



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M. FANNO"**

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

NON È UN PAESE PER GIOVANI

RELATORE:

CH.MO PROF. BRUNELLO GIORGIO

LAUREANDA: BILATO SOFIA

MATRICOLA N. 2000963

ANNO ACCADEMICO 2022 – 2023

Dichiaro di aver preso visione del “Regolamento antiplagio” approvato dal Consiglio del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e, consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, dichiaro che il presente lavoro non è già stato sottoposto, in tutto o in parte, per il conseguimento di un titolo accademico in altre Università italiane o straniere. Dichiaro inoltre che tutte le fonti utilizzate per la realizzazione del presente lavoro, inclusi i materiali digitali, sono state correttamente citate nel corpo del testo e nella sezione ‘Riferimenti bibliografici’.

I hereby declare that I have read and understood the “Anti-plagiarism rules and regulations” approved by the Council of the Department of Economics and Management and I am aware of the consequences of making false statements. I declare that this piece of work has not been previously submitted – either fully or partially – for fulfilling the requirements of an academic degree, whether in Italy or abroad. Furthermore, I declare that the references used for this work – including the digital materials – have been appropriately cited and acknowledged in the text and in the section ‘References’.

Firma (signature)

Sofia Bilato

INDICE

INTRODUZIONE	3
LA FUGA DEI CERVELLI	4
1.1. Definizione	4
1.2. I protagonisti della fuga.....	6
1.3. Le principali destinazioni	8
LE CAUSE E LE CONSEGUENZE DELLA FUGA.....	11
2.1. Le cause della fuga: analisi economica	11
2.1.1. <i>Il minor tasso di occupazione e la scarsa gratificazione dei titoli di studio</i>	11
2.1.2. <i>Lo sfavorevole divario salariale e la bassa produttività del lavoro</i>	13
2.1.3. <i>Il basso premio salariale</i>	17
2.1.4. <i>La bassa progressione retributiva</i>	18
2.1.5. <i>Lo skill mismatch: il paradosso del mercato del lavoro italiano</i>	19
2.1.6. <i>La mancanza di opportunità e il precariato</i>	21
2.1.7. <i>Le politiche pubbliche</i>	22
2.2. Un danno per l'Italia?	24
LE POLITICHE CONTRO LA FUGA	28
3.1. Politiche di ritorno	28
3.2. Politiche di ritenzione	29
3.3. Politiche di rete.....	31
3.4. Proposte concrete per limitare il <i>brain drain</i>	32
CONCLUSIONE	37
BIBLIOGRAFIA	39

INTRODUZIONE

L'emigrazione di individui altamente qualificati verso paesi esteri è un fenomeno che da ormai decenni interessa l'Italia. La cosiddetta "fuga dei cervelli" infatti, rappresenta un tema estremamente rilevante nel panorama politico del nostro Paese, a causa della vasta portata del suo impatto e del gran numero di soggetti coinvolti.

Le motivazioni che mi hanno spinto ad approfondire tale tematica riguardano *in primis* la necessità di mettere in luce la difficile realtà dei giovani talenti italiani, i quali sono spesso spinti ad emigrare all'estero per via di un mercato del lavoro debole e con limitate prospettive, e *in secundis* dimostrare l'urgenza di intervento tramite misure volte a contenere e prevenire la fuga.

L'obiettivo di questo studio è di dimostrare, partendo dall'analisi della fuga dei cervelli, come l'Italia sia un paese in cui essere giovani altamente qualificati diventa relativamente complicato e talvolta scoraggiante: pertanto, i soggetti di interesse del lavoro sono specialmente coloro che hanno conseguito (almeno) un'educazione terziaria.

Il presente elaborato inizia fornendo una definizione approfondita del termine "fuga dei cervelli", mostrando inizialmente le caratteristiche degli attori principali di questa dinamica e concludendo con gli aspetti che questi ultimi prendono in considerazione nel scegliere la loro destinazione (capitolo 1).

Nel secondo capitolo si vogliono illustrare le cause economiche legate alle fragilità del mercato del lavoro che portano i "cervelli" italiani a lasciare il paese, spiegando perché la fuga dei cervelli è un fenomeno particolarmente dannoso per l'Italia, a differenza di altri paesi.

Il terzo e ultimo capitolo mira invece ad indicare le principali tipologie di politiche pubbliche che possono essere intraprese contro la fuga e a fornire delle soluzioni concrete al problema in questione.

LA FUGA DEI CERVELLI

1.1. Definizione

Con l'espressione “fuga dei cervelli” si indica “*l’emigrazione verso Paesi stranieri di personale di talento o alta specializzazione professionale formatesi in madrepatria*”¹ “*generalmente in seguito all’offerta di condizioni migliori di paga o di vita*”². Conosciuto anche come *brain drain*, esso incorre quando lo spostamento del capitale umano altamente qualificato è unidirezionale e di conseguenza comporta una perdita netta di risorse umane per il paese di origine³: è proprio questo, come illustrato nelle sezioni successive, il caso dell’Italia.

Pertanto, il *brain drain* si distingue dal *brain exchange* (scambio di cervelli), fenomeno che si manifesta quando il flusso di risorse umane tra un Paese e l’altro è invece equilibrato e reciproco (Treccani). Il *brain drain* è quindi un fenomeno dannoso per il paese di origine, in quanto la fuga di capitale umano domestico non viene compensata da un numero proporzionato di cervelli stranieri in arrivo. Difatti, entambe le due principali scuole di pensiero, nazionalista e internazionalista - nonostante esse tendano a mettere in luce rispettivamente aspetti negativi e positivi del fenomeno - sono generalmente d’accordo sul fatto che la fuga dei cervelli favorisca i paesi che ricevono i migranti (Pastorella, 2021).

La scuola nazionalista tende ad analizzare il fenomeno del *brain drain* tenendo conto solamente degli effetti che esso ha sul paese di origine e destinazione: secondo questa prospettiva, il *brain drain* è un gioco a somma zero che causa una perdita totale per il paese di origine a vantaggio del paese di destinazione, creando una situazione di “*win-lose*” (Pastorella, 2021, p.26). Questa condizione dà quindi origine a vincitori e perdenti globali: solamente lo Stato, attraverso alcuni interventi mirati a contenere la fuga, può impedire queste sorti (Pastorella, 2021).

¹ Fuga di cervelli. (n.d.-b). In *Wikipedia*. https://it.wikipedia.org/wiki/Fuga_di_cervelli

² *Brain drain Definition & Meaning | Britannica Dictionary*. (n.d.). <https://www.britannica.com/dictionary/brain-drain>

³ Fuga dei cervelli - Lessico del XXI Secolo (2012). (n.d.). In *Treccani*. https://www.treccani.it/enciclopedia/fuga-dei-cervelli_%28Lessico-del-XXI-Secolo%29/

Ben diversa è la prospettiva della scuola internazionalista, tipica di ambienti liberali, che vede la fuga dei cervelli come un fenomeno naturale e inevitabile, basato sull'individuo, sul suo benessere e sulla sua libertà di movimento. Secondo tale approccio, i flussi migratori rappresentano le reazioni dei singoli individui alle forze di domanda e offerta del mercato: in questa prospettiva, un giovane talentuoso con uno stipendio basso e un contratto a tempo determinato, residente in un Paese con poche opportunità professionali, non si troverebbe in una situazione consona a poter contribuire in maniera sostanziale al proprio benessere e a quello comune. Invece, un'emigrazione verso un paese che riconosce a livello salariale la sua professione, potrebbe permettergli di migliorare le sue condizioni a livello professionale, consentendogli di eccellere nel suo campo e ottenendo risultati superiori che si traducono in un aumento di benessere sia per lui che per l'intera collettività (Pastorella, 2021).

Di conseguenza, secondo l'approccio internazionalista, la fuga dei cervelli va interpretata come una situazione di "win-win" (G. Pastorella, 2021, p.29) che genera solo vincitori globali e che aiuta a riportare in equilibrio il mercato del lavoro.

Se la scuola nazionalista utilizza un tono più accusatorio verso i cervelli in fuga, ritenuti colpevoli di sprecare parte della spesa pubblica destinata all'istruzione e di essere la rovina del paese, la scuola internazionalista tende a comprendere e accettare il fenomeno, ritenendo inevitabile che le persone più istruite esercitino la loro professione nei paesi che danno la massima ricompensa - proprio nello stesso modo in cui un'azienda trasferisce la propria sede nel paese che le permette di operare al meglio a seconda della strategia intrapresa (Pastorella, 2021).

Ad ogni modo, la fuga dei cervelli non va di per sé considerata solo come un evento dannoso: essa rappresenta infatti uno dei grandi traguardi dell'epoca contemporanea, che vede l'individuo libero di muoversi da un paese all'altro per beneficiare delle migliori opportunità offerte da altri stati nel mondo - favorendo così la circolazione della conoscenza in più paesi e causando un aumento stesso della specializzazione degli individui che spesso si traduce in un aumento del benessere collettivo (Pastorella, 2021).

Questo concetto vale soprattutto laddove il movimento di capitale umano è del tutto libero, come all'interno dell'Unione Europea. I Ministri dell'Istruzione europei hanno infatti descritto come *"la libera circolazione e diffusione delle conoscenze e delle idee nell'UE è utile allo sviluppo dell'economia e della società, oltre a rafforzare l'integrazione europea e a mantenere vivo lo spirito europeo"* (Council of the European Union, 2020, p.2).

Tuttavia, quando la fuga dei cervelli coinvolge un gran numero di individui - e quindi quando i rimpatri sono nettamente maggiori degli espatri - può fungere da campanello d'allarme, rappresentante le debolezze di un paese che, come l'Italia, non riesce a trattenere risorse importanti e si dimostra incapace di attrarne delle altre.

1.2. I protagonisti della fuga

Per definire un cervello in fuga, l'OCSE utilizza due principali espressioni: istruzione e professione (Pastorella, 2021). Viene perciò considerato un cervello in fuga un individuo con formazione terziaria (universitaria o equivalente), definito come *qualified worker* - nello specifico, *human resource in science and technology* (HRST). Si tratta di persone altamente qualificate che, per svariate ragioni analizzate nei capitoli a venire, decidono di lasciare il proprio paese in favore di mete più attrattive.

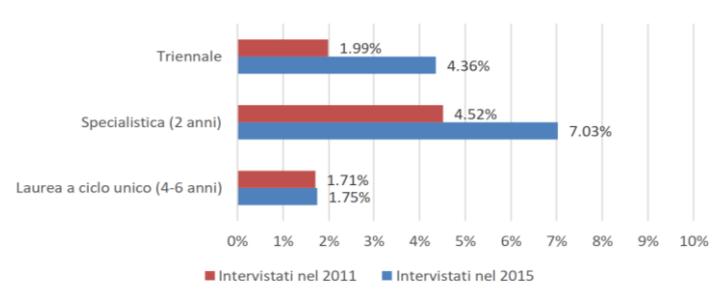
Ad attestare quanto appena enunciato, vi sono i dati Istat⁴, i quali hanno registrato un totale di circa 1 milione di espatri tra il 2012 e il 2021; di questi ultimi, quasi un quarto riguardava individui in possesso di una laurea. Precisamente, sarebbero circa 337.000 le persone espatriate tra i 25 e i 34 anni: fra le suddette, più di 120.000 erano in possesso della laurea al momento dell'espatrio.

In particolare, secondo un'intervista condotta dall'Istat⁵ ad un campione di 30.000 studenti italiani svolta rispettivamente nel 2011 (intervistati coloro che hanno conseguito la laurea nel 2007) e nel 2015 (intervistati coloro che hanno conseguito la laurea nel 2011), sarebbero soprattutto i giovani laureati specialisti a lasciare il paese. Difatti, l'aumento maggiore tra il numero di residenti all'estero tra gli intervistati nel 2011 e quelli nel 2015, si registra specialmente tra gli individui in possesso di una laurea specialistica (che variano dal 4.5% al 7%) - oltre che tra coloro che hanno conseguito una laurea triennale (dal 2% a più del 4%).

