



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE FACOLTÀ DI ECONOMIA "GIORGIO FUÀ"

CORSO DI LAUREA TRIENNALE IN ECONOMIA E COMMERCIO

Tesi di Laurea Triennale in Diritto del Lavoro

CERVELLI IN FUGA **La mobilità del fattore lavoro**

BRAIN DRAIN: The mobility of the labour factor

Relatore:
PROF.SSA PAOLA
CATALINI

Tesi di Laurea di:
ELISA PETRINI

Anno Accademico 2019/2020

“Io credo nel popolo italiano. È un popolo generoso, laborioso, non chiede che lavoro, una casa e di poter curare la salute dei suoi cari. Non chiede quindi il paradiso in terra. Chiede quello che dovrebbe avere ogni popolo.”

(Sandro Pertini)

INDICE

PREMESSA	3
CAPITOLO 1 : <i>La legislazione in tema di lavoro dei Giovani</i>	5
• Il Diritto del lavoro	
• Giovani e mercato del lavoro: la disciplina dell'apprendistato	
• Altre forme contrattuali utilizzate nel lavoro giovanile: il tirocinio, la prestazione occasionale e il co.co.co	
CAPITOLO 2 : <i>Il Brain Drain</i>	10
• Storia del Fenomeno dalle Origini ai Giorni Nostri	
• Le Cause: l'importante ruolo del capitale sociale e umano	
CAPITOLO 3 : <i>La fuga di Cervelli e i diversi orientamenti sul tema</i>	15
• Il Dibattito in Letteratura Italiana: Sviluppi ed Effetti	
• Il Dibattito in Politica Economica: Filoni Teorici	
CAPITOLO 4 : <i>L'Italia si svuota</i>	20
• I Dati Statistici	
• Storie di Cervelli in Fuga	
CAPITOLO 5 : <i>Le Politiche sulla Mobilità. Strumenti e Strategie per contenere il fenomeno del Brain Drain</i>	29
• Le politiche legislative già in atto in Italia	
• Quali proposte per il nostro Paese	
• Cenni alle principali strategie Internazionali	
CONCLUSIONE	35
BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA	37

PREMESSA

Sono Elisa, ho ventidue anni e vivo a Porto Sant'Elpidio, una piccola frazione di quel bel Paese conosciuto come Italia. Solitamente, infatti, la nostra nazione viene associata al buon cibo, al clima mite e alle bellezze paesaggistiche e culturali. Questa descrizione farebbe pensare a un ottimo luogo in cui nascere e crescere... ma non dove lavorare.

Da molti anni infatti l'Italia è costretta a fronteggiare un problema che colpisce in maniera particolare noi giovanissimi in tema di occupazione ma soprattutto di prospettive per il futuro; mi sto riferendo al cosiddetto "Brain drain" o più comunemente conosciuto come il fenomeno della "fuga di cervelli".

L'espressione indica la migrazione volontaria di neo laureati di talento che scelgono di lasciare il nostro paese in quanto non vedono riconosciute le proprie competenze in ambito lavorativo né riescono a immaginare la possibilità di un'occupazione stabile che promuova lo sviluppo e la crescita personale ed intellettuale dell'individuo.

Questo continuo e silenzioso esodo riguarda tutta Italia ma investe particolarmente il Mezzogiorno, dove la crescente tendenza di abbandono della Terra natale è diventata una vera e propria emergenza.

Quello che spinge all'emigrazione non è la ricerca di un lavoro qualunque, perché qualcosa (anche se non quello che vogliamo) si trova a casa, bensì un'occupazione degna. Con un guadagno, delle prospettive e delle responsabilità in linea con il valore e l'investimento in formazione da parte delle famiglie e dei giovani. Altri partono per curiosità e ambizione, in cerca di occasioni di sviluppo personale che l'Italia non offre. Chi termina gli studi, infatti, sente l'esigenza di sfruttare ciò che ha imparato e di apprendere qualcosa in più, di lavorare in un ambiente stimolante, con colleghi all'altezza e risorse che offrano una prospettiva di carriera. Al di là delle singole motivazioni che spingono ad andarsene, il dato preoccupante resta il numero impressionante di giovani che fanno questa scelta creando di fatto una comunità enorme, attiva, impegnata, informata e bisognosa di sentirsi compresa o almeno ascoltata dal proprio Paese.

Il presente lavoro, pertanto, può essere considerato come un commento organico su un tema che mi riguarda in prima persona e che, analizzato fino in fondo, crea a una ragazza come me, in procinto di laurearsi e di affacciarsi per la prima volta al mondo del lavoro, non poche ansie e preoccupazioni per un futuro che forse rischia di non veder realizzati i miei sogni.

CAPITOLO 1

LA LEGISLAZIONE ITALIANA IN TEMA DI LAVORO DEI GIOVANI

Prima di addentrarmi nell'approfondire il tema principale della mia tesi, ossia la fuga dei cervelli dall'Italia, credo meriti di essere quantomeno accennato l'ambito normativo in cui tale problematica affonda le sue radici: il Diritto del Lavoro. Infatti la discussione sul Brain Drain è strettamente connessa alle modalità, ai meccanismi e agli aspetti legislativi con cui i giovani si inseriscono nel mercato del lavoro.

Il Diritto del Lavoro

Il diritto del lavoro è il complesso di norme che disciplinano il rapporto di lavoro e che tutelano oltre che l'interesse economico, anche la libertà, la dignità e la personalità del lavoratore. L'oggetto scientifico della materia è la disciplina dei rapporti di lavoro e della relazione giuridica tra il datore di lavoro ed il lavoratore.

Il prestatore di lavoro, di norma, si trova in una posizione di inferiorità che fa di esso il contraente più debole. Questa posizione di debolezza discende sia dalla condizione di strutturale disoccupazione che caratterizza il mercato del lavoro (dipendenza economica), sia dal fatto di essere subordinato al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro (subordinazione tecnica).

Le norme del diritto di lavoro hanno, pertanto, la finalità di tutelare il lavoratore attenuando gli effetti più deleteri della subordinazione e assicurando il rispetto e la promozione delle condizioni economiche e della sua libertà e personalità.

Giovani e mercato del lavoro: la disciplina dell'apprendistato

Nel panorama formativo italiano un istituto importante per l'ingresso nel mercato del lavoro da parte dei giovani inoccupati e disoccupati è l'apprendistato.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani (definizione dell'articolo 1, comma 1, del Testo Unico dell'apprendistato). Si tratta di un rapporto di lavoro con "causa

mista", oltre alla prestazione lavorativa infatti, esso è caratterizzato da un elemento imprescindibile che è la formazione dell'apprendista. Pertanto, a fronte della sua prestazione lavorativa il giovane viene retribuito con una somma di denaro a cui si aggiunge una specifica formazione per lo svolgimento della mansione.

In questo senso, il D.Lgs. n 167 del 2011 "Testo unico dell'apprendistato" ha voluto raccogliere, semplificare ed in parte innovare l'intera disciplina di questo prezioso istituto per l'inserimento lavorativo, apprezzato e consolidato da oltre mezzo secolo, ma gravato negli ultimi tempi da una crescente complessità normativa e burocratica, legata anche all'intreccio delle diverse competenze statali, regionali e contrattuali in materia.

Le ragioni che sottolineano l'importanza di tale testo normativo sono innanzitutto da individuarsi nell'aggravarsi del fenomeno della disoccupazione giovanile, il cui tasso in Italia tutt'oggi è molto alto.

