

# Talenti, disuguaglianze e scelte migratorie

L'Italia e l'Emilia-Romagna  
nel contesto Europeo

a cura di  
Tindara Addabbo



**Sociologia**

**FrancoAngeli** 





Il presente volume è pubblicato in open access, ossia il file dell'intero lavoro è liberamente scaricabile dalla piattaforma **FrancoAngeli Open Access** (<http://bit.ly/francoangeli-oa>).

**FrancoAngeli Open Access** è la piattaforma per pubblicare articoli e monografie, rispettando gli standard etici e qualitativi e la messa a disposizione dei contenuti ad accesso aperto. Oltre a garantire il deposito nei maggiori archivi e repository internazionali OA, la sua integrazione con tutto il ricco catalogo di riviste e collane FrancoAngeli massimizza la visibilità, favorisce facilità di ricerca per l'utente e possibilità di impatto per l'autore.

Per saperne di più: [Pubblica con noi](#)

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it) e iscriversi nella home page al servizio "[Informatemi](#)" per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.

# Talenti, disuguaglianze e scelte migratorie

L'Italia e l'Emilia-Romagna  
nel contesto Europeo

a cura di  
Tindara Addabbo



**Sociologia**

**FrancoAngeli** 



Le attività di ricerca alla base di questo volume sono state realizzate in seguito ad una convenzione tra Regione Emilia-Romagna e Università di Modena e Reggio Emilia-Dipartimento di Economia Marco Biagi a sostegno del progetto “Attrattività del sistema del lavoro regionale verso i talenti”, approvato con Delibera della Giunta Regionale n. 2079 del 27/11/2023 nell’ambito del Programma Regionale FSE+ 2021-2027 – Priorità 1. Occupazione. Relativamente ai capitoli 6 e 7 si è usufruito del contributo del Fondo di Ateneo per la Ricerca Unimore-FOMO 2021, nell’ambito del progetto “Università e coesione sociale: il caso Unimore”.

La pubblicazione del volume, nelle fasi di stampa ed editing, è stata inoltre resa possibile grazie al contributo del Fondo di Ateneo per la Ricerca Unimore-DEMB 2023, progetto “Istruzione universitaria e disuguaglianze delle opportunità”, e del Fondo di Ateneo per la Ricerca Unimore-DEMB 2024, progetto “Gender equality in Academia”.

Copyright © 2025 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

Pubblicato con licenza *Creative Commons*  
*Attribuzione-Non Commerciale-Non opere derivate 4.0 Internazionale*  
(CC-BY-NC-ND 4.0).

Sono riservati i diritti per Text and Data Mining (TDM), AI training e tutte le tecnologie simili.

*L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore.*  
*L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni*  
*della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito*  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.it>

# Indice

<b>Prefazione, di Morena Diazzi</b>	<b>pag.</b>	<b>9</b>
<b>Introduzione, di Tindara Addabbo</b>	<b>»</b>	<b>13</b>
<b>1. Differenziali salariali tra talenti e non talenti: una comparazione tra Italia e Germania, di Tindara Addabbo e Chiara Mussida</b>	<b>»</b>	<b>19</b>
1. Introduzione	»	19
2. I dati e le metodologie applicate	»	20
3. Statistiche descrittive sui differenziali salariali	»	22
4. Analisi econometrica sui differenziali salariali	»	25
5. Conclusioni	»	29
Riferimenti bibliografici	»	30
<b>2. Le condizioni di lavoro dei giovani talenti in Italia, Germania, Francia e Spagna, di Tindara Addabbo, Giuseppe Caruso e Chiara Strozzi</b>	<b>»</b>	<b>31</b>
1. Introduzione	»	31
2. Il dataset EU-LFS	»	33
3. Analisi empirica	»	38
3.1. Il modello econometrico	»	39
3.2. Probabilità di trovare un lavoro	»	41
3.3. Una difficile stabilizzazione: le difficoltà nel trovare un contratto a tempo indeterminato	»	44
3.4. Il rischio di overwork	»	48

3.5. Motivazioni per la mobilità all'estero di chi proviene da paesi EU27 e overqualification	pag.	50
3.6. Overqualification	»	52
3.7. Condizioni lavorative e motivazioni della mobilità dei talenti verso la Regione Emilia-Romagna in una prospettiva di genere	»	55
4. Conclusioni	»	59
Riferimenti bibliografici	»	62
<b>3. Un'analisi intersettoriale e comparativa dei contratti collettivi relativamente a condizioni di lavoro attrattive per i talenti, di Ilaria Purificato</b>	»	63
1. Introduzione	»	63
2. Obiettivi dell'indagine e metodologia della ricerca	»	65
3. La retribuzione	»	68
4. Orario di lavoro	»	72
5. Formazione	»	74
6. Misure di conciliazione vita-lavoro	»	76
7. Pari opportunità e inclusione	»	79
8. Welfare	»	81
9. Conclusioni	»	82
Riferimenti bibliografici	»	85
<b>4. La libertà di dover partire. Giovani talenti in movimento, di Eleonora Costantini e Sofia Meletti</b>	»	88
1. La mobilità umana come libertà: l'approccio delle capacità come quadro teorico per l'analisi	»	88
2. Le destinazioni: Germania e Regno Unito	»	92
3. Il campione e gli strumenti della ricerca sul campo	»	95
4. Motivazioni e Aspirazioni di chi migra	»	97
4.1. Al momento della partenza	»	97
4.2. Traiettorie di insediamento nel nuovo contesto	»	102
4.3. La scelta di restare, tornare o migrare di nuovo	»	105
5. Conclusioni	»	111
Riferimenti bibliografici	»	113
<b>5. La propensione a migrare dei laureati dell'Emilia-Romagna, di Federico Nastasi e Fabrizio Patriarca</b>	»	115
1. Introduzione	»	115

2. Abstract	pag. 115
3. Nota metodologica: i dati e le tecniche d'analisi econometrica	» 116
4. Propensione alla migrazione dell'offerta di lavoro dei laureati degli atenei italiani ed emiliano- romagnoli	» 116
5. La capacità dell'Emilia-Romagna di attrazione e trattenimento degli studenti e dei laureati	» 118
6. Propensione alla migrazione dell'offerta di lavoro dei laureati Unimore. Quali sono i fattori di spinta alla migrazione?	» 124
Conclusioni	» 130
Riferimenti bibliografici	» 131
Annesso 1	» 131
 <b>6. Parità di genere nella società e divario crescen- te nelle carriere STEM, di Marina Murat</b>	 » 135
1. Introduzione	» 135
2. Parità di genere e matematica: una associazione non univoca	» 136
3. La scelta degli studi universitari	» 137
4. Parità di genere e scelta dell'area STEM	» 139
5. Parità di genere e STEM in diverse aree del mondo	» 141
6. Conclusioni	» 143
Riferimenti bibliografici	» 144
 <b>7. Gender Gap in ambito STEM, di Giuseppe Caruso, Chiara Giovinnazzo, Barbara Luppi</b>	 » 146
1. Il divario di genere in ambito STEM: un'analisi dei dati	» 146
2. Le cause del divario di genere in ambito STEM	» 150
3. Politiche per ridurre il divario	» 153
Riferimenti bibliografici	» 156
 <b>Autrici ed Autori</b>	 » 157



## Prefazione

*di Morena Diazzi - Ex Direttore Generale  
della Direzione Conoscenza, Ricerca, Lavoro, Imprese  
della Regione Emilia-Romagna*

La Regione Emilia-Romagna, con l'approvazione della Legge regionale n. 2 del 2023 "Attrazione, permanenza e valorizzazione dei Talenti ad elevata specializzazione in Emilia-Romagna", ha avviato un nuovo percorso di confronto e di studio sul tema dei Talenti, della loro formazione, dell'attrattività, trattenimento e valorizzazione nel ricco e articolato contesto regionale.

Sono state quindi avviate azioni di grande rilevanza per lo sviluppo e l'attuazione delle politiche regionali nell'ambito dei Talenti: attività di studio e approfondimento con il Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia, rilettura del contesto economico regionale con Nomisma, costituzione del Comitato Talenti con la presenza delle Associazioni Imprenditoriali-sindacali e del mondo delle professioni, delle Università ed AFAM, delle città capoluogo di Provincia e della Città Metropolitana di Bologna, approvazione del "Manifesto Talenti" con le 10 linee di azioni principali da intraprendere in collaborazione dei diversi soggetti della concertazione.

La Regione Emilia-Romagna è ormai da anni la prima Regione in Italia per capacità innovativa, come conferma l'innovation scoreboard della Commissione Europea anche nel 2025, ha un numero di laureati 25-34 anni intorno al 33% con una percentuale femminile che si avvicina al 40%, un tasso di disoccupazione ormai stabilmente prossimo al 4%. È poi sede di 12 Tecnopoli di ricerca, più di 100 laboratori accreditati alla rete Alta Tecnologia, grandi infrastrutture europee per il trattamento dei dati e la ricerca come il Data Center di ECMWF (Centro Europeo per le previsioni Meteorologiche a Me-

dio termine), il Super Computer pre-exascale Europeo Leonardo, il Centro Nazionale ICSC su HPC, Big data e Quantum Computing, la nuova AI Factory europea - IT4LIA.

E ciò grazie alle importanti azioni messe in campo da CINECA ed INFN in collaborazione con le Università e i partner di livello regionale, nazionale ed europeo, l'attiva partecipazione della Regione Emilia-Romagna per la messa a disposizione degli spazi e/o il cofinanziamento dei diversi progetti.

E poi, ancora, ecosistemi importanti come ECOSISTER che vede la partecipazione di tutto il mondo scientifico regionale sui temi della transizione ecologica, BIREX - Competence Center Nazionale per l'industria 4.0, 11 CLUSTER che operano per promuovere l'innovazione e la competitività dei diversi settori produttivi.

Prima Regione anche per brevetti pro-capite ed export pro-capite, a testimonianza della capacità innovativa delle imprese e delle filiere, con nuovi ambiti in forte sviluppo come la space-economy, le infrastrutture critiche, la blue economy.

Ma tutto questo richiede una presenza sempre più complessa e articolata delle competenze e dei Talenti, con una azione pubblica non solo su ricerca e infrastrutture ma anche su capitale umano e welfare di sistema.

Lo studio qui presentato si concentra quindi sul ruolo delle nostre Università nella formazione dei Talenti anche per i giovani che provengono da fuori Regione, sulla vocazione ad esperienze lavorative dei giovani laureati verso altri Paesi europei, in particolare nell'ambito delle aree tecnologiche/scientifiche/matematiche e ingegneristiche, e approfondisce poi temi centrali quali il confronto dei contratti di lavoro e delle dinamiche del mercato del lavoro con diversi paesi europei, così come le misure di conciliazione e welfare, ambiti in cui la Regione Emilia-Romagna sta investendo in modo particolarmente significativo e sui quali anche la Commissione Europea ha espresso nuovi indirizzi nel corso del 2023.

È chiaro che essere attrattivi richiede, come ben analizza la ricerca, una forte integrazione delle politiche, una grande velocità di ingresso nel mercato del lavoro per i giovani laureati, condizioni contrattuali adeguate con impieghi "stabili", strumenti in grado di favorire poi carriera e intraprendenza dei talenti, bellezza e inclusività del territorio.

Teniamo conto che oltre il 45% dei nostri studenti viene da fuori regione e, quindi, diventa di grande rilievo sviluppare servizi di accompagnamento nelle città, accrescere il placement universitario, valorizzare le competenze acquisite e sostenere i percorsi professionali fino alla creazione delle nuove imprese, su cui oggi si lavora non solo per gli incubatori ma anche per gli acceleratori e per l'attrattività dei fondi di investimento.

I Talenti debbono quindi essere pienamente valorizzati e partecipi nel conteso regionale ed è proprio per questo che la Regione ha deciso, insieme alle sue Università, di lavorare in forte relazione con i laureandi/laureati/dottorandi/dottorati e collegarli sempre più al sistema regionale, anche attraverso laboratori su green e clean, big data e intelligenza artificiale, capacità manageriali per poi accelerare il loro protagonismo sul mercato del lavoro, rispetto al quale emerge dallo studio un differenziale retributivo significativo, in particolare verso Paesi come la Germania e il Regno Unito.

Tutto ciò è oggi supportato dal grande contributo offerto dal presente studio effettuato dal team di ricerca coordinato dalla Professoressa Tindara Addabbo, dove dinamiche e percorsi dei Talenti, anche con riferimento agli aspetti di genere, sono studiati con grande attenzione e arricchiti da indagini qualitative che mettono in evidenza le aree di maggiore rilevanza per accrescere l'attrattività e la permanenza dei Talenti.

Ringrazio quindi tutti i collaboratori e le strutture che hanno lavorato su questo tema e sono certa che i Talenti saranno sempre più al centro delle azioni e delle politiche future della Regione Emilia-Romagna.





# Introduzione

*di Tindara Addabbo*

Il presente saggio riporta i risultati della ricerca condotta dal gruppo di lavoro del Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia nell'ambito del progetto "Attrattività del sistema del lavoro regionale verso i talenti", approvato con Delibera della Giunta Regionale n. 2079 del 27/11/2023 nell'ambito del Programma Regionale Emilia-Romagna FSE+ 2021-2027 – Priorità 1. Occupazione (Capitoli 1-5) e un'analisi sui divari di genere in area STEM (Capitoli 6 e 7).

L'indagine sull'Attrattività del sistema regionale verso i talenti ricostruisce le diverse condizioni di lavoro nei paesi oggetto di indagine su fonti EU-SILC (Capitolo 1) e Labour Force Survey (Capitolo 2), i risultati di un'indagine sulle condizioni potenziali di lavoro derivanti dall'analisi comparativa fra paesi europei e intersettoriale dei contratti collettivi di lavoro (Capitolo 3). Oltre a basarsi su fonti amministrative e campionarie esistenti sulla propensione a migrare di laureati e laureate e le variabili ad essa interrelate (Capitolo 5), si ricostruisce il processo di migrazione e la scelta di mobilità di giovani talenti attraverso un'indagine qualitativa (Capitolo 4). Come 'talenti' si definiscono persone dai 25 ai 40 anni d'età in possesso almeno di laurea triennale.

Nel **Capitolo 1** si analizzano i differenziali salariali e le determinanti analizzando i dati EUSILC sulle condizioni di vita delle famiglie e ricostruendo i differenziali salariali fra Italia e Germania (il primo paese in Europa ad attrarre talenti nel 2022) con attenzione ai talenti e ai non talenti (giovani nella fascia d'età 25-40 con un livello di istruzione inferiore alla laurea). L'arco temporale analizzato

confrontando diverse cross-section va dal 2008 al 2022. Si constata l'esistenza di un premio salariale per i giovani talenti particolarmente elevato in Germania. La maggiore attrattività in termini di differenziali salariali, emerge anche confrontando la Germania con altri paesi (oltre all'Italia, Francia, Regno Unito e Spagna). In Germania non solo i talenti rispetto agli altri contesti territoriali hanno retribuzioni più elevate ma anche il divario salariale tra talenti e non-talent è relativamente più elevato e aumenta nel tempo. Dal 2008 al 2022, il divario salariale tra talenti in Italia e Germania è pressoché raddoppiato passando dal 19% al 40% a vantaggio dei talenti residenti in Germania con un maggiore peso della componente non spiegata.

Nel **Capitolo 2** il focus si estende ai talenti dai 25 ai 40 anni di età per ricostruire, utilizzando i microdati della European Labour Force Survey, le caratteristiche del lavoro svolto (lavoro a tempo indeterminato, overwork, overqualification) e la stessa probabilità di trovare un lavoro entro un anno al termine del percorso formativo o al termine di un'esperienza di lavoro. L'analisi comparata prende a riferimento l'Italia nel contesto europeo e consente di analizzare anche le motivazioni che spingono immigrati da altri paesi dell'Unione Europea mantenendo una prospettiva di genere.

Il **Capitolo 3** si apre riferendosi all'innovativa legge regionale n. 2/2023, emanata dalla Regione Emilia-Romagna a distanza di meno di un mese dalla pubblicazione della Comunicazione "Utilizzo dei talenti nelle regioni d'Europa" da parte della Commissione Europea. Una legge che conferma l'attenzione della Regione Emilia-Romagna verso la creazione di un ambiente favorevole alla crescita professionale e personale, e capace di trattenere e attrarre talenti. Si presentano quindi, partendo proprio da quelle dimensioni del lavoro che risultano attrattive per i talenti, i risultati di un'indagine sulle condizioni potenziali di lavoro derivanti da diversi contratti collettivi di lavoro con un'analisi intersettoriale e comparativa dei contratti collettivi di lavoro. Da questa analisi emergono differenze nei trattamenti retributivi con trattamenti minimi retributivi fissati nei contratti collettivi italiani tendenzialmente superiori rispetto a quelli previsti dai contratti collettivi spagnoli ma sensibilmente più bassi rispetto a quelli fissati nei contratti collettivi tedeschi, sia per le posizioni professionali più qualificate sia per quelle meno qualificate, fatta eccezione per il settore credito-finanza. Si riscontra inoltre un

orario lavorativo normale in media più alto in Italia al quale non corrisponde un migliore trattamento retributivo e si constata una minore flessibilità riconosciuta ai lavoratori e alle lavoratrici nella possibilità di gestire l'orario di lavoro. Assieme a quanto riscontrato per la Spagna nei contratti analizzati traspare una maggiore attenzione verso la parità di genere e l'inclusione. I contratti collettivi spagnoli e tedeschi nell'ambito della formazione prevedono misure di finanziamento per i giovani (borse di studio e copertura di spese di trasporto) ed emergono eterogeneità nelle implicazioni della digitalizzazione in termini di diritti per i lavoratori e le lavoratrici. Su questo aspetto, invece, i contratti collettivi spagnoli sembrano candidarsi come più “maturi” e pronti ad affrontare le sfide che la trasformazione tecnologica può comportare.

I paesi sui quali si concentra l'indagine qualitativa contenuta nel **Capitolo 4** 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. L'analisi esplora come l'interazione tra l'agency individuale e il contesto socioeconomico influenzi la scelta migratoria evidenziandone la natura processuale e la dimensione dinamica in risposta a cambiamenti nel contesto e nelle ambizioni personali di 29 giovani talenti nati in Emilia-Romagna.

Nel **Capitolo 5** si analizza l'offerta di lavoro di laureati e laureate utilizzando sia dati aggregati AlmaLaurea che un data set originale che unisce alle variabili AlmaLaurea dati di fonti amministrative e survey relative all'Università di Modena e Reggio Emilia. Questa analisi consente di riflettere sia sui flussi migratori in Regione rispetto all'Italia che sulle determinanti della propensione a migrare al momento della domanda di laurea con riferimento all'ateneo di Modena e Reggio Emilia. Si evidenzia una minore propensione a migrare per lavoro rispetto alla media nazionale dei giovani in possesso di laurea conseguita negli atenei dell'Emilia-Romagna.

Utilizzando la stessa banca dati, nel **Capitolo 6** si sposta il focus sul persistente divario di genere nell'area STEM nella definizione più quantitativa che esclude Scienze della Vita ma include, assieme alle altre discipline STEM, anche Economia che, per i contenuti matematici, risulta più vicina ai corsi STEM. L'analisi consente di verificare come, anche fra chi ha frequentato un corso di studi nelle scuole su-

periori di secondo grado caratterizzato da un migliore contenuto in termini di matematica, l'incidenza di chi sceglie un percorso STEM successivamente è molto maggiore per i ragazzi che per il 76% sceglie un corso STEM contro il 43% delle ragazze. L'analisi consente di verificare come all'aumentare della parità di genere nelle zone di provenienza la probabilità che i ragazzi scelgano corsi di studio STEM aumenta. In presenza di segregazione femminile in professioni meno remunerative si assiste a una segregazione dei ragazzi in discipline i cui sbocchi occupazionali presentano migliori prospettive di guadagno ovvero l'area STEM. Nel **Capitolo 7** si analizza l'impatto di diversi fattori (peers, docenti, famiglie) nella transizione dalle scuole medie superiori ai corsi di laurea in un contesto in cui predomina la presenza maschile fra gli immatricolati in area STEM e anche le disuguaglianze nelle condizioni di lavoro che si osservano fra uomini e donne a parità di corso di laurea. Si evidenziano le criticità del sistema di orientamento nelle scuole superiori che dovrebbe essere ridisegnato per favorire la mobilità sociale e contrastare stereotipi di genere anche utilizzando modelli di ruolo che consentano ai giovani un contatto diretto con esperienze e testimonianze. In generale, alla luce delle evidenze empiriche analizzate, si suggerisce di mantenere costante un supporto alle ragazze nelle diverse fasi del percorso educativo incoraggiandole a intraprendere corsi di studio che sviluppino le loro probabilità di carriera in professioni scientifiche e tecnologiche.

Attraverso i diversi contributi di ricerca sull'attrattività dei giovani talenti si possono delineare 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 attuare 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. Fra queste, sicuramente una maggiore attenzione al tema all'interno della governance delle organizzazioni e nella contrattazione collettiva e di secondo livello. Agendo sulle dimensioni che risultano più attrattive per i talenti come la diversità e l'inclusione, e la flessibilità, sia in termini di flessibilità di orario di lavoro in entrata e in uscita, che di diversa organizzazione della distribuzione dell'orario settimanale di lavoro. Scelte nelle organizzazioni che richiedono un maggiore coinvolgimento dei sindacati, dei rappresentanti dei lavoratori e degli stessi lavoratori promuovendo un approccio partecipativo.



# **1. Differenziali salariali tra talenti e non talenti: una comparazione tra Italia e Germania**

*di Tindara Addabbo e Chiara Mussida*

## **1. Introduzione**

Nel presente Capitolo, si analizzano i differenziali salariali fra giovani talenti, definiti individui dai 25 ai 40 anni d'età in possesso di un titolo d'istruzione terziaria (i.e. laurea), e non talenti, vale a dire giovani nella fascia d'età menzionata con un livello di istruzione inferiore. Si confrontano Italia e Germania dal 2008 al 2022. Si sviluppano analisi descrittive ed econometriche. Tra le prime, si considera il differenziale salariale grezzo (talenti/non talenti) fra i due Paesi. Nella seconda, si analizzano i differenziali salariali considerandone le determinanti (caratteristiche individuali e familiari) e scomponendo il differenziale (tra le componenti legate a caratteristiche ed a rendimenti). Per analizzare i salari, sia dal punto di vista descrittivo che econometrico, si utilizzano dati dell'indagine EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions) che consente di misurare i differenziali salariali e di pervenire a una stima del differenziale netto. Una prima analisi sui differenziali salariali grezzi fra Italia e Germania mostra l'esistenza di uno svantaggio salariale per i talenti italiani rispetto a quelli tedeschi che aumenta nel tempo. Si passa da un differenziale pari al 19% nel 2008, ad un valore più che doppio, pari al 40%, nel 2022. Accanto alle statistiche descrittive sui differenziali salariali grezzi, attraverso l'analisi econometrica multivariata misuriamo i differenziali salariali netti che, utilizzando la scomposizione di Oaxaca del differenziale salariale, possiamo disaggregare in componente attribuibile alle differenze nelle caratteristiche 'osservabili' di chi lavora (tra le quali età, posizione nella professio-



ne, presenza di figli nel nucleo familiare, modalità contrattuale, area di residenza) ed alla componente non spiegata attribuibile a differenze nei rendimenti delle stesse variabili.

## **2. I dati e le metodologie applicate**

Per le analisi descrittive ed econometriche si utilizzano dati della rilevazione EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions) per gli anni 2008, 2012, 2018 e 2022, versione cross section. L'utilizzo della rilevazione EU-SILC ha il vantaggio di utilizzare metodologie e definizioni standardizzate ed armonizzate tra i Paesi dell'Unione Europea (Eurostat, 2010). I temi trattati dalla rilevazione includono condizioni di vita, reddito, esclusione sociale, abitazioni, lavoro, aspetti demografici, e istruzione degli individui.

Si considerano i dati per Italia e Germania, enfatizzando la comparazione della condizione di talenti/non talenti italiani rispetto a talenti/non talenti tedeschi. Perché Italia e Germania?

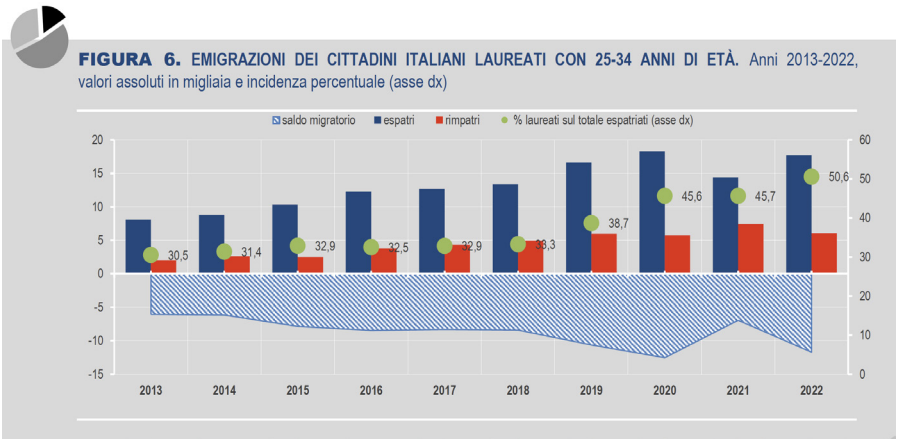
L'Italia rappresenta un interessante caso studio poiché si caratterizza per una percentuale relativamente bassa di giovani laureati tra i Paesi dell'Unione Europea e contestualmente per un relativamente alto tasso di emigrazione/fuga di giovani talenti. I flussi in uscita di talenti sono cresciuti significativamente dal 2013 al 2022, facendo registrare flussi netti – differenza tra ingressi e uscite di giovani talenti – negativi (fonte, ISTAT 2024, Figura 6), come emerge dalla Figura 1 che riporta la condizione del sottogruppo di talenti di età compresa tra i 25 e 34 anni. Un altro aspetto che si nota è un cambiamento nella composizione dei talenti. Dal 2013 al 2022, infatti, aumenta la percentuale di laureati italiani. Si passa da circa un terzo nel 2013 (30.5%) a più di un mezzo nel 2022 (50.6%). Quindi, nonostante i bassi livelli medi di istruzione per i giovani italiani rispetto ai colleghi europei, ci sono segnali di cambiamenti che potrebbero diventare strutturali.

D'altro canto, la Germania rappresenta uno dei principali Paesi di destinazione dei talenti italiani. Nel 2022, è stato il primo paese di attrazione talenti/giovani laureati italiani (fonte ISTAT, 2024).

Il campione analizzato include i giovani di età compresa tra i 25 e i 40 anni occupati (dipendenti, si escludono i lavoratori autonomi).

All'interno di questo campione si confrontano i salari di talenti e non talenti considerandone poi le determinanti (caratteristiche individuali e familiari) e la scomposizione del differenziale salariale quantificando in questo modo la componente spiegata (da caratteristiche), e quella non spiegata (attribuibile a rendimenti).

Fig. 1 – Emigrazione dei talenti italiani, età 25-34



Fonte: ISTAT (2024) Statistiche Report, Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente anni 2022-2023, 28/05/2024, Figura 6. <https://www.istat.it/ comunicato-stampa/ migrazioni-interne-e-internazionali-della-popolazione-residente-anni-2022-2023/>

La variabile di interesse è il salario orario lordo percepito nell’attività lavorativa principale, deflazionato utilizzando l’indice armonizzato dei prezzi al consumo (fonte Eurostat)<sup>1</sup>, con riferimento al 2015. Per la costruzione della variabile si considerano il reddito da lavoro annuo lordo (PY010G) e le informazioni relative ai mesi lavorati (PL211A-PL211L) e alle ore settimanali lavorate (PL060). Dato che in media ci sono 4.345 settimane in un mese, il salario orario è calcolato utilizzando la seguente formula:  $w = PY010G / (\#mesi lavorati \times PL060 \times 4.345)$ . Inoltre, occorre precisare che l’anno di riferimento per i salari in EU-SILC è l’anno precedente (anno di reddito).

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/prc\\_hicp\\_aind\\_\\_custom\\_10516075/def ult/table](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/prc_hicp_aind__custom_10516075/def ult/table)

Questo significa che l'anno di rilevazione 2022 include redditi/salari per l'anno 2021 (anno di reddito).

Nella parte econometrica, considerando sempre il campione di giovani talenti, sono effettuate stime delle equazioni salariali per Paese (Italia e Germania). Successivamente si effettua una scomposizione dei differenziali salariali talenti/non talenti utilizzando la scomposizione di Oaxaca (1973). Questa metodologia consente infatti di scomporre il differenziale salariale – nel caso specifico tra talenti e non talenti – nella componente ascrivibile alle caratteristiche osservate individuali ed alla parte attribuibile a discriminazione (non osservabile, legata al rendimento delle caratteristiche).

Le covariate utilizzate per l'analisi includono genere, età, età al quadrato, presenza di figli di differente età (0-3; 4-15 anni), occupazione (International Standard Classification of Occupations, ISCO-08), settore di attività economica (NACE Rev. 2), lavoro part-time, contratto temporaneo, livello di urbanizzazione e macroregione.

### **3. Statistiche descrittive sui differenziali salariali**

Considerando il differenziale salariale grezzo talenti/non talenti dei salari orari lordi Italia/Germania per gli anni analizzati (Tabelle da 1 a 4), si nota che esiste un premio salariale per i giovani talenti particolarmente elevato per i talenti in Germania<sup>2</sup>. Il divario salariale tra talenti e non-talent, inoltre, è relativamente più elevato in Germania per tutti gli anni considerati, e aumenta nel tempo. In questo paese, si registra un premio salariale relativamente alto per i giovani con un alto livello di istruzione. Un altro aspetto interessante è il divario di genere: la componente femminile risulta penalizzata in entrambi i Paesi tutti gli anni considerati, con la parziale eccezione dell'Italia nel 2008 (dove comunque il vantaggio salariale femminile risulta lieve, 14.63 rispetto a 14.24 per la componente maschile, Tabella 1).

<sup>2</sup> La Germania registra premi salariali non solo rispetto all'Italia, ma anche rispetto ad altri Paesi europei e non europei, quali Spagna, Francia, e Regno Unito. Sono stati effettuati calcoli dei differenziali salariali considerando anche questi Paesi, e la Germania emerge come paese più attrattivo (in termini salariali). Per brevità, non riportiamo le statistiche per i paesi menzionati. Sono comunque disponibili su richiesta.

Tab. 1 – Differenziale salariale grezzo talenti/non talenti e tra talenti per genere, 2008

Salario orario lordo	IT	DE	gap (G-IT)/G	gap (M-F)/F		gap talenti vs non
talenti	14.47	17.78	19%	-3%	IT	21%
talenti F	14.63	15.42	5%	28%	DE	27%
talenti M	14.24	19.7	28%			
Non-talenti	11.37	12.9	12%			

Fonte: Elaborazioni su microdati EU-SILC 2008

Tab. 2 – Differenziale salariale grezzo talenti/non talenti e tra talenti per genere, 2012

Salario orario lordo	IT	DE	gap (G-IT)/G	gap (M-F)/F		gap talenti vs non
talenti	14.05	18.32	23%	13%	IT	22%
talenti F	13.25	15.72	16%	31%	DE	30%
talenti M	15.18	20.53	26%			
non talenti	10.93	12.78	14%			

Fonte: Elaborazioni su microdati EU-SILC 2012

Tab. 3 – Differenziale salariale grezzo talenti/non talenti e tra talenti per genere, 2018

Salario orario lordo	IT	DE	gap (G-IT)/G	gap (M-F)/F		gap talenti vs non
Talenti	12.93	20.38	37%	11%	IT	22%
talenti F	12.28	18.21	33%	23%	DE	33%
talenti M	13.86	22.33	38%			
Non-talenti	10.10	13.58	26%			

Fonte: Elaborazioni su microdati EU-SILC 2018

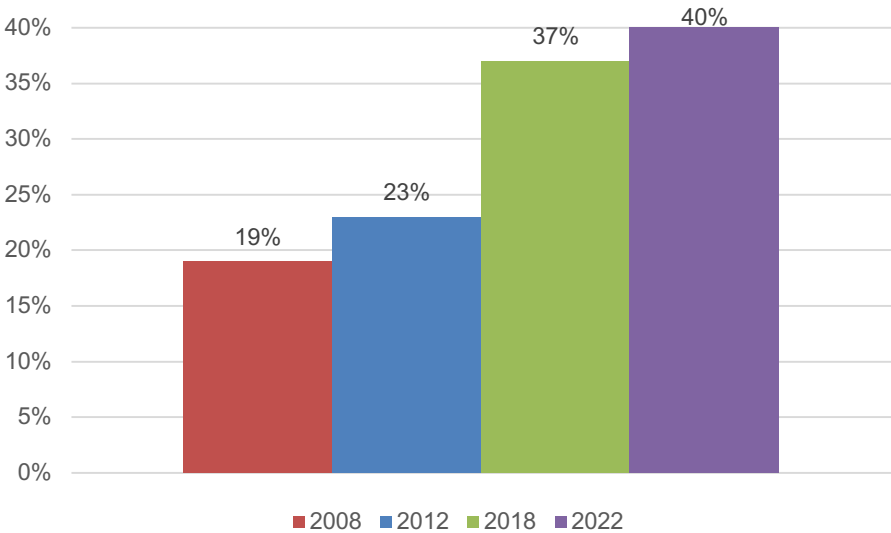
Tab. 4 – Differenziale salariale grezzo talenti/non talenti e tra talenti per genere, 2022

Salario Orario lordo	IT	DE	gap (G-IT)/G	gap (M-F)/F	gap talenti vs non	
Talent	14.37	23.88	40%	25%	IT	31%
Talent F	12.65	21.56	41%	20%	DE	34%
Talent M	16.93	25.81	34%			
Non-talent	9.87	15.7	37%			

Fonte: Elaborazioni su microdati EU-SILC 2022

La Figura 2, offre una rappresentazione dei soli differenziali salariali tra talenti in Italia e Germania per i quattro anni analizzati. Il differenziale aumenta nel tempo, passando dal 19% al 23% dal 2008 al 2012, crescendo sino al 37% nel 2018 ed al 40% nel 2022. Complessivamente, il divario salariale tra talenti in Italia e Germania è pressoché raddoppiato nell’arco temporale analizzato.

Fig. 2 – Evoluzione del differenziale salariali grezzo fra talenti Italia vs Germania



Fonte: Elaborazioni su microdati EU-SILC

Questo potrebbe spiegare in parte il fatto che la Germania, come detto sopra, sia il primo paese in Europa ad attrarre talenti nel 2022. Infine, considerando le Tabelle dalla 1 alla 4 emerge che il divario salariale tra talenti e non-talentì è aumentato notevolmente in Italia, passando dal 22% al 31%, mentre è rimasto quasi invariato in Germania. Queste differenze tra Italia e Germania hanno stimolato anche l'indagine econometrica.

#### **4. Analisi econometrica sui differenziali salariali**

L'evoluzione del differenziale salariale tra Italia e Germania, come enfatizzato nella sezione precedente, suggerisce un significativo incremento dello stesso, che dal 2008 al 2022 cresce di più di 20 punti percentuali. Focalizzandoci sull'ultimo anno (che registra il valore massimo del differenziale, vale a dire 40%, si veda Figura 2), quindi il maggiore svantaggio salariale relativo dei talenti in Italia rispetto alla Germania, si analizzano più in dettaglio le determinanti del differenziale osservato considerando le equazioni salariali per Paese stimate sul campione dei talenti. Si considerano caratteristiche individuali (quali genere, età, occupazione, tipologia contrattuale, settore di attività economica) e familiari (presenza di figli da 0 a 3 anni), unitamente a regione e densità della popolazione (Tabella 5). Si pongono in rilievo in particolare alcuni aspetti:

- Genere: l'essere donna ha un impatto negativo nei due contesti. Ma l'impatto negativo è maggiore (magnitudo) in Italia.
- Età: La variabile età è 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). Questo risultato è anche coerente con la maggiore probabilità rispetto all'Italia che i giovani talenti in Germania raggiungano posizioni apicali.
- 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: ha un effetto negativo sui salari per i talenti in 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, soprattutto in Italia.

*Tab. 5 – Equazioni salariali per Italia e Germania, 2022 (principali determinanti)*

	<i>Italia</i>	<i>Germania</i>
donna	-0.202*** (0.0561)	-0.0485** (0.0210)
età	0.0341 (0.0832)	0.130*** (0.0366)
età 2	-0.000201 (0.00124)	-0.00161*** (0.000552)
# figli [0,3]	0.0343 (0.0394)	0.0439*** (0.0168)
apicale	0.579** (0.278)	0.0878** (0.0443)
supervisione	0.0539 (0.0617)	0.121*** (0.0213)
part-time	0.00689 (0.0809)	-0.114*** (0.0300)
temporaneo	-0.185*** (0.0678)	-0.137*** (0.0393)
agricoltura	-0.256** (0.112)	-0.438*** (0.108)
costruzioni	-0.198* (0.109)	-0.279*** (0.0463)
commercio	-0.132 (0.0867)	-0.289*** (0.0449)

hotel	-0.197*	-0.237***
	(0.102)	(0.0642)
trasporti	-0.736***	-0.970***
	(0.176)	(0.127)
immobiliare	-0.231**	-0.180***
	(0.0997)	(0.0326)
pubblico	-0.181	-0.168***
	(0.113)	(0.0297)
istruzione	0.0735	-0.141***
	(0.0955)	(0.0304)
salute	-0.0165	-0.133***
	(0.0866)	(0.0358)
città	0.277***	0.0869***
	(0.0795)	(0.0242)
Osservazioni	1200	3222
R <sup>2</sup>	0.254	0.179

Note: Standard error (robust in parentesi).

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1. tra i settori si controlla anche per i settori informatico e finanziario, qui non riportati perché non significativi. Si controlla anche per regione. Commenti dettagliati sono forniti nel testo.

Fonte: Elaborazioni su microdati EU-SILC 2022

Si è quindi ampliato l'arco temporale di analisi per analizzare l'evoluzione nel tempo dei differenziali salariali (tra talenti e non talenti) osservati. Nella Tabella 6 riportiamo i risultati della scomposizione di Oaxaca sui diversi anni per i due Paesi, stimando una regressione OLS sul log del salario orario dei dipendenti di talento controllando per sesso, età, numero di figli nel nucleo familiare, tipo di contratto (part-time, lavoro temporaneo), livello, dimensione dell'impresa, settore e grado di urbanizzazione. La stima di modelli corretti per la presenza di distorsioni nella selezione del campione non ha confermato l'esistenza di bias nella selezione nei campioni dei diversi contesti. Dalla Tabella 6, notiamo che in media il divario salariale a svantaggio dei giovani (25-40) talenti in Italia rispetto alla Germania è aumentato dal 2008 al 2022 insieme alla parte non



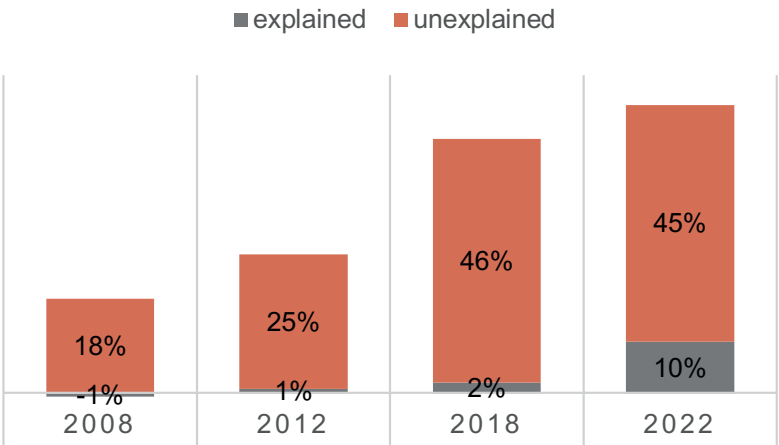
spiegata del differenziale (Figura 3). Tra le variabili che contribuiscono alla determinazione del differenziale, dalla Tabella 7, emerge il contributo positivo e significativo del genere per entrambe le componenti. Tra gli altri contributi positivi, legati però alla sola componente osservata, notiamo lavoro temporaneo, settori commercio, trasporti e istruzione, e vivere in città.

Tab. 6 – Differenziale salariale fra talenti e non talenti scomposizione di Oaxaca in Italia e in Germania 2008, 2012, 2018, 2022

	Gap salariale fra talenti IT DE			
	2008	2012	2018	2022
Differenziale	0.171*** (0.0266)	0.262*** (0.0311)	0.479*** (0.0317)	0.544*** (0.0299)
Dovuto alle caratteristiche	-0.00688 (0.0181)	0.00777 (0.0170)	0.0193 (0.0158)	0.0971*** (0.0199)
Dovuto ai rendimenti	0.178*** (0.0234)	0.254*** (0.0291)	0.460*** (0.0293)	0.447*** (0.0278)

Fonte: Elaborazioni su microdati EU-SILC 2008, 2012, 2018 e 2022

Fig. 3 – Scomposizione del differenziale salariale fra talenti in Italia e in Germania 2008,2012, 2018, 2022



Fonte: Elaborazioni su microdati EU-SILC 2008, 2012, 2018 e 2022

Tab. 7 – Variabili che contribuiscono alla determinazione del differenziale (caratteristiche e rendimenti)

	caratteristiche	rendimenti
donna	0.0150*** (0.00436)	0.0857** (0.0344)
apicale	0.00531** (0.00214)	-0.00804* (0.00478)
temporaneo	0.0193*** (0.00591)	0.00736 (0.0154)
costruzioni	-0.00627*** (0.00193)	-0.000653 (0.00224)
commercio	0.00698* (0.00418)	-0.0156* (0.00925)
Trasporti	0.0153** (0.00728)	-0.00517 (0.00453)
pubblico	-0.00747*** (0.00272)	-0.00397 (0.00869)
istruzione	0.00622** (0.00305)	-0.0366** (0.0186)
città	0.0476*** (0.0104)	-0.0331 (0.0335)
costante		-1.520 (1.556)
osservazioni	4,422	4,422

Note: Si riportano solo le covariate che esercitano un impatto significativo (su almeno una delle componenti).

