



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

**ATTRATTIVITÀ DEL SISTEMA
DEL LAVORO REGIONALE
VERSO I TALENTI**



Executive Summary

La ricerca condotta dal gruppo di lavoro del Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia è strutturata su diversi filoni che di seguito vengono descritti, dall'analisi della propensione a migrare di laureati e laureate, alle diverse condizioni di lavoro nei paesi oggetto di indagine su fonti EU-SILC e Labour Force Survey e quindi sul processo di migrazione e sulle variabili che influiscono sulla scelta di mobilità di giovani talenti attraverso un'indagine qualitativa.

I paesi sui quali si concentra l'indagine qualitativa sono Germania e Regno Unito, i paesi che attraggono maggiormente i cittadini laureati italiani dai 25 ai 34 anni di età in base alle elaborazioni ISTAT dei dati delle iscrizioni e cancellazioni all'anagrafe per trasferimento di residenza. E' in corso di completamento anche un'indagine sulle condizioni potenziali di lavoro derivanti da diversi contratti collettivi di lavoro nei diversi contesti analizzati.

Ne emergono nel complesso alcune considerazioni e indicazioni di policies rispetto all'attrattività dei talenti:

- Occorre porre attenzione all'insieme delle dimensioni che compongono la qualità del lavoro ricercata sia dai giovani talenti meno propensi all'atto della laurea a migrare sia dai

giovani talenti che migrando non trovano solo retribuzioni più elevate ma anche una migliore qualità del lavoro su altre dimensioni (stabilità lavorativa, prospettive di carriera, orari di lavoro più in linea con le proprie preferenze e un ambiente lavorativo più inclusivo anche rispetto alle diversità).

- I giovani neolaureati che manifestano una minore propensione a migrare apprezzano caratteristiche del lavoro quali stabilità, conciliazione, coerenza con percorso di studi. Tuttavia in media riscontriamo per i giovani talenti in Italia condizioni di lavoro, non solo salariali, peggiori rispetto a quanto si osserva nei paesi europei che attraggono maggiormente i talenti. Ci si chiede quindi se, entrati nel mercato del lavoro in assenza di condizioni di lavoro coerenti con le aspettative, gli stessi talenti possano mutare la propensione a migrare anche a fronte di livelli salariali molto più alti in alcuni paesi europei verso i quali si osservano i maggiori flussi migratori.
- A fronte della complessità evidenziata dalle indagini qualitative e quantitative occorre porre in essere un set di politiche del lavoro e organizzative che possano migliorare le condizioni lavorative su più dimensioni del lavoro oltre a politiche pubbliche e delle organizzazioni attente alla compatibilità fra tempi di vita e di lavoro e alla creazione di contesti lavorativi e culturali maggiormente inclusivi.

1. Analisi dal lato Offerta su fonti Almalaurea e Unimore

Questa ricerca studia l'offerta di lavoro dei laureati e delle laureate utilizzando fonti Almalaurea e il caso studio dell'Università di Modena e Reggio Emilia (Unimore). Mentre molte analisi sul brain drain si concentrano sulla domanda di lavoro qualificato e sulle dinamiche del mercato del lavoro, in questo caso approfondiamo il lato dell'offerta. Ci focalizziamo quindi sulla propensione di chi si è laureato a lavorare all'estero dichiarata al momento della domanda di laurea.

In generale, i laureati che si dicono assolutamente disponibili ad accettare un'offerta di lavoro all'estero non sono coloro con i voti di laurea più alti, ma piuttosto quelli caratterizzati da una maggiore dinamicità. Ovvero coloro che dal lavoro cercano non stabilità ma prestigio, non salari più alti ma un lavoro che gli garantisca autonomia e indipendenza e soddisfi i loro interessi culturali.

La ricerca si divide in tre parti: (i) descrizione della propensione dell'offerta di lavoro dei laureati degli atenei ER a confronto con quelli di tutta Italia; (ii) descrizione della propensione dell'offerta di lavoro dei laureati Unimore; (iii) analisi econometrica dei fattori di spinta alla migrazione lavorativa dei laureati Unimore.