L'apprendistato, se concepito come un canale duale del sistema formativo, può essere lo strumento grazie al quale avviciniamo i giovani al lavoro senza precludere la possibilità di acquisire titoli di studio, anche i più elevati, e nella versione nostrana dell'apprendistato professionalizzante, consente, se non altro, di affinare competenze in parte già acquisite con riferimento alle effettive esigenze aziendali. Quindi potremmo pensare all'apprendistato come un'opportunità che, da un lato porti i giovani all'acquisizione della qualifica o del diploma professionale, del titolo di scuola secondaria superiore e della laurea, tutto in apprendistato, e dall'altro la possibilità di fare in modo che coloro che hanno seguito un percorso tradizionale di formazione, possano attivare le loro competenze e renderle più puntuali rispetto alle esigenze delle aziende che li assume. L'apprendistato consente, inoltre, di assicurare ai giovani lavoratori trattamenti economici e normativi e protezioni sociali che sono sconosciuti ai giovani impiegati in altre forme di impiego, più o meno opportuno, nella manodopera giovanile.

Il testo in questione ha previsto tre forme distinte di questa tipologia contrattuale:

- Il primo è l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale: dura al massimo tre anni (quattro se il corso è erogato dalla Regione) e chi ne può usufruire deve avere l'età compresa tra i quindici e i venticinque anni.
- L'apprendistato professionalizzante, invece, è un altro tipo di contratto che riguarda i giovani dai diciotto ai ventinove anni. Il contratto dura minimo sei mesi e massimo tre anni (massimo cinque per l'artigianato). Tutti i settori, pubblici e privati, possono stipulare questo contratto.
- Il terzo e ultimo tipo di apprendistato è quello di alta formazione di formazione e ricerca. Valido sempre per chi ha tra i diciotto anni e i ventinove anni. La durata è definita dal corso, dal percorso di studio o dalla professione.

Il datore di lavoro ha due vantaggi. Il primo è che gli apprendisti possono essere retribuiti meno rispetto ai loro colleghi che svolgono le stesse funzioni. Il secondo vantaggio è legato al trattamento contributivo agevolato, ovvero il datore di lavoro sarà aiutato nel pagare i contributi (es. pensione, copertura assistenziale maternità e malattia, ecc). Il vantaggio per il lavoratore è che il contratto garantisce il posto fisso finito il periodo di apprendistato e di prova.

Quattro anni più tardi dalla formulazione della suddetta disciplina, l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015, denominato "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni", ha introdotto diverse novità in materia di apprendistato, rispetto al D.Lgs. n. 167 del 2011.

Tale documento normativo, meglio conosciuto come Jobs Act, ha introdotto le seguenti innovazioni :

- Ampliamento dell'articolazione interna delle tipologie di apprendistato. Per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, che, secondo la previgente normativa, prevedeva il solo conseguimento della qualifica triennale e del diploma professionalizzante, si è resa possibile anche l'acquisizione di un

certificato di specializzazione tecnica superiore e del diploma di scuola secondaria superiore.

Questa possibilità, nel precedente Testo Unico sull'apprendistato, era inserita nella disciplina dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, da cui ora è stata eliminata.

- Durata della formazione nell'apprendistato per la qualifica professionale. Il Decreto Contratti ha previsto che, concluso positivamente il percorso formativo obbligatorio, questo possa essere ulteriormente prolungato di un anno “per il consolidamento e l’acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche”.
- Novità nella disciplina dell'apprendistato professionalizzante. Le ritroviamo al comma 1 dell’articolo 42 del Decreto Contratti, che chiarisce che la qualificazione professionale cui è finalizzato il contratto “è determinata dalle parti contrattuali sulla base dei profili o qualifiche professionali previsti per il settore di attività dai sistemi di inquadramento del personale” dei contratti collettivi nazionali.

Il nuovo Decreto Contratti prevede inoltre la possibilità di assumere in apprendistato professionalizzante non solo i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, ma anche coloro che godono di un trattamento di disoccupazione.

Altre forme contrattuali utilizzate nel lavoro giovanile : il tirocinio, la prestazione occasionale e il co.co.co

Una figura strana, confondibile ma differente dall'apprendistato, è quella dei *tirocini formativi*: hanno lo scopo di avvicinare il mondo dell’istruzione, quello dell’informazione e del lavoro. Esso avviene attraverso l’inserimento del soggetto all’interno dell’azienda e la relativa regolamentazione è dettata dalla regione seguendo le linee guida statali. Possiamo avere 3 tipologie:

- Tirocini formativi di orientamento finalizzati a facilitare le scelte professionali per i giovani (momento di transizione tra scuola e lavoro)
- Tirocini di inserimento o reinserimento al lavoro che riguardano i disoccupati
- Tirocini per i lavoratori svantaggiati (tossico-dipendenti, ex detenuti, ecc...)

Chi è assunto col tirocinio formativo non può andare a sostituire un lavoratore perché non ha un contratto di lavoro. In secondo luogo, deve essere affiancato da un tutor e deve avere una sorta di indennità di partecipazione a questo tirocinio formativo. E' diverso quindi dal contratto di apprendistato.

Da sottolineare anche la differenza fra il suddetto tirocinio e lo stage. Gli stage sono curriculari, i tirocini extracurriculari. Gli stage si svolgono quando il/la giovane (universitario e di scuola superiore) lavora in cambio di crediti e studia ancora. Il tirocinio inizia dopo il conseguimento del titolo (in genere la laurea) e prevede una retribuzione minima per chi inizia ad avvicinarsi al mondo del lavoro. La minima indennità è di 300 euro, ma ogni Regione può stabilire la retribuzione. Il tirocinio post lauream è per chi si è laureato da meno di un anno.

La *prestazione occasionale*, invece, è un sistema di lavoro che consiste nella fornitura saltuaria di un servizio per lo stesso cliente per un periodo non superiore ai 30 giorni e compensi non superiori ai 5000 euro netti. Interessa chi, per esempio, dà ripetizioni e può rientrare tra quelle spese sotto Libretto famiglia. Le famiglie, infatti, possono regolamentare non solo i collaboratori domestici e chi assiste un parente malato, ma anche chi dà ripetizioni.

Ultima, poi, forma di contratto per iniziare a lavorare è, il *co.co.co* il contratto che è destinato a quei lavoratori che stanno a metà strada tra dipendenti e gli indipendenti. Esso consiste in rapporti di collaborazione che si concretizzano in una prestazione d'opera continuata o continuativa e coordinata (differenziata per questo dal lavoratore autonomo), prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. C'è collaborazione ma non sempre c'è il concetto cardine della subordinazione. La forma tipica era la rappresentanza, in cui il rappresentante poteva ricadere in questa disciplina.

Originariamente questa tipologia contrattuale era molto poco tutelata, pertanto con un'evoluzione normativa si è cercato di avvicinarla alla tutela dei lavoratori subordinati, con le garanzie che ne derivano.

CAPITOLO 2

IL BRAIN DRAIN

Storia del Fenomeno dalle origini ai giorni nostri

In poco più di un secolo, oltre 25 milioni di Italiani hanno percorso, con alterna fortuna, le vie del mondo. Remote sono le origine, profonde le cause, molteplici le forme di un fenomeno di così eccezionale ampiezza.

Si possono facilmente individuare due fasce temporali in cui tale fenomeno si è esplicitato: la prima fase si inserisce nell'epoca in cui le frontiere erano veramente aperte e dove l'emigrazione italiana ha costituito un'insostituibile componente del progresso umano mondiale.

Quest'ultima può dirsi che abbia avuto termine con la Prima Guerra Mondiale: si determinò poi una serie di azioni e reazioni che interferirono sul libero trasferimento degli uomini e dei lavoratori italiani in modo particolare, sicché dal secondo dopo Guerra ad oggi la nostra emigrazione presenta un andamento frastagliato e segmentato.

Fino al XIX secolo, gli spostamenti geografici di persone altamente qualificate, sia che abbiano riguardato singoli individui che gruppi di persone più o meno numerose ed indipendentemente dalla natura volontaria o forzata delle migrazioni, si sono inseriti in quadri sociali ed economici che, pur se completamente diversi tra loro, erano tutti caratterizzati da metodi di produzione in evoluzione molto lenta, nei quali l'introduzione dell'innovazione tecnologica ed i cambiamenti sociali avvenivano su tempi scala molto lunghi e a volte misurabili in secoli. Le migrazioni intellettuali quindi non avevano, tranne che in rari casi, effetti immediati né sulla regione d'origine né su quella d'accoglienza e l'innovazione si diffondeva lentamente su aree sempre più vaste.