⁴ ISTAT, Report Migrazioni 2021 (p.8).
https://www.istat.it/it/files//2023/02/REPORT_MIGRAZIONI_2021.pdf

⁵ Tortuga. (2019). *Mamma ho preso l'aereo: la nuova fuga dei cervelli italiani* (pp.9-10). <https://www.tortuga-econ.it/wp-content/uploads/2020/03/fuga-di-cervelli-brai-drain-tortuga-5.pdf>

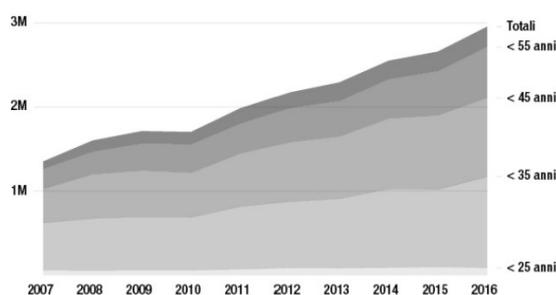
Figura 1: Laureati italiani residenti all'estero per tipologia di corso di laurea conseguito (2011 e 2015).



(Fonte: Rielaborazione Tortuga su dati ISTAT)

I dati forniti dimostrano come l'Italia abbia affrontato un importante esodo di individui specializzati soltanto nell'arco di una decina di anni: tale fenomeno ha mostrato un trend in costante aumento anche a livello europeo, duplicando tra il 2007 e il 2016 e arrivando a raggiungere un valore di 3 milioni di individui altamente qualificati che hanno lasciato il paese nel 2016 (Pastorella, 2021). Come si evince dalla *Figura 2*, di questi 3 milioni complessivi, due individui su tre hanno meno di 45 anni e sono quindi piuttosto giovani.

Figura 2: Numero totale di cittadini europei laureati che risiedono in altri paesi diversi da quello di origine (2007-2016).



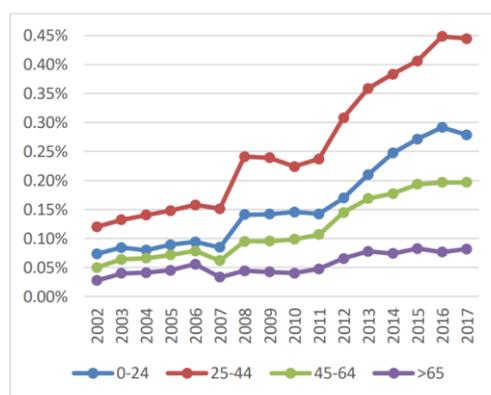
(Fonte: Rielaborazione dell'autrice Pastorella su dati EUROSTAT).

Per quanto concerne l'Italia, anche i dati Istat⁶ confermano l'andamento osservato a livello europeo. Il grafico in *Figura 3* rappresenta l'emigrazione per classe d'età come percentuale sulla popolazione di riferimento nel 2002: il trend osservato mostra come nel corso degli

⁶ Tortuga. (2019). *Mamma ho preso l'aereo: la nuova fuga dei cervelli italiani* (p.7). <https://www.tortuga-econ.it/wp-content/uploads/2020/03/fuga-di-cervelli-brain-drain-tortuga-5.pdf>

ultimi decenni sia aumentata la percentuale di individui appartenenti alla fascia di età 25-44 anni che emigra all'estero.

Figura 3: Emigrazione per classe d'età (% su popolazione di riferimento nel 2002).



(Fonte: Rielaborazione Tortuga su dati ISTAT)

Alla luce di quanto precedentemente illustrato, si può affermare che i cosiddetti cervelli in fuga sono generalmente individui che:

- Hanno conseguito un'educazione terziaria.
- Sono altamente qualificati.
- Sono relativamente giovani.

1.3. Le principali destinazioni

Per comprendere il fenomeno della fuga dei cervelli nella sua interezza e capire cosa manca all'Italia in termini di attrattività, è importante analizzare gli aspetti principali che i giovani italiani prendono in considerazione nel scegliere la loro meta. A tal proposito, esistono alcuni indici internazionali il cui scopo è quello di individuare l'attrattività di molteplici paesi sulla base di alcune dimensioni. L'OCSE, per esempio, ha realizzato il Talent Attractiveness Index (ITA), un indice che considera "punti di forza e debolezze dei paesi membri riguardo la loro capacità di attrarre e trattenere diverse tipologie di migranti qualificati"⁷.

⁷ OECD. (2023). *Talent Attractiveness 2023*. <https://www.oecd.org/migration/talent-attractiveness/>

Con quest'ultima espressione, l'indice considera tre categorie di migranti di talento, ossia: studenti universitari, lavoratori altamente istruiti e imprenditori stranieri.

Gli aspetti considerati dall'indice sono 7 e sono divisi in:

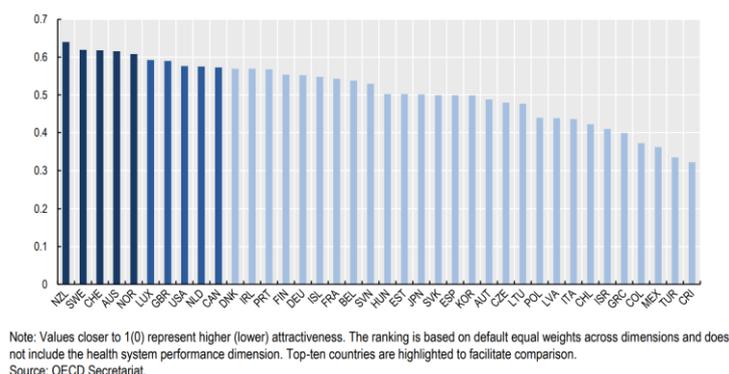
- Aspetti economici: opportunità, salari e tassazioni.
- Aspetti non economici: ambiente per le competenze, inclusività e qualità della vita.
- Aspetti trasversali: prospettive future e ambiente per la famiglia.

Secondo i dati forniti dal *Talent Attractiveness Index*, l'Italia non è decisamente un paese attrattivo per lavoratori altamente istruiti (come i ricercatori); dietro di lei si posizionano paesi come Cile, Israele, Grecia, Colombia, Messico, Turchia e Costa Rica, mentre quelli che risultano più attrattivi per la categoria in questione sono invece Nuova Zelanda, Svezia, Svizzera, Australia e Norvegia.

Le posizioni dell'Italia migliorano per quanto riguarda la sua attrattività per studenti universitari e imprenditori stranieri, ma rimangono comunque al di sotto della media degli altri paesi.

Figura 4: Attrattività dei paesi OECD per lavoratori altamente istruiti.

Figure 1. Attractiveness of OECD countries for potential migrants: highly skilled workers



(Fonte: *OECD Talent Attractiveness Index*, p.5).

Un secondo indice rilevante a livello internazionale è l'*IMD World Talent Ranking (WTR)*, il cui scopo è quello di determinare la capacità di attrarre talenti di 63 paesi del mondo. Per farlo, questo indice adoperava diversi indicatori per valutare e monitorare "lo sviluppo, il

mantenimento e l'attrazione di una forza lavoro nazionale e internazionale altamente qualificata"⁸.

In particolare, l'indice determina l'attrattività dei talenti in base alla performance dei paesi nelle seguenti tre categorie:

- Investimento e sviluppo nei giovani talenti del paese di riferimento.
- Attrattività, intesa come la capacità di attrarre giovani talenti esteri nel proprio paese.
- Disponibilità di competenze nel paese.

Nello specifico, il WTR tiene in considerazione aspetti - appartenenti alle categorie sopra indicate - come la spesa pubblica in educazione, la qualità della vita, il *brain drain*, l'educazione universitaria e la remunerazione dei dirigenti. I risultati pubblicati da quest'ultimo nel 2022 posizionano l'Italia 36esima su 63 paesi in termini di attrattività dei talenti; nella *top 5* in classifica ci sono invece Svizzera, Svezia, Islanda, Norvegia e Danimarca. È interessante notare come, guardando gli indicatori appartenenti alle tre categorie che compongono il ranking indicate precedentemente, alla voce "*brain drain*" (indicatore della categoria "attrattività") l'Italia si posiziona al 42esimo posto⁹ - sottolineando la rilevanza del problema nel nostro paese. In confronto, altri paesi come Germania e Danimarca si posizionano rispettivamente in 16esima e in prima posizione sotto la stessa voce.

Sono proprio alcuni dei paesi che si posizionano alti (o sempre prima dell'Italia) in termini di attrattività nella classifica stilata dall'*IMD World Talent Ranking* ad essere le mete preferite dagli Italiani. In base ai dati Istat del 2021¹⁰, l'Europa resta la meta principale degli italiani che emigrano all'estero e rappresenta l'83% degli espatri. Nello specifico, i principali paesi europei di destinazione sono rispettivamente: Regno Unito (24% del totale degli espatri), Germania (15%), Francia (12%), Svizzera (9%) e Spagna (6%). Per quanto riguarda i paesi extra europei, le principali destinazioni sono invece Stati Uniti (4%) e Australia (2%).

⁸ IMD Business School for Management and Leadership Courses, p.100. (2022). *World Talent Ranking 2022*. IMD. <https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-talent-ranking/>

⁹ IMD World Talent Ranking 2022 (p.64). <https://imd.cld.bz/IMD-World-Talent-Ranking-2022>

¹⁰ ISTAT, Report Migrazioni 2021 (p.6). https://www.istat.it/it/files//2023/02/REPORT_MIGRAZIONI_2021.pdf

LE CAUSE E LE CONSEGUENZE DELLA FUGA

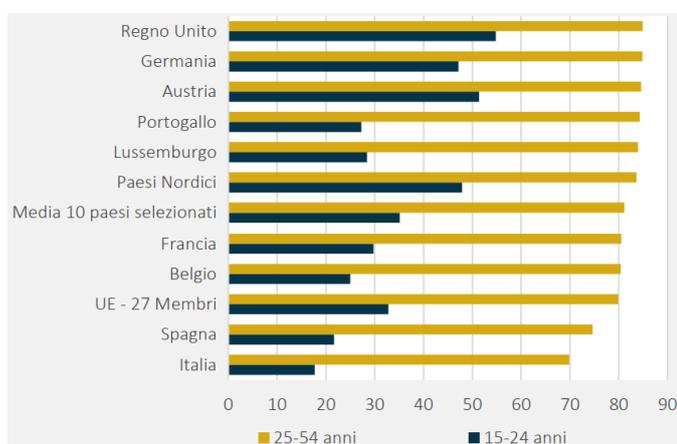
2.1. Le cause della fuga: analisi economica

I fattori che portano i giovani cervelli a lasciare il paese sono svariati; tra questi ultimi si possono trovare motivazioni di carattere personale, accademico e sociale (Pastorella, 2021). Tuttavia, il seguente capitolo dell'elaborato si soffermerà prevalentemente sulle ragioni economiche della fuga, ossia quelle relative alle dinamiche del mercato del lavoro, nonché le più rilevanti.

2.1.1. *Il minor tasso di occupazione e la scarsa gratificazione dei titoli di studio*

Uno dei motivi principali che porta i giovani italiani ad emigrare all'estero è la maggiore opportunità di trovare lavoro nel paese di destinazione. Le stime OCSE¹¹ dimostrano come la disoccupazione giovanile (e non) sia un vero problema per il nostro paese, registrando un tasso di occupazione, relativo alla fascia d'età 25-54 anni, di circa 10 punti percentuali inferiore alla media europea (69,8% contro 79,9%). Difatti, quest'ultimo posiziona l'Italia ultima in classifica tra i paesi dell'OCSE sia per tasso di occupazione giovanile (<24 anni), sia per quello relativo alla fascia d'età citata precedentemente (*Figura 5*).

Figura 5: Tasso di occupazione per fascia d'età.



(Fonte: Elaborazione OCPI su dati OCSE 2018).

¹¹ Osservatorio CPI, Galli, G., Favero, L., & Ricciardi, G. (2021). Non è un paese per giovani

In aggiunta, la situazione italiana non sembra migliorare nemmeno considerando i tassi occupazionali per titolo di studio: al contrario, essi fanno emergere un'ulteriore criticità dell'economia italiana che sprona i giovani a lasciare il paese, ossia la scarsa gratificazione dei propri titoli di studio.