Nella prima parte, si descrive l'offerta di lavoro costituita dai laureati negli atenei italiani e dell'Emilia-Romagna, durante il periodo 2013-2021.

I dati utilizzati per questa analisi provengono dal dataset del Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea (dati aggregati ottenuti da questionari rivolti a laureati atenei italiani e dell'Emilia-Romagna, periodo 2013-2021).

Confrontando le caratteristiche dei laureati italiani con quelli degli atenei emiliani-romagnoli (ER) si nota innanzitutto una minore propensione dei laureati negli atenei dell'ER di spostarsi all'estero dopo la laurea, fino a 5% di differenza rispetto alla media nazionale.

Se guardiamo alle aree disciplinari, laureati/e STEM mostrano una maggiore propensione, rispetto alla media di laureate/i delle altre aree.

Per quanto riguarda l'influenza dell'esperienza lavorativa durante gli studi rispetto alla disponibilità di migrare, si nota come gli studenti-lavoratori (cioè coloro che hanno almeno un'esperienza lavorativa durante gli studi, senza che essa sia la loro attività prevalente) mostrano una maggiore propensione rispetto a coloro che non hanno nessuna esperienza lavorativa e ancor più grande rispetto a coloro che hanno un lavoro, continuativo e a tempo pieno, per almeno la metà degli studi.

Nella seconda parte, si concentra lo sguardo sull'offerta di lavoro del caso studio di laureati e Unimore. Per farlo, sono stati usati i microdati della banca dati Unimoredati, provenienti dalla sistematizzazione di tutti i dati di fonte amministrativa e survey in possesso dell'Ateneo sui propri studenti. Dal 2013 questi microdati includono la survey AlmaLaurea laureandi che permette di analizzare la disponibilità di studenti e stu-

dentesse a spostarsi all'estero per lavoro, insieme ad un set molto ampio di variabili sullo studente. Successivamente ad un'analisi descrittiva che ha l'obiettivo di inquadrare Unimore rispetto al contesto regionale, al fine di rafforzare la validità esterna dell'analisi, abbiamo realizzato un'analisi econometrica. Questa analisi ci permette di analizzare le determinanti della propensione a migrare identificando il contributo di ogni variabile a parità delle altre.

La variabile di osservazione è la risposta alla domanda sulla disponibilità a spostarsi per lavoro all'estero che definiamo come una variabile dicotomica che assume il valore 1 per i laureati che rispondono «assolutamente sì» e «più sì che no» e il valore 0 per gli altri.

Tra questi fattori includiamo:

Caratteristiche anagrafiche (genere, cittadinanza, fori sede o meno)

- Provenienze familiari e scolastiche
- Caratteristiche del percorso di studi
- Aspettative e aspirazioni sul mercato del lavoro
- Preferenze sulle tipologie contrattuali

Tra le variabili di tipo anagrafico si nota che le donne sono più restie a spostarsi mentre gli studenti che non sono originari delle zone dell'Ateneo, stranieri e italiani fuorisede, che si sono quindi già spostati per motivi di studio, hanno una maggiore propensione ad accettare offerte di lavoro dall'estero.

Quanto alle provenienze dei laureati, quelli che hanno genitori con profili di istruzione e professionali più alti sono più propensi a migrare così come coloro che non vengono da un percorso di liceo scientifico.

Analizzando le caratteristiche dei percorsi di laurea, coloro che sono più propensi a spostarsi all'estero non sono i laureati più brillanti (con voto superiore a 105) né coloro che hanno livelli di laurea più alti (magistrali e cicli unici). Tra le aree di studio osserviamo che rispetto alle umanistiche, i laureati nelle discipline STEM e delle scienze sociali hanno una propensione minore a spostarsi rispetto a chi è in possesso di lauree umanistiche.