Già tra i migranti del XIX secolo era presente una percentuale di artigiani, con notevoli conoscenze tecnologiche, di professionisti e di intellettuali: alcune di queste persone sono state, nel corso degli anni, tra gli artefici del primo sviluppo industriale e culturale del Nuovo Mondo.

Alcuni studiosi hanno ad esempio sottolineato il ruolo importante di molti medici italiani nello sviluppo del sistema sanitario brasiliano tra la fine del XIX e l'inizio del XX secolo.

Altri hanno analizzato invece l'emigrazione d'Elite italiana nei paesi di lingua spagnola dell'America Latina (ed in particolare in Argentina) nella seconda metà del XIX secolo. Tra questi particolari migranti, si trovavano nobili, letterati, professionisti, tutti accomunati dal fatto di aver lasciato il proprio paese a causa di rovesci finanziari, di altre disavventure personali o per motivi politici e tutti spinti da un notevole spirito di iniziativa, competenza ed esperienza professionale.

Si può ragionevolmente ritenere che l'influenza determinante delle migrazioni ad alta qualifica sui sistemi produttivi regionali abbia origine con la terza decade del XX secolo. Fino alla Prima Guerra Mondiale e nel periodo immediatamente successivo, infatti, continuarono ad agire sostanzialmente gli stessi processi migratori che avevano caratterizzato il secolo precedente.

Il problema della "fuga dei cervelli", che negli anni '90 si considerava sostanzialmente risolto a seguito della globalizzazione dell'economia e della diffusione delle reti informatiche, sta nuovamente suscitando contraddizioni e squilibri nel sistema economico mondiale. Infatti, da questo quadro si viene a generare una situazione caratterizzata dall'ingiusto "trasferimento inverso di tecnologie", per il quale i paesi più poveri formano a proprie spese i professionisti che poi prestano la propria opera a favore dei paesi più ricchi.

Le politiche specifiche, messe in atto fino a questo momento dai paesi "esportatori di cervelli" per contenere le proprie perdite, si sono sempre dimostrate scarsamente efficaci e fortemente condizionate dal quadro economico e politico internazionale. La loro riuscita dipende, infatti, dal livello di sviluppo economico, scientifico e tecnologico e da una adeguata strategia a lungo termine dei suoi governanti.

Non si può neppure escludere che il fenomeno di "trasferimento inverso di tecnologia", a meno di un sostanziale intervento politico dell'Unione Europea, non sia destinato ad estendersi anche all'interno delle economie più sviluppate,

portando ad una ripresa della "fuga dei cervelli" dall'Europa Occidentale verso gli Stati Uniti: vi sono anzi fondati motivi di credere che questo fenomeno sia già in atto.

Dunque, l'arco di tempo da considerare è all'incirca un secolo.

Un secolo in cui l'umanità è passata dalla lenta navigazione dei bastimenti a vela e dall'economia schiavista alla fase della civiltà post-industriale, al delinearsi di un periodo caratterizzato dalla scienza, in cui l'automazione, invece che soffocare, sembra evidenziare la personalità dell'uomo; passando poi ai viaggi e alle conquiste spaziali, di cui oggi, dopo l'arrivo dell'uomo sulla luna, nessuno è in grado di prevederne gli sviluppi.

Un secolo in cui l'Italia, da piccolo Paese agricolo è riuscita ad inserirsi ai primi posti della scala industriale.

Tuttavia, si tratta di un secolo in cui una massa corrispondente a circa la metà dell'attuale popolazione italiana si è trasferita oltre confine e oltremare per cercarvi, in via temporanea o definitiva, migliori condizioni di lavoro e di vita.

Le Cause. L'importante ruolo del capitale sociale e umano.

E' facile concordare con Leroy Beaulieu, economista francese vissuto a cavallo tra il XIX e XX secolo, quando afferma che chi si trova in una situazione economica anche mediocre non ha generalmente propensione alcuna a emigrare o, almeno, a emigrare senza speranza di ritorno. Tuttavia, ciò non significa che l'emigrazione sia sempre e dovunque causata dalla miseria, ma anzi, quando è assoluta può anche ostacolarla.

Più che le disagiate condizioni economiche, è proprio la percezione che i singoli individui ne hanno che fa sorgere in loro il bisogno di trasferirsi all'estero per motivi di lavoro. Ma dal punto di vista psicologico occorre appunto che abbiano la sensazione, emigrando, di migliorare le proprie condizioni.

Tra i fattori che spiegano dunque la fuga di cervelli, possiamo individuare la volontà di sottrarsi a contesti economici caratterizzati da sistemi finanziari arretrati, opachi e carenti, quindi, di basso capitale sociale.

Inoltre, è importante prendere in considerazione non solo i differenziali salariali come variabile esplicativa del fenomeno, ma anche i differenziali di etica nei rapporti economici, di affidabilità delle regole. Infatti, ci si sposta verso contesti in cui le opportunità di buona vita sono maggiori anche perché maggiore è il rispetto delle regole e l'affidabilità dei comportamenti.

Le persone si muovono verso regioni o paesi diversi da quello di partenza per tutelarsi contro il rischio di redditi che lì sono incerti. Lasciano istituzioni deboli, mercati finanziari che non funzionano o non esistono, vanno all'estero per evitare perdite e soddisfare bisogni, per realizzare progetti di vita come individui o come membri di un gruppo familiare.

Quindi è la scarsa prospettiva di soddisfare bisogni, di realizzare progetti a causa di contesti eticamente deboli che contribuisce a spiegare le strategie e le traiettorie del problema del Brain Drain. Si parte in cerca di contesti caratterizzati da una maggiore equità, perché in questi contesti si è anche più rispettati. Dunque non è tanto il differenziale di reddito, ma piuttosto l'assenza di un livello accettabile, di una soglia di benessere relativo alle condizioni di vita del paese d'origine che spinge ad andarsene.

Anche la dotazione di capitale umano incide molto sul fenomeno di cui stiamo parlando. Più gli immigrati sono colti, più è ampio il tessuto sociale di riferimento. Meno gli immigrati sono colti, più il mondo di riferimento è angusto, quindi più è limitato il capitale sociale.

Insomma capitale umano e capitale sociale si valorizzano a vicenda.

Purtroppo l'Italia si colloca male per quanto riguarda la capacità di attrarre "cervelli" colti. In Europa, Spagna, Danimarca e Belgio riescono ad attrarre lavoratori con alti livelli di istruzione; al contrario Italia e Portogallo non riescono a far gola a persone altamente qualificate. In Italia l'immigrazione peggiora il già poco incoraggiante stato del nostro capitale umano: i nostri immigrati hanno livelli di istruzione più bassi dei nativi.

Tuttavia se il Paese diventa più ricco, i potenziali neolaureati emigranti potrebbero non voler affrontare lo shock emotivo e culturale dello sradicamento, anche se il

differenziale di reddito rimane lo stesso, anche se il paese dove si potrebbe trovare una collocazione lavorativa è comunque ancora molto più ricco di opportunità. Una volta superata una certa soglia di sviluppo e benessere, l'emigrazione declina anche se i differenziali di reddito restano comunque alti: infatti oltre una certa soglia la preferenza per il paese di origine da premio sull'obiettivo di aumentare il reddito. E' abbastanza normale che questo avvenga perché emigrare costa psicologicamente ed implica una perdita di capitale sociale, di reti e di relazioni.

Quindi raggiunti livelli accettabili di benessere collettivo e di opportunità individuale, i flussi si riducono.

CAPITOLO 3

LA FUGA DI CERVELLI E I DIVERSI ORIENTAMENTI SUL TEMA

Il Dibattito in Letteratura: Sviluppi ed Effetti.

