



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Dipartimento di Economia
Marco Biagi

ATTRATTIVITÀ DEL SISTEMA DEL LAVORO REGIONALE VERSO I TALENTI

Tindara Addabbo, Eleonora Costantini, Chiara Mussida,
Federico Nastasi e Fabrizio Patriarca

24/07/2024

Analisi dell'offerta: propensione alla migrazione dei laureati in Emilia-Romagna e di Unimore



Federico Nastasi e Fabrizio Patriarca

Obiettivo e Fonti di dati

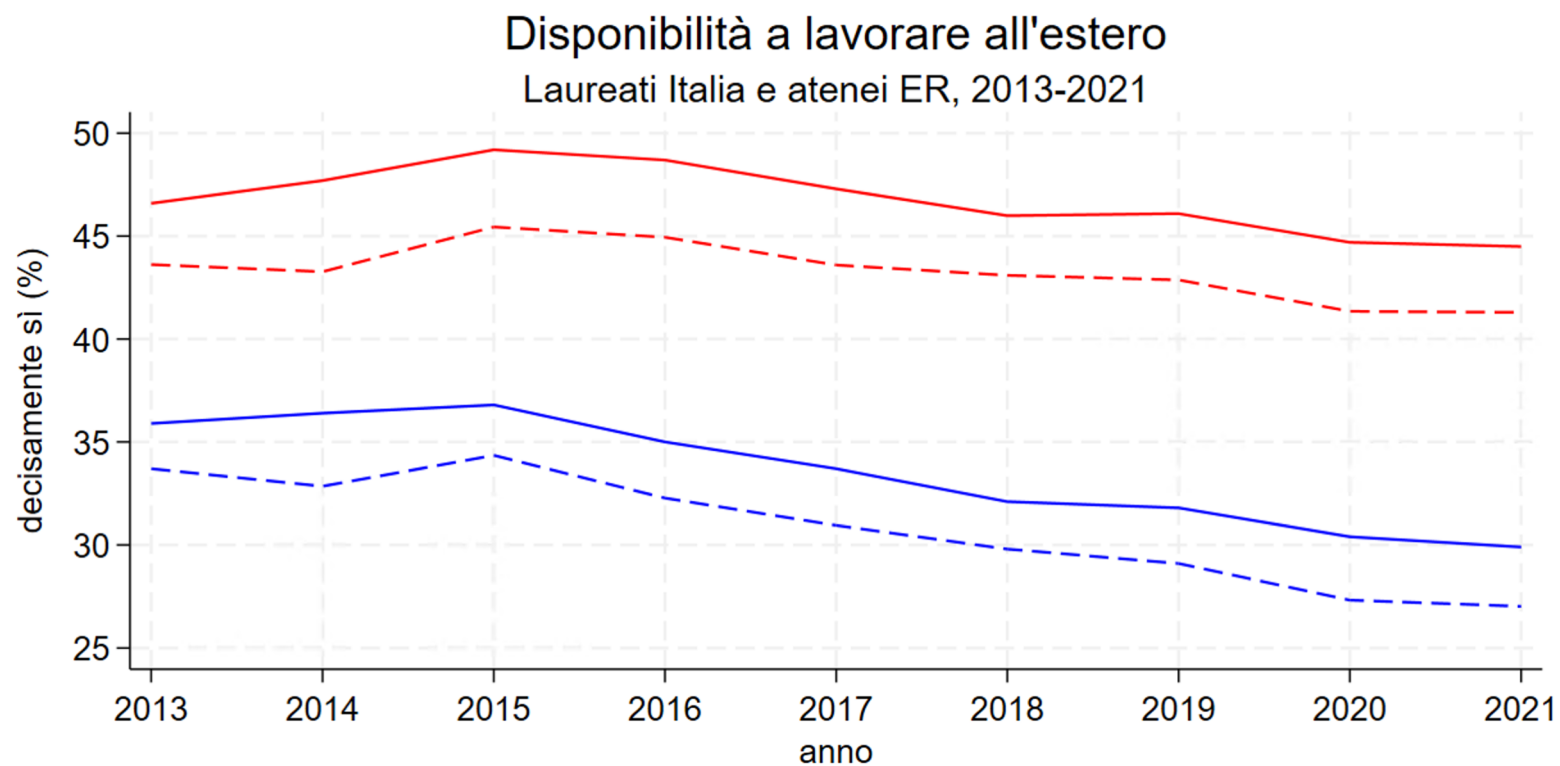
Questo lavoro analizza il lato dell'offerta di lavoro altamente qualificato. Si indagano le caratteristiche dei laureati con maggiore o minore propensione a spostarsi all'estero in riferimento agli Atenei dell'Emilia-Romagna e in particolare all'Università di Modena e Reggio-Emilia.