Ciò accade poiché, in media, il tasso occupazionale dei giovani laureati italiani risulta minore rispetto a quello dei rispettivi coetanei in possesso del solo diploma tecnico-professionale¹² (64% contro 68%). Ciò significa che possedere una laurea in Italia non comporta un aumento rilevante nella probabilità di essere assunti: si tratta di una situazione paradossale che nuoce specialmente ai giovani laureati e che può provocare in loro un senso di profonda frustrazione (non a caso sono proprio gli individui altamente formati a lasciare il paese).

In particolare, il divario con l'Europa è particolarmente significativo per tutti i livelli di istruzione e diventa massimo - evidenzia l'Istat - per chi ha appena terminato un percorso formativo e si trova nel momento del primo ingresso nel mercato del lavoro¹³. Le opportunità occupazionali in Italia risultano inferiori proprio per i livelli di istruzione più elevati¹⁴, dove il tasso di occupazione dei laureati in Italia tra i 25 e 64 anni ammonta all'80,8% contro l'85,5% dell'Ue27. Anche per la categoria dei 30-34enni laureati il tasso di occupazione italiano risulta essere del 78,3% contro l'86,5% della media Ue27¹⁵ (AGI, 2021). Difatti, nel 2022 il 7,8% di giovani tra i 25 e 34 anni in possesso di una laurea o di un dottorato di ricerca era disoccupato¹⁶.

Ciò nonostante, il caso dell'Italia è unico nel suo genere e rappresenta una situazione ben diversa da quella di altri paesi europei in cui i giovani laureati si trovano in condizioni migliori: esemplare è il caso della Germania, in cui i tassi di disoccupazione per individui scarsamente qualificati ammontano al 20%, ma si riducono drasticamente al 2,7% per i laureati (lo stesso avviene in Francia e in Spagna).

¹² G. Pastorella, 2021, p.80.

¹³ AGI (2021, December 23). L'occupazione dei laureati in Italia è sotto la media Ue. *Agi*. <https://www.agi.it/economia/news/2021-12-23/istat-occupazione-laureati-sotto-media-ue-15005765/>

¹⁴ Rimane tuttavia significativa anche per i diplomati.

¹⁵ La differenza si annulla però tra le fasce d'età più mature (+50).

¹⁶ *Youth unemployment rate among individuals aged 25 to 34 years with a university degree in Italy from 2004 to 2022*. (2023, July). Statista. <https://www.statista.com/statistics/1107381/young-unemployed-people-with-university-education-in-italy/>

Pertanto, la situazione appena descritta conferma l'esistenza di una correlazione tra aumento del tasso di disoccupazione e numero di migranti - ogni 100 abitanti - con ulteriori conseguenze sul tasso di disoccupazione stesso¹⁷.

2.1.2. *Lo sfavorevole divario salariale e la bassa produttività del lavoro*

Un secondo elemento che porta i giovani a lasciare il paese è il basso compenso economico dell'Italia rispetto alla media europea. Difatti, la stagnazione dei salari reali - salari che non aumentano con l'inflazione - rappresenta una realtà tipica di paesi come Italia e Spagna da ormai decenni¹⁸. Considerando il recente anno (2022), il rialzo inflazionistico ha eroso i salari reali italiani del 6%, una riduzione più che doppia in confronto alla media europea (OIL, 2022). In particolare, tra il 2008 e il 2022, solo tre delle economie avanzate del G20, tra cui l'Italia¹⁹, hanno registrato salari reali inferiori nel 2022 rispetto al 2008: è proprio l'Italia il paese che rileva la decrescita maggiore (12%), con conseguenze negative sul potere d'acquisto delle famiglie (OIL, 2022).

A riprova di quanto affermato precedentemente, le percentuali di variazione del salario medio reale a tempo pieno (al lordo delle imposte) indicate in *Figura 6*, mostrano come tale retribuzione reale sia rimasta pressoché costante tra il 1991 e il 2021, a differenza di altri paesi che hanno invece registrato un incremento rilevante²⁰.

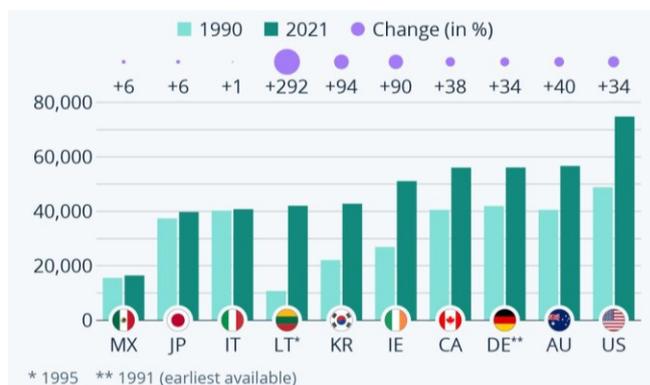
¹⁷ Tortuga. (2019). *Mamma ho preso l'aereo: la nuova fuga dei cervelli italiani* <https://www.tortuga-econ.it/wp-content/uploads/2020/03/fuga-di-cervelli-brai-drain-tortuga-5.pdf>

¹⁸ Buchholz, K. (2023, January 26). Where real wages rose & Where they stagnated [Infographic]. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/katharinabuchholz/2023/01/26/where-real-wages-rose--where-they-stagnated-infographic/?sh=7b0175b664eb>

¹⁹ Insieme a Giappone e Regno Unito.

²⁰ Buchholz, K. (2023b, February 9). Where real wages rose & where they stagnated. *Statista Daily Data*. <https://www.statista.com/chart/5364/uk-greece-come-bottom-for-wage-growth/>

Figura 6: Salario medio reale a tempo pieno al lordo delle imposte nel 1991 e nel 2021 (in US dollars/PPP).



(Fonte: Statista).

In un contesto simile, le vittime dell'inflazione e del basso potere d'acquisto sono specialmente i lavoratori a basse retribuzioni e con contratti a termine (OIL, 2022): si tratta di categorie in cui, come chiarito nei capitoli successivi, la presenza giovanile è particolarmente elevata. Anche guardando alla categoria dei laureati le prospettive retributive non sembrano migliorare: secondo le stime OCSE, i laureati italiani sono tra i meno pagati in Europa insieme a spagnoli e polacchi. In particolare, la retribuzione media lorda di un laureato in Italia è di circa 28.000 euro, un valore estremamente ridotto rispetto ai guadagni dei colleghi inglesi (32.000), francesi (35.000) o addirittura tedeschi (50.000)²¹: ciò si ricollega al problema citato precedentemente, ossia la scarsa valorizzazione dei titoli di studio presente in Italia, che non si manifesta quindi solamente a livello occupazionale ma anche a livello remunerativo.

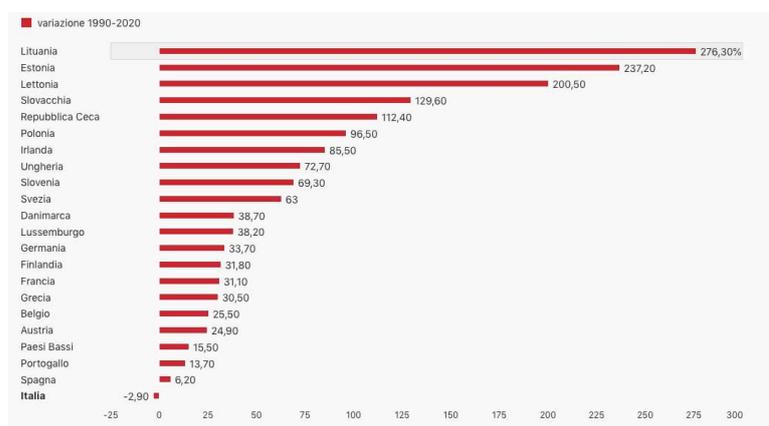
In particolare, anche considerando i giovani altamente formati, ossia i ricercatori, si possono notare delle differenze con l'Europa: secondo una ricerca pubblicata dall'Università della California-Berkeley (2023), a inizio carriera un ricercatore italiano riceve in media 28.256 euro netti, contro i 49.168 in Regno Unito e i 52.689 in Baviera. Ancora una volta l'Italia dimostra di non saper valorizzare a pieno le conoscenze e la formazione dei propri giovani.

²¹ Cavalcoli, D. (2021). Laureati italiani tra i meno pagati in Europa: 28 mila euro l'anno. Così diventano cervelli in fuga. *Il Corriere Della Sera*. <https://www.corriere.it/economia/lavoro/cards/laureati-italiani-meno-pagati-europa-28-mila-euro-l-anno-cosi-diventano-cervelli-fuga/laurea-utili-ma-va-valorizzata.shtml>

Tuttavia, come menzionato precedentemente, il problema di fondo rimane la negativa crescita dei salari degli ultimi trent'anni.

Secondo stime OCSE infatti²², tra il 1990 e il 2020 tutti i paesi dell'Eurozona hanno visto crescere i propri salari medi annuali tra il 7% in Spagna e il 277% in Estonia, mentre solo in Italia è stata registrata una decrescita dei salari annuali medi del 2%. Tra il 2009 e il 2019, i salari reali sono diminuiti del 2% in Italia e cresciuti del 11% e 7% in Germania e Francia. Quanto accaduto negli ultimi decenni ha portato ad una riduzione del potere d'acquisto dei lavoratori, dovuta ad un maggiore aumento del tasso di inflazione rispetto al tasso di crescita dei salari.

Figura 7: *Variazione dei salari medi annuali 1990-2020.*



(Fonte: *Rielaborazione IlSole24Ore su dati OCSE*).

A questo punto viene dunque spontaneo chiedersi come mai i salari italiani non crescono di pari passo a quelli europei; in questo caso, la risposta può essere data in parte dalla produttività del lavoro (frazione della produttività totale), necessaria alla crescita dei salari e determinante per la crescita economica del paese. All'aumentare della produttività - intesa come rapporto tra volume di produzione e volume degli input (lavoro e/o capitale) usati per produrre un dato output²³ - le imprese sono capaci di generare profitti maggiori grazie ad una maggiore produzione a parità di costi, oppure generare simili profitti a costi inferiori: ciò

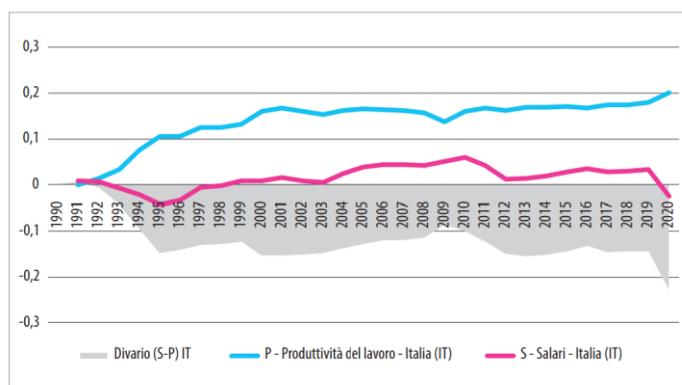
²² Econopoly, & Giannone, C. (2022, January 11). Un fantasma si aggira (ancora) per l'Italia: il salario dei giovani. *Il Sole 24 Ore*. <https://www.econopoly.ilsole24ore.com/2022/01/11/salari-giovani-italia/>

²³ Italia in Dati. (n.d.). *Salari e disuguaglianze in Italia*. <https://italiaindati.com/salari-e-disuguaglianze-in-italia/>

potrebbe potenzialmente permettere alle imprese di distribuire ai dipendenti tali maggiori entrate sotto forma di salari più elevati²⁴.

In Italia, tuttavia, la produttività - misurata solitamente come PIL per ora lavorata - è stata più sostenuta della media europea dal dopoguerra fino agli anni Settanta, mentre ha subito un forte tracollo dagli anni Novanta fino ad oggi, aumentando solamente del 0,14% medio annuo tra il 2010 e il 2016²⁵ (dato peggiore dopo la Grecia).

Figura 8: Andamento della produttività del lavoro e dei salari in Italia (1990-2020).



(Fonte: Elaborazione INAPP su dati OCSE).