Il dibattito in letteratura sul fenomeno del *Brain Drain* ha mosso i primi passi oltre 50 anni fa. Gli studi si sono focalizzati maggiormente sui bisogni dei singoli Paesi (di origine e meno sviluppati) che formano a proprie spese capitale umano e favoriscono la crescita economica dei Paesi di destinazione, pregiudicando la propria chance di crescita .

Grubel e Scott (1966) rifacendosi alla teoria della crescita neoclassica, in cui la forza lavoro è un fattore di produzione con una produttività marginale decrescente (Solow, 1956; Mankiw et al., 1992), hanno evidenziato che le migrazioni qualificate non hanno effetti negativi in quanto le esternalità negative prodotte dall'emigrazione del personale qualificato sono limitate.

Basata sui principi economici della teoria del capitale umano, negli anni Settanta si è sviluppata la teoria *standard view* che evidenzia gli effetti negativi prodotti dalle migrazioni qualificate sui paesi di origine, in quanto risentivano di un gap di rendimento sociale e privato dell'istruzione, di esternalità fiscali negative e dell'impossibilità di usufruire delle esternalità positive generate dalla presenza di una forza lavoro qualificata.

Altri studi hanno evidenziato l'incremento di capitale umano qualificato anche nel paese di origine quale effetto di una maggiore propensione a portare a termine cicli avanzati di istruzione (*beneficial Brain Drain*). Tali effetti positivi messi a disposizione della comunità scientifica ovviava alle problematiche di stock di personale scientifico del paese di origine derivanti dalla migrazione.

Stiamo parlando del fenomeno di *Brain Circulation*: network scientifici e reti sociali a livello internazionale che permettono di mantenere forte e costante i contatti con la comunità scientifica del proprio paese di origine, anche attraverso collaborazioni con progetti di ricerca e/o laboratori scientifici. Molti studiosi sono stati dunque indotti a ritenere che il quadro interpretativo della *standard view*

fosse inadeguato (Brandi, 2001), evidenziando un ulteriore paradigma definito “circolazionista” (Gaillard e Gaillard, 1997; Johnson e Regets, 1998) che descrive i moti del personale altamente qualificato come circolatori, temporanei e soggetti a fenomeni di scambio tra Paesi e caratterizzati da movimenti di rientro dei cervelli. Si può affermare che i due principali approcci (standard view e teoria circolazionista) non possono essere considerati alternativi, ma evolutivi e complementari.

Pertanto, è la nozione di *Brain Exchange* quella dominante, che contempla un flusso bidirezionale di esperti tra Paesi di origine e di destinazione;

Per completare le definizioni presenti in letteratura, il *Brain Waste* si verifica anche quando le persone investono per ottenere un livello di formazione e competenze che poi non useranno, pur riuscendo ad emigrare (Mattoo, Neagu e Ozden, 2008). Ciò accade per una serie di circostanze ascrivibili al Paese ospitante (mancanza di informazioni sulle opportunità di lavoro offerte dal mercato o imperfetta trasferibilità delle qualifiche possedute, etc.).

Riassumendo, le varie teorie non hanno trovato un accordo condiviso sugli effetti del *brain drain*, sebbene siano maggiormente inclini ad individuare esiti negativi del fenomeno. Tali studi hanno trascurato – anche a causa dei pochi dati disponibili sul fattore capitale umano – due aspetti fondamentali recentemente emersi da studi empirici:

Il primo, è la *variabilità degli effetti della fuga di cervelli in considerazione del grado di capitale umano in dotazione alle diverse categorie professionali e ai diversi settori*;
Il secondo, è il *carattere compensatorio di alcuni flussi circolatori e di ritorno di soggetti che, avendo studiato e lavorato all'estero, contribuiscono ad un aumento netto della formazione di capitale umano nel proprio Paese nonché alla realizzazione di network e scambi fra i Paesi di origine e quelli ospiti* (Gibson e McKenzie, 2011).

Il Dibattito in Politica Economica: Filoni Teorici.

L'interpretazione del fenomeno del Brain Drain è riconducibile ai seguenti filoni teorici:

- Teoria della domanda e dell'offerta
- Teoria del capitale umano
- Teoria del *push and pull*
- Teoria dello *stream and countrstream*

La teoria della domanda e dell'offerta, diffusa negli anni Sessanta e Settanta, sostiene che il principale fattore capace di stimolare lo sviluppo nelle aree arretrate sia l'istruzione formale, infatti si implementarono politiche di istruzione rivolte a qualificare la futura forza lavoro, alle quali, però non fece fronte un sistema economico capace di assorbire il capitale umano qualificato.

Lo squilibrio tra domanda e offerta di lavoro avrebbe causato un *Brain Overflow* (eccesso di cervelli), spingendo gli individui più qualificati a ricercare nuove opportunità in altri contesti economici. Questo approccio, però, non è esaustivo nello spiegare la fuga di cervelli presente anche in zone con una elevata domanda interna di competenze.

La teoria del capitale umano, invece, considera l'istruzione come un investimento; pertanto, si valuta il guadagno potenziale (in termini di ritorno sociale e ritorno personale) di tale investimento una volta completata la formazione. Tuttavia, le comunità caratterizzate da elevati flussi in uscita di forza lavoro ed elevata professionalità, non sempre riescono a recuperare gli investimenti sostenuti per qualificare il proprio capitale umano, subendo in tal senso un duplice disavanzo. Infatti, nel breve periodo il deficit viene determinato dalle spese sostenute per formare la futura offerta di lavoro, nel lungo periodo, invece, la perdita di risorse umane qualificate potrebbe condizionare la capacità di generare processi economici innovativi in grado di espandere una domanda di lavoro qualificata.

Nelle aree di arrivo si sviluppano delle dinamiche inverse, in quanto i sistemi produttivi usufruiscono di capitale umano qualificato senza aver partecipato alle spese del processo formativo.

Pertanto, le migrazioni di qualità produrrebbero nei contesti economici di destinazione effetti divergenti, dando luogo ad un virtuoso *Brain-gain* (guadagno di cervelli) nel caso di entrata di professionalità, utili e utilizzabili nell'area di arrivo. Di contro, non è rara una sotto-qualificazione o dequalificazione professionale che genera il cosiddetto *Brain-waste* (scarto di cervelli).

Si è trattato fin qui di chiarire le sole conseguenze economiche, che non spiegano il complesso ed articolato processo decisionale da cui maturano i flussi migratori.

A superare l'approccio squisitamente economico provvedono **le teorie "push and pull"** individuando diverse fattori di repulsione e attrazione delle migrazioni intellettuali.

In particolare, i fattori "push and pull" sono presenti sia nelle aree di provenienza che in quelle di arrivo. In tale ottica, sarebbe la valutazione personale di tali fattori (economici, politici, sociali e psicologici) a determinare la decisione di migrare. Resta anche in questa circostanza, una criticità dovuta alla incapacità di tale approccio di spiegare il perché in presenza delle stesse opportunità di restare, alcuni individui rimangono nelle zone di arrivo, mentre altri rientrano.

Alla teoria "push and pull" si affianca l'**approccio "stream and countstream"** che considera come la scelta di emigrare comporti la valutazione di una serie di ostacoli che intervengono tra i fattori di attrazione e quelli di repulsione.

I fattori "push and pull" sono quindi arricchiti, in una visione dinamica delle migrazioni, da continui "intervenienti", associati cioè alla zona di origine e a quella di destinazione, nonché a fattori personali, che in ogni momento possono modificare gli equilibri del sistema economico influenzando così il processo migratorio.

Tra le determinanti che incidono profondamente sul processo decisionale degli individui qualificati in procinto di emigrare, assume particolare rilevanza l'incidenza dei costi di riproduzione sociale da sostenere nel processo di reinserimento sociale ed economico.

Lungo questa direttrice gli emigranti attivano un processo valutativo, orientato a determinare i possibili costi e benefici conseguenti al processo di trasferimento per motivi di lavoro.

CAPITOLO 4

L'ITALIA SI SVUOTA

I Dati Statistici



I dati parlano chiaro: i giovani italiani, se possono, partono.