Le fonti dei dati sono:

- 1) I dati pubblici dell'indagine laureati del Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea (dati aggregati ottenuti da questionari rivolti a laureati atenei italiani e dell'Emilia-Romagna, periodo 2013-2021).
- 2) I microdati di Unimoredata nella sessione che integra a livello individuale dati amministrativi e delle varie indagini AlmaLaurea su un totale di oltre 22mila laureati

Di seguito presentiamo solo alcuni dei risultati principali

Analisi descrittiva Italia e Emilia-Romagna



Fonte: Profilo dei laureati Giugno 2023 - Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea

— Europa — ExtraUE - - - Europa_ER - - - ExtraUE_ER

Analisi descrittiva Italia vs Emilia-Romagna

- Maggiore capacità degli atenei ER di trattenere in Italia i propri laureati, **fino a 5% di differenza** rispetto alla media nazionale.
- Se guardiamo alle aree disciplinari, **i laureati STEM mostrano una maggiore propensione alla migrazione lavorativa**, rispetto alla media dei laureati, tanto in Italia come in ER.
- Gli uomini hanno una maggiore propensione delle donne a migrare
- Influenza dell'esperienza lavorativa durante gli studi: gli studenti-lavoratori (cioè coloro che hanno almeno un'esperienza lavorativa durante gli studi, senza che essa sia la loro attività prevalente) mostrano 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.

Analisi econometrica sulla propensione a migrare

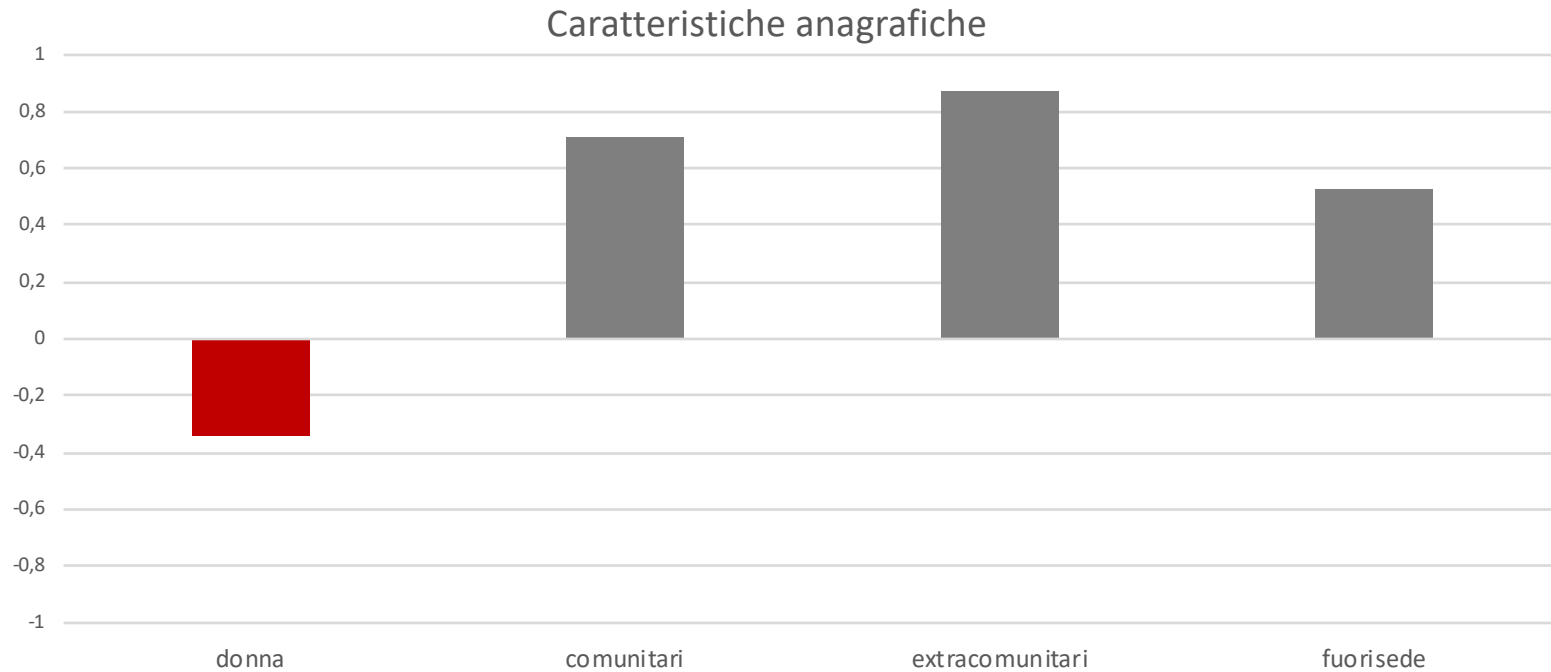
Disponibilità a spostarsi per lavoro all'estero:

Variabile dicotomica 1: «assolutamente sì» e «più sì che no»;
0 (altro)

Fattori:

- Caratteristiche anagrafiche (genere, cittadinanza, fuori sede o meno)
- Provenienze familiari e scolastiche
- Caratteristiche del percorso di studi
- Aspettative e aspirazioni sul mercato del lavoro
- Preferenze sulle tipologie contrattuali

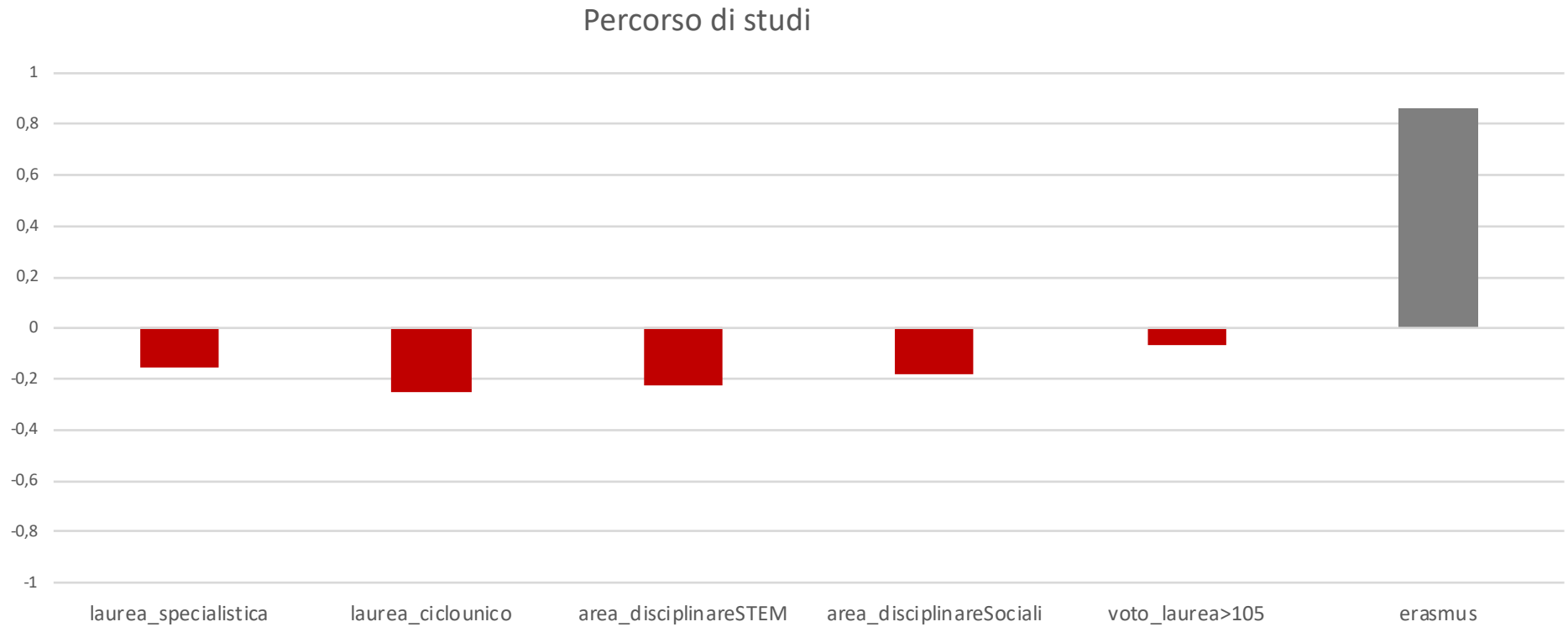
Risultati del modello



- Benchmark: Genere=uomo; Cittadinanza = Italiana; Provenienza = in sede

NB la scala va letta come la differenza di probabilità rispetto al benchmark. Esempio: le donne hanno circa il 35% di probabilità in meno degli uomini di essere disponibili a spostarsi all'estero per lavoro