Il basso tasso di crescita della produttività associato alla stagnazione dei salari, contribuisce a ridurre la competitività delle imprese italiane, le quali risultano meno attrattive per i nuovi talenti (domestici ed esteri) e per i lavoratori qualificati. Ciò rappresenta un ulteriore elemento di difficoltà dell'Italia nel trattenere i giovani italiani qualificati e nell'attrarre talenti esteri.

²⁴ Tuttavia, questo non garantisce che una maggiore produttività si traduca automaticamente in stipendi più alti, in quanto questi ultimi dipendono anche dal potere contrattuale dei lavoratori.

²⁵ Marro, E. (2019, February 15). Bassa produttività, il «male oscuro» dell'Italia in quattro punti. *Il Sole 24 Ore*. <https://www.ilsole24ore.com/art/bassa-produttivita-male-oscuro-dell-italia-quattro-punti-ABGyrNUB>

2.1.3. *Il basso premio salariale*

Oltre allo sfavorevole divario salariale e allo scarso riconoscimento dei titoli di studio, anche il basso differenziale retributivo tra diplomati e laureati in Italia incide fortemente sulla decisione di emigrare all'estero.

Secondo uno studio dell'OCSE²⁶ che stima il guadagno netto nel corso dell'intera vita lavorativa di un laureato rispetto a chi detiene solo un diploma di scuola superiore, un giovane italiano laureato trae il minor vantaggio economico dal proprio titolo di studio tra tutti i paesi europei considerati. Si tratta di 198.000 dollari in Italia a parità di potere d'acquisto contro 280.000 e 300.000 dollari in Germania e Francia (quasi il 50% in più rispetto all'Italia). Perciò, una laurea comporta decisamente un vantaggio in termini di retribuzione nella maggior parte dei paesi dell'OCSE²⁷; tuttavia, il guadagno derivante da una laurea risulta inferiore in Italia rispetto a quello degli altri paesi.

Ulteriori dati ci permettono di delineare un quadro più completo della situazione dei giovani italiani: i laureati tra i 25 e i 34 anni guadagnano in Italia solamente il 10% in più dei loro coetanei senza laurea (Pastorella, 2021), dati che per altri paesi come Regno Unito e Francia si attestano a valori molto più alti (rispettivamente 35% e 45%). Non a caso la percentuale di guadagno maggiore derivante dal possesso di una laurea è un dato che posiziona l'Italia penultima in Europa.

Stando ai dati ISTAT relativi al 2017²⁸, la retribuzione oraria dei dipendenti in possesso di un diploma è pari a 11,54 euro, ossia il 20% in meno rispetto alla retribuzione oraria di coloro in possesso di almeno una laurea triennale (13,85 euro). Tuttavia, il premio retributivo dei laureati appare inferiore rispetto a quello osservato nel 2014 (21,2%); difatti, i laureati mostrano una crescita nelle retribuzioni inferiore a quella dei diplomati (rispettivamente da 13,83 a 13,85 euro e da 11,41 a 11,54 euro). Ad ogni modo, secondo dati ISTAT, il differenziale retributivo tra laureati e diplomati aumenta al crescere dell'anzianità lavorativa.

Pertanto, anche in questo caso la remunerazione del lavoro non sembra cambiare in modo altamente significativo a seconda del titolo di studio conseguito; nonostante ci sia

²⁶ Osservatorio CPI, Galli, G., Favero, L., & Ricciardi, G. (2021). Non è un paese per giovani.

²⁷ Cavalcoli, D. (2021). Laureati italiani tra i meno pagati in Europa: 28 mila euro l'anno. Così diventano cervelli in fuga. *Il Corriere Della Sera*. <https://www.corriere.it/economia/lavoro/cards/laureati-italiani-meno-pagati-europa-28-mila-euro-l-anno-cosi-diventano-cervelli-fuga/laurea-utili-ma-va-valorizzata.shtml>

²⁸ ISTAT, Differenziali retributivi in Italia. Anno 2017.

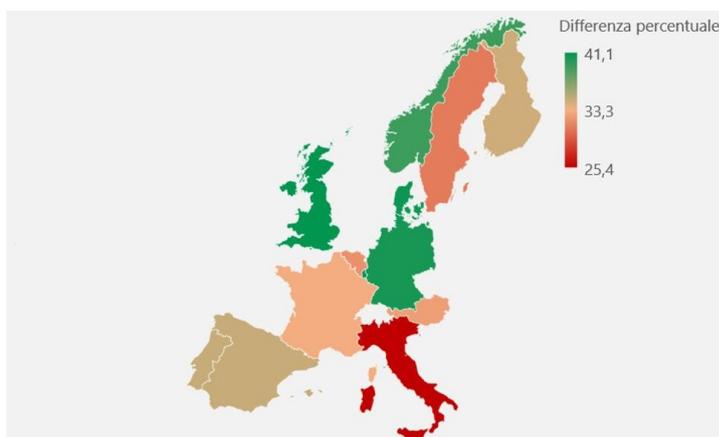
effettivamente un guadagno monetario dal detenere una laurea, quest'ultimo non raggiunge di certo i livelli di altre nazioni europee.

2.1.4. *La bassa progressione retributiva*

Uno studio dell'OCSE²⁹ permette di misurare il divario retributivo per fascia d'età all'interno dello stesso paese considerando i lavoratori appartenenti alle seguenti categorie: giovani (15-24 anni), adulti (25-54) e senior (55-64). A partire dalle informazioni rilevate emergono due aspetti:

- In Italia, la differenza tra il guadagno di un adulto e un giovane è la minore tra i paesi considerati³⁰ (25,4% a fronte di una media di circa il 10% in più).
- Gli over 64 in Italia ricevono il 18,5% in più rispetto ai connazionali adulti, mentre la media dei paesi selezionati ammonta al 15,4% e quella che tiene in considerazione tutti i paesi europei³¹ è del 6,6%.

Figura 9: Quanto guadagna in più un adulto rispetto ad un giovane.



(Fonte: Rielaborazione OCPI su dati OCSE).

²⁹ Osservatorio CPI, Galli, G., Favero, L., & Ricciardi, G. (2021). Non è un paese per giovani.

³⁰ Austria, Belgio, Francia, Germania, Italia, Lussemburgo, Paesi Nordici (media di Danimarca, Svezia, Finlandia e Norvegia), Portogallo, Regno Unito, Spagna.

³¹ Valori mancanti per Bulgaria, Cipro, Croazia, Malta e Romania.

I dati forniti dimostrano come gli italiani migliorano il proprio tenore di vita in età avanzata (dopo i 55 anni) rispetto agli altri paesi europei.

Questo porta alla luce una dinamica tipica riscontrata in Italia, ossia la lentezza nel fare carriera, che rappresenta un ulteriore aspetto di grande disincentivo per i giovani.

Ciò non accade invece in altri paesi europei, dove i giovani riescono a guadagnare fin dall'inizio, e che per questo motivo si dimostrano più abili nell'attrarre talenti stranieri.

Difatti, secondo uno studio dell'Inps³², in Italia il divario salariale per i giovani è cresciuto del 19% a favore dei lavoratori più anziani tra il 1985 e il 2019. Sempre durante questo periodo, l'età media della forza lavoro in Italia è aumentata da 35,8 (1985) a 42,7 anni (2019): di conseguenza, la maggior offerta di lavoratori più anziani ha contribuito alla maggiore crescita del loro salario rispetto a quello dei lavoratori più giovani, ampliando ulteriormente il divario salariale tra le due categorie. Si tratta di un fenomeno associato ad un rallentamento delle carriere dei lavoratori più giovani a fronte di un miglioramento di quelle dei più anziani.

Inoltre, lo stesso studio dell'Inps ha dimostrato come la probabilità dei lavoratori più giovani di trovarsi nel quartile più alto della distribuzione dei salari è diminuita del 34% dal 1985 al 2019, mentre la stessa è aumentata del 16% per i lavoratori più anziani.

Pertanto, la bassa progressione retributiva, lo sfavorevole divario salariale e il basso premio salariale sono alcuni degli aspetti che rendono i più giovani in Italia soggetti a rischio di povertà: secondo i dati Eurostat infatti, un giovane italiano su quattro (tra i 15 e i 29 anni) è a rischio povertà³³.

2.1.5. *Lo skill mismatch: il paradosso del mercato del lavoro italiano*

Un ulteriore aspetto che porta i giovani italiani qualificati ad emigrare all'estero è la loro scarsa impiegabilità nel mondo del lavoro; si tratta di un problema strettamente legato al cosiddetto *skill mismatch*. Con l'espressione *skill mismatch* si intende il divario tra le competenze richieste delle imprese e quelle in possesso dei lavoratori: si tratta di un fenomeno diffuso a livello mondiale e che riguarda 80 milioni di lavoratori nella sola Europa

³² Alfieri, P. M. (2023, May 8). L'Inps: per i giovani si allarga il divario salariale. *Avvenire*. <https://www.avvenire.it/economia/pagine/l-inps-per-i-giovani-si-allarga-il-divario-salariale>

³³ Eurostat, un giovane italiano su quattro è a rischio di povertà: In Ue la percentuale si riduce al 20% circa. (2023, April 10). *Il Sole 24 Ore*. <https://www.ilsole24ore.com/art/eurostat-giovane-italiano-quattro-e-rischio-poverta-AE5EFnFD>

(Pastorella, 2021) e strettamente collegato al *brain waste* (una sottoutilizzazione non ottimale del capitale umano a disposizione).

In Italia, lo *skill mismatch* crea una situazione paradossale caratterizzata da un'alta disoccupazione da una parte e da una scarsità di lavoratori adatti a riempire i posti di lavoro dall'altra. In particolare, il paradosso del mercato del lavoro italiano è quello che riguarda i profili *over-skilled* e *over-qualified* con competenze troppo specialistiche o teoriche rispetto alle esigenze delle imprese, e che quindi faticano ad inserirsi in un mercato del lavoro caratterizzato da imprese di piccola/media dimensione con un ridotto slancio innovativo³⁴. Affetti dallo *skill mismatch* sono anche tutti i lavoratori che svolgono una professione in campi diversi da quello di studio o che non riescono a trovare imprese del loro settore operanti in Italia (il 35%³⁵). Nello specifico, secondo i dati forniti dal Sistema Excelsior (Unioncamere-Anpal), durante la recente pandemia, il *gap* tra domanda e offerta per professioni intellettuali, specifiche ed a elevata specializzazione avrebbe raggiunto il 43%³⁶: si tratta di un vero paradosso considerando l'elevato tasso di disoccupazione giovanile del nostro paese. Tuttavia, lo *skill mismatch* riguarda i lavoratori sovraqualificati (19%) tanto quanto quelli sottoqualificati (20%): entrambi faticano ad essere valorizzati e assorbiti dal mercato del lavoro italiano³⁷.

Il *Boston Consulting Group*³⁸ descrive inoltre il fenomeno dello *skill mismatch* come una “*tassa nascosta*” e una “*trappola per le qualifiche*”, entrambi elementi che nel lungo periodo rappresentano una minaccia per la crescita della produttività mondiale.

Attraverso l'espressione “*tassa nascosta*”, la multinazionale statunitense considera tutte le situazioni in cui la sotto-qualifica dei dipendenti, che risultano meno produttivi e che devono di conseguenza essere formati o riqualificati, si trasforma in costi per i datori di lavoro.

³⁴ Magnani, A. (2019, February 3). Perché i giovani fanno fatica a trovare lavoro in Italia. *Il Sole 24 Ore*. <https://www.ilsole24ore.com/art/perche-giovani-fanno-fatica-trovare-lavoro-italia-AESVfiKH>

³⁵ OECD (2017), "Skill mismatch and shortages in Italy: Highlights from the OECD Skills for Jobs Database", in *Getting Skills Right: Italy*.

