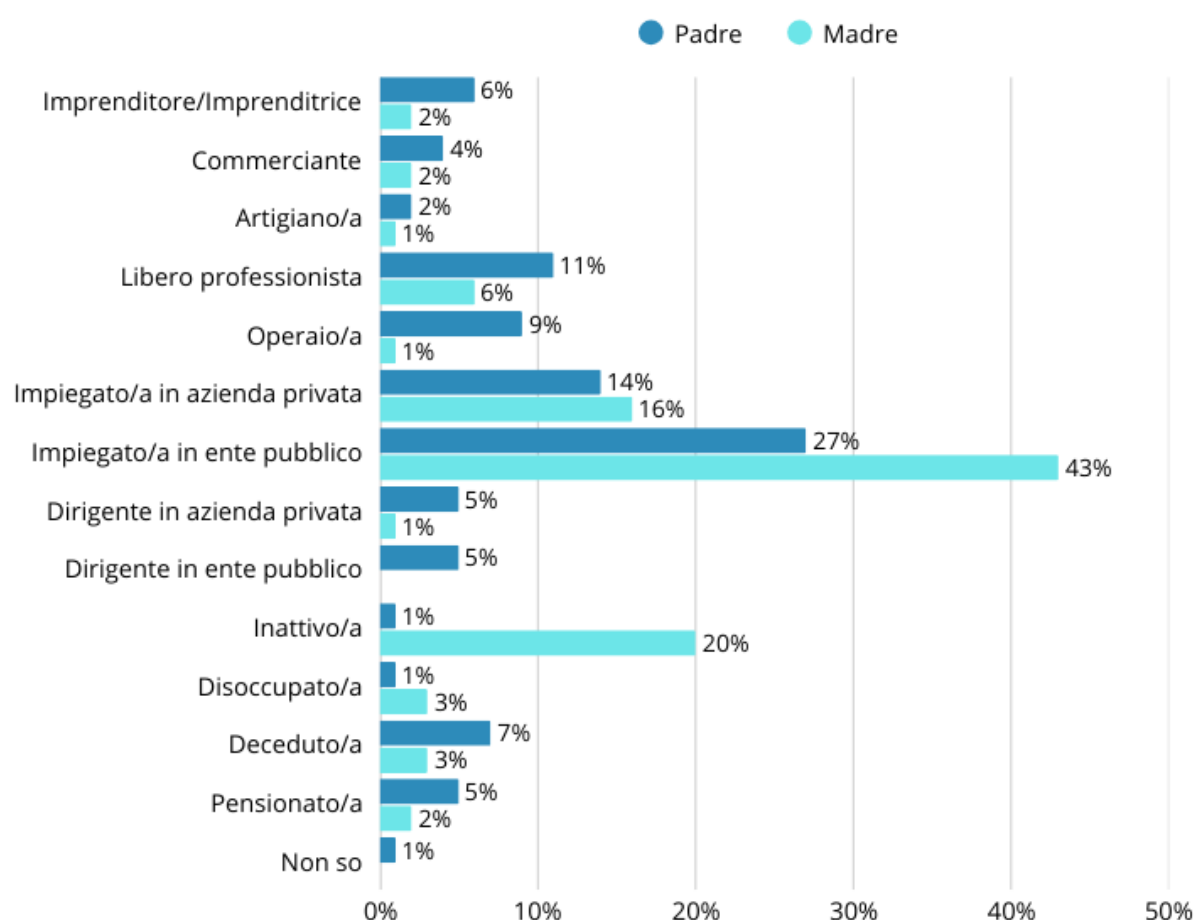


Figura 3: Professione svolta dai genitori (n.%)

2.2 Esperienze universitarie

La seconda sezione del questionario analizza la carriera accademica degli intervistati. Include domande relative al Collegio di Merito di appartenenza e al titolo di studio più

¹⁶ Cfr. sul tema: Nuti S. Ghio A., *Obiettivo mobilità sociale. Sostenere il merito per creare valore nel sistema*, Il Mulino, Bologna 2017.

elevato ottenuto. La sezione si conclude con l'analisi delle esperienze all'estero intraprese durante la permanenza presso il Collegio di Merito, oltre che in periodi successivi alla laurea.

Collegio di Merito di appartenenza

Su un totale di 57 Collegi di Merito presenti in Italia, hanno partecipato all'indagine gli studenti provenienti da 22 Collegi, con una netta prevalenza di quelli situati nel Nord (70%), seguiti dal Centro (24%) e il restante 6% situati nel Sud.

Considerando i rispondenti che oggi vivono all'estero (46), emerge come la quota principale abbia frequentato Collegi del Nord-Ovest (32), mentre quote più ridotte provengano dal Nord-Est (8) e dal Centro-Sud (6).

Titolo di studio più elevato ottenuto

Per quanto riguarda il titolo di studio (Figura 4), il 67% dei rispondenti dichiara di aver conseguito una laurea magistrale o specialistica, il 14% una laurea triennale, l'11% un master universitario e il restante 8% un dottorato di ricerca. La quasi totalità (92%) ha conseguito il titolo di studio in Italia, mentre il restante 8% all'estero, in particolare per coloro che hanno frequentato la laurea magistrale o specialistica (2%), il master universitario (3%) e il dottorato di ricerca (3%).

Con riferimento al conseguimento, si osserva che gli intervistati hanno raggiunto il titolo di studio più elevato in media all'età di 24,7 anni.

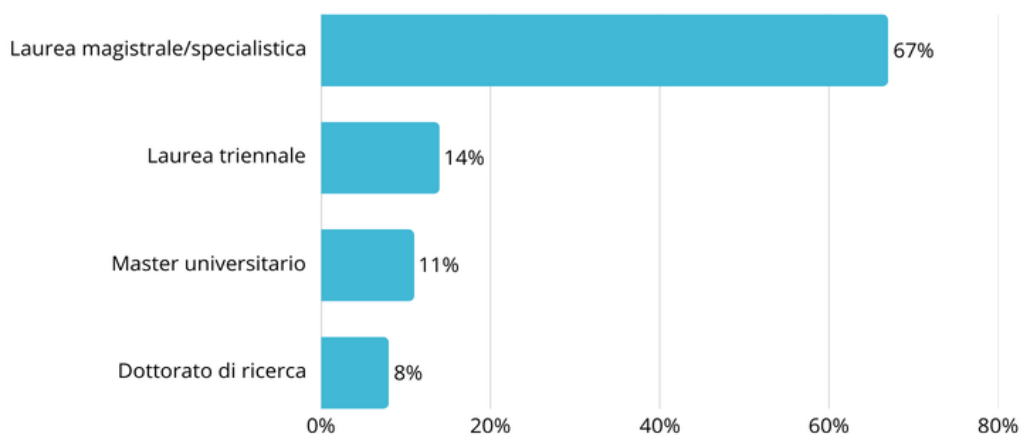


Figura 4: Titolo di studio più elevato ottenuto (n.%)

Area disciplinare del corso di laurea principale¹⁷

Come evidenziato in Figura 5, tra le aree disciplinari maggiormente rappresentate nel campione spiccano Ingegneria e Architettura (28%), Scienze Fisiche e Naturali (16%) e Scienze Mediche e Farmaceutiche (15%). Queste tre aree nel complesso costituiscono circa il 59% del campione. A seguire, si collocano le Scienze Economiche e Statistiche (12%) e le Scienze dell'Antichità, Filologico-letterarie e Storiche (10%), che mostrano una buona presenza, segnalando un certo equilibrio tra percorsi scientifici e umanistico-sociali. Più contenuta, invece, la quota relativa alle Scienze Matematiche e Informatiche (8%) e alle Scienze Giuridiche (5%). Le restanti aree disciplinari risultano marginali: Scienze Politiche e Sociali (4%), Scienze dell'Educazione e della Formazione (1%) e Discipline artistiche e dello spettacolo (1%), che insieme rappresentano appena il 6% del totale. Questi risultati mostrano come la scelta di percorsi di studio in discipline STEM sia di gran lunga prevalente tra gli individui appartenenti al campione in esame, senza che però sussistano rilevanti differenze tra le scelte degli uomini e delle donne. Questo dato, in controtendenza con le statistiche nazionali (che vedono solo il 23% di giovani intraprendere questi percorsi, con netti squilibri di genere¹⁸) peraltro testimonia il contributo chiave dei Collegi di Merito nel dar vita a processi di riequilibrio nelle scelte educative, processi che in Italia -così come in altri Paesi- spesso stentano a trovare piena realizzazione.

Per quanto riguarda la distribuzione di genere all'interno delle singole aree disciplinari, in linea con la letteratura (Scippo et al 2020¹⁹), risulta una leggera predominanza di uomini nelle materie STEM.

¹⁷ Le risposte inserite nella categoria "Altro" sono state sottoposte a una procedura di codifica e ricondotte alle aree disciplinari previste. In particolare, "Medicina e chirurgia" e "Scienze della nutrizione" sono stati ricondotti a Scienze Mediche e Farmaceutiche, "Marketing" a Scienze Economiche e Statistiche, "Design Industriale" a Ingegneria e Architettura, "Psicologia" a Scienze dell'Educazione e della Formazione, "Interpretariato e traduzione", "Linguistica", "Lingue e culture straniere", "Filologia moderna" a Scienze dell'Antichità, Filologico-letterarie e Storiche, mentre "Scienze per la cooperazione allo sviluppo" e "Comunicazione" sono stati assegnati a Scienze Politiche e Sociali.

¹⁸ Fonte: www.istat.it/it/files/2023/10/Report-livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali.pdf

¹⁹ Scippo, S., Montebello, M., Cesareni, D. (2020), *L'insegnamento delle discipline STEM in Italia*, *Giornale Italiano della Ricerca Educativa*, 25: 35-48.

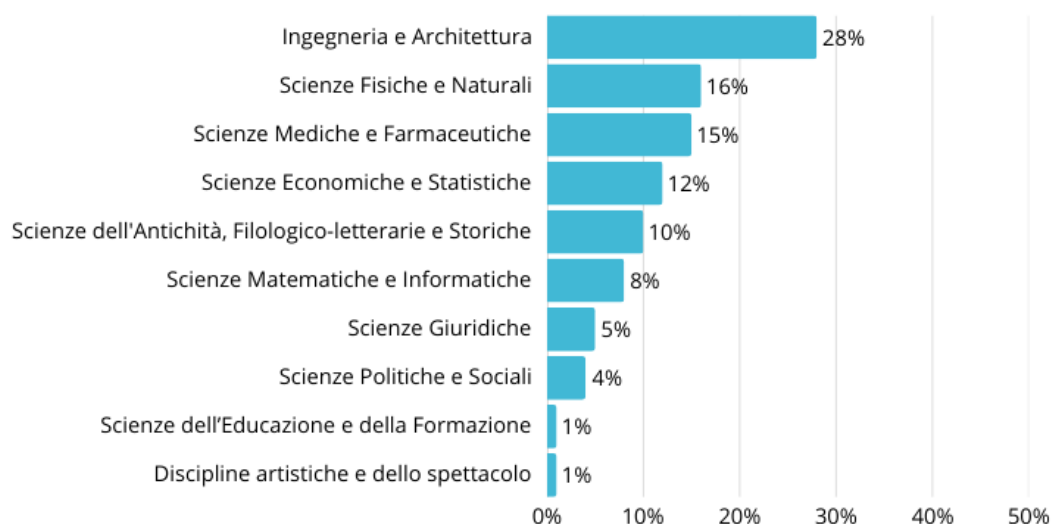


Figura 5: Area disciplinare del corso di laurea principale (n.%)

Attività lavorative durante il percorso universitario

Durante gli anni di permanenza presso il Collegio di Merito, il 29% degli intervistati ha svolto un'attività lavorativa (Figura 6). Tra coloro che hanno lavorato, la maggioranza ha svolto un lavoro part-time con orario di lavoro inferiore alle 20 ore settimanali (51%), seguito da occupazioni a tempo pieno (33%) e da lavori part-time superiori alle 20 ore settimanali (16%). Inoltre, emerge che per circa due terzi dei rispondenti (63%) il lavoro svolto era coerente con il proprio percorso di studi, una condizione particolarmente frequente tra coloro che hanno ricoperto posizioni lavorative a tempo pieno. Per il restante 37% si trattava di un'occupazione non direttamente collegata all'ambito formativo, ma più probabilmente orientata al reperimento di risorse necessarie per mantenersi e pagare le spese legate al percorso formativo intrapreso.

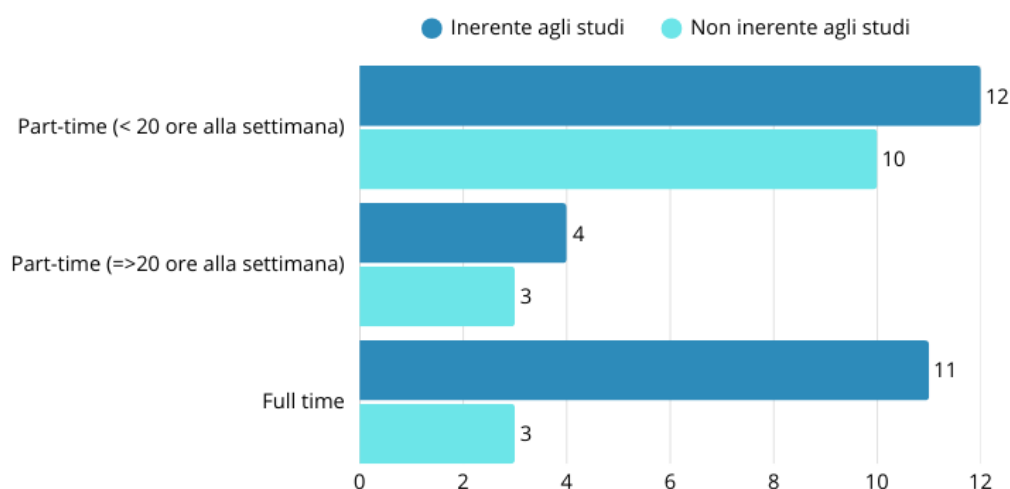


Figura 6: Tipo di lavoro svolto durante il percorso universitario (n.)

Esperienze all'estero durante il percorso universitario²⁰

Il 55% degli intervistati ha dichiarato di aver trascorso almeno un'esperienza all'estero durante il percorso universitario. Le attività più diffuse sono state i programmi Erasmus (44%) e i tirocini all'estero (21%); maggiori dettagli sono riportati in Figura 7. Per quanto riguarda la durata (Figura 8), la maggior parte ha partecipato a esperienze di breve periodo, inferiori ai 6 mesi (51%), seguite da quelle di durata compresa tra i 6 mesi e l'anno (31%).