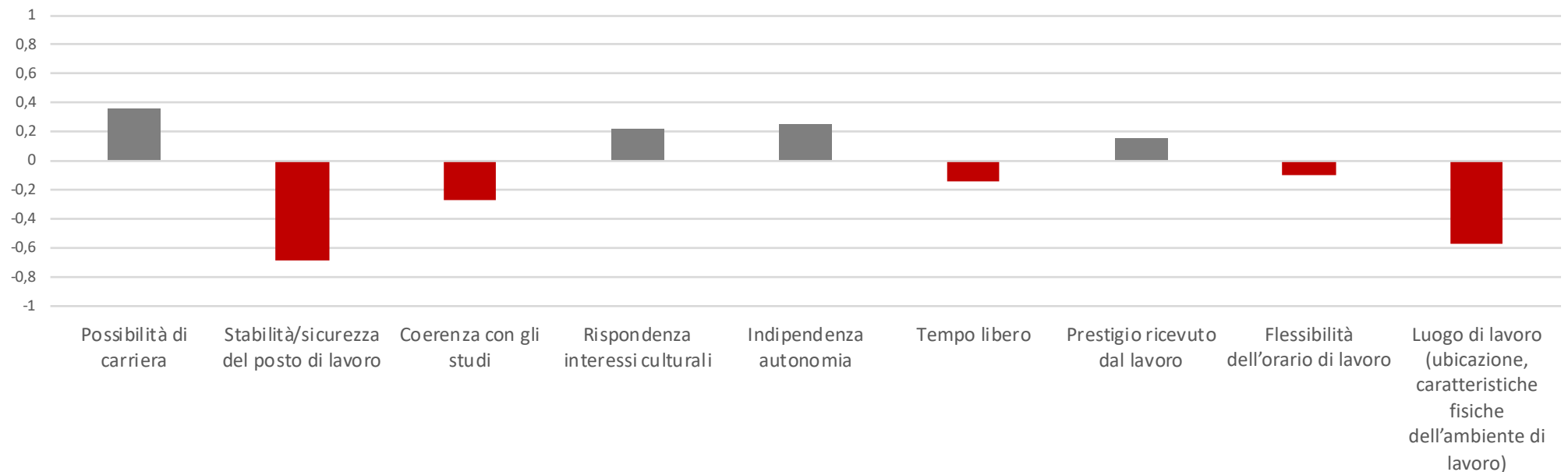
Risultati del modello



- Benchmark: laurea = triennale; area disciplinare = scienze della vita; nessuna esperienza di Erasmus
- Variabili non significative: area_disciplinare Umanistiche; anno di laurea

