

LAVORO

Perché l'Italia non riesce ad attrarre talenti tech (e fa scappare startup)

–di **Alberto Magnani** | 13 dicembre 2016

In una città come Parigi, classificata tra gli hub più energici per le startup europee, la densità di sviluppatori nella popolazione sfiora la media di un developer ogni 100 abitanti: lo 0,61%, dietro solo alle più piccole Dublino (0,64%) e Stoccolma (0,65%). In Italia si fa notare il caso di Roma. Ma in negativo: solo lo 0,05% di developer sull'intera popolazione della capitale, una percentuale minima anche rispetto allo 0,33% di Atene.

Il dato affiora dall'ultimo European Talent Landscape di Balderton Capital, un fondo venture capital di Londra specializzato in investimenti in imprese innovative. La ricerca analizza il mercato dei talenti del tech in Europa, in rapporto ai vari “ecosistemi” (mercati) di startup presenti nel Vecchio Continente. La Penisola, già a fondo classifica per investimenti e peso finanziario delle neo-imprese, si dimostra ancora più debole in uno dei fattori vitali per l'innovazione: il capitale umano, inteso qui come la capacità di attrarre e retribuire professionisti decisivi come ingegneri e, appunto, sviluppatori.

Il tutto mentre il 70% degli intervistati sostiene che la competizione per accaparrarsi i professionisti migliori si sia fatta ancora più intensa, complice la mobilità internazionale e gli stipendi appetibili offerti in alcuni Paesi. In Svizzera, tenendo conto dei costi della vita, un developer può viaggiare su retribuzioni pari all'equivalente di 90.524 dollari l'anno.

Il tallone d'Achille degli stipendi

Proprio le retribuzioni sono uno dei deficit che incrina il mercato italiano del tech. Secondo quanto evidenzia la ricerca di Balderton Capital, i “developer” italiani sono pagati una media di 34.229 dollari (32.334 euro), contro i 47.213 dollari della Francia e 58.176 della Germania, per salire a picchi di 70.500 dollari nel Regno Unito e 75.758 dollari in Danimarca. Uno standard che fa dell'Italia il terzultimo paese in Europa per attrattività delle retribuzioni, a pari merito con la Spagna e davanti solo a Grecia (24.805 dollari) e Portogallo (22.549). Non proprio un incentivo, se si considera che il 40% dei talenti del settore tecnologico lavora lontano dal suo Paese d'origine e tende a spostarsi a seconda delle offerte contrattuali.

Londra, Parigi e Berlino ospitano circa 515mila sviluppatori, un picco che si avvicina ai 564mila della Silicon Valley. Viceversa, se la densità di talenti è una «chiave per costruire un ecosistema di successo», un Paese che non riesce a generare professionisti del settore rischia la stagnazione.

Anna Boffetta, associate a Balderton Capital ed esperta di investimenti in startup, conferma che un basso tenore retributivo può essere la prima molla della fuga: «Visto che il talento è molto mobile, la gente può cambiare paese molto rapidamente – dice – I Paesi non pagano alla stessa maniera: più il sistema è competitivo più sarà capace di attrarre talenti, come testimoniano anche i casi di hub come Parigi, Berlino e Londra».

Non solo retribuzioni. Che cosa ci rende poco attrattivi

Gli stipendi, però, non sono l'unico cortocircuito nel rapporto tra valorizzazione di professionisti delle tech e crescita di un sistema fertile per l'innovazione. Gli stessi developer italiani si mostrano meno soddisfatti sul proprio lavoro della media europea (71%, contro l'81% della Germania) ma, al tempo stesso, poco mobili: solo il 30% ha cambiato lavoro nell'ultimo anno, una quota simile a quella di Paesi dove si raggiungono picchi di gratificazione professionale superiori all'80 per cento. Come si spiega il paradosso? A frenarli è la ristrettezza di opportunità all'interno della Penisola, intesa sia come ampiezza della community di sviluppatori sia come appetibilità delle offerte di lavoro che si profilano oltre alla propria occupazione. «Di sicuro c'è una connessione rispetto al salario, ma c'è anche altro», dice Boffetta. «Gli sviluppatori vivono in comunità, l'open source esiste perché ci sono persone che lo fanno. Se il sistema è piccolo le opportunità sono ridotte, e cresce il rischio di restare bloccati a un certo stadio di carriera».

© Riproduzione riservata