Sono moltissimi coloro che, ogni anno e ad un ritmo sempre più consistente, lasciano l'Italia per Paesi in cui vedono le proprie competenze riconosciute. Sono infatti giovani laureati, molti ad altissima specializzazione, i protagonisti della cosiddetta fuga di cervelli.

L'emergenza Covid-19 sta sottolineando l'importanza di porre al centro del dibattito questo fenomeno che, sul versante degli effetti, ha un forte impatto economico, e non solo sociale, su tutto il Paese.

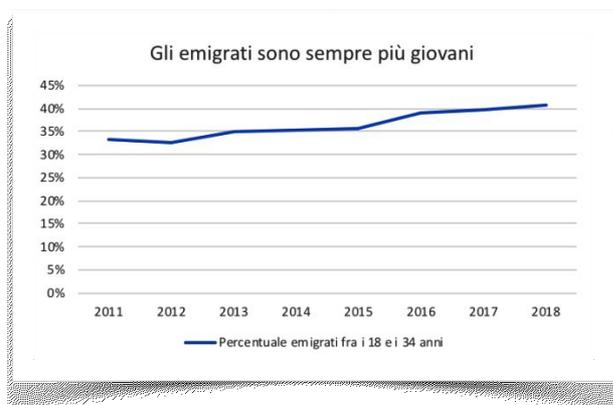
L'emergenza migratoria dunque non riguarda solo chi arriva, ma anche chi se ne va.

Ma quanti sono a spostarsi?

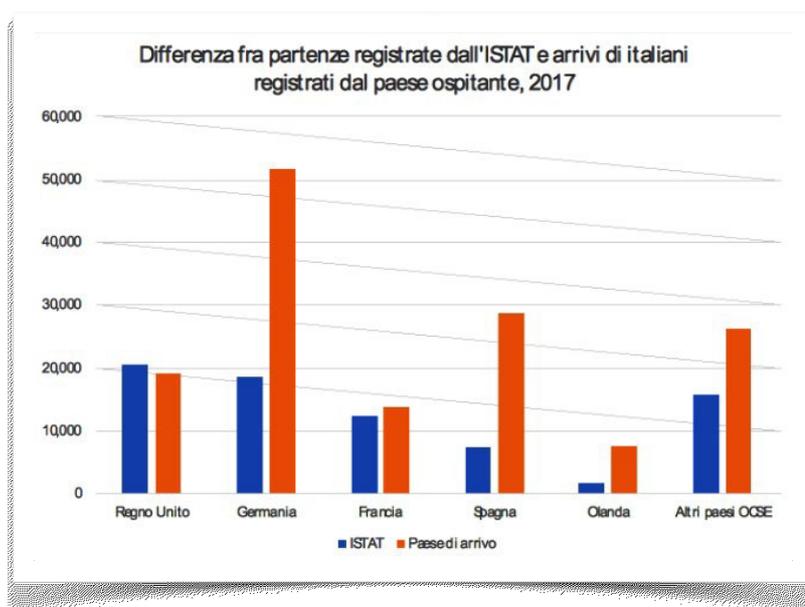
Secondo il rapporto annuale del 2019 sugli Italiani nel mondo curato dalla fondazione Migrantes, in dieci anni il numero di espatri è triplicato, passando da 39 mila nel 2008 a 117 mila nel 2018.

Nell'ultimo anno le partenze hanno riguardato soprattutto i giovani: nel 40,6% dei casi si è trattato di ragazzi tra i 18 e 24 anni. Una recente ricerca di due studenti italiani di Harvard mette in guardia sul fatto che questi dati potrebbero in realtà essere delle sotto stime di quelli reali, rivelando un'ulteriore possibile estensione del fenomeno.

Prova ne è il fatto che nel 2017, per i 36 paesi Ocse, l'Aire ha registrato 76mila partenze, mentre i paesi di arrivo hanno registrato 146mila italiani. Quindi, seguendo questa



logica, i giovani laureati partiti nel 2018 sono almeno 60mila, e quelli partiti negli ultimi 5 anni (tra il 2013-2018) sono 200mila al netto degli arrivi.



Se uniamo i dati del report sui cittadini mobili, con i dati dell'Ocse sul contingente di italiani lavoratori nelle 36 economie più grandi, scopriamo che ci sono più di 600 mila laureati che attualmente vivono e lavorano in questi 36 paesi. Sono circa il sei per cento di tutti i laureati italiani: una percentuale altissima se paragonata alla Francia (quattro per cento) o alla Spagna (due per cento).

Il problema diventa quindi ancora più grave se ci si concentra sui laureati.

Dice l'Eurostat, l'agenzia statistica dell'Unione Europea, che in Italia solo il 17% della popolazione ha una laurea, percentuale di gran lunga inferiore alla media Ue, che si aggira attorno al 30 per cento. Significa che mancano all'appello almeno sette milioni di laureati rispetto agli altri paesi europei.

Infatti il report sui cittadini Europei in movimento dentro l'Unione, racconta che il 30% degli italiani all'estero ha una laurea. Stiamo quindi perdendo una grande fascia di chi può far crescere il nostro paese, di chi sa innovare, di chi può contribuire, con le proprie energie e competenze, a tirare fuori l'Italia dalla spirale di crisi-economica, demografica, educativa e occupazionale in cui si è avviluppata. Le competenze italiane vengono invece sfruttate dai paesi in cui i giovani emigrano.

Per molte famiglie italiane, l'istruzione di un figlio è un costo che viene visto legittimamente come un investimento per il futuro.

Ma il mercato del lavoro, ripaga sempre i costi di tale percorso scolastico?

Nel 2016, in Italia, la spesa pubblica per "consumi finali in istruzione" era il 3,4% del PIL (ultima rilevazione; fonte: Istat, Noi Italia, 2019). Nel 2018, è salita al 27,8% la quota dei 30-34enni che hanno conseguito un titolo di studio universitario.

La globalizzazione dei mercati induce i giovani più qualificati ad investire il proprio talento all'estero.

L'indagine campionaria sull'inserimento professionale dei laureati, condotta dall'Istituto Nazionale di Statistica, ha predisposto un nuovo parametro indicatore della qualità della vita e del benessere sostenibile in un paese industrializzato: la capacità di trattenere i talenti rispetto a quanto è stato speso per formarli. Ne esce un quadro pessimo. Il nostro Paese spende circa il 4% del PIL per l'intero ciclo di istruzione dei suoi cittadini, quasi 69 miliardi di Euro, e non riesce ad evitare l'emorragia dei talenti.

L'effetto, nel lungo periodo, è il declino culturale, tecnologico, produttivo e professionale del paese dal quale avviene la fuga.

Come è stato scritto molto lucidamente dall'Associazione Dottorandi e Dottori di Ricerca Italiani, il rischio è quello di una cesura netta tra *cervelli in fuga*, che scelgono di migrare all'estero vanificando l'investimento scolastico nazionale, e

cervelli in gabbia, i quali rinunciano ad opportunità di crescita professionale pur di non migrare all'estero. L'ISFOL, l'Ente di ricerca sui temi della formazione, delle politiche sociali e del lavoro, chiarisce che la mobilità geografica di laureati e ricercatori non è necessariamente un problema o un aspetto negativo perché è indice di un mercato sempre più trasversale ed internazionale in cui le risorse e il capitale umano si spostano e interagiscono con le molteplici fonti di ingaggio che si vengono a creare. Il fenomeno diviene critico quando, come in Italia, la mobilità assume un profilo unidirezionale, unicamente in uscita, con il rischio di depauperamento delle intelligenze disponibili sul territorio domestico.

Scrivono l'ISFOL sull'argomento: *“Rispetto alle alte economie avanzate, in Italia, dove minore è l'investimento in capitale umano e ridotta la sua valorizzazione sul mercato del lavoro, si osservano processi migratori di persone altamente istruite: a spostamenti verso altri sistemi economici (stranieri) si affiancano percorsi di mobilità sul territorio italiano sostanzialmente diretti dal Sud verso il Nord”*.