Risultati del modello

Aspettative sul mercato del lavoro

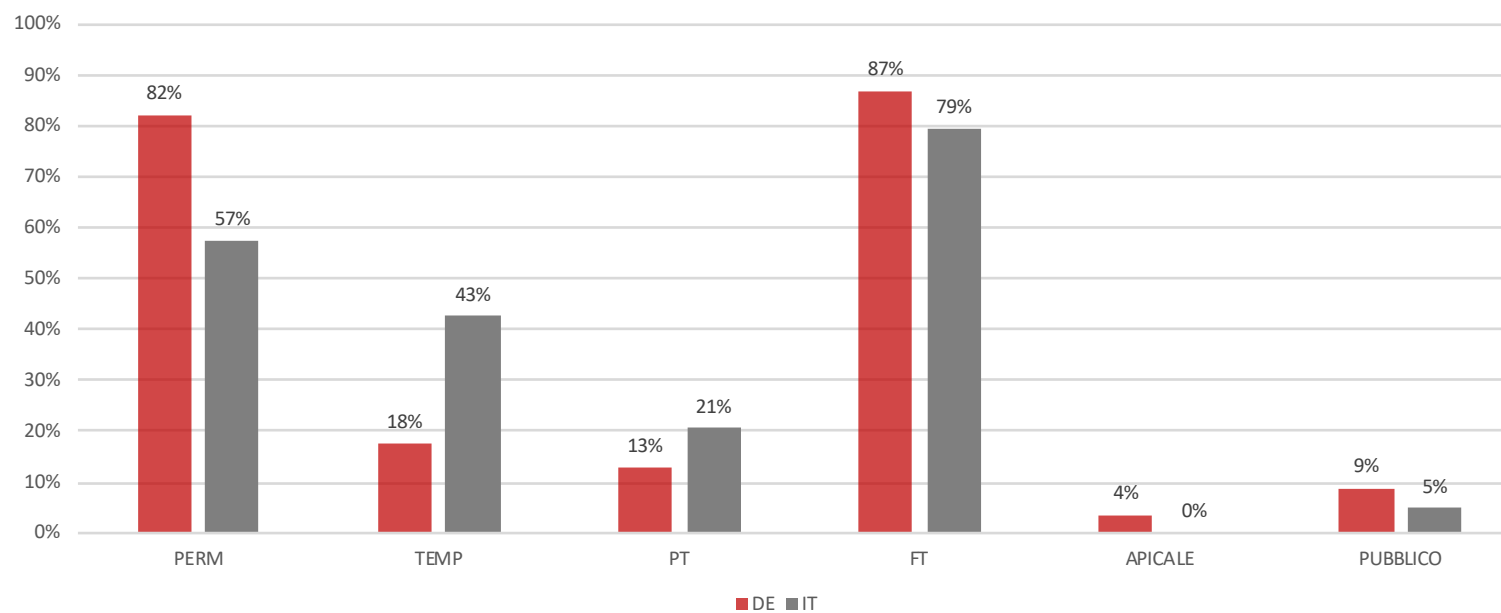


- Altra variabile significativa: opportunità contatti con l'estero.
- Variabili non significative: possibilità di guadagno, acquisizione di professionalità, utilità sociale del lavoro, coinvolgimento processi decisionali, rapporto con i colleghi

Le determinanti: Differenziali salariali per i talenti fra paesi

Tindara Addabbo e Chiara Mussida

Germania vs Italia caratteristiche del lavoro svolto dai talenti 25-30



FONTI E DEFINIZIONI

- EU SILC 2022 e 2018
- TALENTI: laurea e oltre e da 25 a 40 anni di età
- Differenziale salariale grezzo: talenti/non talenti; fra i talenti per genere
- Analisi multivariata IT/DE
- Scomposizione Oaxaca IT/DE