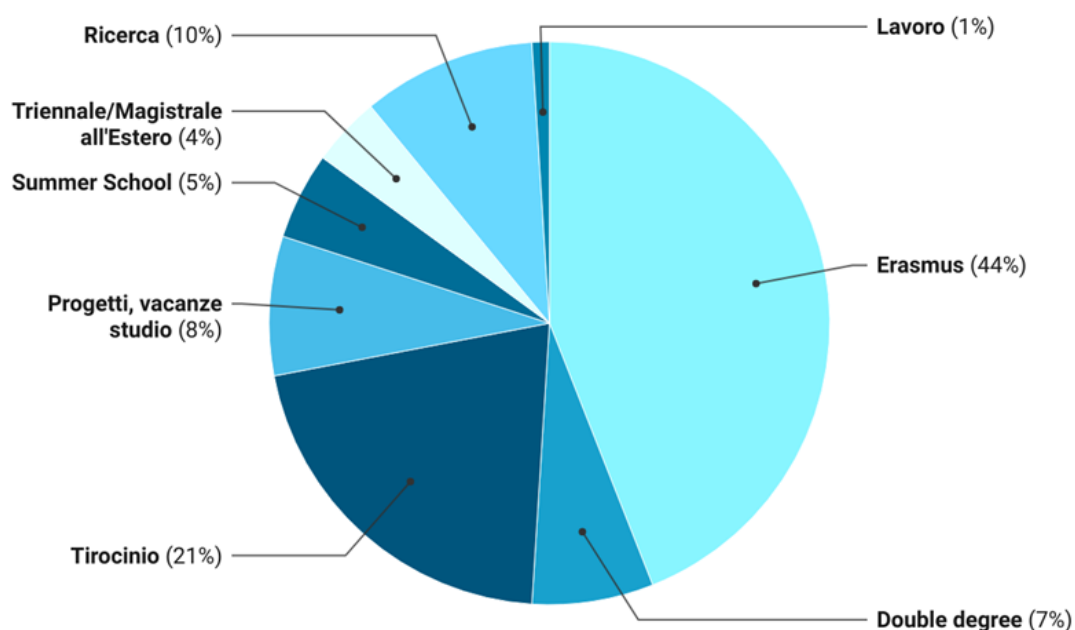


Figura 7: Esperienze all'estero svolte durante il percorso universitario (n.%)

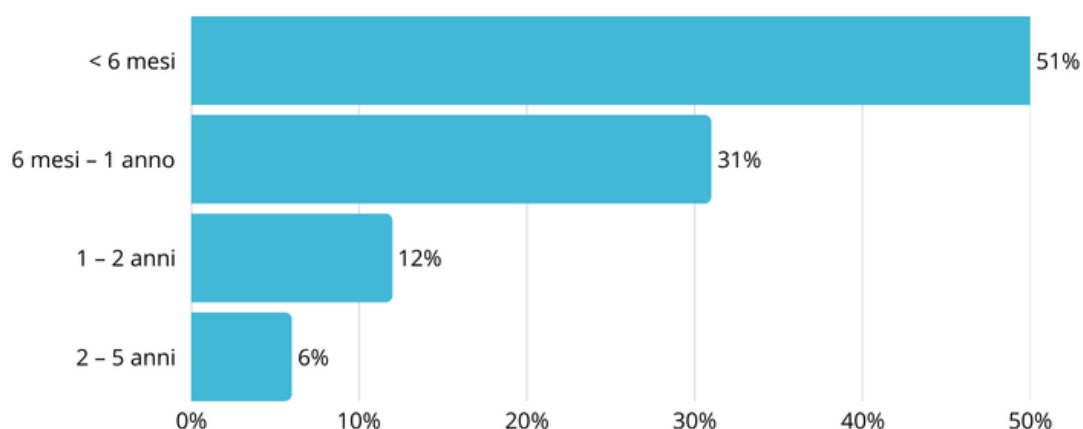


Figura 8: Durata dell'esperienza all'Estero durante il percorso universitario (n.%)

²⁰ Le risposte inserite nella categoria "Altro" sono state sottoposte a una procedura di codifica. Nella voce "Ricerca" sono state inserite le risposte che riguardano Tesi all'estero, Ricerca per tesi, Visiting PhD Student, Conferenze - Visiting per ricerca. Nella voce "Erasmus" è stata inglobata l'esperienza Overseas program. In "Progetti, vacanze studio" sono state raggruppate tutte le esperienze svolte all'estero relative a progetti universitari, viaggi studio, corsi.

Esperienze all'estero dopo la laurea

Come si evince dalla Figura 9, **circa la metà degli ex alunni che aveva già maturato un'esperienza internazionale durante il percorso universitario ha proseguito con ulteriori periodi di studio o lavoro all'estero anche dopo la laurea**. A questi si aggiunge una quota di intervistati che, pur non avendo svolto attività all'estero durante gli studi, hanno scelto di farlo al termine del percorso formativo, per un totale di 63 rispondenti (43%). In questo caso, la durata delle esperienze risulta mediamente più lunga rispetto a quelle svolte nel corso degli studi.

Le mete risultano diversificate e le destinazioni più frequenti sono: Svizzera (11), Germania (10), Stati Uniti (9), Francia (7), Regno Unito (6), Belgio (5), Paesi Bassi (5). Seguono con valori inferiori: Austria, Danimarca, Irlanda, Polonia, Spagna, Svezia (2 ciascuna), Australia, Finlandia, Giappone, Lussemburgo, Portogallo, Slovacchia e Uganda (1 ciascuna).

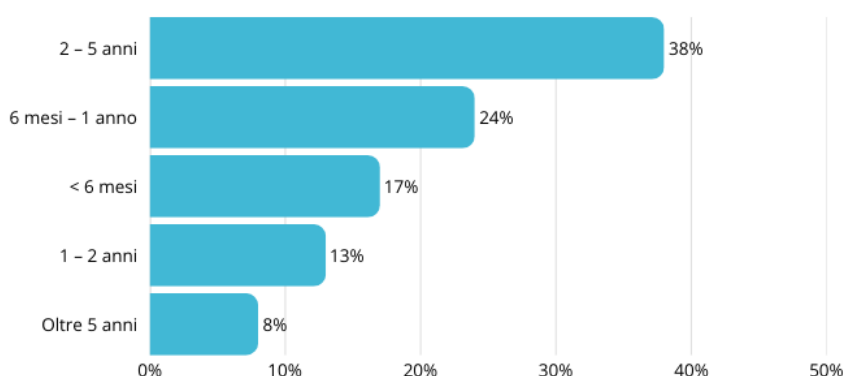


Figura 9: Durata dell'esperienza all'estero dopo il percorso universitario (n.%)

2.3 Esperienze lavorative

L'ultima sezione del questionario analizza le esperienze lavorative attuali e passate degli intervistati. Dopo aver analizzato lo status occupazionale dei rispondenti, sono stati creati due sottogruppi di studio a cui sono state proposte diverse domande. Per i non occupati le domande riguardano le esperienze lavorative svolte all'estero in passato, le motivazioni che li hanno spinti a partire e a tornare. Nel caso degli occupati le aree indagate sono state molteplici: dalle caratteristiche dell'attuale impiego, ai livelli di soddisfazione, fino ai fattori che hanno inciso sulla scelta di lavorare all'estero o sulla scelta di rientrare in Italia.

Status occupazionale

Dalla distribuzione dello status occupazionale (Figura 10) emerge che oltre la metà degli intervistati dichiara di essere occupato (56%), a cui si aggiunge un piccolo gruppo di studenti lavoratori (4%). Il 24% è impiegato in percorsi di formazione post-laurea, nello

specifico dottorati di ricerca. Il 10% sono studenti non lavoratori; il 5% dichiara di essere disoccupato e l'1% inattivo.

Non emergono differenze di genere nell'analisi dello status occupazionale, ed il campione risulta distribuito uniformemente tra uomini e donne.

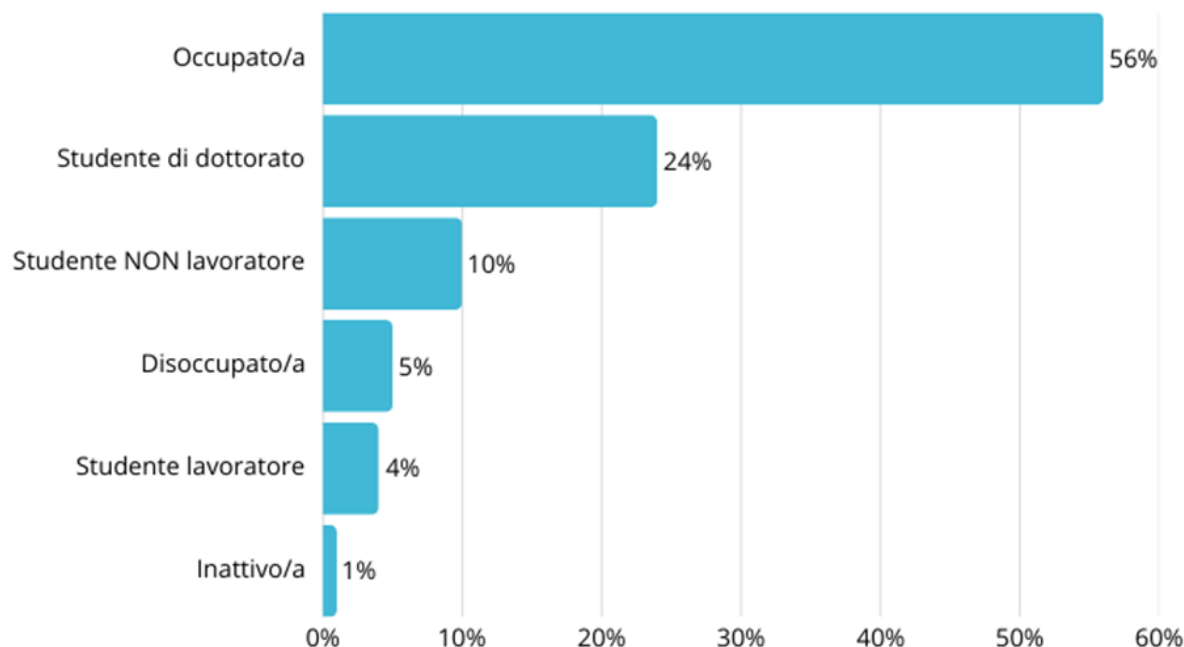


Figura 10: Status occupazionale degli intervistati (n.%)

Come anticipato, i rispondenti sono stati poi divisi in due sottogruppi: “non occupati” e “occupati”. Il primo sottogruppo include coloro che hanno dichiarato di essere disoccupati, inattivi, studenti non lavoratori e studenti di dottorato, per un totale di 60 rispondenti. Il secondo sottogruppo fa riferimento agli “occupati”, quindi coloro che hanno dichiarato di avere un impiego, inclusi gli studenti lavoratori. Ai non occupati è stato chiesto di riportare eventuali esperienze pregresse di lavoro all'estero. Tuttavia, solo 4 casi hanno dichiarato di aver effettivamente svolto un'esperienza di questo tipo, un numero esiguo per consentire un'analisi significativa. Per tale ragione, nelle successive valutazioni verranno considerati solo gli occupati.

Lavoro svolto²¹

La Figura 11 rappresenta i tipi di lavori svolti dagli intervistati: tra gli occupati, il 75% ha dichiarato di ricoprire un ruolo impiegatizio in aziende private (48%) e in enti pubblici (27%), seguiti da un 11% di rispondenti ricercatori/ricercatrici universitari/e, 8% di liberi professionisti e da una quota residuale di dirigenti (3%), imprenditori/imprenditrici (1%).

²¹ Nella voce “Altro” sono stati classificati i lavori: Student assistant e Assegnista di ricerca.

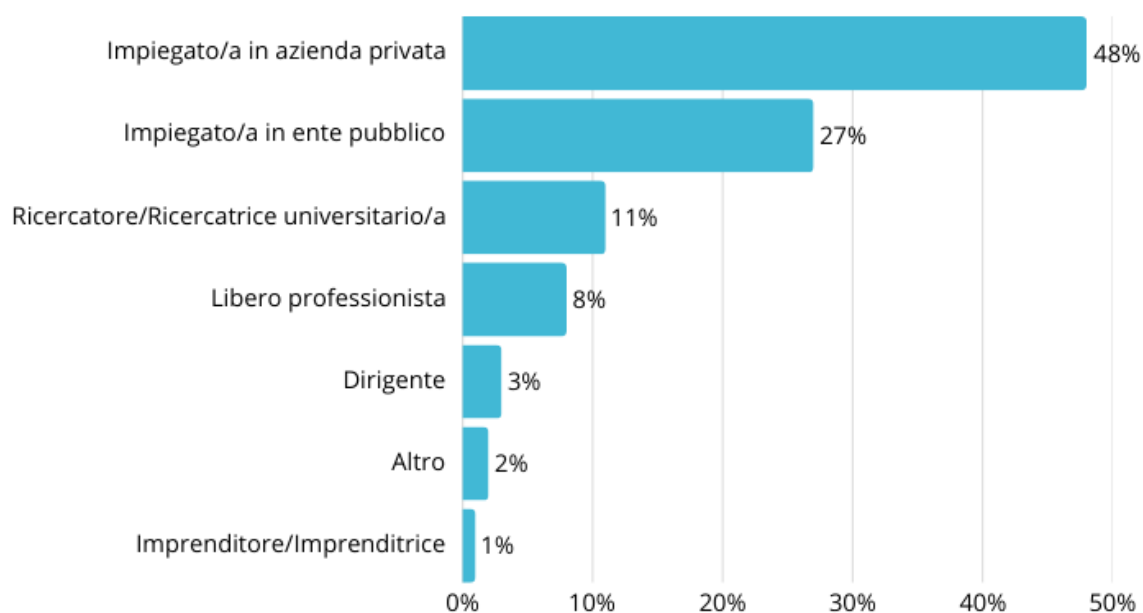


Figura 11: Tipo di lavoro svolto (n.%)

Tempo trascorso tra il termine degli studi e l'ottenimento del primo lavoro

Per quanto riguarda l'inserimento nel mondo del lavoro (Figura 12), il 43% degli intervistati ha dichiarato di aver ottenuto il primo impiego prima di conseguire la laurea, seguito da un 36% di rispondenti che hanno trovato lavoro entro i 3 mesi successivi. Una quota inferiore dichiara di averlo trovato in un tempo compreso tra i 3 e 12 mesi (15%); risulta invece marginale la quota di coloro che hanno trovato un impiego in un tempo superiore ai 12 mesi dalla fine degli studi (6%). Si noti che in questo caso non emergono differenze di genere significative, ed il campione risulta distribuito uniformemente tra uomini e donne.

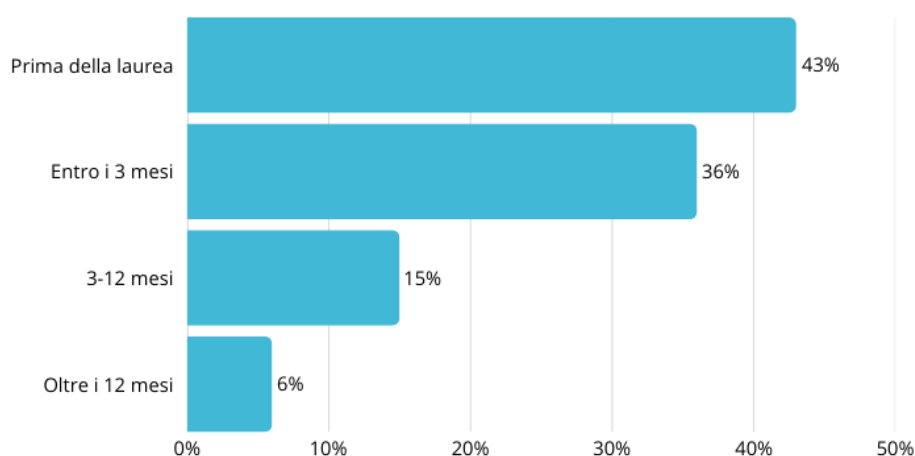


Figura 12: Tempo trascorso tra il termine degli studi e l'ottenimento del primo lavoro (n.%)

Attualmente dove lavorano

Degli 88 occupati la maggior parte attualmente lavora in Italia (65%), di cui solo 5 rispondenti dichiarano di aver svolto in passato delle attività all'estero in Europa. Il restante 35% del campione attualmente lavora all'estero. I Paesi in cui lavorano sono: Svizzera (6), Stati Uniti, Regno Unito, Francia (4 ciascuna), Danimarca, Germania, Irlanda, Paesi Bassi (2 ciascuna), Austria, Belgio, Lussemburgo, Slovacchia e Svezia (1 ciascuna). Non c'è differenza di genere tra i lavoratori in Italia e all'estero, ed il campione risulta bilanciato.