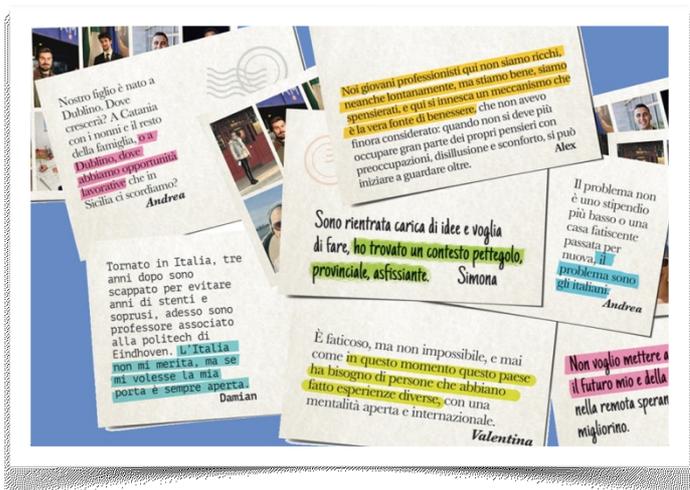
Il quotidiano “La Repubblica”, ancora 10 anni fa, aveva valutato in 4 miliardi di Euro la perdita italiana in termini di mancata registrazione di brevetti industriali per nuove invenzioni. L'analisi è stata condotta in modo molto interessante. È stato stimato il valore commerciale del deposito di centocinquanta domande di brevetto inoltrate presso agenzie straniere di certificazione da parte di ricercatori italiani residenti all'estero. Se questi inventori avessero lavorato in Italia, avrebbero richiesto nel nostro Paese le corrispondenti privative, che sarebbero state utilizzate in modo esclusivo dagli operatori economici italiani contribuendo così all'incremento del prodotto interno lordo.

Occorre osservare, tuttavia, un aspetto sottovalutato dalle ricerche di settore su questo tema. Non a caso, uno studio condotto qualche tempo fa era stato intitolato “La crema e il latte”. L'espressione era stata usata per intendere che, all'estero, non migra solo l'élite (la crema) dei cattedratici universitari, ma anche una categoria di ricercatori “sotto la media” (il latte, appunto) ossia con minori titoli o pubblicazioni all'attivo.

In sintesi, vanno all'estero sia coloro che risultano essere molto bravi perché reclutati dagli atenei, dai campus e dalle imprese in grado di garantire loro, rispetto al nostro mercato domestico, remunerazioni più elevate e percorsi di carriera più rapidi, ma migrano anche coloro che sono "meno bravi" perché non hanno trovato un ingaggio definitivo o non si sentono valorizzati nel nostro Paese e tentano di cogliere le migliori opportunità di reclutamento dei mercati stranieri caratterizzati da una maggiore flessibilità del lavoro e delle politiche occupazionali.

Storie di Cervelli in Fuga

Non possiamo non sentire vicine a noi le storie dei ragazzi in fuga dall'Italia.



Molte sono le esperienze raccolte da parte di giornalisti, ricercatori e scrittori che si sono interessati al tema e molti sono i ragazzi che hanno voluto condividere il motivo per il quale si sono allontanati dalla nostra amata Italia.

Alcuni raccontano di averci provato a costruire il proprio futuro qui, ma di aver trovato un sistema vecchio, stanco, maschilista, intollerante e clientelare, che ha impedito loro di intravedere una prospettiva di carriera all'altezza delle proprie aspettative. Qualcuno invece è già tornato: c'è chi ha conquistato una cattedra all'università, chi ha accettato un'offerta da un'azienda privata, chi è rientrato portandosi l'intera famiglia. Mai come oggi questo Paese ha bisogno di persone che abbiano fatto esperienze diverse, con una mentalità aperta e internazionale, perché si ricominci a guardare le cose da una prospettiva che vuole costruire e non solo demolire o criticare.

La mano tesa viene dal presidente della Repubblica, **Sergio Mattarella** che ha dedicato un'ampia parte del suo discorso di fine anno del 2019 a quella fiducia che va trasmessa ai giovani, «ai quali viene sovente chiesta responsabilità, ma a cui dobbiamo al contempo affidare responsabilità. Le nuove generazioni avvertono meglio degli adulti che soltanto con una capacità di osservazione più ampia si possono comprendere e affrontare la dimensione globale e la realtà di un mondo sempre più interdipendente». E ancora: «Occorre investire molto sui giovani. Diamo loro fiducia, anche per evitare l'esodo verso l'estero. Diamo loro occasioni di lavoro correttamente retribuito. Favoriamo il formarsi di nuove famiglie».

Per tale motivo mi è sembrato doveroso riportare nel presente lavoro alcuni spaccati di vita di ragazzi che sono stati costretti a emigrare all'estero per lavorare e per veder realizzati i frutti di tanti anni di studio e di impegno.

CECILIA CRAVARI

Cecilia, 32 anni, ex atleta della Nazionale italiana di Pattinaggio artistico sincronizzato (con la quale durante gli anni dell'Università ha vinto 3 campionati europei ed è stata 2 volte vice-campionessa del mondo), è un brillante medico. Brillante è uno dei termini che hanno usato per descriverla i professori che l'hanno seguita in Italia ed in Svizzera, ma lei ci tiene a mantenere "un profilo basso". A dirlo, comunque, è anche il suo curriculum: dalla laurea in medicina e chirurgia all'Università di Parma con il massimo dei voti, alla borsa di studio Erasmus Placement che l'ha portata a formarsi alcuni mesi anche a Monte Carlo e negli Stati Uniti (Mayo Clinic di Rochester in Minnesota), passando per articoli pubblicati su importanti riviste medico-scientifiche.

Se oggi Cecilia si trova in Svizzera e non Italia è anche perché, con il cambio del sistema di ammissione italiano alle scuole di specialità mediche (dal 2014), pur avendo passato il concorso non è riuscita ad entrare nella sua prima scelta di specialità. Tralasciando lecite discussioni sui criteri di attribuzione dei punteggi (che non a caso da allora sono stati modificati), Cecilia ci spiega: «Ho preferito darmi la possibilità di fare quello che è sempre stata la mia aspirazione, ovvero cardiologia e medicina dello sport. Durante il periodo Erasmus Placement ho conosciuto medici

che si sono formati in Svizzera e dei quali ammiravo il livello di preparazione. Nel 2017 ho deciso quindi di provare ad andare in Svizzera e ho avuto la grande opportunità di iniziare il mio percorso nel reparto di chirurgia cardiovascolare dell'Ospedale Universitario di Ginevra, sotto la guida del Professor Christoph Huber. Sono stata assunta subito per un anno, al termine del quale mi hanno rinnovato il contratto a tempo indeterminato per potermi permettere di proseguire il mio percorso formativo». Come racconta Cecilia: «I professori che ho incontrato in questo periodo in Svizzera, primo su tutti il Prof. Huber, mi hanno sempre supportato al 100% e fatto sentire valorizzata, perché tengono molto alla formazione dei medici e alla qualità della stessa». Alla domanda su un eventuale ritorno in Italia risponde: «Allo stato attuale sono molto felice del mio percorso professionale in Svizzera e voglio portarlo a termine. Ciò nonostante, rimango molto legata al mio Paese, alla famiglia e agli affetti che ho in Italia, quindi in futuro mi piacerebbe poter tornare».