Salario orario lordo medio corretto per inflazione

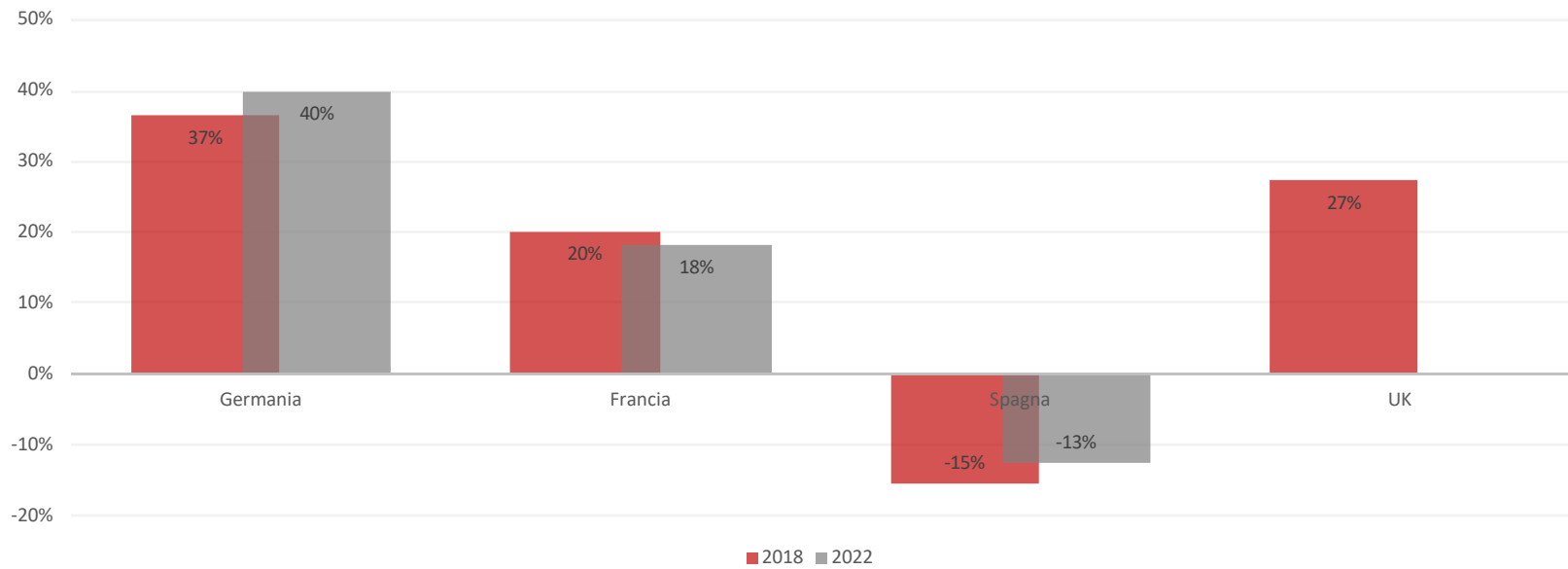
2018

salario orario lordo	IT	DE	Francia	ES	UK
talenti	12,9	20,4	16,2	11,1	17,8
talenti F	12,3	18,2	15,5	11,1	16,5
talenti M	13,9	22,3	17,0	11,2	18,7
non talenti	10,1	13,6	11,9	6,9	12,8

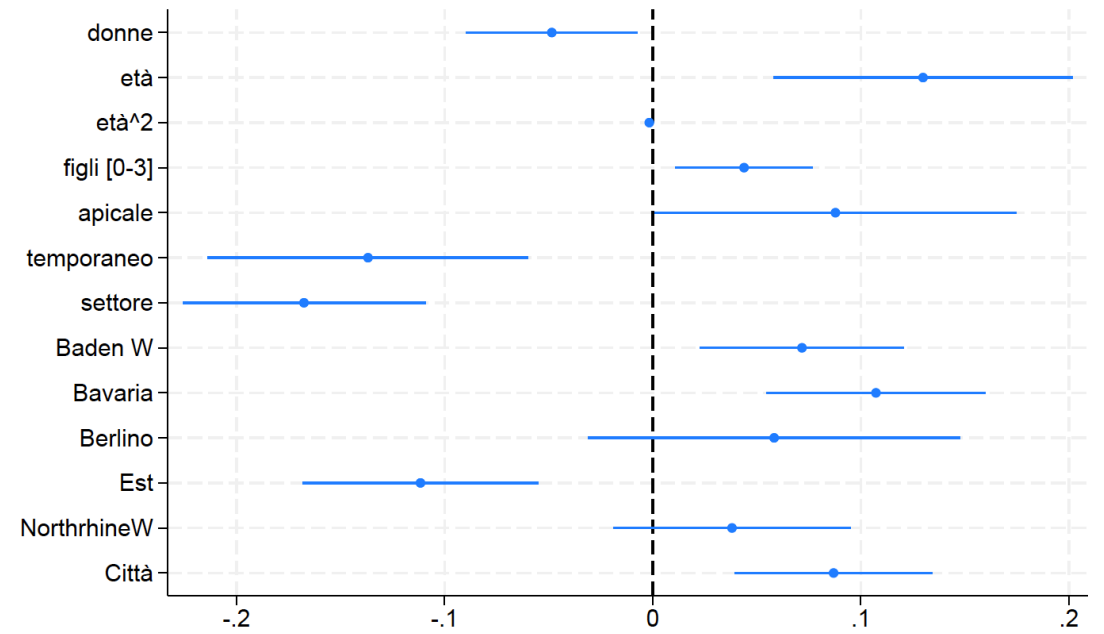
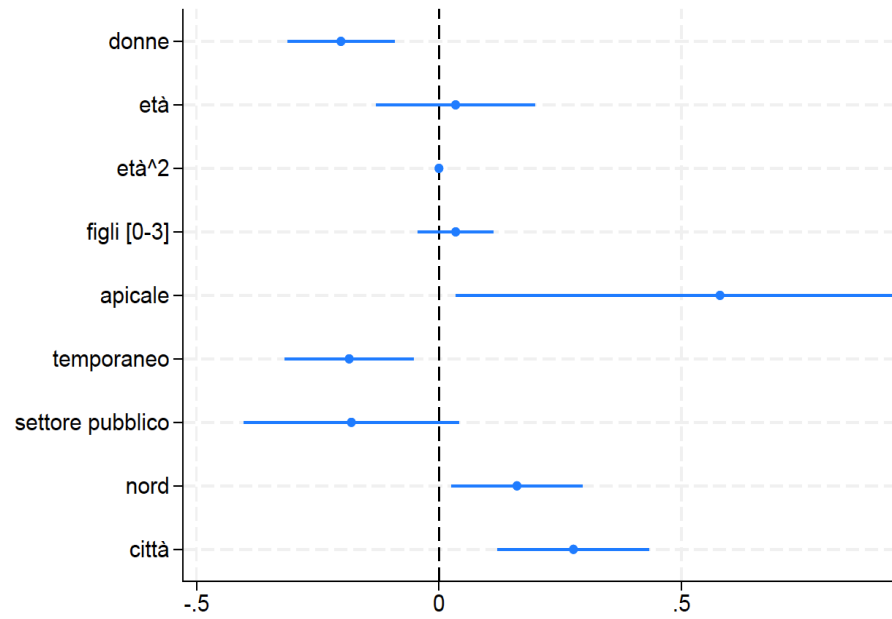
2022