La parte più interessante dal punto di vista delle politiche è poi quella delle aspirazioni sul mercato del lavoro. Tra le caratteristiche degli impieghi desiderati, hanno una relazione negativa con la disponibilità a spostarsi: stabilità e sicurezza del posto di lavoro, la coerenza con gli studi, la disponibilità di tempo libero la flessibilità degli orari di lavoro e le caratteristiche fisiche del luogo di lavoro. Risultano invece avere una maggiore propensione a migrare coloro in cerca di possibilità di carriera, rispondenza ad interessi culturali, indipendenza, autonomia e prestigio. Quanto alle preferenze sulle caratteristiche contrattuali, i più disponibili a muoversi cercano anche lavoro autonomo e stage ma non occupazioni part-time.

Possiamo quindi individuare, ai fini delle politiche, due gruppi di laureati/e.

Gruppo 1: Alta propensione

Gli studenti che sono più disponibili a spostarsi all'estero hanno un atteggiamento più dinamico rispetto al mercato del lavoro. Sono alla ricerca di prestigio, autonomia, indipendenza e del soddisfacimento dei propri interessi culturali.

Non sono tanto attratti dai fattori che i paesi di destinazione possono offrire (salari più alti, migliori sistemi di welfare), ma vedono la migrazione come un'opzione valida per soddisfare le loro aspettative lavorative e interessi culturali. Si tratta

maggiormente di uomini, di giovani con migliori background familiari, specialmente laureati in discipline umanistiche e in media con voti più bassi.

Gruppo 2: Bassa Propensione

Gli studenti che invece vivrebbero eventuali migrazioni con meno favore, e quindi anche quelli più sensibili a eventuali politiche pubbliche per contrastare il brain-drain, promuovere l'attrazione dei talenti e soddisfare i bisogni professionali (skill e labour shortage) esistenti e futuri del mercato del lavoro regionale, hanno voti mediamente più alti del primo gruppo e un atteggiamento molto diverso rispetto al mercato del lavoro.

Sono infatti meno propensi a migrare coloro che sono in cerca di maggiore stabilità e qualità contrattuale e di coerenza tra percorso professionale e studi ma anche di modelli organizzazione del lavoro più concilianti con la vita privata e familiare come la flessibilità dell'orario di lavoro e la disponibilità di tempo libero. Laureati con livelli di laurea migliori, soprattutto nelle materie STEM e delle Scienze Sociali (Economia, Giurisprudenza e Comunicazione, nel caso specifico) con provenienza dai licei scientifici.

2. Il mercato del lavoro per i talenti IT vs altri paesi europei di maggiore attrattività¹

L'analisi sulla propensione a migrare relativamente ai neolaureati/e mostra che i neolaureati/e con una minore propensione a migrare verso l'estero valutano maggiormente elementi quali la stabilità lavorativa e la maggiore coerenza fra contenuto del lavoro e percorso di studi oltre alla maggiore conciliazione fra tempi di vita, tempi di lavoro e tempo libero.

Tuttavia, l'analisi sui dati Almalaurea si focalizza su un particolare momento del ciclo di vita dei talenti, ovvero il momento della laurea, e non osserva le reazioni una volta entrati nel mercato del lavoro.

Spostiamo l'attenzione in questa parte della ricerca verso i giovani talenti da 25 a 30 anni di età in due paesi Germania e Italia.