Fonte: Elaborazioni su microdati EU-SILC 2008, 2012, 2018 e 2022

## 5. Conclusioni

In generale, quindi, le analisi effettuate sottolineano che la Germania risulta un Paese attrattivo di giovani talenti italiani. Possiamo ipotizzare che, a fronte di un lavoro meno stabile e con minori opportunità di carriera, vi siano differenziali compensativi a vantaggio dei talenti che sono restati in Italia? In base all’analisi svolta in questo capitolo questo non risulta, si nota anzi un ampliarsi del gap salariale a svantaggio dei giovani talenti in Italia, che raddoppia dal 2008 al 2022.

Rispetto a quest'ultimo risultato occorre sottolineare le determinanti di rilievo del differenziale, tra le quali emerge il genere. In generale, l'attenzione verso le giovani donne altamente qualificate è dettata da preoccupazioni etiche (Gupta e Bapuji, 2024) e di efficienza, poiché le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro sono ancora persistenti (EIGE, 2024, Eurostat, 2023). Tuttavia, l'evoluzione della scomposizione del differenziale, che vede la crescita del peso della componente non spiegata, potrebbe far emergere la necessità di integrare l'attenzione al genere con ulteriori aspetti più difficilmente osservabili.

## Riferimenti bibliografici

- de Araujo A. G. (2023), "Unemployment and well-being: The case of high-skilled intra-EU mobile women". *Social Indicators Research*, 170, 1: 245-264.
- EIGE (2024). *Gender Equality Index 2024: Sustaining Momentum on a Fragile Path*. Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurostat (2010), 'Description of Target Variables: Cross-sectional and Longitudinal', Doc. EU-SILC 065/2010.
- Eurostat (2023). *Eurostat regional yearbook*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gupta K. Bapuji H. (2024), "'Migration Under the Glow of Privilege' – Unpacking Privilege and Its Effect on the Migration Experience". *Journal of Business Ethics*, 194: 1-21.
- ISTAT (2024) *Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente, anni 2022-203*, Statistiche Report, <https://www.istat.it/comunicato-stampa/migrazioni-interne-e-internazionali-della-popolazione-residente-anni-2022-2023/>
- Oaxaca R. (1973), "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets". *International Economic Review*, 14: 693-709.

## 2. Le condizioni di lavoro dei giovani talenti in Italia, Germania, Francia e Spagna

*di Tindara Addabbo, Giuseppe Caruso e Chiara Strozzi*

### 1. Introduzione

Negli ultimi anni l'Italia ha assistito a una crescente emigrazione di giovani laureati che, se nel 2013 rappresentavano il 30% degli emigrati nel 2022 rappresentano il 50,6% (Istat, 2024). Indagini sui giovani di regioni del Nord Italia, dalle quali più cospicuamente sono presenti flussi migratori di giovani in possesso almeno della laurea verso l'estero, constatano fra le motivazioni per l'emigrazione migliori opportunità lavorative, opportunità di studio e formazione, la ricerca di una qualità della vita più alta e quindi retribuzioni più elevate (ragione principale per la migrazione data dal 10% dei giovani emigrati) (Fondazione Nord Est, 2024). Colpisce la scarsa attrattività dei giovani da parte dell'Italia assieme ad un giudizio migliore su più dimensioni della qualità del lavoro e delle aspettative lavorative da parte dei giovani emigrati all'estero dal Nord Italia rispetto a quanto risulta per i giovani residenti nel Nord Italia (Fondazione Nord Est, 2024).

Pur non essendo tra i principali paesi di destinazione per i migranti laureati, l'Italia registra tuttavia una crescente presenza di giovani stranieri con alti livelli di istruzione per i quali tuttavia si nota una maggiore percentuale, rispetto ad altri contesti, di *overqualification* (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2024). I dati evidenziano che in Italia solo il 20% dei migranti laureati all'estero ricopre posizioni altamente qualificate, a differenza del 70% dei nativi. Questa discrepanza, tra le più alte nei paesi OCSE, sottolinea le difficoltà nel riconoscimento delle qualifiche estere e la presenza di

barriere all'ingresso nei settori professionali più qualificati (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2024). Elaborando i dati dell'Indagine ISTAT sull'inserimento professionale dei laureati del 2015 relativa a 58,400 persone che hanno ottenuto il diploma di laurea nel 2011, Assirelli, Barone e Recchi (2019) mostrano come sia maggiore la propensione a migrare dei giovani provenienti da famiglie in classi sociali più elevate (fra le quali è anche in media maggiore il livello di competenze linguistiche), dei cittadini stranieri e di laureati in discipline scientifiche o con un orientamento internazionale (come Lingue straniere o Relazioni Internazionali) con competenze più facilmente trasferibili, con partecipazione a programmi di scambio internazionale, e di chi ha ottenuto i migliori risultati nell'apprendimento. Assirelli, Barone e Recchi (2019) riscontrano risultati più favorevoli per laureati che sono emigrati rispetto agli “stayers” in termini di maggiori salari, maggiori opportunità di lavoro qualificato e soddisfazione per la propria carriera.

In questo Capitolo l'analisi si concentra sui giovani talenti definiti come giovani dai 25 ai 40 anni di età in possesso almeno della laurea triennale, lo scopo è quello, elaborando i microdati tratti dalla Rilevazione Eurostat continua sulle forze di lavoro (EU-LFS), di analizzare alcune caratteristiche dell'attività lavorativa per i talenti in Italia e in altri paesi europei (Francia, Spagna e Germania) verso i quali risulta maggiore il flusso migratorio dei talenti italiani (Istat, 2024) e sono disponibili i dati EU-LFS. Si analizzeranno così sia la probabilità di trovare un lavoro entro 12 mesi sia dimensioni della qualità del lavoro come le modalità contrattuali, la stabilità lavorativa, l'*over-education* e l'*overworking*. Questa analisi comparata delle condizioni di lavoro, attraverso l'elaborazione dei microdati EU-LFS, consente quindi di misurare rispetto a diverse dimensioni del lavoro l'eterogeneità esistente fra i contesti analizzati. Emergono, da queste analisi, diseguaglianze che, come si illustrerà in questo Capitolo, possono, alla luce delle motivazioni che nelle indagini emergono quali valori fondamentali nella ricerca di un lavoro per i giovani in possesso di laurea, essere all'origine degli osservati flussi migratori dei giovani talenti.

## 2. Il dataset EU-LFS

L'analisi delle condizioni occupazionali dei talenti è stata condotta utilizzando i microdati dell'European Union Labor Force Survey (EU-LFS), un'indagine campionaria di natura longitudinale realizzata da Eurostat. L'EU-LFS raccoglie informazioni dettagliate sulla partecipazione al mercato del lavoro nei paesi membri dell'Unione Europea, nei paesi dell'area EFTA e nei paesi candidati all'adesione all'UE, offrendo una panoramica completa sulle dinamiche occupazionali europee.

Sebbene l'indagine copra l'intero periodo dal 1983 al 2022, ai fini di questo studio è stato selezionato l'anno 2021, in quanto include un modulo ad hoc specifico dedicato alla partecipazione della forza lavoro migrante e dei loro discendenti immediati (EU-LFS Ad-Hoc Module 2021: *“Labour market situation of migrants and their immediate descendants”* Eurostat, 2024). La scelta di concentrarsi su questa rilevazione permette di approfondire con maggiore precisione le dinamiche che caratterizzano i percorsi occupazionali dei lavoratori nativi e immigrati nei contesti analizzati.

Il dataset considerato comprende 137.211 osservazioni, riferite a talenti residenti in quattro paesi europei: Italia, Germania, Francia e Spagna. Si definiscono talenti persone di età compresa tra 25 e 40 anni, in possesso di almeno una laurea triennale. L'estensione dell'intervallo d'età rispetto alla più restrittiva definizione dell'ISTAT (25-34 anni) permette di ampliare il campione e ottenere stime più robuste.

La distribuzione del campione evidenzia una serie di caratteristiche rilevanti. Come illustrato nella Tabella 1, i talenti nella fascia 25-34 anni rappresentano il 18% del totale, mentre considerando l'intervallo fino ai 40 anni, questa quota sale al 31%. Gli uomini costituiscono in media il 47% del campione, mentre il 49% delle osservazioni riguarda residenti in Italia. A livello nazionale, il 31% del campione è composto da residenti in Germania, l'8% da residenti in Francia e il 13% da residenti in Spagna. Inoltre, il 3% delle osservazioni riguarda talenti residenti in Emilia-Romagna, offrendo così un primo spunto per un'analisi territoriale più mirata.

Sul piano della cittadinanza, l'89% del campione è costituito da talenti nativi, mentre solo l'11% è rappresentato da talenti immigrati.

Tra questi, il 3% proviene da altri paesi dell'Unione Europea. Un'analisi più approfondita delle motivazioni migratorie rivela che il 27% degli immigrati si è trasferito per ragioni lavorative, il 13% per motivi educativi o formativi, mentre il 48% lo ha fatto per esigenze familiari.

L'indagine ha permesso di delineare un quadro chiaro delle condizioni occupazionali dei talenti, con particolare attenzione a fenomeni chiave come la sovraistruzione (*overqualification*) e il sovraccarico lavorativo (*overworking*).

Nel complesso, il 73% del campione fa parte della forza lavoro, con una quota di 69% di occupati. Il restante 4% dei talenti è attualmente in cerca di un'occupazione. Tra coloro che risultano occupati, l'81% lavora come dipendente, mentre il 19% svolge un'attività autonoma. Inoltre, l'86% degli occupati ha un contratto a tempo indeterminato e l'82% lavora a tempo pieno.

Analizzando le ore lavorative settimanali, emerge che la media effettivamente lavorata è di 36,7 ore, un dato molto vicino alla media delle ore desiderate (36,6 ore). Tuttavia, il 23% del campione segnala una situazione di *overworking*, con un numero di ore lavorate superiore a quello previsto contrattualmente. Questo fenomeno sottolinea una possibile cattiva distribuzione delle ore lavorative, come evidenziato dagli elevati valori della deviazione standard.

Particolare attenzione è stata dedicata al fenomeno della *overqualification*, che interessa il 32% dei talenti immigrati. Questo dato suggerisce un inquadramento professionale spesso inferiore rispetto alle competenze e alle qualifiche effettivamente possedute, evidenziando una scarsa valorizzazione del capitale umano all'interno del mercato del lavoro europeo. Questo risultato è una conferma delle evidenze raccolte recentemente nel XIV Rapporto Gli Stranieri nel mercato del lavoro in Italia (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2024) nel quale si mostra che i migranti con un'elevata istruzione tendono ad avere maggiori difficoltà a trovare un'occupazione rispetto ai nativi e occupano spesso posizioni meno qualificate rispetto alle proprie competenze. In Italia, in particolare, poco più del 20% dei migranti con una laurea conseguita all'estero copre posti di lavoro ad alta qualificazione, contro il 70% dei nativi: questa differenza è tra le più alte nei paesi OCSE.

Infine, il 53% dei talenti dichiara di essere soddisfatto della propria occupazione e delle caratteristiche del lavoro svolto, un dato che,

sebbene incoraggiante, necessita di essere ulteriormente analizzato alla luce delle condizioni lavorative specifiche e delle dinamiche di stabilizzazione occupazionale.

Tab. 1 – Descrizione delle variabili del dataset

<i>Variabili</i>	<i>Osservazioni</i>	<i>Media</i>	<i>Deviazione Standard</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Uomo	137.211	0,47	0,5	0	1
Cittadinanza italiana	137.211	0,49	0,5	0	1
Cittadinanza tedesca	137.211	0,31	0,46	0	1
Cittadinanza francese	137.211	0,08	0,26	0	1
Cittadinanza spagnola	137.211	0,13	0,33	0	1
Residente in Emilia-Romagna	137.211	0,03	0,17	0	1
25-34 anni	137.211	0,18	0,39	0	1
25-40 anni	137.211	0,31	0,46	0	1
Talento nativo	137.211	0,89	0,31	0	1
Talento immigrato	137.211	0,11	0,31	0	1
Talento UE	137.211	0,03	0,18	0	1
Immigrazione a fini lavorativi	11.794	0,27	0,45	0	1



<i>Variabili</i>	<i>Osservazioni</i>	<i>Media</i>	<i>Deviazione Standard</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Immigrazione a fini educativi	11.794	0,13	0,34	0	1
Immigrazione per esigenze familiari	11.794	0,48	0,5	0	1
Immigrazione per altri motivi	11.794	0,12	0,32	0	1
Forza Lavoro	137.211	0,73	0,45	0	1
Occupati	137.211	0,69	0,46	0	1
Contratto a tempo indeterminato	76.986	0,86	0,35	0	1
Contratto Full time	95.073	0,82	0,38	0	1
Lavora entro un anno	4.773	0,58	0,49	0	1
Lavoratore dipendente	95.071	0,81	0,39	0	1
Lavoratore autonomo	95.071	0,19	0,39	0	1
Ore settimanali lavorate solitamente	93.399	36,7	10,7	1	60
Ore settimanali da contratto	61.343	34,1	8,4	1	50
Ore settimanali lavorate attualmente	83.974	35,5	11,9	1	60
Overworking	60.943	0,23	0,42	0	1

<i>Variabili</i>	<i>Osservazioni</i>	<i>Media</i>	<i>Deviazione Standard</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Overqualification	1.980	0,32	0,47	0	1
Percorso formativo negli ultimi tre mesi	128.201	0,19	0,4	0	1
Smart working	94.723	0,39	0,49	0	1
Lavoro nel weekend	94.292	0,22	0,41	0	1

Fonte: Elaborazioni sui microdati EU-LFS

Nel prossimo paragrafo si evidenzieranno i principali risultati dell'analisi sulle condizioni occupazionali dei talenti. Inizialmente, verrà esaminata la probabilità di trovare un impiego entro un anno dall'uscita dall'università o dalla conclusione di un precedente rapporto di lavoro, cercando di comprendere se le caratteristiche di partenza possono influenzare l'ingresso nel mercato del lavoro. Successivamente, l'attenzione si sposterà sulla probabilità di stabilizzazione lavorativa, con particolare riferimento all'ottenimento di un contratto a tempo indeterminato, per valutare le dinamiche che contribuiscono alla creazione di posti di lavoro stabili. Sarà poi analizzato il rischio di *overworking*, con l'obiettivo di comprendere le implicazioni di un carico di lavoro eccessivo sulle condizioni di vita e benessere dei talenti. Un ulteriore focus sarà posto sul fenomeno della *overqualification*, soprattutto tra i talenti migranti, per esplorare se vi siano differenziali rispetto ai lavoratori nativi, con particolare attenzione al possibile mismatch tra competenze acquisite e requisiti del mercato del lavoro.

Nella parte conclusiva dell'analisi, si analizzerà la situazione occupazionale in Emilia-Romagna, confrontando i dati regionali con la media nazionale italiana e tedesca. Questo confronto permetterà di evidenziare le eventuali peculiarità del contesto regionale rispetto al panorama europeo, fornendo spunti utili per orientare future politiche

del lavoro destinate a favorire l'integrazione dei talenti nei mercati occupazionali locali.

Le stime presentate nel capitolo derivano da modelli *Probit*, applicati utilizzando pesi campionari elaborati da Eurostat. Tali pesi sono stati utilizzati per garantire la rappresentatività delle stime, riflettendo la probabilità di inclusione nel campione e correggendo le eventuali distorsioni dovute alla struttura campionaria. Le analisi sono state condotte separatamente per i quattro paesi considerati (Italia, Germania, Francia e Spagna) e stratificate in base a caratteristiche demografiche, occupazionali e geografiche, per offrire un quadro completo e un'analisi comparata delle condizioni occupazionali dei talenti in diversi contesti europei.

### **3. Analisi empirica**

L'analisi vuole esplorare le dinamiche di integrazione occupazionale dei lavoratori nativi e degli immigrati provenienti dall'Unione Europea all'interno dei mercati del lavoro europei, con particolare attenzione a quattro dimensioni chiave: la probabilità di trovare un impiego entro un anno dall'ingresso nel mercato del lavoro, l'accesso a contratti a tempo indeterminato, la condizione di *overworking* e il fenomeno dell'*overqualification*. Questi aspetti rappresentano snodi centrali per comprendere le differenze nei percorsi occupazionali tra lavoratori nativi e immigrati e, allo stesso tempo, permettono di valutare le disuguaglianze che persistono in termini di stabilità contrattuale, condizioni lavorative e valorizzazione del capitale umano.

Lo studio adotta una prospettiva comparativa, che tiene conto sia delle caratteristiche individuali dei lavoratori – come età, genere e capitale umano – sia delle specificità dei contesti nazionali e regionali europei. In questo modo, l'analisi si propone di cogliere le eterogeneità che emergono non solo tra gruppi sociali diversi, ma anche tra sistemi economici e istituzionali. La scelta di concentrare l'attenzione su individui di età compresa tra i 25 e i 40 anni deriva dall'importanza cruciale di questa fascia d'età, in cui si consolidano i processi di ingresso e di stabilizzazione nel mercato del lavoro, rappresentando un periodo chiave per il raggiungimento di esiti occupazionali favorevoli.

L'approfondimento della condizione di *overqualification* arricchisce l'indagine con uno sguardo più attento alla qualità della corrispondenza tra competenze possedute e competenze richieste dal mercato del lavoro. L'*overeducation*, infatti, rappresenta una forma peculiare di squilibrio nel mercato del lavoro, spesso associata a fenomeni di mobilità occupazionale forzata o a una scarsa valorizzazione del capitale umano. Analizzare questo fenomeno in relazione allo status migratorio permette di evidenziare se e come i lavoratori immigrati risultino maggiormente esposti a questa problematica rispetto ai nativi.

L'obiettivo dello studio è offrire un quadro articolato delle disuguaglianze e delle sfide che i lavoratori affrontano nei mercati del lavoro dei paesi analizzati, con l'obiettivo di fornire una rappresentazione completa delle opportunità e delle difficoltà legate all'integrazione occupazionale. Tale approccio non solo permette di identificare le principali barriere all'ingresso e alla stabilizzazione lavorativa, ma offre anche elementi utili per comprendere i meccanismi attraverso cui si generano e si perpetuano le differenze osservate.

### **3.1. Il modello econometrico**

L'analisi empirica si avvale di modelli econometrici di tipo *probit* che stimano la probabilità condizionata di esiti occupazionali binari.

In particolare, vengono esplorati quattro esiti distinti: la probabilità di trovare un impiego entro un anno dall'ingresso nel mercato del lavoro, la possibilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato, l'incidenza di condizioni di *overworking* e la probabilità di trovarsi in una condizione di *overqualification*.

La variabile dipendente per ciascun esito analizzato è stata definita in forma binaria, con valori che assumono 1 o 0 a seconda della condizione osservata. In particolare, per l'esito relativo alla probabilità di trovare lavoro entro un anno, la variabile assume valore 1 nel caso in cui l'individuo abbia trovato un impiego entro dodici mesi dal suo ingresso nel mercato del lavoro, mentre assume valore 0 nel caso contrario. Per quanto riguarda la stabilità contrattuale, la variabile è stata definita come 1 se l'individuo possiede un contratto a tempo in-

determinato e come 0 se il contratto è di altra natura (ad esempio, a termine o precario).

Per l'esito relativo all'*overworking*, la variabile assume valore 1 se l'individuo lavora abitualmente un numero di ore settimanali superiore rispetto a quanto previsto dal suo contratto di lavoro, mentre assume valore 0 nel caso in cui l'individuo non superi le ore contrattuali. Infine, per l'analisi della *overqualification*, la variabile prende valore 1 se le competenze in possesso dell'individuo sono superiori rispetto a quelle richieste dalla posizione lavorativa ricoperta, mentre assume valore 0 nel caso in cui le competenze siano allineate o inferiori rispetto ai requisiti del ruolo ricoperto. I modelli *probit* stimano la probabilità condizionata di ciascun esito sulla base di un insieme di variabili indipendenti che includono: caratteristiche individuali (età, genere, livello di istruzione), status migratorio (nativi versus immigrati UE), talento individuale e fattori contestuali relativi al paese di residenza. Formalmente, la probabilità di ottenere un determinato esito è espressa come segue:

$$P(y_i = 1 | X_i) = \phi(X_i\beta)$$

Dove  $\phi$  rappresenta la funzione cumulativa normale standard,  $X_i$  è il vettore delle variabili esplicative e  $\beta$  comprende i parametri da stimare. Le stime sono effettuate con l'applicazione di pesi campionari che garantiscono la rappresentatività dei risultati corretti per la struttura campionaria.

L'interpretazione dei risultati si basa sul calcolo degli effetti marginali, che misurano l'impatto marginale di ciascuna variabile indipendente sulla probabilità attesa di un determinato esito. L'effetto marginale permette di ottenere una lettura chiara e intuitiva delle differenze nei risultati occupazionali tra lavoratori nativi e immigrati UE, nonché delle disuguaglianze che emergono tra generi e fasce d'età.

Inoltre, l'analisi viene stratificata per sottogruppi specifici. Le stime sono effettuate separatamente per uomini e donne, al fine di catturare eventuali differenze di genere nei percorsi di integrazione occupazionale. Analogamente, la disaggregazione geografica a livello nazionale e regionale permette di identificare le specificità territoriali nei mercati del lavoro europei, evidenziando le differenze contestuali che influenzano i risultati occupazionali.

Per migliorare la comunicazione dei risultati, le stime sono accompagnate da rappresentazioni grafiche che riportano le probabilità predette per ciascun gruppo. Questi grafici utilizzano scale cromatiche per evidenziare le differenze tra nativi e immigrati UE, nonché le disuguaglianze osservate tra paesi e regioni. Tale approccio facilita l'identificazione delle principali aree di vulnerabilità e delle barriere che ostacolano un'integrazione equa ed efficace nel mercato del lavoro.

### **3.2. Probabilità di trovare un lavoro**

L'attrattività del mercato del lavoro di un Paese è influenzata da molteplici fattori che giocano un ruolo cruciale nella capacità del sistema economico di trattenere i talenti e di attrarne di nuovi. Tra questi, la velocità di inserimento occupazionale riveste un'importanza centrale, sia per i giovani che si affacciano per la prima volta al mondo del lavoro dopo aver completato gli studi, sia per i professionisti che, a seguito di precedenti esperienze, sono alla ricerca di nuove opportunità. La rapidità con cui un lavoratore riesce a trovare un impiego incide profondamente sulla sua soddisfazione complessiva e sulla percezione di fiducia nel sistema economico di appartenenza. Un mercato del lavoro capace di rispondere in tempi brevi alle esigenze professionali rappresenta, infatti, un elemento decisivo nella scelta di un talento di restare nel proprio Paese di origine o di migrare verso contesti più dinamici e performanti.

In questo senso, le caratteristiche del mercato del lavoro locale svolgono un ruolo determinante, influenzando sia la capacità di allocare i lavoratori in posizioni adeguate alle loro competenze sia la velocità con cui questa transizione avviene. Le differenze nelle dinamiche occupazionali nei vari Paesi sono significative e mettono in luce scenari molto diversi, come emerge dall'analisi dei tassi di disoccupazione e occupazione effettiva dei talenti di età compresa tra i 25 e i 40 anni in Italia, Germania, Francia e Spagna (Tabella 2). Nel 2021, in Italia, il tasso di disoccupazione effettivo di breve periodo si è attestato al 7%, con una chiara differenziazione di genere: 6,5% per gli uomini e 7,3% per le donne. Sul fronte occupazionale, il tasso effettivo è stato del 78,8%, evidenziando un gap di genere a favore

degli uomini, con l'81,8% contro il 76,9% delle donne. Questo scenario mostra un mercato che fatica a garantire una parità di accesso alle opportunità lavorative, soprattutto per le donne.

In Germania, invece, la situazione è nettamente migliore: il tasso di disoccupazione si è fermato al 3,4%, uno dei valori più bassi a livello europeo, e il tasso di occupazione ha raggiunto un solido 86,6%. Anche in questo contesto il gap di genere rimane, seppur in misura più attenuata rispetto all'Italia, con il 90,8% degli uomini occupati contro l'82,5% delle donne. La Francia, pur mantenendo un tasso di disoccupazione del 7,2% – simile a quello italiano – mostra una maggiore efficienza nel garantire l'accesso al lavoro, con un tasso di occupazione dell'84%. La Spagna, infine, rappresenta un caso particolarmente critico, con un tasso di disoccupazione che tocca il 12,7% e un tasso di occupazione più basso rispetto agli altri Paesi analizzati, fermandosi al 76,7%. Questo quadro riflette una realtà complessa e una capacità occupazionale meno sviluppata, che richiede interventi strutturali.

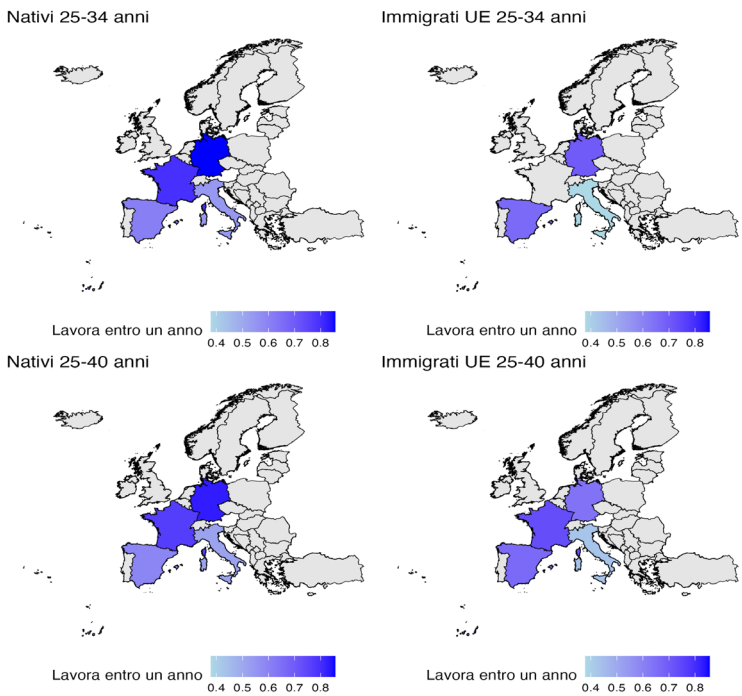
Tab. 2 – Tassi di disoccupazione e di occupazione stimati sul campione

Tasso di disoccupazione di breve periodo (Talenti 25-40 anni)			
Paese	%	Maschi	Femmine
Italia	7	6,5	7,3
Germania	3,4	3,3	3,5
Francia	7,2	7,1	7,3
Spagna	12,7	12,8	12,6
Tasso di occupazione (Talenti 25-40 anni)			
Paese	%	Maschi	Femmine
Italia	78,8	81,8	76,9
Germania	86,6	90,8	82,5
Francia	84	86,4	82,2
Spagna	76,7	77,1	76,5

Fonte: Elaborazioni sui microdati EU-LFS

Un aspetto ulteriore, particolarmente rilevante, è la capacità dei diversi mercati del lavoro di favorire un repentino inserimento professionale. Dalla regressione probabilistica sulla possibilità di trovare lavoro entro un anno dall’inizio della ricerca (Figura 1), emerge chiaramente come Germania e Francia offrano condizioni significativamente più favorevoli.

Fig. 1 – Probabilità di lavorare entro un anno



Fonte: Elaborazioni sui microdati EU-LFS

La probabilità di ottenere un’occupazione entro un anno è sensibilmente più alta in questi Paesi rispetto all’Italia, dove permangono difficoltà strutturali che rallentano il processo di inserimento lavorativo, soprattutto per i talenti nativi. Questa situazione contribuisce ad alimentare fenomeni di fuga di cervelli, con un numero crescente di lavoratori qualificati che scelgono di migrare verso Paesi più dinamici e con maggiori garanzie occupazionali.



Il quadro appare ancora più complicato se si analizza la condizione dei lavoratori migranti provenienti da altri Stati membri dell'Unione Europea. I dati mostrano come, in Italia, essi incontrino ostacoli ancora maggiori nell'ottenere un impiego in tempi brevi. Questa difficoltà finisce per rendere il mercato del lavoro italiano meno attrattivo non solo per i talenti nativi, ma anche per quelli provenienti dall'estero, che trovano invece migliori opportunità in Germania e Francia, dove le economie locali si dimostrano più inclusive e capaci di valorizzare il capitale umano.

Alla luce di questi risultati, è evidente come le dinamiche occupazionali dei Paesi analizzati riflettano differenze strutturali significative. La Germania si distingue per la sua capacità di offrire un mercato del lavoro efficiente, con un inserimento rapido e un tasso di occupazione elevato. La Francia, pur con alcune criticità, si avvicina a questo modello, mostrando una buona capacità di assorbimento occupazionale. Al contrario, l'Italia e la Spagna continuano a manifestare difficoltà strutturali, con alti tassi di disoccupazione e tempiistiche di inserimento più lunghe. In particolare, l'Italia evidenzia un gap importante non solo per i talenti nativi ma anche per i lavoratori stranieri, un fattore che contribuisce a limitarne l'attrattività in un contesto europeo sempre più competitivo.

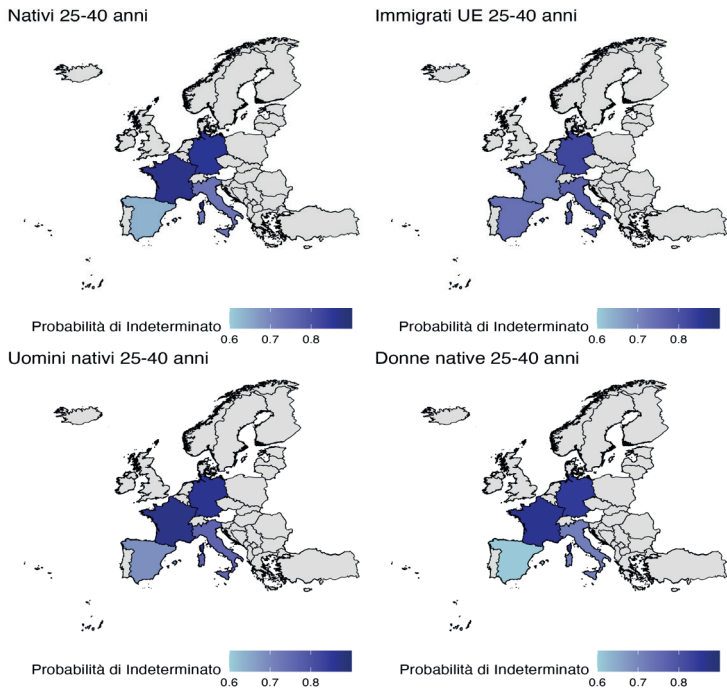
Complessivamente, l'analisi mette in luce l'urgenza per l'Italia di implementare riforme strutturali capaci di migliorare l'efficienza del mercato del lavoro, garantendo una maggiore equità di genere, riducendo i tempi di inserimento occupazionale e favorendo un ambiente più inclusivo anche per i lavoratori migranti. Solo attraverso interventi mirati sarà possibile contrastare la fuga di talenti e rendere il Paese un contesto più competitivo, in grado di trattenere e attrarre le migliori competenze.

### ***3.3. Una difficile stabilizzazione: le difficoltà nel trovare un contratto a tempo indeterminato***

Nella Figura 2 viene analizzata la probabilità per un talento di ottenere un contratto a tempo indeterminato, che è centrale per la stabilità economica e la sicurezza professionale del lavoratore. La figura offre uno spaccato dettagliato delle differenze tra i talenti na-

tivi, che lavorano nel proprio Paese di origine, e i talenti provenienti da altri Stati membri dell’Unione Europea, evidenziando significative disparità sia tra i Paesi oggetto di analisi sia all’interno delle singole categorie di lavoratori.

Fig. 2 – Probabilità di avere un contratto a tempo indeterminato



Fonte: Elaborazioni sui microdati EU-LFS

Francia e Germania emergono come i Paesi con le migliori opportunità per ottenere un contratto a tempo indeterminato. La probabilità per un talento nativo di accedere a un impiego stabile raggiunge l’86,7% in Francia e l’85,5% in Germania, confermando l’efficienza dei rispettivi mercati del lavoro, capaci non solo di assorbire i talenti ma anche di offrire loro condizioni contrattuali solide e a lungo termine.

Questi dati testimoniano la capacità di Francia e Germania di promuovere politiche del lavoro orientate alla stabilizzazione occu-

pazionale, fattore chiave per attrarre e trattenere i migliori professionisti, sia nativi che migranti. Al contrario, in Spagna e Italia, le opportunità di ottenere un contratto stabile risultano significativamente più limitate, con percentuali che si fermano rispettivamente al 63% e al 73%.

Questo quadro suggerisce una maggiore precarietà del mercato del lavoro in questi Paesi, dove la diffusione di contratti a tempo determinato e altre forme di impiego meno stabili rappresenta una barriera non trascurabile per i lavoratori, soprattutto per i più giovani e per coloro che si affacciano al mercato del lavoro in cerca di certezze a lungo termine. La differenza con Francia e Germania riflette, inoltre, una minore capacità dei sistemi economici italiano e spagnolo di creare opportunità contrattuali in grado di rispondere alle esigenze di stabilizzazione, fattore che contribuisce a rendere questi mercati meno attrattivi per i talenti in cerca di sicurezza e continuità professionale.

Le difficoltà nell'ottenere un contratto a tempo indeterminato risultano ancora più evidenti quando si analizza la situazione dei talenti provenienti da altri Paesi membri dell'UE. In Francia, la probabilità per un talento immigrato di accedere a un impiego stabile è significativamente inferiore rispetto ai nativi: si attesta al 71% contro l'86,7%. Questo dato, pur evidenziando un gap evidente, conferma comunque un livello relativamente elevato di inclusione nel mercato del lavoro francese. In Germania, la situazione è leggermente migliore per i talenti immigrati, che hanno l'82% di probabilità di ottenere un contratto stabile, un dato che si avvicina molto a quello dei lavoratori nativi (85,5%). La Germania, quindi, si conferma come un contesto più equilibrato e aperto anche nei confronti dei talenti provenienti dall'estero, offrendo opportunità quasi paritarie e riducendo le barriere all'ingresso nel mercato del lavoro stabile.

Di contro, l'Italia e la Spagna si rivelano ambienti particolarmente sfidanti per i talenti immigrati. In Italia, solo il 77% dei lavoratori provenienti da altri Paesi UE riesce a ottenere un contratto a tempo indeterminato, mentre in Spagna questa percentuale scende ulteriormente al 74%. La minore inclusività di questi mercati del lavoro penalizza in modo significativo i talenti stranieri, che si trovano ad affrontare maggiori difficoltà rispetto ai nativi nell'ottenere una posi-

zione stabile. Questo fenomeno può essere attribuito a diversi fattori, tra cui barriere linguistiche, minori reti di supporto e una generale rigidità del mercato del lavoro, che tende a favorire i lavoratori già inseriti a discapito di chi proviene dall'estero. Di conseguenza, queste difficoltà riducono l'attrattività di Italia e Spagna per i talenti europei, che potrebbero preferire mercati più aperti e dinamici come quelli di Francia e Germania.

Un altro aspetto rilevante riguarda il gap di genere nelle opportunità di stabilizzazione contrattuale, con un confronto tra talenti nativi uomini e donne. Le disparità di genere risultano particolarmente marcate in Spagna, dove solo il 60% delle donne riesce a ottenere un contratto a tempo indeterminato, a fronte del 69% degli uomini. Questo dato evidenzia una condizione di svantaggio strutturale per le donne nel mercato del lavoro spagnolo, che risulta più accentuata rispetto ad altri contesti europei. Le cause possono essere ricondotte a fattori come la persistenza di stereotipi di genere, le difficoltà nella conciliazione tra vita professionale e familiare e la tendenza ad affidare alle donne contratti più precari o temporanei.

In Italia, il divario di genere è meno ampio ma comunque significativo, con il 71% delle donne che ottiene un contratto a tempo indeterminato, contro il 76% degli uomini. Pur trattandosi di una differenza più contenuta rispetto alla Spagna, il dato conferma la persistenza di ostacoli che limitano le opportunità di stabilizzazione contrattuale per le donne italiane. Questi ostacoli, spesso legati a dinamiche culturali e organizzative, rappresentano un elemento critico da affrontare per migliorare l'efficienza e l'equità del mercato del lavoro italiano.

Al contrario, in Francia e Germania, il gap di genere è pressoché trascurabile, con percentuali di probabilità di stabilizzazione simili tra uomini e donne. Questa condizione suggerisce che i mercati del lavoro francese e tedesco siano più avanzati nella promozione della parità di genere, offrendo alle lavoratrici le stesse opportunità di accesso a contratti stabili riservate ai colleghi uomini. L'assenza di divari significativi in questi due Paesi rappresenta un modello virtuoso per il resto d'Europa, dimostrando come politiche mirate e una cultura del lavoro più inclusiva possano favorire un accesso equo e paritario al mercato del lavoro.

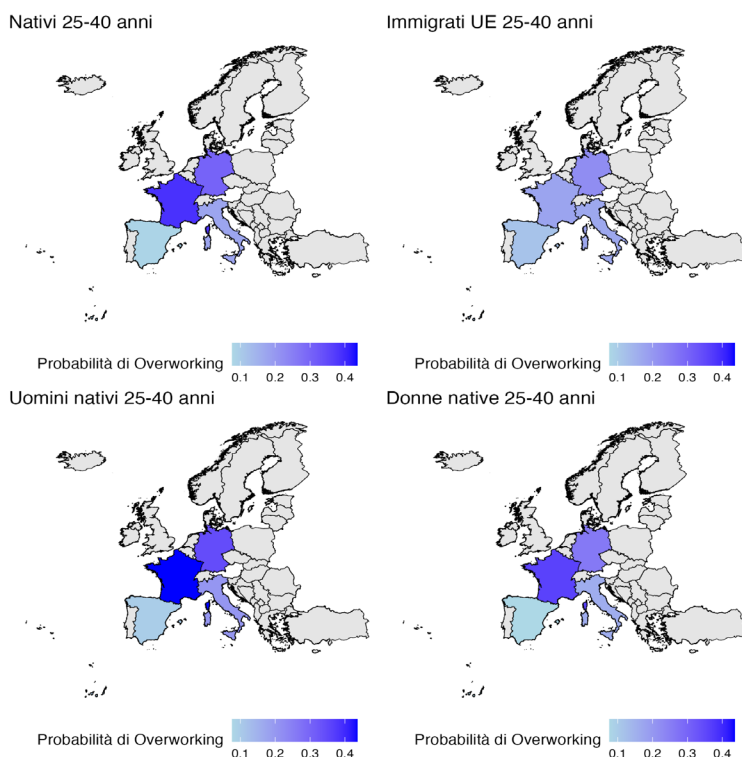
Dall'analisi delle probabilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato emergono così differenze sostanziali tra i vari Paesi europei e all'interno delle diverse categorie di lavoratori. Francia e Germania si confermano come modelli di riferimento per la capacità di garantire stabilità contrattuale, sia per i talenti nativi che per quelli immigrati, con un'attenzione particolare alla parità di genere. Al contrario, Italia e Spagna mostrano limiti significativi, sia in termini di opportunità complessive che di inclusione, penalizzando in particolar modo le donne e i lavoratori provenienti da altri Stati membri. Superare queste criticità rappresenta una sfida fondamentale per rendere i mercati del lavoro più equi, dinamici e attrattivi.

### **3.4. Il rischio di *overwork***

La Figura 3 esamina la differenza tra le ore di lavoro abituali e le ore stabilite da contratto, un fenomeno noto come *overwork*, per i talenti nativi e immigrati. Inoltre, nel caso dei nativi, viene evidenziata la differenza di *overwork* tra uomini e donne. L'analisi dei dati mostra significative divergenze tra i Paesi oggetto di studio, con la Spagna che emerge come il Paese in cui i talenti nativi registrano la minore percentuale di *overwork*, pari all'8%. Questo è seguito dall'Italia, con un 17%, e poi dalla Germania (30%) e dalla Francia (38%).

La Spagna si distingue, quindi, per una differenza relativamente contenuta tra le ore effettive di lavoro e quelle stabilite da contratto, suggerendo un migliore equilibrio tra vita lavorativa e personale per i talenti nativi, almeno rispetto agli altri Paesi esaminati. Tuttavia, è importante considerare che nel campione di analisi le ore stabilite da contratto variano da Paese a Paese. In particolare, in Spagna, le ore settimanali da contratto sono superiori rispetto agli altri Paesi, con una media di 35,9 ore rispetto a 35,5 ore in Germania, 34,1 ore in Italia e 33,9 ore in Francia.