MATTEO BATTILOCCHI

Matteo, 33 anni, laureato in biotecnologie a Parma, ora research assistant al King's College di Londra, centro per cellule staminali e medicina rigenerativa, dove supporta con il suo lavoro la (nota) direttrice del centro Fiona Watt, anche capo del Medical Research Council (Mrc). «A settembre 2014, dopo tanti anni in cui ho provato a fare del mio meglio per stare in Italia, ho scelto di cambiare prospettiva e andare a Londra, soprattutto per una questione di cultura del lavoro qui in Italia. Non avevo la tranquillità e la soddisfazione che cercavo a causa di come venivano fatte le cose e di una generale mentalità negativa. Dopo diversi lavori e migliaia di curriculum inviati in Italia il meglio che ho trovato era con un laboratorio che faceva controllo qualità nel settore agroalimentare. La mia situazione lavorativa, con fatica e fortuna, forse sarebbe potuta migliorare, ma la sensazione era sempre quella di "mezzi strani", dovendo ad esempio avere una partita Iva come consulente unita a un contratto part time, perché così l'azienda potesse spendere di meno. Mi sono stancato di questo modo di fare "all'italiana", tra sotterfugi, instabilità e caos burocratico, che mi costringeva a prendere una serie di stipendi spezzettati facendo

altri lavoretti».

Dando un'occhiata all'estero, e dopo aver passato 15 giorni a New York, mi sono accorto di avere possibilità completamente diverse e mi sono buttato. Ho scelto Londra per un mix di fattori vincenti, sono arrivato con un inglese base, un curriculum un po' spezzettato e senza contatti, all'inizio non è stato facile anche perché lì il sistema non si basa su raccomandazioni ma su referenze iniziali che servono. Dopo 2 mesi passati a inviare curriculum, e facendo volontariato nelle charity shop che destinano i soldi delle vendite alla ricerca sul cancro, ho iniziato a conoscere persone e stringere contatti, migliorando l'inglese. Tramite agenzia sono entrato al King's College con un ruolo base di tecnico di laboratorio. Dopo 3 mesi hanno aperto una posizione sempre di ruolo base e mi hanno assunto a tempo indeterminato (non più tramite agenzia), dopo 3 anni ho fatto uno step ulteriore e importante fino ad arrivare alla mia posizione attuale. Oggi sono soddisfatto da tanti punti di vista, in ambito lavorativo, amoroso, riesco ad avere un appartamento per conto mio e vado a lavorare in bici, ho colleghi di tutte le nazionalità e trovo che questo melting pot sia incredibilmente stimolante».

GIANLUCA BAZZON

Gianluca, 29 anni, nel 2013 ha puntato su Sydney per realizzare obiettivi di lavoro negati in Italia. "In realtà a Milano avevo trovato un lavoro a tempo indeterminato in una società che vende depuratori d'acqua. Mi occupavo di marketing e comunicazione, ma le prospettive di crescita professionale e di carriera erano scarse." Gianluca è partito da una formazione umanistica, laurea in Filosofia alla Statale di Milano ma, appena finita l'università, il primo stage che ha trovato è stato per fare il gestore di eventi. Stessa attività che ha poi svolto con un contratto a progetto in una società che organizza eventi finanziari.

"Ad agosto 2013 ho fatto il grande salto, mi sono dato coraggio" scegliendo la lontana Australia. Lì si è iscritto al master in Economia dell'University of New South Wales e si è mantenuto facendo il cameriere. "Mi sono appena diplomato, ma già prima di concludere ho svolto uno stage in Iqpe come gestore di contenuti sui social

media e ora, sempre con la stessa mansione, ho in corso un internship in Dimmi, giovane azienda appena acquisita da Trip Advisor”.

Gianluca, sei mesi dopo aver concluso il master, riceve la prima vera offerta di lavoro: Marketing Manager in una piccola impresa. “Un’esperienza molto gratificante: le attività di marketing erano molto artigianali, il che mi ha permesso di creare nuove strategie per rendere l’azienda più competitiva.” Fatte le ossa, arriva l’offerta di un’impresa “simil Amazon” per il ruolo di Digital Marketing Manager. “Lì ho operato in un ambito molto più strutturato e ho affinato le capacità di coordinamento e di rapporti con i vari rami aziendali.”. Anche se, dopo solo un anno, Gianluca si è sentito stretto, si è licenziato e, in 24 ore, è stato assunto da una media azienda come Senior Marketing Manager, con un ampio spettro di responsabilità “Sono soddisfatto, perché gli ambienti lavorativi a Sydney sono informali e dinamici e lo spirito di squadra è molto forte.”

CAPITOLO 5

LE POLITICHE SULLA MOBILITA': STRUMENTI E STRATEGIE PER CONTENERE IL FENOMENO DEL BRAIN DRAIN

La mobilità territoriale costituisce uno dei fenomeni più tipicamente rappresentativi della società contemporanea per cui dovrebbe essere destinataria di politiche dedicate. Infatti il flusso di persone che costantemente si spostano, delineando una rete fittissima di traiettorie, porta con se una fluidità anche di idee, capitali, merci e servizi così da incidere sugli equilibri socio-economici preesistenti e da causare l'impovertimento delle aree di partenza in termini sia di capitale umano che di opportunità di crescita. Per tale motivo occorre porre in essere tutte le strategie opportune per generare posti di lavoro appetibili e ridurre la migrazione della componente umana altamente qualificata.

Le politiche legislative già in atto in Italia

Fra le esperienze italiane più significative in primis merita menzione il **Programma Giovani Ricercatori "Rita Levi Montalcini"**, denominato "Rientro dei Cervelli" (2001): esso aveva l'obiettivo di attrarre e ri-attrarre talenti, in particolare i ricercatori e studiosi di ogni nazionalità in possesso del titolo di dottore di ricerca o equivalente, che risultavano stabilmente impegnati all'estero da almeno un triennio, in attività didattica o di ricerca, presso istituzioni universitarie.

In secondo luogo, il Governo italiano ha dedicato alcune risorse al finanziamento del ritorno di ricercatori residenti all'estero (Morano Foadi e Foadi, 2003), con un programma rivolto ai ricercatori che risiedevano da almeno tre anni all'estero, offrendo un contratto temporaneo di due anni, estendibile a quattro, con uno stipendio cofinanziato da università e Ministero. Le criticità di questa esperienza sono state: la scarsa comunicazione dell'iniziativa, la precarietà dei contratti e la poca trasparenza del meccanismo concorsuale per l'ottenimento di una posizione permanente all'interno dell'università italiana.

La terza iniziativa è stata la **Legge 238/2010** denominata “**Controesodo**” entrata in vigore nel 2011, disegnata per incentivare congiuntamente sia la scelta di fare un’esperienza all’estero che l’operazione di rientro. Lo strumento principale della norma era quello della leva fiscale, sotto forma di minore imponibilità del reddito. Nel febbraio 2015 entrambe le Camere hanno votato la fiducia posta dal governo sul *decreto Milleproroghe*, prorogando appunto i benefici fiscali contenuti nella legge fino al 31 dicembre 2017.

In tempi molto più recenti, v’è da evidenziare il Decreto Dignità, approvato nel luglio 2018, il quale prevede che il primo contratto duri massimo 12 mesi e in casi straordinari 24 mesi. Dopo questo periodo si aprono due possibilità. La prima è la conferma definitiva del lavoratore, quindi si ottiene l’agognato posto fisso. Quest’ultimo si ottiene se decade naturalmente il primo contratto di 24 mesi. Se, invece, il datore di lavoro vuole ancora tenere il giovane lavoratore in prova può. Il rinnovo previo consenso del lavoratore può avvenire per 4 volte massimo, per chi non ha già avuto contratti da 24 mesi e ogni rinnovo non può superare l’anno di durata. Nel Decreto Dignità si è anche aggiunto il Bonus Assunzione valido fino ai 35 anni. Il Bonus prevede che il datore di lavoro ha uno sgravio fiscale fino al 50% per il neoassunto che percepisce uno stipendio di massimo € 3000. Il tutto per un massimo di 36 mesi. Ciò dovrebbe agevolare e convincere i datori di lavoro ad assumere giovani uomini e donne. Tutto questo sarà valido fino al 2020.

Infine, con il Decreto Dignità sono tornati i voucher, ovvero quella retribuzione legale per le prestazioni occasionali. I voucher sono in particolar modo pensati per aiutare quei settori che hanno bisogno di lavoratori stagionali. Vedere l’agricoltura e il turismo. La paga all’ora è di € 9 (netti). Anche gli studenti delle superiori possono essere pagati con i voucher.

