

Talenti in movimento

Il Ticino tra partenze e attrattività

12 ottobre 2026

Palazzo dei Congressi

Lugano

Interventi istituzionali

Christian Vitta

Consigliere di Stato,

Direttore del Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE)

Nel nostro Cantone, il fenomeno dell'emigrazione dal Ticino per motivi di studio o di lavoro ha un carattere strutturale.

Ha caratterizzato storicamente la vita di molti ticinesi, abituati a spostarsi, in particolare per ragioni di studio o di apprendimento delle lingue nazionali.

La mobilità non è una peculiarità ticinese.

È una dinamica che interessa tutta la Svizzera e, più in generale, l'Europa.



Dobbiamo restare attrattivi affinché chi parte per fare un'esperienza fuori Cantone possa un giorno tornare in Ticino.

I giovani che partono oggi devono essere attratti dal Ticino di domani.



Politiche mirate a incentivare il rientro rischiano di essere poco efficaci se non si interviene sulle questioni strutturali che rendono un territorio attrattivo.

Ad esempio: aspetto salariale, qualità della vita, conciliabilità lavoro-famiglia, offerta culturale, mobilità, sostenibilità, innovazione,...

Per rendere il rientro una possibilità concreta dobbiamo agire su più fronti:

- sviluppo economico e innovazione
- valorizzazione delle opportunità esistenti in Ticino
- miglioramento delle condizioni quadro e possibili azioni per favorire la residenza in Ticino



**Il nostro compito è quello di favorire il rientro,
costruendo un Ticino in cui sia interessante
studiare, lavorare e realizzare il proprio progetto di
vita, e mettere in luce le opportunità che il nostro
territorio offre, soprattutto a chi oggi si trova altrove.**

12.10.2026



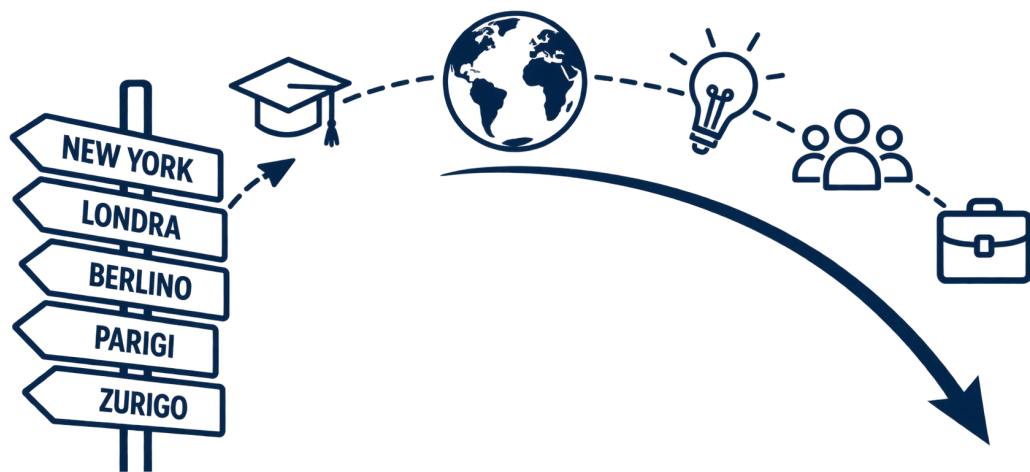
Talenti in movimento

Il Ticino tra partenze e attrattività

Quarto appuntamento dedicato al mercato del lavoro e allo sviluppo sostenibile

Municipale
Lorenzo Quadri

Città di Lugano
Divisione Socialità



Parlare oggi di talenti in movimento significa riconoscere che la mobilità è diventata una componente sempre più naturale dei percorsi formativi e professionali.

- Non si tratta di impedire ai talenti di partire.
- La domanda da porsi è: **che cosa rende un territorio capace di attrarre, trattenere o far ritornare competenze e persone?**
- Chi ha acquisito una formazione qualificata o maturato esperienze importanti altrove deve poter trovare un tessuto economico capace di **riconoscere e valorizzare queste competenze.**



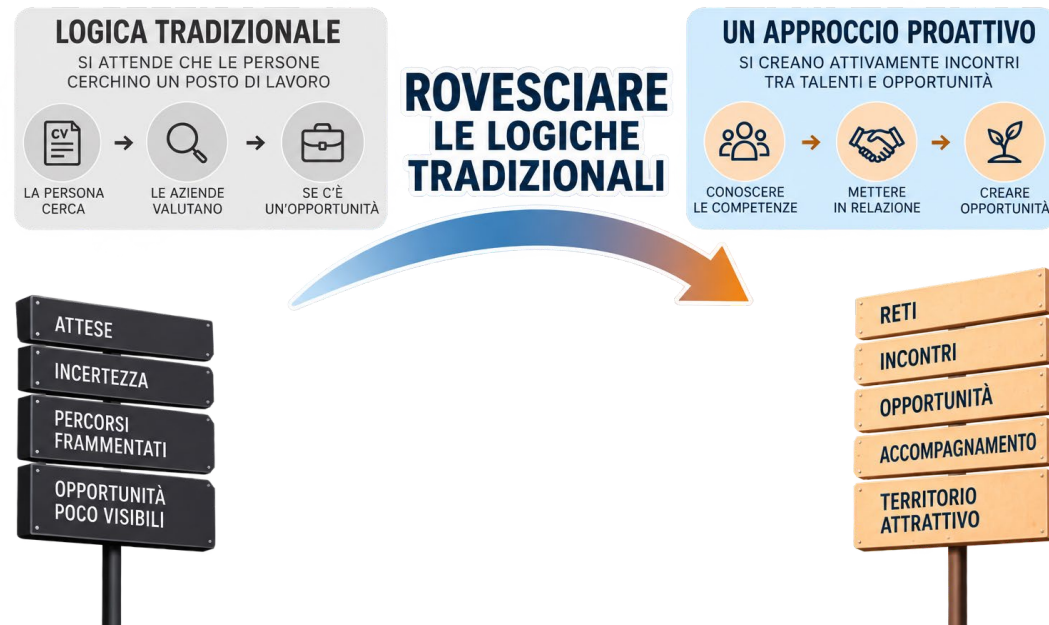
LuganoNetWork: un ponte tra talenti, imprese e territorio



LUGANO|NET|WORK

- La sua esperienza ci insegna infatti che, per creare un incontro efficace tra domanda e offerta, occorre **conoscere le persone**, comprenderne il percorso e le competenze, ma allo stesso tempo **conoscere il territorio**, le aziende e l'evoluzione dei loro bisogni.
- Poter contare su un interlocutore territoriale significa avere qualcuno che non si limiti a segnalare un'offerta di lavoro, ma che sia in grado di **orientare, mettere in relazione e facilitare l'accesso alle reti professionali locali**.

LuganoNetWork: rovesciare, almeno in parte, la logica tradizionale dell'inserimento professionale



- Non aspettare soltanto che una persona cerchi un posto di lavoro, ma mantenere una relazione con le competenze e creare attivamente occasioni perché possano incontrare le opportunità del territorio.



SCEGLIERE DI TORNARE

- Non possiamo chiedere ai nostri giovani di tornare semplicemente perché qui sono nati.
- Dobbiamo fare in modo che Lugano e il Ticino siano luoghi nei quali valga la pena tornare.
- Un territorio vitale non è necessariamente quello nel quale nessuno parte.
- È un territorio dal quale si può partire senza perdere il **LEGAME**, nel quale si può ritornare portando con sé ciò che si è imparato altrove.
- È un territorio nel quale è possibile costruire il proprio progetto di vita.

Grazie e buon proseguimento dei lavori



CReS: Centro competenze Ricerca Sociale

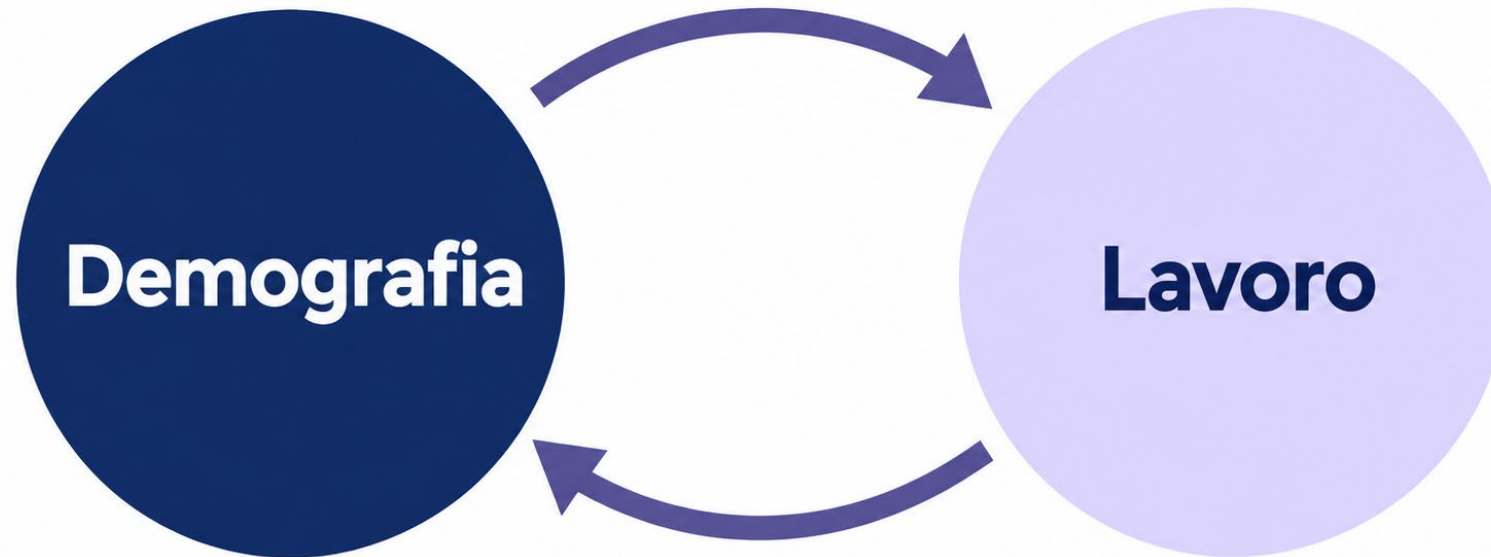
La circolazione dei talenti: fenomeno e dinamiche in Ticino

SUPSI

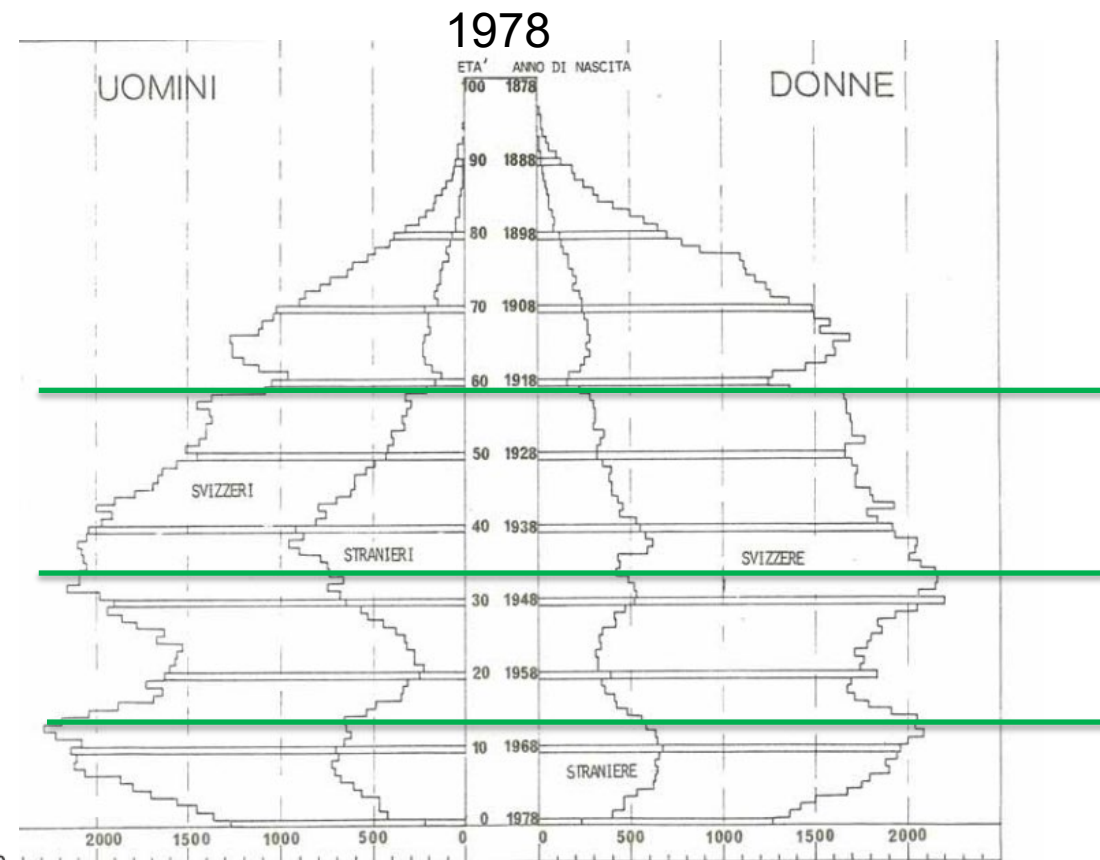
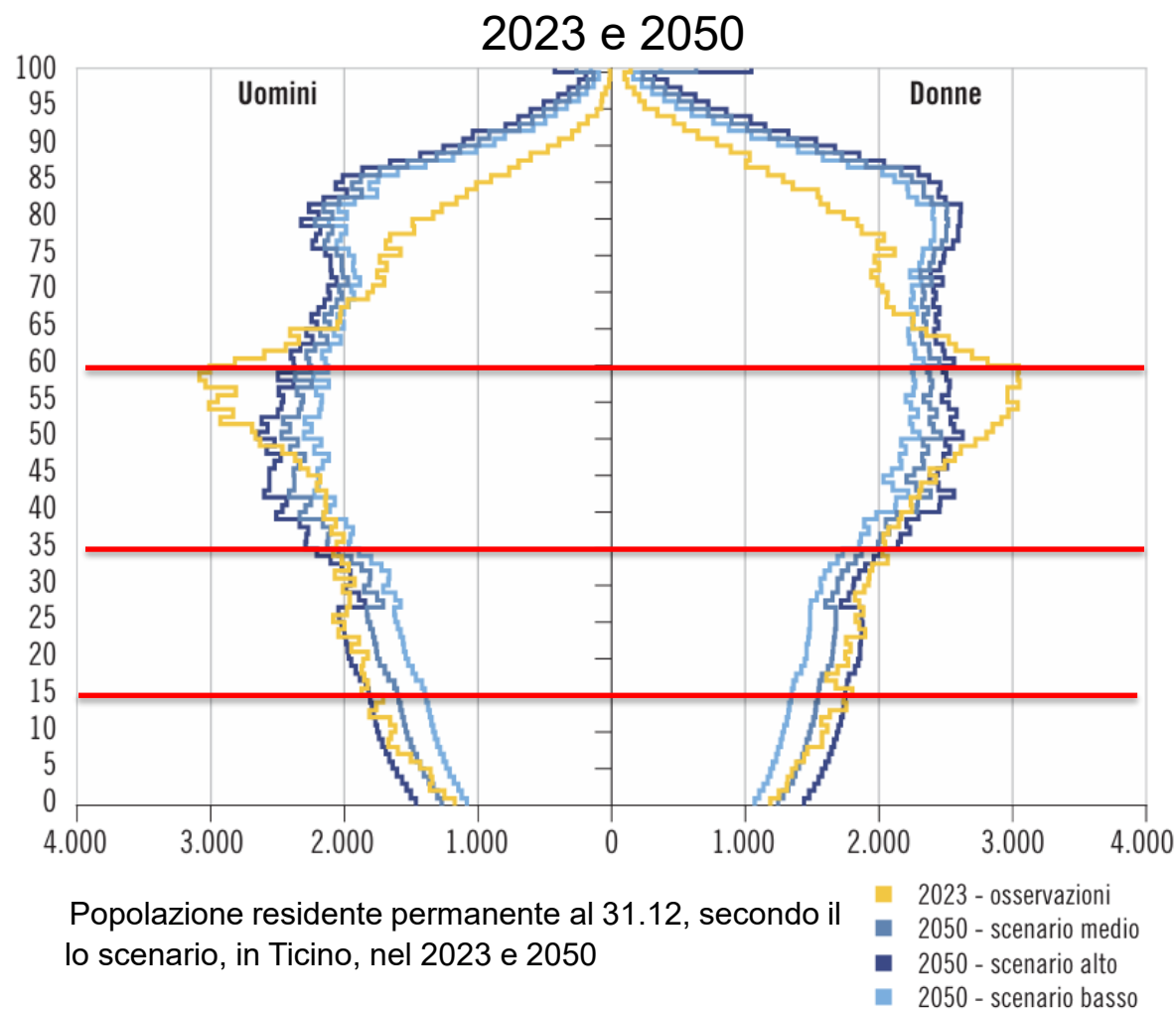
Barbara Antonioli Mantegazzini
Professoressa Ordinaria in Economia Pubblica e in Politiche per la
Sostenibilità
Responsabile Centro Competenze Ricerca Sociale (CReS)
Docente Università di San Gallo, Università della Svizzera italiana

12 ottobre 2026
Talent in movimento
Il Ticino tra partenze e attrattività

Due i temi chiave dei prossimi anni

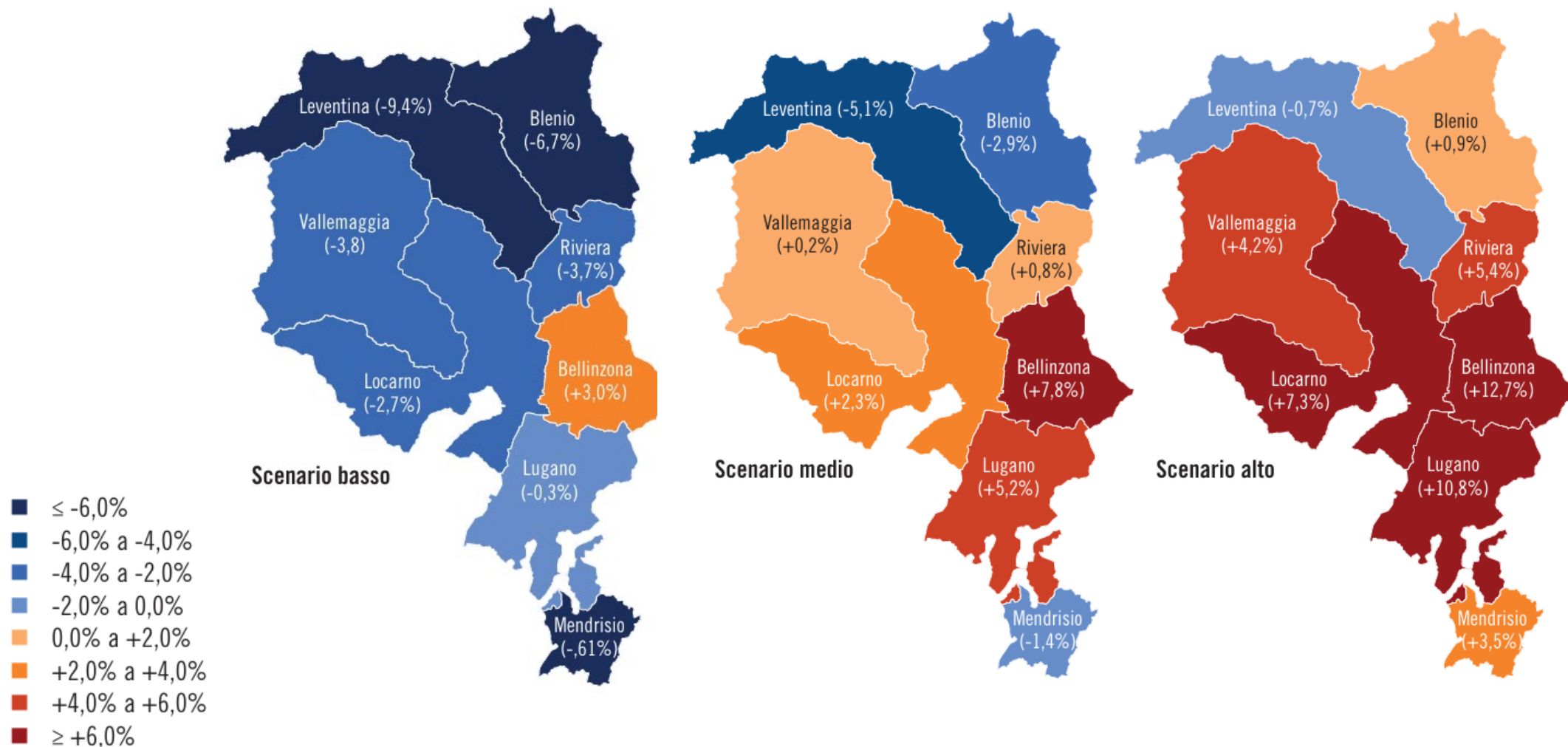


La piramide demografica del Ticino: ieri, oggi e domani

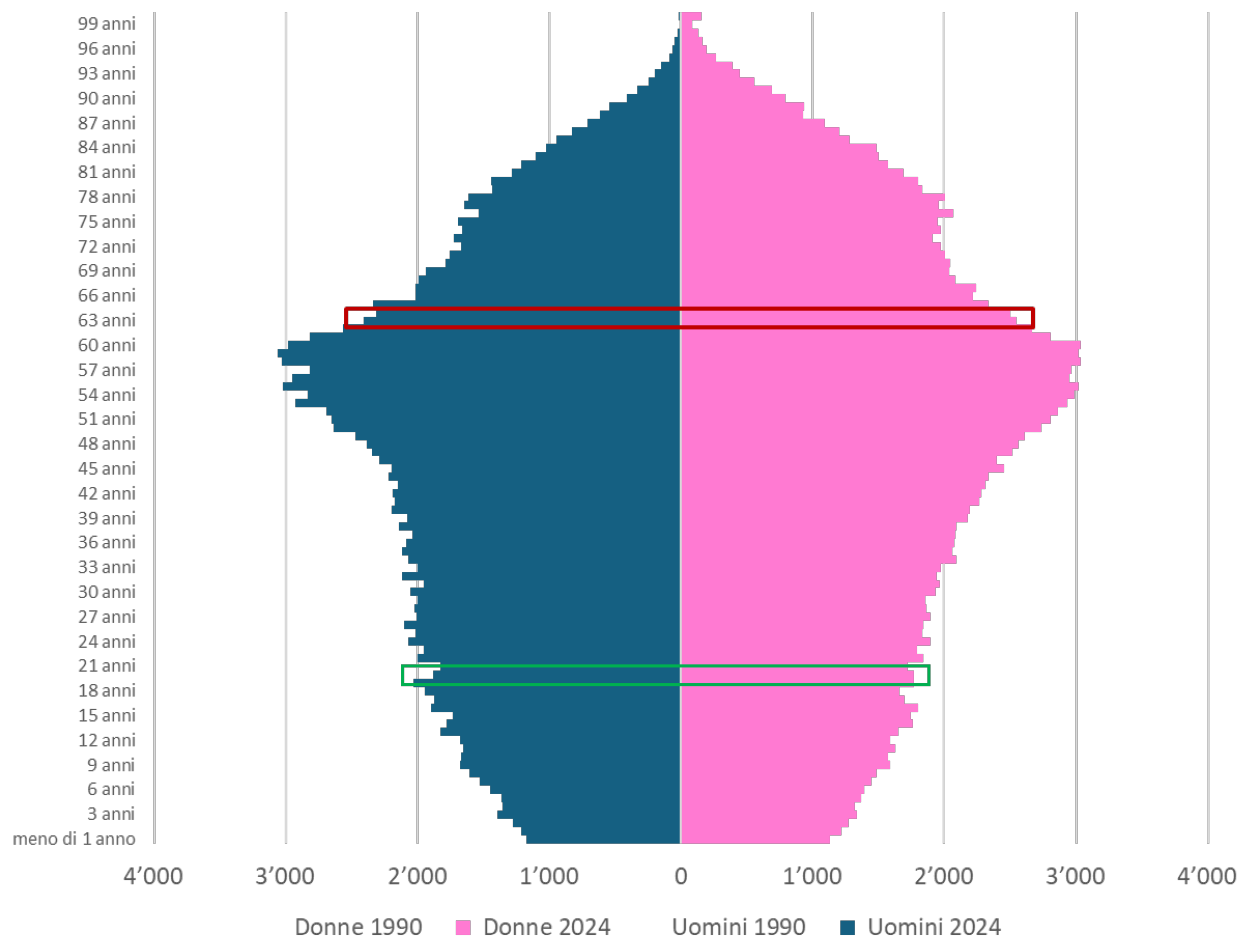


Variazione della popolazione residente permanente (in %) al 2050: il territorio è eterogeneo