Osserviamo alcune caratteristiche del lavoro svolto dai giovani talenti nei due contesti. Fra i giovani talenti occupati in Germania si osserva una maggiore stabilità lavorativa e una maggiore presenza di lavoro a tempo pieno e accesso anche a posizioni apicali. Possiamo ipotizzare che, a fronte di

1. Fonte statistica utilizzata: EU-SILC 2018 e 2022

un lavoro meno stabile, vi siano differenziali compensativi a vantaggio dei talenti che sono restati in Italia? L'analisi su dati EU-LFS relativamente allo stesso anno rileva per i talenti una percentuale di lavoratori per i quali le ore di lavoro desiderate sono uguali a quelle effettive pari al 56% per gli occupati di genere maschile nati in Italia e residenti in Italia contro il 76% per gli occupati di genere maschile nati in Germania in Germania, 70% delle lavoratrici native in Italia contro l'81% delle lavoratrici native in Germania. Quindi anche l'equilibrio fra ore di lavoro desiderate e ore effettive di lavoro appare meno raggiunto per i talenti in Italia rispetto alla Germania e maggiore invece è la percentuale di chi in Italia risulta sottoccupato. In generale, quindi, le analisi effettuate sottolineano che la Germania risulta un Paese attrattivo di giovani talenti italiani.

Concentriamo quindi la nostra analisi sui differenziali salariali. Una prima analisi sui differenziali salariali grezzi fra diversi paesi (Italia, Germania, Francia, Spagna e Regno Unito) mostra l'esistenza di differenziali salariali a svantaggio dell'Italia rispetto a Germania, UK e Francia e a vantaggio dell'Italia rispetto alla Spagna. Il differenziale più elevato si osserva rispetto alla Germania (+37% nel 2018 e +40% nel 2022). La scarsa competitività Italia vs Germania si accentua nel tempo. Si osserva un differenziale relativamente elevato anche rispetto a UK, +27% 2018. Il differenziale salariale Italia vs Francia varia da 20% nel 2018 a 18% nel 2022.

Stante il maggiore differenziale salariale a svantaggio dei talenti in Italia che si riscontra in Germania si analizzano più diffusamente le determinanti del differenziale osservato attraverso un'analisi multivariata in cui si controlla sia per genere, settore, posizione contrattuale, età, presenza di figli da 0 a 3 anni e regione. Si pongono in rilievo in particolare alcuni fattori.

- Genere: impatto negativo nei due contesti. Ma impatto negativo maggiore 20% in Italia contro il 5% in Germania
- Età significativa solo per la Germania (inverse U-shaped) il salario cresce in modo non lineare segnalando un impatto positivo della esperienza lavorativa approssimata dall'età mentre nell'Italia non si osserva un effetto significativo dell'età (esperienza)
- Presenza di figli sotto i 3 anni: impatto positivo e significativo solo per la Germania, l'effetto per l'Italia è ridotto dalla presenza di un effetto scoraggiamento per le donne con figli piccoli che non si osserva in Germania
- Posizione apicale: effetto positivo per i due contesti effetto più elevato per l'Italia
- Contratto di lavoro a tempo determinato: effetto negativo per i due paesi
- Differenze geografiche coerenti con quanto atteso e rilevanti per entrambi i paesi
- Si riscontra che vivere in una città di grandi dimensioni aumenta il livello salariale per i talenti in modo significativo nei due contesti ma con un impatto maggiore in Italia dove il salario aumenta del 28% se si vive in città di grandi dimensioni contro il 9% in Germania

L'analisi multivariata consente di stimare un differenziale netto salariale a svantaggio dell'Italia del 54% che trae origine non nelle diverse caratteristiche dei talenti nei due paesi ma in quanto le stesse caratteristiche sono remunerate nei due contesti.

L'analisi multivariata dei differenziali salariali per genere nei due paesi ci consente anche di misurare un differenziale salariale per genere fra talenti a svantaggio delle donne; più elevato in Italia, dove le donne guadagnano in media un salario 22% inferiore rispetto agli uomini, che in Germania, dove si osserva un differenziale salariale a svantaggio delle donne più basso (15%). Tuttavia, la maggior parte del differenziale di genere in Italia è attribuibile non alle caratteristiche, ma ai rendimenti delle caratteristiche, mentre in Germania si può attribuire in misura maggiore alle diverse caratteristiche, con una maggiore presenza, rispetto alla componente maschile, di donne occupate con contratti di lavoro più instabili e part-time rispetto agli uomini.