salario orario lordo	IT	DE	FR	ES
talenti	14,4	23,9	17,6	11,5
talenti F	12,7	21,6	16,8	11,4
talenti M	16,9	25,8	18,5	11,6
non talenti	9,9	15,7	13,5	7,2

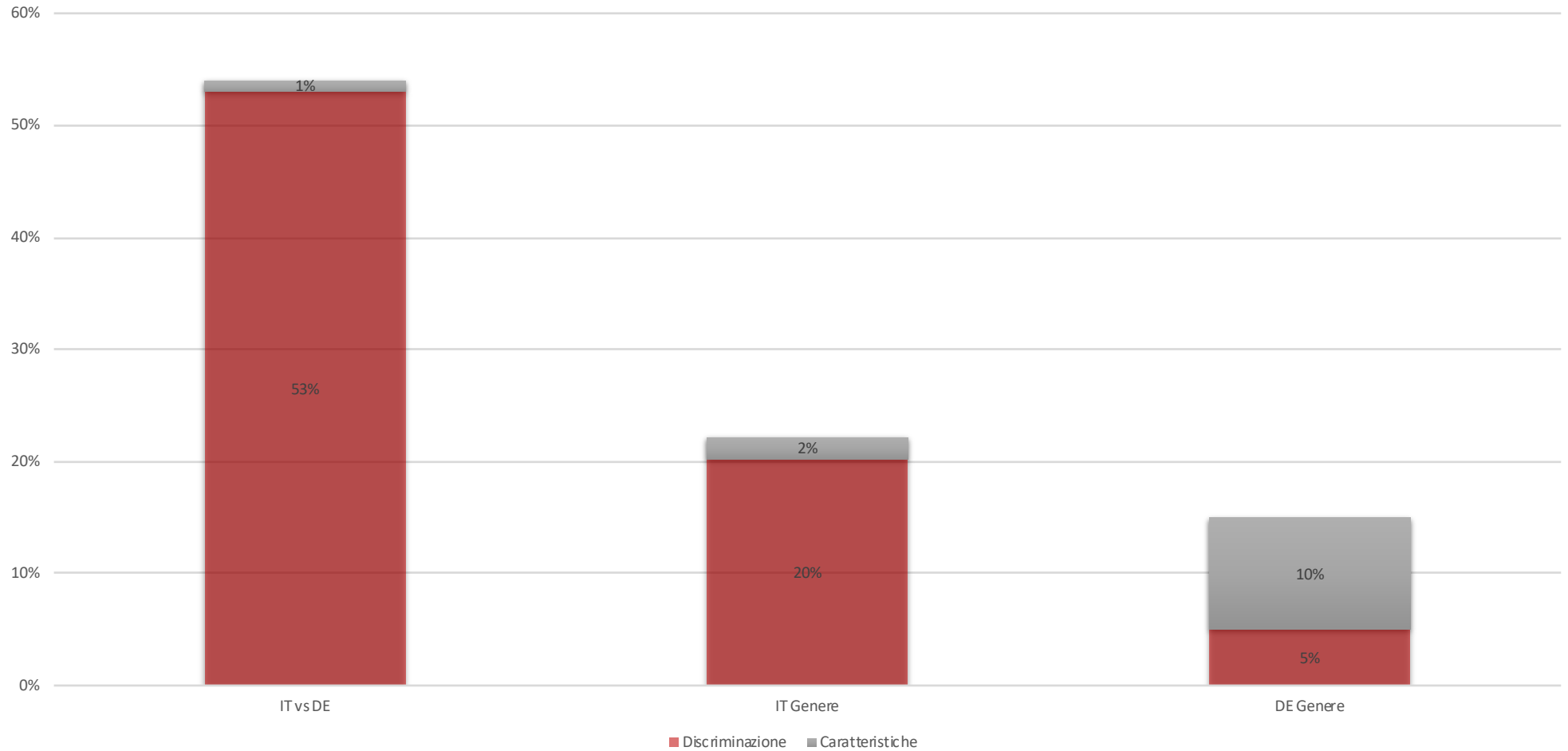
Differenziali salariali Talenti: Italia verso altri Paesi