³⁶ *Che cos'è lo skill mismatch e come si supera*. (2021, January 29). Feltrinelli Education. <https://www.feltrinellieducation.it/magazine/che-cos-e-lo-skill-mismatch-e-quanto-ci-costa>

³⁷ Magnani, A. (2019, February 3). Perché i giovani fanno fatica a trovare lavoro in Italia. *Il Sole 24 Ore*. <https://www.ilsole24ore.com/art/perche-giovani-fanno-fatica-trovare-lavoro-italia-AESVfiKH>

³⁸ Puckett, J., Hoteit, L., & Perapechka, S. (2020, January 15). Fixing the Global Skills Mismatch. *Boston Consulting Group*. <https://www.bcg.com/publications/2020/fixing-global-skills-mismatch>

Nel caso opposto invece, il mantenimento in azienda di dipendenti troppo qualificati (i quali domandano spesso stipendi più alti) non risulta vantaggioso né per l'azienda (in termini economici), né per questi ultimi, i quali non possono sfruttare interamente il loro potenziale nei ruoli assegnati.

Ciò premesso, il fenomeno dello *skill mismatch* - che si manifesta attraverso una mancanza di adeguate opportunità lavorative specialmente per individui altamente qualificati - rappresenta uno degli aspetti del mondo del lavoro italiano che non incentiva i giovani a rimanere in Italia.

2.1.6. *La mancanza di opportunità e il precariato*

Come illustrato dalla ricerca di *Talents in Motion* (2018)³⁹, un italiano su due abbandona il paese per mancanza di opportunità legate ad un mercato del lavoro che si dimostra debole per via degli aspetti precedentemente affrontati. Tra questi ultimi (che rappresentano il 48%):

- Il 33% trova che il paese in cui lavora attualmente offra un migliore contesto professionale e/o maggiori prospettive di carriera rispetto all'Italia.
- Il 10% considera le offerte di lavoro ricevute in Italia molto insoddisfacenti per quanto riguarda retribuzione e/o tipologia di contratto.
- Il 5% afferma di non essere riuscito a trovare impiego nel proprio settore in Italia.

I dati dimostrano come gli *expats* vedono l'Italia come un paese che offre scarse prospettive lavorative, con carriere lente e poco remunerative associate ad un ambiente di lavoro poco stimolante.

Ad aggravare la situazione, rendendo ulteriormente difficoltoso per i giovani avanzare a livello professionale, vi è la questione del precariato. Secondo i dati rilasciati all'Osservatorio sul Precariato dell'INPS⁴⁰, negli ultimi decenni il lavoro "atipico" - ossia tutte e forme contrattuali diverse dal lavoro subordinato a tempo indeterminato - è stato in costante aumento sia in Italia che in Europa. Stando ai dati forniti dall'INPS, emerge come la tipologia di contratto di lavoro più diffusa tra le assunzioni verificate tra gennaio 2017 e settembre 2018, è stata quella a tempo determinato (una delle tipologie di contratti atipici). In particolare, i rapporti di lavoro a tempo determinato si confermano la tipologia con il maggior

³⁹ PwC Ufficio Studi & Talents in Motion. (2018). Talenti italiani all'estero : Perché tanti partono e pochi ritornano. In PwC. PwC Ufficio Studi. <https://www.pwc.com/it/it/publications/assets/docs/ufficio-studi-pwc.pdf>

⁴⁰ INAPP e Brunetti I., Rapporto sul futuro del lavoro, 2020.

numero di attivazioni e cessazioni relative al 2021, dimostrando la prevalenza delle forme contrattuali atipiche nel nostro mercato del lavoro (INAPP, 2022).

È interessante evidenziare come le posizioni a tempo determinato siano maggiormente frequenti tra i giovani (mentre si registra un forte calo per individui con più di 30 anni) e siano associate a stipendi del 17% inferiori rispetto a quelli percepiti da coloro che ricoprono posizioni regolate da contratti a tempo indeterminato.

La letteratura economica, il cui scopo è quello di verificare se i contratti a tempo determinato possano essere un “*trampolino di lancio*” (INAPP e Brunetti I., 2020, p.37) per un’occupazione stabile, indica che questi ultimi rappresentano invece una trappola: in Italia, solo un lavoratore a termine su cinque si trasforma in indeterminato nell’anno successivo. Di conseguenza, un tasso di transizione relativamente basso accompagnato da un’alta disoccupazione giovanile ed un’elevata presenza di lavoro precario nell’economia italiana, si traduce in lavori con bassi livelli salariali, inadeguate condizioni di lavoro, limitato accesso alla formazione e diritti previdenziali limitati (copertura sanitaria e contributi per il sistema pensionistico)⁴¹, con conseguenze negative sulla crescita economica e sulla produttività.

Tuttavia, è importante sottolineare come i lavoratori a tempo determinato (in maggioranza giovani) risultano essere occupati in professioni poco qualificate: per quanto riguarda i giovani laureati infatti, il lavoro atipico porta ad impieghi stabili nel medio periodo in percentuale maggiore rispetto al resto della popolazione (40-45%). Ciò dimostra come il capitale umano resti la migliore garanzia per partecipare attivamente all’interno di un mercato del lavoro già di per sé poco gratificante per l’istruzione formale e con poche opportunità lavorative.

2.1.7. *Le politiche pubbliche*

A complicare la permanenza dei giovani in Italia non vi sono solamente le difficoltà legate al mondo del lavoro, ma anche le politiche pubbliche, le quali, nel corso degli anni, si sono concentrate principalmente (se non esclusivamente) sulle fasce anziane della popolazione, ossia quelle ritenute più redditizie a livello elettorale. *Quota 100* ne è un esempio rappresentativo: si tratta di una misura previdenziale che permette a lavoratori dipendenti e autonomi, con un’età anagrafica di 62 anni e in possesso di un’anzianità contributiva pari a 38

⁴¹ INAPP e Brunetti I., Rapporto sul futuro del lavoro, 2020.

anni⁴², di andare in pensione (su richiesta) con condizioni meno stringenti di quelle previste per le pensioni anticipate e di vecchiaia (Pastorella, 2021). Tale politica, approvata dal Consiglio dei Ministri nel gennaio 2019, avrebbe contribuito all'assunzione di personale giovane, favorendo così il ricambio generazionale: stando alle parole dei ministri Salvini e Di Maio, ad ogni pensionamento sarebbe stata corrisposta una nuova assunzione (Pastorella, 2021).

Tuttavia, l'esito è stato ben diverso, con soli tre giovani assunti ogni dieci pensionati: della misura Quota 100 hanno infatti beneficiato prevalentemente individui percettori di redditi medio-alti e dipendenti pubblici anziani (individui non appartenenti alle categorie più penalizzate), mentre i giovani ne hanno tratto un vantaggio marginale.

La politica e autrice Giulia Pastorella (2021, p.87) descrive Quota 100 come *“l'ennesimo tentativo ipocrita di mascherare una politica pensata per i più anziani come un incentivo all'assunzione dei giovani”*.

Anche il primato dell'Italia dimostra la scarsa considerazione dei giovani da parte della nostra classe dirigente: secondo i dati Eurostat, per ogni euro speso in università, l'Italia ne spende 44 in pensioni⁴³ (contro i 23 francesi, 17 greci, 12 tedeschi e 5 olandesi). In un contesto di bassa crescita economica, ridotta produttività, scarsa (se non nulla) crescita dei salari e trend demografici negativi, non è più ammissibile che i giovani che rimangono in Italia non vengano valorizzati sufficientemente sia nel panorama politico nazionale che nel mercato del lavoro.

⁴² Dl. 28 gennaio 2019, n.4.

⁴³ Econopoly, & Soncini, V. (2020, July 14). I giovani laureati italiani: tanto talento al servizio di altri Paesi. *Il Sole 24 Ore*. <https://www.econopoly.ilsole24ore.com/2020/07/14/laureati-italiani/#:~:text=Che%20il%20nostro%20Paese%20non%20investa%20abbastanza%20nei,pensioni%2C%20di%20gran%20lunga%20il%20numero%20pi%C3%B9%20alto.>

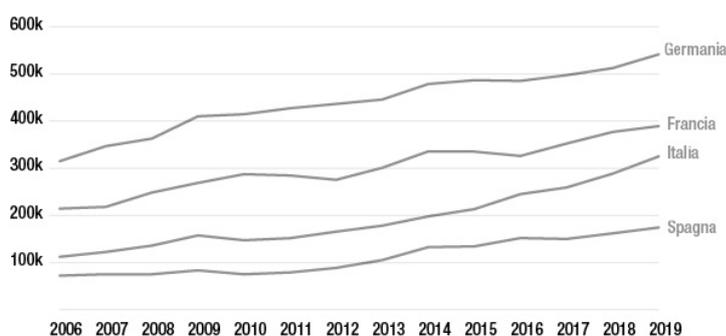
2.2. Un danno per l'Italia?

Alla luce di quanto analizzato nei paragrafi precedenti, è difficile comprendere se il *brain drain* sia la causa o la conseguenza di alcuni dei problemi che affliggono il mercato del lavoro e l'economia italiana. Senza ombra di dubbio, il *brain drain* rimane la forma principale di emigrazione al giorno d'oggi, frutto della globalizzazione e di una modificazione dello scenario internazionale (specialmente a livello europeo) che ha portato ad un'elevata crescita della mobilità. Difatti, se nel dopoguerra l'emigrazione riguardava principalmente individui meno qualificati, come minatori, contadini e operai, a partire dagli anni Settanta, quest'ultima vede coinvolti soggetti con alti livelli di istruzione o specializzazione, diretti principalmente verso Germania e Svizzera (dove si trovavano gran parte delle filiali straniere di aziende italiane).

In un contesto come quello odierno italiano di alta disoccupazione giovanile e forte circolazione del capitale, il *brain drain* può contribuire a ridurre gli squilibri del mercato, agendo da “*valvola di sfogo*” (Pastorella, 2021, p.37) contro la disoccupazione, riducendo l'offerta domestica di lavoratori a fronte di una bassa domanda di manodopera delle imprese. Si tratta di un fenomeno estremamente rilevante nel panorama globale e che coinvolge, in diversa misura, tutte le nazioni europee: l'Italia, infatti, non è l'unico paese in Europa costretto da anni a fronteggiare un'importante emigrazione qualificata.

La *Figura 10*, rappresentante il numero di laureati tedeschi, francesi, spagnoli e italiani residenti in Europa, mostra come nel 2019 la Germania avesse un numero nettamente maggiore di residenti all'estero rispetto all'Italia.

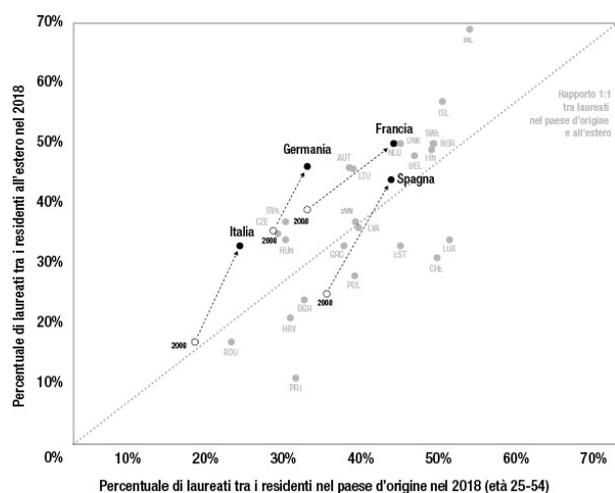
Figura 10: Laureati tedeschi, francesi, spagnoli e italiani residenti in Europa.



(Fonte: Rielaborazione dell'autrice Pastorella su dati EUROSTAT, p.66).

Tuttavia, la situazione italiana resta ben diversa da quella tedesca. Se paesi come Germania e Francia, con alte percentuali di emigrati all'estero, possono contare su una controparte di laureati immigrati nel paese, in Italia ciò non accade. La situazione diventa altrettanto preoccupante se si considera che la percentuale di laureati italiani residenti all'estero è aumentata molto di più di quella dei laureati residenti in Italia. Difatti, tra il 2008 e il 2018, l'Italia è la seconda nazione in Europa in cui l'aumento della differenza tra laureati residenti all'estero e in patria è stato più significativo, discostandosi maggiormente dal rapporto 1:1 (Figura 11).

Figura 11: Percentuale di laureati non residenti nel paese d'origine e di laureati residenti nel paese d'origine in Europa.



(Fonte: Rielaborazione dell'autrice Pastorella su dati EUROSTAT, p.68).