Motivi del trasferimento all'estero

L'analisi delle motivazioni che hanno spinto i rispondenti a trasferirsi all'estero (Figura 13) evidenzia come i fattori prevalenti siano stati anzitutto di natura professionale ed economica. A tal riguardo, infatti, le opportunità di carriera migliori (voto medio = 4,97 su una scala compresa tra 1 e 5 punti) e la retribuzione più alta (voto medio = 4,94) risultano le spinte più rilevanti. Peraltro, queste conclusioni sono perfettamente in linea con i risultati ottenuti da precedenti ricerche, come quella condotta da Fondazione Nord Est sui giovani italiani che emigrano dalle regioni settentrionali²². In quel caso, è emerso come la decisione di lasciare l'Italia sia spesso collegata alla percezione che le imprese italiane siano deficitarie in primis sul piano della meritocrazia: a tal proposito, la ricerca sottolinea come l'85% degli espatriati ritenga che il livello di meritocrazia sia minore in Italia rispetto agli altri paesi avanzati; di converso, tale percentuale scende al 54% per chi non è espatriato, dato che desta comunque più di una preoccupazione, pur presentandosi come nettamente inferiore. In ogni caso, il report evidenzia che gli *expat* solitamente emigrano per motivi legati allo studio o al lavoro, al fine di trovare altrove un salario più elevato, migliori opportunità professionali o di formazione. In effetti, di una generale sfiducia verso il "sistema Italia" si trova traccia anche nella nostra ricerca: tra le motivazioni alla base della decisione di emigrare si trova infatti l'insoddisfazione rispetto all'esperienza lavorativa svolta nel proprio Paese (media = 4,23).

²² Fonte: <https://www.fnordest.it/gate/contents/documento?openform&id=6CABDCE9540EC219C1258BD200611003>.

Ovviamente, oltre alle questioni strutturali e contestuali, contano molto anche variabili tipicamente psicologico-individuali, come ad esempio l'interesse personale a vivere all'estero, fattore che pesa molto tra i nostri intervistati (media = 4,65). Anche su questo punto, d'altro canto, i nostri risultati si collocano in linea di continuità con quelli ottenuti da Fondazione Nord Est, in particolare riguardo alla percezione del rischio e dell'incertezza sul futuro, altra variabile psicologica cruciale. Sotto questo profilo, dal report si evince che tre non espatriati su dieci vedono il domani come pauroso, contro due su dieci nel campione di *expat*; inoltre, due su dieci dei non espatriati teme che sarà povero e senza lavoro, contro zero su dieci tra gli *expat*.



Figura 13: Quanto hanno influito le seguenti motivazioni sulla scelta di andare all'estero? (media)

Vale la pena di notare che, per i pochi che sono rientrati in Italia dopo un periodo all'estero, le motivazioni appaiono radicalmente differenti. Il ritorno, infatti, come mostrato in Figura 14, non è generalmente motivato da ragioni afferenti alla sfera lavorativo-professionale, ma piuttosto da ragioni squisitamente personali, come l'interesse a vivere in Italia, ad esempio per stare vicino alla famiglia di origine (media = 4,2 su una scala compresa tra 1 e 5 punti). Ancora una volta, questo dato corrobora i risultati dello studio di Fondazione Nord Est, dal quale emerge che la maggioranza dei soggetti che ha optato per rientrare in Italia dopo un'esperienza all'estero dichiara di aver preso tale decisione spinto da ragioni personali o familiari (41%), o più semplicemente per nostalgia del Belpaese (33%). A sostegno di tale argomento, si noti che, nel campione dei rientranti, solo il 7% dichiara di essere tornato per cogliere un'opportunità lavorativa migliorativa. In ogni caso, come confermato anche dal nostro studio, coloro che sono ritornati risultano decisamente aperti a sperimentare nuove esperienze all'estero, in quanto lavorare e vivere lontano dall'Italia è per loro un'esperienza stimolante, non solo dal punto di vista professionale, ma anche sul piano personale e relazionale.

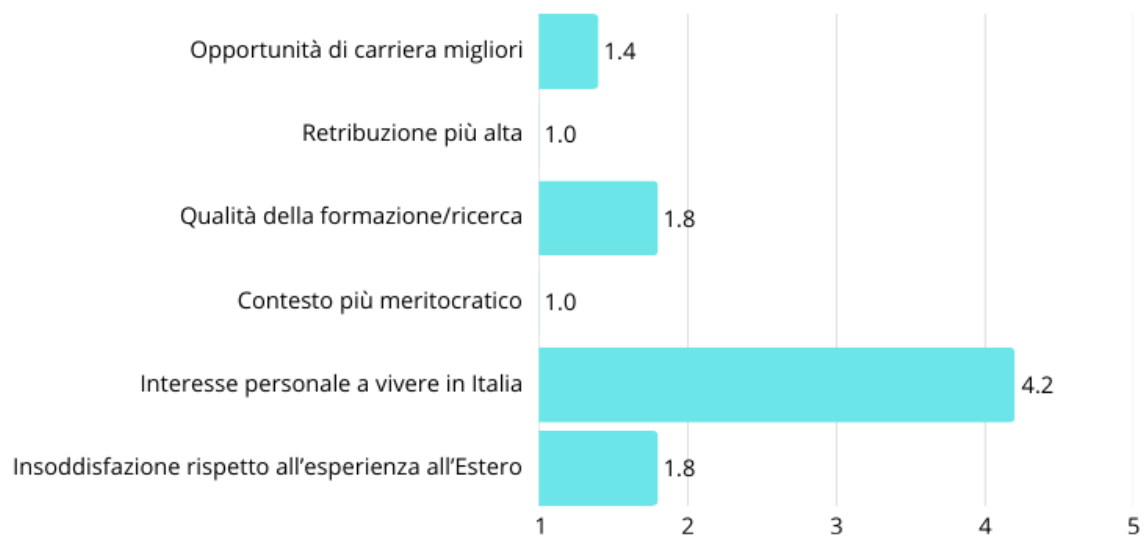


Figura 14: Se sei rientrato/a in Italia, quali motivazioni ti hanno spinto/a a tornare? (media)

Soddisfazione riguardo al lavoro svolto

I soggetti intervistati hanno espresso un livello di soddisfazione complessiva pari a 3,6 (su una scala compresa tra 1 e 5 punti) verso il lavoro svolto al momento dell'intervista. Tenendo presente che quest'ultimo è un costrutto incontrovertibilmente multidimensionale, il nostro studio ha poi indagato più a fondo le singole componenti del livello di soddisfazione verso il lavoro svolto (rappresentate in Figura 15), seguendo lo schema proposto da Warr et al (1979)²³.

Nel complesso, la soddisfazione appare medio-alta per quasi tutte le dimensioni dell'attività lavorativa oggetto d'indagine, con punteggi più elevati per i seguenti ambiti: condizioni fisiche di lavoro, stabilità dell'impiego, colleghi di lavoro, orario di lavoro. Presentano invece valutazioni medie più basse gli aspetti lavorativi legati alle relazioni tra il management e i lavoratori dell'azienda, il modo in cui l'impresa viene gestita e la possibilità di ottenere una promozione.

²³ Warr, Peter & Cook, John & Wall, Toby. (1979). *Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being*. Journal of Occupational Psychology. 52. 129-148. 10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x.

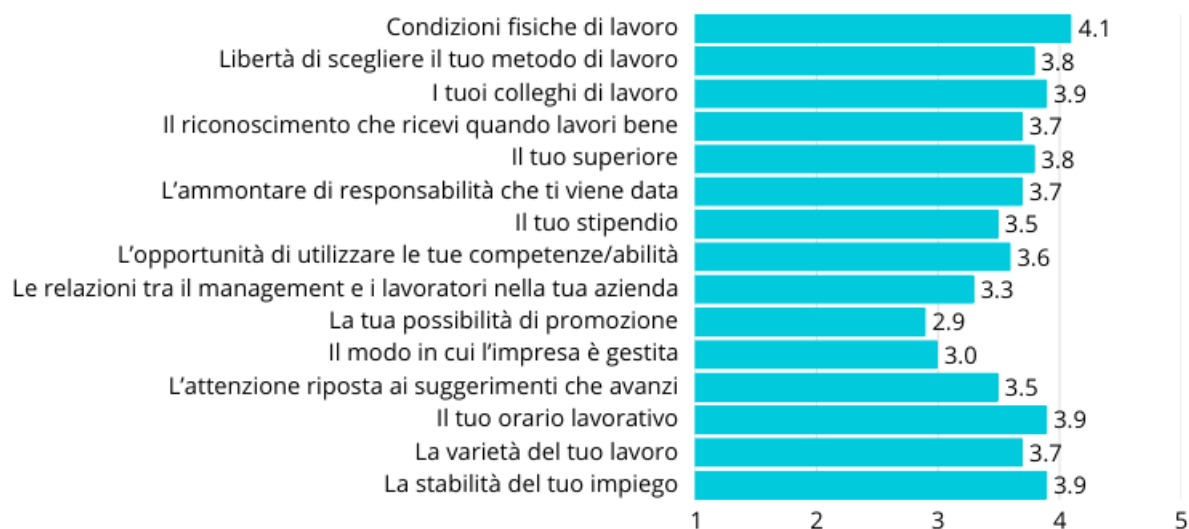


Figura 15: Media dei livelli di soddisfazione lavorativa del campione

La ricchezza di questi dati emerge ancor più se incrociati con variabili di rilievo sociologico come il genere (Figura 16) e il paese in cui il lavoro viene svolto (Figura 17). Per un verso, il confronto per genere sul livello di soddisfazione generale verso il lavoro svolto non evidenzia differenze statisticamente significative: in media, gli uomini esprimono infatti un punteggio pari a 3,6, mentre le donne un punteggio pari a 3,52²⁴. D'altro canto, l'analisi delle singole dimensioni rivela alcune interessanti variazioni. Emerge in effetti una differenza di genere, debole ma statisticamente significativa, tra la soddisfazione circa la libertà di scegliere il proprio metodo di lavoro, differenza che vede gli uomini con punteggi lievemente più alti. Più marcate sono invece le differenze di genere sulla soddisfazione riguardo: l'ammontare di responsabilità data, la possibilità di promozione e l'orario di lavoro. Se sull'orario di lavoro le donne risultano mediamente più soddisfatte, di converso nei primi due casi la soddisfazione risulta significativamente maggiore negli uomini. Tali evidenze, a nostro giudizio, rivelano anche nel nostro campione le tracce di un fenomeno -persistente e ben noto in letteratura- come il *glass ceiling* (Taparia e Lenka 2022²⁵), che indica la maggiore generale difficoltà delle donne nel conseguire progressioni di carriera, difficoltà che si manifesta tipicamente proprio in un'impari distribuzione dei compiti di responsabilità, che sfocia in una inevitabile diversa percezione sulle opportunità future di promozione.

²⁴ Sono stati esclusi coloro che hanno risposto "Altro" alla domanda sul genere in quanto la bassa numerosità di questo sotto-campione impedisce di condurre un'analisi statisticamente robusta.

²⁵ Mansi Taparia, Usha Lenka; *An integrated conceptual framework of the glass ceiling effect*. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance 22 July 2022; 9 (3): 372–400. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0098>.

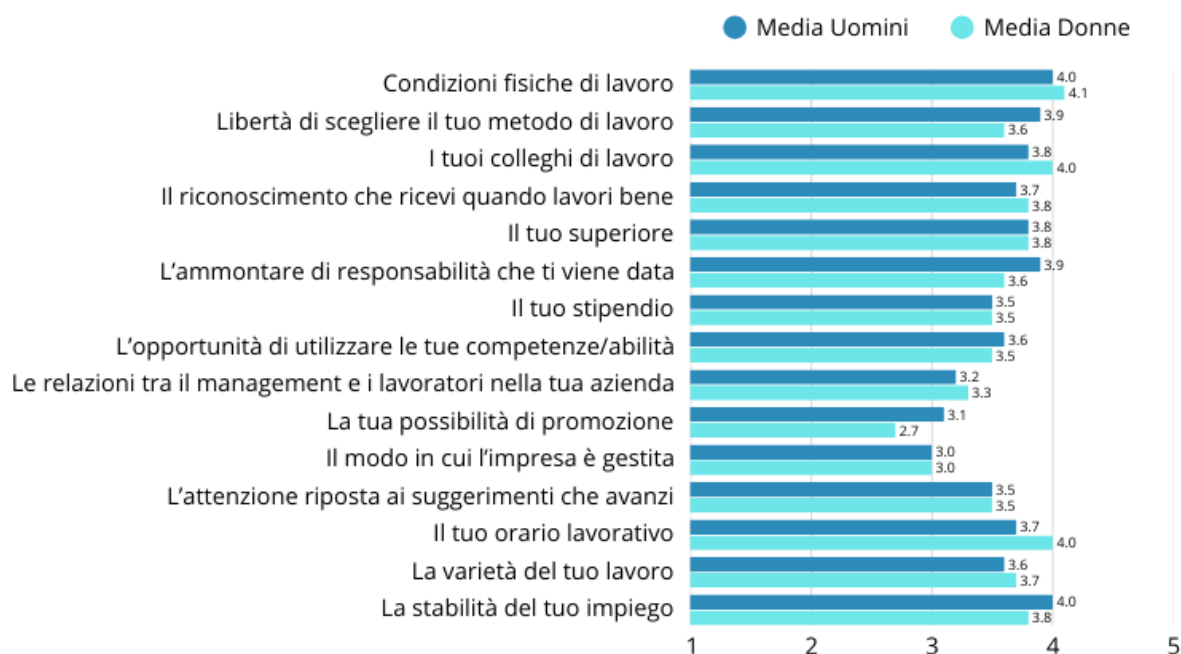


Figura 16: Media dei livelli di soddisfazione lavorativa suddivisa per genere (uomini, donne)

Le differenze tra le diverse dimensioni della soddisfazione verso il lavoro diventano ancora più evidenti se incrociate con il Paese in cui tale lavoro viene effettivamente svolto. Complessivamente, si registra una netta differenza tra chi lavora all'estero e chi lavora in Italia: in effetti, se nel primo caso la soddisfazione lavorativa complessiva si attesta su una media pari a 3,84 punti, la soddisfazione lavorativa complessiva per i lavori svolti in Italia è pari a 3,49 punti.

Anche disarticolando le risposte per singola dimensione emergono rilevanti differenze, riguardo aspetti sia economici sia organizzativi. L'analisi di significatività evidenzia infatti che le dimensioni che rendono più attrattivo il lavoro all'estero rispetto al lavoro in Italia sono, nello specifico: lo stipendio, la libertà di scegliere il proprio metodo di lavoro, l'orario di lavoro, le condizioni fisiche di lavoro, le relazioni tra management e i lavoratori, il modo in cui l'impresa è gestita e l'attenzione riposta ai suggerimenti avanzati. In tutti questi casi, il livello di soddisfazione risulta significativamente superiore per il campione che lavora all'estero rispetto a chi invece lavora in Italia. Evidentemente questi risultati corroborano quanto emerso nel dibattito pubblico e scientifico degli ultimi anni, secondo cui la mobilità internazionale dei giovani laureati non è spiegata unicamente da motivazioni economiche, ma risponde anche al bisogno di accedere a "opportunità formative, prospettive di crescita professionale e contesti organizzativi maggiormente dinamici"²⁶. D'altro canto, in questa sede sarebbe assai difficile approfondire le determinanti dell'insoddisfazione legata a numerose delle dimensioni citate poc'anzi. Nella maggior parte dei casi, infatti, si tratta di variabili propriamente organizzative e fortemente legate al contesto, la cui disamina richiederebbe un'analisi più approfondita

²⁶ Fonte: Il Sole 24 Ore, 3 Settembre 2025.

dei modelli produttivi e manageriali adottati dalle imprese in cui gli intervistati effettivamente operano. Sembra invece lecito proporre una chiave di lettura degli scostamenti che riguardano la soddisfazione verso lo stipendio e verso la possibilità di promozione, risultati che richiamano dinamiche già ben note nella letteratura socio-economica sul mercato del lavoro italiano. Più nel dettaglio, riguardo allo stipendio, non stupisce la maggior soddisfazione di chi lavora all'estero, visto che l'Italia ormai da anni mostra una netta e persistente dinamica di stagnazione salariale²⁷, che rende le imprese operanti nel suo territorio marcatamente meno attrattive rispetto ai competitor internazionali. In linea con ciò, anche la maggiore soddisfazione verso la possibilità di promozione riscontrata nel campione che lavora all'estero non deve destare stupore: tale risultato, infatti, ricalca a pieno alcuni dei più noti problemi strutturali dell'industria italiana, tra cui l'annosa questione dello scarso riconoscimento del merito (Codogno e Galli 2022²⁸).