Fig. 3 – Probabilità di lavorare più di quanto stabilito dal contratto di lavoro



Fonte: Elaborazioni sui microdati EU-LFS

Questa differenza nelle ore contrattuali influisce sulle differenze relative all'*overwork*. Nonostante ciò, i dati italiani suggeriscono che, anche se l'Italia si colloca agli ultimi posti nella classifica relativa al work-life balance tra i Paesi europei (come evidenziato nell'European Work-Life Balance Index), il fenomeno dell'*overwork* non risulta essere tanto rilevante in termini percentuali rispetto ad altri Paesi. In altre parole, sebbene l'Italia non eccella in termini di equilibrio tra lavoro e vita privata, il tempo dedicato al lavoro in eccesso rispetto a quanto stabilito da contratto non raggiunge livelli preoccupanti come in Paesi come la Germania o la Francia.

Questo aspetto potrebbe avere delle implicazioni importanti per l'attrattività del mercato del lavoro italiano. Infatti, sebbene la pressione lavorativa in termini di *overwork* non sia irrilevante, l'Italia

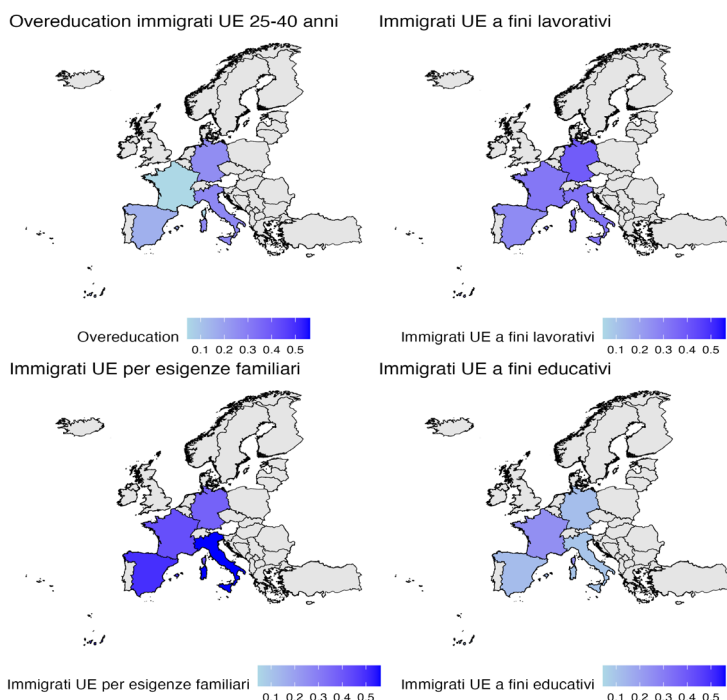
potrebbe beneficiare di questo aspetto relativamente più equilibrato rispetto a Paesi con una maggiore incidenza di lavoro straordinario. La minore prevalenza dell'*overwork* in Italia potrebbe essere vista come un fattore positivo che contribuisce a mantenere i talenti nel Paese, in quanto potrebbe risultare un elemento favorevole per coloro che cercano un equilibrio tra la vita professionale e quella privata.

Nel caso dei talenti immigrati, invece, le differenze tra i vari Paesi risultano meno marcate. Sebbene l'*overwork* sia presente in tutte le nazioni, la sua incidenza tra i lavoratori immigrati sembra essere più uniforme, indicando che per i lavoratori provenienti da altri Paesi membri dell'Unione Europea, il fenomeno del lavoro straordinario non dipende in modo sostanziale dal Paese di destinazione, ma può essere influenzato da altri fattori, come la tipologia di occupazione o il settore di lavoro. Questo dato suggerisce che, per i migranti, le dinamiche di lavoro straordinario siano più legate alle condizioni lavorative generali o alle specificità settoriali piuttosto che alle politiche nazionali o alle differenze culturali relative al concetto di *overwork*.

### **3.5. Motivazioni per la mobilità all'estero di chi proviene da paesi EU27 e *overqualification***

La Figura 4 si concentra sui talenti immigrati provenienti da altri Paesi dell'Unione Europea, con un focus specifico sul fenomeno dell'*overqualification* e sulle motivazioni che hanno spinto questi talenti a emigrare. L'*overqualification* è misurata attraverso la risposta a una domanda chiave: "Il lavoro che svolgi nel nuovo paese richiede competenze maggiori, minori o uguali rispetto a quello che svolgevi prima di immigrare?". La mappa sottostante illustra la probabilità che le risposte indichino che il lavoro nel paese di immigrazione richieda competenze minori rispetto al lavoro precedente, evidenziando la differenza tra i vari Paesi.

Fig. 4 – Talenti immigrati: overeducation e motivazioni della migrazione



Fonte: Elaborazioni sui microdati EU-LFS

I dati mostrano che l'Italia e la Germania sono i Paesi con i tassi più alti di *overqualification* tra i talenti immigrati provenienti da altri Stati membri dell'UE. In Italia, il 27% dei talenti immigrati risponde che il lavoro che svolgono richiede competenze minori rispetto a quello precedente, mentre in Germania la percentuale è leggermente inferiore, attestandosi al 25%. Questi numeri indicano una disconnessione significativa tra le competenze dei lavoratori immigrati e le richieste del mercato del lavoro in questi Paesi. In particolare, il fenomeno dell'*overqualification* sembra essere più marcato in Italia e Germania rispetto a Paesi come la Spagna (15%) e la Francia (4%), dove le percentuali di *overqualification* sono molto più basse.

Questo fenomeno solleva interrogativi importanti sull'efficacia del sistema di riconoscimento delle competenze professionali e sul-



la compatibilità tra le qualifiche ottenute nel Paese di origine e quelle richieste nel Paese di immigrazione. Il tasso elevato di *overqualification* in Italia e Germania potrebbe indicare una difficoltà per i lavoratori immigrati nel vedere pienamente valorizzate le proprie qualifiche, creando un gap che li costringe ad accettare lavori che non riflettono pienamente il loro livello di competenza. Tale situazione può avere un impatto negativo sulla soddisfazione lavorativa e sulle prospettive professionali a lungo termine per questi lavoratori.

Per quanto riguarda le motivazioni che spingono i talenti dell'UE a emigrare, i dati mostrano una forte variazione tra i Paesi. In particolare, l'emigrazione a fini lavorativi è più pronunciata in Germania, con il 39% dei talenti immigrati che indicano come principale motivazione il miglioramento delle opportunità professionali. La Germania, quindi, si conferma come un paese altamente attraente per i talenti in cerca di migliori opportunità lavorative, forse grazie alla sua economia forte e alla domanda di lavoratori qualificati in vari settori.

Al contrario, in Italia, la motivazione principale per l'emigrazione è di natura familiare, con ben il 56% dei talenti immigrati che cita ragioni legate alla famiglia come principale motore della loro decisione di migrare. Questo dato potrebbe riflettere una realtà più complessa, in cui le motivazioni familiari sono preponderanti rispetto alla ricerca di opportunità professionali, e potrebbe suggerire che in Italia le opportunità lavorative per i talenti immigrati siano percepite come meno favorevoli rispetto ad altri Paesi come la Germania.

Queste differenze nelle motivazioni all'emigrazione permettono una migliore comprensione delle dinamiche di mobilità lavorativa all'interno dell'Unione Europea, con la Germania che emerge come principale destinazione per coloro che cercano migliori opportunità professionali, mentre l'Italia sembra attrarre più lavoratori in cerca di unione familiare o di miglioramenti nelle condizioni di vita rispetto a Paesi come la Francia e la Spagna, dove le motivazioni professionali e familiari sono più bilanciate.

### **3.6. Overqualification**

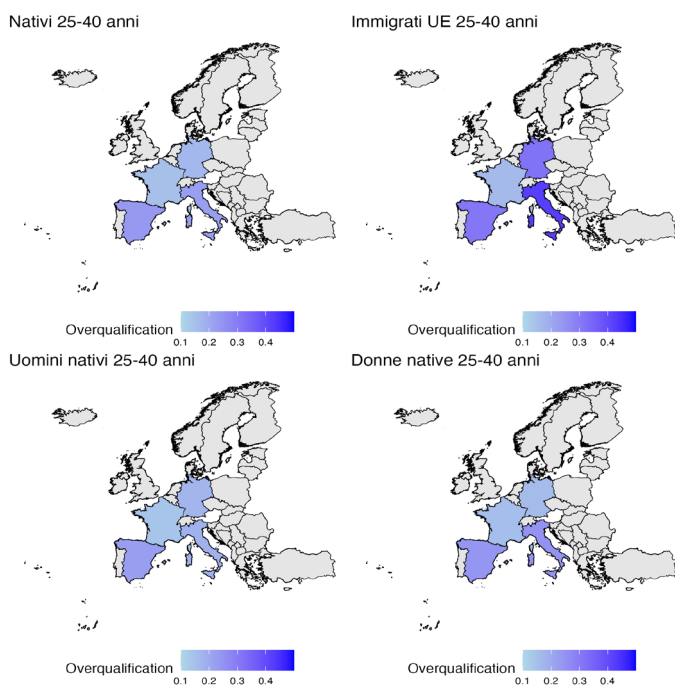
Definendo come *overqualified* una persona con un titolo di studio pari o superiore alla laurea, occupata in professioni per le quali non

è richiesto un livello di istruzione terziaria (corrispondente ai gruppi ISCO 4-9), emergono alcune differenze significative nei Paesi analizzati. Questo fenomeno, che indica un evidente mismatch tra il livello di istruzione raggiunto e le competenze richieste dal mercato del lavoro, rappresenta un indicatore critico della capacità di un sistema economico di valorizzare il proprio capitale umano. Come mostrato nella Figura 5, la probabilità di *overqualification* è particolarmente elevata in Italia e Spagna, due Paesi che si distinguono per la loro difficoltà a creare opportunità lavorative adeguate per i lavoratori altamente qualificati. Tale incapacità di assorbire pienamente i talenti nel mercato del lavoro qualificato suggerisce la presenza di fragilità strutturali nei rispettivi sistemi economici e produttivi, che limitano la competitività di questi Paesi a livello europeo.

In Italia, la questione assume una dimensione ancora più complessa e problematica quando si analizzano le differenze di genere. Le donne, infatti, risultano significativamente più esposte al rischio di *overqualification* rispetto agli uomini, una disparità che appare particolarmente marcata nel contesto italiano. Le donne con un titolo di studio elevato che lavorano in occupazioni non commisurate al loro livello di istruzione affrontano tassi di *overqualification* sensibilmente più alti. Questo divario di genere è il riflesso di dinamiche radicate che si manifestano in vari aspetti del mercato del lavoro italiano. Da un lato, la scarsità di politiche attive efficaci per sostenere l'inserimento delle donne in settori altamente qualificati penalizza le lavoratrici; dall'altro, persistono barriere culturali e strutturali che limitano le opportunità di carriera per le donne, costringendole spesso ad accettare impieghi al di sotto delle loro capacità e qualifiche.

Le conseguenze del fenomeno dell'*overqualification* non si limitano solo all'individuo, ma hanno ricadute significative anche a livello macroeconomico. Quando una parte consistente della forza lavoro qualificata si trova occupata in ruoli non adeguati al proprio livello di istruzione, si verifica una perdita di capitale umano che riduce l'efficienza complessiva del sistema produttivo.

Fig. 5 – Overqualification



Fonte: Elaborazioni sui microdati EU-LFS

In Italia, questo si traduce in una crescita economica più lenta e in una minore capacità di competere con Paesi europei più dinamici, come Francia e Germania. Per le donne, l'*overqualification* rappresenta anche una forma di svalutazione professionale che può scoraggiare ulteriori investimenti nella propria formazione, alimentando un ciclo di sottoutilizzo delle competenze. Affrontare il problema dell'*overqualification* richiede interventi mirati su più fronti. In primo luogo, è necessario un rafforzamento delle politiche attive del lavoro che facilitino il matching tra domanda e offerta di competenze, promuovendo la creazione di posti di lavoro altamente qualificati. In secondo luogo, occorre ridurre le barriere di accesso per le donne, attraverso misure che migliorino la conciliazione tra lavoro e vita privata, combattano i pregiudizi di genere e promuovano un maggiore equilibrio nelle opportunità di carriera. Infine, è essenziale investire in un sistema educativo che non solo formi lavoratori qualificati, ma

che sia anche in grado di dialogare con il mercato del lavoro per anticipare e soddisfare le sue esigenze future.

### **3.7. Condizioni lavorative e motivazioni della mobilità dei talenti verso la Regione Emilia-Romagna in una prospettiva di genere**

Nei paragrafi precedenti, sono state esaminate nel dettaglio le caratteristiche del lavoro dei talenti in vari paesi europei, con particolare attenzione alle dimensioni del lavoro e alla probabilità di occupazione, identificando le variabili che influenzano la mobilità dei talenti. I risultati mostrano come la propensione alla mobilità internazionale sia spesso legata a variabili come il tipo di lavoro offerto, la stabilità occupazionale e le opportunità di carriera. In questa sezione, il focus si sposta sulla Regione Emilia-Romagna, confrontandola con la media nazionale e con alcuni paesi europei, notoriamente oggetto di un significativo flusso di talenti, come Germania, Spagna e Francia.

La Regione Emilia-Romagna è tra le aree più solide e dinamiche dell'economia italiana, comparabile con la Lombardia e il Veneto in termini di crescita e sviluppo. Questo, insieme alla sua forte vocazione industriale e alla presenza di importanti poli di ricerca e innovazione, ne fa un contesto ideale per l'attrazione di talenti altamente qualificati. È in questo scenario che si inserisce la Legge Regionale n. 2, approvata il 21 febbraio 2023, denominata *“Attrazione, permanenza e valorizzazione dei talenti ad elevata specializzazione in Emilia-Romagna”*.

La legge è finalizzata a rafforzare la competitività della Regione e a sostenere la crescita economica attraverso l'attrazione e il trattenimento di talenti, un fattore determinante per affrontare le sfide globali in un contesto economico sempre più competitivo. In particolare, essa si concentra su politiche che favoriscano l'insediamento stabile di professionisti e la loro valorizzazione, non solo in ambito lavorativo, ma anche accademico e scientifico. Questo approccio strategico mira a migliorare la capacità della Regione di attrarre giovani talenti internazionali, consolidando al contempo le opportunità per quelli locali.

Un aspetto rilevante di questo studio riguarda il profilo educativo della popolazione nella fascia di età 25-40 anni, in cui si evidenziano differenze significative tra la Regione Emilia-Romagna, l'Italia e altri paesi europei. La Tabella 3 mostra la distribuzione della popolazione con titolo di studio pari o superiore alla laurea nella fascia di età 25-40, rispetto alla media italiana e ad altri paesi europei. Dai dati emerge che in Emilia-Romagna la percentuale di talenti risulta superiore alla media nazionale sia per gli uomini che per le donne.

Tab. 3 – Talenti per genere e contesto

	Maschi e Femmine		Maschi		Femmine	
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%
Emilia-Romagna	1.550	36	596	25,9	954	48,9
Italia	7.954	27,9	3.051	21,7	4.903	37,6
Germania	16.498	36,1	8.065	35,1	8.433	37,2
Spagna	8.271	33,8	3.168	26,6	5.103	40,9
Francia	11.959	35,2	5.098	31,6	6.861	34,1

Fonte: Elaborazioni sui microdati EU-LFS

Sebbene la percentuale di talenti in Regione sia simile a quella della Germania, si riscontra una differenza significativa per genere: in Emilia-Romagna c'è una maggiore concentrazione di donne con laurea, mentre la presenza di talenti maschili è relativamente più bassa rispetto alla Germania. Questo risultato è particolarmente significativo in quanto indica una presenza più elevata di donne talenti in Emilia-Romagna rispetto ad altri contesti europei, sia rispetto all'Italia che alla Germania.

Nella Tabella 4 si analizza la probabilità di ottenere un lavoro entro un anno, di lavorare a tempo indeterminato e di trovarsi in una situazione di *overwork*, confrontando i talenti in Emilia-Romagna con quelli in Italia e in Germania.

La probabilità di trovare un impiego entro un anno dall’uscita dall’università o dalla fine di un precedente contratto di lavoro è decisamente più bassa in Italia rispetto alla Germania.

*Tab. 4 – Indicatori del mercato del lavoro per i talenti, per genere e contesto*

	M	F	M	F	M	F
Lavorare entro un anno	-	-	0,53	0,50	0,81	0,77
Lavorare a tempo indeterminato	0,78	0,68	0,77	0,71	0,85	0,83
Overwork	0,17	0,14	0,20	0,16	0,32	0,25
Overqualification	0,17	0,22	0,18	0,25	0,18	0,16

*Fonte:* Elaborazioni sui microdati EU-LFS

I dati per la Regione Emilia-Romagna non sono disponibili per questa variabile. Per quanto riguarda il lavoro a tempo indeterminato, la probabilità risulta inferiore rispetto alla Germania, con un gap di genere che appare ancor più marcato, in particolare a favore degli uomini. Infatti, le donne in Emilia-Romagna, purtroppo, incontrano maggiori difficoltà nell’accesso al lavoro stabile. Al contrario, la probabilità di trovarsi in una situazione di overwork è inferiore in Regione rispetto alla Germania e alla media nazionale, suggerendo che in Emilia-Romagna la gestione del carico di lavoro per i talenti potrebbe essere meno stressante. In relazione all’overqualification, il fenomeno appare relativamente simile tra uomini e donne in Emilia-Romagna rispetto agli altri paesi, seppur con una probabile incidenza più alta tra le donne rispetto alla Germania, mentre per gli uomini la situazione risulta in linea con quella italiana e tedesca. La probabilità che talenti immigrati in regione Emilia-Romagna siano sovraistruiti rispetto al lavoro svolto risulta molto più alta in regione per i lavoratori di genere maschile immigrati da altri paesi dell’Unione Europea (il basso numero di osser-

vazioni non consente di stimare questa probabilità per le donne). Nella Tabella 5, si evidenzia inoltre che la probabilità che i talenti emigrino verso la Regione Emilia-Romagna per fini lavorativi è sensibilmente più elevata per le donne rispetto a quanto avvenga in Italia e in Germania.

*Tab. 5 – Indicatori del mercato del lavoro per i talenti immigrati, per genere e contesto*

	<i>Emilia Romagna</i>		<i>Italia</i>		<i>Germania</i>	
	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>F</i>
Overeducation	0,62	-	0,25	0,28	0,16	0,33
Immigrazione dall'UE a fini lavorativi	0,31	0,50	0,33	0,32	0,52	0,30
Immigrazione dall'UE a fini educativi	-	0,05	0,10	0,10	0,09	0,13
Immigrazione dall'UE per esigenze familiari	0,69	0,46	0,54	0,57	0,27	0,44

*Fonte:* Elaborazioni sui microdati EU-LFS

Al contrario questa probabilità risulta più bassa in Regione rispetto a quanto osservato in Germania e in linea con la probabilità osservata in Italia per talenti di genere maschile. Questi ultimi mostrano una maggiore probabilità di immigrazione verso la Regione per esigenze familiari anche rispetto a quanto si osserva in Italia, al contrario la probabilità di immigrare per esigenze familiari risulta in Regione più in linea con quanto osservato in Germania e risulta più bassa rispetto a quanto si osserva in Italia.

Tab. 6 – Gap di genere per contesto

Lavorare entro un anno	-	0,03	0,03
Lavorare a tempo indeterminato	0,09	0,06	0,02
Overwork	0,02	0,05	0,07
Overeducation	-	-0,02	-0,17
Overqualification	-0,05	-0,06	0,02
Immigrazione dall'UE a fini lavorativi	-0,19	0,01	0,22
Immigrazione dall'UE a fini educativi	-	0,00	-0,04
Immigrazione dall'UE per esigenze familiari	0,24	-0,02	-0,17

Fonte: Elaborazioni sui microdati EU-LFS

Osservando il gap di genere nella Tabella 6 possiamo osservare che per i talenti in regione Emilia-Romagna per gli uomini è maggiore la probabilità di lavorare a tempo indeterminato (+9%) rispetto alle donne mentre fra le motivazioni date da chi giunge in Regione da altri paesi europei per gli uomini in regione è più presente rispetto agli altri contesti e rispetto alle donne (+24%) la motivazione di esigenze familiari e per le donne al contrario è maggiore la probabilità di giungere in regione per esigenze lavorative rispetto agli uomini (con una probabilità più elevata per le donne del 19%) e rispetto alle donne provenienti da altri paesi UE in Italia e in Germania.

#### 4. Conclusioni

L'analisi condotta ha messo in evidenza profonde differenze tra i mercati del lavoro europei, riflettendo una complessità di dinamiche che si articolano attorno a fattori come occupazione, stabilità contrattuale, *overworking* e *overeducation*. Particolare attenzione è stata dedicata al confronto tra le condizioni dei talenti nativi e quelle dei lavoratori immigrati, tracciando un quadro variegato delle opportunità offerte dai diversi contesti nazionali e delle sfide che essi pongono in termini di inclusività e valorizzazione del capitale umano.



Francia e Germania si distinguono in modo netto come modelli di riferimento per la loro capacità di coniugare stabilità e inclusività nel mercato del lavoro. In questi Paesi, le politiche attive del lavoro e una struttura economica dinamica si rivelano determinanti nel favorire un'alta probabilità di ottenere contratti a tempo indeterminato. Ciò contribuisce a ridurre il divario di genere e a migliorare l'integrazione dei lavoratori stranieri, garantendo così un ambiente professionale più equo ed efficiente. Questa capacità di offrire percorsi occupazionali stabili e gratificanti si riflette anche nella maggiore attrattività di Francia e Germania come destinazioni privilegiate per i talenti qualificati in cerca di una carriera solida, evidenziando il ruolo di politiche strutturate nel favorire un sistema lavorativo competitivo e inclusivo.

Al contrario, in Italia e Spagna emergono fragilità strutturali che incidono negativamente sulla stabilizzazione contrattuale, penalizzando in modo particolare le donne e i lavoratori immigrati. Nel caso dell'Italia, in particolare, il fenomeno dell'*overeducation* assume proporzioni rilevanti, specialmente tra la popolazione femminile. Questo aspetto denuncia una palese inefficienza nel modo in cui il mercato del lavoro utilizza il capitale umano disponibile. Nonostante un'ampia disponibilità di competenze altamente qualificate, il sistema economico italiano appare incapace di valorizzarle appieno, perpetuando un circolo vizioso di sotto-occupazione e precariato. A ciò si aggiungono barriere culturali e istituzionali che limitano l'inclusività, irrigidendo il mercato del lavoro e riducendo l'attrattività del Paese per i talenti europei. In Spagna, pur emergendo problematiche simili, il contesto risulta parzialmente mitigato da un maggiore equilibrio tra vita lavorativa e personale, un aspetto che, se adeguatamente valorizzato, potrebbe rappresentare un punto di forza distintivo.

L'analisi dell'*overworking* offre ulteriori spunti di riflessione. La Spagna si pone in controtendenza rispetto ad altri Paesi europei, dimostrando una maggiore attenzione all'equilibrio tra lavoro e vita privata. Questo aspetto non solo riduce l'incidenza di *overworking*, ma contribuisce anche a creare un ambiente lavorativo più sostenibile. In Francia e Germania, invece, si registrano livelli più elevati di sovraccarico lavorativo, pur rimanendo contesti fortemente attrattivi grazie alla solidità delle loro strutture occupazionali e alla qualità delle opportunità offerte. Anche l'Italia, sebbene non eccella

complessivamente, presenta una minore incidenza di ore lavorate in eccesso rispetto ad altri contesti, un elemento che potrebbe essere sfruttato per migliorare il bilanciamento complessivo tra lavoro e vita privata e rendere il Paese più competitivo in termini di qualità della vita lavorativa.

Un aspetto particolarmente rilevante è rappresentato dalle dinamiche della mobilità lavorativa all'interno dell'Unione Europea, che rivelano una forte polarizzazione tra i Paesi. La Germania emerge come principale destinazione per i talenti in cerca di migliori opportunità professionali, grazie alla capacità di offrire percorsi chiari e stabili di crescita lavorativa. D'altra parte, l'Italia continua ad attrarre prevalentemente lavoratori mossi da motivazioni familiari, una tendenza che riflette la difficoltà del Paese nell'offrire un mercato del lavoro competitivo e inclusivo. La maggiore esposizione dei lavoratori immigrati in Italia al rischio di svolgere mansioni di livello inferiore rispetto a quelle ricoperte nei Paesi di origine rappresenta un ulteriore ostacolo per attrarre talenti, evidenziando la necessità di riforme strutturali per migliorare l'efficienza del mercato del lavoro. Questa polarizzazione evidenzia la necessità di interventi mirati per rendere l'economia italiana più attrattiva e capace di trattenere i talenti qualificati, migliorando così la propria capacità di competere su scala europea.

Un caso virtuoso, tuttavia, emerge nel contesto italiano: la Regione Emilia-Romagna. Grazie a una solida struttura industriale e a politiche mirate all'attrazione e alla valorizzazione dei talenti, l'Emilia-Romagna si pone come un esempio di eccellenza nel panorama nazionale, dimostrando una capacità competitiva paragonabile a quella di alcune realtà europee più dinamiche. Questo risultato è frutto di un approccio integrato, che combina investimenti in capitale umano con strategie industriali innovative. Tuttavia, anche in questo contesto rimangono irrisolte alcune criticità di fondo, come la precarietà occupazionale e il fenomeno della *overeducation*, che continuano a limitare le potenzialità di crescita dell'intero sistema economico.

Nel complesso, l'Italia si trova di fronte a una sfida cruciale: rendere il proprio mercato del lavoro più inclusivo, equo e capace di valorizzare le competenze disponibili. Questa trasformazione richiede interventi strutturali che non solo affrontino le debolezze emerse, ma che sappiano anche promuovere un sistema economico più dinamico

e orientato alla crescita sostenibile. Solo attraverso un miglioramento complessivo delle condizioni lavorative sarà possibile attrarre e trattenere talenti qualificati, garantendo al contempo una maggiore competitività a livello internazionale e una più equa distribuzione delle opportunità professionali. In questo senso, rendere il sistema economico italiano più efficiente e capace di valorizzare il capitale umano rappresenta non solo una priorità strategica, ma una condizione imprescindibile per il futuro sviluppo del Paese.

## Riferimenti bibliografici

- Assirelli G., Barone C. and Recchi E. (2019), “You Better Move On: Determinants and Labor Market Outcomes of Graduate Migration from Italy”, *International Migration Review*, 53, 1: 4-25.
- Eurostat (2024), *EU Labour Force Survey – Modules, Statistics Explained*, 09/12/2024. Testo disponibile al sito: <https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/>, data di consultazione: 9 dicembre 2024.
- Fondazione Nord Est (2024), *I giovani e la scelta di trasferirsi all'estero. Propensione e motivazione*, goWare. Testo disponibile al sito: <https://www.amazon.it/giovani-trasferirsi-allestero-Propensione-motivazione/dp/8833636658>, data di consultazione: 9 dicembre 2024.
- ISTAT (2024), *Statistiche Report: Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente. Anni 2022-2023*, 28/05/2024. Testo disponibile al sito: <https://www.istat.it/comunicato-stampa/migrazioni-interne-e-internazionali-della-popolazione-residente-anni-2022-2023/>, data di consultazione: 28 maggio 2024.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2024), *XIV Rapporto annuale: Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*, Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie, Direzione Generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione.

### **3. Un'analisi intersettoriale e comparativa dei contratti collettivi relativamente a condizioni di lavoro attrattive per i talenti**

*di Ilaria Purificato*

#### **1. Introduzione**

I dati relativi alla formazione e alla mobilità dei c.d. talenti nel territorio dell'Unione Europea hanno contribuito a rafforzare la consapevolezza delle istituzioni circa la necessità di individuare le cause delle difficoltà che i singoli Stati membri incontrano nel forgiare, trattenere ed attrarre capitale umano qualificato, nonché di prospettare interventi di policy mirati. Una riflessione per sua natura complessa in quanto le questioni della gestione, della formazione, della mobilità e della capacità di trattenere talenti si intrecciano inevitabilmente con le sfide demografiche e con le trasformazioni del mercato del lavoro che l'Unione Europea si trova ad affrontare.

Così a gennaio dell'«Anno europeo delle competenze», la Commissione europea ha inaugurato, con la Comunicazione «Utilizzo dei talenti nelle regioni d'Europa», un ciclo di azioni orientate a colmare il *gap* esistente. Tra le iniziative proposte figura il pacchetto «*Skills and talent mobility*», specificamente progettato per rendere l'Unione Europea maggiormente attrattiva per i lavoratori e le lavoratrici provenienti dai Paesi Terzi e per promuovere la mobilità all'interno dei suoi confini.

Tali obiettivi appaiono centrali per l'Unione Europea, considerato che, come rilevato dalla stessa Commissione, si sta assistendo contestualmente ad un disallineamento tra tassi di natalità e livelli di invecchiamento della popolazione – causa di una progressiva e non troppo lenta riduzione della percentuale di popolazione in età lavorativa – e ad una maggiore mobilitazione dei lavoratori e delle lavora-

trici più qualificati verso le regioni che offrono migliori condizioni di lavoro.

Questa combinazione di fattori espone alcuni Paesi europei, più di altri, al rischio di subire gli effetti dell'invecchiamento della popolazione e della “fuga dei talenti”, potenzialmente forieri di una vera e propria “trappola” destinata a incidere negativamente sui livelli di produttività, sui sistemi di *welfare* e sulle già esistenti disuguaglianze regionali.

Per prevenire, o quantomeno minimizzare, tali rischi, la Commissione europea, nella succitata Comunicazione, ha individuato una serie di azioni che dovrebbero essere intraprese dai territori più esposti alla c.d. “trappola” per lo sviluppo dei talenti con gli obiettivi di preservare la presenza di persone con istruzione terziaria – quindi qualificate –, di ridurre i livelli di bassa istruzione e formazione e di favorire l’inclusività nel mercato del lavoro, soprattutto in considerazione dei rapidi cambiamenti tecnologici e della transizione verde.

In tale contesto, dunque, assumono rilevanza primaria quelle misure che: a) promuovono l’istruzione e la formazione; b) incentivano l’occupazione femminile; c) sostengono la riqualificazione e il miglioramento delle competenze; d) attivano meccanismi di premialità e di valorizzazione dei talenti; e) rafforzano il coinvolgimento delle parti sociali in quanto attori che possono contribuire alla definizione di migliori condizioni di lavoro.

Tuttavia, la capacità di attrarre e trattenere talenti dipende anche dai servizi e della qualità della vita offerti dai territori. Di questi molteplici fattori tiene conto la Legge n. 2/2023 della Regione Emilia-Romagna, promulgata a meno di un mese di distanza dalla pubblicazione della Comunicazione da parte della Commissione Europea. Tale legge, unica nel panorama normativo italiano, dimostra l’attenzione e la sensibilità di una delle regioni più attrattive per i giovani laureati<sup>1</sup> verso la creazione di un ambiente favorevole alla crescita professionale e personale, capace di trattenere e attrarre talenti.

Nello specifico, l’intervento normativo appena citato, accanto a misure intese a incentivare l’innovazione e a migliorare l’accesso ai servizi essenziali, introduce disposizioni che promuovono l’equilibrio

<sup>1</sup> Istat (2024), *Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente anni 2022-2023*, Statistiche Report, 28 maggio 2024.

tra vita lavorativa e qualità della vita, l'occupazione giovanile, la formazione continua e l'inclusione sociale. L'Emilia-Romagna, anche grazie a questa normativa, mira a contrastare la fuga dei talenti e a consolidarsi come *hub* per l'alta formazione e l'innovazione, candidandosi come un modello replicabile anche in altre regioni italiane ed europee.

In questo contesto, anche il ruolo delle parti sociali acquista chiara rilevanza, non solo come interlocutori con le istituzioni, ma anche quali attori negoziali ai fini della contrattazione collettiva. Nei contratti collettivi, difatti, sono contenute le clausole che regolano le condizioni di lavoro che trovano applicazione, unitamente alle previsioni legislative, nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici di un determinato settore, territorio o azienda. Ne deriva che la capacità di rendere più attrattivi determinati settori e territori passa anche attraverso il miglioramento delle condizioni lavorative stabilite nei contratti collettivi, che si qualificano quindi come strumento chiave per consolidare l'attrattività e la competitività del Paese nell'attuale panorama europeo.

## **2. Obiettivi dell'indagine e metodologia della ricerca**

Sulla scorta di tali premesse, il presente contributo, adottando una prospettiva intersettoriale e comparativa, analizza specifiche clausole dei contratti collettivi relative alle condizioni di lavoro che si ritiene possano influire sulla scelta dei "talenti" di rimanere nei territori di origine o di trasferirsi altrove per arricchire la propria formazione e/o per svolgere la propria attività lavorativa. Tale analisi mira a fornire ulteriori dati utili a valutare il grado di attrattività lavorativa dei diversi Paesi nel contesto della competizione globale per i talenti.

L'indagine empirica è stata condotta sui contratti collettivi di quattro paesi del continente europeo, vale a dire Italia<sup>2</sup>, Germa-

<sup>2</sup> Contratto collettivo nazionale di lavoro Chimici-Industria delle piastrelle di ceramica, dei materiali refrattari, ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in grès, rinnovato nel 2024; Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti siglato il 5 febbraio 2021 da Federmeccanica, Assital e Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil; Contratto collettivo specifico di lavoro dell'8 marzo 2023 firmato

nia<sup>3</sup>, Spagna<sup>4</sup> e Regno Unito<sup>5</sup>, risultando, questi ultimi tre, tra le principali mete della mobilità dei lavoratori e delle lavoratrici italiani<sup>6</sup>.

Relativamente ai settori indagati, si è scelto di focalizzare lo studio su alcuni dei settori chiave per l'economia nazionale e per la Regione Emilia-Romagna, quali ceramica, metalmeccanico, tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni (TIC), bancario-credizio e turismo. Con riferimento poi ai livelli di contrattazione considerati, lo studio ha esaminato, a seconda delle specificità dei Paesi, contratti collettivi di livello nazionale o statale<sup>7</sup>, mentre per il settore bancario sono stati analizzati anche alcuni contratti collettivi di secondo livel-

da Stellantis N.V., Iveco Group N.V., CNH Industrial N.V. e Ferrari N.V. e FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC-CONFSAL, UGLM-UGL e AQCFR; Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione, concluso il 12 novembre 2020 (e non ancora rinnovato) da Assotelecomunicazioni-Assstel e Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil; Contratto collettivo nazionale di lavoro settore Credito e finanza, la cui validità si estende fino a marzo 2026; Contratto collettivo di secondo livello di Intesa San Paolo; Contratto collettivo di secondo livello di Unicredit; Accordo sulle nuove misure per la promozione della conciliazione fra vita professionale e vita privata dei dipendenti del Gruppo Unicredit del perimetro Italia del 2018. C.C.N.L. Commercio-Turismo-Settori turistici alberghieri, B&B, centri termali, pubblici esercizi, stabilimenti balneari, agenzie di viaggio, siglato il 14 gennaio 2024.

<sup>3</sup> *Vergütungstabellen Feinkeramische Industrie*, rinnovate nel 2022; *Manteltarifvertrag für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie* dell'area del Baden-Württemberg, concluso l'11 novembre 2021 e valido dal 01 gennaio 2022; *Rahmentarifvertrag IT-Dienstleistungen* del 5 luglio 2013 e le *Entgeltbänder Tabellen Dienstleistungen in der IT-Branche-Bundesrepublik Deutschland* per il 2024; *Tarifbereich Privates Bankgewerbe West und Ost 2022-2024*; Tabelle retributive del settore alberghiero e della ristorazione valide per il 2023 e il 2024.

<sup>4</sup> *Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales* per la Spagna, siglato nel 2021 dalle parti sociali e con validità anche per gli anni 2022, 2023 e 2024; *IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal*, concluso nel 2021, con scadenza fissata al 31 dicembre 2023, ma attualmente ancora valido; *Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública*; *Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito*, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale di Stato il 3 luglio 2024; *VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería*, rinnovato nel 2023; *Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes*, pubblicato nella Gazzetta ufficiale di Stato il 23 agosto 2023.

<sup>5</sup> Accordo tra Lloyds Banking Group e Accord e Unite the Union sulla proposta di retribuzioni per gli anni 2024 e 2025; Dati su Barclays estratti da un report del 2023 pubblicato dallo stesso istituto di credito.

<sup>6</sup> Istat, op. cit.

<sup>7</sup> Per l'Italia i contratti collettivi selezionati per ciascun settore sono quelli conclusi dalle principali sigle sindacali.

lo. Inoltre, l'indagine ha riguardato un recente accordo interconfederale per l'Italia, e diversi accordi quadro per altri Paesi, nella misura in cui le previsioni in essi contenute sono state ritenute rilevanti per gli obiettivi del presente contributo<sup>8</sup>.

Per ciascuno di questi contratti collettivi, l'analisi si è soffermata sulle clausole che regolano la retribuzione, l'orario di lavoro, la formazione, le misure di conciliazione vita-lavoro (*smart working*/lavoro agile, congedi, ecc.), le misure di *welfare*, le pari opportunità, l'inclusione e le modalità di lavoro flessibili.

È necessario, tuttavia, precisare che le differenze strutturali tra i sistemi di contrattazione collettiva dei Paesi selezionati hanno inevitabilmente inciso sui risultati della ricerca, soprattutto nel caso del Regno Unito<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> *New Technologies Agreement* (Regno Unito), *Homeworking Framework Agreement* (Regno Unito), Accordo interconfederale del 28 febbraio 2018 – Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil (Italia).

<sup>9</sup> Come noto, in Italia non esiste una specifica legge che disciplina la contrattazione collettiva. Il suo fondamento è da individuare nella libertà costituzionale di associazione e di contrattazione, che ha fatto sì che nel nostro Paese potesse svilupparsi un sistema di contrattazione collettiva pluralistico. A concludere i contratti collettivi sono le associazioni sindacali dei lavoratori (o da altri organismi di rappresentanza, come le RSA o la RSU) e le associazioni dei datori di lavoro. Tali accordi regolano gli aspetti normativi ed economici dei rapporti di lavoro, oltre ad assolvere una funzione obbligatoria, vale a dire di definizione dei diritti e degli obblighi direttamente validi per i soggetti collettivi. Quanto alla sua struttura, il sistema italiano di contrattazione collettiva si articola su più livelli, rendendo necessaria la distinzione tra: gli accordi interconfederali, che individuano le regole generali rivolte all'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici, a prescindere dal settore produttivo di appartenenza; i contratti collettivi nazionali di lavoro, i quali vengono stipulati dalle associazioni rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro di categoria; i contratti collettivi territoriali (di categoria o interconfederale); i contratti collettivi aziendali, la cui valenza è circoscritta all'interno dell'impresa.

In Spagna, la *Ley del Estatuto de Trabajadores* riconosce alle associazioni più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro il diritto di concludere contratti collettivi nazionali o regionali, ai quali poi si affianca anche il livello di contrattazione aziendale. In relazione all'ambito di applicazione, i contratti collettivi possono essere classificati in contratti aziendali (e di livelli inferiori) e in contratti sovra-aziendali, all'interno della cui categoria è possibile ricondurre i contratti collettivi settoriali (che, a loro volta, possono essere contratti collettivi nazionali o regionali). Da questi si distinguono gli accordi intersettoriali che stabiliscono regole comuni per il funzionamento dei contratti collettivi di livelli inferiori o per materie specifiche, i quali trovano applicazione a prescindere dai settori (Chacartegui, C. (2019), *Spain*, in Liukkunen, U., a cura di, *Collective Bargaining in Labour Law Regimes. Ius Comparatum-Global Studies in Comparative Law*, vol. 32. Springer, Cham). Quando si parla di autonomia collettiva nell'ambito del sistema di relazioni industriali tedesco si fa innanzitutto riferimento ad un diritto che trova il proprio



Va, altresì, evidenziato che non tutti i contratti collettivi regolano gli elementi considerati rilevanti ai fini dell'analisi o contengono delle previsioni di particolare rilievo e per ciò meritevoli di un'apposita menzione.

I paragrafi che seguono restituiscono una sintesi dei dati più significativi emersi, organizzati per “fattore” analizzato e osservati da una prospettiva intersettoriale.

### 3. La retribuzione

Il primo elemento potenzialmente in grado di incidere sulla scelta dei talenti di avviare o proseguire la propria carriera lavorativa in un determinato Paese è da rinvenire nel trattamento retributivo.

Rispetto a tale fattore, l'analisi comparativa dei diversi contratti collettivi è stata condotta confrontando il livello più elevato e quello più basso di retribuzione in relazione allo svolgimento di prestazioni dalla professionalità rispettivamente più o meno elevata. In particolare, è stato preso a riferimento il trattamento retributivo minimo, ag-

fondamento nella costituzione. È la *Tarifvertragsgesetz*, TVG (legge sui contratti collettivi di lavoro) del 1949 ad aver definito un quadro generale per la definizione e il funzionamento dei contratti collettivi. Secondo la stessa legge, quando si parla di contratti collettivi ci si riferisce agli accordi che vengono conclusi tra i sindacati (unici a poter negoziare accordi di settore, diversamente dai Comitati aziendali, titolari dei poteri di rappresentanza all'interno dell'azienda) e le associazioni dei datori di lavoro (*Verbandstarifverträge*) o i singoli datori di lavoro (*Firmentarifverträge*). Conseguentemente è possibile distinguere tra contratti collettivi di settore e contratti collettivi aziendali. Tipicamente la contrattazione tedesca è una contrattazione di settore (anche se tende ad aumentare il numero di contratti collettivi aziendali) dalla portata regionale, in grado di tenere conto delle diversità dei territori, soprattutto tra Est ed Ovest del Paese. Inoltre, tra i diversi contratti collettivi che vengono conclusi si opera un'ulteriore distinzione in base al suo contenuto. Nello specifico, vi sono contratti collettivi che definiscono l'importo della retribuzione sotto forma di tabelle salariali, da cui si differenziano quei contratti collettivi che definiscono le classi salariali e la struttura salariale complessiva, quelli che contengono disposizioni sulle condizioni di lavoro di diversa entità e, infine, quei contratti collettivi che regolano materie particolari (es. formazione continua) (Müller T., Vandaele K., Waddington J., a cura di (2019), *Collective bargaining in Europe: towards an endgame, Volume I, II, III and IV*, ETUI, The European Trade Union Institute; Waas, B. (2019), *Germany*, in Liukkonen, U. (a cura di), *Collective Bargaining in Labour Law Regimes. Ius Comparatum-Global Studies in Comparative Law*, vol 32. Springer, Cham). Diversamente da Italia, Spagna e Germania, nel Regno Unito la contrattazione collettiva è rimessa alla volontarietà delle parti sociali e il decentramento della contrattazione collettiva è parte integrante del sistema neoliberista che la caratterizza.

giornato in base agli aumenti salariali progressivi programmati dalle parti sociali per affrontare l'inflazione.