3. La mobilità come processo

Le interviste qualitative sono state somministrate a un campione di 10 persone che si sono spostate verso la Germania e 10 che si sono spostate verso il Regno Unito. I due campioni sono bilanciati per genere e fasce d'età, nel più ampio intervallo 25-40 anni; solo due delle persone intervistate hanno figli mentre circa la metà ha una relazione stabile. Sei le interviste totali a persone rientrate.

L'intervista somministrata si compone di tre macro-sezioni: la prima incentrata sulle motivazioni e sul progetto immaginato alla partenza; la seconda sulle traiettorie di insediamento nel nuovo contesto e sulle esperienze vissute in merito a burocrazia, ricerca di casa e lavoro, socializzazione e apprendimento della lingua; la parte finale, incentrata sulla scelta di restare all'estero, rientrare in Italia o migrare verso una nuova destinazione.

In generale, non emergono traiettorie univoche che spingono alla partenza dall'Italia né sono univoche le scelte di restare, di rientrare in patria o di spostarsi verso altri paesi non solo europei. In generale, emerge che i progetti di vita si costruiscono mentre si vivono, in una costante tensione tra elementi individuali e vincoli/possibilità di contesto. Il progetto di vita, dunque, si costruisce:

- nella ridefinizione dei propri obiettivi di benessere (figli, carriera, socialità, cultura), nel bilanciamento tra vincoli (la posizione lavorativa, la relazione affettiva) e possibilità (gli affetti della famiglia di origine, il richiamo della cultura e della socialità di origine);
- ma anche nella «facilità» «difficoltà» percepita nel rendere concreti questi obiettivi restando all'estero o tornando in Italia (facilità nel fare carriera, conciliazione vita-lavoro, accessibilità all'alloggio, vicinanza delle relazioni familiari).

La tabella seguente (Tabella 1) sintetizza i primi esiti relativi alla decisione di migrare. Le dimensioni che hanno inciso nella scelta (prima colonna) sono declinate sia a livello di contesto (seconda colonna) che a livello individuale (terza colonna).

Tabella 1

«COME È MATURATA LA SUA DECISIONE DI MIGRARE?» - PRIMI ESITI

Dimensioni che hanno inciso	(di) Contesto	(della) Persona
Sociali (relazioni)	Dimensione "provinciale" (stratificazione sociale, appartenenza/non appartenenza a gruppi)	Famiglia (come fattore di spinta; come contesto da cui prendere le distanze)
Culturali (idee, conoscenze, competenze)	Esperienza universitaria/ Erasmus (vissuta/non vissuta) Troppo sapere teorico/ Specializzazione di nicchia Spinta/Mancata spinta all'innovazione	Mettere a valore e rafforzare (o scoprire) proprie capacità (formali e non formali) conoscenza/non conoscenza delle lingue; autonomia Dare valore al proprio "essere giovane"

Economiche (lavoro, reddito, condizioni materiali)	Emilia-Romagna come contesto solido economicamente che prepara alla mobilità (e in cui si può tornare)	(Aspirazioni di) carriera (mansioni, contratto, salario), di welfare, di autonomia (contando sulle proprie forze)
Politiche (regolazione nazionale/regionale, retoriche)	Regolazione della diversità (di genere, di provenienza) come disvalore (nazionale)	Età come fattore di valore/ disvalore (nei confronti del contesto e della politica)

Alcuni elementi sono ricorrenti. Innanzitutto, aver vissuto un precedente periodo all'estero è un driver importante nella decisione di migrare (quarto/quinto anno delle superiori; Erasmus; università all'estero) sia perché permette di sperimentarsi nella propria autonomia sia perché permette di conoscere (e apprezzare o non apprezzare) il luogo di permanenza (in cui si torna o in cui si decide di non voler tornare). Non necessariamente si torna dove si è stati ma la mobilità è pensata entro i confini dell'Europa. La Brexit, infatti, è vissuta come problema perché rende meno europea la mobilità nel Regno Unito (sentimento comune soprattutto a chi era presente prima della Brexit).