Fonte: STATPOP, UST, Scenari demografici 2025, USTAT



Le generazioni e il ricambio nel lavoro



**Generazioni vicine
al pensionamento
più numerose**

Un ricambio che richiede
formazione e opportunità
per i giovani

*(La struttura per età indica un ricambio
potenziale, non il numero di posti vacanti).*

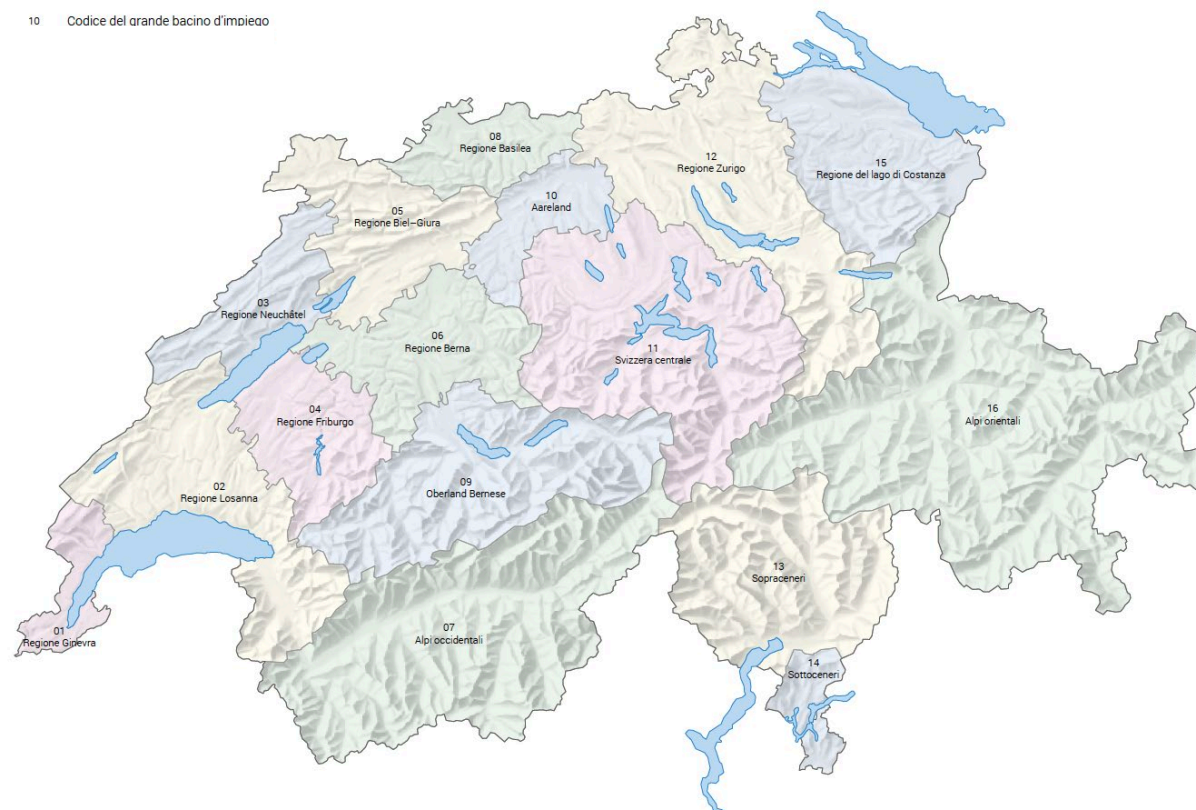
Cantoni e aree del mercato del lavoro non coincidono

26 Cantoni



16 Aree del mercato del lavoro

10 Codice del grande bacino d'impiego



I giovani sono una fascia molto mobile

Canton Ticino: alcuni dati chiave

≈ **360'000**

Abitanti

Popolazione residente permanente

Fine 2025 · dato provvisorio

≈ **170'000**

Occupati residenti

Apprendisti inclusi

I trimestre 2026

≈ **79'000**

Frontalieri

I trimestre 2026

24%

Popolazione di 65 anni o più

Fine 2024



Formazione terziaria

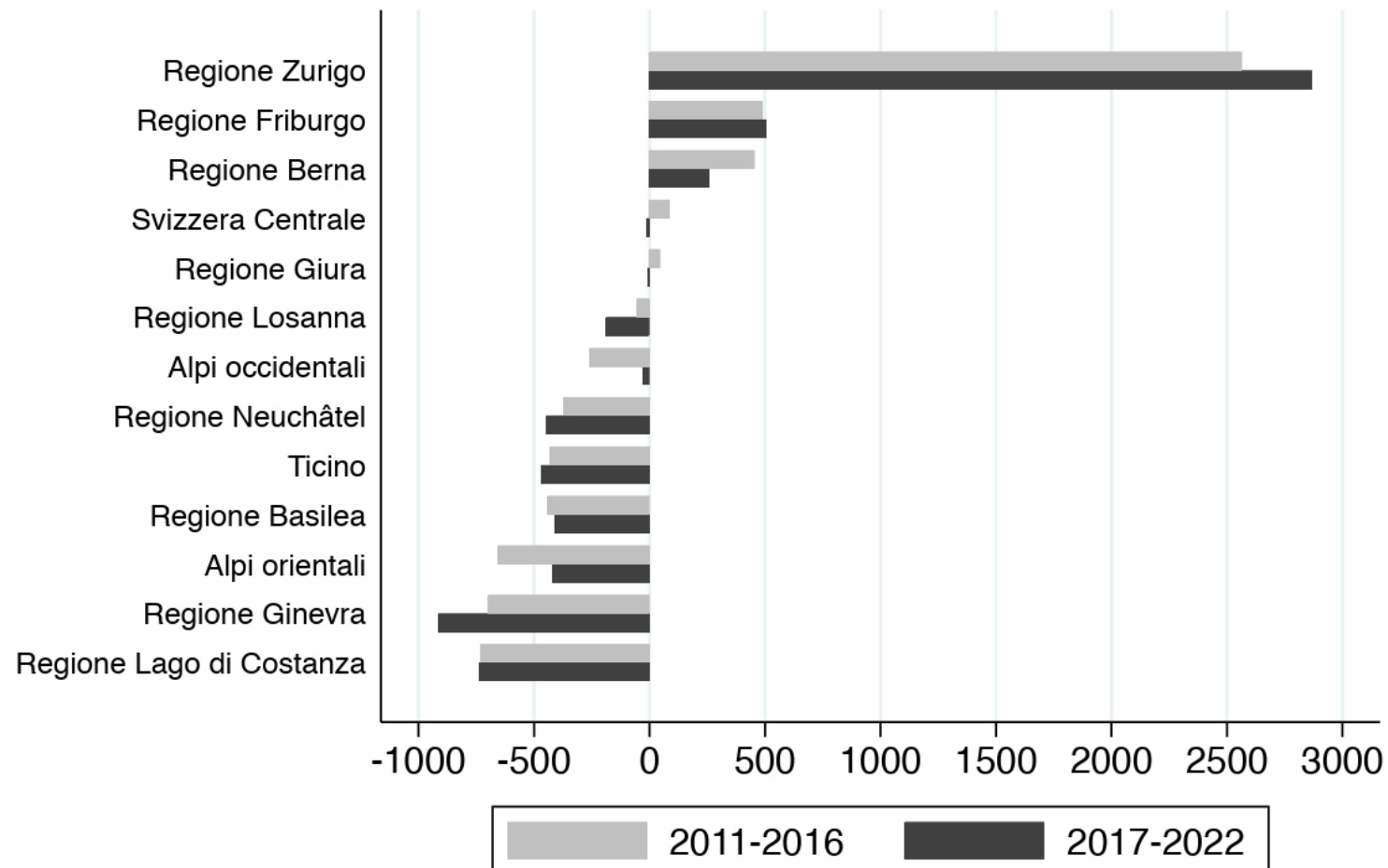
SUPSI · Scuola universitaria professionale

USI · Università della Svizzera italiana

Fonti: UST, STATPOP 2025 (risultati provvisori); Ustat, mercato del lavoro I trim. 2026; Ustat, STATPOP 2024.

SALDO MIGRATORIO

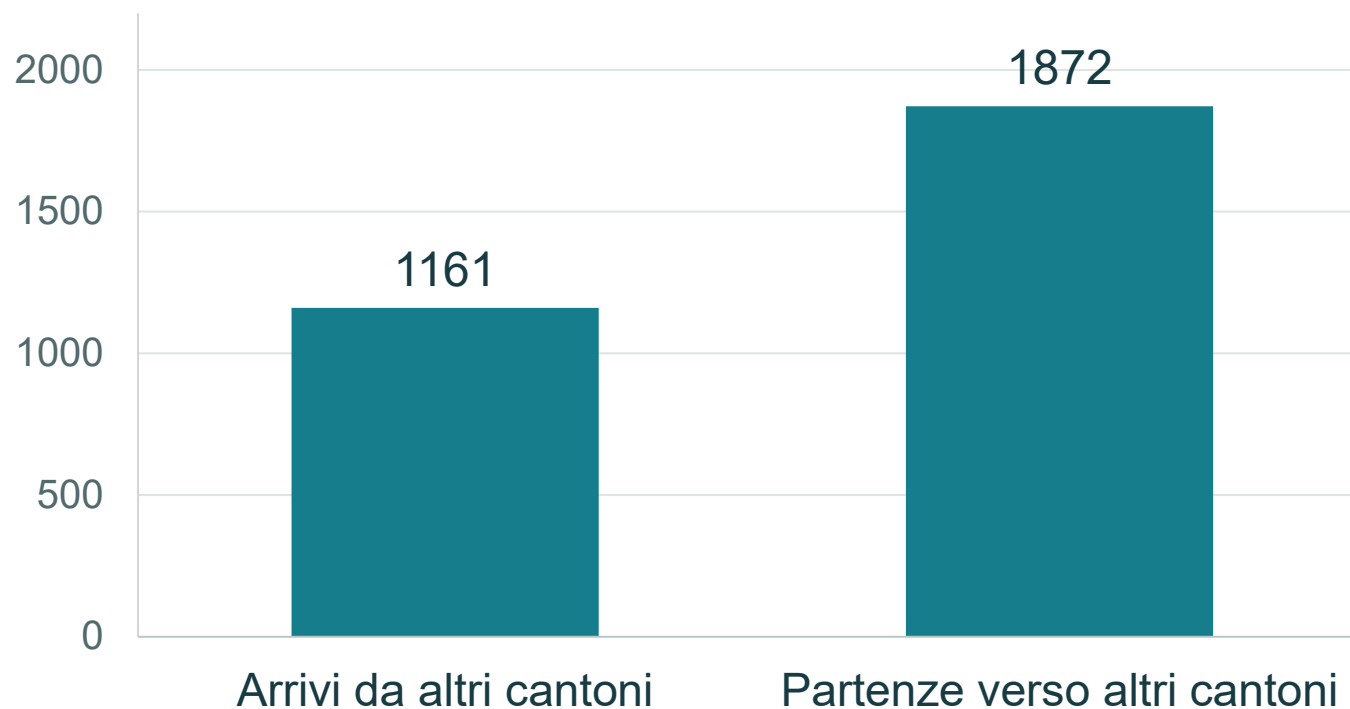
ETÀ 25-40 ANNI



Talenti in movimento. Il Ticino tra partenze e attrattività.

Palazzo dei Congressi, 12 ottobre 2026

I movimenti intercantionali dei giovani da e per il Ticino



-711

saldo
intercantonale
20–39 anni

Movimenti di residenza,
non una misura delle
competenze perdute

Ustat / STATPOP, 2024. Residenti permanenti di 20–39 anni, tutte le nazionalità

Il saldo totale comprende dinamiche diverse

+2'576

Saldo migratorio internazionale

−351

Saldo migratorio intercantonale

Il saldo migratorio complessivo è positivo (+2'225),
mentre i 20–39enni registrano uscite nette verso altri cantoni.

Ustat / STATPOP, 2024. Bilancio della popolazione residente permanente

Ci si muove (o si rimane) anche per formarsi

Università: mobilità e destinazioni diversificate. Gli studenti ticinesi scelgono più atenei, spesso fuori cantone, con Friburgo, ETHZ e Losanna tra le principali mete.

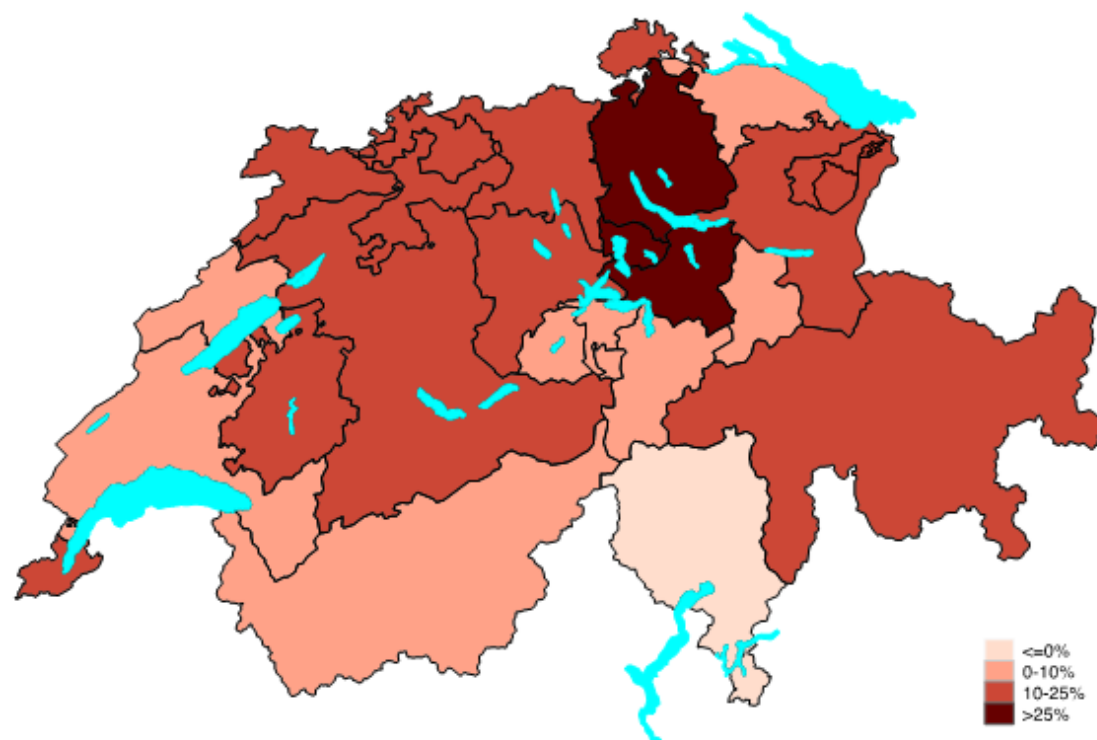
USI: un polo universitario di riferimento in Ticino. Offre la possibilità di intraprendere un percorso accademico nel cantone, affiancandosi alle destinazioni universitarie esterne.

SUP: forte radicamento territoriale. La SUPSI rappresenta il principale riferimento, con un'offerta strettamente legata al territorio.

Due modelli distinti. I percorsi universitari mostrano una maggiore mobilità geografica; quelli SUP si concentrano prevalentemente nel contesto locale.

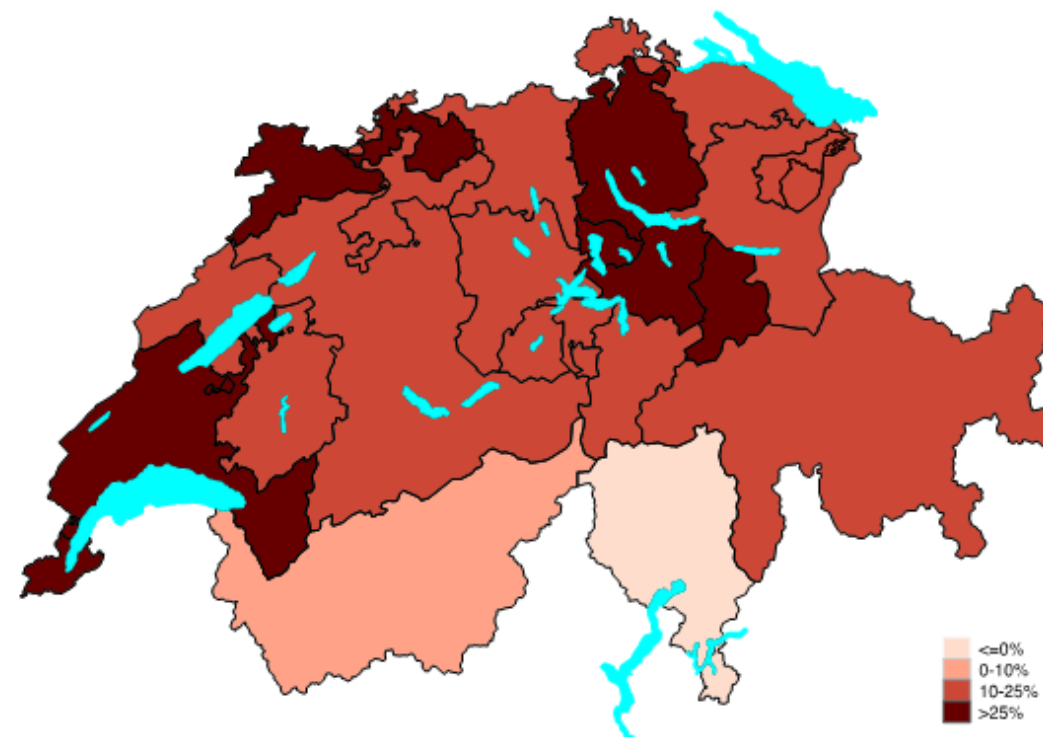
La mobilità (e la concorrenza) fra territori riguarda anche le condizioni offerte ai profili, soprattutto quelli qualificati.