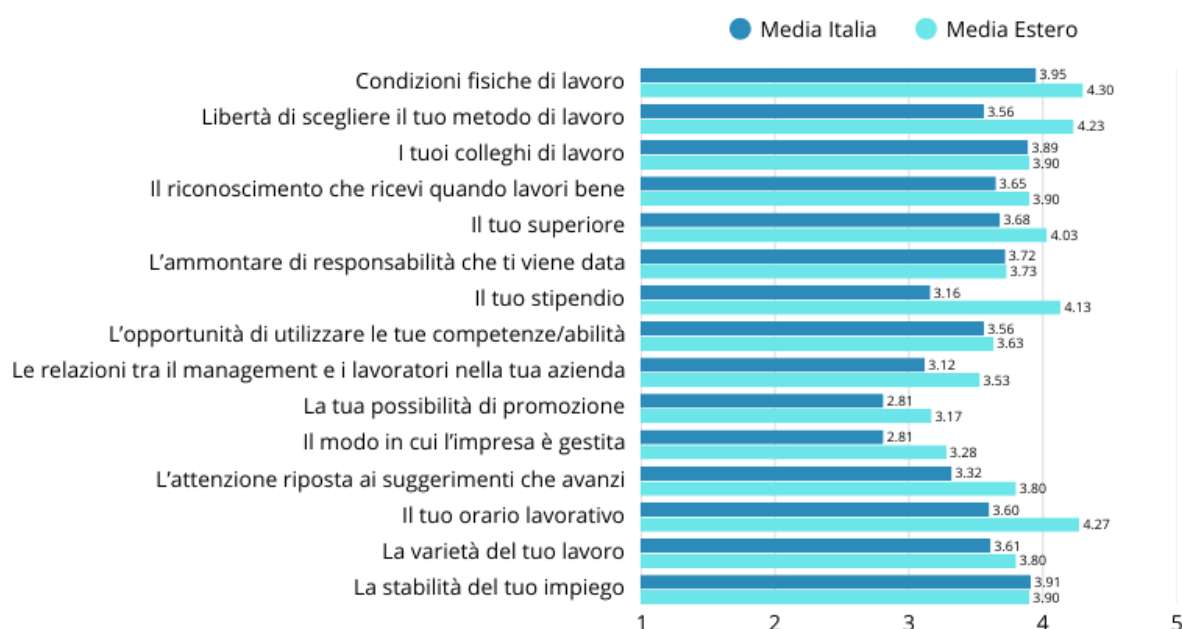


Figura 17: Media dei livelli di soddisfazione lavorativa suddivisa per luogo di lavoro (Italia, estero)

Alla luce delle differenze emerse nell'analisi per sottogruppi, pare infine interessante verificare l'effetto congiunto delle variabili "genere" e "luogo di svolgimento del lavoro". In effetti, nel concreto le nostre analisi rivelano che, dal punto di vista delle differenze di genere, emergono scostamenti significativi tra chi lavora in Italia e chi lavora all'estero. Nella fattispecie, le donne che lavorano all'estero risultano più soddisfatte delle condizioni fisiche di lavoro ($t\text{-test} = -1.56$, $p = 0.065$) e del livello di riconoscimento ricevuto

²⁷<https://fondazionedivittorio.it/sites/default/files/articles-attachments/2025-04/Jobs%20Act%20sintesi%20finale%20.pdf>.

²⁸ Codogno, Lorenzo, Galli, Giampaolo, *Crescita economica e meritocrazia : perché l'Italia spreca i suoi talenti e non cresce* / - Bologna : Società editrice il Mulino, 2024 - 333 pages - Saggi ; 933 - ISBN: 9788815373786 - Permalink: <http://digital.casalini.it/9788815373786>.

a fronte di una buona performance ($t\text{-test}=-1.34$, $p=0.096$) rispetto agli uomini che lavorano all'estero. Inoltre, le donne che lavorano in Italia, rispetto alla controparte maschile, segnalano una minore soddisfazione per la libertà di scelta del metodo di lavoro ($t\text{-test}=1.92$, $p=0.03$). Le evidenze emerse, nel complesso, pongono in ulteriore evidenza il vantaggio competitivo delle imprese straniere, più attrattive in quanto maggiormente in grado di promuovere la partecipazione femminile, aspetto chiave per alimentare processi di sviluppo più sostenibili, e finalizzati alla costruzione di una società più inclusiva. In ultimo, si rileva una dinamica interessante nell'analisi della soddisfazione legata all'ammontare di responsabilità affidata dal datore di lavoro. A tal riguardo, se per chi lavora all'estero non si evidenzia alcuna differenza di genere, per lavoratori e lavoratrici italiani la differenza esiste ed è piuttosto marcata ($t\text{-test}=2.14$, $p=0.018$). Più precisamente, i risultati mostrano che le donne che lavorano in Italia sono significativamente meno soddisfatte rispetto agli uomini riguardo alla dimensione in questione, segno che in Italia, nel confronto con altri contesti internazionali, si è ancora alle prese con rilevanti ostacoli al pieno raggiungimento delle pari opportunità, anche nei percorsi di carriera professionale.

3. Analisi dati “Questionario alunni”

La seconda fase dell'indagine è rivolta agli studenti e alle studentesse attualmente iscritti presso i Collegi Universitari di Merito, con l'obiettivo di analizzarne gli orientamenti formativi, le prospettive professionali e la propensione alla mobilità internazionale. Attraverso un questionario strutturato anonimo somministrato tramite Internet, sono state rilevate informazioni cruciali per comprendere: il loro l'interesse verso esperienze all'estero, la loro percezione delle opportunità offerte dal contesto italiano rispetto ad altri Paesi e i principali fattori che ne influenzano la scelta.

Il questionario, distribuito nei mesi di dicembre 2025 e gennaio 2026, ha indagato tre dimensioni:

- Il profilo personale anagrafico, volto a delineare il background socio-culturale degli intervistati;
- Le esperienze universitarie, relative al percorso di studi, alle attività lavorative e alle esperienze all'estero che hanno svolto o che stanno svolgendo e le scelte future dopo la conclusione degli studi;
- La soddisfazione rispetto al percorso di studi intrapreso e le aspettative lavorative.

Il totale di studenti e studentesse residenti nei Collegi di Merito italiani, è stato stimato a circa 5000 soggetti. Partendo da questa base, con la nostra ricerca siamo stati in grado di raccogliere 500 questionari, di cui 124 incompleti e per questo esclusi dalle analisi. Il campione finale è quindi formato da 376 questionari, numerosità che riteniamo essere più che sufficiente per fornire un quadro rappresentativo ed efficace della popolazione in esame.

3.1 Profilo personale anagrafico

Grazie agli item contenuti nella prima sezione del questionario, è stato possibile delineare il background socio-demografico dei rispondenti; a tal fine, sono state poste domande riguardanti genere, età, nazionalità, residenza, titolo di studio e professione svolta dai genitori.

Genere

Sotto questo profilo, il campione risulta bilanciato: 50% donne, 48% uomini e 2% di studenti che si identificano in un genere diverso.

Età

I rispondenti sono stati suddivisi in quattro fasce di età, definite sulla base dei quartili, al fine di garantire una distribuzione omogenea dei gruppi (Figura 18).

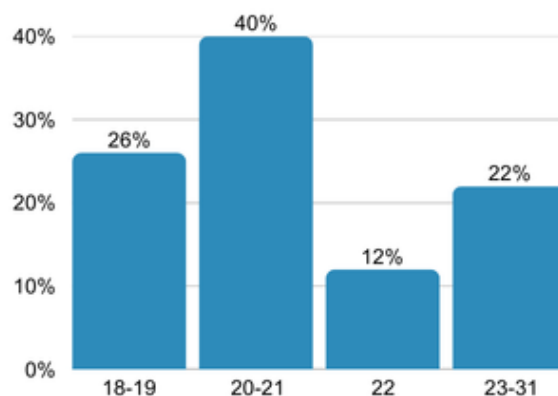


Figura 18: Fasce di età (n.%)

Nazionalità

Il campione analizzato è composto per il 97% da cittadini italiani, mentre il 3% ha dichiarato di avere una nazionalità straniera, suddivisa tra Paesi UE (1%) ed extra UE (2%).

Residenza

Il 97% dei rispondenti dichiara di avere residenza in Italia. Di questi, il 42% risiede in un Comune del Nord d'Italia, il 14% in Centro Italia e il restante 44% in un Comune del Sud d'Italia.

Istruzione e professione svolta dai genitori

Nell'analisi del profilo personale anagrafico sono state considerate le informazioni relative al titolo di studio e alla professione svolta dai genitori. Il 28% degli alunni proviene da famiglie in cui entrambi i genitori sono laureati, nel 27% dei casi almeno un genitore è laureato e il restante 45% degli alunni ha entrambi i genitori con un titolo di studio inferiore alla laurea.

La distribuzione dei titoli di studio tra padri e madri appare simile (Figura 19): circa il 40% possiede un diploma (o qualifica) di scuola superiore e un ulteriore 40% una laurea o un titolo post-laurea (dottorato, master o titolo di specializzazione). Le restanti quote si distribuiscono tra licenza elementare, licenza media e diploma universitario o diploma post-secondario. Come notato nella prima parte della ricerca, la presenza cospicua di genitori laureati spiega in larga parte la scelta dei collegiali di intraprendere un percorso universitario e, al contempo, un programma di alta formazione. Ciò non deve stupire, poiché la letteratura mostra chiaramente come i titoli di studio dei genitori e dei figli siano marcatamente correlati, specialmente nel caso italiano (Franzini e Raitano 2007). D'altra parte, il fatto che il campione sia così bilanciato (circa metà dei genitori non possiedono un titolo di laurea), rivela la capacità dei Collegi di valorizzare il merito di studenti e studentesse, a prescindere dal capitale economico e culturale delle famiglie di origine, contribuendo a costruire quei percorsi di mobilità sociale che -purtroppo- in Italia risultano ancora particolarmente lunghi e tortuosi (Baglioni 2021).

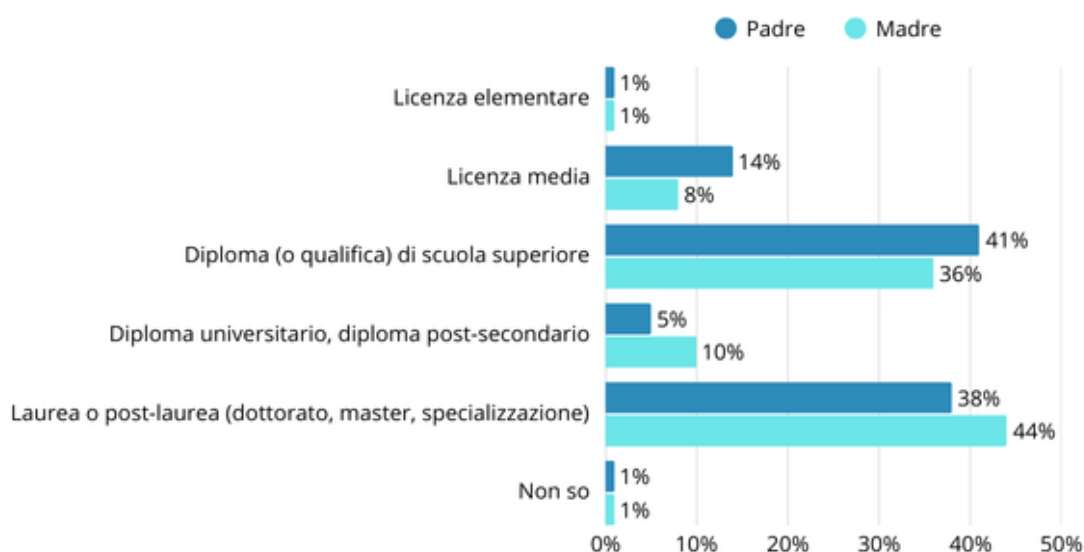


Figura 19: Titolo di studio dei genitori (n.%)

Per quanto riguarda la condizione professionale (Figura 20), il quadro risulta più eterogeneo. Il 40% dei padri è impiegato, di cui il 22% presso enti pubblici e il 18% in aziende private. Seguono i liberi professionisti (16%), i dirigenti (10%) con una leggera prevalenza nel settore privato rispetto a quello pubblico, gli operai (8%), gli imprenditori (7%) e i pensionati (6%). Le altre categorie (commerciante, artigiano, inattivi e i disoccupati) costituiscono l'8% del campione, con valori compresi tra l'1% e il 3%.

Anche il quadro delle madri è eterogeneo. Il 56% sono impiegate, con una netta prevalenza nel settore pubblico (38%) rispetto a quello privato (18%). Si registra una quota significativa di madri inattive (13%) e libere professioniste (10%). Le categorie meno rappresentate, con percentuali che si attestano tra l'1% e il 5%, sono: i ruoli dirigenziali in enti pubblici e privati, le disoccupate, le imprenditrici, le pensionate, le commercianti, le operaie e le artigiane.

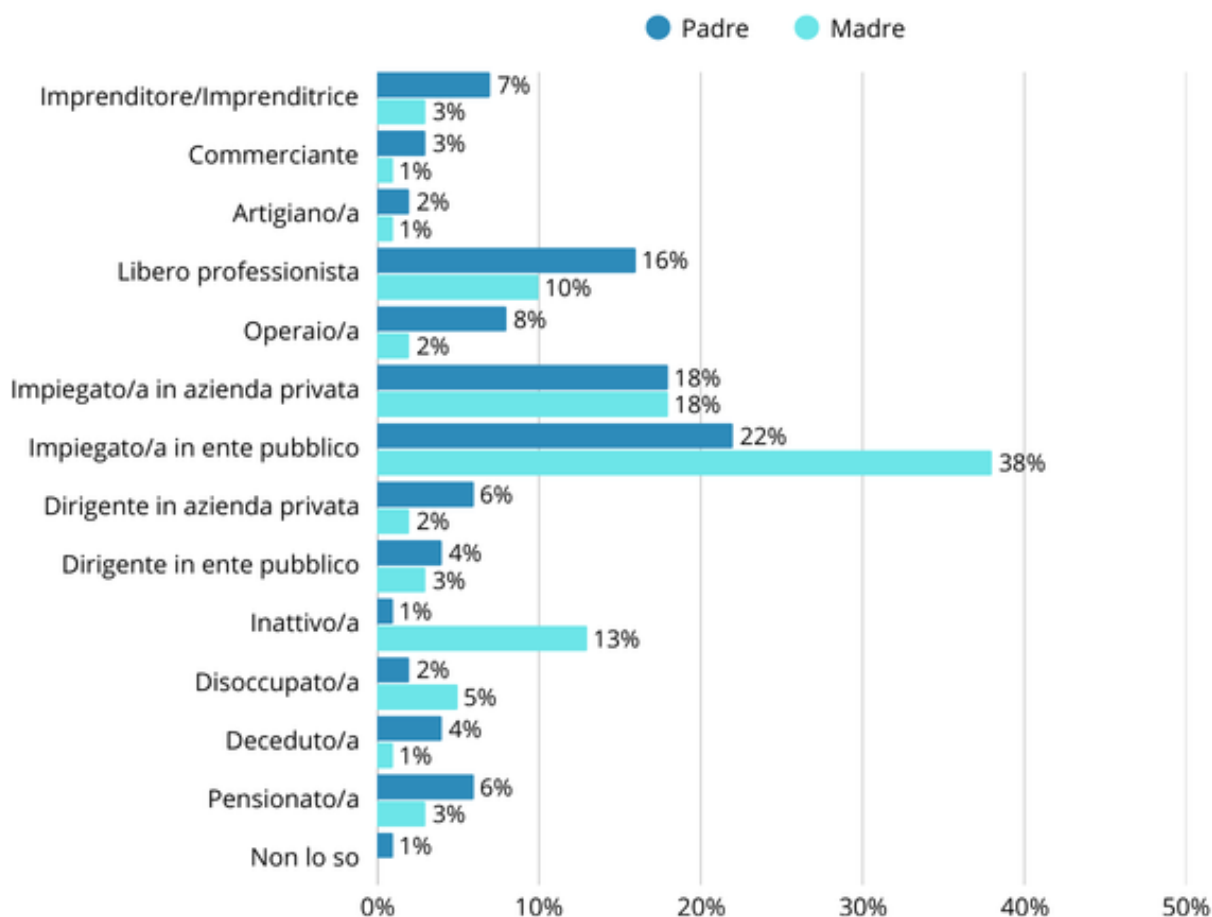


Figura 20: Professione svolta dai genitori (n.%)

3.2 Percorso universitario

La seconda sezione del questionario è dedicata all'analisi del percorso universitario attualmente in corso, con un approfondimento sulle esperienze lavorative e attività all'estero che gli alunni stanno svolgendo durante gli anni di studio. Infine, vengono esplorate le loro intenzioni, propensioni ed aspettative sul futuro, con specifica attenzione all'eventuale volontà di intraprendere esperienze di studio o lavoro all'estero e alle motivazioni che orientano tale scelta.

Collegio di Merito di appartenenza

In Italia sono presenti 57 Collegi di Merito suddivisi in 18 città italiane. Gli alunni che hanno partecipato all'indagine risiedono in 41 di questi, con una prevalenza di Collegi situati al Nord (60%), seguiti dal Centro (32%) e il restante 8% al Sud.

Corso di studio

Per quanto riguarda il corso di studio frequentato (Figura 21), circa la metà del campione (48,9%) sta svolgendo un percorso di laurea triennale. Il restante 51% è diviso tra coloro che sono iscritti ad un corso di laurea magistrale o laurea specialistica (20%), corso magistrale a ciclo unico (19,4%), al corso di laurea o specializzazione in medicina (9,3%), al dottorato di ricerca (2,1%) e al master universitario (0,3%).

Tra coloro che stanno frequentando un corso di laurea, la maggior parte (circa il 68%) è iscritta ai primi tre anni, il 29% agli anni successivi e solo il 3% di loro dichiara di essere fuori corso. Il 52% degli alunni dichiara di voler concludere il ciclo di studi entro l'anno accademico 2026/2027, mentre gli altri prevedono di conseguire il titolo più avanti, con una quota non trascurabile di soggetti (6%) che non sanno quando riusciranno a concludere il percorso.

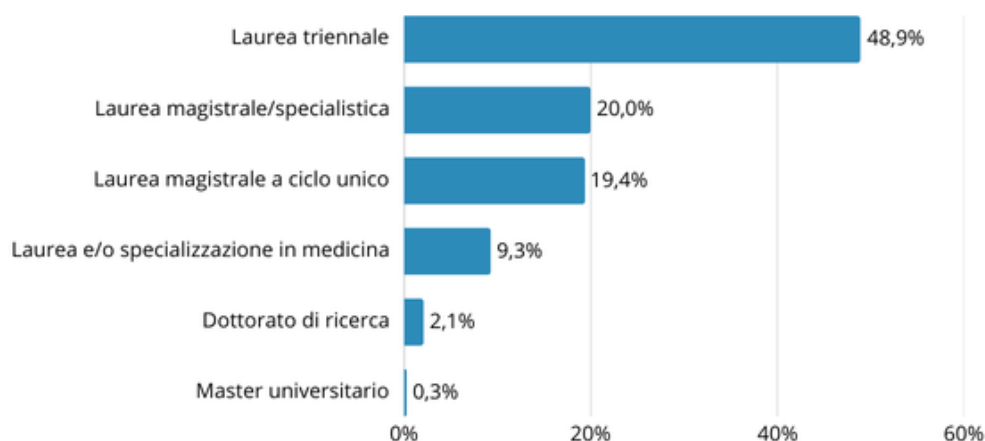


Figura 21: Corso di studio frequentato (n.%)

Area disciplinare²⁹

Per quel che concerne le aree disciplinari (Figura 22), la maggior parte degli alunni è iscritta a materie STEM e i corsi più rappresentati sono Ingegneria e Architettura (22%), seguiti da Scienze Fisiche e Naturali (7%), Scienze Matematiche e Informatiche (6%).

Per quanto riguarda la categoria delle discipline non STEM, i corsi più rappresentati sono: Scienze Mediche e Farmaceutiche (21%), Scienze Economiche e Statistiche (11%), Scienze dell'Antichità, Filologico-letterarie e Storiche (10%), Scienze Giuridiche (9%), Scienze Politiche e Sociali (8%). Risultano marginali le seguenti aree disciplinari: Discipline artistiche e dello spettacolo (3%), Scienze dell'Educazione e della Formazione (2%), Scienze Agrarie e Veterinarie (1%).

In riferimento alla distribuzione di genere all'interno delle singole aree disciplinari, i dati mostrano una maggior concentrazione di uomini nelle discipline tecnico-scientifiche come Ingegneria e Architettura, Scienze Fisiche e Naturali e Scienze Economiche e

²⁹ Le risposte inserite nella categoria "Altro" sono state sottoposte a una procedura di codifica e ricondotte alle aree disciplinari previste. In particolare, "Medicina e chirurgia", "Tecniche di Radiologia medica" e "Scienze della nutrizione" sono stati ricondotti a Scienze Mediche e Farmaceutiche; "Marketing", "Intelligenza artificiale e management", "Scienze Economico-Aziendali" a Scienze Economiche e Statistiche; "Design Industriale", "Design del prodotto" a Ingegneria e Architettura; "Psicologia" e "neuroscienze" a Scienze dell'Educazione e della Formazione; "Interpretariato e traduzione", "Linguistica", "Lingue e culture straniere", "Lingue", "Scienze linguistiche", "Filologia moderna", "Storia", "Studi umanistici", "Antropologia", "Archeologia" e "Studi Filosofici e Storici" a Scienze dell'Antichità, Filologico-letterarie e Storiche; "Discipline Coreutiche", "Conservatorio", "Fumetto e Illustrazione", "Fashion design" a Discipline artistiche e dello spettacolo; "Scienze chimiche" e "biotecnologie industriali" a Scienze Fisiche e Naturali, mentre "Scienze per la cooperazione allo sviluppo" e "Comunicazione" sono stati assegnati a Scienze Politiche e Sociali.

Statistiche. Al contrario, le donne si distribuiscono in modo più articolato nelle aree umanistiche, giuridiche e socio-politiche. Come anticipato, una simile distribuzione è perfettamente in linea con la robusta letteratura sulla segregazione orizzontale di genere nelle scelte di formazione in Italia, scelte che vedono una netta prevalenza di donne in settori umanistici ed una maggioranza di uomini nei rami scientifico-matematico-ingegneristici (Barone 2010)³⁰. Infine, il nostro campione mostra una distribuzione più bilanciata nel campo degli studi medici.

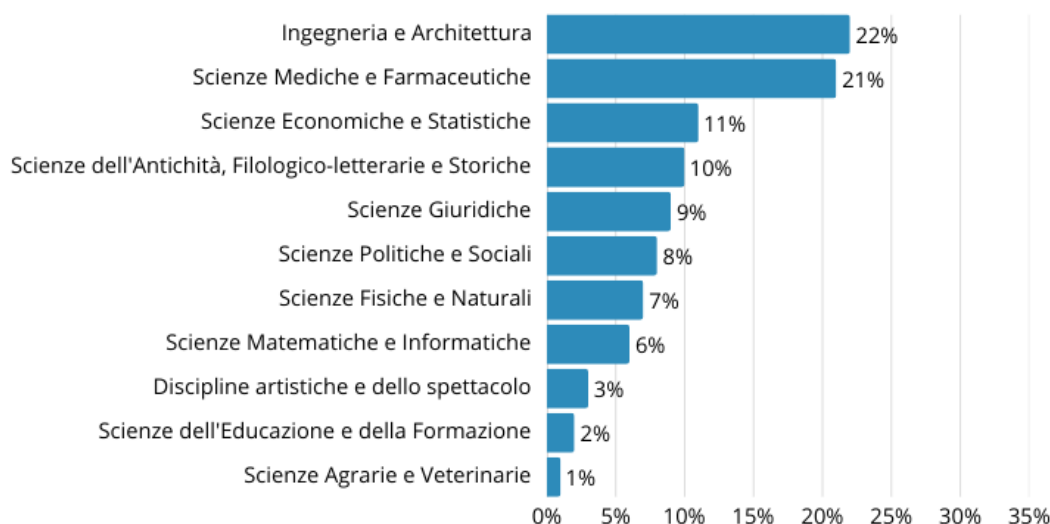


Figura 22: Area disciplinare (n.%)

Attività lavorative durante il percorso universitario

L'81% degli alunni dei Collegi di Merito non dichiara di aver svolto esperienze lavorative, né attuali né pregresse. Il restante 19% è diviso tra chi sta lavorando (13%) e chi non lavora più (6%). Nella maggior parte dei casi l'attività prevede - o ha previsto in passato - un impiego orario inferiore alle 20 ore settimanali (62%), seguito da coloro che svolgono - o hanno svolto - lavori part-time superiori alle 20 ore settimanali (26%) e ,per il 12% da chi ricopre o ha ricoperto lavori full time (Figura 23).

Il 67% dichiara di svolgere - o aver svolto - un'attività non inerente al proprio percorso di studi, indipendentemente dalla tipologia contrattuale. Questo conferma come in Italia, al contrario di altri Paesi più virtuosi, tra cui, ad esempio, la Germania (Teichert et al. 2024)³¹, siano ancora pochi i casi in cui gli studenti hanno l'opportunità di abbinare un percorso di formazione terziario con esperienze di lavoro coerenti con il proprio percorso di studi. Considerando l'estrema importanza dei primi contatti con il mondo del lavoro ed il condizionamento che questi ultimi esercitano sulle traiettorie di carriera future degli

³⁰ BARONE, C. (2010). *La segregazione di genere all'università: il caso italiano in una prospettiva comparativa e diacronica*. *Stato e Mercato*, 89 (2), 287–320. <http://www.jstor.org/stable/24651019>

³¹ Teichert, C., Niebuhr, A., Otto, A., & Rossen, A. (2024). *University-to-work transitions in Germany – do graduate job seekers benefit from migration and work experience?* *Education Economics*, 32(3), 355–380. <https://doi.org/10.1080/09645292.2023.2213413>

studenti (Fullin e Reyneri 2015)³², il fatto che la maggior parte degli studenti eccellenti con esperienze lavorative da noi intervistati abbia dichiarato di svolgere/aver svolto “lavoretti” in settori lontani dalle proprie competenze (Pescarolo 2011)³³ è un dato che deve far riflettere: in effetti, per un verso, ciò mette ancora una volta in luce il problema annoso della distanza tra il sistema educativo/formativo e il mercato del lavoro italiano. D’altro canto, nella pratica, una simile discrasia è a tutti gli effetti considerabile come un’occasione persa, sia dagli studenti sia dal sistema economico-produttivo, per poter beneficiare, gli uni, di manodopera altamente formata e preselezionata, gli altri, di un’esperienza arricchente e fondamentale per il loro futuro professionale.

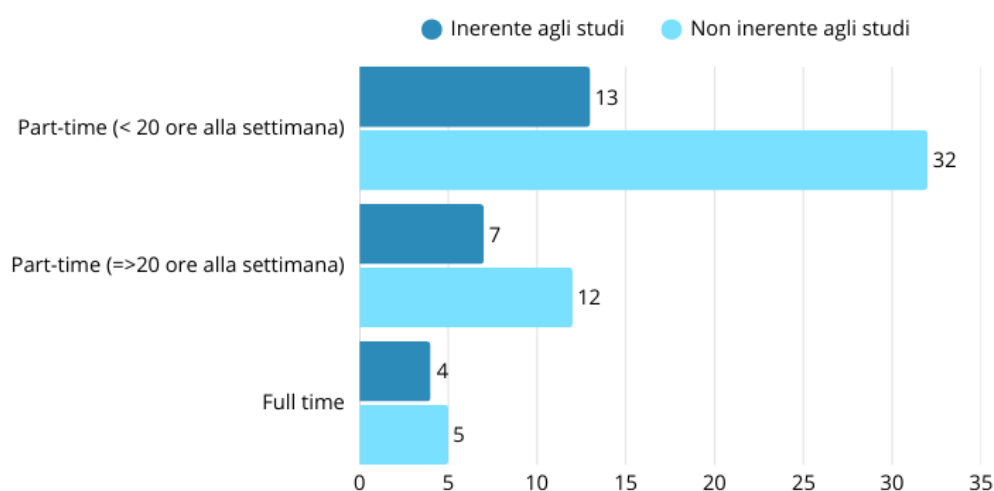


Figura 23: Tipo di lavoro svolto durante il percorso universitario (N.)

Esperienze all'estero³⁴

Tra gli alunni intervistati il 17% ha svolto o sta svolgendo attualmente un'esperienza all'estero (Figura 24). Nel 96% dei casi si tratta di programmi Erasmus, tirocini all'estero, progetti e vacanze studio con durate brevi, inferiori all'anno. Il restante 4% riguarda trasferimenti con permanenze più lunghe, durante le quali vengono intrapresi percorsi universitari, di dottorato o esperienze lavorative (Figura 25).

³² Giovanna Fullin, Emilio Reyneri, *Mezzo secolo di primi lavori dei giovani. Per una storia del mercato del lavoro italiano*, in "Stato e mercato, Rivista quadrimestrale" 3/2015, pp. 419-468, doi: 10.1425/81606

³³ <https://www.torrossa.com/en/resources/an/2496271>

³⁴ Le risposte inserite nella categoria “Altro” sono state sottoposte a una procedura di codifica. Nella voce “Progetti, vacanze studio” sono state raggruppate tutte le esperienze svolte all'estero relative a progetti universitari, viaggi studio, corsi e scambi culturali.

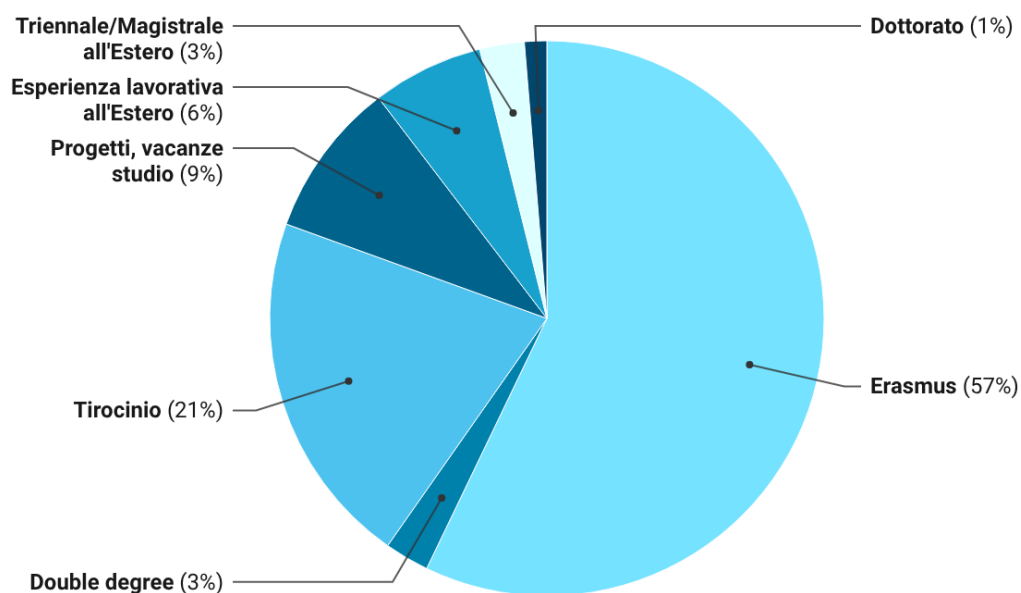


Figura 24: Esperienze all'estero svolte durante il percorso universitario (n.%)

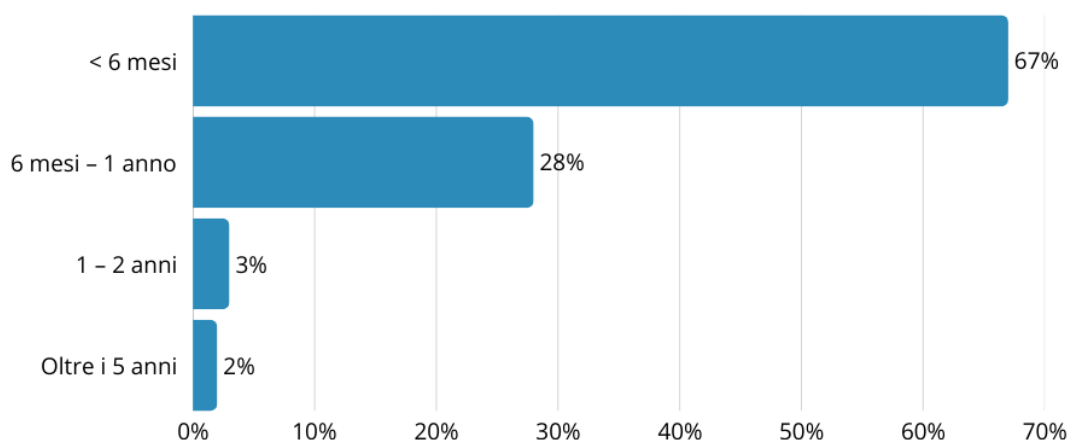


Figura 25: Durata dell'esperienza all'estero (n.%)

Prospettive future³⁵

A completamento dell'analisi, è stato chiesto quali fossero le prospettive future una volta conclusi gli studi. I risultati mostrano un orientamento prevalentemente formativo: il 60% vuole proseguire gli studi, mentre il 26% intende inserirsi nel mercato del lavoro. Una quota non trascurabile degli intervistati (14%) manifesta incertezza rispetto a tali scelte.

³⁵ Le risposte inserite nella categoria "Altro" sono state sottoposte a una procedura di codifica. Coloro che hanno scritto di voler fare il Dottorato o una scuola di specializzazione, sono stati inseriti nella voce "Proseguire gli studi". Chi ha evidenziato la volontà di intraprendere il percorso della carriera accademica, cercare lavoro in azienda o restare nell'ambito della ricerca, è stato inserito nella voce "Iniziare a lavorare".

Per approfondire le traiettorie future, è stata indagata la propensione alla mobilità internazionale. A tal riguardo, i dati evidenziano una forte apertura verso l'estero, con il 76% del campione propenso a considerare l'idea di trasferirsi in altri Paesi. Tra questi, il 57% vuole partire per proseguire gli studi e il restante 43% è orientato verso esperienze lavorative. Questi dati, parallelamente a quanto evidenziato nella prima parte della nostra ricerca, mostrano come gli studenti, già precedentemente all'ingresso nel mondo del lavoro, percepiscano in maniera piuttosto chiara il deficit strutturale di attrattività che caratterizza il "sistema Italia" (Pastorella 2021; Bassetto et al 2019)³⁶. Deficit che si manifesta sia nella più scarsa redditività dei titoli di studio³⁷, sia nella minore attrattività del mercato del lavoro, in termini di salari e opportunità di carriera.

Tali conclusioni trovano inoltre una conferma nell'analisi da noi condotta sulle motivazioni che spingono a partire, analisi da cui emergono risultati particolarmente interessanti. Per quanto concerne la mobilità per lavoro (Tabella 1), le motivazioni più frequentemente selezionate attengono a dimensioni di natura professionale ed economica. In particolare, l'86% dei rispondenti associa l'opportunità di carriera migliore alla prospettiva di una retribuzione più alta, evidenziando una forte associazione tra aspettative di avanzamento professionale e incentivo economico nella scelta migratoria. Per quanto riguarda invece le motivazioni legate alla mobilità per ragioni di studio (Tabella 2), tra i fattori principali spiccano: il miglioramento delle opportunità occupazionali future (31%), il desiderio di conoscere una nuova realtà culturale (28%) e la ricerca di migliori specializzazioni o corsi di studio (27%).

Quali motivazioni ti spingono a partire per l'esperienza lavorativa all'Estero?	N.
Opportunità di carriera migliori	101
Retribuzione più alta	97
Qualità della formazione/ricerca	42
Contesto più meritocratico	48
Interesse personale a vivere all'Estero (per es. vicinanza con la famiglia di origine)	23
Insoddisfazione rispetto all'esperienza in Italia	30
Altro	4

Tabella 1: Quali motivazioni ti spingono a partire per l'esperienza lavorativa all'Estero? (N.)

Quali motivazioni ti spingono a partire per studiare all'Estero?	N.
Migliori specializzazioni o corsi di studio	85
Maggiori possibilità di inserirsi nel mondo lavorativo successivamente	98
Possibilità di ricevere un migliore sostegno economico dall'Ente ospitante	43
Desiderio di conoscere una nuova realtà culturale	91
Altro	3

Tabella 2: Quali motivazioni ti spingono a partire per studiare all'Estero? (N.)

³⁶ <https://www.ibs.it/exit-only-cosa-sbaglia-italia-ebook-giulia>

pastorella/e/9788858146927?srsId=AfmBOoB7roZFHvpg6_c0aDL9b_vqMbbg3A3TH2YJeHaaASb2Q9in0Xd#cc-anchor-dettagli. Bassetto J., Filippucci F., Magalini E., Passerini F., Rabino S. (2019), *Mamma ho preso l'aereo. La nuova fuga dei cervelli italiani*, Tortuga.

³⁷ La redditività dei titoli di studio in Italia è strutturalmente inferiore rispetto alla media dei Paesi esteri, in particolare europei e Ocse. In particolare, il "ritorno sull'investimento" in termini salariali in Italia è penalizzato da stipendi di ingresso più bassi e da una minore valorizzazione delle competenze (Leonardi 2025).

Vale però la pena di notare che la propensione alla mobilità internazionale non rappresenta un fenomeno uniforme tra gli studenti, bensì assume significati differenti in relazione al campo formativo di appartenenza. Nella fattispecie, gli studenti delle aree economico-giuridiche mostrano una maggiore focalizzazione su motivazioni legate all'acquisizione di competenze spendibili sul mercato del lavoro. Nelle discipline STEM (Scienze Fisiche e Naturali, Scienze Matematiche e Informatiche) prevale invece l'interesse per specializzazioni avanzate, accompagnato dall'attenzione alle opportunità di ricevere un sostegno economico migliore e dal desiderio di conoscere nuove realtà culturali. D'altro canto, gli iscritti a Scienze Mediche e Farmaceutiche attribuiscono particolare rilevanza al supporto economico offerto dagli enti ospitanti, mentre per gli studenti delle materie umanistiche si osserva un'associazione tra la ricerca di migliori specializzazioni o corsi di studio, maggior possibilità di inserirsi nel mondo lavorativo e il desiderio di conoscere nuove realtà culturali.

In ultimo, se non emergono differenze di genere statisticamente significative nelle motivazioni che orientano la scelta di trasferirsi all'estero (né per studio né per lavoro), l'analisi da noi condotta mostra una solida relazione tra esperienza internazionale pregressa e propensione alla mobilità. La quota di studenti che ha intenzione di andare all'estero, per motivi di studio o di lavoro, è in effetti sensibilmente più elevata tra coloro che hanno già avuto esperienze, rispetto a chi non ne ha avute. In particolare, tra coloro che considerano la possibilità di trasferirsi in un altro Paese, circa il 20% ha già svolto esperienze internazionali, a fronte di una quota pari al 10% tra chi non ne ha svolte. Specularmente, di coloro che non vogliono spostarsi, il 90% non ha svolto né prevede di svolgere attività internazionali durante il percorso universitario. In estrema sintesi, i dati mostrano che l'aver già vissuto un periodo fuori dall'Italia nel passato (o nel presente) risulta associato ad una maggiore propensione ad espatriare nel futuro. Ciò non deve sembrare strano poiché, come testimoniato dalla più recente letteratura scientifica (Parey & Waldinger 2011³⁸; Oosterbeek & Webbink 2011³⁹; Teichler & Janson 2007⁴⁰), un'esperienza all'estero pregressa (i) riduce i "costi psicologici" di un'eventuale futura emigrazione (legati, ad esempio, alla paura dell'ignoto), (ii) rafforza le competenze linguistiche e le "soft skills" (ad esempio, l'adattabilità ed il problem solving) e (iii) arricchisce le reti sociali con contatti internazionali, fondamentali per un futuro professionale fuori dal proprio Paese di nascita.

³⁸ Parey, M., & Waldinger, F. (2011). *Studying Abroad and the Effect on International Labour Market Mobility: Evidence from the Introduction of Erasmus*. The Economic Journal, 121(551), 194–222.

³⁹ Oosterbeek, H., & Webbink, D. (2011). *Does Studying Abroad Induce a Brain Drain?* Economics of Education Review, 30(5), 1026–1038.

⁴⁰ Teichler, U., & Janson, K. (2007). *The Professional Value of Temporary Study in Another European Country: Employment and Work of Former ERASMUS Students*. Journal of Studies in International Education, 11(3–4), 486–495.

3.3 Soddisfazione e aspettative future

L'ultima sezione del questionario analizza il livello di soddisfazione del percorso universitario intrapreso e le aspettative future degli studenti. È stato chiesto agli intervistati di esprimere il loro grado di accordo su una batteria di affermazioni utilizzando una scala di Likert a 7 punti, da "Totalmente in disaccordo" a "Totalmente d'accordo".

Soddisfazione riguardo al percorso universitario svolto

L'analisi delle distribuzioni percentuali restituisce un quadro complessivamente positivo, caratterizzato da elevati livelli di coinvolgimento e apprezzamento dell'esperienza universitaria (Tabella 3). In particolare, il 90% degli intervistati si dichiara piuttosto soddisfatto dei propri studi attuali, mentre l'insoddisfazione complessiva si attesta sul 5%. Un andamento analogo viene registrato per l'affermazione "La maggior parte dei giorni sono entusiasta dei miei studi" e l'item "Provo un vero piacere nello studio", dove l'80% degli studenti è in accordo con la prima affermazione e il 68% con la seconda. Un'unica eccezione riguarda l'item "Ogni giornata di studio sembra non finire mai", per il quale il 46% esprime disaccordo, il 23% accordo e il 31% assume una posizione neutrale, segno di una certa eterogeneità nella percezione del carico di lavoro universitario.

Esprimi il tuo grado di accordo rispetto alle seguenti affermazioni:	Totalmente in disaccordo	In disaccordo	Abbastanza in disaccordo	Né in disaccordo Né in accordo	Abbastanza in accordo	In accordo	Totalmente in accordo
Mi sento piuttosto soddisfatto/a dei miei studi attuali	1%	2%	2%	5%	25%	42%	23%
La maggior parte dei giorni sono entusiasta dei miei studi	0%	5%	5%	10%	29%	34%	17%
Ogni giornata di studio sembra non finire mai	5%	19%	22%	23%	18%	9%	4%
Provo un vero piacere nello studio	1%	2%	8%	19%	34%	22%	12%
Considero i miei studi piuttosto piacevoli	25%	38%	16%	8%	8%	4%	1%

Tabella 3: Soddisfazione (n.%)

Aspettative future

La prima batteria di item, legata al valore che il ruolo occupazionale ha per i soggetti (Tabella 4), evidenzia una forte centralità attribuita alla dimensione professionale negli obiettivi di vita degli intervistati. Nello specifico, le affermazioni che hanno riscontrato complessivamente maggior accordo sono: "Avere un lavoro/una carriera che sia interessante ed entusiasmante per me è il mio obiettivo di vita più importante" (85% di accordo tra i soggetti), "È importante per me avere un lavoro/una carriera in cui io possa

realizzare qualcosa di importante” (90% di accordo) e “Per me è importante che io mi senta di successo nel mio lavoro/carriera” (81% di accordo).

Più articolata appare la distribuzione relativa all’idea che il lavoro costituisca la principale fonte di soddisfazione personale dove, pur prevalendo l’accordo (56%), emerge una quota non trascurabile di neutralità (21%) e di disaccordo (23%).

Il confronto per genere non evidenzia differenze significative, ad eccezione dell’item “Costruire un nome e una reputazione per me stesso attraverso il lavoro/la carriera non è uno dei miei obiettivi di vita”. Le studentesse si posizionano maggiormente nelle categorie di disaccordo rispetto all’affermazione, indicando una maggiore centralità attribuita alla reputazione professionale rispetto agli studenti che si collocano in modo equilibrato tra posizioni di neutralità e accordo. Questo risultato potrebbe essere letto alla luce del cosiddetto “gender gap” che, così come in altri Paesi, anche in Italia colloca ancora le donne in zone marginali del mercato del lavoro (Severini et al. 2025)⁴¹: sotto questo profilo, probabilmente le studentesse sono disposte a dedicare più sforzi alla costruzione della propria reputazione, proprio perché sono consapevoli di partire da posizioni spesso svantaggiate.

Anche l’analisi per area geografica di residenza mostra una correlazione significativa con l’item in questione: gli studenti provenienti dal Sud d’Italia, infatti, si collocano prevalentemente nelle categorie di disaccordo rispetto all’affermazione, attribuendo maggiore importanza alla costruzione di una reputazione professionale. A nostro avviso, pare difficile attribuire un senso a tali risultati se non si considerano le condizioni socio-economiche meno favorevoli che caratterizzano il Mezzogiorno. I dati relativi alle professioni dei genitori del campione confermano, infatti, un tasso di disoccupazione e inattività più elevato rispetto al Centro e al Nord, differenza che risulta particolarmente marcata con riferimento alla condizione occupazionale delle madri. Infatti, la quota di madri disoccupate raggiunge il 9,3% al Sud (a fronte del 1,3% del Nord), mentre il tasso di inattività si attesta al 15,5% contro il 9,1% del Nord. In questo quadro, la maggiore importanza attribuita dagli studenti meridionali alla costruzione di una reputazione professionale può essere letta come la propensione al riscatto sociale e alla ricerca di un meccanismo che permetta loro di migliorare il proprio status socio-economico rispetto a quello di provenienza familiare.

⁴¹ Severini, F., Pretaroli, R., Socci, C., & Almonti, L. (2025). *Wage Gender Disparity by Industry and Skills: Empirical Evidence in Italy*. *Italian Economic Journal*.

Esprimi il tuo grado di accordo rispetto alle seguenti affermazioni:	Totalmente in disaccordo	In disaccordo	Abbastanza in disaccordo	Né in disaccordo Né in accordo	Abbastanza in accordo	In accordo	Totalmente in accordo
Avere un lavoro/una carriera che sia interessante ed entusiasmante per me è il mio obiettivo di vita più importante	0%	1%	5%	8%	42%	44%	0%
Mi aspetto che il mio lavoro/la mia carriera mi dia una soddisfazione vera maggiore di qualsiasi altra cosa che io faccia	0%	6%	17%	21%	40%	16%	0%
Costruire un nome e una reputazione per me stesso attraverso il lavoro/la carriera non è uno dei miei obiettivi di vita	0%	22%	33%	19%	15%	10%	0%
È importante per me avere un lavoro/una carriera in cui io possa realizzare qualcosa di importante	0%	1%	1%	9%	40%	50%	0%
Per me è importante che io mi senta di successo nel mio lavoro/carriera	0%	1%	5%	14%	41%	40%	0%

Tabella 4: Aspettative, il valore del ruolo occupazionale per i soggetti (n.%)

Con riferimento all'impegno richiesto dal ruolo professionale (Tabella 5), i risultati sono invece più eterogenei. In questo caso, la maggioranza del campione manifesta un orientamento proattivo: il 74% degli intervistati è d'accordo con la volontà di fare sacrifici per poter progredire nel lavoro e nella carriera. Ancora più marcate sono le percentuali d'accordo legate all'importanza dell'impegno nella carriera (90%) e alla necessità di dedicare il tempo e le energie richieste per costruirla (86%).

Le affermazioni che riscontrano maggior consenso sono legate alla disponibilità a investire tempo ed energie necessari per costruire la carriera professionale; risultano invece minoritarie le posizioni che esprimono dissenso verso una carriera impegnativa.

Non emergono differenze statisticamente significative per genere o zona di provenienza in relazione alla dimensione dell'impegno.

Esprimi il tuo grado di accordo rispetto alle seguenti affermazioni:	Totalmente in disaccordo	In disaccordo	Abbastanza in disaccordo	Né in disaccordo Né in accordo	Abbastanza in accordo	In accordo	Totalmente in accordo
Voglio lavorare, ma non voglio avere una carriera impegnativa	0%	19%	35%	31%	10%	4%	0%
Mi aspetto di fare tutti i sacrifici che sono necessari per progredire nel mio lavoro/nella mia carriera	0%	2%	9%	15%	42%	32%	0%
L'impegno nella carriera per me è importante e mi aspetto di dedicare il tempo e lo sforzo necessari per svilupparla	0%	0%	1%	8%	48%	43%	0%
Mi aspetto di dedicare una quantità significativa del mio tempo a costruire la mia carriera e a sviluppare le competenze necessarie per progredire nella mia carriera	0%	1%	2%	12%	45%	41%	0%
Mi aspetto di dedicare tutto il tempo e l'energia necessari per avanzare nel mio lavoro/nella mia carriera	0%	7%	14%	24%	34%	21%	0%

Tabella 5: Aspettative, l'impegno richiesto dal ruolo professionale (n.%)

4. Approfondimento qualitativo: collegi di merito, internazionalizzazione e condizioni di rientro

A completamento dell'analisi quantitativa, e prima di procedere alle conclusioni generali del report, sono state realizzate sette interviste in profondità a ex alunni ed ex alunne dei Collegi Universitari di Merito che hanno maturato, o stanno tuttora vivendo, un'esperienza professionale all'estero. Le interviste, condotte sulla base di una traccia semistrutturata, non hanno finalità di esaustività né di rappresentatività statistica, ma vanno intese come testimonianze qualificate, utili ad approfondire il punto di vista di alcuni ex alunni sul ruolo dell'esperienza collegiale nei percorsi formativi, professionali e di mobilità internazionale. Il gruppo degli intervistati è composto da quattro uomini e tre donne. L'approfondimento qualitativo aveva l'obiettivo di esplorare, in modo più ravvicinato, il significato attribuito all'esperienza collegiale, il suo possibile impatto sui percorsi formativi e lavorativi, le ragioni che hanno orientato la scelta dell'estero e le condizioni che possono favorire o ostacolare un eventuale rientro in Italia.

Le interviste consentono di arricchire e qualificare quanto emerso dai questionari, permettendo di dare profondità ai dati quantitativi, restituendo la voce diretta di alcune persone che hanno attraversato il percorso dei Collegi Universitari di Merito e che, successivamente, si sono confrontate con mercati del lavoro, sistemi universitari e contesti professionali internazionali. In questo senso, l'approfondimento qualitativo svolge una funzione di integrazione: non sostituisce il dato quantitativo, ma aiuta a comprenderne meglio le implicazioni, soprattutto rispetto al rapporto tra formazione di eccellenza, mobilità internazionale e attrattività del sistema italiano.

4.1 Il collegio come ambiente formativo allargato

Un primo elemento trasversale, presente in tutte le interviste, riguarda la valutazione positiva dell'esperienza collegiale. Gli intervistati descrivono il collegio non soltanto come un luogo di residenza durante gli anni universitari, ma come un ambiente formativo allargato, capace di incidere sul percorso individuale in più dimensioni: il metodo di studio, la costanza nell'impegno, la capacità di confrontarsi con altri studenti, la costruzione di relazioni significative, la capacità di stare in gruppo e la progressiva definizione delle proprie aspirazioni future.

Questo dato qualitativo si collega con quanto già evidenziato nel report rispetto al ruolo dei Collegi Universitari di Merito come contesti capaci di valorizzare l'eccellenza e di offrire opportunità formative qualificate, anche a studenti provenienti da famiglie non necessariamente dotate di elevato capitale economico o culturale. Se il questionario ha mostrato come una quota rilevante degli ex alunni provenga da famiglie in cui entrambi i genitori non sono laureati, le interviste permettono di comprendere meglio il ruolo che il

collegio può avere nel sostenere percorsi di crescita individuale e mobilità sociale. Il collegio appare infatti come uno spazio nel quale il merito individuale viene sostenuto non solo attraverso servizi o opportunità formali, ma anche attraverso la quotidianità della vita comunitaria.

Gli intervistati sottolineano in particolare il valore del confronto costante con altri studenti. Tale confronto non riguarda soltanto lo studio in senso stretto, ma anche il modo di interpretare il proprio percorso universitario, di immaginare gli sbocchi professionali futuri e di costruire progressivamente una maggiore consapevolezza delle proprie possibilità. In diversi racconti, il collegio emerge come un luogo nel quale si impara a osservare percorsi diversi dal proprio, a misurarsi con standard elevati e a sviluppare una maggiore capacità di orientamento.

«Frequentare il collegio mi ha permesso di fare un primo passo nei confronti del mondo: ho conosciuto realtà diverse e imparato a interagire con persone con storie, competenze, origini culturali e obiettivi molto diversi dai miei. Ho appreso la ricchezza del confronto e la sfida della convivenza tra diversità». (Intervistato/a 1)

Questa testimonianza mette in luce una dimensione particolarmente importante dell'esperienza collegiale: la possibilità di incontrare la diversità in un contesto facilitante ma al tempo stesso sfidante. Il collegio viene descritto come un primo spazio di apertura al mondo, nel quale si sperimenta la convivenza con persone che hanno storie, competenze, aspirazioni e origini differenti. Tale esperienza sembra contribuire allo sviluppo di competenze relazionali e interculturali che risultano poi particolarmente utili nei percorsi internazionali.

In questo senso, l'esperienza collegiale appare coerente con uno degli elementi centrali richiamati nell'introduzione del report: i Collegi di Merito non si limitano a integrare il percorso accademico, ma sostengono lo sviluppo del talento, l'impegno verso risultati professionali qualificati e la costruzione di competenze personali e relazionali. Le interviste confermano questa impostazione, mostrando come il collegio agisca da ambiente di socializzazione avanzata, nel quale lo studente è chiamato a confrontarsi con altri percorsi di eccellenza e a collocare il proprio progetto formativo dentro un orizzonte più ampio.

4.2 Metodo di studio, costanza e capacità di stare nel gruppo

Accanto alla dimensione relazionale, gli intervistati attribuiscono al collegio un ruolo importante nel rafforzamento del metodo di studio e della continuità nell'impegno. La vita collegiale viene associata a una maggiore costanza, a un'organizzazione più rigorosa del tempo e a una maggiore esposizione a modelli di impegno elevato. La presenza quotidiana di altri studenti impegnati in percorsi universitari sfidanti sembra aver favorito, secondo gli intervistati, un clima di responsabilizzazione reciproca.

Questo elemento è rilevante perché consente di interpretare il collegio come un dispositivo formativo non soltanto individuale, ma collettivo. Il metodo di studio non viene appreso esclusivamente attraverso attività didattiche o servizi di supporto, ma anche attraverso l'osservazione dei pari, la condivisione dei tempi di studio, il confronto sulle difficoltà e la normalizzazione di standard elevati. Per alcuni intervistati, la vita in collegio ha rappresentato una palestra quotidiana di disciplina, autonomia e responsabilità, non priva di difficoltà.

Anche la capacità di stare nel gruppo emerge come un esito importante. Gli intervistati richiamano la necessità di imparare a convivere, negoziare spazi e tempi, confrontarsi con sensibilità differenti e riconoscere il valore delle competenze altrui. Questa dimensione, apparentemente meno direttamente collegata agli esiti professionali, assume invece un peso significativo se letta alla luce dei successivi percorsi lavorativi all'estero. Inserirsi in un'organizzazione internazionale, in un gruppo di ricerca straniero o in un'impresa multinazionale richiede infatti non solo competenze tecniche elevate, ma anche capacità di adattamento, gestione delle differenze e collaborazione in contesti complessi.

Da questo punto di vista, le interviste suggeriscono che il collegio possa aver rappresentato una prima forma di allenamento a contesti organizzativi plurali. Gli intervistati non descrivono il collegio come un'esperienza sempre semplice o priva di conflitti, ma proprio la necessità di confrontarsi con punti di vista e stili di vita differenti viene indicata come un elemento formativo. La vita comunitaria diventa, in questo senso, una componente rilevante del capitale formativo prodotto dall'esperienza collegiale.

4.3 Orientamento, reti e accesso alle prime opportunità professionali

Rispetto al rapporto tra collegio e ingresso nel mondo del lavoro, le interviste restituiscono un quadro più differenziato. Alcuni intervistati attribuiscono al collegio un ruolo diretto nell'avvicinamento alle prime opportunità professionali. In questi casi, il collegio ha favorito contatti, occasioni di orientamento o opportunità di incontro con possibili datori di lavoro.

«I primi contatti lavorativi sono avvenuti attraverso il collegio universitario, poi ho portato avanti la contrattazione in autonomia». (Intervistato/a 3)

La frase evidenzia bene una funzione possibile del collegio: non sostituirsi all'iniziativa individuale, ma creare condizioni iniziali favorevoli. Il collegio può facilitare l'accesso a reti, occasioni e contatti qualificati; successivamente, tuttavia, è la persona a dover attivare le proprie competenze, negoziare, scegliere e costruire autonomamente il proprio percorso. In questo senso, il collegio sembra agire come un moltiplicatore di opportunità, più che come un canale automatico di placement.

Altri intervistati, invece, dichiarano di aver costruito autonomamente il matching con i futuri datori di lavoro, attraverso candidature individuali, percorsi di specializzazione, reti professionali o esperienze maturate dopo la conclusione del percorso collegiale.

Questo dato qualitativo dialoga con i risultati del questionario sugli ex alunni, nel quale emerge un inserimento lavorativo generalmente rapido. Il report evidenzia infatti come una quota molto rilevante degli occupati abbia ottenuto il primo impiego prima della laurea o entro pochi mesi dal conseguimento del titolo. Le interviste aiutano a leggere questo risultato non soltanto come effetto del capitale formativo individuale, ma anche come esito di un contesto che rafforza autonomia, orientamento e capacità di muoversi in reti qualificate.

4.4 Il collegio e l'apertura internazionale

Un ulteriore tema ricorrente riguarda il rapporto tra esperienza collegiale e apertura internazionale. Come emerge dai risultati del questionario sugli ex alunni, una quota rilevante dei rispondenti ha maturato esperienze all'estero già durante il percorso universitario, attraverso Erasmus, tirocini, attività di ricerca, progetti o percorsi di studio. Inoltre, una parte significativa ha proseguito con ulteriori esperienze internazionali anche dopo la laurea. Le interviste confermano questa dinamica, ma permettono di mettere meglio a fuoco il ruolo del collegio nella costruzione di una predisposizione alla mobilità.

Gli intervistati non affermano necessariamente che il collegio sia stato la causa diretta della scelta di lavorare all'estero. Piuttosto, lo descrivono come un contesto che ha favorito una maggiore familiarità con l'idea di apertura internazionale. Tale familiarità passa attraverso più canali: il confronto con persone provenienti da contesti diversi, l'esposizione a esperienze e traiettorie non locali, il rafforzamento delle competenze linguistiche, la possibilità di immaginare percorsi professionali non necessariamente circoscritti al mercato del lavoro italiano.

Questa lettura è coerente con quanto emerge anche dal questionario rivolto agli attuali studenti dei Collegi Universitari di Merito. La seconda parte del report mostra infatti che, già durante il percorso universitario, gli studenti manifestano interesse verso esperienze all'estero, valutano le opportunità offerte dal contesto italiano in rapporto ad altri Paesi e costruiscono aspettative professionali nelle quali la dimensione internazionale assume un peso rilevante. Le interviste agli ex alunni permettono di osservare come tali aspettative possano tradursi, negli anni successivi, in traiettorie effettive di mobilità professionale.

4.5 Le ragioni della scelta dell'estero: carriera, merito, tutele e qualità del lavoro

Le motivazioni che hanno portato gli intervistati a scegliere l'estero risultano fortemente coerenti con i dati emersi dal questionario sugli ex alunni. Come emerge dall'analisi quantitativa, tra i motivi principali del trasferimento all'estero figurano le migliori opportunità di carriera, la retribuzione più alta, la percezione di un contesto più meritocratico, l'interesse personale a vivere all'estero e l'insoddisfazione rispetto all'esperienza in Italia. Le interviste confermano queste dimensioni e permettono di comprenderne meglio il significato soggettivo.

Gli intervistati non descrivono l'estero soltanto come un luogo in cui si guadagna di più, ma come un contesto nel quale il proprio percorso formativo e professionale sembra trovare maggiore riconoscimento. La scelta di partire, o di restare fuori dall'Italia, appare legata alla possibilità di collocarsi in ambienti organizzativi in cui gli sforzi compiuti, le competenze acquisite e le responsabilità assunte ricevono un riscontro più chiaro. L'attrattiva dell'estero, dunque, non è soltanto economica, ma riguarda il rapporto tra investimento personale e possibilità di crescita.

«Il discrimine è la percezione di efficacia del proprio lavoro e della propria formazione. In Italia ho fatto fatica ad avere un riscontro rispetto al mio percorso, anche quando mi specializzavo. Qui vedo i risultati degli sforzi. Non è che sia semplice costruire percorsi lavorativi di eccellenza in un Paese che non è il proprio, ma è evidente un passo diverso qui, nella considerazione delle risorse umane». (Intervistato/a 5)

Questa testimonianza consente di qualificare meglio una delle evidenze centrali del questionario: l'importanza attribuita alle opportunità di carriera e alla meritocrazia. L'intervistato non sostiene che il percorso all'estero sia necessariamente più facile; al contrario, riconosce la difficoltà di costruire un percorso di eccellenza in un Paese diverso dal proprio. Tuttavia, ciò che sembra fare la differenza è la percezione di una maggiore efficacia del proprio lavoro, cioè la possibilità di vedere riconosciuti gli sforzi compiuti e di collocarli dentro un percorso di crescita leggibile.

Questa dimensione è particolarmente rilevante per profili ad alta qualificazione, come quelli oggetto della ricerca. Per persone che hanno investito molto nella propria formazione, la scelta del contesto lavorativo non dipende solo dalla disponibilità di un impiego, ma dalla qualità dell'opportunità offerta: possibilità di crescita, autonomia, responsabilità, riconoscimento, accesso a carriere coerenti con le competenze acquisite. In questo senso, le interviste confermano che il fenomeno della mobilità internazionale non può essere letto esclusivamente come fuga, ma come ricerca di contesti nei quali il capitale umano formato possa essere pienamente utilizzato.

4.6 La ricerca accademica e la percezione di maggiore rapidità nei percorsi di carriera

Tra gli intervistati che operano nel campo della ricerca accademica, il riferimento all'estero assume caratteristiche specifiche. La scelta di lavorare fuori dall'Italia viene collegata alla possibilità di accedere più rapidamente a percorsi di carriera, a sistemi di valutazione percepiti come più chiari e a contesti nei quali le competenze scientifiche e l'investimento formativo sembrano trovare un riconoscimento più tempestivo.

Questo elemento si collega al dato, già presente nel report, relativo al peso dei percorsi di alta formazione e di ricerca tra gli ex alunni. Una quota non trascurabile dei rispondenti è impegnata in percorsi di dottorato o in attività di ricerca, e tra le esperienze all'estero vengono richiamate anche attività connesse alla tesi, alla ricerca e alla mobilità scientifica. Le interviste permettono di osservare come, per questi profili, l'estero non rappresenti soltanto un mercato del lavoro alternativo, ma un passaggio determinante nel proseguire la carriera accademica.

Anche in questo caso, la dimensione economica non è assente, ma non è l'unica motivazione. Più che la retribuzione in sé, gli intervistati richiamano la possibilità di accedere a risorse, progetti, gruppi di ricerca, laboratori, procedure di avanzamento e sistemi di valutazione percepiti come più coerenti con le proprie competenze. La permanenza all'estero appare quindi legata alla possibilità di non interrompere o rallentare un percorso di specializzazione già avviato.

Questo dato qualitativo rafforza una delle chiavi interpretative del report: la mobilità internazionale dei giovani ad alta qualificazione si produce quando le opportunità offerte da altri Paesi appaiono più coerenti con il livello di investimento formativo raggiunto. In questi casi, il problema non è soltanto la partenza, ma la difficoltà del sistema italiano di costruire condizioni attrattive per il rientro o per la permanenza di profili altamente specializzati.

4.7 La dimensione di genere: tutele, famiglia e divari salariali

Un aspetto particolarmente significativo emerso dalle interviste riguarda la dimensione di genere. Le donne intervistate richiamano, tra le ragioni che rendono attrattivo il lavoro all'estero, non solo le maggiori opportunità di carriera o la maggiore attenzione al merito, ma anche la presenza di tutele più solide per i lavoratori e, in particolare, condizioni più favorevoli per l'eventuale costruzione di un nucleo familiare. Viene inoltre richiamata una minore percezione di discriminazione salariale tra uomini e donne.

Questi elementi sono coerenti con l'analisi quantitativa contenuta nel report. I dati mostrano infatti che, pur non emergendo differenze di genere particolarmente marcate nella soddisfazione lavorativa complessiva, alcune dimensioni specifiche presentano scostamenti rilevanti, in particolare rispetto alle opportunità di promozione,

all'ammontare di responsabilità affidata e ad alcune condizioni organizzative. Il report evidenzia inoltre come le donne che lavorano all'estero risultino più soddisfatte di alcune dimensioni rispetto a chi lavora in Italia, confermando l'ipotesi che i contesti stranieri possano apparire più attrattivi anche perché percepiti come più inclusivi e più capaci di promuovere la partecipazione femminile.

Le interviste aiutano a dare concretezza a questo dato. Per le donne, la scelta dell'estero non sembra legata soltanto alla carriera individuale, ma anche alla possibilità di immaginare una traiettoria di vita nella quale sviluppo professionale, tutele, maternità eventuale e vita familiare non siano percepiti come dimensioni necessariamente in conflitto. Il tema della conciliazione non viene quindi vissuto come elemento marginale, ma come parte della valutazione complessiva dell'attrattività di un Paese.

Questa dimensione è particolarmente rilevante perché mostra come la decisione di restare all'estero possa essere alimentata da fattori che combinano lavoro, welfare e qualità della vita. Se il sistema italiano viene percepito come meno capace di garantire pari opportunità, progressioni di carriera e tutele adeguate, il rientro diventa meno probabile, soprattutto per chi ha sperimentato in altri Paesi condizioni organizzative e sociali considerate più favorevoli.

4.8 Restare all'estero o tornare in Italia: una scelta tra opportunità e appartenenze

Il tema del rientro in Italia è presente in modo ricorrente nelle interviste. Cinque intervistati su sette dichiarano di aver pensato più volte alla possibilità di tornare, ma di non aver trovato condizioni professionali, economiche o organizzative ritenute adeguate. Questo dato qualitativo conferma quanto emerge dal questionario: i rientri in Italia risultano prevalentemente motivati da ragioni personali e familiari, più che da opportunità lavorative migliorative.

Il rientro, dunque, non appare escluso in linea di principio. Gli intervistati mantengono legami affettivi, familiari e culturali con l'Italia e, in alcuni casi, esprimono il desiderio di poter tornare. Tuttavia, tale desiderio si confronta con la percezione di un mercato del lavoro meno attrattivo, meno meritocratico o meno capace di valorizzare pienamente le competenze acquisite. La decisione di tornare viene quindi subordinata alla presenza di condizioni che rendano il rientro sostenibile, non solo dal punto di vista economico, ma anche rispetto alla qualità del percorso professionale.

I due intervistati che sono effettivamente rientrati in Italia indicano motivazioni prevalentemente personali, legate soprattutto alla maggiore vicinanza alla famiglia di origine. Questo elemento rafforza l'interpretazione proposta nel report: il rientro sembra essere sostenuto soprattutto da fattori affettivi e relazionali, mentre il sistema professionale italiano fatica a rappresentare, di per sé, un elemento attrattivo sufficiente.

La tensione tra contesto di origine e opportunità costituisce quindi uno dei nuclei centrali dell'approfondimento qualitativo. Da un lato, gli intervistati non interrompono il legame con l'Italia e non escludono, in astratto, la possibilità di rientrare. Dall'altro, l'esperienza all'estero modifica le aspettative: chi ha sperimentato contesti nei quali il lavoro è percepito come più riconosciuto, meglio organizzato, più tutelato e più coerente con le proprie competenze tende a valutare il rientro sulla base di standard più elevati.

4.9 Il collegio tra valorizzazione del merito e rischio di dispersione delle competenze

Nel complesso, le interviste confermano e approfondiscono le principali evidenze emerse dal questionario. Da un lato, i Collegi Universitari di Merito appaiono come contesti capaci di generare valore formativo: rafforzano il metodo di studio, favoriscono il confronto, ampliano gli orizzonti, sviluppano competenze relazionali e contribuiscono a costruire una maggiore apertura internazionale. Dall'altro, proprio la qualità di questi percorsi può accrescere la probabilità che gli ex alunni cerchino contesti professionali capaci di valorizzare pienamente il capitale umano acquisito.

Questa dinamica produce una tensione significativa. I collegi contribuiscono a formare profili altamente qualificati, autonomi, aperti al mondo e capaci di inserirsi in ambienti competitivi. Tuttavia, se il sistema italiano non offre opportunità coerenti con tali competenze, il rischio è che la valorizzazione del merito realizzata durante il percorso formativo trovi continuità soprattutto all'estero. Le interviste mostrano infatti che la scelta dell'estero non nasce da un rifiuto dell'Italia in quanto tale, ma dalla percezione che altri contesti offrano migliori condizioni di riconoscimento, crescita e qualità del lavoro.

In questo senso, l'approfondimento qualitativo permette di leggere il fenomeno non solo come mobilità individuale, ma come questione sistemica. La domanda non riguarda soltanto perché giovani qualificati scelgano di andare all'estero, ma quali condizioni siano necessarie affinché possano immaginare di rientrare o di costruire in Italia percorsi professionali altrettanto attrattivi. Le risposte degli intervistati suggeriscono che tali condizioni riguardano almeno quattro dimensioni: opportunità di carriera coerenti con la formazione acquisita, riconoscimento del merito, qualità delle condizioni organizzative e attenzione alla conciliazione tra vita professionale e personale.

4.10 Una lettura integrata delle evidenze quantitative e qualitative

L'integrazione tra questionari e interviste consente di leggere con maggiore profondità alcune delle evidenze emerse nel corso dell'indagine. Le testimonianze raccolte non modificano il quadro delineato dai dati quantitativi, ma lo rendono più leggibile, mostrando come la propensione all'internazionalizzazione non sia soltanto l'esito di

opportunità professionali più favorevoli, ma anche di percorsi formativi che hanno abituato gli ex alunni al confronto, alla mobilità, alla diversità dei contesti e alla costruzione di traiettorie professionali ambiziose.

In questa prospettiva, l'esperienza dei Collegi Universitari di Merito appare come un fattore rilevante nella formazione di profili qualificati, autonomi e aperti al contesto internazionale. Al tempo stesso, le interviste confermano che la possibilità di rientrare o permanere in Italia dipende dalla capacità del sistema italiano di offrire condizioni professionali e organizzative percepite come coerenti con le competenze acquisite, le aspettative maturate e gli investimenti formativi compiuti.

5. Conclusioni

L'indagine restituisce un quadro articolato delle traiettorie formative e professionali degli alunni e degli ex alunni dei Collegi Universitari di Merito, mettendo in luce il ruolo significativo che queste istituzioni svolgono nella formazione di capitale umano altamente qualificato. I Collegi si configurano infatti come contesti capaci di sostenere percorsi accademici di eccellenza e, al contempo, di favorire opportunità di mobilità sociale, accogliendo studenti provenienti da background familiari differenti e valorizzando il merito come criterio principale di accesso e di progressione. In questo senso, essi rappresentano uno spazio formativo in cui si intrecciano dimensioni accademiche, culturali e relazionali che contribuiscono a rafforzare competenze cognitive, capacità di adattamento e orientamento internazionale degli studenti. L'approfondimento qualitativo conferma e arricchisce questa lettura, mostrando come l'esperienza collegiale venga percepita dagli intervistati non soltanto come un supporto al percorso universitario, ma come un ambiente formativo allargato, capace di favorire metodo di studio, confronto con i pari, apertura alla diversità e capacità di collocarsi in contesti complessi.

Allo stesso tempo, i risultati evidenziano una marcata propensione alla mobilità internazionale, condivisa sia dagli ex alunni sia dagli studenti attualmente iscritti. Una quota significativa degli ex collegiali svolge la propria attività professionale all'estero e, tra gli studenti, l'ipotesi di proseguire il proprio percorso di studio o di lavoro in altri Paesi è largamente diffusa. Tale orientamento appare strettamente connesso sia alle esperienze di internazionalizzazione maturate durante il percorso universitario – che contribuiscono a ridurre le barriere psicologiche e relazionali associate alla mobilità – sia alla percezione di un contesto internazionale capace di offrire maggiori opportunità di sviluppo professionale. Le motivazioni alla mobilità risultano infatti prevalentemente legate a fattori di natura strutturale, quali migliori prospettive di carriera, livelli retributivi più elevati e contesti organizzativi percepiti come più meritocratici e dinamici. Anche le interviste in profondità convergono su questo punto: la scelta dell'estero viene ricondotta alla possibilità di trovare ambienti nei quali il proprio investimento formativo e professionale sia maggiormente riconosciuto, con percorsi di crescita più chiari e condizioni di lavoro percepite come più favorevoli.

Questi elementi rimandano a un tema più ampio, discusso nella letteratura sociologica ed economica, relativo alla capacità dei sistemi nazionali di trattenere e valorizzare il capitale umano ad alta qualificazione. I risultati della ricerca suggeriscono come, nel caso italiano, permangano diverse criticità strutturali – tra cui la stagnazione salariale, le limitate opportunità di progressione professionale e la percezione di una scarsa valorizzazione del merito – che contribuiscono a rendere meno attrattivo il mercato del lavoro nazionale rispetto ad altri contesti europei e internazionali. In questo quadro, la mobilità dei giovani laureati non appare esclusivamente come una scelta individuale legata ad aspirazioni

cosmopolite o alla ricerca di esperienze formative, ma si configura anche come una risposta razionale alle opportunità offerte da sistemi economici e organizzativi più competitivi. Le testimonianze raccolte nell'approfondimento qualitativo rafforzano questa interpretazione, poiché mostrano come il rientro in Italia venga spesso considerato possibile, ma subordinato alla presenza di condizioni professionali, economiche e organizzative ritenute adeguate.

Un ulteriore elemento rilevante riguarda il rapporto tra esperienze formative e aspettative professionali. Gli studenti e le studentesse dei Collegi mostrano livelli elevati di soddisfazione per il proprio percorso universitario e attribuiscono un forte valore alla realizzazione professionale, manifestando una significativa disponibilità a investire tempo ed energie nella costruzione della propria carriera. Tale orientamento conferma l'esistenza di un capitale motivazionale e progettuale particolarmente sviluppato, che rappresenta una risorsa strategica non solo per le traiettorie individuali, ma anche per il sistema economico e sociale nel suo complesso. Le interviste consentono di osservare come tale capitale motivazionale, una volta entrato nel mercato del lavoro, tenda a orientarsi verso contesti percepiti come più capaci di riconoscere competenze, responsabilità e risultati.

Alla luce di queste evidenze, emerge con chiarezza una tensione tra la possibilità del sistema formativo – e in particolare dei Collegi Universitari di Merito – di produrre competenze elevate e l'effettiva capacità del sistema Paese di valorizzarle pienamente. Se da un lato i Collegi contribuiscono a formare giovani altamente preparati, dotati di competenze avanzate e orientati a contesti internazionali, dall'altro le condizioni del mercato del lavoro italiano sembrano non sempre in grado di offrire opportunità adeguate a trattenere questo patrimonio di competenze. L'approfondimento qualitativo rende questa tensione ancora più evidente: i Collegi appaiono in grado di formare profili autonomi, aperti al confronto e capaci di inserirsi in ambienti internazionali, ma proprio tali competenze rischiano di trovare piena valorizzazione soprattutto all'estero. In questa prospettiva, il rafforzamento delle politiche di attrazione e valorizzazione del capitale umano qualificato appare una questione centrale.

In conclusione, i risultati della ricerca suggeriscono che i Collegi Universitari di Merito possano essere considerati non solo come luoghi di formazione accademica di alto livello, ma anche come attori potenzialmente strategici all'interno di un più ampio ecosistema dell'innovazione e dello sviluppo. La loro capacità di connettere formazione, ricerca e apertura internazionale potrebbe infatti rappresentare una leva importante per rafforzare il dialogo tra sistema universitario, mondo produttivo e istituzioni, contribuendo alla costruzione di contesti professionali più attrattivi, meritocratici e inclusivi. In questo senso, le evidenze quantitative e qualitative convergono nell'indicare che la questione decisiva non riguarda soltanto la mobilità in uscita, ma la capacità del sistema italiano di costruire condizioni di permanenza e di rientro coerenti con le aspettative, le competenze e il potenziale dei giovani formati nei percorsi di eccellenza.