Analisi multivariata OLS per paese talenti – Italia vs Germania



Scomposizione di Oaxaca differenziali salariali



Le motivazioni e le aspirazioni dei/delle giovani talenti provenienti dalla regione ed emigrati nel Regno Unito e in Germania

Eleonora Costantini

Le interviste realizzate (work in progress)

Interviste Test:

- Uomo USA
- Uomo Svizzera
- Donna Austria
- Donna Spagna

Interviste realizzate al 24/07/2024

	Donne	Uomini	Totale
Germania	5	4	9
UK	4	4	8

La mobilità come «processo»

- La mobilità è pensata **entro i confini dell'Europa** (la Brexit è vissuta come problema perché rende meno europea la mobilità).
- Le scelte (di restare/tornare) cambiano nel tempo entro una dinamica tra dimensioni individuali/di contesto: **il progetto si definisce mentre si vive.**
- Il progetto si definisce:
 - 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);
 - nella «facilità»/«difficoltà» percepita nel rendere concreti i propri obiettivi di benessere.
- Il pensiero «di tornare» è costante e va collocato nel tempo e nell'architettura del proprio benessere.
- Si torna in Emilia-Romagna più spesso che nella propria città oppure a Milano, l'unica città che sembra davvero competere in termini di aspirazioni lavorative.

La mobilità come «processo»

- La decisione di partire è più spesso legata a 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.
- Aver vissuto un precedente periodo all'estero è un driver importante nella decisione di migrare (quarto/quinto anno delle superiori; Erasmus; università all'estero).
- 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.
- Il rientro in Italia è presente in un orizzonte che si allontana nel tempo. 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 NO cultura del lavoro).

Apprendere dalle esperienze – La ricerca di un lavoro

- Essere europei aiuta, ma **conoscere la lingua offre più opportunità** (in alcuni contesti tedeschi, l'inglese non è sufficiente per eventuali percorsi di carriera).
- Le reti sono importanti ma le App/i siti lo sono di più.
- La ricerca del tipo di lavoro è orientata dalla fase del proprio percorso individuale (lavoro part-time; lavoro coerente con i propri studi e le proprie aspirazioni di carriera; lavoro stabile e a tempo pieno per chi decide di restare).
- Un mercato più dinamico offre maggiori possibilità (anche nella ricerca di lavori part-time).
- Si apprezza la diversa «cultura del lavoro e della persona che lavora» (più spesso che la retribuzione in sé).

Apprendere dalle esperienze – La conoscenza della lingua

- Conoscere la lingua prima di partire è utile ma è cruciale decidere di impararla una volta a destinazione.
- L'inglese non è mai abbastanza (anche se in Germania è necessario il tedesco).
- Differenza grande città/piccolo centro.
- È lo strumento essenziale per costruire socialità/sentirsi parte (della dimensione nazionale e della dimensione internazionale).
- È comunque un investimento di prospettiva (anche per chi ha idea di rientrare).

Grazie per l'attenzione!