Nell'ultimo decennio, infatti, l'Italia ha fronteggiato un boom del tasso di emigrazione, raggiungendo le 100.000 unità tra il 2008 e il 2013⁴⁴: proprio a partire da questo periodo, con la crisi del 2009, il tasso di emigrazione è cresciuto parallelamente al tasso di disoccupazione, mostrando come la mancanza di opportunità lavorative e di standard occupazionali e retributivi abbia incentivato migliaia di italiani a lasciare il paese⁴⁵. Ad oggi (2008-2020), sono espatriati dall'Italia 355.000 giovani tra i 25 e i 34 anni, ma ne sono rimpatriati

⁴⁴ Tortuga. (2019). *Mamma ho preso l'aereo: la nuova fuga dei cervelli italiani* <https://www.tortuga-econ.it/wp-content/uploads/2020/03/fuga-di-cervelli-brai-drain-tortuga-5.pdf>

⁴⁵ Ciò non è invece accaduto nel periodo precedente alla crisi, in cui l'andamento del tasso di emigrazione e del tasso di disoccupazione non sembrano collegati.

solamente circa 96.000⁴⁶. E' proprio questa la criticità di un paese tipicamente esportatore di talenti come l'Italia, che costa a quest'ultima circa 14 miliardi di euro all'anno⁴⁷ secondo le stime fornite nel 2019 dall'ex ministro dell'economia Giovanni Tria.

Anche i dati forniti dall'AIRE (Anagrafe degli italiani residenti all'estero) confermano la tendenza degli italiani - sempre più in crescita negli ultimi anni - a lasciare il paese: nel 2019, le cancellazioni anagrafiche per l'estero sono cresciute del 14.4% rispetto all'anno precedente (in cui erano 157.000). Si tratta di un trend in costante aumento dal 2010, che ha visto circa 900.000 italiani⁴⁸ trasferirsi all'estero (2010-2019)⁴⁹. E' importante sottolineare come, tra questi 900.000 italiani emigrati all'estero, 208.000 sono in possesso di una laurea (circa il 23%)⁵⁰. In particolare, nel 2017, tra i 115.000 italiani emigrati in totale, 28.000 erano in possesso di una laurea⁵¹ (+4% rispetto al 2016); anche nel 2019, un emigrato italiano su quattro è in possesso di almeno una laurea⁵².

La forte emigrazione qualificata che sta attraversando l'Italia da almeno un decennio diventa ancora più allarmante se si considera che la percentuale di laureati in Italia tra i 25 e i 64 anni (20,1%) è nettamente inferiore alla media europea (32,8%)⁵³. In aggiunta, la sua crescita si dimostra più lenta rispetto alla media europea: nel 2020 l'incremento è stato di soli 0,5 punti rispetto all'anno precedente, ossia meno della metà della media in Europa (1,2 punti).

⁴⁶ Redazione Scuola. (2021, November 3). La pandemia frena la fuga di cervelli: 112mila nel 2020, l'8% in meno. *Il Sole 24 Ore*. <https://www.ilsole24ore.com/art/la-pandemia-frena-fuga-cervelli-112mila-2020-l-8percento-meno-AE2J5Ou>

⁴⁷ Tortuga, & Ippedico, G. (2019, August 9). Il vero deficit? La fuga di talenti italiani e la scarsità di cervelli stranieri. *Tortuga*. <https://www.tortuga-econ.it/2019/08/09/il-vero-deficit-la-fuga-di-talenti-italiani-e-la-scarsita-di-cervelli-stranieri/>

⁴⁸ Il numero potrebbe essere ben maggiore di quanto indicato, poiché bisogna tenere in considerazione che una parte degli emigrati non cambia la residenza e quindi non è iscritto all'AIRE.

⁴⁹ Osservatorio CPI, Galli, G., Favero, L., & Ricciardi, G. (2021). Non è un paese per giovani.

⁵⁰ Osservatorio CPI, Galli, G., Favero, L., & Ricciardi, G. (2021). Non è un paese per giovani.

⁵¹ ISTAT, Mobilità interna e migrazioni internazionali della popolazione residente, 2018.

⁵² ISTAT, Iscrizioni e cancellazioni anagrafiche della popolazione residente (anno 2019), 2021.

⁵³ ISTAT, Livelli di istruzione e partecipazione alla formazione, 2020.

È proprio per questo motivo che il *brain drain* diventa preoccupante per l'Italia: un costante saldo negativo tra espatri e rimpatri che tra il 2008 e il 2020 ha causato la perdita netta di 76.000 giovani italiani con educazione terziaria (29% dei 259.000 giovani totali)⁵⁴, associato ad una bassa percentuale di laureati sulla popolazione totale, non mette l'Italia nelle migliori condizioni, specialmente se si considera che il nostro paese risulta poco attrattivo per migranti qualificati di altri paesi.

Ciò ha inequivocabilmente delle conseguenze negative per l'Italia, prima tra tutti la perdita di risorse pubbliche investite per formare un capitale umano che non contribuirà al nostro sistema produttivo e che costa al paese di destinazione meno del beneficio che ne trae (*brain gain*). La perdita di giovani qualificati ha impatti anche sulla produttività e sulla capacità di innovare e fare impresa (Pastorella, 2021): una forza lavoro fresca, giovane e qualificata che emigra in massa lascia spazio ad una forza lavoro sempre più anziana e meno istruita (ESPON, 2019) - aspetto che potrebbe sollevare la questione della sostenibilità del sistema pensionistico.

Tuttavia, l'emigrazione qualificata italiana non ha solamente conseguenze economiche, ma anche politiche. I cervelli in fuga, infatti, essendo solitamente di orientamento liberale, diminuiscono il supporto per i partiti nazionalisti nei paesi di destinazione e lasciano un vuoto rispetto al sostegno alle politiche più progressiste nei paesi di partenza⁵⁵.

⁵⁴ Redazione Scuola. (2021, November 3). La pandemia frena la fuga di cervelli: 112mila nel 2020, l'8% in meno. *Il Sole 24 Ore*. <https://www.ilsole24ore.com/art/la-pandemia-frena-fuga-cervelli-112mila-2020-l-8percento-meno-AE2J5Ou>

⁵⁵ Tortuga. (2019). *Mamma ho preso l'aereo: la nuova fuga dei cervelli italiani*

<https://www.tortuga-econ.it/wp-content/uploads/2020/03/fuga-di-cervelli-brai-drain-tortuga-5.pdf>

LE POLITICHE CONTRO LA FUGA

Alla luce di quanto esposto nelle sezioni precedenti, sorge spontaneo chiedersi se e quali misure hanno intrapreso i vari governi italiani per arginare la fuga dei cervelli. Le principali politiche adoperate per affrontare il *brain drain* sono le seguenti: politiche di ritorno, politiche di ritenzione, politiche di rete.

3.1. Politiche di ritorno

Le politiche pubbliche appartenenti a questa categoria mirano a riportare in patria i talenti emigrati all'estero mediante l'offerta di incentivi di varia natura, come riduzioni fiscali e agevolazioni per il conseguimento della cittadinanza per le famiglie (Beltrame, 2007). Il primo programma messo in atto per favorire il rientro dei cervelli risale al 2001, quando l'allora ministro dell'educazione Ortensio Zecchino approvò il decreto ministeriale⁵⁶ per incentivare la “*stipula di contratti tra università e studiosi ed esperti stranieri o italiani stabilmente impegnati in attività didattica e scientifica all'estero da almeno un triennio*” (Aspen Institute, Milio et al., 2012, p.34). I contratti (aventi durata minima di 6 mesi e massima di 3 anni) dovevano includere sia attività di ricerca che attività didattiche; in aggiunta, le università dovevano fornire opportune strutture di accoglienza e supporto, e co-finanziare (insieme al ministero) per il 10% i costi del programma di ricerca offerto. Lo scopo del suddetto programma - chiamato “*Rientro dei cervelli*” - era quello di offrire agli esperti chiamati all'estero una retribuzione adeguata ai livelli europei. Tuttavia, secondo le stime fornite dall'Aspen Institute, i risultati del programma sono stati piuttosto deludenti, generando il ritorno del solo 1% dei ricercatori italiani all'estero (circa 300 individui); nel 2006, inoltre, il programma è stato sospeso per mancanza di fondi.

In un'ottica più generale, le politiche di ritorno faticano ad essere efficaci per un motivo particolare. Il principale “*push factor*” (Aspen Institute, Milio et al., 2012, p.34) che spinge i ricercatori a lavorare all'estero è rappresentato dalla possibilità di lavorare nei Paesi in cui la ricerca è più avanzata. Per questo motivo, offrire a questi ultimi salari coerenti con i livelli europei senza però potenziare gli investimenti dedicati alla ricerca (che in Italia si rivelano bassi), non risulta sufficientemente allettante per i ricercatori: sarebbe come chiedere loro di

⁵⁶ Dl. 26 gennaio 2001, n.13.

sacrificarsi pur di tornare in Italia. Emergono ulteriori aspetti di fragilità se si considera la questione della precarietà, rappresentata dalla durata massima di 3 anni dei contratti (che non fornisce grandi certezze sul futuro) e il rischio che i ricercatori decidano di tornare all'estero una volta terminate le agevolazioni.

Inoltre, il tema degli sgravi fiscali concessi a coloro che rientrano in patria, introduce un nuovo elemento di perplessità riguardo l'efficacia delle politiche di ritorno. La cosiddetta "legge Controesodo"⁵⁷ (2010) ne è un esempio emblematico: quest'ultima, sostituita dal decreto legislativo noto come "Impatriati" nel 2015 (governo Renzi) e successivamente modificata con la legge conosciuta come "decreto Crescita" nel 2019, prevedeva originariamente benefici fiscali per tutti i laureati *under 40* di ogni nazione (sebbene gli italiani fossero avvantaggiati) che si trasferivano in Italia. Politiche di questo tipo possono generare delle importanti differenze di trattamento tra individui, polarizzando il mercato del lavoro e inasprendo le diseguaglianze. Difatti, questa tipologia di politiche rischia di creare lavoratori di serie A, che hanno avuto l'opportunità di fare esperienze all'estero e sono stati agevolati economicamente al loro ritorno, e lavoratori di serie B, che forse non potevano permettersi di lasciare il paese in primo luogo e che sono costretti a pagare le tasse senza alcuna riduzione (Pastorella, 2021).

Tuttavia, misure di breve periodo simili alle leggi menzionate, non possono essere efficaci senza interventi volti a modificare aspetti critici strutturali che rendono il mercato del lavoro italiano poco attrattivo.

3.2. Politiche di ritenzione

Una seconda categoria di misure pubbliche contro la fuga riguarda le politiche di ritenzione. Con questo termine si fa riferimento all'insieme di politiche il cui scopo è quello di potenziare determinati settori con l'obiettivo di contrastare le perdite o di incrementare la produttività malgrado le perdite. Ciò può avvenire tramite un aumento degli investimenti, dei livelli salariali oppure migliorando le infrastrutture (Beltrame, 2007). Di fatto, si tratta di investimenti volti a trattenere potenziali cervelli in fuga migliorando le condizioni del paese (Pastorella, 2021). Un esempio di politica di ritenzione è dato dall'Istituto italiano di

⁵⁷ L. 30 dicembre 2010, n. 238.

Tecnologia (IIT), ideato nel 2003 sul modello del *Massachusetts Institute of Technology*: si tratta di un centro di eccellenza destinato alla ricerca applicata in campo tecnologico mirato a facilitare l'interazione con il settore industriale. I centri di eccellenza si distinguono per il loro alto livello di competenza e innovazione, oltre che per la loro capacità di radunare individui con conoscenze avanzate: proprio per questo motivo tali centri di ricerca sono in grado di produrre esternalità economiche positive dovute all'interazione tra soggetti altamente formati inseriti all'interno del medesimo contesto (Aspen Institute, Milio et al., 2012). Tali centri di eccellenza rappresentano infatti nuovi modi di creazione e circolazione della conoscenza.