La decisione di partire è più spesso legata all'idea di un progetto temporaneo (da 1 a 3 anni) che spesso diventa di medio periodo (da 3 a 5 anni) e si definisce nel rapporto con il contesto di arrivo. La scelta di restare può essere legata a prospettive di diverso tipo: familiari/relazionali o lavorative/di carriera. Queste dimensioni, spesso non presenti alla partenza in modo chiaro, si chiariscono nel corso della permanenza. In ambito lavorativo, è il riconoscimento di sé e delle proprie competenze (anche se si è giovani e di altra provenienza) l'aspetto che ricorre più spesso come motivazione per restare

all'estero. Accanto a questo ricorre una diversa cultura del lavoro, valutata più rispettosa della persona e dei suoi bisogni extra-lavorativi (più in Germania che nel Regno Unito). In questa cultura trova spazio anche una più adeguata retribuzione e una stabilità contrattuale di cui è più facile riconoscere i tempi e le regole (la sensazione è che in Italia siano molto meno chiare le tappe per arrivare a una condizione stabile e adeguatamente retribuita). Sulla scelta di restare, la città in cui si vive ha un peso se corrisponde alla propria idea di benessere (questo vale per le metropoli ma anche per città di dimensioni più contenute).

Il rientro in Italia è presente in un orizzonte che si allontana nel tempo in proporzione al tempo di permanenza all'estero. Il rientro in Italia è legato in modo particolare al mondo degli affetti, delle relazioni e della qualità della vita (clima, usi e costumi, bellezza del paesaggio) ma non è mai legato alla cultura del lavoro.

Il pensiero «di tornare» è costante e va collocato nel tempo e nell'architettura del proprio benessere. Si pensa di tornare in Emilia-Romagna più spesso che nella propria città oppure a Milano, l'unica destinazione in Italia che sembra davvero competere in termini di aspirazioni lavorative soprattutto per chi lavora nel settore finanziario o bancario.

Nella Tabella 2 – che ripropone la struttura della precedente – sono sintetizzate le principali dimensioni di contesto e individuali che hanno inciso sulla decisione di restare in Germania e Regno Unito, emerse dalle interviste realizzate.

Tabella 2

«PERCHÉ HA DECISO DI RESTARE IN GERMANIA
O UK/NON TORNARE IN ITALIA?» - PRIMI ESITI

Dimensioni che hanno inciso	(di) Contesto	(della) Persona
Sociali (relazioni)	Dimensione internazionale (valorizzazione della diversità) Radicamento del contesto urbano (soprattutto grandi città)	Relazione affettive (con persone italiane, del paese di migrazione o di altri paesi) Networking utile alle proprie aspirazioni di carriera
Culturali (idee, conoscenze, competenze)	Proposte culturali variegata Qualità del verde Sintonia con la cultura del luogo e con l'approccio internazionale (diversità come valore) Cultura della conciliazione vita-lavoro Diverso rispetto della persona che lavora	Riconoscimento delle proprie competenze e conoscenze (valorizzazione di quanto appreso in Italia) Rafforzamento delle proprie competenze (linguistiche) Possibilità di vedere realizzate (con maggiore facilità) le proprie idee anche se si è giovani

Economiche (lavoro, reddito, condizioni materiali)	Mercato del lavoro più dinamico (anche per chi ha perso)	Salario mediamente più elevato a parità di condizione in Italia
	Certeza del contratto di lavoro	Potere di acquisto maggiore nonostante i prezzi (ad esempio alloggio)
	Qualità dei servizi	
		Tempi di carriera più certi e pianificabili
Politiche (regolazione nazionale/regionale, retoriche)	Regolazione della diversità (di genere, di provenienza) come disvalore (nazionale)	Valorizzazione di sé come persona/giovane
	Percezione di fluidità nella regolazione/burocrazia	



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA