

Cervelli in saldo: l'Italia alleva talenti e li regala all'estero (con stipendi più bassi del 50%)

Il divario salariale con Germania e Regno Unito è pesante: per i professionisti specializzati in intelligenza artificiale la forbice retributiva resta nell'ordine del 40-50%, denuncia un rapporto della fondazione Leonardo (Fonte: <https://www.corriere.it/> 22 marzo 2026)



L'Italia continua a raccontarsi la favola della centralità dei talenti, dell'innovazione come priorità nazionale e dell'intelligenza artificiale come treno da non perdere. Poi però, quando si passa dalle dichiarazioni ai contratti, il copione cambia: stipendi bassi, percorsi ingessati, carriere opache e un mercato che troppo spesso considera i profili tecnici un costo da comprimere invece che un capitale da valorizzare. Risultato: i migliori se ne vanno. E fanno bene.

La fuga dei talenti

Nel settore dell'ia la fuga dei talenti non è un incidente di percorso, ma la conseguenza quasi inevitabile di un sistema che forma competenze di alto livello e poi si rifiuta di pagarle per ciò che valgono. Da anni il divario salariale con Germania e Regno Unito è noto: per i professionisti specializzati in intelligenza artificiale la forbice retributiva resta nell'ordine del 40-50%, denuncia [un rapporto della fondazione Leonardo a cura di Luciano Floridi e Micaela Lovecchio](#) ([puoi leggerlo qui](#)). Una distanza enorme, che non può essere nascosta dietro la retorica della “qualità della vita”, del “made in Italy” o della presunta attrattività delle nostre

città. Perché alla fine il talento, soprattutto quello richiesto in tutto il mondo, non vive di pacche sulle spalle.

Il gap salariale

I numeri parlano più chiaramente di molti convegni. Un ingegnere la entry-level in Italia guadagna in media tra 30mila e 35mila euro lordi l'anno. **In Germania si viaggia invece tra 55mila e 60mila euro. Nel Regno Unito le retribuzioni si collocano tra 45mila e 50mila sterline, pari a circa 52mila-58mila euro, [spiega il rapporto](#).** In pratica, a parità di competenze, l'Italia chiede ai suoi giovani specialisti di accettare uno stipendio drasticamente inferiore e di chiamarlo comunque opportunità. È qui che la retorica nazionale sull'innovazione si sbriciola contro la realtà.

La bassa produttività

A rendere tutto più grave è il fatto che questo squilibrio non dipende da una fase temporanea, ma da cause strutturali ben note. **La produttività del lavoro italiana resta inferiore a quella tedesca e britannica, con un divario stimato attorno al 20-25%,** e questo riduce la capacità delle imprese di riconoscere salari più alti. **Il cuneo fiscale fa il resto: tra contributi e tasse, il costo del lavoro resta pesante per le aziende,** mentre il netto per i lavoratori è deludente. Il sistema riesce così in un piccolo capolavoro di autolesionismo: scoraggia chi assume e demotiva chi lavora ([qui il rapporto, il tema è visionabile da pagina 65](#)).

Domanda modesta

Ma sarebbe troppo comodo fermarsi all'alibi macroeconomico. Perché in Italia pesa anche una responsabilità precisa del tessuto produttivo e del modo in cui molte organizzazioni, pubbliche e private, continuano a leggere il lavoro qualificato. **La domanda di professionisti la cresce, certo, ma resta ancora modesta rispetto ai mercati più maturi. L'offerta di laureati e dottori di ricerca è invece relativamente ampia rispetto alla capacità del Paese di assorbirli.** Tradotto: tanti profili formati bene, poche aziende davvero disposte a contenderseli. E quando la concorrenza tra datori di lavoro è debole, i salari restano inevitabilmente depressi.

Il collo di bottiglia geografico

C'è poi il solito collo di bottiglia geografico. **Le opportunità si concentrano a Milano e in poche altre città, con margini ridotti di mobilità e con un ecosistema ancora troppo ristretto per creare una vera competizione salariale.** Altrove il deserto, o quasi. E così il talento italiano si trova davanti a una scelta fin troppo semplice: restare in un mercato piccolo, rigido e poco generoso, oppure andare dove le competenze vengono trattate come una leva strategica e non come una voce di costo.

I contratti collettivi

Anche le istituzioni fanno la loro parte, e non in senso positivo. I contratti collettivi nazionali non hanno ancora recepito in modo serio i nuovi profili dell'intelligenza artificiale. **Gli inquadramenti restano vecchi, le griglie salariali inadeguate, la flessibilità minima.** Nel sistema pubblico della ricerca la situazione è persino più paradossale: si invoca il rafforzamento della sovranità tecnologica nazionale, **ma poi si tengono i ricercatori incastrati dentro vincoli retributivi che li rendono immediatamente contendibili dall'estero.** In pratica, lo Stato spende per formarli e poi li consegna al mercato internazionale già pronti all'uso.

Profili subordinati

C'è infine un vizio culturale profondamente italiano: la tendenza a celebrare i manager e a sottopagare chi possiede competenze tecniche rare, [spiega il report pubblicato dalla fondazione Leonardo](#). Nel discorso pubblico si esalta l'innovazione, ma nelle aziende spesso i profili tecnici restano subordinati, in termini di status e di retribuzione, rispetto a ruoli manageriali o commerciali. **È una miopia che oggi si paga carissima, perché nell'economia dell'intelligenza artificiale** il valore non si crea con gli slogan, ma con chi progetta modelli, sviluppa infrastrutture, addestra sistemi e li porta sul mercato.

Stipendi troppo bassi

Da qui nasce il circolo vizioso che l'Italia continua a ignorare o a fingere di non vedere. I salari bassi spingono i talenti migliori verso l'estero. **Le imprese italiane, prive delle competenze più forti, fanno più fatica a innovare e a crescere,** [ammette il rapporto](#). Restano meno competitive. Producono meno valore. E quindi continuano a non potersi permettere stipendi più alti. Un meccanismo perfetto, se l'obiettivo fosse perdere terreno senza mai ammetterlo.

Il rientro dei cervelli

Per questo suona quasi offensivo continuare a evocare come soluzione esclusiva le classiche misure "soft": campagne di attrattività, networking, narrazioni sul rientro dei cervelli, appelli al patriottismo professionale. **Tutto utile, forse, per abbellire i dossier. Ma del tutto insufficiente a correggere un problema che è innanzitutto materiale.** Nessun professionista altamente qualificato rinuncia a decine di migliaia di euro l'anno solo perché qualcuno gli propone un evento ben organizzato o una campagna motivazionale.

Interventi strutturali

La verità è che servono interventi strutturali, e servono adesso: incentivi fiscali robusti e stabili, **potenziamento del regime per gli impatriati, maggiore libertà salariale per il settore pubblico della ricerca,** strumenti forti per sostenere l'assunzione di profili la ad alta

qualificazione da parte delle imprese. Tutto il resto è contorno. **Senza un cambio di scala su stipendi, fiscalità e regole del lavoro, la fuga dei talenti continuerà a essere la più coerente tra le politiche industriali italiane, anche se nessuno ha il coraggio di chiamarla così.**

Il dividendo estero

L'aspetto più amaro è che il Paese non sta perdendo soltanto giovani brillanti. Sta finanziando, con le proprie università e con risorse pubbliche, il capitale umano di cui beneficeranno altri ecosistemi. **In altre parole, l'Italia investe nella formazione e l'estero incassa il dividendo.** Non è solo una sconfitta occupazionale. **È un fallimento strategico.** E in un settore decisivo come l'intelligenza artificiale, perseverare in questo schema significa scegliere consapevolmente di restare una periferia tecnologica che alleva eccellenze per conto terzi.