L'IIT conta ad oggi 16 centri di ricerca in tutta Italia (e due in USA) e coinvolge 1895 ricercatori e studenti da tutto il mondo: sulla base delle informazioni riportate sulla pagina web, l'istituto è composto per il 49% da cittadini italiani, per il 21% da italiani residenti all'estero e per il 30% da stranieri, nel complesso con un'età media di 35 anni⁵⁸.

Inoltre, con i suoi 21 laboratori, 18900 pubblicazioni, 1281 brevetti e 33 *startup* di successo, l'Istituto italiano di Tecnologia si dimostra essere un centro di ricerca scientifico nel complesso efficiente. Tuttavia, al momento della sua nascita, l'iniziativa ha suscitato diverse critiche sia per la dimensione dei fondi stanziati, che avrebbero potuto essere utilizzati per potenziare centri di eccellenza già esistenti, che per la lentezza nella realizzazione di una simile impresa, con lo sviluppo dei laboratori iniziato nel 2006 e terminato ufficialmente nel 2011. In aggiunta, tra le difficoltà riscontrate nei primi anni di vita del progetto, va menzionata anche la presunta mancanza iniziale di un capitale scientifico già consolidato (Aspen Institute, Milio et al., 2012), essenziale per lavorare in modo ottimale.

Tuttavia, il concetto cardine su cui si basa l'Istituto Italiano di Tecnologia rimane naturalmente valido; pertanto, è auspicabile che iniziative di questo genere vengano intraprese per sostenere la ricerca scientifica, trattenere ed attirare risorse umane di alto valore.

⁵⁸ *IIT in numbers - IIT*. (n.d.). <https://www.iit.it/iit-in-numbers>

3.3. Politiche di rete

Appartenenti a questa categoria sono le politiche pubbliche di sfruttamento delle risorse degli espatriati. Si tratta di interventi associati alla cosiddetta *diaspora option*, che rappresentano un importante cambiamento nell'approccio alla gestione delle migrazioni qualificate. L'opzione diaspora “*cerca di mobilitare gli espatriati altamente qualificati di un paese per contribuire al progresso sociale ed economico del loro paese d'origine, trovando il modo di creare legami e connessioni tra questi espatriati altamente qualificati e il paese d'origine*” (Brown, 1999, p.4). La principale peculiarità della *diaspora option* è data dal fatto che gli espatriati non devono per forza tornare nel paese di origine per dare a quest'ultimo il proprio contributo in termini di competenze e conoscenze, ma possono farlo ovunque si trovino nel mondo. In tale contesto, politiche di questo genere non vedono il *brain drain* come un fenomeno necessariamente negativo, ma bensì come una serie di risorse da sfruttare (Beltrame, 2007).

I paesi che si muovono in questa direzione cercano di sfruttare i *networks* creati a livello internazionale in modo da ottenere delle ricadute positive sul territorio nazionale; tuttavia, per stimolare il coinvolgimento dei ricercatori e quindi rendere i *networks* efficaci, sorge necessario offrire qualche tipo di ritorno a chi ne partecipa e creare delle infrastrutture adeguate per svolgere le attività di ricerca (Pastorella, 2021).

In aggiunta, come emerge da alcuni studi (Kuznetsov, 2006), i casi di creazione di diaspora di successo, oltre ad essere piuttosto rari, non sono dovuti ad un intervento diretto del governo. Generalmente, i *networks* creati tra gli espatriati emergono in maniera spontanea, rendendo il caso molto più importante dell'intervento governativo.

Tuttavia, l'iniziativa “Innovitalia” lanciata dal governo Monti nel 2012 si può considerare un esempio di politica di rete di discreto successo: la piattaforma si propone di massimizzare l'impatto delle risorse umane italiane all'estero, favorendo la ricerca e l'opportunità di *business* con la madrepatria (Pastorella, 2021). Innovitalia, definita come piattaforma di diplomazia scientifica, mira a valorizzare la rete scientifica degli italiani all'estero, mettendo a disposizione uno spazio dedicato al *networking* e alla collaborazione tra i diversi protagonisti italiani della ricerca e dell'innovazione sparsi per il mondo: questi ultimi, vi possono trovare informazioni sulle opportunità di ricerca (bandi per concorsi nazionali e/o europei), sulle offerte di lavoro in ambito scientifico e tecnologico e infine su progetti di vario tipo

(*challenge prize*) a cui poter partecipare (volti a trovare una soluzione ad uno specifico problema)⁵⁹.

Nonostante l'efficacia della piattaforma non sia del tutto chiara, il fatto che continui ad essere aggiornata regolarmente sembra indicare che sia stata un'iniziativa nel complesso positiva.

3.4. Proposte concrete per limitare il *brain drain*

Dopo aver esaminato alcune delle tipologie di politiche pubbliche che possono essere intraprese per contenere la fuga dei cervelli, il paragrafo a seguire ha l'obiettivo di fornire alcune soluzioni concrete contro il fenomeno in questione. Sulla base di quanto appreso nel report dell'Aspen Institute (2012), nel libro di G. Pastorella (2021) e nella pubblicazione del *think tank* Tortuga (2019), le azioni che ritengo personalmente essere più efficaci da intraprendere sono le seguenti:

- Aumentare gli investimenti dedicati alla ricerca. L'Italia non risulta infatti allineata ai *competitors* europei in termini di *budget* speso nel settore della ricerca, con solo l'1,5% del Pil investito in R&S, rispetto ad una media europea del 2,3% (dati riferiti al 2020)⁶⁰. Anche la crescita di tali investimenti è stata alquanto lenta, registrando un incremento del solo 0,5% nell'arco di vent'anni (2000-2020), tuttavia in linea con il tasso di crescita europeo, che nello stesso periodo è passato dall'1,81% al 2,32%.

Un piano di investimenti volto ad incrementare in modo graduale il *budget* dedicato alla ricerca pubblica dovrebbe permettere l'offerta di un numero maggiore di borse di dottorato e un maggior finanziamento a favore degli istituti di ricerca (Pastorella, 2021). Inoltre, è importante ricordare che attualmente il sottofinanziamento della ricerca ha un impatto negativo sia sulla qualità e l'adeguatezza dei materiali e delle apposite strutture, sia sulla remunerazione stessa dei ricercatori (Pastorella, 2021).

Pertanto, potenziare le infrastrutture dedicate alla ricerca, mettendo i nostri ricercatori nelle migliori condizioni per operare e offrendo *budget* più consistenti per poter

⁵⁹ *Archivio opportunità - Innovitalia.* (n.d.).

<https://innovitalia.esteri.it/opportunita?paese=ITALIA&page=3#lista-contenuti>

⁶⁰ Truenumbers. (2022). L'Italia investe (solo) 25 miliardi in ricerca e sviluppo. *Truenumbers.*

<https://www.truenumbers.it/spesa-in-ricerca-e-sviluppo/>

intraprendere progetti più ampi (in linea con i livelli europei), diventa fondamentale per trattenere i ricercatori italiani, soprattutto alla luce di quanto visto nel paragrafo 3.1. (ossia che il principale *push factor* è dato dalla possibilità di lavorare laddove la ricerca è più avanzata).

- Riconoscere e remunerare adeguatamente i talenti che rimangono nel nostro paese. Una volta constatata l'esistenza di un divario salariale significativo tra Italia e Europa, sorge spontanea la necessità di intervenire per ridurre, almeno parzialmente e per determinate categorie, il *gap*. Essendo in Italia gli stipendi correlati principalmente all'anzianità del lavoratore, e rendendo in questo modo lenta la progressione salariale per un giovane neo-assunto, si potrebbero introdurre ulteriori misure che colleghino la retribuzione alla sua performance. In questo modo, si riuscirebbe anche a fornire un incentivo per migliorare le proprie conoscenze e per investire sulla propria formazione, con effetti positivi perfino sulla produttività. Tramite un approccio simile, si riuscirebbe a valorizzare maggiormente le competenze dei giovani da poco entrati nel mercato del lavoro.
- Creare maggiori opportunità lavorative tramite sostegno all'imprenditorialità. Secondo una classifica stilata dall'OCSE, l'Italia si posiziona trentunesima su 34 per facilità a fare impresa, basandosi su criteri come la semplicità nel fondare un'impresa, nel ricevere i permessi per costruire e nell'ottenere credito (Pastorella, 2021). Stando ai dati forniti dalla Banca Mondiale⁶¹, le sfide principali riscontrate in Italia riguardano l'ottenere credito, l'alta tassazione, l'esecuzione dei contratti e la complessità della burocrazia. Tuttavia, non risulta complicato solamente avviare un'impresa, ma anche fare strada in imprese già avviate. Ciò è dovuto in parte alla forte connotazione familiare del tessuto imprenditoriale tipica del mercato italiano. Difatti, secondo i dati forniti nel 2023 dall'Osservatorio AUB (il quale monitora le imprese italiane con fatturati superiori ai 20 milioni di euro), il 65% del totale delle imprese italiane è rappresentato dalle aziende familiari, ovvero quelle con una percentuale di controllo in capo ad una o più famiglie: nei consigli di amministrazione di tale categoria di

⁶¹ *Rankings*. (n.d.). World Bank. <https://archive.doingbusiness.org/en/rankings>

imprese si trova solamente almeno 1 componente non familiare⁶². Anche per quanto riguarda la *leadership*, i primi 1.000 gruppi italiani mostrano una presenza pari al 60,8% di *leader* familiari. Proprio per questo motivo è diffuso tra i giovani il timore di clientelismo, corruzione e familismo, oltre che la paura di una carriera troppo lenta e precaria (Pastorella, 2021).

Nonostante le politiche a sostegno dell'imprenditorialità non siano di certo una novità⁶³, le basse posizioni dell'Italia in termini di facilità a fare impresa dimostrano l'esistenza di un ampio margine di miglioramento dell'efficacia di tali politiche. Oltretutto, intervenire contro l'eccesso di burocrazia - che si dimostra essere uno dei "sette peccati capitali"⁶⁴ dell'economia italiana (Cottarelli, 2018) - potrebbe certamente avere dei riscontri positivi sia nell'ambito dell'imprenditorialità che in altri contesti. Impegnarsi per garantire ai giovani buone prospettive di impiego diventa fondamentale, soprattutto considerando che la percepita mancanza di opportunità legate al mondo del lavoro è una delle cause principali del *brain drain* italiano.

- Attrarre talenti dall'estero aumentando il numero di docenti non italiani. Come ha dimostrato il *think tank* Tortuga (2019), gli studenti che trascorrono un periodo di formazione all'estero sono più propensi a proseguire una carriera internazionale: di conseguenza, accrescere il numero di studenti stranieri che frequentano un corso di studi in Italia potrebbe essere il primo passo affinché essi restino a lavorare nel nostro paese. Tuttavia, per attrarre studenti internazionali è necessario che il sistema universitario presenti una buona parte di docenti altrettanto internazionali: eppure, la percentuale di docenti e ricercatori stranieri nelle università italiane è passata dal 9% al 3,5% tra il 2013 e il 2017 (Tortuga, 2019). Un corpo docente più internazionale permetterebbe di offrire un maggior numero di corsi in lingua inglese, adatti a studenti stranieri, oltre che ad arricchire l'offerta formativa; ciò si rivela particolarmente efficace considerando che i professori e ricercatori stranieri hanno solitamente un

⁶² Tuttavia, il 28% delle aziende familiari in Italia è gestito da un Amministratore Unico senza la presenza di un CdA (Osservatorio AUB, 2023).

⁶³ Tra i fondi a sostegno dell'imprenditorialità si trovano, per esempio, il *Fondo Centrale di Garanzia per le PMI* (strumento agevolativo del MISE), il *Fondo Europeo per gli Investimenti Strategici* (FEIS, che presta particolare attenzione alle PMI); alcune iniziative a sostegno delle *start-up* innovative sono invece il *Fondo Nazionale Innovazione* e il programma *Smart&Start* (IRPA et al., 2021).

⁶⁴ Titolo dell'omonimo libro di C. Cottarelli.

network con il loro paese d'origine, che può essere ulteriormente determinante nell'attrarre studenti internazionali. Un'iniziativa simile è rappresentata dal progetto "cattedre Natta"⁶⁵ proposto dal governo Renzi (e successivamente accantonato dal governo Conte), il quale prevedeva l'assunzione di 500 ricercatori e professori italiani e stranieri (ben pagati) sia per promuovere il rientro dei cervelli italiani, sia per assumere eccellenze accademiche anche nei dipartimenti italiani⁶⁶.