I risultati di tale studio rivelano una evidente disparità retributiva, specie in alcuni settori, tra la Germania e il resto dei paesi analizzati.

Nel settore ceramico, l'analisi dei contratti collettivi mostra come la retribuzione minima dei gruppi professionali più bassi non presenta delle variazioni significative tra i diversi Paesi, diversamente dalle retribuzioni minime cui hanno accesso i lavoratori e le lavoratrici più qualificati, finanche già al primo anno di assunzione. Ad esempio, se in Italia i lavoratori delle piastrelle e dei materiali refrattari delle categorie A e F hanno diritto ad un trattamento retributivo minimo contrattuale pari rispettivamente a 2.600,08 euro e 1.555,56 euro e in Spagna, per il 2024, la retribuzione base viene fissata a 13.326,95 euro annuali per il gruppo professionale 1 e a 18.664,10 euro annuali per il gruppo professionale 7, in Germania, nella regione del *Baden-Wuerttemberg*, le tabelle salariali individuano i livelli più alti di retribuzione, con 1.665,52 euro per il gruppo salariale più basso e 4.109,90 euro per il gruppo salariale più elevato.

Ancora più evidente è la disparità retributiva nel settore metalmeccanico. In Italia, secondo quanto stabilito dal C.C.N.L. dell'industria metalmeccanica e dalle più aggiornate tabelle retributive, dove i minimi retributivi sono adeguati all'indice I.P.C.A., i lavoratori e le lavoratrici appartenenti al livello A1 accedono ad una retribuzione minima pari a 2.800,71 euro mensili, mentre la retribuzione dei lavoratori e delle lavoratrici appartenenti al livello D1 ammonta a 1.719,67 euro. Valori simili si riscontrano nel Contratto collettivo specifico di lavoro dell'8 marzo 2023 firmato da Stellantis N.V., Iveco Group N.V., CNH Industrial N.V. e Ferrari N.V., che, per il 2024, fissa in 1.899,66 euro la paga base per la prima area professionale e in 2.502 euro quella per la terza e più elevata area. Diversamente, in Germania, il contratto collettivo del settore applicabile all'area geografica del *Baden-Württemberg* (ma i valori sono pressoché simili anche per le altre aree contrattuali) dispone retribuzioni mensili più elevate. Difatti, al lavoratore inquadrabile nella categoria professionale più bassa viene riconosciuta una retribuzione minima di 2.604,85 euro, mentre al lavoratore appartenente alla diciassettesima categoria spetta una retribuzione minima pari a 6.545,29 euro.

Sensibilmente diversi sono anche i trattamenti retributivi minimi previsti dai contratti collettivi del settore delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni dove si passa da retribuzioni minime pari a circa 2.235,50 euro per il gruppo 0 e a 7.101,91 euro per il gruppo professionale più elevato nel *Rahmentarifvertrag IT-Dienstleistungen* e nelle *Entgeltbänder Tabellen Dienstleistungen in der IT-Branche-Bundesrepublik Deutschland*, alle retribuzioni minime, comprensive dell'ex contingenza e dell'EDR, pari a 1.311,16 euro e a 2.350,83 euro mensili previste dal C.C.N.L. per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione. Nel contratto collettivo spagnolo del settore il trattamento minimo retributivo è pari a 1.285 euro per euro per il gruppo professionale meno qualificato e a 2.413 euro per la categoria più elevata di lavoratori.

Anche per il settore turismo il confronto delle tabelle retributive dei contratti collettivi italiano e tedesco evidenzia uno scostamento, principalmente per il trattamento minimo che spetta ai lavoratori e alle lavoratrici dei gruppi professionali più elevati. Difatti, il C.C.N.L. Commercio-Turismo-Settori turistici alberghieri, B&B, centri termali, pubblici esercizi, stabilimenti balneari, agenzie di viaggio fissa in 2.309,93 euro tale ammontare, mentre, in Germania, le tabelle retributive redatte per il settore alberghiero e della ristorazione si diversificano a seconda delle aree geografiche, ma nella sostanza si osserva una variazione del minimo retributivo da 2.611 euro a 4.788 euro.

Diversamente dai settori appena citati, in quello credito-finanza le retribuzioni previste dai contratti collettivi italiani e tedeschi, sia per le categorie professionali più elevate, che per quelle più basse, sembrano non mostrare significativi scostamenti<sup>10</sup>.

Nell'economia del presente lavoro non si può tacere che l'analisi dei trattamenti retributivi fissati dalla contrattazione collettiva si in-

<sup>10</sup> La retribuzione minima contrattualmente prevista dal C.C.N.L. per i lavoratori e le lavoratrici della categoria Qd4 (parametrata su tredici mensilità) è pari a 5.045 euro, mentre per i lavoratori e le lavoratrici dell'area unificata la retribuzione contrattualmente riconosciuta ammonta a 2.232 euro. Similmente, le tabelle retributive del settore delle banche private applicabili sia nell'area Est che in quella Ovest della Germania fissano in 2.366 euro la retribuzione minima del livello professionale più basso al primo anno di lavoro e in 5.225 euro la retribuzione minima che può essere raggiunta dal lavoratore più qualificato. Livelli mediamente più bassi di retribuzione minima si registrano nel contratto collettivo spagnolo, che definisce la retribuzione minima del primo livello in 3.999 euro circa e in 1.620 euro circa quella dei lavoratori inquadrabili nell'undicesimo livello.

treccia con le riflessioni in tema di salario minimo<sup>11</sup>. Nei Paesi analizzati, l'autorità salariale è da individuare o nella legge, come accade in Spagna e Germania, o, come nel caso dell'Italia, nella contrattazione collettiva.

Nello specifico, in Spagna, ogni anno il Governo, previa consultazione delle associazioni sindacali e datoriali più rappresentative, definisce il *Salario Mínimo Interprofesional* (SMI), che per il 2024 ammonta a 1.134 euro mensili per quattordici mensilità.

In Germania, invece, a partire dal 2015, con l'introduzione della *Mindestlohn-gesetz*, il livello del salario minimo legale è fissato, ogni due anni, da un'ordinanza di adeguamento del salario minimo del Ministero federale del lavoro e degli affari sociali su proposta della Commissione per il salario minimo. Fanno eccezione quei casi in cui le clausole sulla retribuzione e altre previsioni dei contratti collettivi vengono dichiarati generalmente vincolanti sulla base di un'ordinanza ministeriale in accordo con quanto stabilito dalla *Mindestlohn-gesetz*. Attualmente, in dodici settori – tra i quali, tuttavia, non vi rientrano quelli oggetto di questa analisi – la fissazione del salario minimo è rimessa alla contrattazione collettiva, risultando più elevato rispetto alle previsioni legali. Al netto di ciò, il minimo retributivo fissato dalla legge per il 2024 ammonta a 12,41 euro e sarebbe destinata ad aumentare di 0,41 euro a partire da gennaio 2025.

Diversamente, in Italia, il ruolo di autorità salariale è riconosciuto alla contrattazione collettiva, anche se si registra un sempre più incisivo intervento della giurisprudenza funzionale alla riparamet-

<sup>11</sup> In Italia la letteratura in materia di salario minimo è molto abbondante. Senza pretesa di esaustività, si vedano, tra gli altri, Albi P. (2023), *Introduzione. Salario minimo e salario giusto: le ragioni di un confronto*, in Albi P., a cura di, *Salario minimo e salario giusto*, Giappichelli, Torino, pp. XV ss.; Bavaro V., Borelli S., Orlandini G. (2021), “La proposta di direttiva Ue sul salario minimo adeguato”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1, I, pp. 111 ss.; Calvellini G., Loffredo A. (2023), “Salari e copertura della contrattazione collettiva: dietro le apparenze molti dubbi”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 4, I, pp. 577 ss.; Centamore G. (2019), “La giusta retribuzione nell'art. 36 Cost. o i dilemmi del giudice”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2, I, pp. 274 ss.; Menegatti E. (2023), “Salario minimo legale: minaccia o supporto per la contrattazione collettiva?”, *Lavoro Diritti Europa*, 3, pp. 1-5; Menegatti E., a cura di (2017), *Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive*, Giappichelli, Torino; Pascucci P., a cura di (2018), *Giusta retribuzione e contratti di lavoro*, FrancoAngeli, Milano; Razzolini O. (2021), “Salario minimo, dumping contrattuale e parità di trattamento: brevi riflessioni a margine della proposta di direttiva europea”, *Lavori Diritti Europa*, 2.

trazione degli importi sulla scorta dell'applicazione dell'art. 36 della Costituzione<sup>12</sup>.

Nonostante i trattamenti minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva risultino generalmente superiori rispetto a quelli previsti per legge, resta evidente il divario tra i livelli retributivi minimi legali in Spagna e Germania, con una differenza di quasi 5 euro l'ora.

#### 4. Orario di lavoro

La Direttiva 2003/88/CE, che abroga e codifica la Direttiva 93/104/CE, definisce "l'orario di lavoro" come "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali"<sup>13</sup>.

Sul piano nazionale la regolazione dell'orario di lavoro è, in genere, il risultato dell'integrazione delle previsioni contenute nelle fonti eteronome e in quelle autonome.

Condividendo tale impostazione, in Italia, il d. lgs. n. 66/2003 stabilisce l'orario normale di lavoro in quaranta ore settimanali, riconoscendo ai contratti collettivi la possibilità di stabilire una durata minore e di riferire l'"orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno"<sup>14</sup>. La legislazione vigente, inoltre, rimette alla contrattazione collettiva la definizione della durata massima settimanale dell'orario di lavoro, precisando che, in ogni caso, la durata media dell'orario di lavoro, da calcolare con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi, non può superare "per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario"<sup>15</sup>.

<sup>12</sup> Bavaro V. (2023), "«Adeguate», «sufficiente», «povero», «basso», «dignitoso»: il salario in Italia fra principi giuridici e numeri economici", *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 4, pp. 510 ss.; Lassandari A. (2023), "La Suprema Corte e il contratto collettivo: alla ricerca dell'equa retribuzione", *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 4, pp. 531 ss.; Ponterio C. (2023), *Il ruolo della giurisprudenza nell'attuazione dell'art. 36 Cost.*, in Albi P., a cura di, *Salario minimo e salario giusto*, Giappichelli, Torino, pp. 41 ss.

<sup>13</sup> Art. 2.

<sup>14</sup> Art. 3.

<sup>15</sup> Art. 4.

In Spagna, è la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*, all'articolo in cui regola la *jornada*<sup>16</sup>, a stabilire che spetta alla contrattazione collettiva o ai contratti di lavoro definire la durata della giornata lavorativa, nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro ordinario, fissato dalla legge in quaranta ore settimanali di lavoro effettivo da calcolare su una media annua (1.800 ore di lavoro).

In Germania è la *ArbZG* (legge sull'orario di lavoro) a definire le norme in materia, stabilendo che l'orario di lavoro giornaliero dei lavoratori del settore privato non può superare le otto ore, salvo deroghe da parte dei contratti collettivi, mentre il limite massimo settimanale è rimesso alla determinazione dei contratti di lavoro, del contratto collettivo o degli accordi aziendali.

Infine, in Gran Bretagna la *Working time regulations 1998*, nella parte II dedicata ai diritti e agli obblighi concernenti l'orario di lavoro, dispone che l'orario di lavoro, comprese le ore di straordinario, non debba superare una media di quarantotto ore ogni sette giorni, salvo non intervenga una rinuncia espressa a tale diritto, mediante la firma di un'apposita clausola contrattuale, da parte del lavoratore o della lavoratrice.

Sulla scorta di tali previsioni, i contratti collettivi analizzati non mostrano significativi scostamenti rispetto alle previsioni legislative dei singoli Paesi. Si registra, infatti, che l'orario normale settimanale oscilla tra le trentotto e quaranta ore settimanali, dove normalmente sono i contratti collettivi italiani a fissare in quaranta ore l'orario massimo settimanale.

A fare eccezione a tale constatazione sono il contratto collettivo del settore credito-finanza e alcuni accordi relativi a singoli istituti di credito. Il primo, difatti, riduce a trentasette ore l'orario di lavoro settimanale, limite ulteriormente riducibile fino a trentasei ore laddove vengano adottate particolari soluzioni di ripartizione dell'orario di lavoro, quali, a titolo esemplificativo, il lavoro distribuito su 4 o 6 giorni alla settimana. Il contratto del gruppo Intesa San Paolo, compatibilmente con le previsioni del succitato contratto collettivo, introduce la c.d. settimana corta, quale soluzione che consente di distribuire le trentasei ore di lavoro settimanali su 4 giorni di lavoro, attivabile su

<sup>16</sup> Art. 34.

richiesta dei lavoratori, laddove la scelta sia compatibile con le esigenze tecniche organizzative e produttive dell'azienda.

Si può, dunque, concludere che tra i diversi settori analizzati, quello del credito sia il più incline a riconoscere una certa flessibilità nell'orario di lavoro, in termini di diversa organizzazione della distribuzione dell'orario settimanale di lavoro.

Tuttavia, si potrebbe assistere ad una più generalizzata applicazione da parte dei contratti collettivi di soluzioni organizzative più flessibili in materia di orario di lavoro laddove i singoli Stati adottassero una normativa tesa a ridurre l'orario di lavoro. Ciò potrebbe presto realizzarsi in Spagna, dove, a seguito della sua approvazione da parte del Consiglio dei ministri lo scorso febbraio, è stato trasmesso al Congresso dei deputati il testo del progetto di legge che, tra i vari obiettivi, mira ad una riduzione dell'orario di lavoro da quaranta a trentasette ore e mezza alla settimana, conservando il trattamento economico per il maggior numero di ore lavorate. Diversamente, in Italia, l'esame della proposta di legge presentata il 01 ottobre 2024 contenente "Disposizioni per favorire la stipulazione di contratti volti alla riduzione dell'orario di lavoro", che chiede di ridurre l'orario di lavoro da quaranta a trentadue ore settimanali a parità di retribuzione, è stato rinviato, all'esito dell'esame in Assemblea, alla XI Commissione Lavoro<sup>17</sup>.

## 5. Formazione

La formazione costituisce un altro dei fattori determinanti nelle valutazioni di un c.d. talento in merito alla scelta del contesto lavorativo in cui esercitare la propria attività.

Gli effetti della trasformazione digitale in atto sul mondo del lavoro, rendono ancora più evidente la centralità di tale elemento. Il mercato del lavoro richiede lavoratori e lavoratrici dotati di competenze tecniche e trasversali costantemente aggiornate, indispensabili per affrontare efficacemente la rapida evoluzione dei sistemi e dei processi produttivi e così preservare la propria occupabilità nel medio e nel lungo periodo.

<sup>17</sup> Per maggiori informazioni sull'iter legislativo, si veda: <https://www.camera.it/leg19/126?leg=19&idDocumento=2067>



Lo studio dei contratti collettivi, per la parte che riguarda la formazione, lascia emergere almeno quattro tendenze.

La prima la si individua in una gestione sempre più partecipata della formazione, realizzata attraverso il coinvolgimento diretto dei lavoratori e delle lavoratrici o mediato dai loro rappresentanti alla progettazione delle iniziative sulla formazione.

Ad esempio, nel C.C.N.L. Chimici-Industria delle piastrelle di ceramica, dei materiali refrattari, ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica, di tubi in grès viene introdotta la figura del «delegato alla formazione», il quale raccoglie i bisogni formativi dei lavoratori e delle lavoratrici, divenendo loro portavoce nelle fasi di progettazione dei piani formativi.

Il *Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales* dispone, invece, che le azioni formative debbano essere progettate congiuntamente ai rappresentanti dei lavoratori e poi essere comunicate ad una commissione paritetica competente in materia.

Anche il C.C.N.L. del settore metalmeccanico individua in una commissione paritetica il luogo in cui individuare i bisogni formativi e progettare i programmi di formazione specifici.

Un'altra previsione che si ripete nei contratti collettivi analizzati attiene alla necessità di introdurre sistemi che consentano la tracciabilità e la registrazione delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici. Ciò è vero, ad esempio, per il C.C.N.L. Chimici-Industria, che richiede l'adozione di un libretto formativo, grazie al quale poter tenere traccia delle competenze acquisite e spenderle con maggior facilità nell'arco della propria carriera professionale.

Una terza tendenza si è sviluppata in risposta alla trasformazione digitale dei luoghi di lavoro e delle tipologie di attività a cui si è accennato a inizio paragrafo, vale a dire la promozione di soluzioni tese a garantire l'alfabetizzazione digitale al fine di colmare il *gap* di competenze digitali esistente<sup>18</sup>. Particolarmente significativa a tal riguardo è la previsione all'art. 7 del C.C.N.L. metalmeccanici di un

<sup>18</sup> Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti.



vero e proprio diritto dei lavoratori e delle lavoratrici alla formazione continua, che interessa anche l'acquisizione di competenze digitali. Come specificato nell'articolo appena citato, le parti firmatarie del C.C.N.L., partendo dal presupposto che la formazione debba essere considerata come un investimento strategico e un valore condiviso, dispongono che ai lavoratori e alle lavoratrici “in forza a tempo indeterminato e a tempo determinato laddove la durata del contratto sia compatibile e comunque di durata non inferiore a 9 mesi” debba essere riconosciuto un diritto alla formazione continua pari a 24 ore pro-capite. Tale formazione, che può realizzarsi secondo modalità differenti, deve essere “finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali a partire da una campagna diffusa di recupero del *gap* sulle competenze digitali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo e del lavoro”<sup>19</sup>.

Da ultimo si osserva che, con la finalità di promuovere la formazione, i contratti collettivi dispongono l'elargizione di incentivi, non solo di carattere economico. Esempi sono le borse di studio che il contratto collettivo spagnolo del settore TIC riconosce ai lavoratori e alle lavoratrici che ne fanno richiesta, a condizione che il programma formativo che intendono seguire sia compatibile con le esigenze aziendali, il riconoscimento di giorni di riposo a favore di coloro che devono sostenere un esame previsto dal contratto collettivo tedesco nel settore del turismo o, ancora, la soluzione adottata dall'istituto Barclays, che investe nella formazione soprattutto dei lavoratori e delle lavoratrici appartenenti alle comunità meno servite.

## 6. Misure di conciliazione vita-lavoro

Come è stato osservato anche in letteratura, con la Direttiva (UE) 2019/1158 si assiste ad un'evoluzione del concetto di conciliazione, che da semplice obiettivo diviene strumento funzionale al raggiun-

<sup>19</sup> Sul tema si veda anche Purificato I. (2023), *Post-pandemic recovery and digital skills: the perspectives of the social partners*, in Addabbo T., Ales E., Curzi Y., Fabbri T., Rymkevich O., Senatori I., a cura di, *Work Beyond the Pandemic. Towards a Human-Centred Recovery*, Palgrave macmilan, pp. 97 ss.

gimento della parità di genere, promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e una ripartizione equa delle responsabilità di assistenza familiare tra uomini e donne<sup>20</sup>. L'art. 1 della succitata Direttiva stabilisce difatti «prescrizioni minime volte a conseguire la parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro, agevolando la conciliazione tra lavoro e vita familiare per i lavoratori che sono genitori o i prestatori di assistenza».

Di conseguenza, tra le misure di conciliazione vita-lavoro possono annoverarsi quelle poste a tutela della maternità e della paternità e dei prestatori di assistenza, nonché le diverse forme di espressione del lavoro flessibile. Se le prime sono disciplinate essenzialmente dalla legge, lasciando pochi spazi di intervento alla contrattazione collettiva, che si limita principalmente a riprendere le previsioni legislative, le seconde diventano il campo in cui è possibile che le parti sociali, mediante la contrattazione collettiva, abbiano maggiori margini di intervento.

L'analisi condotta ha mostrato come solamente in due dei Paesi selezionati, l'Italia e la Spagna, i contratti collettivi intervengono a disciplinare tali aspetti, sia pur attraverso soluzioni che si ripetono ricorrenti e ripetitive. Vi si rinvencono, difatti, i riferimenti alle diverse tipologie di congedi (di maternità, di paternità, parentale, per i prestatori di assistenza, per molestie o violenze), ma anche al lavoro a distanza, anche nelle più “specifiche” forme del lavoro agile e del telelavoro.

Delle peculiari misure di conciliazione vita-lavoro vengono introdotte dai contratti collettivi spagnoli, che introducono la possibilità per le vittime di violenza di genere di chiedere ed ottenere la riduzione dell'orario di lavoro, con corrispondente riduzione della retribu-

<sup>20</sup> Senatori I. (2022), “La «nuova» conciliazione vita-lavoro e la contrattazione collettiva: una sfida che si ripete”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 4, pp. 596-611. Per un approfondimento del tema, si vedano, tra gli altri, Militello M., a cura di (2020), *Conciliare vita e lavoro. Strategie e tecniche di regolazione*, Torino, Giappichelli; Palmirotta F. (2024), *Conciliazione: vita-cura-lavoro*, in Addabbo T., Casadei T., Fabbri T., Mussida C., Robustelli C., Serra C., a cura di, *Promuovere la parità di genere nelle istituzioni pubbliche e private. Materiali per la formazione*, Mucchi Editore, pp. 115-132; Vitaletti M. (2022), “Equilibrio tra attività professionale e vita familiare. Il decreto legislativo di attuazione della direttiva n. 2019/1158”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 4, I, pp. 563-576.

zione, o, in alternativa, di chiedere di svolgere l'attività lavorativa in tutto o in parte da remoto<sup>21</sup>.

Anche il C.C.N.L. Commercio-Turismo-Settori turistici alberghieri, B&B, centri termali, pubblici esercizi, stabilimenti balneari, agenzie di viaggio ha introdotto una misura a sostegno delle donne vittime di una violenza di genere, che si sostanzia nella possibilità per le stesse di astenersi dallo svolgimento dell'attività lavorativa per un periodo massimo di tre mesi, avvalendosi di un congedo retribuito, che viene concesso laddove venga fornita un'adeguata certificazione dell'inserimento della donna in percorsi di protezione. Misure, quelle appena citate, che si pongono anche a tutela della parità di genere.

Altra soluzione che si può annoverare è quella adottata nel contratto collettivo dell'istituto Unicredit, definita «*Money is time*», che ha la finalità di convertire il premio di produttività in tempo da utilizzare entro un termine prestabilito, promuovendo di tal modo un approccio alla conciliazione vita-lavoro che valorizza la gestione autonoma del tempo come leva di benessere.

Infine, tornando all'ipotesi in cui si utilizzino strumenti digitalizzati per rendere la propria prestazione lavorativa a distanza, taluni contratti disciplinano lo strumento della disconnessione, finalizzato per l'appunto a garantire la conciliazione vita-lavoro, oltre che la salute dei lavoratori e delle lavoratrici. Sulla disciplina di quest'ultimo elemento da parte della contrattazione collettiva, vale a dire la disconnessione, incide la scelta compiuta dai diversi ordinamenti di qualificare o meno la disconnessione come un diritto. Nello specifico, l'ordinamento spagnolo, a differenza dagli altri Paesi analizzati, è l'unico identificare e disciplinare la disconnessione come un vero e proprio diritto. L'articolo 88 della *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales* dispone che ai lavoratori e alle lavoratrici deve essere riconosciuto un diritto alla disconnessione da intendersi quale diritto al riposo al di fuori dell'orario di lavoro, rimettendo poi alla contrattazione collettiva o, in mancanza, ad accordi che intercorrono tra i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori, l'individuazione delle relative modalità di esercizio, che, in ogni caso, devono garantire una migliore conciliazione tra la vita lavorativa e la vita privata

<sup>21</sup> *Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.*

e familiare. Diversamente, in Italia, un riferimento normativo alla disconnessione lo si rinviene nella L. n. 81/2017, nel Capo II, dedicato al lavoro agile, che tuttavia non lo qualifica come un diritto. Difatti, all'art. 19, comma 1, si stabilisce che l'accordo individuale di lavoro agile debba individuare, tra le altre, «misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro».

Ciononostante, come dimostrato in letteratura, anche in Italia i contratti collettivi contengono delle clausole volte a definire la disconnessione, le sue modalità di esercizio, nonché le finalità della stessa, senza tuttavia adottare delle soluzioni omogenee<sup>22</sup>.

Ad ogni modo, i contratti collettivi italiani e spagnoli analizzati regolano espressamente la disconnessione, indentificandola come un'altra misura di conciliazione vita-lavoro, oltre che come possibile strumento di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici.

## **7. Pari opportunità e inclusione**

Strettamente connesso all'elemento analizzato nel paragrafo precedente è il tema delle pari opportunità e dell'inclusione sui luoghi di lavoro.

In relazione a questo aspetto, il campo dell'indagine è stato ampliato per includere potenziali fattori di discriminazione oltre il genere, nonché per considerare le soluzioni che promuovono l'inclusione.

Lo studio dei contratti collettivi, nei diversi settori, ha evidenziato l'attenzione delle parti sociali alla prevenzione, all'individuazione e alla gestione dei casi di molestia e di violenza, coerentemente con quanto stabilito dalle parti sociali europee nell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza sui luoghi di lavoro del 2007.

Così, a titolo esemplificativo, il C.C.N.L. Chimici-Industria introduce una procedura, che può essere attivata su richiesta del lavoratore o della lavoratrice interessato/a, basata un confronto tra la direzione aziendale e i rappresentanti dei lavoratori o le organizzazioni

<sup>22</sup> Si veda l'analisi condotta da Purificato I., Senatori I. (2024), "Implementing the European Social Partners Framework Agreement on Digitalization at the Crossroads of Collective Bargaining and Participation: the Italian Case of the Right to Disconnect", in *DLM.int*, 1.

sindacali e finalizzata a individuare le soluzioni organizzative più idonee a tutelare la vittima.

Un elemento che emerge dai contratti collettivi spagnoli è la consapevolezza dell'importanza di creare all'interno dei luoghi di lavoro una cultura della parità di genere. A questo fine vengono promosse misure finalizzate a garantire l'utilizzo di un linguaggio egualitario e non androcentrico, nonché a organizzare momenti di formazione e di sensibilizzazione verso la parità di genere<sup>23</sup>.

I contratti collettivi italiani e spagnoli, inoltre, dispongono l'attuazione di soluzioni volte a rimuovere gli ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità, chiedendo che vengano adottate all'interno delle aziende le cc.dd. azioni positive.

Tali previsioni le si rinvencono non esclusivamente nei contratti collettivi di quei settori in cui la presenza di lavoratori di genere maschile è prevalente<sup>24</sup>. A fare eccezione è il C.C.N.L. del settore TIC, dal cui testo non risulta alcun riferimento alle stesse, nonostante rappresenti, di norma, un settore in cui è difficile garantire le pari opportunità<sup>25</sup>.

Sulla stessa linea di intervento si pongono le previsioni contenute nei contratti collettivi spagnoli<sup>26</sup> che richiedono alle imprese che abbiano i necessari requisiti di attivare i piani di uguaglianza<sup>27</sup>, vale a dire apposite misure finalizzate a garantire l'uguaglianza tra gli uomini e le donne sul lavoro e in ogni ambito della gestione organizzativa.

<sup>23</sup> Si v. in particolare il *Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales*.

<sup>24</sup> *IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal*; C.C.N.L. settore Credito e finanza; C.C.N.L. Commercio-Turismo-Settori turistici alberghieri, B&B, centri termali, pubblici esercizi, stabilimenti balneari, agenzie di viaggio; *VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería*.

<sup>25</sup> V., Blumberg S., Krawina M., Mäkelä E., Soller H. (2023), "Women in tech: The best bet to solve Europe's talent shortage", *McKinsey Digital*, testo disponibile al sito: <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/women-in-tech-the-best-bet-to-solve-europes-talent-shortage> (data di consultazione 5 novembre 2024); Istat (2024), *Decennio digitale e capitale umano: il ritardo dell'Italia nelle competenze*, testo disponibile al sito: [https://www.istat.it/it/files/2024/06/STATISTICA\\_TODAY ICT 2023.pdf](https://www.istat.it/it/files/2024/06/STATISTICA_TODAY ICT 2023.pdf) (data di consultazione 12 dicembre 2024).

<sup>26</sup> *IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal*; *Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública*.

<sup>27</sup> A partire dal 7 marzo 2022, su previsione dei contratti collettivi o su richiesta dell'autorità del lavoro, il Piano di uguaglianza può essere richiesto anche alle aziende che hanno più di 50 lavoratori.

Il contratto collettivo spagnolo del settore TIC, inoltre, istituisce un Osservatorio sull'uguaglianza di genere, rimettendo alle parti sociali le funzioni di osservare, monitorare e avanzare proposte in materia pari opportunità.

Anche il tema della disabilità è oggetto dei contratti collettivi analizzati. Tra le soluzioni adottate, meritano di essere sottolineate per la loro portata innovativa le misure introdotte dal contratto collettivo di Unicredit, che istituisce la figura del *Disability Manager* e dispone la creazione di un Osservatorio paritetico e bilaterale sulla disabilità, di cui il suddetto *Disability Manager* costituisce uno dei membri. L'Osservatorio citato, secondo il testo contrattuale, svolge le funzioni di monitoraggio e di valutazione delle iniziative intraprese sul tema ed è investito del compito di proporre soluzioni a eventuali criticità o nuove iniziative ad esso inerenti.

Infine, sempre nella prospettiva del raggiungimento di obiettivi di pari opportunità, che non considerino unicamente il fattore del genere, merita di essere menzionato l'approccio adottato dall'istituto di credito Barclays teso a innalzare la percentuale di lavoratori e lavoratrici appartenenti a etnie sottorappresentate tra gli amministratori delegati, oltre che la presenza di donne nei ruoli dirigenziali.

## 8. Welfare

Altro elemento cruciale nella valutazione di una determinata posizione lavorativa da parte di un c.d. talento è la previsione contrattuale di strumenti di *welfare*.

Nell'indagine condotta sui contratti collettivi dei diversi settori dei quattro Paesi considerati, molteplici sono le soluzioni adottate. A somme da destinare a strumenti di *welfare*, si affiancano soluzioni come il riconoscimento di un'indennità scolastica mensile ai dipendenti con figli tra 1 e 16 anni di età (inclusi), per ciascuno dei figli, dalla durata di 12 mensilità<sup>28</sup>, assistenza sanitaria integrativa<sup>29</sup>,

<sup>28</sup> *Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.*

<sup>29</sup> C.C.N.L. Chimici-Industria delle piastrelle di ceramica, dei materiali refrattari, ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica

accesso ai servizi di trasporto locale, indennità di mensa<sup>30</sup> e buoni pasto<sup>31</sup>.

Una misura particolarmente interessante, contenuta in una clausola del contratto collettivo di Unicredit, è l'attivazione di un programma di orientamento psicologico, che può essere erogato anche in modalità telefonica e tutelando l'anonimato, finalizzato a fornire ai lavoratori e alle lavoratrici un supporto da parte di operatori specializzati in caso di situazioni di disagio o di difficoltà personali.

Dall'analisi, dunque, emerge che sia i contratti collettivi italiani che quelli spagnoli prevedono misure di assistenza rivolte al lavoratore o alla lavoratrice, estendendole, se necessario, anche al nucleo familiare. In particolare, in Italia, nel settore creditizio, sebbene limitatamente a uno dei contratti collettivi degli istituti di credito esaminati, si riscontra l'introduzione di soluzioni specifiche volte a tutelare il benessere psicologico della persona, contribuendo così, in modo indiretto, a preservarne anche la dimensione sociale.

## 9. Conclusioni

L'indagine empirica condotta sui contratti collettivi di cinque settori selezionati in quattro dei Paesi del continente europeo fornisce un'immagine nitida dei punti di forza e di debolezza delle disposizioni che disciplinano i fattori selezionati nei contratti collettivi italiani.

Tali dati sembrano confermare solo parzialmente la scarsa capacità attrattiva dei settori analizzati per i cc.dd. talenti, almeno dalla prospettiva delle condizioni di lavoro collettivamente negoziate.

Il confronto con gli altri Paesi ha fatto emergere come i trattamenti minimi retributivi fissati nei contratti collettivi italiani se tendenzialmente sono superiori rispetto a quelli previsti dai contratti collettivi spagnoli, sono sensibilmente più bassi rispetto a quelli fissati nei contratti collettivi tedeschi, sia per le posizioni professionali

tecnica, di tubi in grès; C.C.N.L. per i dipendenti dell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti.

<sup>30</sup> C.C.N.L. per i dipendenti dell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti.

<sup>31</sup> C.C.N.L. credito-finanza.

più qualificate sia per quelle meno qualificate, fatta eccezione per il settore credito-finanza.

Anche l'orario di lavoro normale sembra essere mediamente più alto nei contratti collettivi italiani, coerentemente con le previsioni legislative interne. Ciò, tuttavia, lascerebbe emergere ancora di più come a parità o, anche a un maggior numero di ore lavorate, non corrisponda un miglior trattamento retributivo.

Una carenza che, invece, sembra registrarsi in tutti i contratti collettivi analizzati, salvo il C.C.N.L. del settore credito e finanza, è la scarsa flessibilità riconosciuta ai lavoratori e alle lavoratrici, da intendersi come possibilità di gestire con un certo margine di autonomia l'orario di lavoro (sia rispetto agli orari di ingresso e di uscita che di distribuzione dell'orario di lavoro nell'arco della settimana, laddove sussistano più soluzioni organizzative).

Diversamente, i contratti collettivi italiani, compatibilmente con il tipo di attività svolta dal lavoratore o dalla lavoratrici, riconoscono la possibilità di ricorrere a forme di lavoro a distanza, in particolare lavoro agile e telelavoro, essendo questi ultimi considerati degli strumenti in grado di garantire il bilanciamento tra vita lavorativa e vita personale.

Da evidenziare è l'attenzione dedicata dai contratti collettivi italiani e spagnoli al tema della parità di genere e dell'inclusione, nel rispetto anche di quelle che sono le previsioni di livello legislativo. Su questo tema può prospettarsi un innalzamento dei livelli di tutela laddove l'istituto della certificazione della parità di genere riuscisse a diffondersi tra le aziende. La presenza tra le aree strategiche della *governance* potrebbe contribuire a promuovere una gestione maggiormente collaborativa e inclusiva delle scelte aziendali potenzialmente in grado di impattare su tale elemento.

Quanto alla formazione, si è osservato che le parti sociali di tutti i Paesi investono nella progettazione, anche condivisa, di programmi di formazione e di progetti funzionali a garantire la continuità lavorativa dei dipendenti e delle dipendenti più giovani. Da menzionare sono le scelte operate nei contratti collettivi spagnoli e tedeschi di sostenere economicamente i giovani attraverso l'assegnazione di borse di studio, nonché di agire con finalità assistenziali, ad esempio, acquistando per loro conto i biglietti necessari per il trasporto.



Inoltre, dall'analisi condotta emerge che la contrattazione collettiva interna, salvo quella del settore creditizio e, parzialmente, quella del settore metalmeccanico, è ancora poco “sensibile” alle implicazioni della digitalizzazione in termini di diritti per i lavoratori e le lavoratrici. Su questo aspetto, invece, i contratti collettivi spagnoli sembrano candidarsi come più “maturi” e pronti ad affrontare le sfide che la trasformazione tecnologica può comportare.

Partendo proprio da questo aspetto, vale a dire la trasformazione tecnologica delle aziende, i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori potrebbero coltivare maggiormente un approccio di cooperazione e coinvolgimento nella progettazione e nella gestione dei cambiamenti organizzativi aziendali, ben potendo questi incidere sulle condizioni di lavoro degli stessi lavoratori e delle lavoratrici. Del resto, quello partecipativo è un metodo che sta vivendo un periodo di rilancio proprio per effetto delle trasformazioni in atto, principalmente quella digitale, tanto a livello europeo (tra tutti, si pensi all'Accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione<sup>32</sup>), quanto a livello nazionale, di cui il c.d. Patto della fabbrica costituisce l'emblema. Ma le potenzialità di un approccio circolare e partecipativo non si esauriscono in questa dimensione poiché può trovare applicazione anche per la definizione di altri aspetti per lo più organizzativi che incidono sulle condizioni di lavoro e sul rapporto di lavoro, come la tutela delle pari opportunità e dell'inclusione e la progettazione della formazione dei lavoratori e delle lavoratrici. Come argomentato in letteratura, difatti, un maggior coinvolgimento dei sindacati, dei rappresentanti dei lavoratori e degli stessi dipendenti nelle scelte aziendali, più o meno strategiche, può avere un impatto positivo non solo per l'azienda, in termini di competitività e produttività, ma anche per gli stessi lavoratori e lavoratrici poiché si rafforza il loro *engagement*, mantenendo anche livelli elevati di autonomia, oltre a migliorare la percezione di benessere all'interno e all'esterno dell'azienda, con effetti tendenzialmente positivi sui livelli di produttività dei singoli<sup>33</sup>.

<sup>32</sup> Senatori I. (2020), “The European Framework Agreement on Digitalisation: a Whiter Shade of Pale?”, *Italian Labour Law e-Journal*, 13, 2; Battista L. (2021), “The European Framework Agreement on Digitalisation: a tough coexistence within the EU mosaic of actions”, in *Italian Labour Law e-Journal*, 14, 1

<sup>33</sup> Si vedano, tra gli altri, urificato I., Senatori I. (2022), “Partecipazione dei lavoratori e trasformazione digitale”, *Altalex*, testo disponibile al sito: <https://www.altalex.com/docu->

## Riferimenti bibliografici

- Albi P. (2023), *Introduzione. Salario minimo e salario giusto: le ragioni di un confronto*, in Albi P., a cura di, *Salario minimo e salario giusto*, Giappichelli, Torino.
- Battista L. (2021), “The European Framework Agreement on Digitalisation: a tough coexistence within the EU mosaic of actions”, in *Italian Labour Law e-Journal*, 14, 1.
- Bavaro V. (2023), “«Adeguato», «sufficiente», «povero», «basso», «dignitoso»: il salario in Italia fra principi giuridici e numeri economici”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 4.
- Bavaro V., Borelli S., Orlandini G. (2021), “La proposta di direttiva Ue sul salario minimo adeguato”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1, I.
- Blumberg S., Krawina M., Mäkelä E., Soller H. (2023), “Women in tech: The best bet to solve Europe’s talent shortage”, *McKinsey Digital*, testo disponibile al sito: <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/women-in-tech-the-best-bet-to-solve-europes-talent-shortage> (data di consultazione 5 novembre 2024).
- Calvellini G., Loffredo A. (2023), “Salari e copertura della contrattazione collettiva: dietro le apparenze molti dubbi”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 4, I.
- Centamore G. (2019), “La giusta retribuzione nell’art. 36 Cost. o i dilemmi del giudice”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2, I.
- Chacartegui C. (2019), *Spain*, in Liukkunen, U., a cura di, *Collective Bargaining in Labour Law Regimes. Ius Comparatum-Global Studies in Comparative Law*, vol 32. Springer, Cham.
- Istat (2024), *Decennio digitale e capitale umano: il ritardo dell’Italia nelle competenze*, testo disponibile al sito: [https://www.istat.it/it/files/2024/06/STATISTICA\\_TODAY\\_ICT\\_2023.pdf](https://www.istat.it/it/files/2024/06/STATISTICA_TODAY_ICT_2023.pdf) (data di consultazione 12 dicembre 2024).
- Istat (2024), *Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente anni 2022-2023*, Statistiche Report, 28 maggio 2024.

ments/news/2022/04/19/partecipazione-dei-lavoratori-e-trasformazione-digitale (data consultazione 2 novembre 2024); Purificato I. (2023), *Governare l’innovazione tecnologica: il rilancio del metodo partecipativo in rapporto sinergico con la contrattazione collettiva*, in Gargiulo U., Saracini P., a cura di, *Parti Sociali e Innovazione Tecnologica, Quaderni della Rivista Diritti Lavori Mercati*, n. 15, pp. 121-142; ter Haar B., Kun A., a cura di (2021), *EU Collective Labour Law*, Edward Elgar Publishing.