SALARIO ORARIO NETTO VS. CANTON TICINO
IMPIEGATI SVIZZERI - SETTORE PRIVATO - ETÀ 25-40

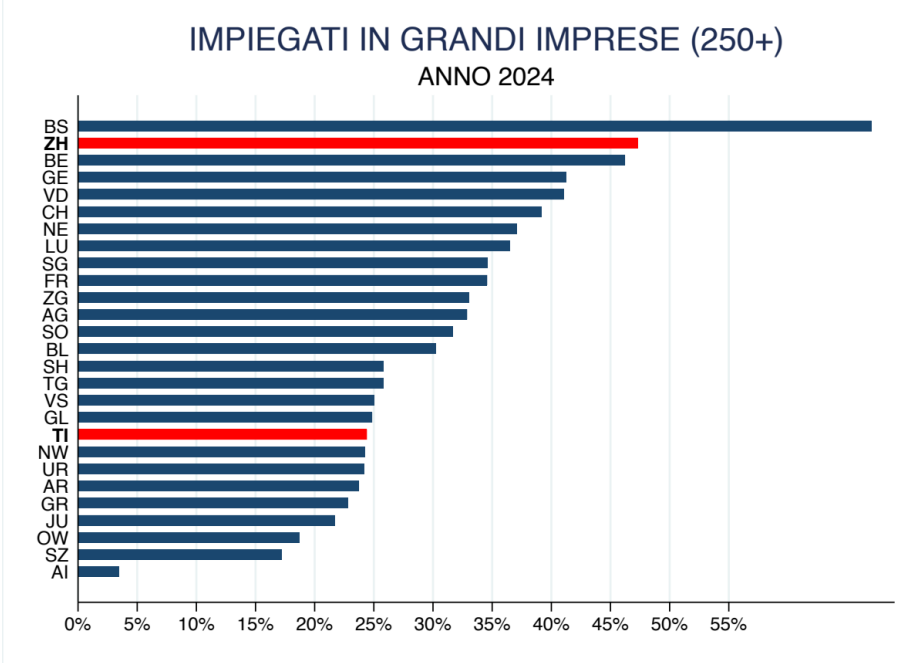
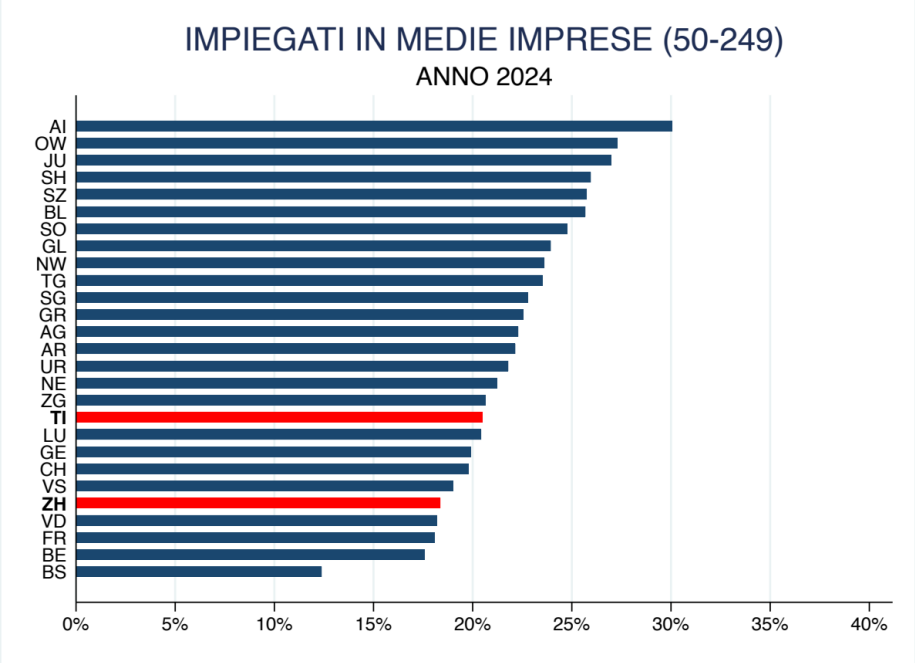
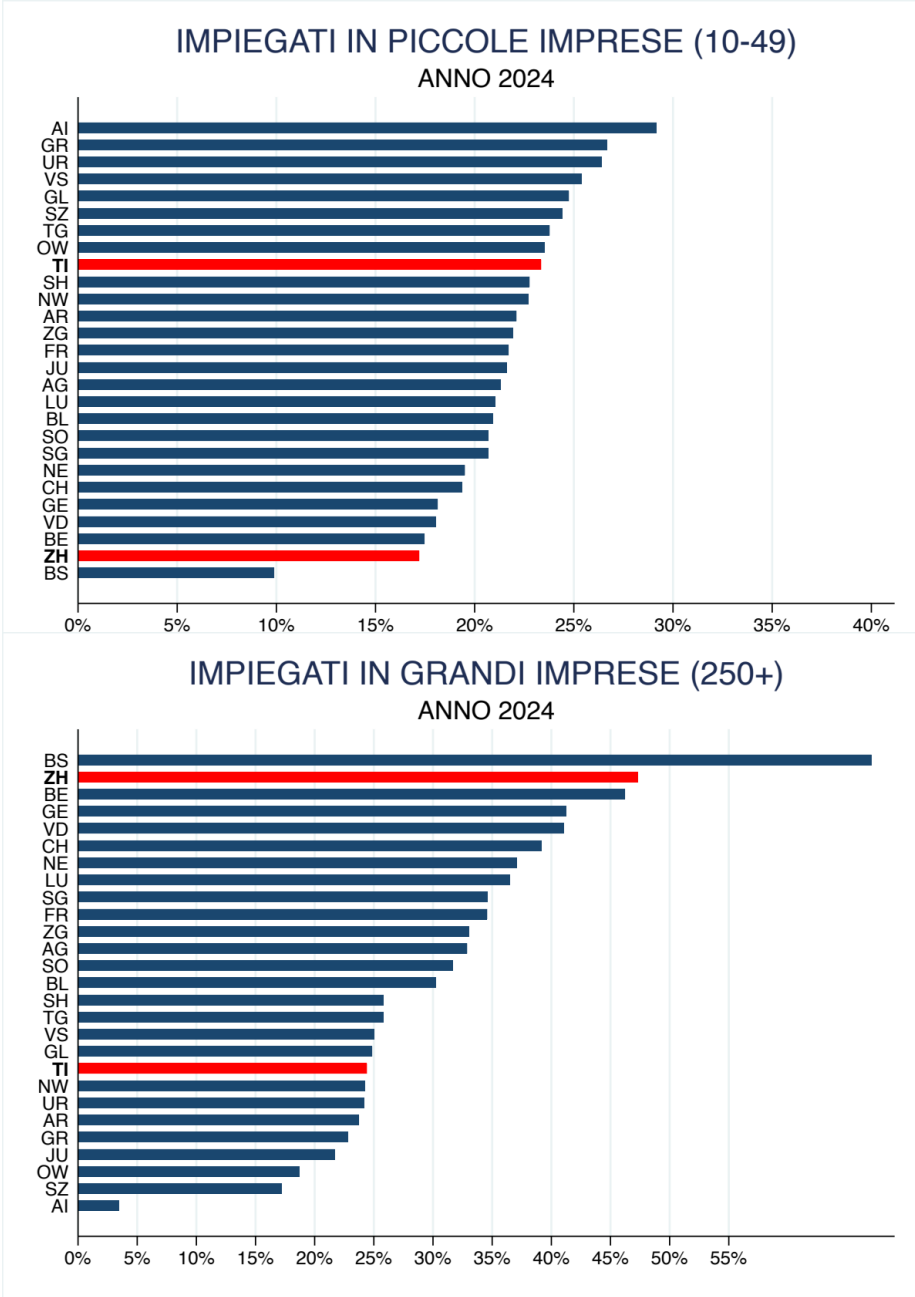
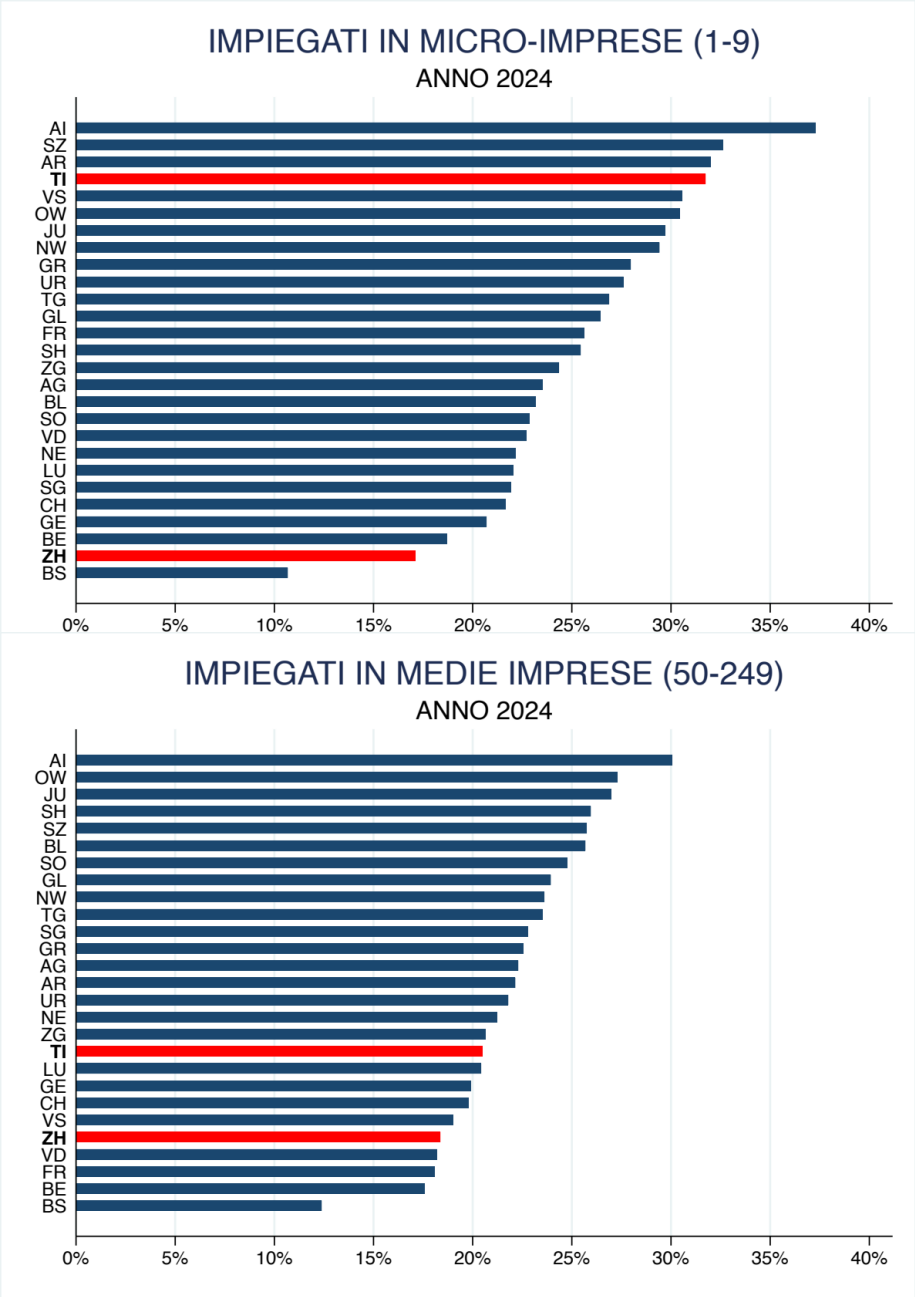


TI = 29.4 CHF; ZH = 37.1 CHF; Diff = 26.2%

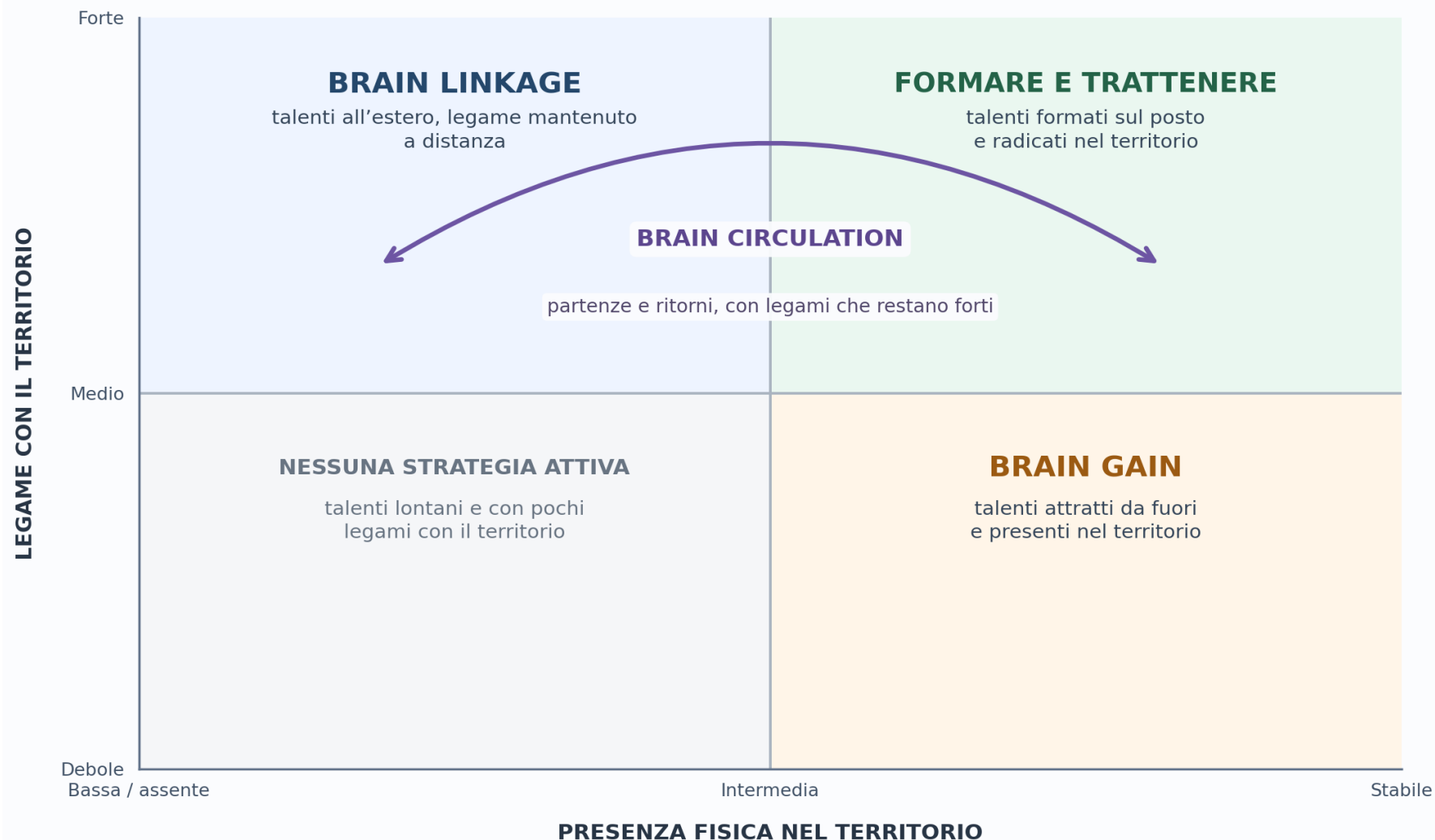
SALARIO ORARIO NETTO VS. CANTON TICINO
IMPIEGATI LAUREATI - SETTORE PRIVATO - ETÀ 25-40



TI = 30.4 CHF; ZH = 42.1 CHF; Diff = 38.6%



Quanto e come circolano i «cervelli»? Una (ri)classificazione concettuale



Schema orientativo: la brain circulation è un movimento, quindi è rappresentata con una freccia.

(Fonte: nostra elaborazione su Gi-Wook Shin and Rennie J. Moon, 2018)

Quattro risultati attraversano la letteratura

01 La mobilità è selettiva

La partenza e il rientro dipendono da competenze, preferenze, lavoro e legami personali.

Fonti: Oggenfuss & Wolter (2019); Gibson & McKenzie (2011).

02 I guadagni non sono automatici

Ritorno e reti diasporiche possono trasferire capitale umano e sociale; la perdita locale e la selezione possono però pesare.

Fonti: Agrawal et al. (2011); Faggian et al. (2017); Anelli et al. (2023).

03 Conta la capacità del territorio

Qualità dei posti, corrispondenza competenze-mansioni e percorsi imprenditoriali aiutano a usare localmente le competenze formate.

Fonti: Kitagawa et al. (2022); Antonioli Mantegazzini et al. (2026, draft).

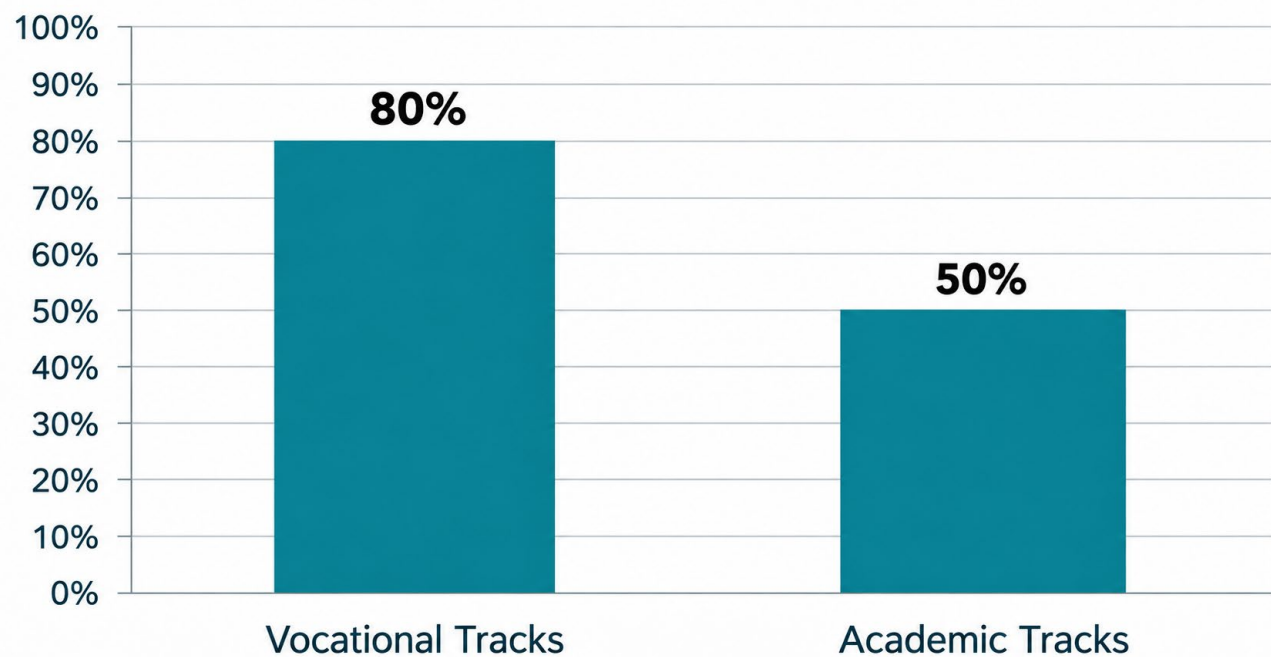
04 L'emigrazione qualificata può frenare nuove imprese

Nei mercati locali italiani, l'uscita di giovani laureati è associata a una minore creazione di imprese.

Fonte: Anelli et al. (2023).

Per leggere il fenomeno della circolazione del capitale umano servono flussi realizzati, caratteristiche dei migranti e condizioni del territorio d'origine.

Indagine sui flussi, lavoro attuale e intenzioni di mobilità Survey su laureati 2013- 2023



**Quota che
lavora
in Ticino**

La permanenza varia
con i percorsi formativi
e i mercati di sbocco

Un potenziale di mobilità ancora aperto

69%

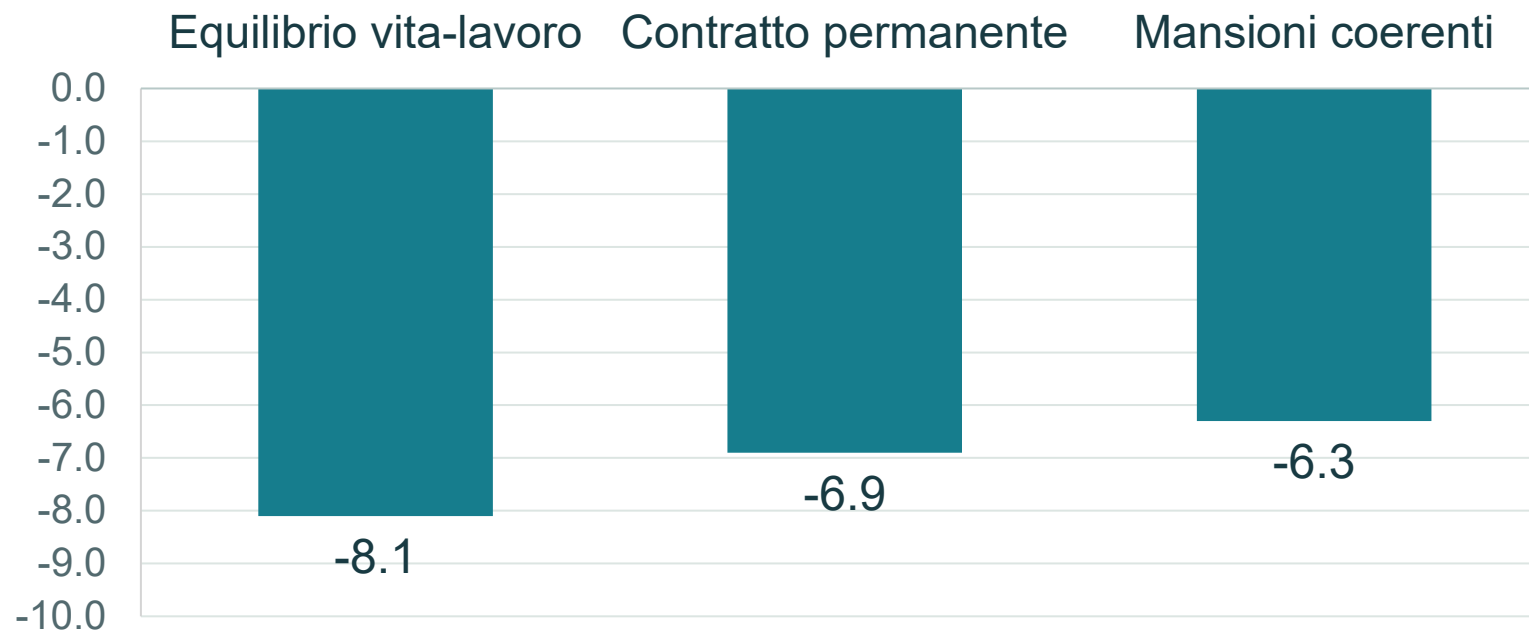
Disponibili a rientrare
tra chi lavora fuori Ticino

59%

Disponibili a partire
tra chi lavora in Ticino

La qualità del lavoro conta per la permanenza

Differenze associate alla probabilità di dichiarare disponibilità a partire (Punti percentuali)



Significatività: 1% per equilibrio vita-lavoro, 10% per contratto e coerenza delle mansioni

I primi anni dopo la laurea contano

0–1 anno

Intenzioni di partenza più elevate
nel passaggio dallo studio al lavoro

Primi anni

Un periodo rilevante per mantenere
contatti e opportunità di ritorno

Permanenza e ritorno richiedono strumenti diversi

Permanenza

Primo impiego coerente con la formazione

Qualità del lavoro e prospettive di crescita

Servizi che facilitano la conciliazione

Ritorno

Opportunità commisurate all'esperienza

Condizioni economiche competitive

Contatti professionali mantenuti nel tempo

Servizi che facilitano la conciliazione

Spunti di discussione

Intervenire presto

Le intenzioni di mobilità si concentrano nei primi anni dopo la laurea, soprattutto quelle di partenza.

Qualità del lavoro per restare

Stabilità contrattuale, equilibrio tra lavoro e vita privata, flessibilità e coerenza tra mansioni e competenze si associano a minori intenzioni di partenza.

Reddito per il rientro

Retribuzioni più elevate fuori cantone si associano a una minore disponibilità a tornare in Ticino.

Politiche distinte

Trattenere richiede opportunità locali all'inizio della carriera. Favorire il rientro richiede di confrontarsi con redditi e prospettive professionali offerti altrove.

Coordinare territori e politiche per le imprese

Collegare attrazione e permanenza dei talenti alla crescita delle imprese, con interventi locali, cantonali e sovraregionali.

12 ottobre 2026



La circolazione dei talenti: fenomeno e dinamiche a Lugano

Dr. Lorenzo Barisone
Statistics and Data Innovation Manager

Città di Lugano
Amministrazione generale



Città di Lugano
Amministrazione generale

La circolazione dei talenti: fenomeno e dinamiche a Lugano

Introduzione



- I **giovani** rappresentano una componente fondamentale del **capitale umano** di un territorio: **formarli, attrarli e trattenerli** significa **investire** nella **capacità futura di crescere e innovare**.
- Il **Servizio Statistica Urbana della Città di Lugano** monitora annualmente le **dinamiche demografiche e migratorie**, analizzando arrivi, partenze e le principali motivazioni alla base degli spostamenti.
- Questi dati permettono di comprendere come evolve la presenza dei giovani in città e quanto Lugano sia in grado di **attrarre e trattenere studenti e giovani lavoratori**.



Città di Lugano
Amministrazione generale

La circolazione dei talenti: fenomeno e dinamiche a Lugano

Le migrazioni a Lugano nel 2025

Saldo naturale

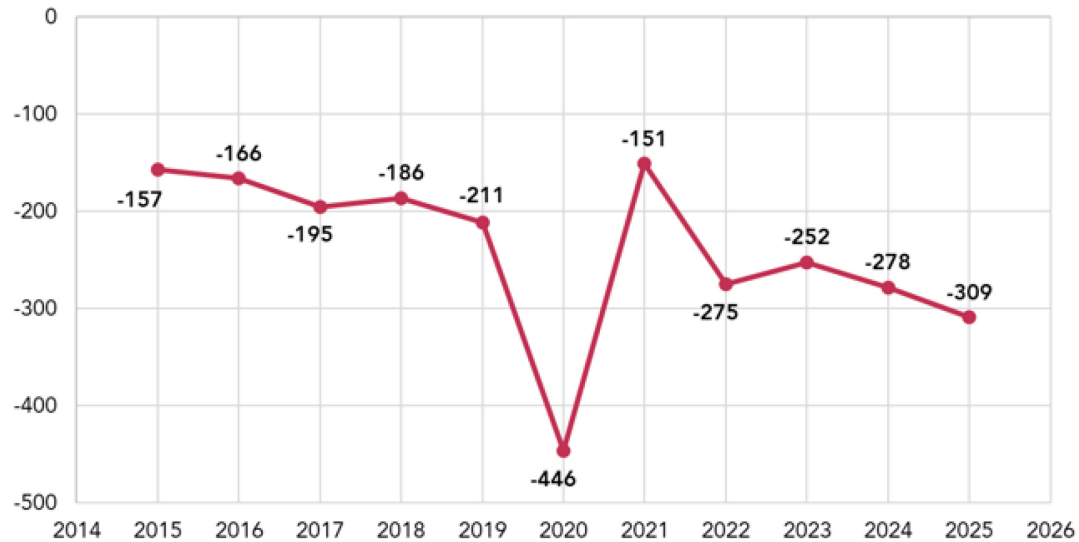


Figura 3. Evoluzione del saldo naturale di Lugano (2015-2025)

Il saldo naturale a Lugano decresce a causa della **riduzione delle nascite**.

Saldo naturale

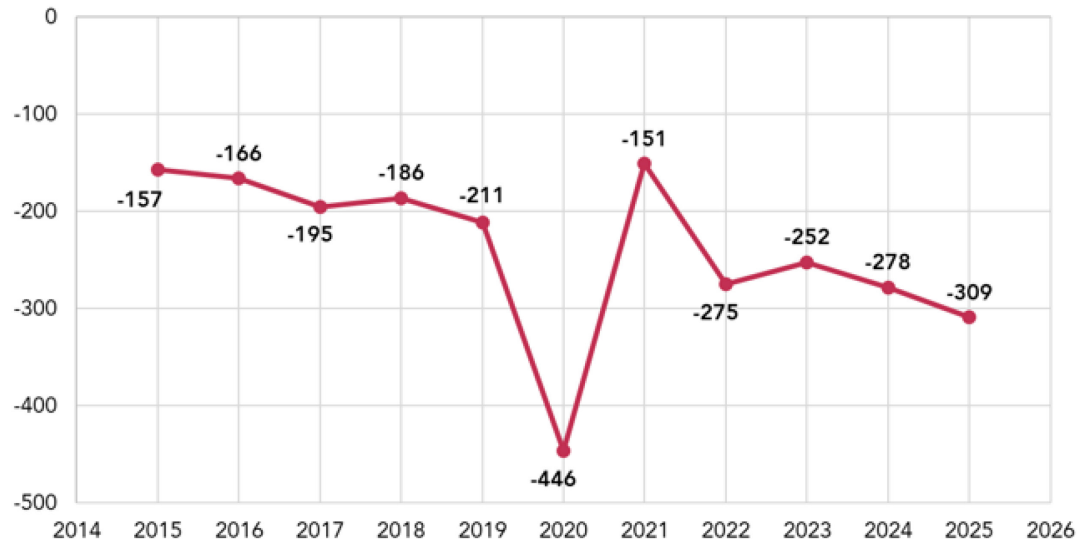


Figura 3. Evoluzione del saldo naturale di Lugano (2015-2025)

Il saldo naturale a Lugano decresce a causa della **riduzione delle nascite**.

Evoluzione demografica

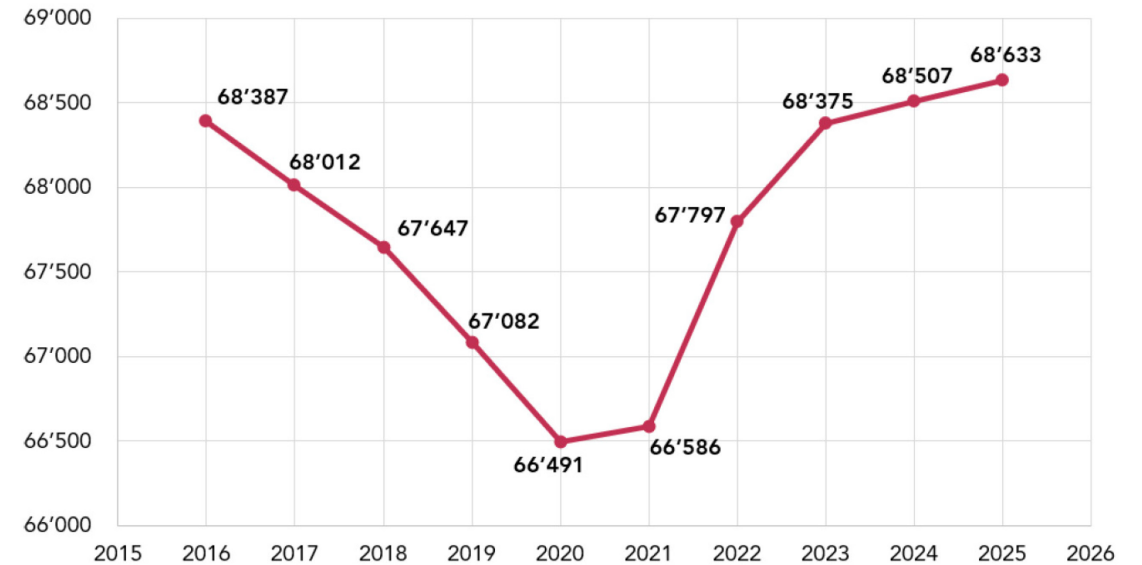


Figura 1. Evoluzione della popolazione della città di Lugano

Tuttavia la popolazione è in **crescita** dal 2021...

Saldo migratorio

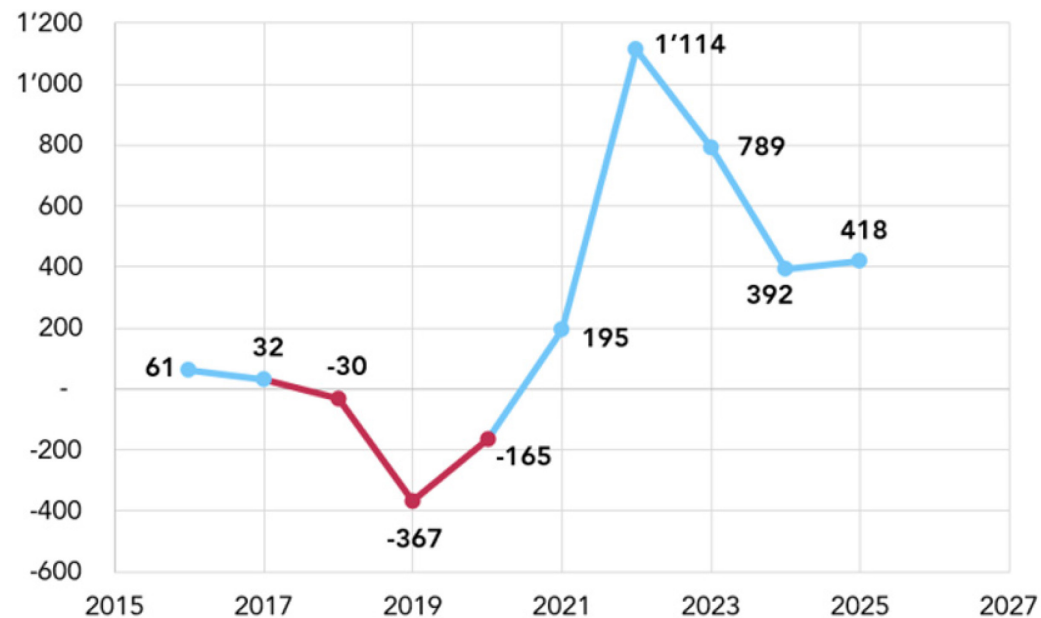


Figura 4. Evoluzione del saldo migratorio della città di Lugano

...grazie al **saldo migratorio positivo**.

Saldo migratorio

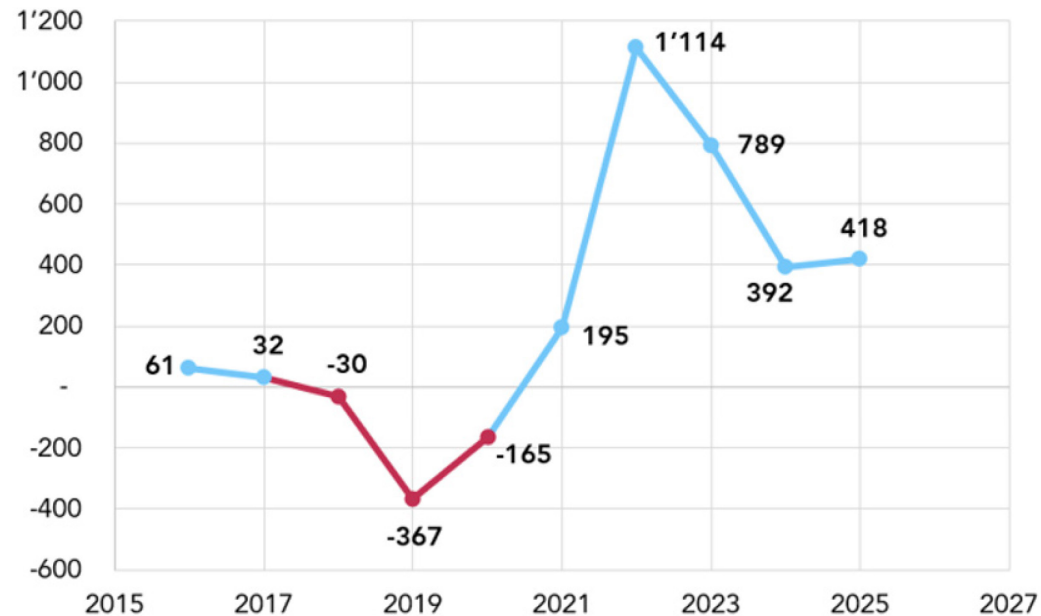


Figura 4. Evoluzione del saldo migratorio della città di Lugano

...grazie al saldo migratorio positivo.

Migrazioni per fascia d'età

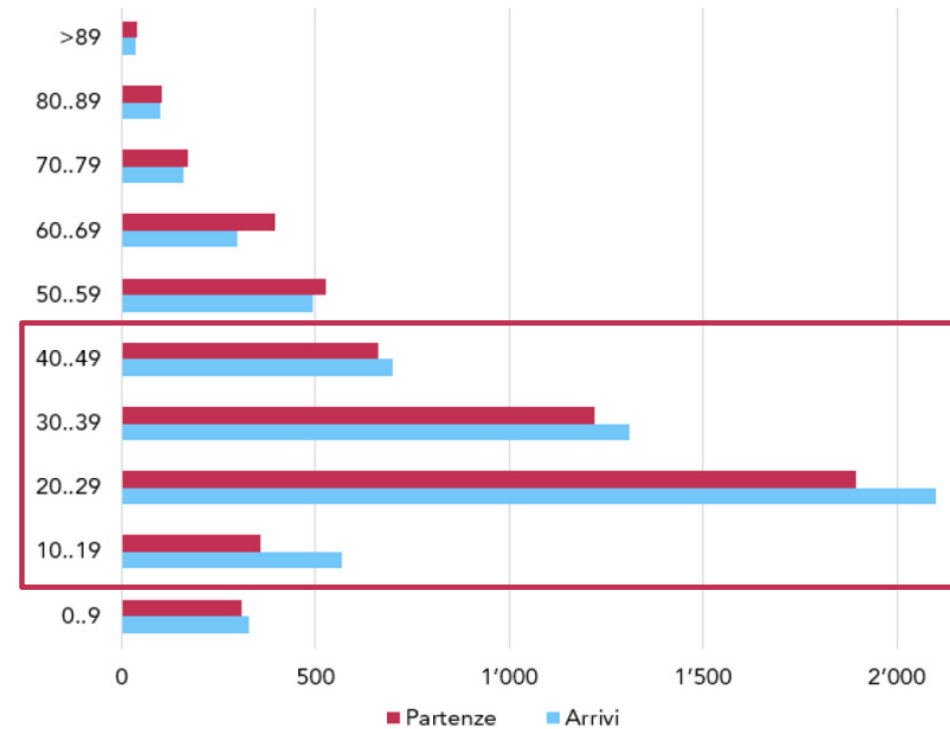


Figura 6. Saldo migratorio 2025 per classe d'età

Le migrazioni riguardano principalmente i **giovani** di età compresa tra i **18 e i 29** anni e i **giovani adulti (30-49)**.



Cause delle partenze

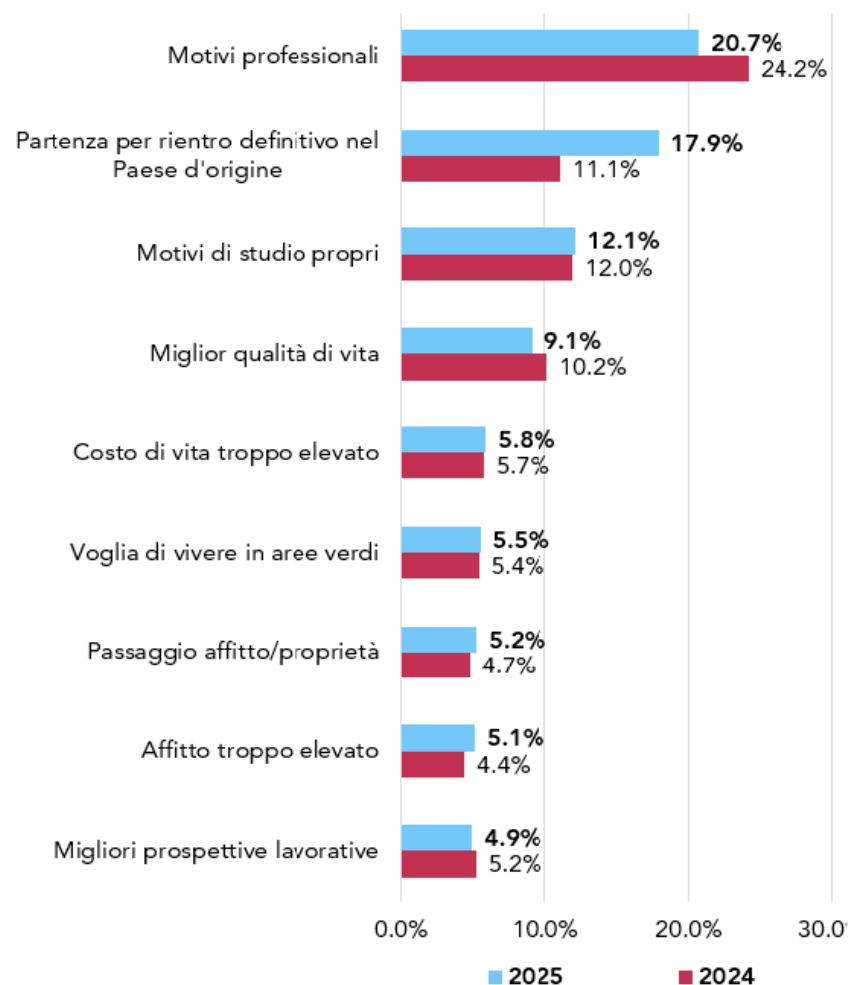


Figura 25A. Cause delle partenze da Lugano per frequenza di risposta

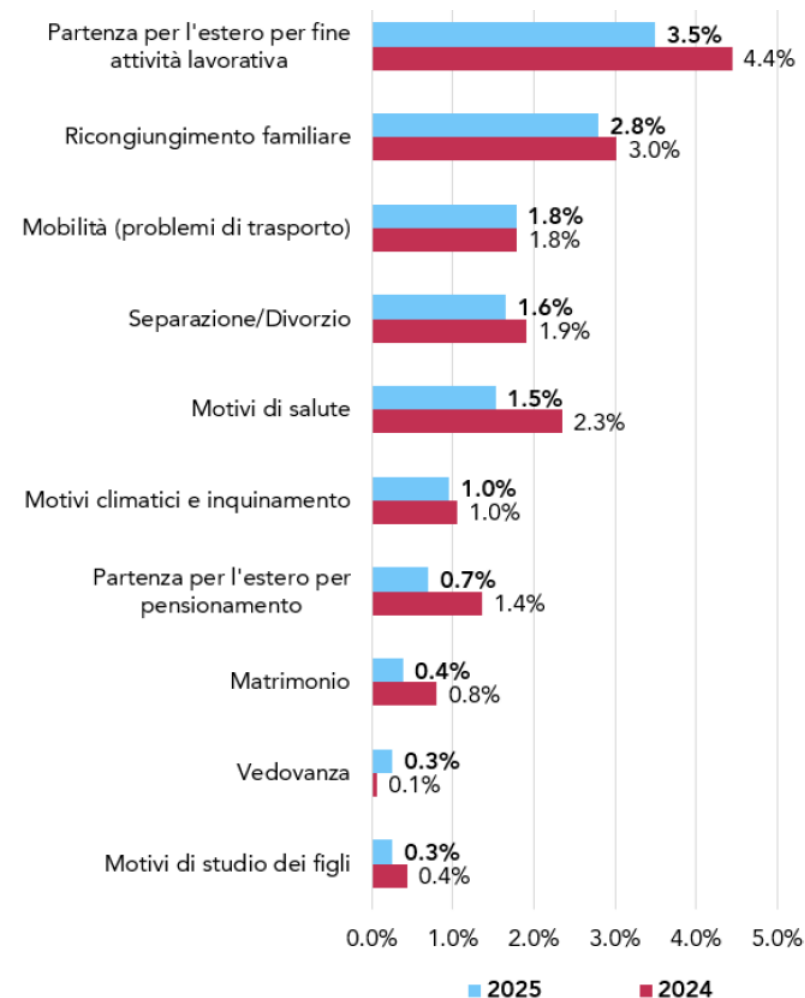


Figura 25B. Cause delle partenze da Lugano per frequenza di risposta



Cause delle partenze

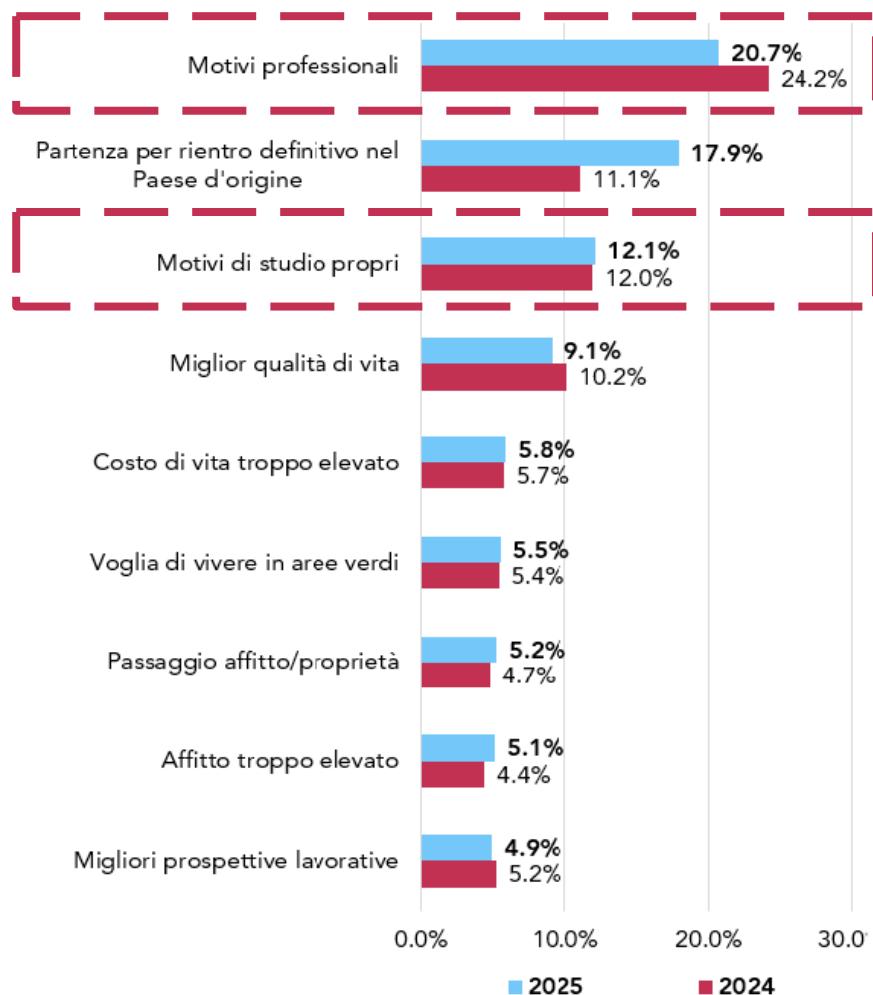


Figura 25A. Cause delle partenze da Lugano per frequenza di risposta

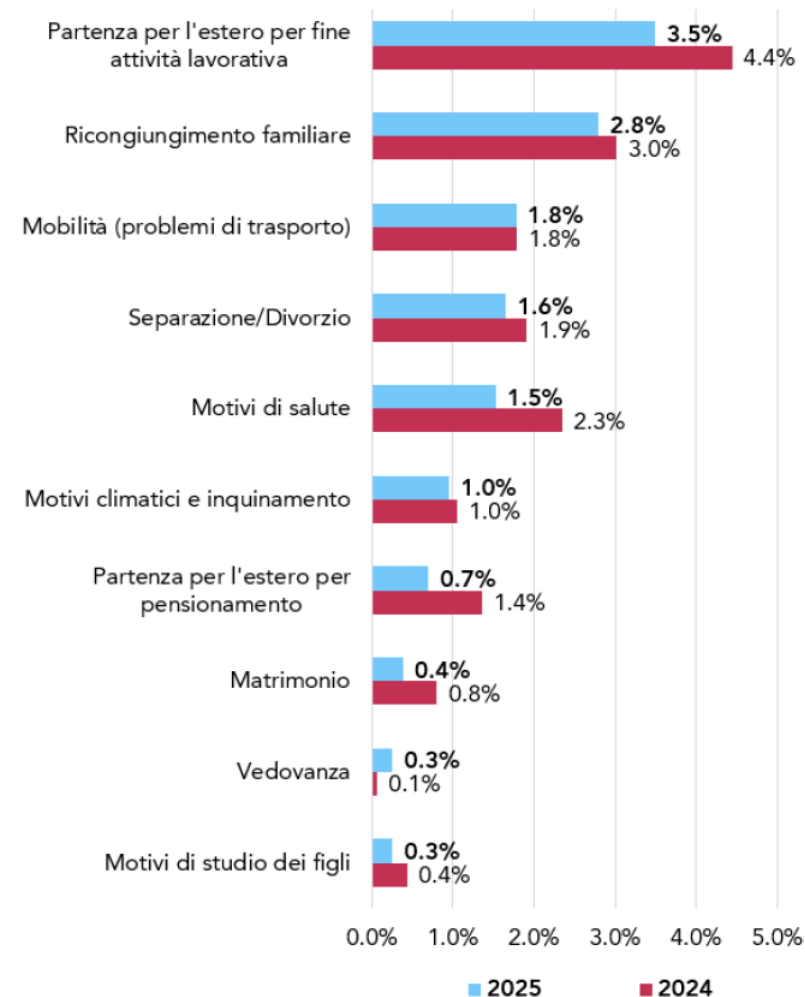


Figura 25B. Cause delle partenze da Lugano per frequenza di risposta

Partenze per motivi professionali

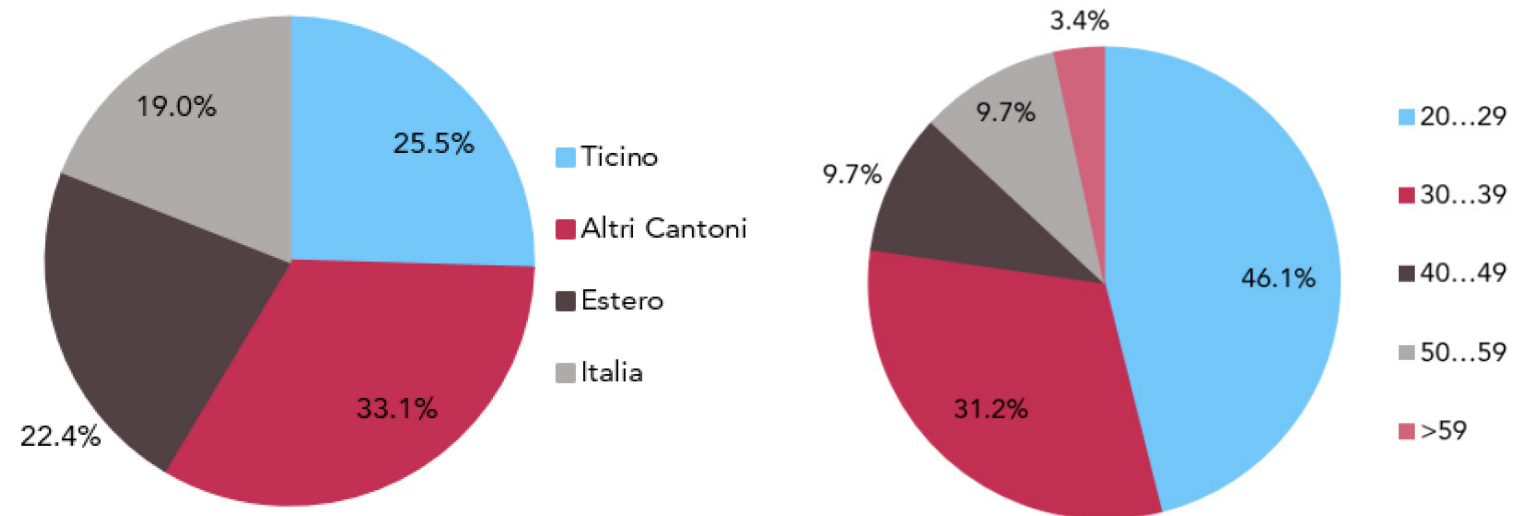


Figura 32. Caratteristiche dei partenti per motivi professionali (destinazione, età)

Partenze per motivi di studio propri

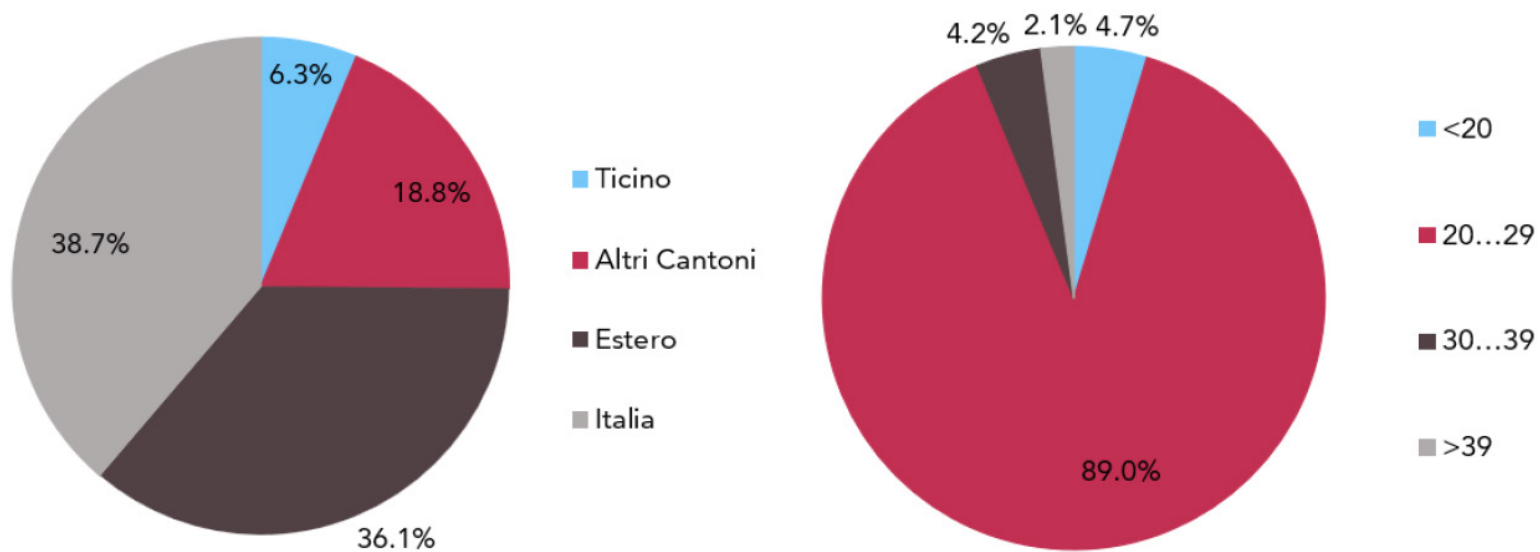


Figura 36. Caratteristiche dei partenti per motivi di studio (destinazione, età)

Cause degli arrivi

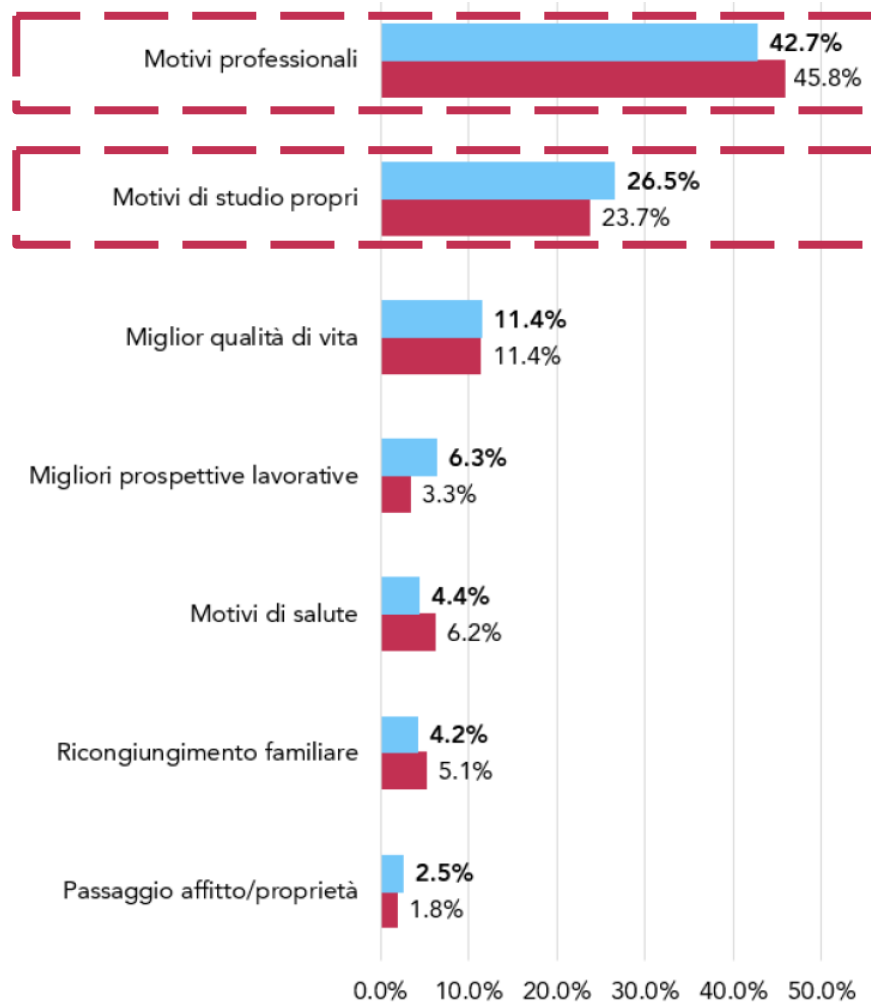


Figura 26A. Cause degli arrivi Lugano per frequenza di risposta

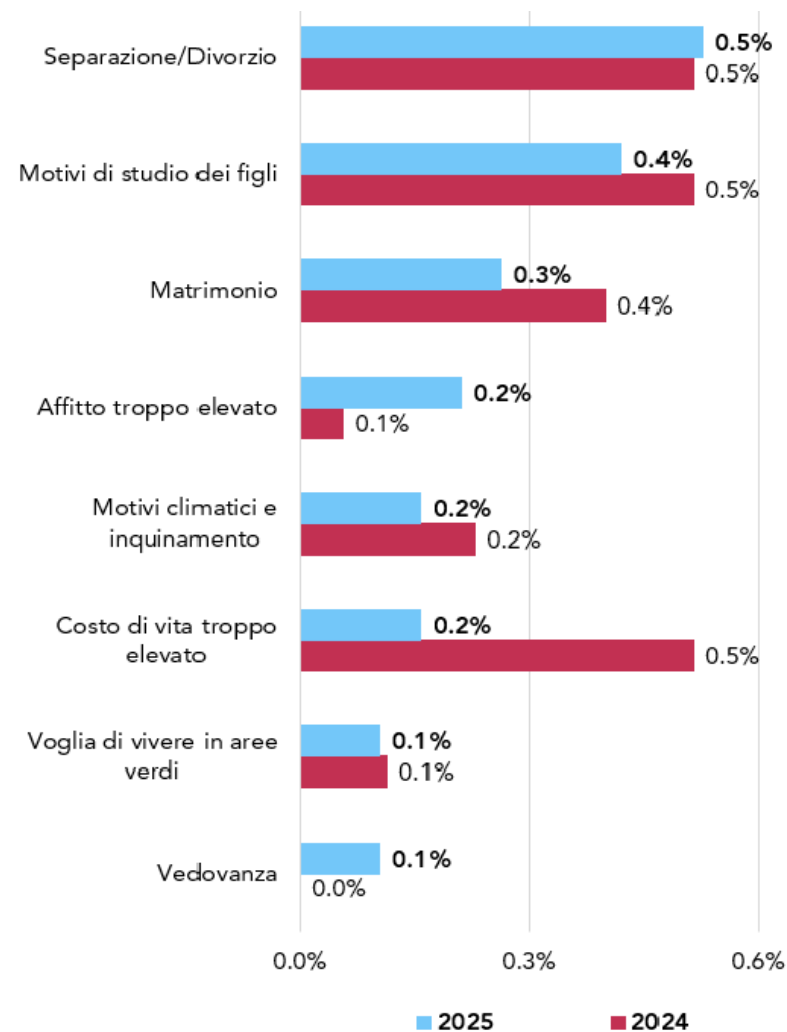


Figura 26B. Cause degli arrivi Lugano per frequenza di risposta

Arrivi per motivi professionali

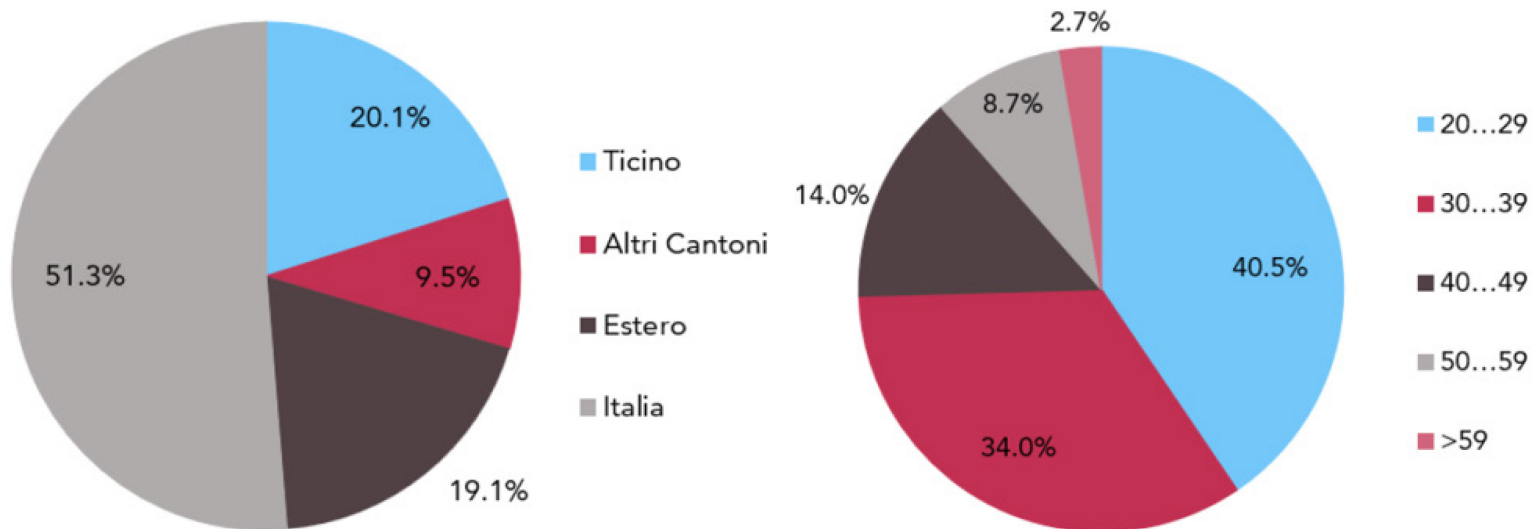


Figura 33. Caratteristiche degli arrivi per motivi professionali (destinazione, età)

Arrivi per motivi di studio propri

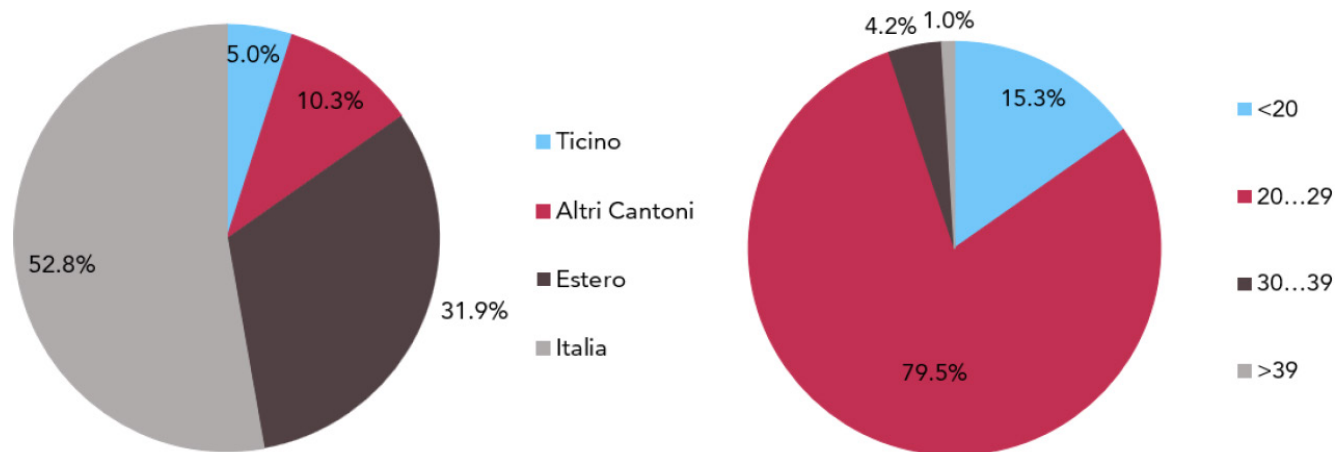


Figura 37. Caratteristiche degli arrivi per motivi di studio (destinazione, età)

Arrivi per motivi di studio propri

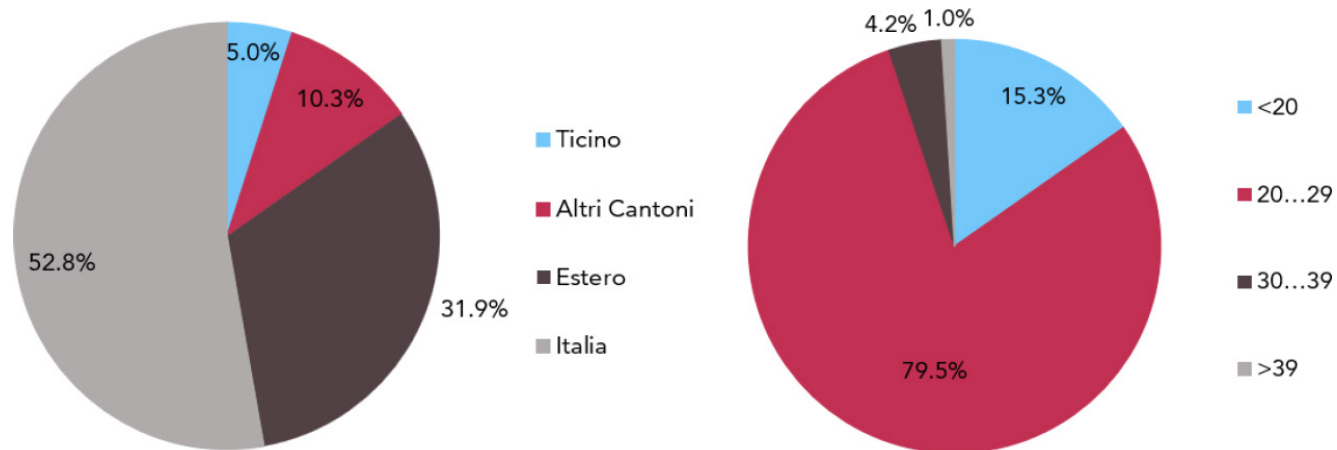


Figura 37. Caratteristiche degli arrivi per motivi di studio (destinazione, età)

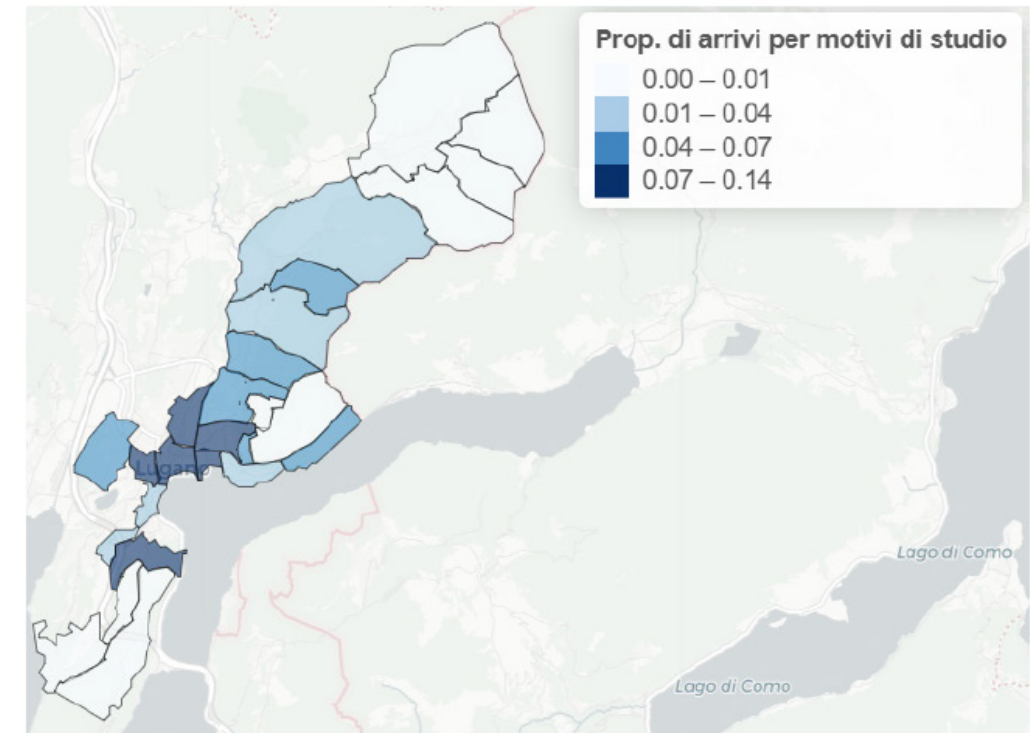


Figura 38. Frequenza di destinazione nei quartieri degli arrivi per motivi di studio



Città di Lugano
Amministrazione generale

La circolazione dei talenti: fenomeno e dinamiche a Lugano

Il ruolo della formazione a Lugano



Il ruolo della formazione universitaria

- Questi risultati sono coerenti con effetti di **medio-lungo periodo** legati alla nascita e al consolidamento dell'Università in Città:
 - i. **Anni '90:** in assenza dell'Università, i giovani tendevano a migrare verso altre regioni della Svizzera.

Il ruolo della formazione universitaria

- Questi risultati sono coerenti con effetti di **medio-lungo periodo** legati alla nascita e al consolidamento dell'Università in Città:
 - i. **Anni '90**: in assenza dell'Università, i giovani tendevano a migrare verso altre regioni della Svizzera.
 - ii. **2000-2010**: con la nascita dell'Università ed una prima fase di attrazione di giovani dall'estero, si osserva una **stabilizzazione** (gli arrivi di studenti bilanciano l'uscita di altrettanti) della fascia **18-25**.

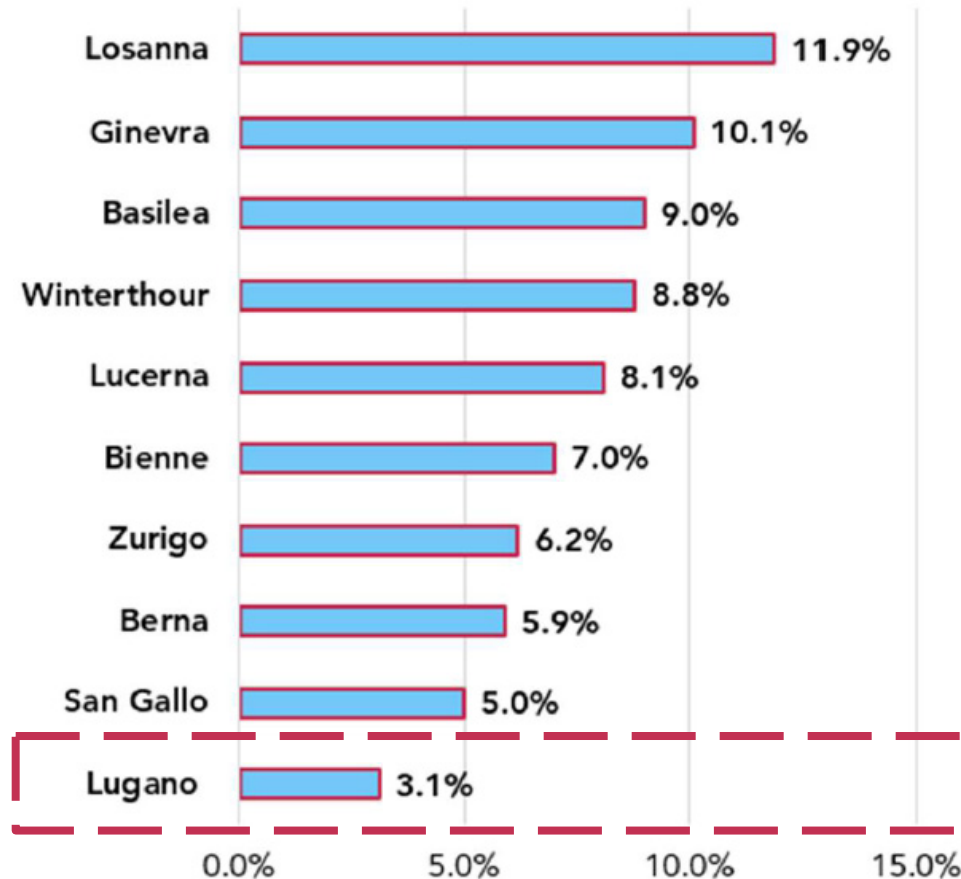
Il ruolo della formazione universitaria

- Questi risultati sono coerenti con effetti di **medio-lungo periodo** legati alla nascita e al consolidamento dell'Università in Città:
 - i. **Anni '90**: in assenza dell'Università, i giovani tendevano a migrare verso altre regioni della Svizzera.
 - ii. **2000-2010**: con la nascita dell'Università ed una prima fase di attrazione di giovani dall'estero, si osserva una **stabilizzazione** (gli arrivi di studenti bilanciano l'uscita di altrettanti) della fascia **18-25**.
 - iii. **2010-2020**: consolidamento dell'attrattività per studenti esteri e maggiore ritenzione di quelli locali, con **crescita** della fascia **18-25** (gli arrivi di studenti superano le partenze per la stessa ragione).

Il ruolo della formazione universitaria

- Questi risultati sono coerenti con effetti di **medio-lungo periodo** legati alla nascita e al consolidamento dell'Università in Città:
 - i. **Anni '90**: in assenza dell'Università, i giovani tendevano a migrare verso altre regioni della Svizzera.
 - ii. **2000-2010**: con la nascita dell'Università ed una prima fase di attrazione di giovani dall'estero, si osserva una **stabilizzazione** (gli arrivi di studenti bilanciano l'uscita di altrettanti) della fascia **18-25**.
 - iii. **2010-2020**: consolidamento dell'attrattività per studenti esteri e maggiore ritenzione di quelli locali, con **crescita** della fascia **18-25** (gli arrivi di studenti superano le partenze per la stessa ragione).
 - iv. **2020-2025**: l'integrazione nel mercato del lavoro delle competenze formate localmente si associa a una crescita anche tra i **giovani lavoratori**, con un aumento anche della fascia d'età **25-39**.

Confronto con le altre Città svizzere



- La rilevanza della formazione a Lugano emerge anche dal **confronto con le altre principali Città svizzere**.
- Lugano presenta solo il **3.1%** di giovani di età compresa tra i **18 e i 24 anni fuori dal sistema formativo**.

Figura 16. Quota di giovani di 18-24 anni fuori dal sistema formativo, 2023

Confronto con le altre Città svizzere

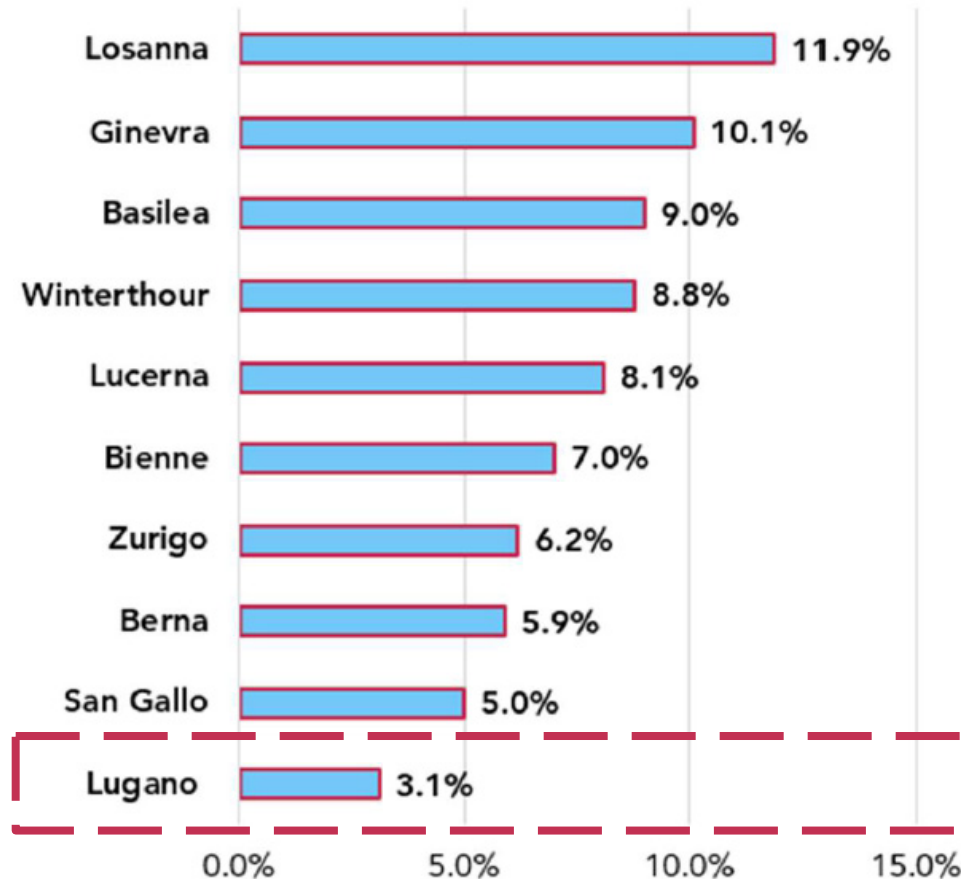


Figura 16. Quota di giovani di 18-24 anni fuori dal sistema formativo, 2023

- La rilevanza della formazione a Lugano emerge anche dal **confronto con le altre principali Città svizzere**.
- Lugano presenta solo il **3.1%** di giovani di età compresa tra i **18 e i 24 anni fuori dal sistema formativo**.
- Dopo aver analizzato le dinamiche migratorie e il ruolo della formazione, resta da capire perché la **presenza della popolazione giovane** sia fondamentale per la **sostenibilità** del territorio.



Città di Lugano
Amministrazione generale

La circolazione dei talenti: fenomeno e dinamiche a Lugano

Implicazioni demografiche

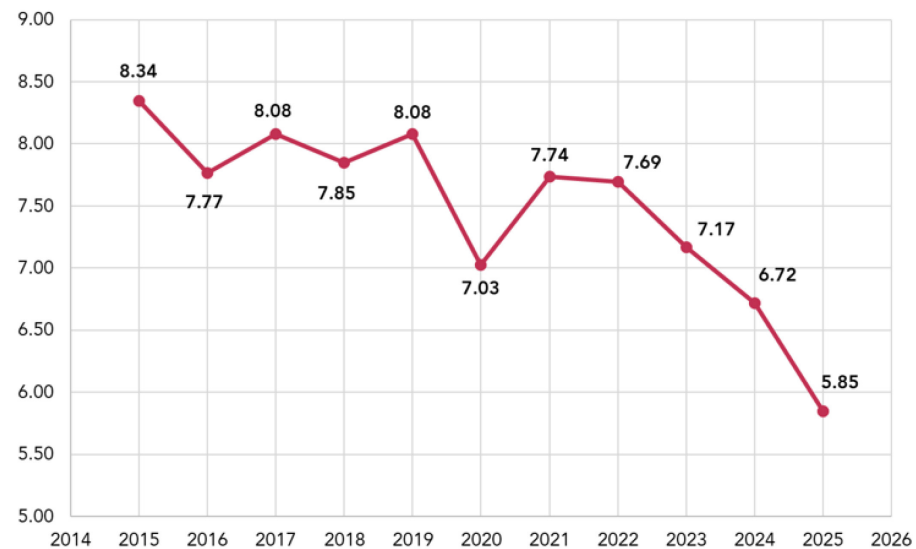


Figura 18. Evoluzione del tasso di natalità di Lugano (2015-2025)

- Lugano, come molte Città dell'Europa Occidentale, registra un progressivo **invecchiamento demografico**, sostenuto dalla **riduzione delle nascite** e dall'**aumento dell'aspettativa di vita**.

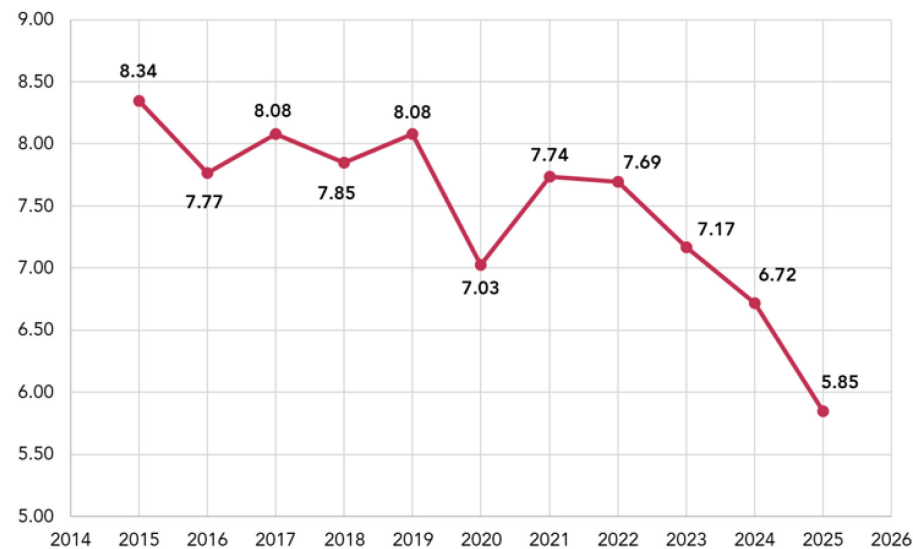


Figura 18. Evoluzione del tasso di natalità di Lugano (2015-2025)

- Lugano, come molte Città dell'Europa Occidentale, registra un progressivo **invecchiamento demografico**, sostenuto dalla **riduzione delle nascite** e dall'**aumento dell'aspettativa di vita**.
- Il risultato è un aumento dell'**indice di vecchiaia** e dell'**indice di senescenza**.

La circolazione dei talenti: fenomeno e dinamiche a Lugano

Implicazioni demografiche

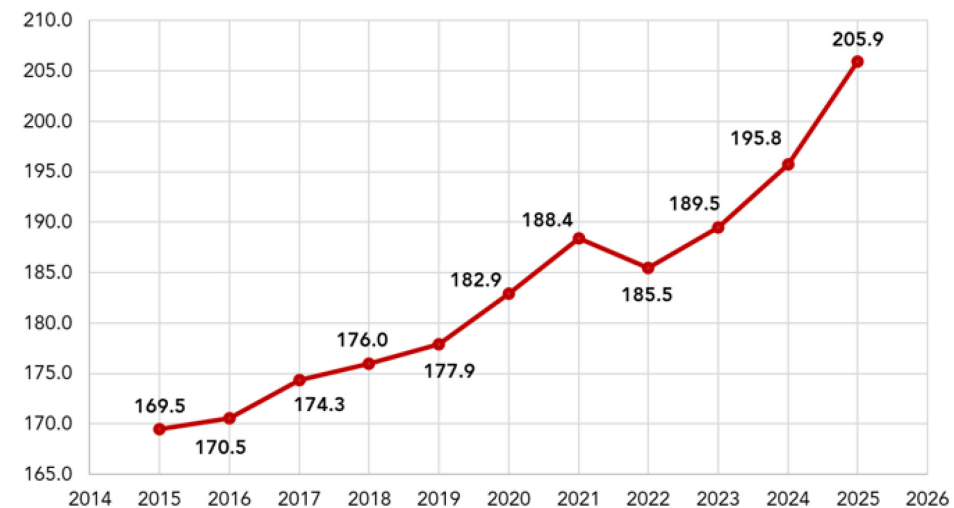


Figura 31. Evoluzione dell'indice di vecchiaia (2015-2025)

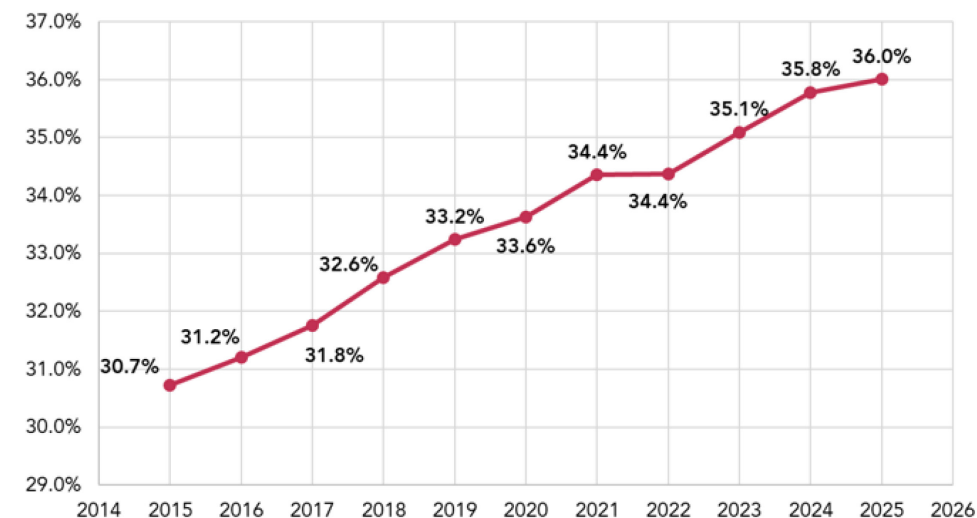


Figura 32. Evoluzione dell'indice di senescenza (2015-2025)

L'indice di dipendenza

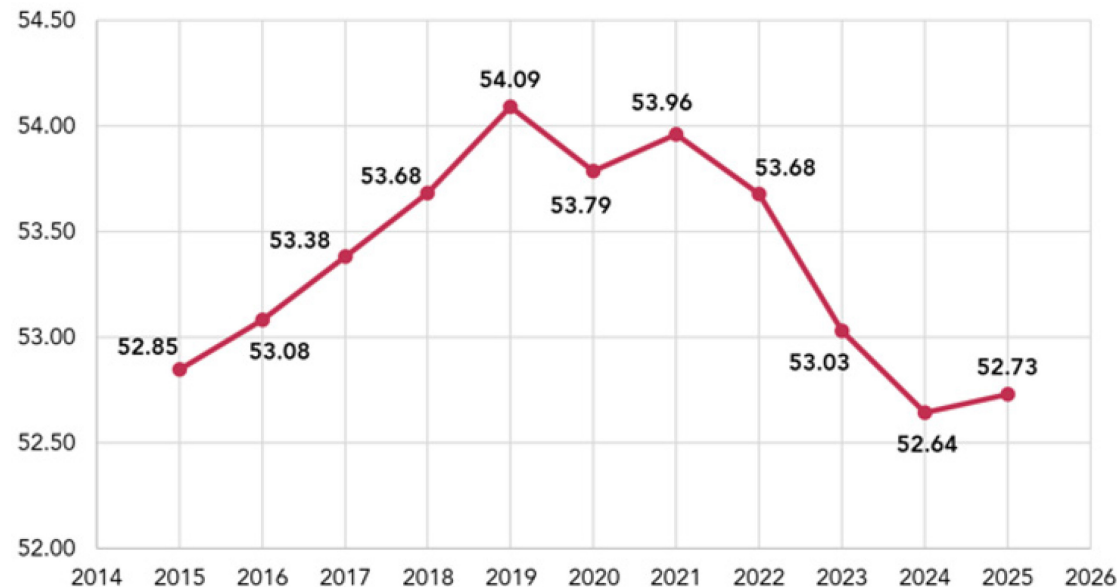


Figura 33. Evoluzione dell'indice di dipendenza (2015-2025)

- Tuttavia, l'**indice di dipendenza** ha registrato una decrescita negli ultimi anni attestandosi nel 2025 a **52.73**.
- È proprio l'aumento delle **migrazioni**, in particolare di persone d'età compresa tra i **20 e i 39 anni**, a contribuire al **contenimento dell'indice di dipendenza**.
- **Attrarre e trattenere giovani** assume quindi un ruolo rilevante nel contrastare gli effetti demografici dell'**invecchiamento della popolazione**.

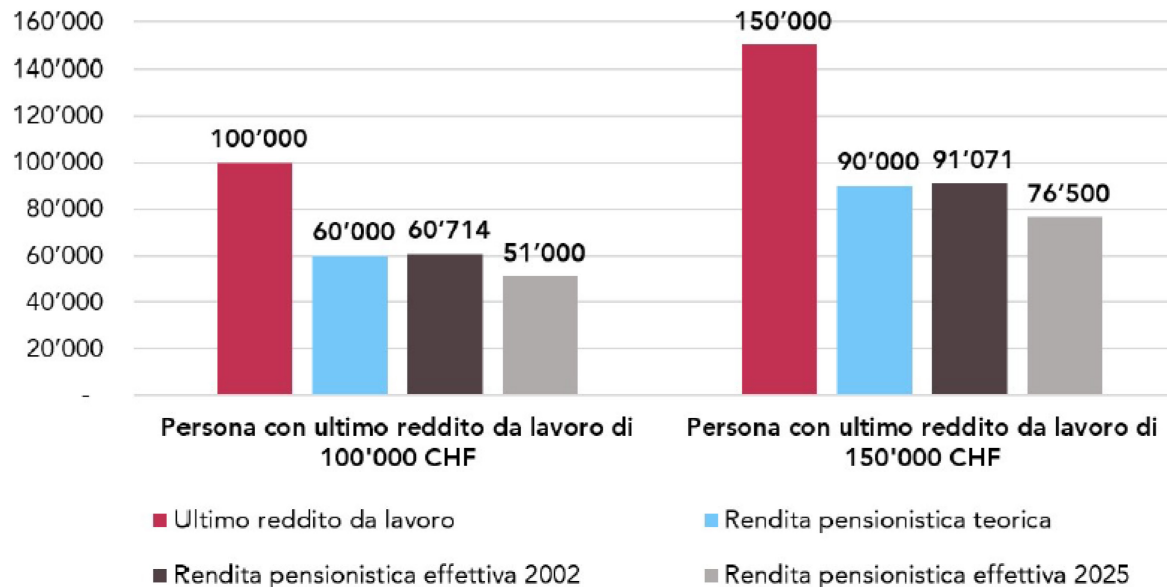


Città di Lugano
Amministrazione generale

La circolazione dei talenti: fenomeno e dinamiche a Lugano

Implicazioni economiche

Evoluzione delle rendite pensionistiche



- La **stabilità del sistema pensionistico** dipende dal **bilancio anagrafico** della popolazione.
- L'evoluzione a **ribasso** delle **rendite pensionistiche** è solo una delle conseguenze del progressivo **invecchiamento demografico**.

Figura 25. Proiezioni sulle rendite pensionistiche 2002-2025 (Fonte: VZ VermögensZentrum).

Costi assistenziali e per il supporto alla terza età

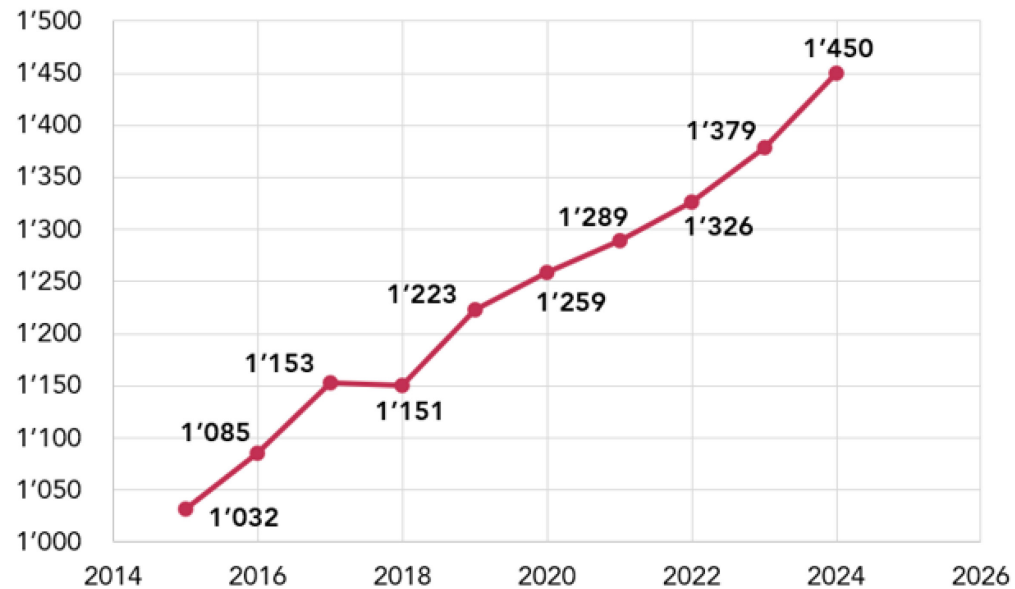


Figura 19. Evoluzione temporale del numero di assegni grandi invalidi erogati a Lugano

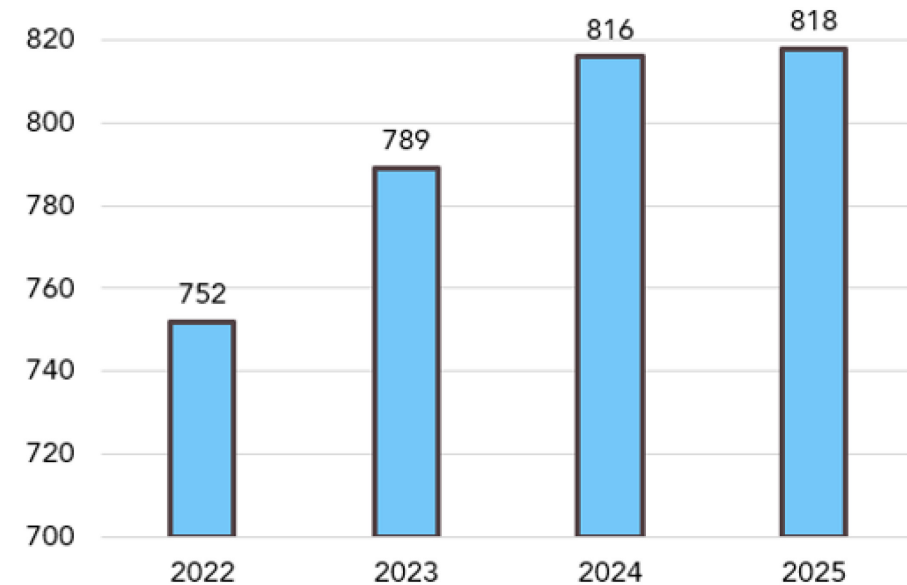


Figura 21. Evoluzione temporale del numero di ospiti nelle case anziani e di cura a Lugano

Costi Sanitari

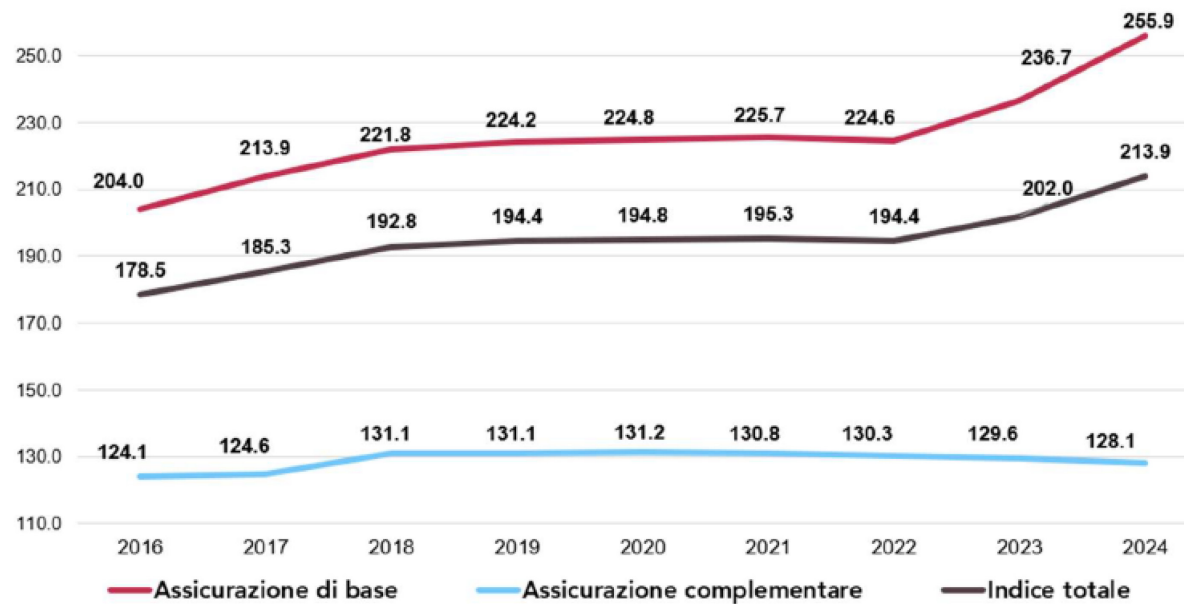


Figura 16. Indice dei premi di cassa malati in Svizzera (base 1999 = 100 punti) (Fonte: Ufficio Federale di Statistica).

Costi Sanitari

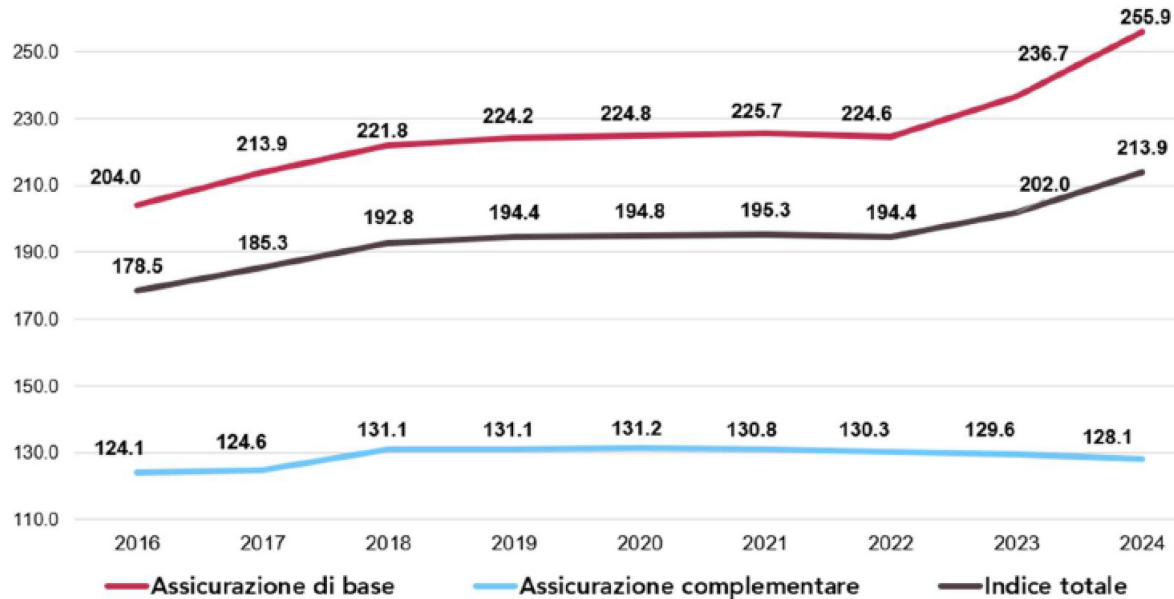


Figura 16. Indice dei premi di cassa malati in Svizzera (base 1999 = 100 punti) (Fonte: Ufficio Federale di Statistica).

- Anche in questo caso i **giovani** risultano fondamentali ai fini della **sostenibilità economica** del territorio.
- I contributi versati da una numerosa **popolazione attiva** sono necessari al fine di **contenere i costi** legati alla crescita della popolazione anziana.
- Creare le condizioni necessarie al fine di **attrarre e trattenere giovani** è una **priorità**.



Città di Lugano
Amministrazione generale

La circolazione dei talenti: fenomeno e dinamiche a Lugano

Cosa sta facendo la Città di
Lugano in merito?

Laboratorio Interistituzionale sulle Sfide Demografiche

Riduzione della natalità

Invecchiamento della popolazione



Città di Lugano
Amministrazione generale



SUPSI



La circolazione dei talenti: fenomeno e dinamiche a Lugano

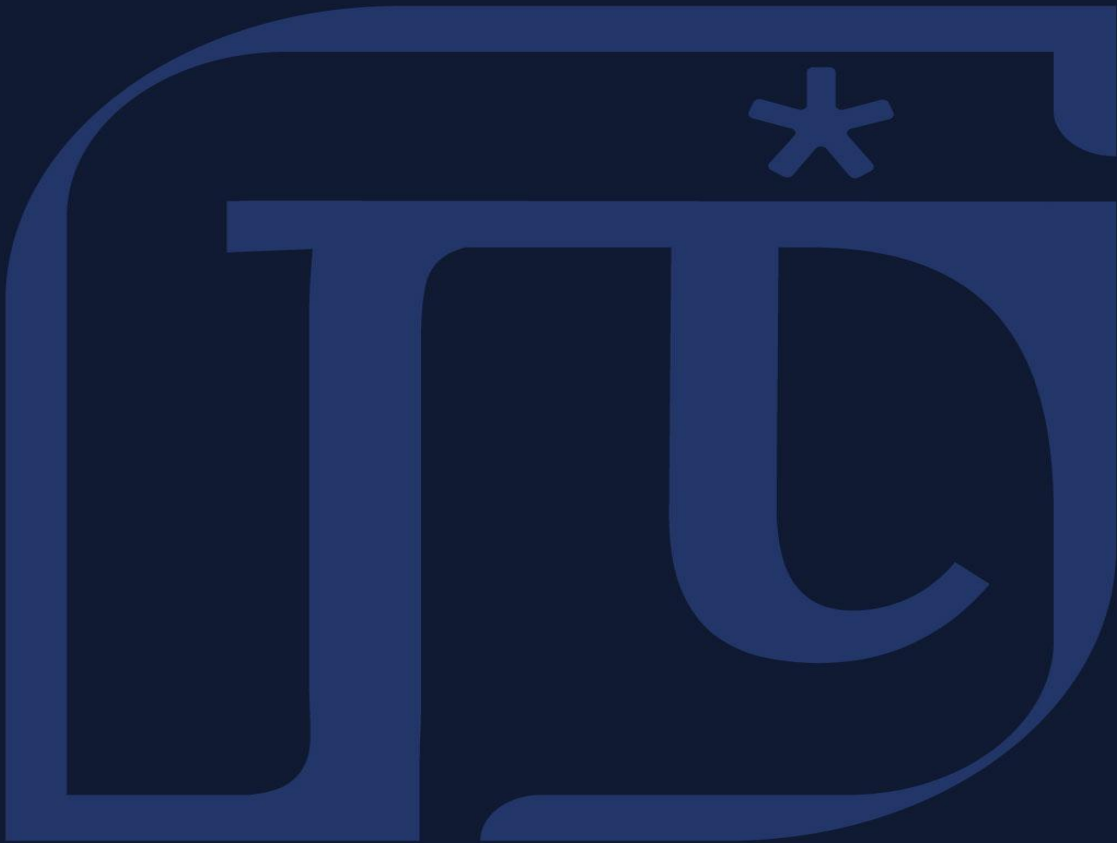
Laboratorio Interistituzionale sulle Sfide Demografiche

- L'obiettivo del Laboratorio è **costruire le basi per politiche pubbliche efficaci sulle sfide demografiche**, producendo evidenze, analisi e sperimentazioni utili a orientare decisioni e priorità d'intervento.
- A livello comunale, l'obiettivo è trasformare i risultati del laboratorio in misure concrete e **progetti pilota attivabili** (servizi, programmi, strumenti operativi), così da testare soluzioni in condizioni reali e valutarne l'impatto.
- I **giovani** saranno una fascia di **popolazione target** del Laboratorio:
 - Sarà fondamentale creare le condizioni ottimali per **attrarre e trattenere giovani** al fine di sostenere la natalità e l'**equilibrio anagrafico**.
 - Allo stesso tempo, dato il progressivo **invecchiamento della popolazione**, giocheranno un ruolo chiave per favorire la **collaborazione intergenerazionale**.



**Grazie per
l'attenzione.**

Città di Lugano
Amministrazione generale



Talenti senza confini:
la dimensione
macroeconomica
globale della mobilità
dei talenti

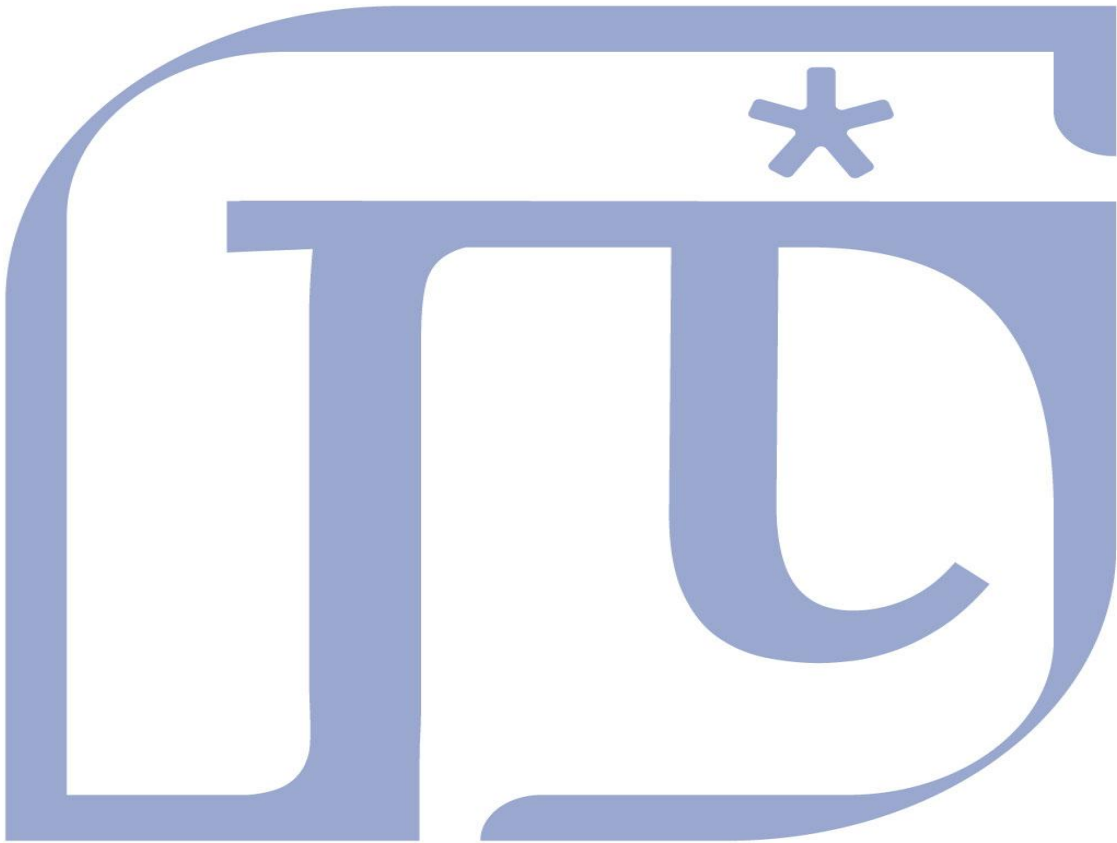
Riccardo Trezzi

Classifiche nelle quali CH è prima o nei primi 10 posti

- Global Innovation Index (WIPO)
- IMD World Talent Ranking (IMD)
- IMD World Digital Competitiveness (IMD)
- Patrimonio medio per adulto (UBS)
- Human Freedom Index (Cato)
- Best Countries (US News)
- Libertà Economica (Heritage)
- Human Development Index (UNDP)
- Quota Adulti Milionari (UBS)
- Domande di Brevetto per abitante (WIPO)
- Salario Medio Annuo (OCSE)
- PIL Nominale pro capite (World Bank)
- Social Progress Index (SPI)
- Speranza di vita (OCSE)
- Global Sustainable Competitiveness Index (SolAbility)
- Corruption Perceptions Index (Transparency International)
- Democracy Index (EIU)
- Etc...



La Svizzera è già molto attrattiva!



Implicazioni Macroeconomiche Di Flussi Migratori

L'impatto macro dell'immigrazione è (molto) complesso

Immigration and Economic Growth

George J. Borjas

WORKING PAPER 25836

DOI 10.3386/w25836

ISSUE DATE May 2019

Immigration is sometimes claimed to be a key contributor to economic growth. Few academic studies, however, examine the direct link between immigration and growth. And the evidence on the outcomes that the literature does examine (such as the impact on wages or government receipts and expenditures) is far too mixed to allow unequivocal inferences. This paper surveys what we know about the relationship between immigration and growth. The canonical Solow model implies that a one-time supply shock will not have any impact on steady-state per-capita income, while a continuous supply shock will permanently reduce per-capita income. The observed relationship between immigration and growth obviously depends on many variables, including the skill composition of immigrants, the rate of assimilation, the distributional labor market consequences, the size of the immigration surplus, the potential human capital externalities, and the long-term fiscal impact. Despite the methodological disagreements about how to measure all of these effects, there is a consensus on one important point: Immigration has a more beneficial impact on growth when the immigrant flow is composed of high-skill workers.

Nota: sul punto si veda anche [Basso et al. \(2026\)](#) w

Bojas (Harvard) ci ricorda che il legame tra immigrazione e crescita economica è molto complesso.

La letteratura è vasta e l'impatto sulle variabili macroeconomiche è a priori incerto perché dipende da N fattori).

Vi è però consenso su una cosa: il legame è positivo, forte e molto chiaro se il flusso migratorio è composto da (veri) talenti.

Impatto dei flussi migratori sulle variabili macro

Variabile macroeconomica	Superstar (molto high skilled) es. top scientists, inventors, founder	High skilled es. professionisti, ricercatori, tecnici qualificati	Medium skilled es. tecnici, operatori specializzati, impieghi qualificati non universitari	Low skilled es. servizi, edilizia, agricoltura, mansioni manuali	Rifugiati e flussi con forti frizioni di integrazione es. migranti umanitari, maggiore mismatch iniziale
Salari reali dei locali	↑	↑	?	?	?
Produttività del lavoro	↑ ↑	↑ ↑	↑	?	?
TFP (produttività totale dei fattori)	↑ ↑	↑	↑	?	?
PIL reale aggregato	↑ ↑	↑ ↑	↑	↑	↑
PIL reale pro capite	↑ ↑	↑	?	?	? / ↓ *
Demografia	↑	↑	↑	↑	↑
Crescita potenziale	↑ ↑	↑ ↑	↑	↑	?
Inflazione nel breve periodo	?	?	?	?	?
Occupazione dei locali	↑	↑	?	?	?
Imprenditorialità e innovazione	↑ ↑	↑	?	?	?

Legenda: ↑ ↑ Effetto positivo forte ↑ Effetto positivo ? Effetto incerto o eterogeneo ↓ Effetto negativo

Nota: il segno indica l'effetto atteso per il paese ricevente rispetto a uno scenario senza il flusso migratorio. La valutazione sintetizza la letteratura empirica e può variare in base al contesto, alle politiche di integrazione e alle caratteristiche specifiche del flusso.

* Per i rifugiati, il PIL reale pro capite è tendenzialmente negativo nel breve periodo se l'integrazione occupazionale è lenta, ma l'effetto è incerto nel medio-lungo periodo.

Principali riferimenti: Beerli et al. (2021); Hunt and Gauthier Loisele (2010); Bernstein et al. (2025); Kerr and Lincoln (2010); Mitaritonna et al. (2017); Peri and Sparber (2009); Fogel and Peri (2016); Cortes (2008); Azoulay et al. (2022); Basso et al. (2026); Saiz (2007); OECD and European Commission (2023).

Ma è davvero così importante
attrarre talenti (dall'estero)?

Sentiamo i migliori CEO del mondo

Dalla Syllicon Valley – Parte I

Alex Karp (CEO, Palantir):

- *«I migliori dipendenti francesi al mondo sono quelli che lavorano per Palantir in America.» (2025) «Abbiamo costruito la nostra industria grazie agli scienziati tedeschi.» (2026)*

Mark Zuckerberg (CEO, Meta):

- *«Per guidare il mondo in questa nuova economia, abbiamo bisogno delle persone più talentuose e più dedite al lavoro. Dobbiamo formare e attrarre i migliori del mondo.» (2013)*

Elon Musk (CEO, Tesla):

- *«Se vuoi che la tua squadra vinca il campionato, devi reclutare i migliori talenti, ovunque si trovino.» (2024)*

Lisa Su (CEO, AMD):

- *«Vogliamo che le persone migliori al mondo svolgano il proprio lavoro negli Stati Uniti.»*

Ma l'impatto (macro)economico è positivo? SI!

La letteratura identifica diversi canali, tra cui:

Moser, Voena e Waldinger (2014): Rifugiati ebrei tedeschi. Nei campi dei chimici rifugiati, i brevetti degli inventori USA aumentarono di almeno il 31% dopo il 1933.

Hunt e Gauthier Loiselle (2010): Un aumento di 1 punto percentuale della quota di immigrati laureati accresce i brevetti pro capite del 9–18%; gli immigrati brevettano a un tasso doppio rispetto ai nativi.

Stuen, Mobarak e Maskus (2012): Una riduzione del 10% della quota di dottorandi stranieri riduce del 5–6% la produzione scientifica nei dipartimenti di scienza e ingegneria.

Peri, Shih e Sparber (2015): STEM. Un aumento di 1 punto percentuale degli STEM stranieri aumenta la crescita salariale dei laureati nativi di 7–8 punti e dei non laureati di 3–4 punti, senza effetti significativi sull'occupazione.

Bernstein et al. (2022): Brevetti. Gli immigrati sono il 16% degli inventori statunitensi ma producono il 23% dei brevetti; le loro conoscenze aumentano anche la produttività dei collaboratori nativi.

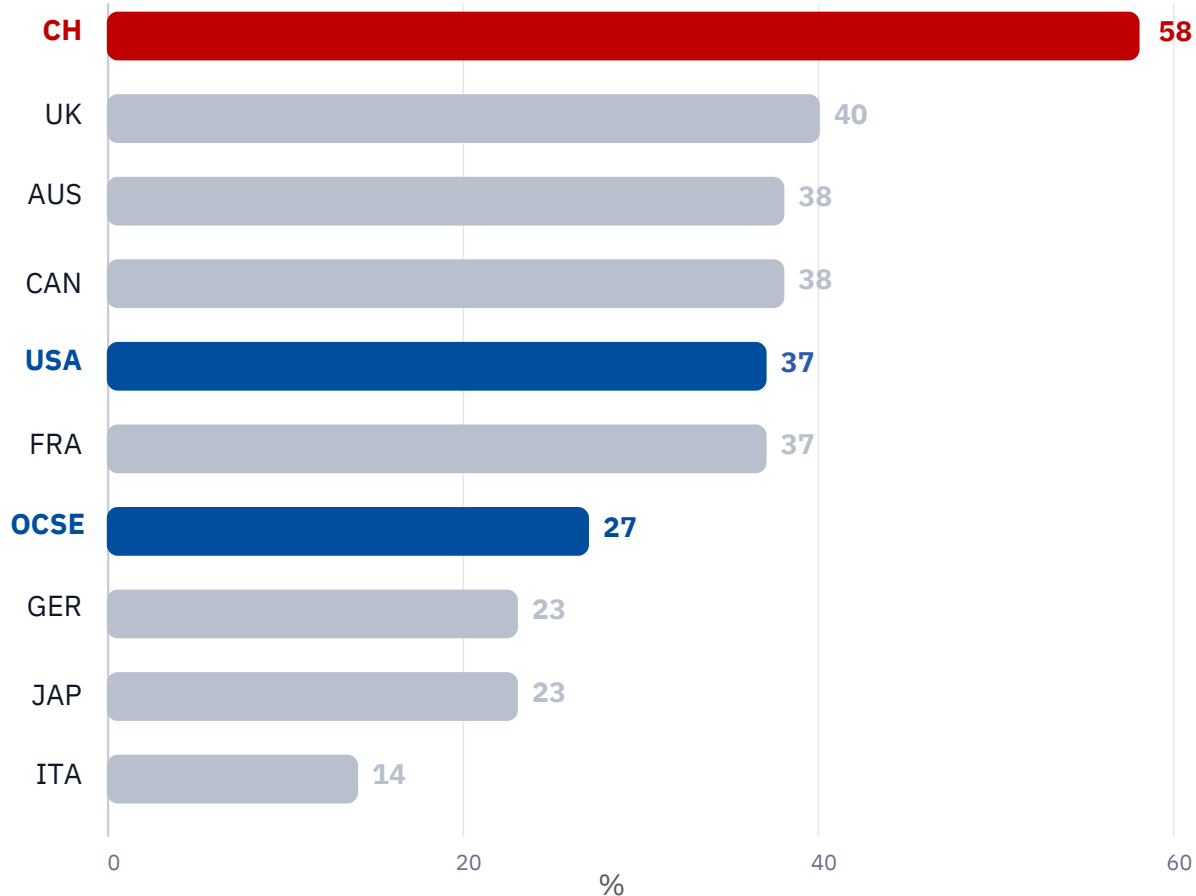
Etc..

Ma come si attraggono i talenti?

Due canali: Università e (grandi) imprese

PRIMO CANALE: Università – Le Ottime (!) Notizie

Quota di studenti stranieri nei programmi di dottorato (2023)



La letteratura (i.e. Stuen, Mobarak e Maskus (2012), Crown, Faggian e Corcoran (2020)) è **MOLTO CHIARA**: attrarre dottorandi aumenta le risorse umane dedicate alla ricerca, mentre consentire loro di lavorare sul territorio dopo il titolo permette di impiegare le competenze accumulate nelle università e nelle imprese.

La permanenza e l'impiego delle competenze sono un meccanismo cruciale attraverso cui il territorio trae benefici della formazione superiore.

→ Occorre un ECOSISTEMA: vicinanza impresa/università, finanza, etc..

PRIMO CANALE: Università – Dove Facciamo Fatica

Università USA ed Europa

Risorse annuali e impatto scientifico · sei atenei a confronto



ATENEO Paese	SPESA ANNUALE milioni USD	ISCRITTI numero	SPESA / ISCRITTO migliaia USD	PUBBLICAZIONI nel 10% più citato
Harvard Stati Uniti	6.427	24.596	261,3	19,4%
MIT Stati Uniti	4.783	11.920	401,2	22,4%
Princeton Stati Uniti	2.468	8.973	275,0	21,4%
Imperial College London Regno Unito	1.696	23.311	72,8	17,5%
University College London Regno Unito	2.521	49.248	51,2	16,2%
ETH Zürich Svizzera	2.298	25.808	89,0	17,6%

Spese 2024 o esercizio 2023/24, ai cambi medi 2024. Iscritti per testa, inclusi i dottorandi.

La spesa per iscritto comprende ricerca e servizi. MIT include Lincoln Laboratory; Princeton include attività esterne.

Imperial e UCL escludono le rettifiche pensionistiche. Pubblicazioni 2020-2023, conteggio frazionario.

Citazioni normalizzate per disciplina e anno, riferimento mondiale 10%. Il campione non rappresenta i due continenti.

Fonti Bilanci e statistiche degli atenei · Federal Reserve · CWTS Leiden Ranking 2025

DATI FINANZIARI 2024

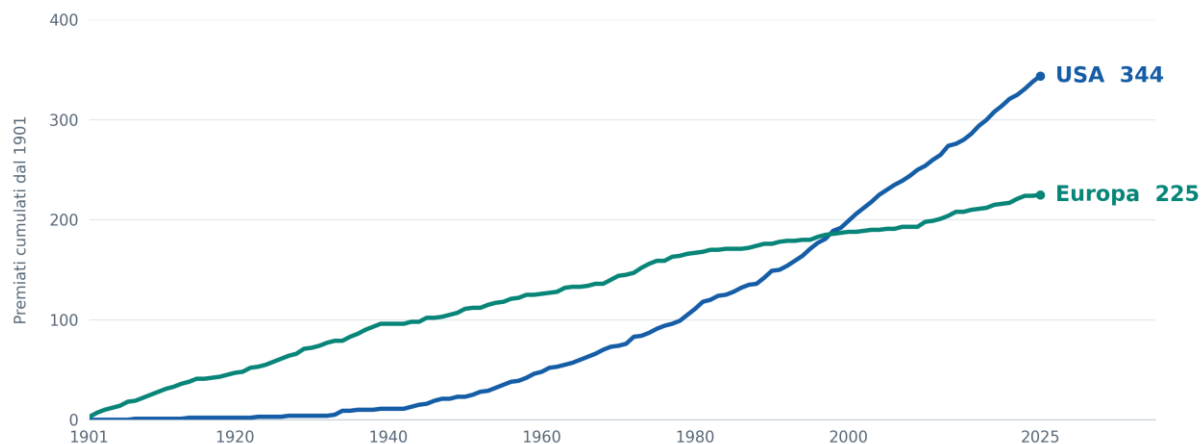
PRIMO CANALE: Università – Dove Facciamo Fatica

Dotazione finanziaria

Nobel nelle università

USA ed Europa, Svizzera e Regno Unito inclusi

1901-2025 | Fisica, chimica, medicina ed economia | Affiliazione al momento del premio

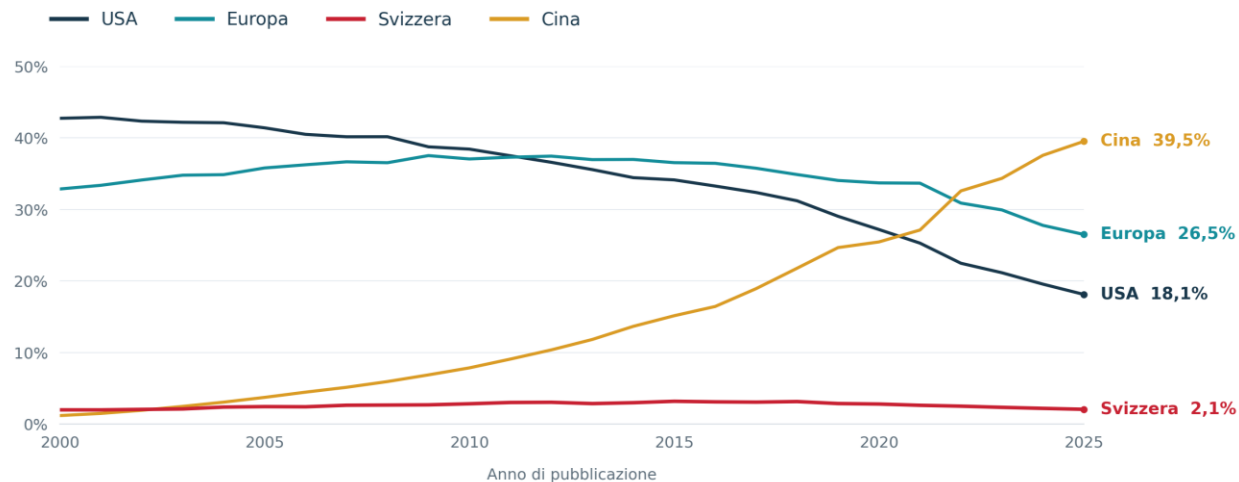


Svizzera inclusa nella curva europea con 14 riconoscimenti

Conteggio per persona e premio, senza ponderazione per quota. Doppie affiliazioni nella stessa area contate una volta; affiliazioni universitarie in entrambe le aree contate in entrambe. Inclusi politecnici, scuole superiori e unità universitarie. Esclusi enti autonomi, imprese e 7 premi senza affiliazione registrata. Europa geografica, Russia inclusa.
Fonte: NobelPrize.org, archivio ufficiale API 2.1, estrazione del 6 ottobre 2026. Elaborazione sui premi fino al 2025.

Quota delle citazioni mondiali

Per anno di pubblicazione · citazioni accumulate al 6 ottobre 2026



Europa = UE27 + Regno Unito + Norvegia + Islanda, esclusa la Svizzera. Cina continentale.

Articoli e review di tutti i settori. Conteggio intero per area; le collaborazioni rendono le quote non additive.

Le finestre di accumulo delle citazioni differiscono tra annate e possono influenzare anche le quote.

Autocitazioni incluse. Valori finali riferiti ai lavori pubblicati nel 2025.

Fonte: OpenAlex, corpus core · estrazione del 6 ottobre 2026 · elaborazione per anno di pubblicazione

SECONDO CANALE: Grandi Imprese – Le (Quasi) Buone Notizie

Quota di addetti che lavorano nelle grandi imprese

Grandi imprese = almeno 250 addetti

Paese o regione	% addetti in grandi imprese	Anno
Stati Uniti	54,8%	2019
Svezia	45,0%	2022
Francia	44,0%	2022
Germania	42,0%	2022
Regno Unito	39,3%	2023
Paesi Bassi	34,0%	2022
Svizzera	33,9%	2023
Spagna	33,0%	2022
Italia	24,4%	2023
Ticino	12,2%	2023

Note

1. Definizione di grande impresa = almeno 250 addetti.
2. Svezia, Francia, Germania, Paesi Bassi e Spagna da OECD SDBS 2022; Italia da ISTAT 2023.
3. Svizzera e Ticino da STATENT 2023; Regno Unito da Business Population Estimates 2023; Stati Uniti da Statistics of U.S. Businesses 2019.
4. La comparabilità non è perfetta tra tutti i Paesi per differenze di perimetro statistico, ma il ranking generale è informativo.

SECONDO CANALE: Grandi Imprese – Dove Facciamo (Molta) Fatica

The Value Gap: Europe Cannot Scale

Bo Becker, Efraim Benmelech & Joao Monteiro

WORKING PAPER 35577

DOI 10.3386/w35577

ISSUE DATE August 2026

In 2008, the aggregate market value of U.S.-listed firms was roughly one-third higher than that of European-listed firms. By 2023, it was more than 300% higher, a difference of \$34 trillion. The valuation gap is broad-based, rather than concentrated among a few superstar firms, and is driven by differences in firm values, not in the number of listed firms. Across sectors, the gap is larger in R&D-intensive industries and in industries with high returns to scale. European firms' size is strongly correlated with home-country GDP, whereas U.S. firms' size is unrelated to home-state GDP. Smaller European firms also face a particularly large cost-of-capital gap and do not appear able to substitute debt for limited access to equity financing, including venture capital. Taken together, these facts suggest that financial and product-market frictions constrain European firms' ability to scale.

Fonte: <https://www.nber.org/papers/w35577>

Problema noto. In Europa (Svizzera inclusa) facciamo molta fatica a far crescere le imprese. Le ragioni sono molte: mercati frammentati, assenza di mercato unico dei capitale, etc..

(Aneddoto: le 5 più grandi imprese in USA sono oggi diverse rispetto a 20 anni fa. In Italia o in Svizzera sono esattamente le stesse (al netto di CS))

Qui servirebbero grandi cambiamenti a livello continentale.

SECONDO CANALE: Grandi Imprese – Alternativa: I cluster

The performance of Italian Industrial districts in and out of the 2008–2012 crisis

Published: 12 June 2023

Volume 50, pages 815–848 (2023) [Cite this article](#)

 [Save article](#)

Valter Di Giacinto , [Andrea Sechi](#) & [Alessandro Tosoni](#)

 359 Accesses  2 Citations [Explore all metrics](#) →

Identifying Agglomeration Spillovers: Evidence from Winners and Losers of Large Plant Openings

Michael Greenstone

Massachusetts Institute of Technology

Richard Hornbeck

Harvard University

Enrico Moretti

University of California, Berkeley

RESEARCH ARTICLE  Open Access  

Identifying and Mapping Industrial Districts Through a Spatially Constrained Cluster-Wise Regression Approach

[Jacopo Canello](#) , [Francesco Vidoli](#), [Elisa Fusco](#), [Nicoletta Giudice](#)

First published: 01 December 2024 | <https://doi.org/10.1111/jors.12743> | [VIEW METRICS](#)

 SECTIONS

 EPUB  PDF  CITE  TOOLS  SHARE

La letteratura mostra che i distretti industriali possono conservare un vantaggio di produttività grazie alla disponibilità di lavoratori specializzati, fornitori e conoscenze condivise.

La persistenza di questo vantaggio si accompagna alla crescita delle imprese medie e grandi e all'integrazione nelle filiere internazionali, attraverso imprese capaci di collegare competenze locali e mercati mondiali.

Vantaggio comparato del Ticino?

Altre Dimensioni Rilevanti

Ci sono alcune dimensioni che i modelli macroeconomici non catturano ma che sappiamo essere molto importanti. Ne cito due:

- **Equilibri geopolitici.** Avere i migliori talenti al mondo significa controllare le frontiere che determinano gli equilibri geopolitici (Manhattan Project!).



Robert Oppenheimer

- **Mentalità diversa.** Esempio: l'individualismo americano tende ad essere associato ad una maggiore innovazione ([Gorodnichenko e Roland \(2010\)](#))

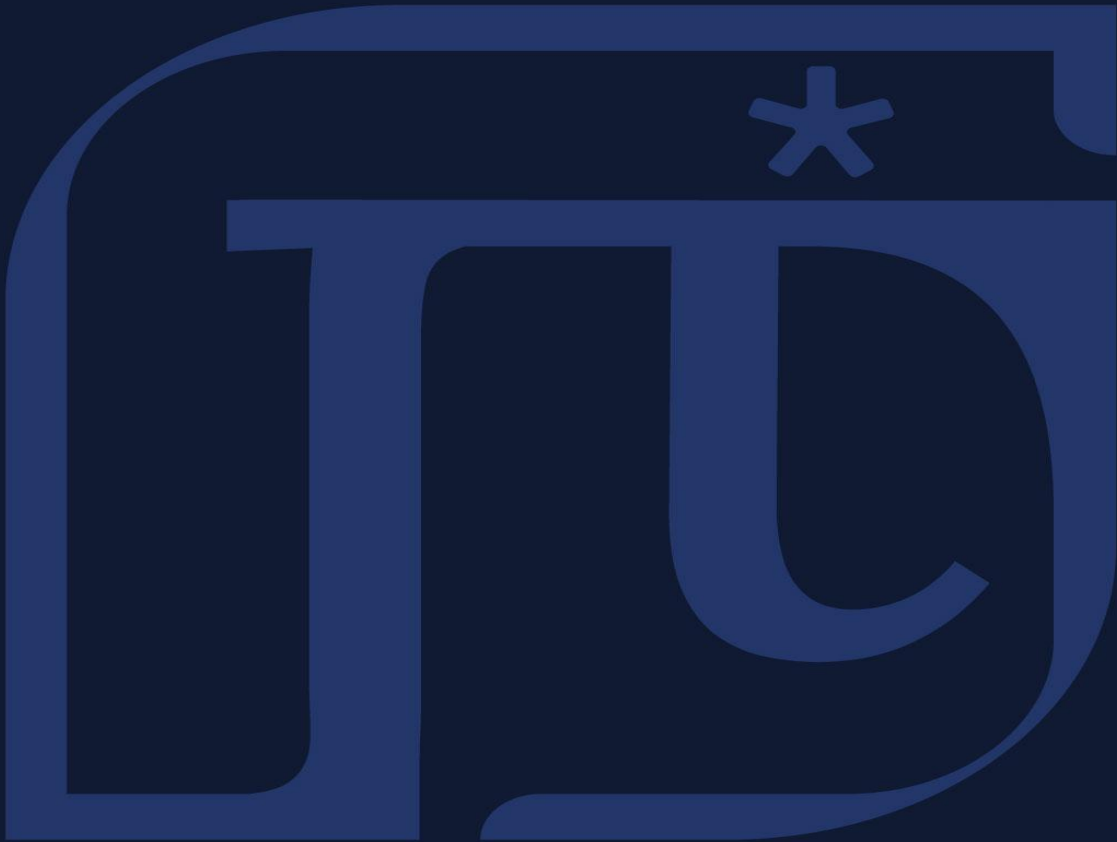
Siamo (Quasi) Primi al Mondo, Quale Futuro?

Classifiche nelle quali CH è prima o nei primi 10 posti

- Global Innovation Index (WIPO)
- IMD World Talent Ranking (IMD)
- IMD World Digital Competitiveness (IMD)
- Patrimonio medio per adulto (UBS)
- Human Freedom Index (Cato)
- Best Countries (US News)
- Libertà Economica (Heritage)
- Human Development Index (UNDP)
- Quota Adulti Milionari (UBS)
- Domande di Brevetto per abitante (WIPO)
- Salario Medio Annuo (OCSE)
- PIL Nominale pro capite (World Bank)
- Social Progress Index (SPI)
- Speranza di vita (OCSE)
- Global Sustainable Competitiveness Index (SolAbility)
- Corruption Perceptions Index (Transparency International)
- Democracy Index (EIU)
- Etc...



La Svizzera è già molto attrattiva!



Grazie!

UNDERLYING INFLATION

CANCELLERIA · DIVISIONE DELL'ECONOMIA

OltreconfiniTI

La piattaforma che mantiene vivo
il legame tra il Ticino e i ticinesi nel mondo

Selma Bertolani · Matteo Casali

Chi siamo?



Selma Bertolani

- Cresciuta nel Bellinzonese
- Trasferimento a Losanna per gli studi e ottenimento del Bachelor in Scienze sociali
- Ritorno in Ticino per il Master in Media Management all'USI
- Legame con il territorio e gli affetti



Matteo Casali

- Cresciuto a Mendrisio
- Trasferimento a Ginevra per gli studi e ottenimento del Bachelor in Relazioni Internazionali
- Ritorno in Ticino - Master in Public Management and Policy, USI
- Desiderio di crescere professionalmente nel Cantone natale

Il progetto OltreconfiniTI

OltreconfiniTI nasce da una duplice esigenza:

STORICO-CULTURALE

Una visione completa dei ticinesi fuori Cantone

- Migliore conoscenza del fenomeno dell'emigrazione ticinese, di ieri e oggi
- Interviste del presente e storie del passato

PRAGMATICO-STRATEGICA

Favorire le relazioni tra i ticinesi fuori Cantone e il Ticino

- Creare connessioni
- Aprire a nuove potenziali collaborazioni e opportunità

Estage

Offerte di stage remunerate per studenti e studentesse ticinesi — tutto l'anno e anche durante le pause infrasemestrali universitarie.

Chi propone gli stage?

- Aziende selezionate con sede in Ticino
- Associazioni e fondazioni ticinesi
- Alcuni servizi dell'Amministrazione cantonale

Un progetto pionieristico

- È un'idea nata dagli studenti per gli studenti
- Prima piattaforma a livello svizzero a proporre un servizio di questo genere

I nostri target

TARGET 1

Ticinesi fuori Cantone

Chi ha lasciato il territorio per studiare, lavorare o vivere un'esperienza all'estero: da coinvolgere per mantenere un contatto con il Ticino e, potenzialmente, favorire un ritorno.

TARGET 2

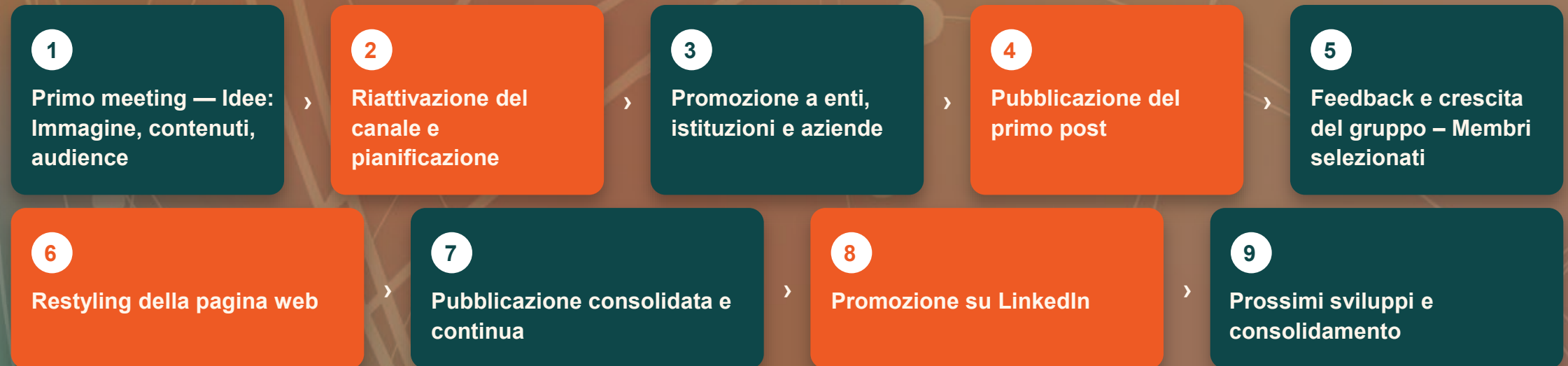
Aziende e datori di lavoro sul territorio ticinese

Per creare un ponte fra le opportunità professionali sul territorio e i talenti ticinesi fuori Cantone.



Il gruppo LinkedIn OltreconfiniTI – Estage

«Il Ticino e i ticinesi in tutto il mondo»



RISULTATI · NEI PRIMI 6 MESI

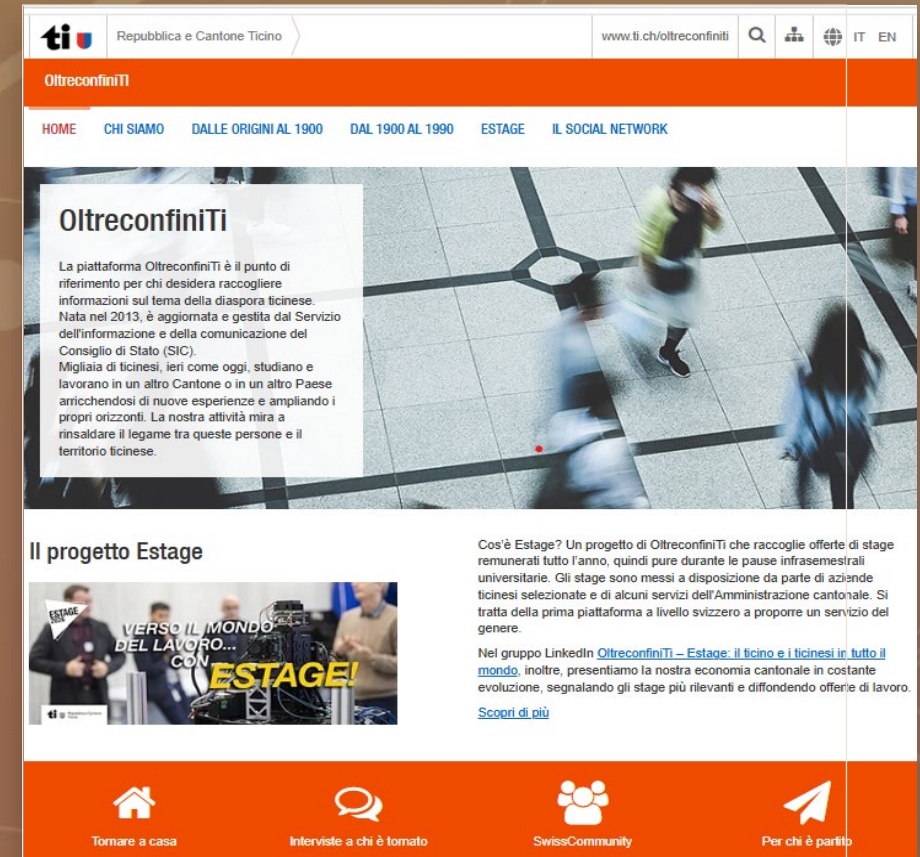
OltreconfiniTi – Estage: diamo i numeri

+400 Iscritti al gruppo LinkedIn

+140 Stage offerti sulla piattaforma web

+30 Offerte di lavoro pubblicate su LinkedIn

+60 Post — storie di aziende innovative, iniziative sul territorio, bandi di lavoro e stage



I valori promossi dal progetto



Innovazione

- Nuovi progetti e realtà emergenti
- Startup e aziende che investono nel territorio
- Ricerca e innovazione in diversi ambiti
- Un Ticino contemporaneo, dinamico e ancora poco conosciuto fuori Cantone



Opportunità

- Stage e percorsi formativi sul territorio
- Offerte di lavoro condivise settimanalmente
- Maggiore visibilità alle opportunità presenti in Cantone
- Connessione tra persone, competenze e realtà ticinesi



Appartenenza

- Senso di appartenenza al territorio d'origine
- Creazione di uno spazio di comunità e riconoscimento
- Valorizzazione della storia dell'emigrazione ticinese
- Racconto degli elementi che mantengono vivo il legame con il Cantone

CANCELLERIA · DIVISIONE DELL'ECONOMIA

Grazie per l'attenzione

Per saperne di più

Sito web: <http://www.ti.ch/oltreconfiniti>



Gruppo LinkedIn

OltreconfiniTI – Estage:

Il Ticino e i ticinesi in tutto il mondo

«Sono partito e sono tornato»: esperienze e percorsi di rientro in Ticino

Tavola rotonda moderata da Mattia Bertoldi, collaboratore scientifico del Servizio dell'informazione e della comunicazione del Consiglio di Stato

Monica Besomi, Business Development Manager, Lugano Convention & Exhibition

Jeremy Nicholls, Fraud prevention agent, Cornèr Banca

Alex Bernardi, Production Assistant, HAS Healthcare Advanced Synthesis SA

Conclusioni

Stefano Rizzi, Direttore della Divisione dell'economia

Grazie per l'attenzione