Ad ogni modo, qualsiasi strategia volta ad attirare studenti stranieri, dovrebbe essere accompagnata dall'avvio di un programma di visti di lavoro per studenti extracomunitari (Tortuga, 2019): questo renderebbe meno complesso - per gli studenti stranieri - lavorare in Italia una volta terminati gli studi, evitando (come succede in Danimarca o USA) che questi ultimi lascino il paese prima di entrare nel mercato del lavoro, spesso a causa di politiche troppo restrittive per ottenere il visto.

- Cambiare il sistema di incentivi fiscali. Premesso che, come illustrato nel paragrafo riguardante le politiche di ritorno (3.1.), gli incentivi fiscali non possono essere efficaci senza interventi concreti volti rendere il mercato del lavoro italiano più attrattivo, questi ultimi potrebbero comunque essere modificati ed estesi anche ai "cervelli" stranieri, eliminando qualsiasi tipo di requisito di residenza in Italia prima del periodo all'estero (Tortuga, 2019). Tale espansione dei benefici fiscali potrebbe essere un sistema per attrarre talenti dall'estero, sulla base dello stesso concetto usato per incentivare il ritorno di chi è fuggito.
- Investire nei centri di eccellenza. Vista la validità del progetto dell'Istituto Italiano di Tecnologia (esempio di politica di ritenzione), continuare ad investire in centri di eccellenza già esistenti potrebbe essere un'iniziativa utile a prevenire la fuga dei cervelli italiani, specialmente dei ricercatori. Ad oggi, alcuni dei centri di ricerca italiani sui quali si potrebbe investire sono il Laboratorio Europeo di Biologia

⁶⁵ Riva, O. (2016, November 4). *Cattedre Natta, il Consiglio di Stato: rispettare l'autonomia universitaria. Ecco il testo integrale del parere*. Corriere Della Sera.
https://www.corriere.it/scuola/universita/16_novembre_04/cattedre-natta-il-consiglio-stato-rispettare-l-autonomia-universitaria-719a6ae6-a2b8-11e6-9bbc-76e0a0d7325e.shtml

⁶⁶ L'iniziativa è stata tuttavia largamente criticata per via della maggiorazione dello stipendio prevista per tali professori e per i criteri di reclutamento.

Molecolare (con sede a Roma), i Laboratori Nazionali del Gran Sasso e l'Osservatorio Astronomico di Padova.

CONCLUSIONE

La fuga dei cervelli (*brain drain*), che coinvolge principalmente individui altamente qualificati, relativamente giovani (indicativamente tra i 25 e i 44 anni) e in possesso di un'educazione terziaria, è un fenomeno complesso, frutto della globalizzazione contemporanea e dell'integrazione europea.

Se da una parte essa rappresenta uno dei grandi traguardi dell'era moderna - che rende l'individuo libero di spostarsi da un paese all'altro per godere di migliori opportunità di vita e lavorative - in grado di fungere da valvola contro la disoccupazione, dall'altra può rappresentare un vero problema per alcune nazioni.

In Italia, per esempio, la fuga dei cervelli funge da campanello d'allarme per un'economia ed un mercato del lavoro fragile e poco attrattivo, sia per i "cervelli" italiani che stranieri.

Difatti, da ormai anni l'Italia sta registrando un saldo negativo tra espatri e rimpatri, perdendo di conseguenza un gran numero di talenti italiani essenziali per il paese. Guardando ai dati, si tratta nello specifico di 355.000 giovani tra i 25 e i 34 anni espatriati a fronte di soli 96.000 rimpatriati. Ad oggi (2010-2019), sarebbero 900.000 gli italiani ad essersi trasferiti all'estero secondo l'AIRE: tra questi, circa il 23% (208.000) è in possesso di una laurea. Anche nel 2019, un italiano emigrato su 4 era in possesso di una laurea; si tratta di statistiche preoccupanti, specialmente considerando che l'Italia presenta di per sé una percentuale di laureati inferiore alla media europea.

I dati mostrano come il nostro paese abbia fronteggiato, dal 2008 in poi, un boom del tasso di emigrazione (cresciuto inizialmente di pari passo al tasso di disoccupazione), il quale ha trasformato l'Italia in un paese puramente esportatore di talenti, titolo che costa a quest'ultima circa 14 miliardi di euro l'anno.

Le grandi perdite di capitale umano dell'Italia e la mancanza di nuovi arrivi sono dovute principalmente al mercato del lavoro, il quale risulta fragile e meno capace di offrire buone opportunità lavorative rispetto ai *competitors* europei. Alcuni dei problemi ad esso relativi emersi dall'analisi riguardano in primo luogo la scarsa valorizzazione dei titoli di studio dei laureati - che si traduce in un minor tasso di occupazione per tale categoria e in un rilevante divario e basso premio salariale rispetto all'Europa - e in secondo luogo la bassa progressione retributiva e la mancanza di opportunità (legata allo *skill mismatch*).

Poiché la fuga dei cervelli italiani non viene bilanciata da una controparte di cervelli stranieri in arrivo, la perdita di capitale umano altamente qualificato ha un impatto generalmente negativo in vari ambiti, tra cui produttività, politica, attrattività e competitività del paese, e perfino sostenibilità del sistema pensionistico.

Per invertire la rotta sono dunque necessari maggiori interventi. Tra le misure che possono essere intraprese per contenere e prevenire il fenomeno vanno menzionate le politiche di ritorno, di ritenzione e di rete. Tuttavia, un elemento chiave da tenere in considerazione nel pianificare politiche di questo tipo è dato dal *push factor* dei ricercatori, i quali intendono operare laddove la ricerca è più avanzata.

Alla luce di quanto analizzato, appare evidente come l'Italia si trovi in una situazione critica e come quest'ultima sia di fatto indietro rispetto agli standard europei: in un contesto simile, in cui i giovani laureati italiani vivono una realtà difficile, diventa sempre più necessario effettuare un cambiamento attraverso interventi costanti e ben studiati.

BIBLIOGRAFIA

- Aspen Institute Italia, Milio, S., Lattanzi, R., et al. (2012). *Brain drain, brain exchange e brain circulation. Il caso italiano nel contesto globale*.
<https://riccardolattanzi.com/website/wp-content/uploads/PDFs/Reports/BrainDrain.pdf>
- Beltrame, L. (2007). Realtà e retorica del brain drain in Italia: Stime statistiche, definizioni pubbliche e interventi politici. In *Università Degli Studi Di Trento*.
<http://eprints.biblio.unitn.it/4335/1/quad35.pdf>
- Brown, M. (1999). *The diaspora option: a viable solution to the Brain Drain?* [Master dissertation]. University of Cape Town. Department of Sociology. Faculty of Humanities.
- Civera, A., Lehmann, E. E., & Meoli, M. (2023). *The Attractiveness of European Higher Education Systems: A Comparative Analysis of Faculty Remuneration and Career Paths*. UC Berkeley.
<https://escholarship.org/content/qt08x00432/qt08x00432.pdf?t=rrv8mv>
- Council of the European Union. (2020, January 31). *Preparation of the EYCS (Education) Council policy debate on 20 February 2020 on “Brain circulation – a driving force for the European Education Area” – Presidency discussion paper* [Press release]. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-5512-2020-INIT/en/pdf>
- ESPON. (2019). Addressing labour migration challenges in Europe : An enhanced functional approach. In *ESPON Inspire Policy Making With Territorial Evidence*.

<https://www.espon.eu/sites/default/files/attachments/ESPON%20Policy%20Brief%2C%20Labour%20migration%20challenges.pdf#viewer.action=download>

IMD Business School for Management and Leadership Courses. (2022). IMD World Talent Ranking 2022. In *IMD*. <https://imd.cld.bz/IMD-World-Talent-Ranking-2022>

INAPP, & Brunetti, I. (2020). Rapporto sul futuro del lavoro: Le dinamiche del lavoro non standard in Italia. In *INAPP*. <https://www.inapp.gov.it/wp-content/uploads/2023/01/Rapporto-sul-futuro-del-lavoro.-Le-dinamiche-del-lavoro-non-standard-in-Italia.pdf>

INAPP. (2022). Rapporto INAPP 2022. Lavoro e formazione: l'Italia di fronte alle sfide del futuro. In *INAPP*. https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/3683/INAPP_Rapporto_2022.pdf?sequence=4&isAllowed=y

IRPA, Mocavini, G., & Turchini, V. (2021). *Il sostegno pubblico alle imprese, oggi*. https://images.irpa.eu/wp-content/uploads/2021/01/Mocavini_Turchini_Sostegno-alle-imprese-def-4-21.pdf

ISTAT (2021). Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente - Anno 2021. (2023). In *ISTAT* <https://www.istat.it/it/archivio/280743>

ISTAT. (2018, December 13). Mobilità interna e migrazioni internazionali della popolazione residente. In *ISTAT*. <https://www.istat.it/it/files//2018/12/Report-Migrazioni-Anno-2017.pdf>

ISTAT. (2019, December 9). Differenziali retributivi in Italia. Anno 2017. *ISTAT*. <https://www.istat.it/it/files/2019/12/Differenziali-retributivi-in-Italia.pdf>

- ISTAT. (2021, January 20). *Iscrizioni e cancellazioni anagrafiche della popolazione residente, Anno 2019*.
https://www.istat.it/it/files/2021/01/REPORT_MIGRAZIONI_2019.pdf#:~:text=Le%20iscrizioni%20anagrafiche%20dall%E2%80%99estero%20%28immigrazioni%29%20sono%20stabili%20sul,forte%20aumento%20i%20rimpatri%20degli%20italiani%20%2868mila%2C%20%2B46%25%29.
- ISTAT. (2021, October 8). Livelli di istruzione e partecipazione alla formazione, Anno 2020. In *ISTAT*. <https://www.istat.it/it/files/2021/10/REPORT-LIVELLI-DI-ISTRUZIONE-2020.pdf>
- Kuznetsov, Y. (2006). *Diaspora Networks and the International Migration of Skills: How Countries Can Draw on Their Talent Abroad*. The World Bank.
<https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/4764e9fd-1218-5037-8c5b-de1e7bb28997/content>
- OECD (2017), “Skill mismatch and shortages in Italy: Highlights from the OECD Skills for Jobs Database”, in *Getting Skills Right: Italy*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264278639-6-en>.
- OECD. (2023). Migration Policy Debates: What is the best country for global talents in the OECD? In *OECD*. <https://www.oecd.org/migration/mig/What-is-the-best-country-for-global-talents-in-the-OECD-Migration-Policy-Debates-March-2023.pdf>
- Organizzazione internazionale del lavoro OIL. (2022, December 2). *Rapporto mondiale sui salari 2022/23* [Press release]. https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/articles/WCMS_863069/lang--it/index.htm

Osservatorio AUB, Corbetta, G., & Quarato, F. (2023). *Sintesi dei risultati della XIV edizione dell'Osservatorio AUB*. <https://www.aidaf.it/wp-content/uploads/2023/01/30/435-Sintesi-Osservatorio-AUB-XIV-edizione-1.pdf>

Osservatorio CPI, Galli, G., Favero, L., & Ricciardi, G. (2021). Non è un paese per giovani. *Osservatorio CPI*. <https://osservatoriocpi.unicatt.it/ocpi-OCPI%20-%20Non%20%c3%a8%20un%20paese%20per%20giovani.pdf>

Pastorella, G. (2021). *Exit only: Cosa sbaglia l'Italia sui cervelli in fuga*. Gius. Laterza & Figli Spa.

Tortuga & Bassetto, J., Filippucci, F., Magalini, E., Passerini, F., Rabino, S., & Algebris Policy & Research Forum – APRF. (2019). Mamma ho preso l'aereo: la nuova fuga dei cervelli italiani - Il Report. In *Tortuga*. <https://www.tortuga-econ.it/2019/05/08/mamma-ho-preso-laereo-la-nuova-fuga-dei-cervelli-italiani-il-report/>