- Lassandari A. (2023), “La Suprema Corte e il contratto collettivo: alla ricerca dell’equa retribuzione”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 4.
- Menegatti E., a cura di (2017), *Il salario minimo legale. Aspettative e prospettive*, Giappichelli, Torino.
- Menegatti E. (2023), “Salario minimo legale: minaccia o supporto per la contrattazione collettiva?”, in *Lavoro Diritti Europa*, 3.
- Militello M., a cura di (2020), *Conciliare vita e lavoro. Strategie e tecniche di regolazione*, Torino, Giappichelli.
- Müller T., Vandaele K., Waddington J., a cura di (2019), *Collective bargaining in Europe: towards an endgame, Volume I, II, III and IV*, ETUI, The European Trade Union Institute.
- Palmirotta F. (2024), *Conciliazione: vita-cura-lavoro*, in Addabbo T., Casadei T., Fabbri T., Mussida C., Robustelli C., Serra C., a cura di, *Promuovere la parità di genere nelle istituzioni pubbliche e private. Materiali per la formazione*, Mucchi Editore.
- Pascucci P., a cura di (2018), *Giusta retribuzione e contratti di lavoro*, FrancoAngeli, Milano.
- Ponterio C. (2023), *Il ruolo della giurisprudenza nell’attuazione dell’art. 36 Cost.*, in Albi P., a cura di, *Salario minimo e salario giusto*, Giappichelli, Torino.
- Purificato I. (2023), *Governare l’innovazione tecnologica: il rilancio del metodo partecipativo in rapporto sinergico con la contrattazione collettiva*, in Gargiulo U., Saracini P., a cura di, *Parti Sociali e Innovazione Tecnologica, Quaderni della Rivista Diritti Lavori Mercati*, n. 15.
- Purificato I., Senatori I. (2024), “Implementing the European Social Partners Framework Agreement on Digitalization at the Crossroads of Collective Bargaining and Participation: the Italian Case of the Right to Disconnect”, in *DLM.int*, 1.
- Purificato I., Senatori I. (2022), “Partecipazione dei lavoratori e trasformazione digitale”, *Altalex*, testo disponibile al sito: <https://www.altalex.com/documents/news/2022/04/19/partecipazione-dei-lavoratori-e-trasformazione-digitale> (data consultazione 2 novembre 2024).
- Razzolini O. (2021), “Salario minimo, dumping contrattuale e parità di trattamento: brevi riflessioni a margine della proposta di direttiva europea”, *Lavori Diritti Europa*, 2.
- Senatori I. (2022), “La «nuova» conciliazione vita-lavoro e la contrattazione collettiva: una sfida che si ripete”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 4.

- Senatori I. (2020), “The European Framework Agreement on Digitalisation: a Whiter Shade of Pale?”, *Italian Labour Law e-Journal*, 13, 2.
- ter Haar B., Kun A., a cura di (2021), *EU Collective Labour Law*, Edward Elgar Publishing.
- Vitaletti M. (2022), “Equilibrio tra attività professionale e vita familiare. Il decreto legislativo di attuazione della direttiva n. 2019/1158”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 4, Parte I.
- Waas, B. (2019), *Germany*, in Liukkunen, U. (a cura di), *Collective Bargaining in Labour Law Regimes. Ius Comparatum-Global Studies in Comparative Law*, vol 32. Springer, Cham.

## **4. La libertà di dover partire. Giovani talenti in movimento**

*di Eleonora Costantini e Sofia Meletti*

*«[migrare] è questione di analizzare se stessi, capire cosa valuti di più, e poi fare una scelta in base a questi valori» (Intervista \_UK\_08\_M).*

### **1. La mobilità umana come libertà: l'approccio delle capacità come quadro teorico per l'analisi**

Il presente capitolo si propone di analizzare i risultati di un'indagine qualitativa condotta su persone giovani nate in Emilia-Romagna ed emigrate all'estero, occupate in Germania e nel Regno Unito al momento della rilevazione. L'obiettivo principale è esplorare come l'interazione tra l'*agency* individuale e il contesto socioeconomico influenzi il processo decisionale nella scelta migratoria: in particolare, si indaga come le aspirazioni personali e le capacità di azione (Sen, 1995; Appadurai, 2004; De Haas, 2021) possano modellare le opportunità e i vincoli associati alla scelta di migrare.

Le storie di mobilità raccolte e analizzate mettono in luce le diverse dimensioni che costituiscono il progetto migratorio, offrendo un contributo significativo alla comprensione dei fenomeni contemporanei, attraverso un approccio centrato sulle persone. Questo approccio consente, in particolare, di evidenziare la natura processuale delle scelte di mobilità, ovvero, la dimensione dinamica del progetto migratorio, mostrando come le scelte di chi decide di migrare – soprattutto se giovane – si sviluppino nel tempo, in risposta a cambiamenti nel contesto e nelle proprie ambizioni personali, offrendo così una visione poliedrica delle esperienze di mobilità.

La complessità intrinseca del fenomeno migratorio, caratterizzato da una natura multidimensionale, ha richiesto l'elaborazione di molteplici modelli teorici che tuttavia non sembrano aver colto, in maniera esaustiva e trasversale, tale multidimensionalità (Haas, 2021). Nel

tempo si è andata generando una polarizzazione tra due paradigmi principali, quello che può essere definito neoclassico-funzionalista e quello che può essere definito storico-strutturale, ciascuno con diverse sfumature esplicative e diversi livelli di analisi dei fenomeni migratori<sup>1</sup>.

Il primo interpreta le migrazioni come il risultato di scelte individuali razionali, orientate alla massimizzazione dei benefici economici. In questo modello, gli individui e le famiglie confrontano vantaggi potenziali, come opportunità lavorative e migliori condizioni di vita, con i costi e i rischi associati al migrare, optando per la soluzione che massimizza i benefici complessivi. Le teorie funzionaliste si fondano dunque sull'idea che i flussi migratori contribuiscano a riequilibrare le disparità economiche tra Paesi, favorendo una distribuzione più efficiente delle risorse umane e stabilizzando i mercati del lavoro.

Al contrario, il paradigma storico-strutturale, nelle sue varie interpretazioni, pone l'accento sull'importanza delle strutture economiche, sociali e delle dinamiche di potere e di sfruttamento nel determinare i flussi migratori. Secondo questa prospettiva, le migrazioni non solo sono influenzate dalle disuguaglianze economiche e di potere, sia all'interno delle società che tra Paesi, ma contribuiscono anche a riprodurle e rafforzarle. Le strutture economiche e sociali esistenti generano condizioni che spingono le persone a migrare, e i flussi migratori, a loro volta, mantengono e amplificano tali disuguaglianze, sia nei Paesi di origine che di destinazione (De Haas, 2021).

<sup>1</sup> Possono essere ricondotte al paradigma funzionalista diverse teorie che si sono sviluppate nel tempo: dal modello "gravitazionale" di Ernst Ravenstein (1885), alle teorie di matrice economica, come la "Push and Pull Theory" di Everett Lee (1966), fino al modello neoclassico di Harris e Todaro (1970) e alla "Nuova Economia della Migrazione del Lavoro" (NELM) promossa da Stark (Stark, 1978-1991). Sono riconducibili, invece, al paradigma strutturalista; la cosiddetta Teoria Duale del Mercato del Lavoro ("*Dual Labor Market Theory*") (Piore, 1979), la Teoria della Dipendenza ("*Dependency Theory*") (Amin, 1974); la cosiddetta Teoria del Sistema Mondo ("*World Systems Theory*") (Wallerstein, 1982). Accanto agli approcci tipicamente strutturalisti alla migrazione, concentrati sulle condizioni macroeconomiche e sociali, si sviluppano approcci storico-istituzionali, che si concentrano, in particolare, sul ruolo delle istituzioni e dei processi storici nella modellazione dei flussi migratori. Tra questi: il cosiddetto Approccio delle Reti ("*Migration Network Theory*") sviluppato da studiosi come Hugo, Esveldt e Carrington negli anni '80 e '90; la Teoria della Transnazionalità ("*Transnational Perspective*") (Vertovec, 1999); la cosiddetta Teoria dei Sistemi Migratori (Mabogunje, 1970).

Entrambi gli approcci hanno mostrato alcuni limiti interpretativi soprattutto di fronte alla complessità dei fenomeni migratori contemporanei; in particolare condividono la stessa difficoltà nel fornire una spiegazione convincente dell'*agency* umana – intesa come la capacità degli individui di compiere scelte autonome all'interno di vincoli strutturali più ampi – e della figura del migrante, non solo in qualità di attore razionale impegnato in strategie di ottimizzazione costi-benefici, né in qualità di vittima passiva, subordinata alle forze capitaliste globali (De Haas, 2021). Negli ultimi decenni, soprattutto in ambito sociologico, diversi sono stati i tentativi di formulare modelli integrati, in grado di combinare le teorie preesistenti al fine di offrire una visione più articolata e complessa del fenomeno migratorio.

Nella cornice di tali recenti approcci, particolarmente convincente appare la proposta di De Haas (2021) che considera la mobilità umana come un processo legato all'*agency* individuale e al miglioramento del benessere personale, integrando i temi dello sviluppo e della migrazione in un quadro multilivello e riconoscendo l'importanza di concettualizzare la mobilità umana come parte intrinseca dei più ampi processi di cambiamento economico, politico, culturale, tecnologico e demografico, incarnati nel concetto di sviluppo. La migrazione, cioè, è un processo sociale che non può essere visto in modo isolato dai più ampi processi di trasformazione di cui è parte integrante (De Haas, 2021). Entro la cornice delle capacità e dello sviluppo umano (Sen, 1999) la migrazione non è, dunque, una variabile indipendente che influenza lo sviluppo, ma è una variabile endogena, parte integrante del cambiamento stesso e fattore che può generare ulteriore cambiamento (De Haas, 2010a; De Maria, 2020). Sviluppo umano e mobilità si legano, quindi, in modo imprescindibile nella misura in cui viene data centralità alla persona che migra, alle sue aspirazioni e capacità e alla costruzione di progetti intenzionali di vita e di affermazione professionale (De Maria, 2020, 2021).

Ampliare la visione del fenomeno migratorio alla dimensione umana porta De Haas a considerare la migrazione come funzione delle aspirazioni e delle capacità di muoversi, incorporando nello stesso quadro concettuale la mobilità e l'immobilità, il movimento e il non movimento (De Haas, 2021). Il concetto di «aspirazioni migratorie» si amplia alla nozione di *agency*, includendo una dimensione soggettiva e superando così il principale limite delle teorie migrato-

rie convenzionali, basate sull'assunto che le persone rispondono agli stimoli esterni in modo piuttosto uniforme e, quindi, prevedibile. Il concetto di «aspirazioni migratorie» si riferisce, al contrario, ai desideri e alle intenzioni delle persone di migrare da un luogo all'altro (Carling e Collins, 2018); queste aspirazioni sono una componente fondamentale e intrinseca del processo, poiché rappresentano la motivazione interna che spinge gli individui a considerare la migrazione come una possibile scelta (al pari della non mobilità).

Esplorare la dimensione soggettiva delle aspirazioni migratorie significa comprendere i diversi fattori che le influenzano e il loro ruolo nella decisione di migrare. In questa prospettiva le aspirazioni migratorie riflettono le preferenze generali delle persone così come le loro percezioni soggettive sulle opportunità di vita altrove. Le aspirazioni sono influenzate, in particolare, dalla cultura, dall'istruzione, dalla disposizione personale, dalle informazioni alle quali le persone sono esposte, che non solo ne ampliano le competenze e le conoscenze, ma aumentano anche la consapevolezza di stili di vita alternativi (De Haas, 2021).

Le aspirazioni sono concettualmente distinte, sebbene empiricamente non indipendenti, dalle «capacità migratorie», che comprendono le risorse economiche, le competenze, le reti sociali, le informazioni e le opportunità legali e pratiche che consentono alle persone di mettere in atto le loro aspirazioni di mobilità. Le capacità dipendono da libertà positive e negative (Sen, 1999) e sono influenzate da fattori sia individuali che strumentali, come politiche migratorie, accesso all'istruzione e alle informazioni e presenza o assenza di reti di supporto (De Haas, 2010b). L'approccio delle capacità, nel riconoscere il ruolo delle aspirazioni individuali e delle capacità all'interno del processo di costruzione della scelta migratoria, evidenzia, in particolare, la necessità di mettere al centro della teorizzazione la dimensione intrinseca vitale delle aspirazioni migratorie rispetto alla loro dimensione strumentale.

Mentre le aspirazioni strumentali sono infatti correlate alla migrazione come un mezzo «funzionale» e/o «utilitaristico» per raggiungere un altro fine (come un reddito più alto, uno status sociale più elevato, ecc.), le aspirazioni intrinseche si riferiscono al valore che le persone attribuiscono all'esperienza della migrazione in sé. Questo consente di concettualizzare la migrazione non solo come un



mezzo strumentale-funzionale per migliorare le condizioni di vita, ma anche come una capacità di miglioramento del benessere per sé.

Su questa base si può, infatti, ridefinire la mobilità umana come libertà, ovvero come «la capacità delle persone di scegliere dove vivere, compresa l'opzione di rimanere» (De Haas, 2021). Questo consente l'inclusione nello stesso ambito concettuale sia del movimento che del non movimento, come manifestazione della libertà di mobilità. L'approccio delle capacità suggerisce, infatti, che la capacità di migrare sia una libertà preziosa di per sé, indipendentemente dalle preferenze delle persone di restare o partire. Ciò che risulta essenziale è la percezione di avere l'opzione di scegliere, sia di restare che di spostarsi altrove, secondo le proprie aspirazioni (De Haas, 2021).

La migrazione diventa, così, una forma di espressione della libertà soggettiva ma è anche condizionata dalle capacità e dalle risorse a disposizione dell'individuo, che ne determinano le effettive opportunità di movimento. Questa cornice teorica è particolarmente fruttuosa per analizzare i fenomeni contemporanei di mobilità, cogliendone le complesse articolazioni al di là delle retoriche mediatiche con cui vengono rappresentati e semplificati (Costantini, Patriarca, Calè, 2024).

In particolare – muovendo dalle acquisizioni di un precedente lavoro sulla mobilità tra Emilia-Romagna e la Comunità autonoma di Madrid (*ibidem*) – questo capitolo si concentra sulle traiettorie di migrazione di giovani con un titolo di formazione terziaria che dall'Emilia-Romagna hanno deciso di spostarsi verso la Germania e il Regno Unito. L'obiettivo è comprendere quali elementi – e in che misura – influenzino la creazione di progetti di vita intenzionali, in cui la migrazione venga percepita come una scelta consapevole e autonoma, piuttosto che come una necessità imposta dalle circostanze. Il lavoro di indagine, infatti, ha inteso approfondire se e come la migrazione possa rappresentare per i giovani talenti una scelta di vita, un'opportunità per essere e fare ciò di cui si sentono capaci, in un contesto che permette lo sviluppo completo delle loro potenzialità.

## **2. Le destinazioni: Germania e Regno Unito**

Come già evidenziato da numerosi studi sul tema, un «nuovo ciclo» delle migrazioni italiane si è aperto negli anni successivi alla

crisi del 2008 e si è andato intensificando dal 2011. Tra le caratteristiche di questo nuovo ciclo migratorio c'è un aumento nel numero di persone giovani, con elevato titolo di studio, che decidono di spostarsi da regioni del Nord, tra cui Lombardia, Veneto ed Emilia-Romagna (Bonifazi, 2017, 2018; Boffo e Pugliese, 2017; Alberio e Berti, 2020; Costantini, Patriarca, Calè, 2024). Queste aree rappresentano, appunto, il fulcro della mobilità contemporanea dall'Italia verso l'estero, registrando il maggior numero di partenze (Istat, 2024).

L'Europa si conferma come destinazione privilegiata, grazie alla sua vicinanza geografica, alla semplicità burocratico-amministrativa e alla vicinanza culturale, elementi che sembrano facilitare l'esperienza migratoria. In particolare, nel 2021 tra i 17.997 giovani laureati italiani tra i 25 e i 39 anni che si sono spostati, il 59% si è diretto verso cinque principali destinazioni europee: al primo posto figura il Regno Unito con 3.472 cancellazioni anagrafiche, pari al 19,3% del totale, seguito dalla Germania, con 2.494 cancellazioni (13,9%), dalla Svizzera, con 1.701 cancellazioni (9,5%), dalla Francia, con 1.696 cancellazioni (9,4%) e dalla Spagna, con 1.248 cancellazioni (6,9%) (EURES, 2021). Nel 2022, per la prima volta dall'inizio del decennio, nella classifica delle destinazioni preferite, la Germania (con 3.089 espatri di giovani laureati) eguaglia il Regno Unito (con 3.150 espatri) (Istat, 2024).

Germania e Regno Unito rappresentano, dunque, le mete preferite dai giovani laureati italiani e, per questo, sono state scelte per la presente analisi. Diversi sembrano essere i fattori socio-economici che – singolarmente o in combinazione tra loro – influenzano la scelta di queste mete.

La Germania, come meta delle migrazioni italiane, non rappresenta una discontinuità rispetto al passato. La novità riguarda, piuttosto, il significativo incremento nel numero dei giovani laureati che interessa, in particolare, la città di Berlino. Più in generale, la Germania si è affermata come meta privilegiata soprattutto grazie a un mercato del lavoro in crescita, specialmente nei settori dell'ingegneria, della tecnologia e della ricerca scientifica. Le aziende tedesche, inclusi grandi gruppi multinazionali, offrono condizioni lavorative vantaggiose e salari molto competitivi (Bonifazi, 2017, 2018; Boffo e Pugliese, 2017). A ciò si aggiunge un sistema educativo, universitario e di ricerca di alta qualità, molto selettivo, con numerose università

e centri di eccellenza riconosciuti a livello mondiale. Assieme alla prosperità economica, la Germania vanta politiche di integrazione particolarmente favorevoli ai lavoratori altamente qualificati, con programmi per l'apprendimento della lingua e supporti per l'inserimento nel mercato del lavoro (Pichler, 2017). Elementi questi che – insieme all'elevata qualità della vita – la rendono particolarmente attrattiva per i giovani laureati italiani (*ibidem*).

Nonostante la Brexit, anche il Regno Unito continua ad essere un Paese attrattivo per i giovani italiani. Tra i principali fattori vengono annoverate la dinamicità e la flessibilità del mercato del lavoro, che offre numerose opportunità nel settore dei servizi, della tecnologia, della finanza, delle scienze e della ricerca accademica (Bonifazi, 2017, 2018; Boffo e Pugliese, 2017). Londra, in particolare, continua ad essere un centro finanziario globale e un incubatore per start up e centri di innovazione tecnologica, oltre ad essere una città cosmopolita con una vasta gamma di attività culturali, sociali e di intrattenimento. Molte aziende internazionali hanno sede nel Regno Unito, offrendo opportunità di carriera internazionali. A ciò si aggiunge l'eccellenza del sistema educativo e di ricerca: Università come Oxford, Cambridge e la *London School of Economics* sono tra le migliori al mondo, offrendo programmi accademici di altissimo livello e numerose opportunità di ricerca avanzata. Essendo poi l'inglese la lingua internazionale degli affari e della ricerca, molti laureati italiani – che spesso ne possiedono una buona conoscenza – trovano in questo un'opportunità strategica per migliorare le proprie prospettive professionali (D'Angelo, Pittau, Ricci, 2021). Oltre alle opportunità professionali, il Regno Unito offre un ambiente culturale ricco e variegato, con città vivaci e dinamiche. Si tratta di città culturalmente aperte e multietniche, molto attente ai bisogni dei giovani e delle giovani famiglie, che offrono la possibilità concreta di una buona integrazione sociale, ricche di cultura, architettura, verde e divertimento (*ibidem*).

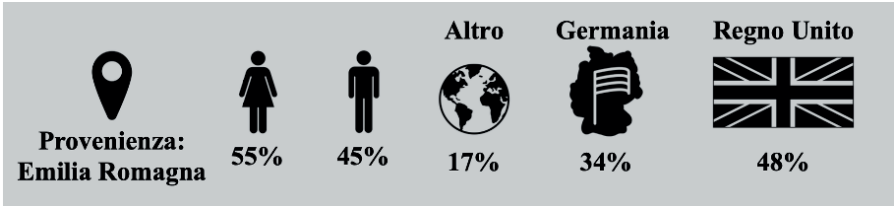
Nel corso degli ultimi due anni, tuttavia, la Brexit sembra aver ridotto il potere attrattivo del Regno Unito; diversi fattori hanno contribuito a questo cambiamento. Tra questi, le nuove normative e le restrizioni sull'immigrazione, come l'inasprimento dei requisiti per l'ottenimento di un visto per lavoro, hanno avuto un impatto dirompente sui flussi di immigrazione non bilanciato dalle politiche

orientate all’attrazione dei talenti (Benson *et al.*, 2022; Auer e Tetlow, 2023). La Brexit, infatti, sembra aver generato incertezze relative al mercato del lavoro; il costo delle tasse universitarie è aumentato e la partecipazione del Regno Unito a programmi di ricerca e innovazione finanziati da Fondi Europei è diventata più difficile, disincentivando le collaborazioni da parte dei ricercatori italiani. Questo insieme di fattori ha prodotto tendenze di ritorno e di riorientamento, spingendo alcuni laureati italiani a rientrare in Italia o a scegliere destinazioni alternative nell’Unione Europea, come la Germania, la Francia e la Svizzera, dove le condizioni lavorative e le politiche migratorie sono più favorevoli (*ibidem*).

### 3. Il campione e gli strumenti della ricerca sul campo

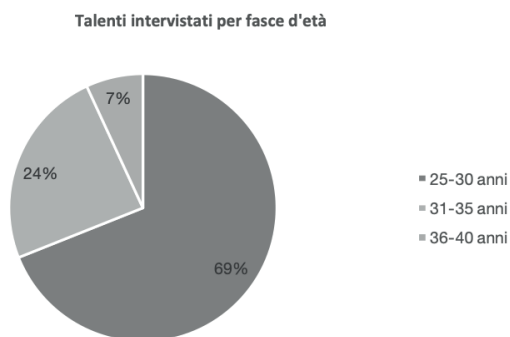
L’indagine qualitativa si è concentra sui così detti *talenti*, persone con una età compresa tra i 25 e i 40 anni, in possesso di un titolo di studio terziario (almeno una laurea triennale), e ha coinvolto un campione di 29 persone tutte nate in Emilia-Romagna; di queste 10 si sono spostate verso la Germania, 10 verso il Regno Unito. A queste si aggiungono 5 persone rientrate: una dalla Spagna e quattro dal Regno Unito. La traccia dell’intervista, inoltre, è stata testata attraverso ulteriori 4 interviste, somministrate a 2 uomini e 2 donne, che al momento della somministrazione vivevano in paesi diversi a quelli di interesse per l’indagine. Delle persone interviste due hanno figli e circa la metà ha una relazione stabile (Figura 1). Il campione è stato costruito attraverso la tecnica dello *snowball sampling*, valorizzando i contatti delle persone di volta in volta intervistate.

Fig. 1 – Le caratteristiche del campione: genere e destinazioni



Considerando i requisiti stringenti adottati per la definizione della popolazione di riferimento, il campione rappresenta una base conoscitiva particolarmente preziosa, bilanciata per genere (Figura 1) e per fasce d'età (Figura 2).

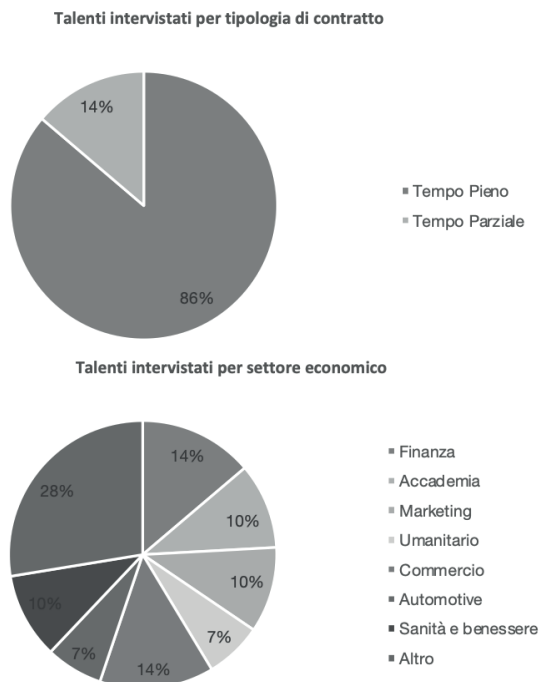
*Fig. 2 – Le caratteristiche del campione: le fasce d'età*



Al momento dell'intervista tutte le persone risultavano occupate, l'86% a tempo pieno e il 14% a tempo parziale (Figura 3 sopra) in una pluralità di settori economici (Figura 3 sotto).

L'intervista è stata condotta attraverso una traccia semi-strutturata, articolata in 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.

Fig. 3 – Le caratteristiche del campione: tipologia di contratto e settori di impiego



## 4. Motivazioni e Aspirazioni di chi migra

### 4.1. Al momento della partenza

Nonostante il progetto di mobilità maturi entro traiettorie biografiche individuali, alcuni temi sono emersi trasversalmente alle interviste realizzate. La scelta di partire, ad esempio, è spesso associata all'idea di trascorrere all'estero un periodo breve (1-3 anni), che si prolunga nella realtà (3-5 anni), entro una cornice progettuale temporanea e dai confini sfumati. Il progetto di mobilità si definisce dal momento dell'arrivo nel nuovo paese, confrontandosi con il contesto che si trova.

In questo senso, aver vissuto un'esperienza all'estero in precedenza, come il programma Erasmus che interessa il 38% dei partecipanti all'indagine, risulta una leva significativa per la decisione di migrare, soprattutto in termini di autonomia acquisita e di competenze maturate per fronteggiare situazioni analoghe.

È difficile giudicare se l'avrei fatto lo stesso, però posso dire che sicuramente ha influenzato tanto. Ha influenzato tanto perché tante cose che magari ti spaventano la prima volta che vai via, come vivere da solo, avendole già vissute e avendo avuto un'esperienza estremamente positiva, sicuramente hanno influenzato tanto la scelta di voler partire". Tuttavia, non sempre si torna nello stesso luogo, ma la mobilità è comunque pensata all'interno dei confini europei (Intervista \_UK\_01\_M).

La famiglia è spesso presente nel processo decisionale, non tanto come fattore di spinta quanto come leva per l'acquisizione di competenze (ad esempio lo studio delle lingue) o abitudini (viaggiare anche per lavoro) che rendono meno difficile la mobilità. Dalla famiglia, inoltre, spesso si vogliono prendere le distanze nell'idea di perseguire un proprio progetto di autonomia.

Prima del lavoro, la motivazione più ricorrente nelle storie raccolte è la propria formazione, anche in chiave internazionale. Si decide di migrare per completare il proprio ciclo di studi all'estero o per svolgere esperienze di tirocinio finalizzate al completamento del proprio profilo professionale; si migra spesso per migliorare la conoscenza dell'inglese o di un'altra lingua straniera; si migra per frequentare un dottorato.

Sicuramente il sistema scolastico italiano ti dà una preparazione culturale molto elevata, molto buona. D'altra parte, però, non siamo al passo con quelle che sono le generazioni, con quelli che sono i trend, soprattutto adesso. Quindi diciamo che non ha rispecchiato le mie aspettative, di conseguenza ho cercato altrove. E quindi il sistema scolastico sicuramente (Intervista\_Germania\_14\_D).

Quando è il lavoro a guidare le scelte di mobilità, i fattori in gioco sono molteplici. Certamente si cerca la valorizzazione e il riconoscimento delle proprie capacità e competenze, che passano anche – ma non esclusivamente – da una retribuzione adeguata. È più importante veder riconosciuta positivamente la propria giovane età, anche nel mercato del lavoro, attraverso l'assunzione in posizioni lavorative coerenti con la propria formazione. Su tutte queste dimensioni il contesto italiano è considerato poco o per nulla attento.

Alle aspirazioni di carriera si aggiunge la ricerca della stabilità, anche economica, che deriva dai contratti di lavoro insieme a una

migliore qualità, in termini di conciliazione e flessibilità. Quello che attrae in modo specifico è una certa cultura del lavoro, rispettosa della persona e orientata ai principi di inclusione, in grado di riconoscere l'importanza del tempo libero da attività lavorative.

Lo stile di vita e, soprattutto, a livello lavorativo. L'ambiente di lavoro è fondamentale per me. Lascio da parte lo stipendio, ma deve essere stimolante. Se non è stimolante, non ci vedo prospettiva (Intervista\_Germania\_14\_D).

Molto frequenti sono i progetti di coppia in cui si decide insieme di spostarsi, spesso seguendo proposte (di lavoro o formazione) che riguardano una delle due parti, con l'idea che la migrazione possa rappresentare un'occasione anche per l'altra.

Non manca chi ha deciso di migrare per puro spirito di avventura, per il desiderio di cambiamento, per la voglia di viaggiare, per la curiosità di esplorare e di rapportarsi con nuove culture e diversi stili di vita.

I want to see more (Intervista\_Germania\_17\_M).

Se il progetto si definisce nel tempo, la destinazione è chiara fin dalla partenza. Le metropoli – Londra e Berlino – sono spesso scelte perché offrono contesti ricchi di opportunità, nel mercato del lavoro ma anche nell'offerta culturale e, in generale, vengono percepite come più orientate a un positivo riconoscimento della diversità. Per le stesse ragioni vengono scelti anche altri contesti urbani di grandi dimensioni, spesso sedi di imprese multinazionali o agglomerati di imprese, entro specifici settori economici. Ad esempio, a Londra si migra perché è la capitale europea della finanza ma è anche uno dei centri nevralgici mondiali del settore.

Il mercato che c'è a Londra, di base, copre tutto il mercato europeo e a volte addirittura anche il Medio Oriente [...] Quasi tutti, direi tutti i fondi, tutte le banche di investimento, tutte le istituzioni hanno sede principale a Londra, a parte qualche eccezione, e quindi ho pensato che, a livello di carriera, la città fosse la scelta giusta da fare [...] Proprio a livello di crescita penso che rispetto all'Italia, in questo settore, almeno, non ci siano paragone [...] A Londra il mercato è molto più grosso, molto più liquido e



quindi uno, diciamo, ha molte più possibilità per scalare, sia velocemente, sia facilmente! (Intervista\_UK\_01\_M).

L'offerta culturale, l'attenzione ai bisogni dei giovani e delle giovani famiglie oltre che la tutela dei diritti fa di queste città luoghi in cui “si vive bene”. Quasi tutte le persone intervistate hanno riconosciuto che le metropoli e le grandi città in cui si trovano sono multietniche e di “mentalità aperta”, dove l'integrazione sociale è una realtà ed è possibile muoversi liberamente senza sentirsi oggetto di pregiudizi.

Senza negare la presenza di retoriche politiche conservatrici a livello nazionale, sia in Germania che nel Regno Unito, quello che sembra caratterizzare i contesti urbani è l'investimento fattivo in politiche di promozione della diversità. Questa percezione è probabilmente amplificata dal confronto con i contesti di partenza (sia urbani che nazionali) percepiti come “stretti”, “chiusi” “piccoli”.

La dimensione “provinciale” della città di partenza ovvero la chiusura mentale, l'esistenza di pregiudizi, la sensazione di una società stretta e poco dinamica, la stratificazione sociale, la sofferenza per dinamiche di gruppi chiusi, emergono, infatti, come motivi ricorrenti nella scelta di partire insieme al “bisogno di evadere”, alla ricerca del proprio benessere.

Questa cosa non mi era mai successa, cioè io a Bologna ero l'unica che si era tinta i capelli di fucsia e tutti mi guardavano e sembravo un alieno. Quando sono arrivata a Manchester ero la ragazza più normale del mondo, perché lì la diversità era una cosa normale nel 2014. E questo per me è stato molto importante perché ho sentito nelle mie dimensioni identitarie di non essere più la strana in provincia, ma qui tutti sono come me! (Intervista\_Rientro\_UK\_D).

Alle motivazioni di natura più strettamente individuale, si affiancano fattori di tipo contestuale, che tuttavia assumono valore solo nella prospettiva soggettiva degli intervistati (non hanno cioè un valore in assoluto).

Le dinamiche del mercato del lavoro e la carenza di servizi di accompagnamento professionale (bassa qualità di istruzione/formazione, carenza di servizi per l'impiego, carenza di misure a sostegno

dell'imprenditoria, mancanza di spinta all'innovazione), insieme a un sistema di welfare non adeguato, da una parte, e il contesto culturale e politico nazionale percepito come limitante, dall'altra, provocano sentimenti generalizzati di insicurezza e instabilità che ciascuna delle persone intervistate declina però in un “proprio malessere” (mancanza di meritocrazia, corruzione, sfiducia nelle istituzioni, crescita economica non inclusiva, scarsa valorizzazione dei giovani, scarsa libertà di espressione e rispetto dei diritti, scarsa valorizzazione delle diversità, scarso ascolto dei bisogni dei giovani da parte delle istituzioni).

Essere donna – aspetto a cui è stata dedicata una domanda – non sembra aver inciso in modo specifico nella decisione di lasciare l'Italia. Tuttavia, come si vedrà più avanti, la questione assume una rilevanza diversa quando si decide di non rientrare e di restare nel paese di immigrazione.

La tabella seguente (Tabella 1) riassume le dimensioni trasversali emerse in relazione alla decisione di migrare (Costantini, Patriarca, Calè, 2024). Le dimensioni che hanno inciso nella scelta (prima colonna) sono declinate sia a livello di contesto (seconda colonna) che a livello individuale (terza colonna).

Tab. 1 – Le dimensioni ricorrenti emerse in relazione alla decisione di migrare

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) Tropo sapere teorico/Specializzazione di nicchia Spinta/Mancata spinta all'innovazione	Mettere a valore e rafforzare (o scoprire) le 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)

È interessante osservare come le motivazioni elencate dialoghino con la teoria di riferimento (Sen, 1999; De Haas, 2021), rendendo evidente come le diverse dimensioni – sociali, culturali, economiche,

politiche – che influenzano la decisione di migrare richiedano una interpretazione sia a livello di contesto sia a livello individuale. In particolare, evidenziano il ruolo cruciale che la percezione soggettiva del contesto riveste nella scelta migratoria dei giovani laureati.

#### **4.2. Traiettorie di insediamento nel nuovo contesto**

Una parte dell'intervista aveva l'obiettivo di indagare le traiettorie di insediamento nel contesto di immigrazione con particolare attenzione alla burocrazia, alla ricerca di un alloggio e di una occupazione, alle occasioni di socializzazione e all'apprendimento della lingua.

Chi parte si prepara, raccogliendo le informazioni di prima necessità già in Italia. Si utilizzano soprattutto reti personali di amici e conoscenti che hanno già vissuto la stessa esperienza oppure si consultano fonti on-line generaliste (Google e Facebook su tutte). Le informazioni di dettaglio vengono invece raccolte una volta a destinazione, senza particolari difficoltà.

La parte universitaria è stata in realtà abbastanza facile, tutte le altre informazioni le ho prese in realtà da persone che ho contattato tramite LinkedIn, che è in queste cose sempre il mio grande alleato, cioè in qualsiasi cosa tipo. Anche la posizione lavorativa che ho trovato, l'ho sempre conosciuta tramite LinkedIn; alcune persone che lavorano nella stessa azienda hanno fatto la stessa cosa. Quindi secondo me quella è la cosa fondamentale, cioè metterti in contatto diretto con persone che hanno lo stesso percorso (Intervista\_Germania\_09\_M).

Due terzi delle persone intervistate affermano di essersi costruite una rete di contatti prima della partenza; si tratta in prevalenza di amici, familiari o conoscenti che rappresentano un importante sostegno nel primo periodo di insediamento.

Solo in pochissimi casi le persone sono partite completamente sprovviste di informazioni.

C'era molto capitale sociale qua, amici che lavoravano che ci hanno dato dritte su cosa fare. Poi chiaramente il primo anno lavorando in un bar, ristorante italiani si cerca sempre il network della comunità a cui appar-

tieni, è più facile perché ci si aiuta di più, quindi classica come dinamica migratoria (Intervista UK\_18\_M).

Abbiamo gruppi su Facebook, quindi quando devi chiedere qualcosa lo chiedi sempre prima alla Comunità italiana di Glasgow. Sono solitamente gruppi di persone più grandi di noi, cioè parliamo di persone di mezza età, dai 40 ai 50, 60 anni, che hanno famiglia e che magari portano i loro figli insieme al parco per fargli anche mantenere l'italiano se non in casa. Però noi comunque abbiamo questo gruppo su Facebook in cui tutti, praticamente gli italiani ci sono. E ci aiutiamo tanto a vicenda (Intervista\_Rientro\_UK\_2\_D).

Dall'indagine emerge chiaramente che “trovare casa” rappresenta una delle principali difficoltà, spesso descritta come un vero e proprio “incubo”. La ricerca dell'alloggio nella maggioranza dei casi avviene tramite agenzie, anche tramite piattaforme online a pagamento, in ogni caso sul posto. Il mercato degli affitti, soprattutto nelle grandi città come Londra e Berlino, è estremamente competitivo. Le domande sono tantissime, gli affitti sono molto alti e le agenzie che se ne occupano richiedono garanzie specifiche, per cui spesso si va alla ricerca – difficile – di subaffitti. Più facile trovare un alloggio tramite conoscenze personali: molti dichiarano di essere stati *fortunati* in questo senso. L'acquisto di una casa è quasi impossibile, mentre chi ha trovato sistemazione in residenze universitarie non ha riscontrato problemi simili.

Londra come settore immobiliare è un po' una giungla. Cioè ho passato dei momenti che se mi succedesse adesso, cioè fare le valigie, tornerei a casa. Diciamo che un po' ci sarà il non lo so, l'energia di quando sei giovane e hai un po' la testardaggine di rimanere però sì, me ne sono successe di tutti i colori (Intervista\_UK\_12\_D).

Nella ricerca del lavoro, le reti sociali sono importanti, ma le app e i siti web, come LinkedIn, risultano ancora più rilevanti. In generale, si riscontra una maggiore attenzione nel processo di selezione, durante il quale è prassi ricevere feedback alle proprie candidature (a differenza dell'Italia).

La ricerca del lavoro, in ogni caso, varia in base alla fase del percorso individuale e può includere lavori part-time, lavori coerenti

con il proprio percorso di studi o aspirazioni di carriera, fino a lavori stabili e a tempo pieno per chi decide di restare. È evidente, peraltro, che un mercato del lavoro dinamico offra maggiori opportunità, anche nella ricerca di lavori part-time. Nella ricerca del lavoro, poi, diverse municipalità offrono una serie di servizi gratuiti, come il supporto alla preparazione dei colloqui, fornendo strumenti e competenze che aumentano la possibilità di successo nel processo di selezione e assunzione.

Essere europei rappresenta un vantaggio, ma la conoscenza della lingua locale offre maggiori opportunità e costituisce una risorsa. Imparare la lingua una volta arrivati a destinazione risulta, inoltre, cruciale per integrarsi anche nei contesti più internazionali. Lo studio della lingua rappresenta poi un investimento a lungo termine, anche per chi pensa di rientrare in patria. In alcuni contesti tedeschi, l'inglese non è sufficiente per avanzare nella carriera: la mancata conoscenza della lingua tedesca si rivela, pertanto, un limite nelle opportunità di lavoro e di crescita.

Molti intervistati dichiarano di avere gestito le pratiche burocratiche prima di arrivare a destinazione e, in ogni, caso, una volta sul posto, di non avere riscontrato particolari difficoltà. In generale, la burocrazia locale viene descritta come rapida e spesso gestibile online. Un aiuto concreto nell'espletamento delle procedure burocratiche viene fornito spesso direttamente dal datore di lavoro.

Per quanto riguarda i giovani laureati che si sono trasferiti nel Regno Unito, la Brexit è percepita come un problema significativo poiché limita la mobilità e complica non poco le procedure burocratiche, soprattutto per chi è arrivato dopo la sua attuazione. Chi è emigrato dopo la Brexit dichiara, infatti, di avere incontrato diverse difficoltà: le procedure per i visti, la ricerca di sponsorizzazioni e la necessità di un salario minimo garantito sono tutti aspetti che hanno reso il processo di trasferimento più lungo, complesso e costoso. Anche una volta entrati, si riconosce che la Brexit ha aggiunto molte difficoltà: le opportunità di lavoro risultano diminuite a causa della crescente competizione, mentre il costo della vita è aumentato, rendendo più difficoltoso vivere e viaggiare. In generale, l'opinione condivisa è che «nessuno è felice dopo la Brexit».

Sono rimasta molto scottata perché mi ha tolto molta fiducia in questo Paese che pensavo avesse una mentalità più aperta, ma si è rivelato diverso (Intervista\_Rientro\_UK\_2\_D).

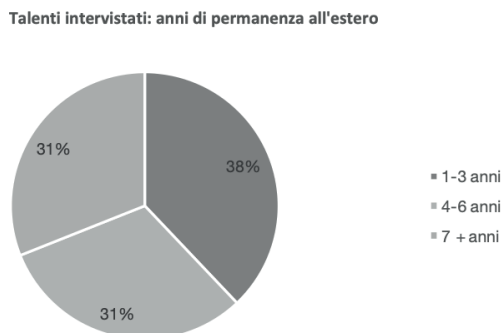
A livello sociale, la maggior parte degli intervistati riconosce le opportunità e i servizi offerti e dichiara di partecipare attivamente alla vita della propria comunità. Non sono emerse particolari difficoltà nello stringere nuove amicizie o nell'entrare a far parte di gruppi sociali, sebbene all'inizio l'interazione non sia mai facile, per cui si tende a frequentare prima altri italiani e solo dopo ci si inserisce in gruppi internazionali. Anche sotto questo aspetto, la partecipazione alla vita sociale risultata facilitata per chi ha avuto precedenti esperienze all'estero, come l'Erasmus.

Chi non prende parte attivamente alla vita sociale giustifica questa scelta principalmente con la mancanza di tempo, attribuendo tale carenza soprattutto agli spostamenti, particolarmente onerosi in grandi città come Londra, dove il tempo necessario per muoversi è significativo. Alcuni sottolineano che costruire una rete sociale di qualità richiede un notevole investimento di tempo nelle relazioni personali, un impegno che risulta spesso difficile da sostenere. La maggior parte delle persone intervistate si disinteressa della politica; solo due, tuttavia, hanno la possibilità di votare nei contesti di immigrazione.

#### ***4.3. La scelta di restare, tornare o migrare di nuovo***

La scelta di restare nel paese di immigrazione si definisce nel tempo e, ancora una volta, è legata a traiettorie individuali sostenute da fattori di contesto (Figura 4). Si tratta di motivazioni – familiari, relazionali, di carriera – quasi mai presenti in modo chiaro al momento della partenza.

Fig. 4 – Anni di permanenza all'estero



Così come la scelta di partire, anche quella di restare non sembra rispondere a un piano del tutto razionale e definitivo.

Non so quanto resterò qua (Intervista\_UK\_21\_M).

La mia idea era di provare, vedere come va almeno due anni. Mi ero fissato un po' questo periodo per capire se davvero mi piaceva, mi convinceva. Se proprio mi trovo male, poi nella realtà dei fatti mi sto trovando molto bene e quindi non ho al momento intenzione a breve termine di tornare. Però sì, ho notato anche diversi amici, insomma, che hanno un percorso simile al mio, anche loro effettivamente, magari non si dicono, non si vedono a lungo termine di rimanere qua, in Germania, però molti finora alla fine sono rimasti (Intervista\_Germania\_07\_M).

Ho avuto un paio di anni e dicevo magari la prossima vado a casa. Poi passava un anno e non ero pronta a rientrare (Intervista\_UK\_15\_D).

In ambito lavorativo, le motivazioni che spingono a restare sono spesso legate alle opportunità di carriera, soprattutto perché il percorso di crescita appare più trasparente che in Italia.

È organizzato tutto in maniera estremamente strutturata; c'è un percorso a tappe e se dimostri di avere capacità e di impegnarti, hai la certezza di andare alla tappa successiva (Intervista\_Germania\_09\_M).

Una diversa cultura del lavoro – più inclusiva, flessibile, equilibrata nei tempi – rappresenta tuttavia la motivazione più frequente a restare.

Un altro focus, secondo me, è la persona. Il lavoratore qua è veramente al centro. Io, per esempio, vedo il mio direttore. Abbiamo ogni quattro mesi un meeting in cui si parla dei miei obiettivi in termini lavorativi e personali. Cosa è stato fatto in questi quattro mesi? È un feedback che mette in luce cosa voglio essere, cosa voglio diventare, se questa posizione è adeguata, quali sono le mie abilità. Quindi c'è proprio un focus sulla persona, cosa che in Italia non ho riscontrato, soprattutto da stagista: maggior ragione perché sei lì per imparare e questo focus non c'è; quindi, ti senti anche magari un po' perso su quello che vuoi fare (Intervista\_Germania\_14\_D).

A ciò si aggiunge la possibilità di vedere realizzate, con maggiore facilità, le proprie idee anche se si è giovani.

Essere donna, sebbene non influenzi in modo significativo la decisione di emigrare, gioca, invece, un ruolo rilevante nella scelta di non rientrare in Italia. La percezione è, infatti, quella di una maggiore attenzione all'equità di genere specialmente negli ambienti di lavoro. Si tratta di contesti che offrono alle donne maggiori possibilità di carriera, permettendo loro di progredire professionalmente con maggiore rapidità.

Cioè, il fatto di aver trovato come donna giovane un lavoro che mi paghi subito e che mi dia soddisfazione lavorativa, sì. Sicuramente mi chiedo se in Italia troverei la stessa cosa e, da donna, sì, ci penso, sì (Intervista\_UK\_24\_D).

Forse nel non voler tornare in Italia sì, perché immagino che gli ambienti di lavoro in Italia possano essere più maschilisti rispetto a quelli che ho trovato qui. Ho visto che qui c'è una maggiore presenza femminile anche nei ruoli di alto livello nelle organizzazioni (Intervista\_UK\_22\_D).

Un altro elemento di forte attrazione per le donne – ma non solo – è quello relativo alla grande flessibilità percepita nell'organizzazione del lavoro. Questa flessibilità facilita una migliore conciliazione tra vita personale, famiglia e carriera, grazie a politiche aziendali e statali volte a sostenere le famiglie anche dal punto di vista economico.



Nella decisione di restare la città di residenza gioca un ruolo significativo se corrisponde alla propria idea di benessere, indipendentemente dalle dimensioni. Molte delle persone intervistate sottolineano come la città abbia contribuito in modo determinante alla loro indipendenza, svolgendo un ruolo cruciale nel loro processo di crescita e maturazione, rendendoli, in altre parole, “adulti”.

Perché i miei primi anni da persona adulta, i miei veri anni formativi, li ho vissuti qui. Ed è una cosa strana, a meno che qualcuno non vada a vivere da solo molto giovane, non capisce. Per me, quegli sono stati gli anni che ricordo meglio e che tengo più nel cuore della mia vita, in realtà. Ed è per questo che questa è comunque più casa per me di quanto non sia stata casa mia in Italia (Rientro\_UK\_2\_D).

Di questi contesti si apprezza la capacità di gestire la diversità, valorizzandola. Londra, Berlino, Monaco sono contesti multiculturali in cui la diversità è percepita come risorsa e quindi incentivata attraverso politiche efficaci. La presenza di persone con differenti background culturali, etnici e religiosi arricchisce, cioè, il contesto urbano, contribuendo a creare un ambiente dinamico e vibrante, dove ogni persona è libera di esprimersi. Le stesse politiche e le pratiche sociali sono orientate verso la costruzione di una società inclusiva che rappresenta un elemento di attrazione alla partenza ma anche una forte motivazione al mancato rientro in Italia.

Il rientro in Italia rimane, comunque, un'opzione contemplata, anche se si allontana nel tempo con l'aumentare della permanenza all'estero.

Negli ultimi mesi ho iniziato a sentire una sensazione che a un certo punto tornerò in Italia nel futuro. Non so quando, non so come però ho iniziato a sentire questa cosa. È un desiderio lontano, come mi immagino il mio futuro tra vent'anni, non una cosa prossima (Intervista \_Germania\_20\_D).

L'idea del rientro è legata principalmente a dimensioni personali, agli affetti, alle relazioni e alla qualità della vita (clima, usi, costumi, bellezza del paesaggio) ma mai alle opportunità lavorative e alla cultura del lavoro. Per molte delle persone intervistate, il rientro rap-

presenterebbe anzi un sacrificio dal punto di vista lavorativo che sarebbe compensato da un benessere relazionale. In più di una intervista, infatti, emergono i costi psicologici associati al vivere all'estero e si manifesta un generalizzato attaccamento all'Italia.

È una questione anche un po' identitaria. Essendo nato e cresciuto in Italia, studiato lì, comunque, il senso di appartenenza rimane; quindi, manca comunque un po' qualcosa rispetto a vivere qua e là e quindi quello è secondo me una cosa un po' più sentimentale, forse è anche rimanere più vicini agli amici o la famiglia. È principalmente questo. Perché dal punto di vista lavorativo, al momento non vedo una grande convenienza a tornare (Intervista\_Germania\_07\_M).

Il pensiero del ritorno è costante e trova spazio nella pianificazione del proprio benessere. Si tornerebbe più frequentemente nella propria città di origine che si percepisce come "casa"; in generale c'è la consapevolezza che tornare in Emilia-Romagna significa tornare in un contesto economicamente solido. Bologna è spesso meta preferita insieme a Milano, soprattutto per chi ha un impegno nel settore della finanza (Milano è l'unica città italiana che sembra poter competere con Londra).

In questo senso, le interviste a chi ha fatto rientro in Italia confermano che i motivi principali che hanno orientato la scelta sono di natura relazionale, sentimentale e familiare, come la necessità di accudire genitori anziani.

Avevo comunque la preoccupazione della mia famiglia in testa, insieme alla mancanza di casa, dell'Italia e degli amici (Intervista\_Rientro\_UK\_4\_M).

A ciò si aggiungono motivi economici come la possibilità di frequentare università statali, meno costose di quelle inglesi, ad esempio. Emerge, inoltre, un senso di stanchezza verso la vita troppo caotica e stressante delle grandi città come Londra – caratterizzata da uno stile di vita frenetico e ansiogeno – unitamente a un senso di "solitudine" e di lontananza dalla famiglia.

Quando sei all'estero, inizi a capire che è una bella esperienza, però la vita a Londra è molto frenetica. Anche se hai una vita normalissima, essendo una città così grossa, ti dà ansia. È proprio una sorta di stress. Ti

senti sempre di corsa. Passi da essere uno di quelli che fanno le scale mobili e vedono gli altri correre sulle scale mobili e dici “ma questi qua sono pazzi, ti sta portando su”, a uno che corre sulle scale mobili. Anche se passano le metro ogni due minuti, tu corri per entrare, anche rischiando che ti si chiuda dentro e ti faccia male. Però, pur di arrivare prima, lo fai. Diventa una vita ansiogena in qualche modo (Intervista\_Rientro\_UK\_3\_M).

Devo dire che Londra ti offriva tanto divertimento, ma non sono più il ragazzino che ero e che voleva divertirsi e tipo uscire tutte le sere. Mi piacerebbe avere di più. Milano andrebbe benissimo. Bologna va bene, Modena... Ah, è un po’ stretta, C’è un po’ di chiusura mentale (Intervista\_Rientro\_UK\_4\_M).

Spostarsi verso altre destinazioni, diverse dall’Italia, è una possibilità che interessa meno della metà delle persone intervistate. Le motivazioni di questa scelta si sovrappongono a quelle che hanno orientato la prima mobilità, quindi nuove opportunità formative, lavorative o di miglioramento della qualità della vita. Questa nuova mobilità avverrebbe principalmente all’interno dei confini europei, per un senso di vicinanza “a casa”.

Anche la decisione di restare e non fare rientro in Italia sembra definirsi nell’interazione tra dimensioni individuali e condizioni di contesto, come sintetizzate nella tabella seguente (Tabella 2).

Tab. 2 – Le dimensioni ricorrenti emerse in relazione alla decisione di restare all'estero

Dimensioni che hanno indito	(di) Contesto	(della) Persona
Sociali (relazioni)	Dimensione internazionale (valorizzazione della diversità) Radicamento nel contesto urbano (soprattutto grandi città)	Relazioni 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 variegate 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 lo ha perso) Certeza del contratto di lavoro Qualità dei servizi	Salario mediamente più elevato a parità di condizione in Italia Potere di acquisto maggiore nonostante i prezzi (ad esempio alloggio) Tempi di carriera più certi e pianificabili
Politiche (regolazione nazionale/regionale, retoriche)	Regolazione della diversità (di genere, di provenienza) come disvalore (nazionale) Percezione di fluidità nella regolazione/burocrazia	Valorizzazione di sé come persona/giovane

Ancora una volta, è interessante sottolineare come le motivazioni emerse dall'indagine, che spingono i laureati emiliano-romagnoli a rimanere in Germania o nel Regno Unito anziché tornare in Italia, rafforzino il quadro teorico, riproponendo quattro dimensioni principali (sociali, culturali, economiche e politiche) il cui valore è articolato sia su una dimensione di contesto che individuale (Sen, 1999; De Haas, 2021). Emerge infatti chiaramente come i giovani laureati facciano scelte in base alla libertà che hanno di realizzare le proprie aspirazioni e potenzialità; in questa logica, il contesto è una leva cruciale di valorizzazione delle aspirazioni individuali. All'estero, i giovani italiani si sentono valorizzati come persone, in grado di sviluppare le proprie capacità, vivendo in contesti inclusivi e aperti alle diversità.

## 5. Conclusioni

Le scelte migratorie dei giovani talenti non sono lineari; si definiscono nell'interazione tra i desideri individuali, i vincoli e le opportunità derivanti dal contesto sociale e la percezione soggettiva di questi fattori esterni (in termini di attribuzione di valore soggettivo). Per analizzare questa complessità è necessaria un'adeguata cornice teorica in grado di integrare le scelte individuali, le ambizioni e le capacità personali ai fattori strutturali e di contesto, tenendo in debita considerazione il concetto di libertà positiva, ossia le reali possibilità che le persone hanno di agire in linea con le proprie aspirazioni.

Come già argomentato in riferimento alla «nuova migrazione» italiana a Madrid (Costantini, Patriarca, Calè, 2024), per comprendere i fenomeni migratori contemporanei è necessario approfondire le scelte di mobilità intese come la capacità che le persone hanno di prendere decisioni autonome e agire proattivamente sulla base delle proprie aspirazioni e desideri. I giovani talenti italiani non migrano esclusivamente per ragioni economiche o per opportunità lavorative migliori: la migrazione diventa per loro un mezzo per perseguire il proprio benessere, un progetto di vita che abbraccia esigenze materiali ma soprattutto ambizioni di crescita personali e di autorealizzazione.

I risultati della ricerca offrono, innanzi tutto, una base empirica utile allo studio e all'interpretazione del fenomeno della mobilità

umana secondo un approccio centrato sulle persone (secondo la cornice teorica delineata da De Haas), che si pone nel punto di intersezione tra l'analisi a livello macro e quella a livello micro. L'intersezione tra questi due livelli di analisi è particolarmente importante per sviluppare una comprensione multidimensionale delle scelte migratorie, proponendo una visione più integrata e attenta agli obiettivi di benessere delle persone coinvolte.

Se, a livello macro, i dati raccolti forniscono una comprensione delle forze economiche, politiche e sociali più ampie che influenzano le scelte di mobilità dei giovani talenti – come le politiche del mercato del lavoro, le condizioni economiche globali e regionali, le disuguaglianze economiche e sociali e le dinamiche di globalizzazione – a livello micro, i risultati della ricerca mettono in luce come le decisioni migratorie siano influenzate dalle aspirazioni individuali, dalle percezioni di opportunità e dalle capacità personali e di contesto di attuare i propri progetti di vita. Le scelte migratorie non sono solo una risposta alle condizioni economiche ma riflettono anche desideri di autorealizzazione, crescita professionale, qualità della vita e miglioramento delle condizioni sociali e culturali.

Più in generale, l'indagine permette di comprendere pienamente il ruolo svolto dalla capacità degli individui di esercitare la propria *agency* migratoria: la scelta di migrare – almeno per lo specifico segmento di popolazione in analisi – acquista valore entro il più ampio progetto di vita. Chi sceglie di migrare, infatti, lo fa in relazione a motivazioni che non declina in modo assoluto ma in funzione della propria traiettoria biografica (non qualcosa di assolutamente giusto ma di giusto per sé). L'idea di intraprendere una carriera coerente con i propri studi, di acquisire maggiori competenze linguistiche o di perfezionare il proprio profilo professionale ma anche la voglia di percepire che la giovane età è riconosciuta come un valore, così come la diversità, l'aspirazione di sentirsi in sintonia con i contesti di destinazione, di rispondere a una voglia di avventura che permette anche di diventare persone adulte.

Altrettanto chiaramente emerge la fluidità del progetto di vita, che si evolve e si adatta nel corso del tempo: un progetto, cioè, che si costruisce e si ridefinisce mentre si vive. La mobilità, entro il più ampio progetto di vita, presenta dunque una natura dinamica, che si trasforma nel tempo. Non emergono traiettorie univoche che spingo-

no a lasciare l'Italia, né scelte definitive di restare, rientrare o trasferirsi altrove. Le scelte sono influenzate da una continua interazione tra fattori individuali e di contesto. Il progetto di vita e di mobilità si costruisce attraverso la costante ridefinizione degli obiettivi di benessere – che possono includere figli, carriera, vita sociale e cultura – e nel bilanciamento tra vincoli (come il lavoro, e le relazioni affettive) e possibilità (come i legami familiari e il richiamo confortevole della cultura e della società di origine).

La percezione di facilità o difficoltà nel realizzare e rendere concreti i propri obiettivi di benessere è una dimensione fondamentale di questo processo. La mobilità diventa, allora, una scelta, all'interno di una rete di possibilità – che contempla anche l'opzione di rimanere – in cui le risorse individuali si combinano e attribuiscono valore ai fattori di contesto. Si tratta di una decisione orientata verso ciò che ciascuno percepisce come il proprio benessere, frutto di un equilibrio dinamico tra aspirazioni personali e opportunità disponibili.

## Riferimenti bibliografici

- Alberio, M., & Berti, F., eds. (2020), *Italiani che lasciano l'Italia: le nuove emigrazioni al tempo della crisi*, Mimesis, Milano.
- Appadurai, A. (2004), *The Capacity to Aspire: Culture and the Terms of Recognition*, in Rao, V., & Walton, M., ed., *Culture and Public Action*, Stanford University Press, Palo Alto.
- Auer, D., & Tetlow, D. (2023), Brexit, uncertainty, and migration decisions, *International Migration*, 61(4), 88-103.
- Benson, M., Sigona, N., Zambelli, E., & Craven, C. (2022), From the state of the art to new directions in researching what Brexit means for migration and migrants, *Migration Studies*, 10(2), 374-390.
- Boffo, S., & Pugliese, E. (2017), “La nuova emigrazione italiana. Nota introduttiva”, *la Rivista delle Politiche Sociali*, 7.
- Bonifazi, C. (2017), *Migrazioni e integrazioni nell'Italia di oggi*, CNR-IRPPS e-Publishing, Roma.
- Carling, J., & Collins, F. (2018), Aspiration, desire and drivers of migration, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(6), 909-926.
- Costantini, E., Patriarca, F., & Calè, F. (2024), *Vado, voy a volver o me quedo? Biografie degli Emiliano-Romagnoli a Madrid*, Milano, FrancoAngeli, in corso di stampa.

- D'Angelo, A., Pittau, F., & Ricci, A., (2021), Dai “Britalians” alla Brexit: ripensando all'emigrazione italiana nel Regno Unito, *Dialoghi Mediterranei*. Dai ‘Britalians’ alla Brexit: ripensando all'emigrazione italiana nel Regno Unito (istitutoeuroarabo.it).
- De Haas, H. (2010a), Migration and Development: a Theoretical Perspective, *International Migration Review*, 44(1), 227-264.
- De Haas, H. (2010b), *Migration transitions. A theoretical and empirical inquiry into the developmental drivers of international migration*. IMI working paper 24.
- De Haas, H. (2021), A theory of migration: the aspirations-capabilities framework, *Comparative Migration Studies*, 9(8).
- De Maria, F. (2020), *Potenziale migratorio come categoria di analisi della Mobilità Umana. Una ricerca educativa quali-quantitativa sui giovani della Costa d'Avorio*. Tesi di dottorato, Università degli Studi di Firenze, Firenze, Italia.
- De Maria, F. (2021), *Il Potenziale Migratorio. Una categoria di analisi per la ricerca e l'azione educativa*. Aracne editori, 14 dicembre 2021.
- EUR.E.S. Ricerche Economiche e Sociali, *Giovani 2024: il bilancio di una generazione*, aprile 2024.
- ISTAT, 2024, *Gli italiani residenti all'estero*.
- Pichler, E. (2017), Gli Italiani in Germania tra opportunità e precarietà, *Studi Emigrazione*, 207, 427-439.
- Sen A. (1990), “Justice: Means versus Freedoms”, *Philosophy&Public Affairs*, 19, 111-121.

## **5. La propensione a migrare dei laureati dell'Emilia-Romagna**

*di Federico Nastasi e Fabrizio Patriarca*

### **1. Introduzione**

Cosa cercano i laureati che emigrano per lavoro? Cosa non trovano nel mercato del lavoro nazionale: salari soddisfacenti o un lavoro che permetta di conciliare vita lavorativa e vita personale? Tra tutti i laureati, quali sono le loro caratteristiche socioeconomiche e il percorso di studi di coloro che si dicono più disponibili ad emigrare?

Per rispondere a queste domande, il capitolo offre una visione d'insieme sulla propensione alla migrazione per il periodo 2014-2024 dei laureati degli atenei italiani, per poi, progressivamente, concentrare la lente sui laureati degli atenei dell'Emilia-Romagna e, infine con maggior dettaglio, sui laureati dell'ateneo di Modena e Reggio Emilia (Unimore).

### **2. Abstract**

Gli atenei dell'Emilia-Romagna hanno una maggiore capacità di trattenere i laureati nel territorio italiano rispetto alla media delle università nazionali. I laureati Unimore 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. Per questo gruppo, la migrazione sembra una scelta predeterminata, indi-



pendente dai fattori di spinta del mercato del lavoro emiliano-romagnolo. Sembrano interessati cioè non tanto ai fattori di attrazione che possono offrire i paesi di destinazione della migrazione (salari più competitivi, sistemi di welfare più accoglienti, ecc.) ma interessati alla migrazione come opzione valida per soddisfare le loro aspettative lavorative e interessi culturali.

A livello di 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, l'analisi suggerisce l'adozione di politiche che puntino a garantire percorsi lavorativi rispondenti alle aspettative di coloro che non hanno la migrazione come un'opzione pre-determinata e dal mercato del lavoro cercano stabilità, coerenza con gli studi, flessibilità dell'orario di lavoro, disponibilità di tempo libero.

### **3. Nota metodologica: i dati e le tecniche d'analisi econometrica**

Per l'analisi delle caratteristiche dei laureati italiani e dell'Emilia-Romagna si fa riferimento ai dati dell'indagine "AlmaLaurea laureati", del Consorzio interuniversitario AlmaLaurea. Sono dati aggregati ottenuti da questionari rivolti – al momento della presentazione della domanda di laurea – a laureati di tutti gli atenei italiani, nel periodo 2013-2021.

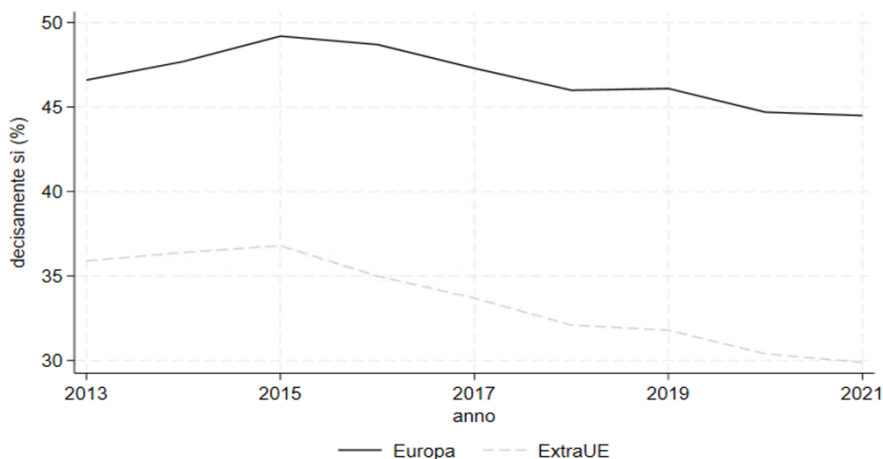
Per il caso Unimore è stato utilizzato il database integrato dell'Ateneo che combina i dati amministrativi dell'archivio Unimore con quelli delle varie indagini AlmaLaurea. Per concludere, si presentano i risultati di un'analisi econometrica sulle caratteristiche della propensione a spostarsi all'estero.

### **4. Propensione alla migrazione dell'offerta di lavoro dei laureati degli atenei italiani ed emiliano-romagnoli**

In media, poco meno della metà (il 46,7%) dei laureati italiani si dice disponibile ad accettare un lavoro in Europa, il 33,5% accetterebbe un lavoro in un paese extra-europeo. I valori – osservati nel

periodo 2013-2021 – mostrano un trend decrescente, come si vede nella Figura 1, con due punti di flesso intorno al 2015 (nel 2016 si vota il referendum dalla Brexit e la prima elezione di Trump alla Casa Bianca, due eventi che creano tensioni in Europa) e con la pandemia di Covid-19, nel 2020.

*Fig. 1 – Disponibilità a lavorare all'estero laureati/e Italia, 2013-2021*



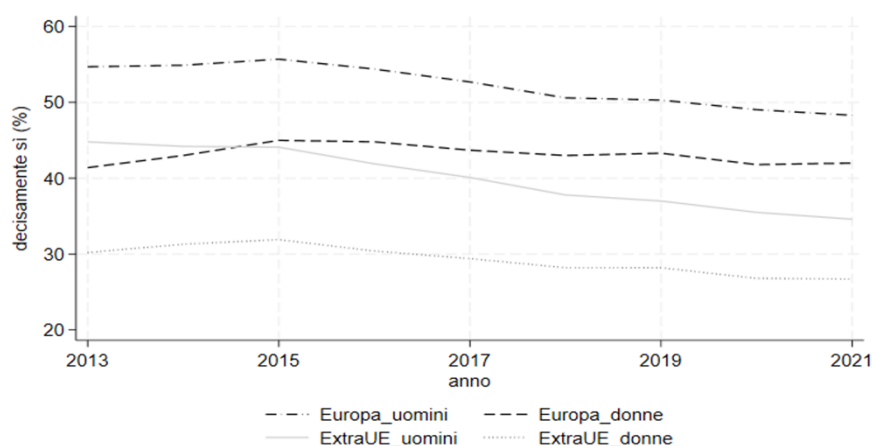
Fonte: Profilo dei laureati giugno 2023 - Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea

A livello di genere, gli uomini si mostrano più disponibili delle donne ad emigrare per lavoro, una differenza consistente lungo il periodo oggetto di studio, come mostra la Figura 2. In media, il 52,2% degli uomini accetterebbe un lavoro in Europa, contro il 43,1% delle donne; il 40% accetterebbe un lavoro in un paese extraeuropeo, contro il 29,2% delle donne.

La differenza di genere rispetto alla scelta di emigrare si riscontra in molti studi specializzati (Anastasiadou, Kim, Sanlitürk, de Valk, Zagheni, 2023) che hanno osservato comportamenti diversi tra uomini e donne nella fase di pre-migrazione, quando cioè individui e famiglie assumono la decisione di migrare. L'effetto dei fattori di scelta della migrazione, quali gli standard di vita, le motivazioni personali, livelli di competenza e istruzione, e la loro interazione, può variare in base al genere (Boyd e Grieco, 2003). Ovvero, ciò che

funziona come fattore di spinta per l'emigrazione maschile può al contrario rappresentare un fattore di attrazione nella fase di pre-migrazione delle donne (Greefs e Winter, 2016). La letteratura conclude che, in diversi casi di studio, nonostante uomini e donne condividano intenzioni simili di migrare, le donne che migrano in modo indipendente affrontano più ostacoli, come norme di genere e accesso limitato alle risorse, pertanto si osserva un minore orientamento nell'intraprendere effettivamente la migrazione rispetto agli uomini.

Fig. 2 – Disponibilità a lavorare all'estero per genere, 2013-2021

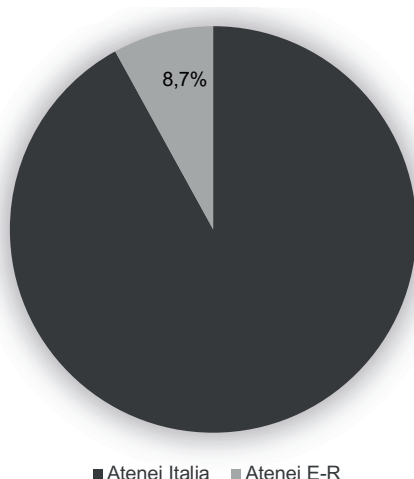


Fonte: Profilo dei laureati giugno 2023 - Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea

## 5. La capacità dell'Emilia-Romagna di attrazione e trattamento degli studenti e dei laureati

I quattro atenei dell'Emilia-Romagna – Bologna, Ferrara, Parma, Modena e Reggio Emilia – ospitano 150 mila studenti, l'8,7% della popolazione studentesca universitaria nazionale.

*Fig. 3 – Quota percentuale degli iscritti agli atenei E-R sul totale degli immatricolati negli atenei italiani*



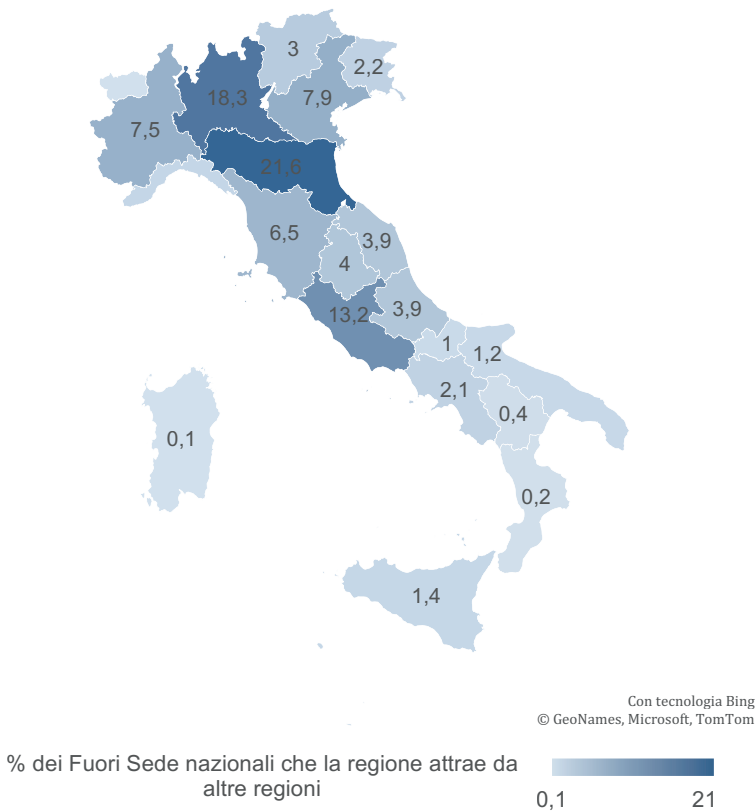
Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti Miur, 2020

La regione mostra una grande capacità di attrarre studenti da altre regioni italiane. L'Emilia-Romagna è la prima regione in Italia per percentuale di studenti fuori sede: uno su cinque sceglie gli atenei regionali per il proprio percorso di studi. Bologna e Parma sono tra le prime dieci province italiane per fuorisede sul totale della popolazione residente, il 4,6% e 4,5% rispettivamente, secondo i dati dell'Osservatorio Talents Venture su dati Anagrafe degli Studenti – Miur e Istat.

E, d'altra parte, l'85% degli studenti iscritti in Emilia Romagna sono originari della regione, il terzo valore più alto tra le regioni italiane, dopo Lazio e Lombardia (dati Osservatorio Talents Venture su dati Miur). Dunque, sul fronte della mobilità per ragioni di studio, l'Emilia-Romagna mostra degli ottimi fondamentali, rispetto alle altre regioni italiane: attrae studenti da altre regioni e riesce a mantenere nel proprio territorio la grande maggioranza degli immatricolati.

Con queste caratteristiche, non sorprende dunque, che l'Emilia-Romagna mostri una maggiore capacità di trattenere questi giovani, anche dopo il conseguimento del titolo. Infatti, se confrontiamo le caratteristiche dei laureati italiani con quelli degli atenei emiliani-

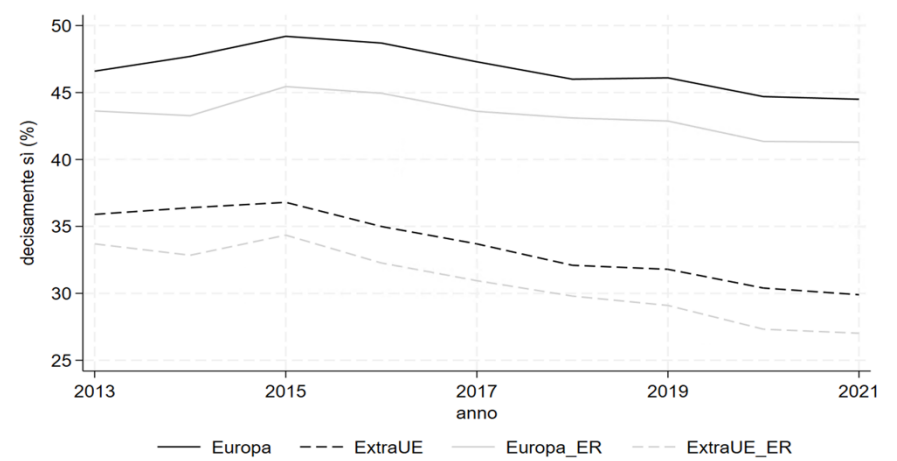
Fig. 4 – La Capacità di Attrazione dei Fuori Sede, quota percentuale degli iscritti agli atenei per regione sul totale degli immatricolati negli atenei italiani



Fonte: Elaborazione Osservatorio Talents Venture su dati Anagrafe degli Studenti – Miur

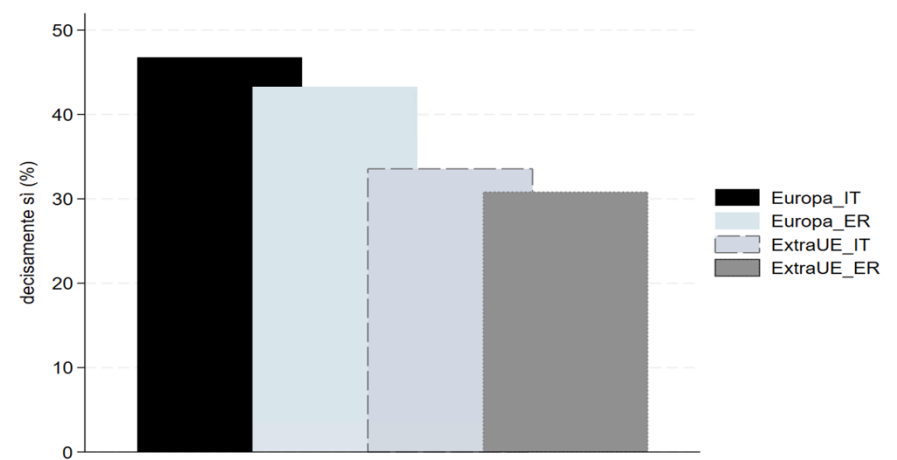
romagnoli, si nota una maggiore capacità di questi ultimi di trattene-  
re in Italia i propri laureati, fino a 3,5% di differenza rispetto alla  
media nazionale, come mostra la Figura 5. In Emilia-Romagna, la  
media di coloro che si dicono disponibili ad accettare un lavoro in  
Europa è di 43,2%, quella per paesi extra UE è di 30,8%, i valori so-  
no indicati nella Figura 4. Ciò si deve tanto alla qualità del percorso  
formativo offerto dagli atenei della regione, così come alle caratte-  
ristiche dell'economia regionale, una delle capofila dell'economia  
nazionale, con un Pil pro capite superiore alla media UE-27, e con  
settori d'avanguardia e competitivi a livello internazionale, e ad avan-  
zati sistemi di welfare.

Fig. 5 – Disponibilità a lavorare all'estero (Europa o Extra UE) tra i laureati degli atenei italiani e dell'Emilia-Romagna, 2013-2021



Fonte: Profilo dei laureati giugno 2023 - Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea

Fig. 6 – Disponibilità a lavorare all'estero (Europa o Extra UE) media laureati atenei italiani e dell'Emilia-Romagna per area di destinazione, 2013-2021

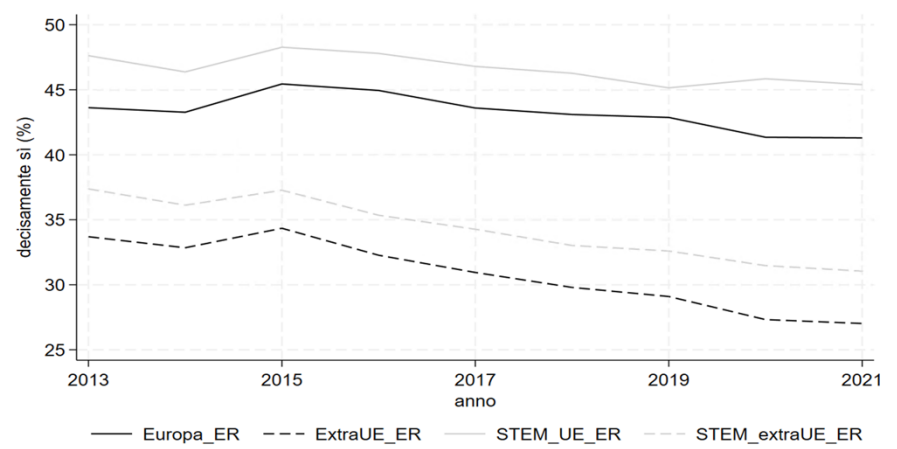


Fonte: Profilo dei laureati giugno 2023 - Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea

Guardando alle aree disciplinari, i laureati STEM (discipline scientifico-tecnologiche: scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) mostrano una maggiore propensione alla migrazione lavorativa, rispetto alla media dei laureati delle altre aree. Risultato che si con-

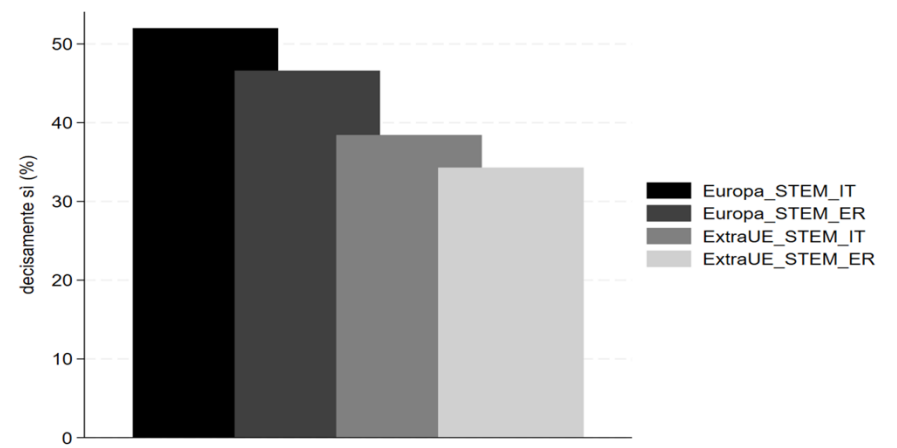
ferma anche tra i laureati STEM degli atenei emiliano-romagnoli, benché si confermi una minore propensione dei laureati STEM della regione E-R rispetto al gruppo STEM nazionale, come indicano la Figura 7 e Figura 8.

Fig. 7 – Disponibilità a lavorare all'estero (Europa o Extra UE), confronto media totale laureati e laureati STEM, atenei Emilia-Romagna, 2013-2021



Fonte: Profilo dei laureati giugno 2023 - Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea

Fig. 8 – Disponibilità a lavorare all'estero (Europa o Extra UE). Media laureati STEM atenei italiani ed emiliano-romagnoli, 2013-2021

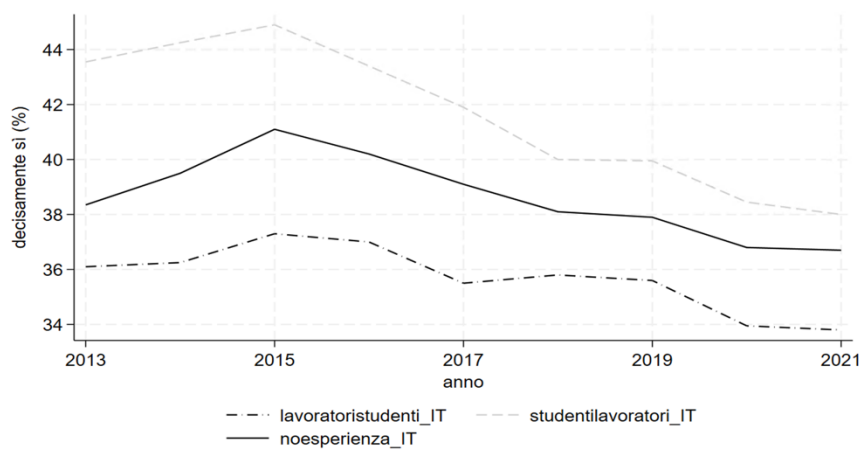


Fonte: Profilo dei laureati giugno 2023 - Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea

I laureati STEM sono tra le figure più richieste nel mercato del lavoro, poiché spesso si riscontra un disallineamento quantitativo tra la domanda per queste figure professionali e la ridotta disponibilità nel mercato. La maggiore propensione dei laureati STEM ad emigrare per lavorare potrebbe indicare dunque una maggiore dinamicità lavorativa di questo gruppo di laureati, disponibile ad emigrare per incontrare un’offerta di lavoro corrispondente alle proprie aspettative.

Per quanto riguarda l’influenza dell’esperienza lavorativa durante gli studi rispetto alla disponibilità di migrare, come si può osservare nella Figura 9, 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.

Fig. 9 – Disponibilità a lavorare all'estero e esperienza lavorativa durante gli studi, Laureati Italia, 2013-2021



Fonte: Profilo dei laureati giugno 2023 - Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea



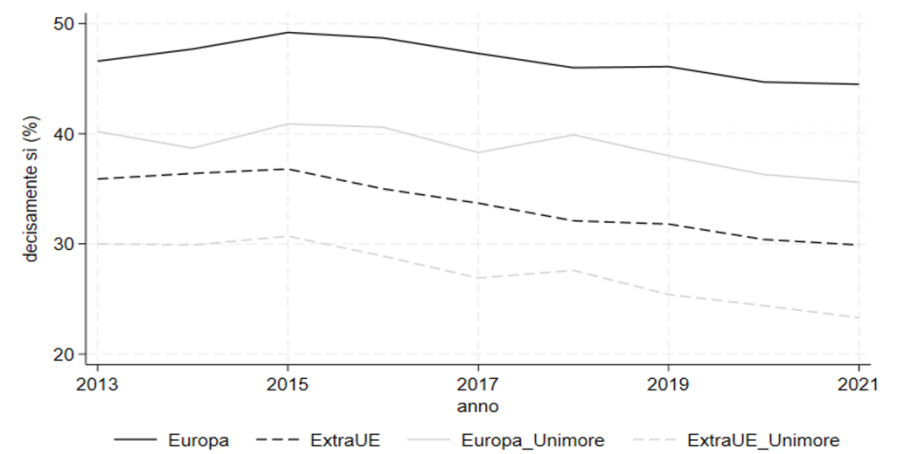
6. Propensione alla migrazione dell’offerta di lavoro dei laureati Unimore. Quali sono i fattori di spinta alla migrazione?

Per approfondire il livello dell’analisi, in questa sezione si concentra lo sguardo sull’offerta di lavoro dei laureati Unimore.

Per farlo, come indicato nella nota metodologica introduttiva, sono stati usati i dati a livello individuale disponibili presso il Dipartimento di economia “Marco Biagi” Unimore. Si tratta di un dataset molto ricco che raccoglie oltre 22.000 osservazioni, che traccia il profilo dei laureati sin dal periodo di studio alle scuole superiori, con informazioni sul background familiare, il percorso universitario e i primi anni di attività nel mercato del lavoro (questionari a 1, 3 e 5 anni dalla laurea).

I laureati Unimore, così come quelli degli atenei emiliano-romagnoli, mostrano una minore propensione alla migrazione rispetto a quelli del resto d’Italia, come mostra la Figura 10.

Fig. 10 – Disponibilità a lavorare all’estero per aree geografiche. Confronto laureati atenei italiani e Unimore Fonte: Profilo dei laureati giugno 2023 - Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea e Profilo laureati Unimore

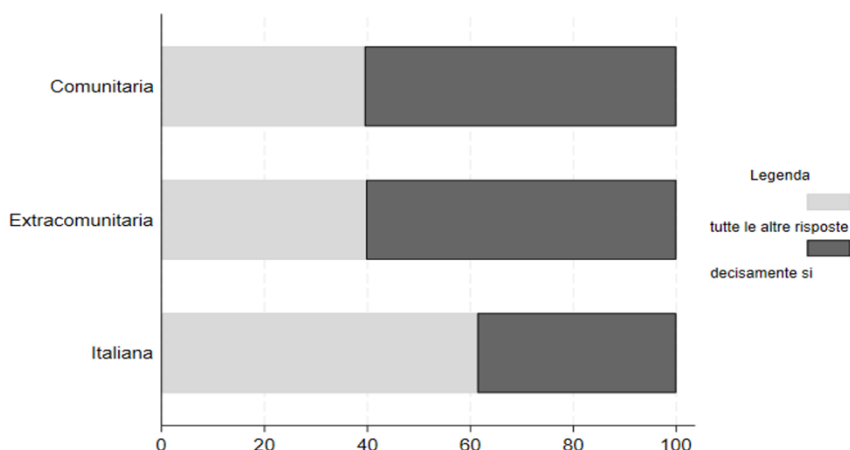


Fonte: Profilo dei laureati giugno 2023 - Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea e Profilo laureati Unimore

Così come per la media italiana e regionale, si conferma una maggiore disponibilità di migrazione degli uomini (43,7% per Europa, 33,1% per extra UE) rispetto alle donne (34,8% per Europa, 22,9% per extra UE).

L'appartenenza a una classe sociale più elevata o l'aver frequentato un corso di laurea STEM non sono determinanti nello spiegare i fattori di spinta alla migrazione. Lo sono invece l'essere fuorisede, non avere cittadinanza italiana, l'aver vissuto un'esperienza Erasmus o il provenire da famiglie con titoli di studio più alti.

*Fig. 11 – Disponibilità a lavorare all'estero dei laureati Unimore, percentuale di risposte secondo la cittadinanza*



Fonte: Profilo laureati Unimore 2013-2021

Quanto le caratteristiche socioeconomiche, il percorso di studi, le aspettative e le aspirazioni sul mercato del lavoro, influenzano la propensione a migrare?

Per rispondere a queste domande, si è svolta un'analisi econometrica con un modello logit<sup>1</sup>. Tale modello ci permette di analizzare le

<sup>1</sup> Il modello logit, o regressione logistica, è un metodo statistico che utilizza una funzione logistica per modellare la probabilità di un evento, si utilizza per analizzare variabili dipendenti binarie (ad esempio: migrare/non migrare). Lo utilizziamo per valutare come le variabili indipendenti considerate (es. il titolo di studio dei genitori; aver frequentato

caratteristiche della propensione a migrare tenendo conto contemporaneamente di diversi aspetti dei laureati, in modo da individuarne il contributo di ciascuno a parità degli altri e in riferimento ad una categoria base.

Tra questi fattori includiamo:

- 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.

La variabile di osservazione è la propensione alla migrazione. È costruita con una variabile dicotomica che assume valore 1 per i laureati che rispondono “assolutamente sì” o “più sì che no” alla domanda «Disponibilità a lavorare nelle seguenti aree geografiche: paese europeo o extra-UE», valore 0 negli altri casi.

Abbiamo campioni di 22.272 e 5.329 osservazioni, rispettivamente, per primo modello e secondo modello.

Il primo modello usa le stesse variabili esplicative e viene stimato sia con la tecnica OLS sia con la regressione logistica (logit). Per il secondo modello (logit) si include la variabile “preferenze sulle tipologie contrattuali” e ciò riduce la dimensione del campione, poiché sono disponibili 5.329 osservazioni per questa variabile. L'annesso 1 mostra i risultati completi per i vari modelli stimati.

I risultati principali del modello logit, confermati anche dalle regressioni di un modello OLS, sono rappresentanti nelle sei figure sottostanti, e indicano che:

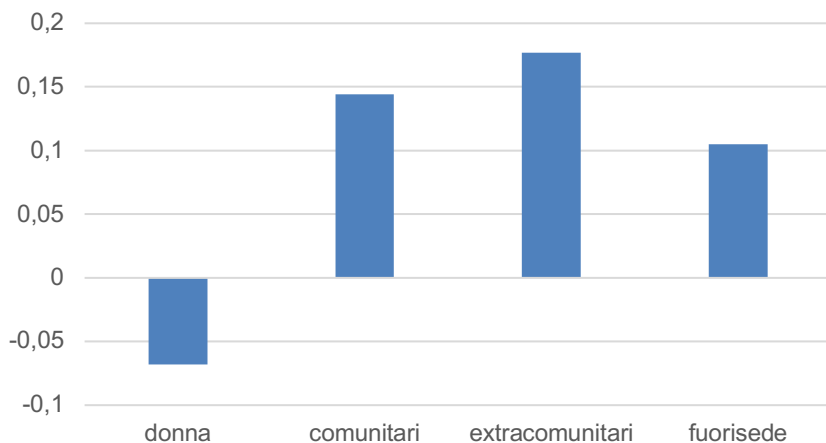
Coloro che emigrano non sono i laureati più brillanti (con voto superiore a 105) né coloro che rispetto al lavoro cercano la stabilità lavorativa un'attività che permetta di utilizzare le competenze acquisite/coerenza con gli studi, la flessibilità dell'orario di lavoro, né il

un corso di laurea STEM o meno) influenzino la probabilità di migrare. Un coefficiente positivo indica che, all'aumentare della variabile indipendente, le probabilità dell'evento aumentano, un coefficiente negativo indica l'opposto.

tempo libero. Gli uomini, i fuorisede, gli stranieri (comunitari ed extracomunitari) e coloro che hanno realizzato un'esperienza Erasmus sono più propensi alla migrazione. Per quanto riguarda il background familiare, i laureati Unimore figli di entrambi genitori laureati sono più propensi alla migrazione, così come coloro che si sono diplomati al liceo classico o al tecnico industriale.

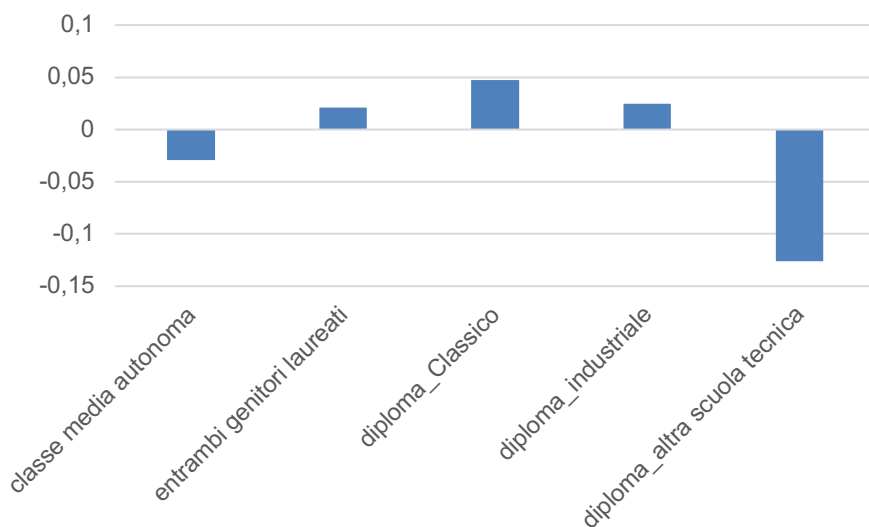
Osservando le aspettative e aspirazioni sul mercato del lavoro (Figure 15 e 16) si osserva che coloro che si dicono assolutamente disponibili ad accettare un'offerta lavorativa all'estero sono i laureati più dinamici, coloro che cercano un lavoro che gli riconosca prestigio e opportunità di carriera, un lavoro che gli garantisca indipendenza e autonomia e risponda ai propri interessi culturali. Rispetto alle forme contrattuali, Figura 17, coloro che cercano un lavoro autonomo o un contratto di stage si dicono più propensi alla migrazione.

*Fig. 12 – Disponibilità a migrare in funzione delle caratteristiche anagrafiche (genere, cittadinanza, fuori sede o meno). Risultati delle stime modello logit*



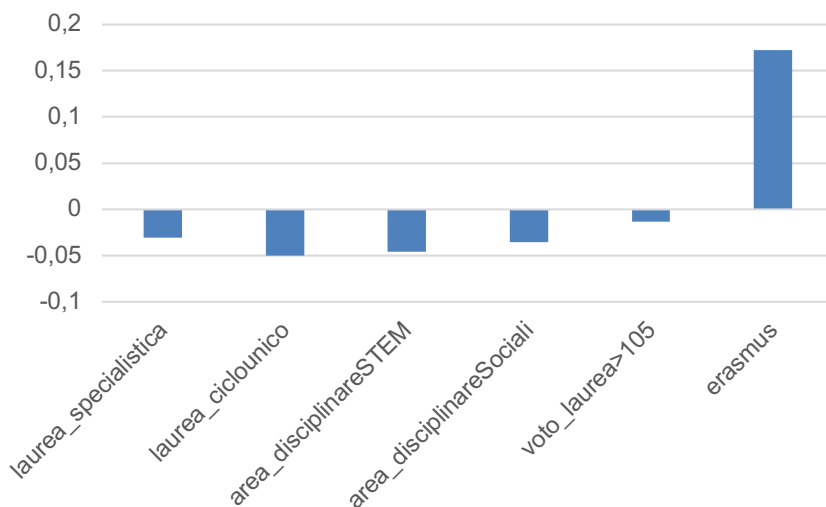
Fonte: Risultati delle stime modello logit

*Fig. 13 – Disponibilità a migrare in funzione della provenienza familiari e scolastica*



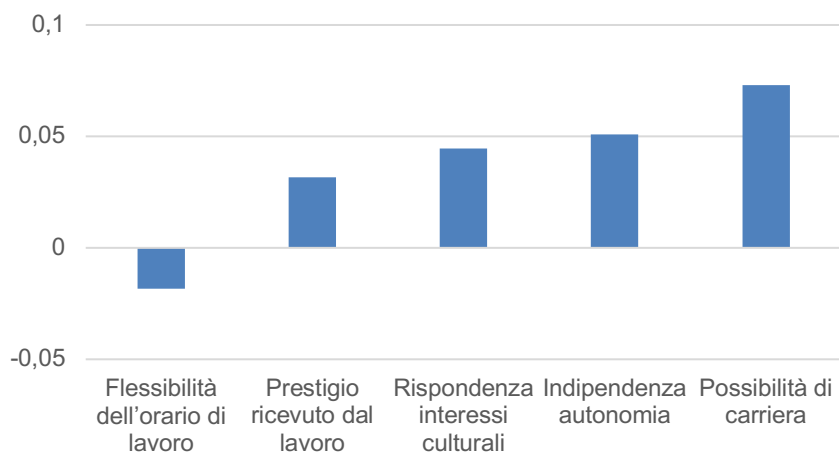
Fonte: Risultati delle stime modello logit

*Fig. 14 – Disponibilità a migrare in funzione delle caratteristiche del percorso di studi. Risultati delle stime modello logit*



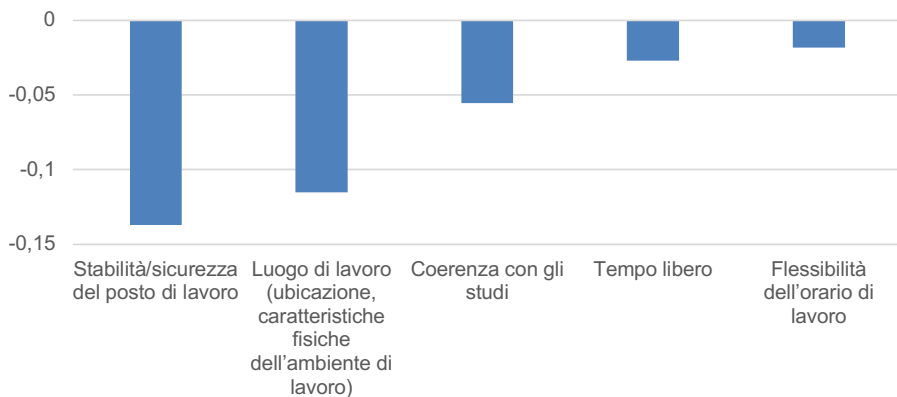
Fonte: Risultati delle stime modello logit

*Fig. 15 – Disponibilità a migrare in funzione delle aspettative e aspirazioni sul mercato del lavoro, fattori di spinta*



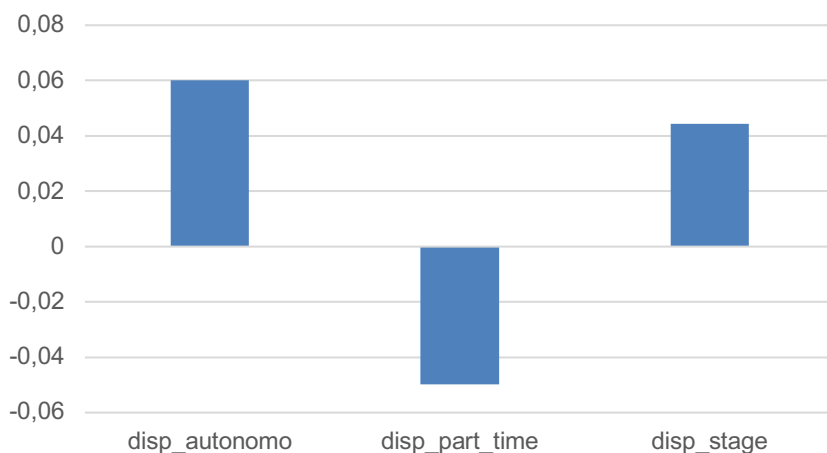
Fonte: Risultati delle stime modello logit

*Fig. 16 – Disponibilità a migrare in funzione delle aspettative e aspirazioni sul mercato del lavoro, fattori frenanti. Risultati delle stime modello logit*



Fonte: Risultati delle stime modello logit

*Fig. 17 – Disponibilità a migrare in funzione delle preferenze sulle tipologie contrattuali*



Fonte: Risultati delle stime modello logit

## Conclusioni

I laureati degli atenei dell'Emilia-Romagna mostrano una minore propensione alla migrazione lavorativa, rispetto alla media nazionali dei laureati. Concentrando l'analisi della propensione alla migrazione tra i laureati Unimore, si nota che coloro che si dicono più che propensi a migrare per lavoro si caratterizzano per un profilo di chi cerca una carriera lavorativa che li possa portare a occupare posti di responsabilità e prestigio, svolgere un lavoro che gli garantisca autonomia e indipendenza e si accompagni ai propri interessi culturali. Si tratta di fattori che caratterizzano in generale una propensione a spostarsi che si relaziona solo parzialmente con l'attrattività specifica dei sistemi locali di origine e di destinazione (salari più competitivi, sistemi di welfare più accoglienti, ecc.). Per questi laureati la migrazione sembra essere un'opzione valida per soddisfare le loro aspettative lavorative e interessi culturali.

Per quanto riguarda il problema del brain-drain nel caso di migrazione forzata, nel senso di connessa alle difficoltà a trovare in Italia condizioni lavorative e di vita in linea con le proprie aspettative, le politiche in materia dovrebbero concentrarsi sul segmento dell'of-

ferta di talenti per i quali la migrazione non è un'opzione predeterminata. Questo gruppo, nel campione di studio dei laureati Unimore, è composto da laureati con voti mediamente più alti, alla ricerca di percorsi lavorativi più stabili, coerenti con il proprio percorso formativo e con maggiore attenzione agli aspetti della vita non strettamente lavorativi.

In termini di 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, esse vanno calibrate sul segmento di popolazione più disponibile a scelte di permanenza o ritorno. Per questo gruppo, le politiche più efficaci sono politiche del lavoro e del welfare che riducano la precarietà, favoriscano la corrispondenza tra offerta e domanda di competenza e sostengano la conciliazione tra lavoro e famiglia.

## Riferimenti bibliografici

- Anastasiadou, A., Kim, J., Sanlitürk, A. E., de Valk, H., & Zagheni, E. (2023). *Sex and gender-based differences in the migration process: a systematic literature review*. Max Planck Institute for Demographic Research.
- Ferro, A. (2024). *Affrontare lo skill shortage in Italia tramite il reclutamento di profili professionali in paesi terzi. Un'indagine tra le imprese coinvolte nel progetto Mentor2*. Cespi.
- Greefs, H., & Winter, A. (2016). "Alone and far from home: Gender and migration trajectories of single foreign newcomers to Antwerp, 1850-1880". *Journal of Urban History*, 42(1), 61-80.

## Annesso 1

Risultati modelli: (1) OLS; (2) Logit con aspettative e aspirazioni mercato del lavoro; (3) Logit con variabili di disponibilità sul mercato del lavoro.

Nota: ove indicato, tra parentesi dopo il nome della variabile, il coefficiente va interpretato come la variazione della variabile indipendente in funzione di una seconda variabile indipendente di riferimento. Esempio: l'aver ottenuto un diploma di liceo classico, rispetto ad uno del liceo scientifico, aumenta la probabilità di migrare di un valore pari al 4,75%.



Tab. 1 – Risultati modelli

<i>Variabili</i>	<i>OLS</i>	<i>Logit1_con aspettative e aspirazioni mercato del lavoro</i>	<i>Logit2_co n preferenze rispetto alle tipologie contrattuali</i>
donna	-0.098***	-0.0679***	-0.134***
1.class_soc elevata (variazioni rispetto a classe del lavoro esecutivo)	0.016*	0.00304	-0.0289
2.class_soc media impiegatizia (variazioni rispetto a classe del lavoro esecutivo)	0.001	0.00121	-0.0277
3.class_soc media autonoma (variazioni rispetto a classe del lavoro esecutivo)	-0.027***	-0.0294***	-0.0528***
1.cittad Comunitaria (variazioni rispetto a cittad. Italiana)	0.222***	0.144***	0.187*
2.cittad Extra comunitaria (variazioni rispetto a cittad. Italiana)	0.240***	0.177***	0.245***
Background (Entrambi i genitori laureati)	0.029***	0.0213**	0.0546**
1.diploma_Classico (variazioni rispetto a diploma_scientifico)	0.058***	0.0475***	0.0804***
3.diploma_Linguistico (variazioni rispetto a diploma_scientifico)	0.046***	0.0124	0.0262
4.diploma_Socio-Pedagogico (variazioni rispetto a diploma_scientifico)	-0.025*	0.00168	-0.0298
5.diploma_AltroLiceo (variazioni rispetto a diploma_scientifico)	-0.025	-0.00784	-0.0235
6.diploma_Commerciale (variazioni rispetto a diploma_scientifico)	-0.032***	-0.00874	-0.0603**
7.diploma_Industriale (variazioni rispetto a diploma_scientifico)	0.016	0.0250**	-0.0405
8.diploma_Altra scuola tecnica (variazioni rispetto a diploma_scientifico)	-0.018	-0.0249*	-0.0108
9.diploma_Professionale o Geometra (variazioni rispetto a diploma_scientifico)	0.013	0.0169	-0.113
10.diploma_Altra scuola (variazioni rispetto a diploma_scientifico)	0.042**	0.0319	-0.0247
90.diploma_Diploma estero (variazioni rispetto a diploma_scientifico)	-0.042	-0.0317	-0.0998
1.laurea_livello (variazioni rispetto a ciclo unico)	-0.023***	-0.0308***	-0.00124
2.laurea_livello (variazioni rispetto a ciclo unico)	-0.060***	-0.0502***	-0.0540***

Erasmus	0.264***	0.172***	0.263***
fuorisede	0.128***	0.105***	0.105***
2.area_disciplinare STEM (Variazioni rispetto a Scienze della vita)	-0.030***	-0.0457***	-0.0707***
3.area_disciplinare Umanistiche (Variazioni rispetto a Scienze della vita)	-0.019**	-0.00500	-0.0183
4.area_disciplinare Sociali (Variazioni rispetto a Scienze della vita)	-0.011	-0.0357***	-0.0191
2015.laurea_anno	0.013	-0.0393	0.0194
2016.laurea_anno	0.003	-0.0503	0.149
2017.laurea_anno	-0.019	-0.0539	
2018.laurea_anno	-0.017	-0.0620	
2019.laurea_anno	-0.036***	-0.0706	
2020.laurea_anno	-0.044***	-0.0740	
2021.laurea_anno	-0.039***	-0.0640	
Voto di laurea > 105	-0.020***	-0.0134**	-0.0218
Possibilità di guadagno		-0.00443	
Possibilità di carriera		0.0729***	
Stabilità/sicurezza del posto di lavoro		-0.137***	
Acquisizione di professionalità		-0.0249	
Coerenza con gli studi		-0.0552***	
Rispondenza interessi culturali		0.0445***	
Indipendenza autonomia		0.0509***	
Tempo libero		-0.0268***	
Utilità sociale del lavoro		-0.00154	
Prestigio ricevuto dal lavoro		0.0317***	
Coinvolgimento e partecipazione all'attività lavorativa e ai processi decisionali		0.00396	
Flessibilità dell'orario di lavoro		-0.0183**	
rapporto con colleghi		-0.00450	
Luogo di lavoro (ubicazione, caratteristiche fisiche dell'ambiente di lavoro)		-0.115***	
opportunità contatti estero		0.377***	
Possibilità di utilizzare al meglio le competenze acquisite		-0.0230	
dummydisp_lavoro autonomo			0.0601***
dummydisp_tempo determinato			0.0313
dummydisp_tutele_crescenti			
dummydisp_full_time			0.0216
dummydisp_tele_smart			0.0117
dummydisp_part_time			-0.0498***
dummydisp_collaborazione			

dummydisp_stage			0.0444***
dummydisp_apprendistato			-0.0276
dummydisp_formazione_lavoro			0.0144
dummydisp_somministrazione_lavoro			0.0162
Constant	0.424	-0.643	0.010
Observations	22272	22272	5329
R-squared	0.076		
Robust standard errors in parentheses			
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1			

---

## **6. Parità di genere nella società e divario crescente nelle carriere STEM**

*di Marina Murat*

### **1. Introduzione**

I dati internazionali mostrano chiaramente che, con lo sviluppo dei paesi e l'aumento dei livelli educativi, l'istruzione delle donne cresce fino a raggiungere e persino superare quella degli uomini. Tuttavia, evidenziano anche un fenomeno negativo: nelle materie STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), il divario di genere tende ad ampliarsi a svantaggio delle donne (OECD, 2018). Questo rappresenta un problema, poiché le competenze matematiche e quantitative sono associate a redditi più elevati nel mercato del lavoro<sup>1</sup>. Di conseguenza, nonostante il generale innalzamento del livello di istruzione femminile, il divario economico tra uomini e donne persiste.

La ricerca empirica si interroga da tempo sulle cause di queste differenze, con implicazioni rilevanti sia per le donne, che si trovano con minori opportunità economiche, sia per la società nel suo complesso. È noto, infatti, che una forza lavoro più formata nelle discipline quantitative favorisce innovazione e sviluppo, e che una maggiore autonomia economica femminile contribuisce alla prosperità sociale.

Tra le principali spiegazioni del divario nelle discipline STEM, la letteratura individua soprattutto fattori culturali, che influenzano le

<sup>1</sup> Redditi elevati sono associati anche a discipline nell'area di scienze della vita, tra cui, soprattutto, medicina e odontoiatria. Tuttavia, nella maggior parte dei paesi sviluppati, l'accesso a queste discipline è consentito solo ad un numero ristretto di studenti. Un confronto tra redditi attesi dopo la laurea che tiene conto della probabilità di accedere alle carriere a numero chiuso evidenzia che i redditi più elevati si trovano nell'area STEM (Murat, 2025).

scelte scolastiche delle bambine e quelle universitarie delle ragazze. Tuttavia, la misurazione di questi fattori e il loro impatto sono motivo di dibattito.

Questo studio analizza le differenze di genere nella scelta delle discipline STEM, considerando come potenziale determinante la disparità di genere nella società, uno dei principali indicatori culturali utilizzati in letteratura. L'analisi si basa su un'ampia banca dati relativa a un'università del nord Italia. I risultati mostrano che la disparità di genere ha effetti ambigui sulla probabilità di scegliere materie STEM, mentre un'istruzione scolastica con una maggiore enfasi sulla matematica ha un impatto positivo su questa scelta.

## **2. Parità di genere e matematica: una associazione non univoca**

Gli studi empirici degli ultimi anni hanno chiarito che la minore inclinazione delle bambine e delle ragazze per la matematica non ha radici biologiche, ma è molto probabilmente determinata da altri fattori. In particolare, la ricerca ha evidenziato il ruolo degli elementi culturali, come gli stereotipi di genere, che tendono a rappresentare le donne come “inadatte alla matematica”.

Poiché cultura e stereotipi non sono direttamente misurabili, si ricorre a indicatori che li approssimano. Tra i più utilizzati vi sono gli indici del grado di parità di genere nelle società e i sondaggi sulle opinioni riguardo ai ruoli e alle capacità delle donne. L'ipotesi di base è che gli stereotipi di genere sulla matematica siano più radicati in società meno egualitarie e si attenuino con l'aumento della parità di genere. Di conseguenza, gli investimenti delle ragazze in competenze matematiche dovrebbero crescere parallelamente ai progressi nella parità di genere.

Due indicatori spesso impiegati in questo ambito sono il Global Gender Gap Index (GGI), pubblicato periodicamente dal World Economic Forum, e il Gender Inequality Index (GII) delle Nazioni Unite. Alcuni studi basati su questi indici supportano l'ipotesi secondo cui una maggiore parità di genere riduce il divario nelle competenze matematiche e nelle discipline STEM (Guiso *et al.*, 2008). Tuttavia, altre ricerche giungono a risultati diversi, talvolta persino opposti

(una rassegna è in Bertocchi e Bozzano, 2020). Ad esempio, quando si considerano campioni ampi di paesi, che includono quelli con una tradizione comunista (Lippmann e Senik, 2018), a prevalenza islamica (Fryer e Levitt, 2010) o meno sviluppati (Anghel *et al.*, 2020), il divario di genere nell'area STEM non risulta minore nelle società più paritarie. Alcuni studi suggeriscono addirittura che una maggiore parità di genere sia associata a un aumento, anziché a una riduzione, del divario nelle discipline STEM (Stoet e Geary, 2018). Un risultato simile emerge in Breda *et al.* (2020), che analizzano l'influenza degli atteggiamenti culturali attraverso le opinioni dei genitori sulle attitudini matematiche di figli e figlie.

Al di là delle ipotesi sulle determinanti culturali, un risultato ampiamente condiviso è che il tipo di scuola frequentata, in particolare la quantità di matematica nel curriculum, incide significativamente sulle scelte universitarie. Gli studenti che ricevono una formazione scolastica con curricula più matematici hanno una probabilità più alta di intraprendere carriere nell'area STEM. Inoltre, l'evidenza empirica mostra che, nella maggior parte dei paesi, comprese l'Italia, le studentesse tendono a scegliere percorsi scolastici con un minor contenuto matematico rispetto ai loro coetanei maschi, riducendo così le loro probabilità di accedere alle discipline STEM all'università.

In sintesi, la ricerca ha finora prodotto due risultati principali: il primo è che la formazione matematica a scuola è un fattore cruciale; il secondo è che le ragazze tendono a scegliere la matematica meno dei ragazzi, probabilmente a causa dell'influenza degli stereotipi di genere. L'implicazione è evidente: è necessario incoraggiare bambine e ragazze a scegliere percorsi scolastici e universitari con una maggiore componente matematica (Luppi *et al.*, 2023). Resta tuttavia aperta la questione se lo sviluppo delle società e il progresso nella parità di genere siano effettivamente associati a un indebolimento degli stereotipi sulla matematica.

### **3. La scelta degli studi universitari**

Per approfondire queste ipotesi, ho utilizzato un'ampia banca dati sugli studenti dell'Università di Modena e Reggio Emilia (Unimore), coprendo il periodo dal 2001 al 2023. In particolare, ho selezio-

nato studenti del primo ciclo (laurea triennale o a ciclo unico) con background migratorio, distinguendo tra immigrati di seconda generazione e immigrati di prima generazione residenti in Italia e diplomati nelle scuole italiane.

Ai dati sugli studenti – che includono genere, tipo di scuola frequentata, risultati scolastici, status socioeconomico, anno di iscrizione all'università, corso di studio, esiti accademici, regione di residenza e altri fattori – ho aggiunto informazioni sui paesi d'origine, tra cui il livello di uguaglianza di genere e il reddito pro capite. Come in numerosi altri studi, la restrizione del campione a studenti con background migratorio mira a isolare i fattori culturali da altri elementi che possono influenzare le scelte educative. Si assume che i fattori culturali siano trasmessi dalle famiglie e varino in base al paese di origine, mentre gli altri fattori restano omogenei tra gli studenti poiché dipendono dal paese di residenza (Fernández, 2011).

Ho inoltre escluso le scienze della vita dalle materie STEM, concentrandomi sulle discipline più quantitative, e ho incluso Economia, che pur appartenendo alle scienze sociali, presenta contenuti matematici simili a quelli delle materie STEM.

Con queste premesse, ho analizzato la probabilità di studenti e studentesse di iscriversi a corsi dell'area STEM rispetto ad altre aree, controllando per le loro caratteristiche individuali e per quelle dei paesi di origine. I risultati, in linea con altri studi, confermano un marcato divario di genere: la probabilità di scegliere una disciplina STEM supera il 58% tra i maschi, mentre tra le femmine non raggiunge il 20%. Le ragazze tendono a orientarsi verso altre aree disciplinari, in particolare le scienze sociali, dove il 26% dei maschi e il 36% delle femmine si iscrive, oltre alle discipline umanistiche e alle scienze della vita.

Sempre in linea con la letteratura esistente, il tipo di scuola frequentata gioca un ruolo cruciale nelle scelte accademiche. Nel campione Unimore, il 66% dei maschi ha frequentato scuole con un curriculum matematico più intenso, contro solo il 30% delle femmine. La probabilità di scegliere un corso di laurea STEM aumenta significativamente per chi ha seguito percorsi scolastici con una maggiore presenza di matematica, ma questa condizione da sola non è sufficiente a eliminare il divario di genere. Tra gli studenti

con una formazione scolastica più orientata alla matematica, il 76% dei maschi sceglie un corso STEM, mentre tra le femmine la percentuale scende al 43%. Questo indica che, anche tra le ragazze con una preparazione matematica più solida, la propensione a optare per un'area STEM rimane significativamente inferiore rispetto ai loro coetanei maschi.

#### **4. Parità di genere e scelta dell'area STEM**

Per analizzare la relazione tra la parità di genere e il divario nelle discipline STEM, ho testato le probabilità di maschi e femmine di scegliere un percorso STEM in funzione dell'indice GII di uguaglianza di genere nei paesi d'origine degli studenti. I risultati mostrano che, all'aumentare della parità di genere nella società, la probabilità che le ragazze optino per carriere STEM non cresce. Al contrario, in modo inaspettato, aumenta quella degli studenti maschi, con il risultato che il divario di genere nell'area STEM si amplia con il progredire della parità di genere.

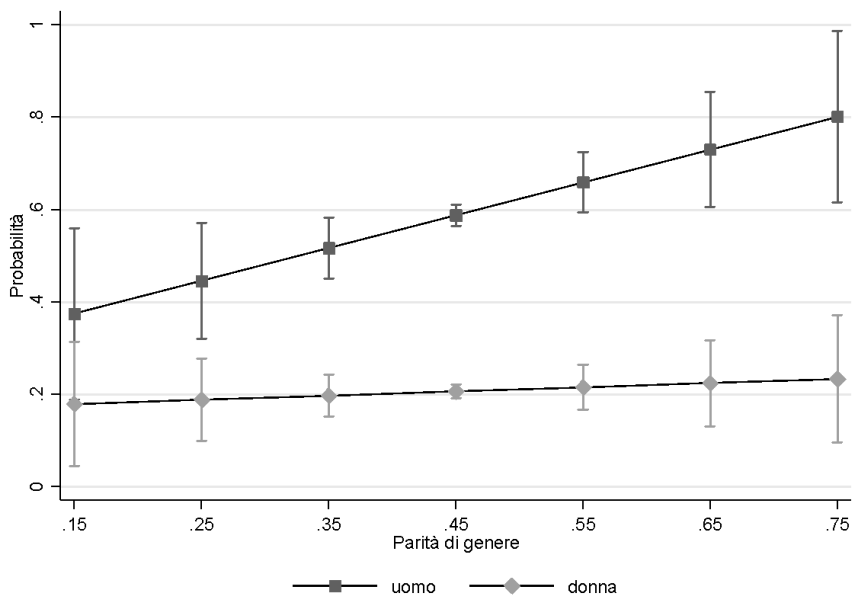
Questi risultati, in linea con le evidenze del cosiddetto paradosso della parità di genere (Stoet e Geary, 2018; Breda *et al.*, 2020), sono stati ottenuti controllando non solo per le caratteristiche individuali degli studenti e per quelle dei paesi d'origine, ma anche bilanciando il campione tra maschi e femmine. Questo approccio ha permesso di simulare una condizione di sostanziale parità tra i due gruppi in tutti gli aspetti, eccetto il genere.

La Figura 1 illustra chiaramente l'assenza di una relazione significativa tra la parità di genere e la probabilità che le ragazze scelgano materie STEM, mentre evidenzia l'aumento della probabilità per i ragazzi. Di conseguenza, risulta evidente come il divario di genere nell'area STEM tenda a crescere con l'aumento della parità di genere.

Infine, i risultati restano invariati anche utilizzando l'indice di uguaglianza di genere del World Economic Forum (GGI) al posto del GII.



Fig. 1 – Parità di genere e probabilità di iscrizione nell'area STEM

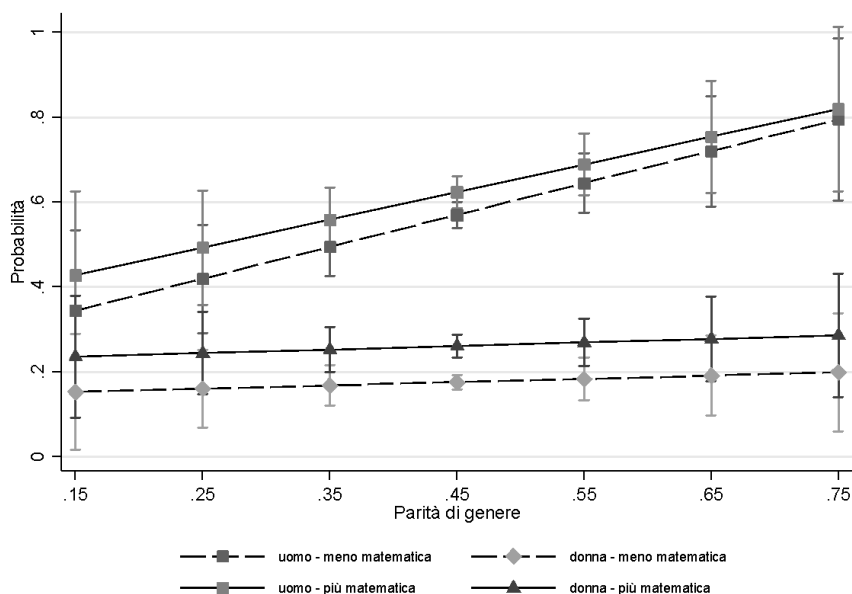


Note: Il campione comprende 5688 studenti Unimore del primo ciclo e gli anni dal 2001 al 2023. I valori di parità di genere aumentano verso destra nell'asse delle ascisse.

In secondo luogo, ho analizzato la relazione tra la probabilità di scegliere l'area STEM e i livelli di GII, distinguendo tra studenti che hanno frequentato scuole con più o meno matematica. I risultati, illustrati nella Figura 2, confermano che un curriculum scolastico più orientato alla matematica è associato a una maggiore probabilità di scegliere un percorso STEM. Tuttavia, mostrano anche che, indipendentemente dal tipo di scuola frequentata, la probabilità che le ragazze optino per discipline STEM non aumenta con la maggiore uguaglianza di genere.

Anzi, il divario di genere si amplia: tra gli studenti provenienti da scuole con un curriculum matematico più intenso, lo svantaggio delle ragazze rispetto ai loro coetanei maschi cresce quasi tanto quanto tra coloro che hanno frequentato scuole con meno matematica. Questo suggerisce che incentivare le ragazze a scegliere percorsi scolastici con più matematica è certamente utile, ma non sufficiente, e che gli effetti di questa scelta non si rafforzano in contesti culturali più egualitari.

Fig. 2 – Probabilità di iscrizione all'area STEM: parità di genere e matematica a scuola



Note: Il campione comprende 5688 studenti Unimore del primo ciclo e gli anni dal 2001 al 2023. I valori di parità di genere aumentano verso destra nell'asse delle ascisse.

Questi risultati indicano che l'aumento dell'uguaglianza di genere nella società, pur essendo auspicabile di per sé, non rappresenta una soluzione automatica alle disparità nell'accesso alle discipline matematiche. Al contrario, la segregazione orizzontale di genere osservata nei dati internazionali sull'istruzione sembra essere strettamente legata a questo fenomeno.

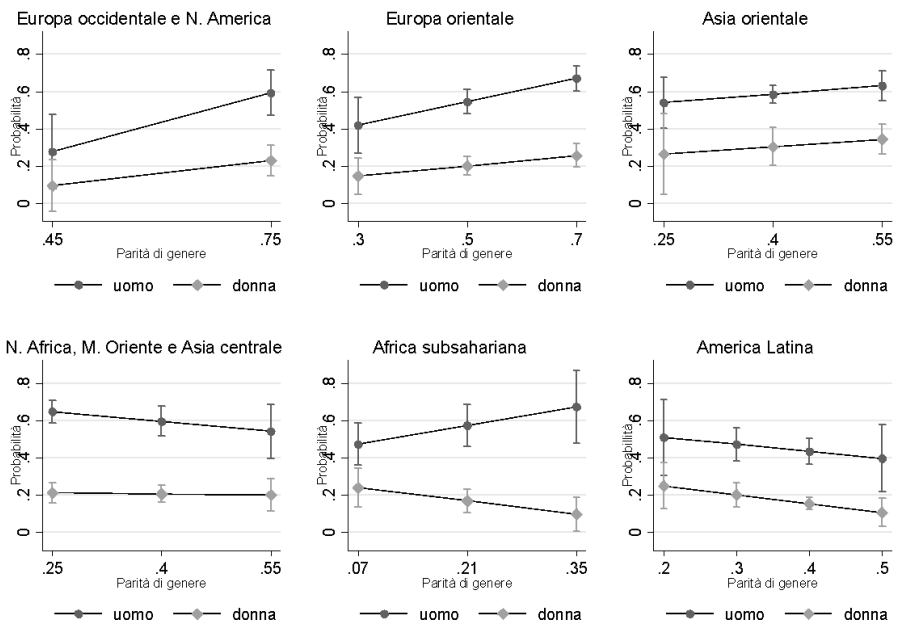
## 5. Parità di genere e STEM in diverse aree del mondo

Rimane quindi aperta la domanda fondamentale: perché l'aumento della parità di genere si accompagna a una maggiore segregazione orizzontale nelle scelte educative? Secondo Breda *et al.* (2020), gli stereotipi di genere incidono più profondamente nelle società più sviluppate perché i genitori influenzano precocemente l'educazione di figli e figlie. Tuttavia, sia Breda *et al.* (2020) che Anghel *et al.* (2020)

utilizzano il PIL pro capite come indicatore di sviluppo, un parametro che potrebbe non cogliere appieno le differenze strutturali tra le società.

Anche considerando il PIL pro capite e altri fattori, la relazione tra parità di genere e scelta delle discipline STEM varia significativamente tra le diverse aree del mondo. Le Figure 1 e 2 mostrano tendenze aggregate che potrebbero nascondere dinamiche eterogenee. Questo è reso evidente dalla Figura 3, che analizza separatamente il legame tra parità di genere nei paesi d'origine e la probabilità di iscrizione in STEM per le diverse regioni del mondo.

Fig. 3 – Probabilità di scegliere l'area STEM: regioni del mondo



Note: Il campione comprende 5688 studenti Unimore del primo ciclo e gli anni dal 2001 al 2023. I valori di parità di genere aumentano verso destra nell'asse delle ascisse. La scala degli assi delle ascisse differisce tra i grafici nella figura.

I risultati indicano che, in Europa e Nord America, la probabilità che le studentesse scelgano un percorso STEM aumenta con la parità di genere, ma a un ritmo molto inferiore rispetto a quello dei loro

coetanei maschi, determinando un ampliamento del divario. In Asia orientale e America Latina, il gap di genere rimane relativamente stabile, ma per ragioni opposte: mentre in Asia orientale sia maschi che femmine mostrano una crescente propensione per le discipline STEM, in America Latina la tendenza è in calo per entrambi.

In Africa subsahariana, il divario si amplia perché le studentesse tendono ad allontanarsi dalle discipline STEM con l'aumentare della parità di genere, mentre gli studenti maschi vi si orientano sempre più. L'opposto accade nell'insieme di paesi che comprende Nord Africa, Medio Oriente e Asia centrale.

Questi risultati suggeriscono che altri fattori, non catturati dagli attuali indici di parità di genere, potrebbero influenzare le scelte educative di ragazzi e ragazze rispetto alla matematica. Oppure, che le metriche comunemente utilizzate per misurare la parità di genere non siano strettamente correlate agli stereotipi sulla matematica come ci si aspetterebbe. Resta il fatto che il divario di genere nelle discipline STEM tende a essere maggiore nelle società più sviluppate.

## **6. Conclusioni**

La maggior parte degli studi sulle differenze di genere in matematica e nelle discipline STEM si concentra sul divario tra maschi e femmine, senza considerare come evolvano le scelte di entrambi i gruppi. Questo approccio implica, implicitamente, che le decisioni degli studenti maschi non siano influenzate dai cambiamenti nelle norme sociali, mentre i risultati di questa ricerca suggeriscono il contrario.

Questo studio mostra che, man mano che le società si evolvono e la parità di genere aumenta, gli studenti maschi tendono a scegliere sempre più spesso percorsi STEM. Le ragioni di questa tendenza potrebbero essere complementari a quelle che spingono le ragazze a orientarsi verso altre aree. Negli indici GII e GGI, le società più sviluppate si distinguono per una maggiore partecipazione femminile alla forza lavoro, oltre che a livelli di istruzione più elevati per le donne e una loro maggiore rappresentanza politica. Tuttavia, se questa maggiore partecipazione al lavoro non è accompagnata da adeguate prospettive retributive, le scelte degli uomini possono esserne influenzate.

Più nello specifico, nei contesti più evoluti, il mantenimento di un certo tenore di vita richiede sempre più spesso due fonti di reddito; se quello delle donne è mediamente inferiore, quello degli uomini deve poter compensare. In altri termini, la segregazione femminile nelle professioni meno remunerative può essere al tempo stesso causa ed effetto di una segregazione speculare dei maschi nelle discipline con migliori prospettive di guadagno, in particolare nell'area STEM.

Promuovere una maggiore parità di genere nei curricula scolastici, fin dai primi anni di istruzione, è un passo necessario ma non sufficiente per ridurre questi squilibri. Ancora più rilevante appare la necessità di rivedere il modo in cui la parità di genere viene misurata, includendo non solo i livelli di istruzione, ma anche la loro composizione. Ciò permetterebbe di evidenziare la relativa arretratezza di alcuni paesi che oggi risultano in alto nei ranking di parità di genere, e consentirebbe di affrontare in modo più efficace le cause profonde delle disparità nelle carriere STEM e nei percorsi retributivi di uomini e donne.

## Riferimenti bibliografici

- Anghel B., Rodríguez-Planas N. and Sanz-de-Galdeano A. (2020), "Is the Math Gender Gap Associated with Gender Equality? Only in Low-Income Countries", *Economics of Education Review*, 79(C): 1020–64. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2020.102025>
- Bertocchi G., Bonacini L. and Murat M. (2023), "Adams and Eves: High School Math and the Gender Gap in Economics Majors", *Economic Inquiry*, 61(4): 798–817. <https://doi.org/10.1111/ecin.13156>
- Bertocchi G. and Bozzano M. (2020), "Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics", in Zimmermann K. (ed.), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6\\_26-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_26-1)
- Breda T., Jouini E., Napp C. and Thebault G. (2020), "Gender Stereotypes Can Explain the Gender-Equality Paradox", *PNAS Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 117(49): 31063–31069. <https://doi.org/10.1073/pnas.2008704117>
- Fernández R. (2011), "Does Culture Matter?", in Benhabib J., Bisin A. and Jackson M. O. (eds.), *Handbook of Social Economics*, Vol. 1, North-Holland: 481–510. <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-53187-2.00011-5>

- Fryer R. G. Jr. and Levitt S. D. (2010), “An Empirical Analysis of the Gender Gap in Mathematics”, *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(2): 210–240. <https://doi.org/10.1257/app.2.2.210>
- Guiso L., Monte F., Sapienza P. and Zingales L. (2008), “Diversity: Culture, gender, and math”, *Science*, 320: 1164–1165. <https://doi.org/10.1126/science.1154094>
- Lippmann Q. and Senik C. (2018), “Math, Girls and Socialism”, *Journal of Comparative Economics*, 46(3): 874–888. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2018.03.001>
- Luppi B., Patriarca F. and Giovinazzo C. (2023), “Buoni Amici e Cattivi Maestri: Canali Informativi e Divario di Genere negli STEM”, *Menabò di Etica ed Economia*, 203(1-2). <https://eticaeconomia.it/buoni-amici-e-cattivi-maestri-canali-informativi-e-divario-di-genere-negli-stem/>
- Murat M. (2025), “Citizenship, Math and Gender: Exploring Immigrant Students’ Choice of Majors”, *Kyklos*. <https://doi.org/10.1111/kykl.12447>
- Nollenberger N., Rodríguez-Planas N. and Sevilla A. (2016), “The Math Gender Gap: The Role of Culture”, *The American Economic Review*, 106(5): 257–261. <https://doi.org/10.1257/aer.p20161121>
- OECD (2018), *Education at a Glance 2018: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/eag-2018-en>
- Stoet G. and Geary D. C. (2018), “The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education”, *Psychological Science*, 29(4): 581–593. <https://doi.org/10.1177/0956797617741719>

## 7. Gender Gap in ambito STEM

*di Giuseppe Caruso, Chiara Giovinnazzo, Barbara Luppi*

### 1. Il divario di genere in ambito STEM: un'analisi dei dati

Il divario di genere resta una realtà consolidata in Italia. Come emerge con chiarezza dal Global Gender Gap Report del 2024, nonostante l'Europa sia al primo posto tra i continenti per parità di genere, l'Italia registra un peggioramento nell'indicatore di disparità di genere, posizionandosi al trentasettesimo tra i 40 paesi europei (prima solo dell'Ungheria, Repubblica Ceca e Turchia) e all'ottanta-seiesimo posto tra i 146 paesi mondiali.

A partire dal 2006, il divario di genere viene misurato dal Global Gender Gap Report utilizzando quattro dimensioni: partecipazione e opportunità economiche, istruzione, salute e sopravvivenza, empowerment politico. L'Italia, con un punteggio di 0,703 nel 2024, è poco distante dal valore iniziale di 0,696 nel 2006. La distanza di circa il 30% tra uomini e donne rimane significativa, specialmente nelle dimensioni dell'empowerment politico e della partecipazione al mercato del lavoro. Nonostante la priorità assegnata alla riduzione del divario di genere fissati dal PNNR e da Agenda 2030, saranno necessari oltre settecento anni (ovvero trenta generazioni) affinché possa essere colmato il gender gap esistente alla velocità attuale.

Un elemento chiave per innestare un cambio di passo è l'accumulazione femminile di capitale umano, che favorisce la penetrazione sul mercato del lavoro delle donne e l'accesso a posizioni lavorative più qualificate e meglio pagate. Donne più istruite avranno un livello di formazione minimo indispensabile non solo per partecipare al

mercato del lavoro, ma per accedere a posizioni con un maggiore potenziale di crescita professionale e salariale.

In Italia il divario di genere esiste anche in ambito educativo, nonostante sia la dimensione su cui il gender gap è meno pervasivo (pari a 0.996)<sup>1</sup>. Tuttavia, ad uno sguardo più attento, disaggregando per settore disciplinare, i dati rivelano l'esistenza in Italia di un gender gap significativo e consolidato nelle discipline STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria e Matematica), sebbene siano stati compiuti alcuni progressi negli ultimi anni. Secondo il “Rapporto Anvur 2023 - Analisi di genere”, la quota di donne immatricolate si attesta stabilmente al 55% nel periodo 2011-2022, senza distinzione per area disciplinare. Disaggregando per durata del percorso di studio, la presenza femminile cresce nelle lauree magistrali a ciclo unico (con un aumento dal 61,4% al 66,9% nell'ultimo decennio)<sup>2</sup>, ossia nei percorsi di studio di durata maggiore, mentre diminuisce lievemente nelle lauree triennali (dal 55% al 53,5%)<sup>3</sup>. Una spiegazione suggerita dalle analisi Anvur è la maggiore partecipazione femminile a lauree in Giurisprudenza e Medicina.

Molti studi sulla partecipazione femminile nelle discipline STEM mettono in evidenza l'esistenza di un gender gap che porta ad importanti conseguenze in settori industriali e professionali considerati emergenti con migliori prospettive di sviluppo; in particolare la sottorappresentazione femminile in termini di occupazione e salari. Guardando ai dati sulle immatricolazioni e iscrizioni universitarie, la popolazione studentesca è in maggioranza femminile nei percorsi di studi economici, giuridici, sociale, letterari, dell'educazione, artistici e sanitari (incluso l'ambito agro-veterinario). Al contrario emerge con chiarezza che la popolazione universitaria è prevalentemente maschile nell'ambito delle discipline STEM<sup>4</sup>, un dato che si mantiene stabile nell'ultimo decennio. In dieci anni (dal 2012 al 2022) il numero di donne sul totale dei nuovi iscritti ai corsi di laurea tecnico-scientifici non è cresciuto, rimanendo stabile al 39,3%<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Il divario di genere in ambito è misurato su quattro dimensioni: il rapporto tra la percentuale di donne e uomini che ricevono un'educazione primaria (pari a 0.998), secondaria (pari a 0.987) e terziaria (pari a 1), e tra i tassi di alfabetizzazione femminili e maschili (pari a 0.997), sulla base del Global Gender Gap Report nel 2024.

<sup>2</sup> Dati dal Rapporto Anvur 2023 (Fig. 2.1 p. 9).

<sup>3</sup> Dati dal Rapporto Anvur 2023 (Fig. 2.1 p. 9).

<sup>4</sup> Dati del Rapporto Anvur 2023 (Fig. 2.3 p. 11).

<sup>5</sup> Dati del Rapporto Anvur 2023.



Le donne rappresentano solo il 39% degli immatricolati nei corsi di laurea STEM. In particolare, nelle facoltà di Ingegneria e Informatica, le studentesse costituiscono una percentuale ancora più bassa. Nel 2022, solo il 17% degli studenti in Informatica e tecnologie ICT erano donne.

Le donne che completano il percorso di studi universitario e si laureano in ambiti STEM sono ancora in minoranza. Nonostante le donne abbiano carriere accademiche migliori contraddistinte da un tasso di abbandono minore degli uomini anche in ambito STEM, la percentuale delle donne laureate nel 2022 si riduce seppur di poco rispetto a quella del 2012, passando dal 40% al 39%<sup>6</sup>. Nel 2022, la percentuale di donne tra i laureati in Ingegneria era di circa il 22%, con una presenza femminile più marcata nelle aree dell'Ingegneria civile e ambientale e meno nelle discipline più tecniche. Secondo i dati ISTAT 2023, il 25% dei giovani (nella fascia d'età 25-34 anni) ha una laurea in ambito STEM. Tuttavia, il divario di genere persiste in modo marcato anche tra i giovani: la quota di uomini laureati in STEM è 37% (+2,5% rispetto al 2022), mentre quella femminile si riduce al 16,8% (quota stabile rispetto al 2022). Le donne laureate in ambito STEM conseguono un voto di laurea lievemente superiore rispetto a quello degli uomini (107,3 contro 106,4).

La sottorappresentazione femminile in ambito STEM si riflette anche nel mercato del lavoro. Secondo il Rapporto Almalaurea (2024) sul gender gap, le differenze di genere nei tassi occupazionali sono presenti in ambito STEM. Pur confermando le migliori prospettive occupazionali e retributive per le lauree STEM, con un tasso di occupazione a cinque anni dal titolo di secondo livello, pari all'88,3% e con figure professionali meglio pagate rispetto all'ambito non-STEM, le differenze di genere permangono. Con una laurea in architettura e ingegneria civile, le donne sono occupate al 90,5% rispetto al 94,4% degli uomini, con un gender pay gap sfavorevole alla componente femminile. Con una laurea in Ingegneria industriale e dell'informazione, le differenze tra donne e uomini si attenuano pur confermando lo svantaggio della componente femminile: nel tasso di occupazione (94,5% per le laureate e 95,9% per i laureati) così come

<sup>6</sup> Dati del Rapporto Anvur 2023.

nelle retribuzioni. Risultati analoghi sono ottenuti in ambito medico sanitario e farmaceutico. In modo analogo, anche in settori emergenti con la creazione di contenuti digitali le donne sono sottorappresentate (Gioia e Morabito, 2025).

Le donne occupano solo il 22% dei posti di lavoro tecnologici nelle aziende europee, con una percentuale ancora più bassa in Italia, dove non si supera il 15%<sup>7</sup>. Mentre il tasso delle donne che lavorano in una tech company (come i social networks) è più vicina alla parità, il tasso di donne che lavorano con tech roles (come sviluppatori e ingegneri) rimane ancora molto più basso. Le donne impiegate in compagnie tecnologiche in Europa sono in media il 37%, quota che sale al 46% nel e-commerce e al 50% nelle imprese attive nel settore dei social network, anche se solo una donna su quattro ha un ruolo tecnologico. In particolare, solo il 19% degli ingegneri dei software è donna, il 13% degli sviluppatori di Python e 10% degli architetti delle soluzioni di cloud<sup>8</sup>. La quota delle donne nella forza lavoro raggiunge il suo minimo nei tech roles che crescono più velocemente, come DevOps e i servizi di cloud. Ai tassi attuali, la quota femminile nei tech roles in Europa è destinata a ridursi del 21% entro il 2027<sup>9</sup>.

La sottorappresentazione femminile è confermata anche guardando alla composizione di genere dei docenti universitari e dei ricercatori nei vari ambiti scientifici, dove si registra una bassa presenza delle donne nelle facoltà di ingegneria e informatica e una sovrarappresentazione nelle facoltà di educazione e formazione, nel campo linguistico e in quello psicologico. Dal rapporto Anvur 2024 emerge con chiarezza che negli ambiti scientifici aumentano le donne con qualifiche di professori ordinari (+6,1% rispetto al 2012) e associati (+7,4% rispetto al 2012), ma si tratta di un trend generalizzato in tutte le discipline universitarie. In particolare, nelle scienze matematiche e informatiche l'aumento della rappresentazione femminile è stato del

<sup>7</sup> Rapporto Mc Kinsey “Women in tech: The best bet to solve Europe’s talent shortage” (gennaio 2023).

<sup>8</sup> Rapporto Mc Kinsey “Women in tech: The best bet to solve Europe’s talent shortage” (gennaio 2023) e The Future of Work: Intelligent by Design (2022) disponibile al [https://eightfold.ai/wp-content/uploads/2022\\_Talent\\_Survey.pdf](https://eightfold.ai/wp-content/uploads/2022_Talent_Survey.pdf)

<sup>9</sup> Rapporto Mc Kinsey “Women in tech: The best bet to solve Europe’s talent shortage” (gennaio 2023).

+3,2%, del +5,9% nelle scienze fisiche, del +15,4% nelle materie chimiche, del +7,6% nelle scienze biologiche<sup>10</sup>. In modo analogo, crescono le donne con posizioni apicali nelle Università: le direttrici delle Università statali sono passate dal 19,4% nel 2012 al 27,9% nel 2022, confermando un trend positivo della presenza femminile.

## 2. Le cause del divario di genere in ambito STEM

In Italia, durante i cicli di studio primario e secondario, emerge un divario di genere in matematica e scienze: sia l'indagine IEA TIMSS 2023, che la rilevazione OCSE PISA 2022 evidenziano che nonostante la performance media sia in linea con quella media in UE, le femmine hanno una performance inferiore in matematica rispetto ai maschi, sia nelle scuole elementari che nelle scuole medie inferiori. Secondo i dati Invalsi, in Italia a partire dalla seconda elementare le bambine conseguono risultati in matematica inferiori in media di 9 punti rispetto ai bambini; il gap in matematica cresce sino a 11 punti in quinta elementare, e scende a 7 punti, migliorando leggermente nella scuola secondaria di secondo grado. Tale gender gap è rilevato anche in scienze, nonostante a livello di UE e nella maggioranza dei paesi UE, tale divario di genere non esista nelle materie scientifiche<sup>11</sup>. Tale differenza di apprendimento in matematica e scienze portano le donne a tassi di partecipazione inferiori nella scelta universitaria di iscriversi in corsi di laurea STEM (Card e Payne, 2021) ed intraprendere carriere lavorative in tali ambiti, con la conseguenza di un divario occupazionale e salariale a favore degli uomini (Bertocchi e Bozzano, 2020). Dal rapporto McKinsey (2023) sull'impiego femminile nei settori ad alta intensità tecnologica, sono due i momenti in cui le donne scelgono di non impiegarsi nel campo STEM: il primo quando devono scegliere quale carriera universitaria intraprendere al termine della scuola secondaria e la partecipazione femminile in STEM cala del 18% (che aumenta al 31% quando ci si focalizza sulle discipline ICT, un sotto-segmento delle discipline STEM che si focalizza sugli ambiti di information science, computer

<sup>10</sup> Dati relativi al decennio 2012-2022 del Rapporto Anvur 2023.

<sup>11</sup> Si veda Contini *et al.* (2017) per un'analisi del math gender gap in Italia.

science e tecnologia). Il secondo momento in cui si registra un calo significativo della presenza femminile (pari al 15%) avviene nella transizione dall'università al mercato del lavoro, in cui le donne non assumono tech roles nelle imprese presso cui lavorano. Solo il 23% delle donne laureate STEM ha un'occupazione in un tech role rispetto al 44% degli uomini; la maggior parte hanno ruoli nel product design and management (46%) e in data engineering (30%), mentre è minima la loro partecipazione in DevOps e cloud (8%)<sup>12</sup>.

È importante investigare le cause alla base del gender gap in ambito STEM per poter identificare azioni correttive volte ad aumentare il tasso di partecipazione femminile e a ridurre le disparità occupazionali e salariali. La ricerca ha messo in luce l'importanza di fattori di tipo ambientale e psicologico<sup>13</sup> nella scelta dell'indirizzo di studio, nonché il ruolo di stereotipi maschili, che tendono a rappresentare quello gli studi STEM come un dominio esclusivamente maschile.

In primo luogo, le ragazze nel ciclo di istruzione secondario ricevono meno supporto nel perseguire carriere in ambito STEM da parte degli insegnanti, dei genitori e degli amici/coetanei rispetto ai ragazzi. Per le ragazze l'attaccamento al proprio gruppo di amiche è più forte rispetto ai ragazzi della stessa età. Scegliere percorsi di studio universitario in autonomia, distaccandosi dal proprio gruppo di riferimento, è più difficile per le donne rispetto agli uomini. Ne consegue allora che le donne scelgono percorsi STEM con minore frequenza perché se rimanere nello stesso gruppo di amicizie è importante e le donne si orientano con minore frequenza su percorsi STEM, allora iscriversi a STEM diventa ancora più difficile perché implica il distacco dal proprio gruppo di riferimento.

In secondo luogo, alcune ricerche indicano che le ragazze si sentono spesso dire che non sono abbastanza brave nelle materie STEM, e ciò avviene nella maggioranza dei casi attraverso comportamenti

<sup>12</sup> Rapporto Mc Kinsey “Women in tech: The best bet to solve Europe’s talent shortage” (gennaio 2023).

<sup>13</sup> L'acquisizione di competenze numerarie spiega il gender gap in matematica e, di riflesso, la scelta di intraprendere una carriera in ambito STEM. Una linea di ricerca identifica quei fattori psicologici possono penalizzare le donne nell'apprendimento scientifico e matematico. Si veda ad esempio Lunardon *et al.* (2022) che identifica in canali quali l'ansia matematica e il neuroticismo fattori che influenzano negativamente le donne nell'apprendimento delle competenze matematiche e scientifiche.

subdoli, discriminatori anche se non dichiaratamente ali, ma logoranti della autostima e del convincimento personale sulle proprie capacità. Gli insegnanti, per esempio, chiamano più spesso i ragazzi rispetto alle ragazze in aula, veicolando il messaggio della superiorità maschile in matematica e in scienze. In questo modo, gli insegnanti contribuiscono ad acuire il gender gap, attraverso la diffusione di stereotipi e pregiudizi individuali, a volte anche in modo inconsapevole. Le ragazze appaiono più vulnerabili in età adolescenziale e con maggiore facilità perdono la propria sicurezza e autostima nelle proprie capacità matematiche e scientifiche. Come conseguenza, le ragazze abbandonano l'idea di percorsi scientifici per scegliere con maggiore probabilità percorsi educativi in ambito umanistico e sociale.

La minore partecipazione femminile ai corsi di laurea STEM crea un circolo vizioso negativo: le donne si sentono spesso isolate, in un ambiente in netta prevalenza maschile, e ciò scoraggia ulteriormente le donne ad iscriversi a percorsi di studio universitari STEM. Le donne che scelgono queste discipline hanno una maggiore probabilità degli uomini di completare i corsi di laurea, e hanno un tasso di laurea superiore a quello degli uomini.

Caruso *et al.* (2024) indagano i canali di influenza della scelta del percorso di studi in ambito STEM, utilizzando una indagine sugli studenti dell'Università di Modena e Reggio Emilia immatricolati dal 2016 sino al 2023, in cui gli studenti rispondono a domande sui principali canali di influenza della propria scelta universitaria. I canali di influenza oggetto di analisi sono: la famiglia, che risulta il canale relativamente meno importante, i compagni di classe (i cosiddetti *peers*), i professori delle scuole superiori e i conoscenti che già frequentano l'università.

Dall'analisi dei dati nel periodo 2016-2023, Caruso *et al.* (2024) mostrano che gli insegnanti delle scuole superiori accrescono il gender gap nell'iscrizione a discipline STEM. All'opposto, gli studenti già iscritti all'università, che assolvono ad un role model, influenzano positivamente la scelta dei futuri studentesse di iscriversi a facoltà STEM. Famiglia e compagni di classe influenzano in direzioni opposte la scelta universitaria (positivo il primo, negativo il secondo); si tratta tuttavia di un effetto minore e scarsamente significativo. Tuttavia, il background familiare risulta cruciale per spiegare il divario di genere nelle scelte educative: le ragazze provenienti da famiglie più

fragili (con un basso livello di istruzione e/o posizioni professionali deboli dei genitori) dipendono in modo maggiore dai canali di influenza esterna (professori, amici coetanei e più grandi). Questo mette in evidenza la centralità della scuola per le ragazze provenienti da background familiari più vulnerabili, a cui servono attività di orientamento mirate. Bertoletti *et al.* (2023) ottiene risultati analoghi sui canali di influenza sull'acquisizione delle competenze matematiche: ragazze con un background familiare più forte (genitori laureati e/o con posizioni professionali) hanno una probabilità minore di avere un gender gap in matematica, confermando il ruolo rilevante dei fattori ambientali e dei condizionamenti sociali. Ciò è estremamente importante, poiché donne con competenze minori in matematica e scienze avranno una maggiore probabilità di non scegliere percorsi educativi STEM e di non accedere a carriere lavorative con maggiori prospettive economiche e salariali di crescita, con effetti di lunga durata sulla loro capacità di produrre benessere.

### **3. Politiche per ridurre il divario**

L'identificazione dei canali di influenza del divario di genere è estremamente utile per mettere in campo politiche in grado di contrastare scelte femminili auto-segreganti dei percorsi di istruzione, e l'impatto di lungo periodo sul mercato del lavoro. Le distorsioni sulle scelte educative individuali indotte dai canali informativi e derivanti da condizionamenti sociali e culturali investono anche altri ambiti.

Il gender gap nelle materie scientifiche e matematiche persiste in molti paesi europei, non solo in Italia. Bertoletti (2023) suggerisce l'importanza di creare un ambiente scolastico cooperativo di apprendimento, che consenta di mitigare l'influenza del background familiare e promuovere l'uguaglianza nell'acquisizione delle competenze scientifiche e matematiche. Il ruolo negativo degli insegnanti mette in evidenza che gli stereotipi di genere sono spesso condivisi e veicolati anche dai docenti, a volte in modo inconsapevole. Questo aspetto getta luce sui limiti dell'orientamento scolastico nelle scuole superiori: si tratta di un sistema disorganico, senza un progettualità di lungo periodo e senza la definizione di obiettivi chiari, basato invece sulle iniziative spontanee dei docenti, e limitato per lo più a progetti

di natura transitoria e sperimentale, diversi da istituto a istituto, da città a città. L'architettura dell'orientamento scolastico potrebbe essere disegnata in modo da promuovere in modo efficace la mobilità sociale, affinché la scuola recuperi il suo ruolo di "ascensore sociale". Il risultato sull'influenza del background familiare rende ancora più importante la necessità di sviluppare progetti di orientamento in grado di aiutare più efficacemente gli studenti che provengono da contesti svantaggiati e che hanno più bassi tassi di proseguimento degli studi e minore probabilità di scegliere di intraprendere studi STEM. Le giovani donne che hanno genitori laureati o in posizioni lavorative in ambito scientifico e tecnologico non sono condizionate dai canali di influenza esterna (insegnanti e amici), mentre le ragazze con un background familiare svantaggiato hanno una maggiore probabilità di auto-segregarsi in settori umanistici, con minori prospettive di carriera e stipendio, a parità di competenze matematiche e scientifiche. Una politica di orientamento efficace sarebbe in grado di contrastare l'impatto negativo dei docenti e dei peers più rilevante in questi casi.

La ricerca sottolinea l'influenza positiva di amici e conoscenti che abbiano già intrapreso il percorso universitario. Ciò suggerisce che gli stereotipi di genere possono essere contrastati attraverso modelli di ruolo che veicolino il messaggio sulla possibilità di ogni giovane donna di intraprendere percorsi STEM. Di solito l'uso di modelli di ruolo è effettuato ricorrendo a figure esemplari, eccellenze in campo scientifico e tecnologico. Caruso *et al.* (2024) suggeriscono invece che più che la notorietà e la fama di alcuni testimonials di eccellenza, è importante per i giovani venire a contatto diretto con esperienze e testimonianze che contrastano gli stereotipi di genere. Una semplice studentessa di ingegneria in grado di integrarsi e conseguire la laurea in ambito STEM può essere efficace tanto quanto la testimonianza di un'astronauta donna. L'orientamento scolastico potrebbe avvalersi in modo più sistematico di studenti ed ex-studenti come modelli di ruolo in grado di orientare le studentesse in modo più efficace e ridurre i comportamenti auto-segreganti, aumentando il tasso di partecipazione a percorsi universitari STEM, e nel lungo periodo accrescendo i tassi occupazionali in ambito scientifico e tecnologico.

L'importanza delle discipline STEM è di portata generale: secondo la Commissione Europea le discipline scientifiche e matematiche sono "fondamentali per guidare la doppia transizione verso un'econo-



mia verde e digitale, in un momento di rapida innovazione tecnologica”. Le politiche pubbliche a livello sia nazionale che europeo (quali la Strategia per la Parità di Genere 2020-2025 dell’Unione Europea) partono dal riconoscimento della necessità di colmare il divario di genere in ambito educativo, allo scopo di innescare un circolo virtuoso e contribuire così alla riduzione della disparità retributiva tra uomini e donne. Il report 2023 sull’uguaglianza di genere nella UE mette in luce con chiarezza che “[...] la percentuale di donne laureate in scienze, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM), che sono meglio pagate e hanno prospettive di carriera migliori, è inferiore a quella degli uomini ed è relativamente stabile: ci sono due uomini che si laureano in discipline STEM per ogni donna”. In modo analogo, il Digital Education Action Plan 2021-2027 predisposto dalla Commissione Europea identifica come target la partecipazione femminile ad indirizzi educativi in ambito STEM come fattore chiave di competitività per lo sviluppo delle competenze digitali e della trasformazione digitale. Non solo, l’assenza di parità di genere in settori emergenti come quello dell’intelligenza artificiale potrebbe contribuire a riprodurre gli stereotipi di genere già esistenti e condizionare lo sviluppo futuro dei sistemi di AI.

Per affrontare la disuguaglianza di genere, sono state avviate diverse iniziative sia in ambito pubblico che privato. Ad esempio, la borsa di studio “Amazon Women in Innovation” e il programma AWS re/Start, in collaborazione con Develhope, mirano a sviluppare competenze tecniche e scientifiche tra le giovani donne italiane. In modo analogo, festival scientifici come la Settimana nazionale delle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche, indetta dalla Legge 187 del 24 novembre 2023 si propongono di realizzare una serie di iniziative a livello locale e nazionale “al fine di sensibilizzare e di stimolare l’interesse, la scelta e l’apprendimento di tali discipline”.

Nonostante gli sforzi in corso, il divario di genere nelle STEM non si attenua e si riduce più lentamente rispetto agli obiettivi di politica pubblica, rendendo necessari interventi più mirati ed efficaci nella riduzione del gender gap. È fondamentale promuovere una cultura che incoraggi le ragazze a intraprendere carriere scientifiche e tecnologiche, garantendo pari opportunità e supporto in tutte le fasi del loro percorso educativo e professionale.



## Riferimenti bibliografici

- Almalaurea (2024). Focus Gender Gap [https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2024-03/AlmaLaurea\\_FOCUS-GENDER-GAP-2024.pdf](https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2024-03/AlmaLaurea_FOCUS-GENDER-GAP-2024.pdf)
- Bertocchi, G. e Bozzano, M. (2020). *Gender Gaps in Education*. Cham: Springer International Publishing
- Bertoletti, A., Cannistrà, M., Diaz Lema, M., Masci, C., Mergoni, A., Rossi, L. e Soncin, M. (2023) The Determinants of Mathematics Achievement: A Gender Perspective Using Multilevel Random Forest. *Economies*, 11, 32. <https://doi.org/10.3390/economies11020032>
- Biasi, P., De Paola M., Moro D. e Sommario L. (2024). Il passo lento delle donne Il Mulino, Rivista di Cultura e Politica, pubblicato 8 marzo 2024
- Card, D. e Abigail Payne, A. (2021). High school choices and the gender gap in stem. *Economic Inquiry* 59: 9–28.
- Caruso, G., Giovinazzo, C., Luppi B. e Patriarca, F. (2024). Good Friends and Bad Teachers: Gender Gap in University Field Choice. Mimeo.
- Casarico, A. e Giacomobono, E. (2024). Sulla parità di genere l'Italia va piano e poco lontano, pubblicato su La Voce (12/07/2024).
- Contini, D., Di Tommaso, M. L. e Mendolia S. (2017). The gender gap in mathematics achievement: Evidence from italian data. *Economics of Education Review* 58: 32–42.
- Gioia, F. e Morabito, L. (2025). Behind the Screen: Gender Differences in the Creator Economy. IZA Discussion Paper n. 17666. <https://ssrn.com/abstract=5133994> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn5133994>
- Giovinazzo, C., Luppi B. e Patriarca, F. (2023). Buoni amici e cattivi maestri. Canali informativi e divario di genere negli STEM. Menabò di Etica e Economia 203.
- Global Gender Gap Report 2024 (autori) Kusum Kali Pal, Kim Piaget, Saadia Zahidi, and Silja Baller, World Economic Forum, pubblicato in data 11 giugno 2024 sul sito <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024>
- Lunardon, M., Cerni, T. e Rumiat, R. (2022). Numeracy Gender Gap in STEM Higher Education: The Role of Neuroticism and Math Anxiety *Frontier of Psychology*, 26 May 2022 Sec. Personality and Social Psychology Volume 13, 2022 | <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856405>
- Rapporto Anvur 2023, Focus sul Divario di Genere, Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca, disponibile sul sito.

## Autrici ed Autori

**Tindara Addabbo** è Professoressa Ordinaria in Politica Economica presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Phd. in Economics presso European University Institute e M.Sc in Economics presso London School of Economics. Coordinatrice dell'Osservatorio Equità di Genere della Fondazione Marco Biagi. Svolge attività di ricerca su discriminazione salariale e occupazionale, educazione inclusiva, impatto di genere e sul ben-essere delle politiche pubbliche e aziendali. Responsabile Scientifica del Progetto di ricerca in convenzione con la Regione Emilia-Romagna: "Attrattività del sistema del lavoro regionale verso i talenti", 15 dicembre 2023 - 30 settembre 2024.

**Giuseppe Caruso** è assegnista di ricerca presso l'Università degli Studi di Firenze e docente a contratto di Economia Politica presso la Fondazione Universitaria di Mantova. Ha conseguito un dottorato in Lavoro, Sviluppo e Innovazione e una laurea magistrale in Economia e Politiche Pubbliche presso l'Università di Modena e Reggio Emilia. La sua attività di ricerca si concentra sui processi di innovazione tecnologica e digitalizzazione, sulle trasformazioni del lavoro e sulla valutazione delle politiche pubbliche, con un approccio empirico fondato sull'utilizzo di dati amministrativi e di tecniche di analisi quantitativa avanzata

**Eleonora Costantini** è ricercatrice presso la Fondazione Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia. Studia i processi di governance e implementazione delle politiche, soprattutto di welfare, nei contesti locali. Ha inoltre una lunga esperienza nel coordinamento di politiche sociali complesse.

**Chiara Giovinnazzo** è una dottoressa di ricerca in Lavoro, Sviluppo e Innovazione del Dipartimento di Economia “M. Biagi” dell’Università di Modena e Reggio Emilia. I suoi interessi di ricerca comprendono la valutazione delle politiche pubbliche, la disuguaglianza nell’accesso e negli esiti dell’istruzione terziaria e l’*occupational mismatch*. È membro dell’Osservatorio Sostenibilità Territoriale del Comune di Modena e al momento sta lavorando alla valutazione di impatto dei tirocini formativi sugli esiti lavorativi dei neolaureati italiani attraverso i dati nazionali del Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea.

**Barbara Luppi** è Professoressa Associata di Economia Politica presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi dell’Università di Modena e Reggio Emilia. Ha ottenuto due dottorati, uno presso l’Università di Bologna e uno alla London School of Economics. La sua ricerca si concentra sull’analisi economica del diritto, comportamenti cognitivi e teoria dei giochi. Ha svolto attività accademica in prestigiose istituzioni internazionali tra cui Johns Hopkins University e University of Minnesota. Ha pubblicato su riviste scientifiche internazionali. Coordina e partecipa a numerosi progetti di ricerca nazionali e internazionali.

**Sofia Meletti** è laureata magistrale in «Relazioni di Lavoro» presso il Dipartimento di Economia dell’Università di Modena e Reggio Emilia.

**Marina Murat** è Professore Associato di Economia presso l’Università di Modena e Reggio Emilia. Ha conseguito il dottorato di ricerca presso l’Università di Pavia, il MSc presso la London School of Economics, ed è research fellow presso Global Labor Organization e Instituto de Economía Internacional. I suoi principali interessi di ricerca sono l’istruzione, il genere, le ineguaglianze, la migrazione internazionale e lo sviluppo. Il suo lavoro attuale si concentra sui divari di genere e di cittadinanza nelle scelte educative. Il suo obiettivo è produrre risultati utili per le decisioni di politica pubblica.

**Chiara Mussida** è Professoressa Associata in Politica Economica presso la Facoltà di Economia e Giurisprudenza dell’Università Cattolica del Sacro Cuore - sede di Piacenza. Degree in Economics Università Cattolica del Sacro Cuore, Master of Arts in Development Economics University of Sussex (Brighton, UK), PhD in Economics Università Cattolica. Successivamente ricercatore post-doc e ricercatore presso l’Università Cattolica del Sacro Cuore. Collabora con centri di ricerca nazionali ed internazionali. Interessi di ricerca in economia del lavoro, povertà e disuguaglianza.

**Federico Nastasi** è professore invitato di Economia Internazionale presso la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) - Xochimilco, a Città del Messico. In precedenza, è stato assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Economia “Marco Biagi” dell’Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Dottore di ricerca in Economia, i suoi ambiti di ricerca comprendono il commercio internazionale, la politica industriale e la storia economica, con un focus particolare sull’America Latina.

**Fabrizio Patriarca** è Professore Associato di Politica Economica presso l’Università di Modena e Reggio Emilia. Ha conseguito il Ph.D. in Economia alla Sapienza di Roma ed è stato visiting researcher presso la University of Technology di Sydney e il CNRS di Sophia-Antipolis. Ha diretto o partecipato a progetti di ricerca nazionali e internazionali su disuguaglianze, lavoro e politiche pubbliche occupandosi sia di aspetti teorici che empirici. Ha collaborato con istituzioni pubbliche italiane, europee e organizzazioni internazionali.

**Ilaria Purificato** è Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro presso l’Università di Modena e Reggio Emilia-Fondazione Marco Biagi. Nel 2022 ha conseguito il titolo di Dottoranda di ricerca in “Lavoro, Sviluppo e Innovazione”, presso l’Università di Modena e Reggio Emilia-Fondazione Marco Biagi. Attualmente è membro dell’Osservatorio sul lavoro digitale e multilocale e dell’Osservatorio sul management partecipato, istituiti presso la Fondazione Marco Biagi. Ha partecipato come relatrice a seminari e conferenze nazionali e internazionali ed è autrice di contributi in lingua italiana e inglese pubblicati in riviste scientifiche e volumi collettanei.

**Chiara Strozzi** è Professoressa Associata di Economia Politica presso l’Università di Modena e Reggio Emilia. Ha conseguito il Ph.D. in Economics presso l’Istituto Universitario Europeo di Firenze e l’M.Sc. in Economics presso l’Università Bocconi. Ha svolto attività di ricerca e formazione internazionale presso University College of London, Cornell University e Banca Centrale Europea. Le principali aree di ricerca includono l’evoluzione delle leggi di cittadinanza, le determinanti delle migrazioni internazionali, le migrazioni qualificate e i network di conoscenza e l’impatto della digitalizzazione sul mercato del lavoro.

# Vi aspettiamo su:

**[www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it)**

per scaricare (gratuitamente) i cataloghi delle nostre pubblicazioni

DIVISI PER ARGOMENTI E CENTINAIA DI VOCI: PER FACILITARE  
LE VOSTRE RICERCHE.



**Management, finanza,  
marketing, operations, HR**

**Psicologia e psicoterapia:  
teorie e tecniche**

**Didattica, scienze  
della formazione**

**Economia,  
economia aziendale**

**Sociologia**

**Antropologia**

**Comunicazione e media**

**Medicina, sanità**



**Architettura, design,  
territorio**

**Informatica, ingegneria  
Scienze**

**Filosofia, letteratura,  
linguistica, storia**

**Politica, diritto**

**Psicologia, benessere,  
autoaiuto**

**Efficacia personale**

**Politiche  
e servizi sociali**

## FrancoAngeli

La passione per le conoscenze

Copyright © 2025 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy. ISBN 9788835184102

Il volume, *Talenti, disuguaglianze e scelte migratorie*, rende visibili le disuguaglianze nelle condizioni di lavoro e contrattuali per i giovani talenti (persone dai 25 ai 40 anni d'età in possesso almeno di laurea triennale) residenti in diversi paesi europei e in regione Emilia-Romagna, partendo dalla ricerca condotta dal gruppo di lavoro del Dipartimento di Economia Marco Biagi dell'Università di Modena e Reggio Emilia nell'ambito del progetto, *Attrattività del sistema del lavoro regionale verso i talenti*, approvato con Delibera della Giunta Regionale n. 2079 del 27/11/2023 nell'ambito del Programma Regionale Emilia-Romagna FSE+ 2021-2027, obiettivo "Investimenti a favore dell'occupazione e della crescita".

In questa ricerca emergono le disuguaglianze in aumento nell'ambito retributivo a svantaggio dei talenti in Italia ma anche le diverse condizioni contrattuali che determinano le scelte di mobilità fra le persone intervistate.

Un altro focus di indagine riguarda le disuguaglianze di genere nell'area STEM. Sulla base dei risultati dell'indagine quali-quantitativa si avanzano proposte di *policies* in grado di aumentare l'attrattività e la permanenza in Italia di giovani talenti e un riequilibrio del divario di genere nell'area STEM.

**Tindara Addabbo** è Professoressa ordinaria di Politica economica, Dipartimento di Economia Marco Biagi, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Le principali aree di ricerca di cui si occupa sono offerta di lavoro, la discriminazione salariale, le disuguaglianze di genere nei percorsi educativi, il benessere, la misurazione e valutazione dell'effetto delle politiche pubbliche su diverse dimensioni, in una prospettiva di genere e nell'approccio delle capacità.

Curriculum esteso al link: <https://unimore.unifind.cineca.it/get/person/014458>