Focalizzandoci sempre su questo obiettivo, è importante sottolineare anche l'intervento da parte dell'Unione Europea. Infatti il Consiglio europeo, con la Raccomandazione del 22 aprile 2013 sull'istituzione del programma **Garanzia giovani**, ha invitato tutti gli Stati membri ad assicurare ai giovani fino a 25 anni di età (entro 4 mesi dal termine di un ciclo di istruzione formale o dall'inizio della disoccupazione) un'offerta di lavoro, di prosecuzione degli studi, di apprendistato, di tirocinio o di altra misura di formazione. Per quanto concerne il nostro Paese, è stato predisposto un Piano Italiano per l'attuazione della Garanzia per i Giovani, approvato dalla Commissione Europea l'11 luglio 2014, che prevede un percorso per il giovane che va dalla presa in carico al collocamento. Nel febbraio 2014 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha elaborato il Programma italiano sulla Garanzia per i giovani 2014-2020, che illustra in modo più ampio ed esauriente quanto previsto dal Piano, soffermandosi, in particolare, sullo stato di attuazione di molte misure ivi previste. Si ricorda che lo scorso 1° luglio 2020 la Commissione europea ha adottato un pacchetto contenente quattro raccomandazioni volte a sostenere l'occupazione giovanile, tra cui una diretta a rafforzare lo strumento della Garanzia giovani, anche attraverso l'estensione della stessa ai giovani fino a 29 anni.

Quali proposte per il nostro Paese

Per creare un'inversione di tendenza e operare un cambiamento sistemico dal fenomeno di Brain Drain a quello di Brain Circulation, sono necessarie la volontà e gli investimenti di istituzioni, società civile e operatori economici.

Innanzitutto, per porre la questione in primo piano è necessario istituire una task force strettamente collegata al governo italiano, con il compito di definire una roadmap con proposte concrete che devono essere quantificate dal punto di vista dei costi nonché del rapporto costo-efficacia e che possano essere attuate in breve termine. A tal proposito, si potrebbe distinguere fra strategie di medio-lungo periodo e strategie di breve periodo, entrambi utili a mettere in circolo i migliori talenti di un Paese.

Fra le prime si possono annoverare i seguenti strumenti:

- Sfruttamento del vantaggio competitivo di cui gode l'Italia in termini di cultura, arte e storia rendendo attraente nell'offerta il paese Italia, come già fatto dalla Spagna per il programma Erasmus.
- Favorire la creazione di partnership pubblico-privato fra università, centri di ricerca e imprese, al fine di infondere una cultura più internazionale e migliorare anche il mercato del lavoro.
- Aumento dell'investimento in ricerca, concentrandosi soprattutto nei settori in cui il nostro paese ha o potrebbe conseguire un vantaggio competitivo (il concetto di "smart specialization" o una massa critica minima di investimenti), abbandonando i finanziamenti a pioggia e utilizzando invece il metodo dei *peer-reviewed proposals* con bandi a cadenza regolare. I *Report* di medio termine e finali devono essere richiesti e costituire un elemento fondamentale per l'ottenimento di successivi finanziamenti.
- Selezione degli atenei e delle aree di ricerca. Selezionare le università e le facoltà che possono essere "campioni" del processo di attrazione (2-3 poli eccellenti in grado di entrare nella top-20 dei ranking); inoltre, individuare centri di eccellenza della ricerca per facilitare gli scambi di conoscenza e informazioni, generando così catalizzatori di esternalità positive per il tessuto economico.
- Creazione di un luogo virtuale di incontro e di informazione. Negli ultimi anni si sono sviluppati spontaneamente in specifiche aree geografiche diversi network tra gli italiani all'estero, con l'intento di favorire opportunità di business per i membri o, semplicemente, per creare occasioni sociali e culturali di incontro. Per sfruttare appieno le potenzialità di questi network serve una "rete di reti" (vedi esperienze realizzate in Canada e in Gran Bretagna) che favorisca la nascita di ulteriori network spontanei che possano diventare punti di riferimento (es. la banca dati Da Vinci, anche se limitata ai ricercatori), e informare su tutte le iniziative che organismi pubblici (UE, Stato, Regioni ed enti locali) mettono in atto per favorire la circolazione dei talenti (es. bandi, concorsi, etc.). Ovviamente, il sito potrebbe essere anche utilizzato come un job meeting virtuale a disposizione di enti

pubblici e imprese private per il reclutamento.

Nel breve periodo, invece, le strategie operative dovrebbero riguardare in particolare:

- Incentivi alle aziende per favorire la formazione post-lauream dei talenti (sia all'estero che in Italia) e incentivi fiscali per le aziende che sostengono i propri dipendenti in studi post-lauream. Ad esempio, la legge di bilancio 2019 ha introdotto un incentivo, in favore dei datori di lavoro privati, per l'assunzione a tempo indeterminato di soggetti titolari di laurea magistrale o di dottorato di ricerca ed aventi determinati requisiti. L'incentivo consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, per un periodo massimo di 12 mesi, decorrenti dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.000 euro. Lo sgravio è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva, definiti su base nazionale e regionale, fermo restando il rispetto delle norme europee sugli aiuti in regime di *de minimis*.
- Incentivi alle persone fisiche per formazione post-lauream all'estero con rientro in Italia, come ad esempio: Repository unica on-line bandi finanziamento formazione, borse di studio all'estero con vincoli di rientro, incentivi a esperienze di scambio internazionale per ricercatori universitari.
- Incentivi per attrarre nel nostro Paese talenti dall'estero basati su: semplificazione burocrazia per stranieri, riduzione contributi previdenziali obbligatori per stranieri, riduzione del cuneo fiscale, concorsi universitari per rendere attraenti, a livello internazionale, le università italiane e farle competere col resto del mondo o anche potenziare i programmi di scambio (istituendo borse di studio governative per finanziare la specializzazione all'estero di laureati eccellenti, imponendo loro l'obbligo di tornare a lavorare in Italia alla fine degli studi per almeno 2 anni).

Cenni alle principali strategie internazionali

La strategia di attrazione di talenti che la UE ha messo in campo con la direttiva europea, cd. **“Blue card”**, stabilisce “le condizioni e le procedure di ammissione dei cittadini di paesi terzi altamente qualificati” per facilitare il loro ingresso in via preferenziale. Si tratta di una nuova tipologia di permesso di soggiorno rivolto ai lavoratori stranieri altamente qualificati che vogliono rimanere in Europa per periodi superiori a tre mesi erogando prestazioni lavorative retribuite per conto di, o sotto la direzione e/o il coordinamento di un'altra persona fisica o giuridica. Un ulteriore vantaggio di tale strumento è dato dalla possibilità di procedere al ricongiungimento familiare indipendentemente dalla durata del permesso di soggiorno del lavoratore straniero altamente qualificato.

Inoltre nella guerra per i talenti molte nazioni hanno promosso politiche e incentivi al fine di rendere il loro paese in generale e le loro università in particolare più competitive. Queste politiche consistono principalmente nell'internazionalizzazione delle università, riforme in materia di immigrazione o incentivi fiscali per rendere più facili gli investimenti esteri nei settori in cui l'industria locale è in crescita.

A titolo esemplificativo si può citare il caso della Francia dove è stato creato un permesso di soggiorno chiamato **“Competenze e talenti”** rivolto a lavoratori altamente qualificati nonché un permesso di soggiorno **“Scientifico”** rilasciato annualmente ai dottorandi non UE. O ancora, meritano una particolare considerazione le politiche messe in atto dalla Germania, dove è stata creata un'organizzazione la Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), la quale finanzia la ricerca e fornisce supporto sostenibile a giovani ricercatori e alla creazione di networking nel campo della ricerca tra scienziati e ricercatori tedeschi altamente qualificati.

CONCLUSIONE

Le considerazioni conclusive, visto quanto su esposto, sono numerose e toccano vari aspetti.

Innanzitutto, come già riconosciuto da varie fonti (politici, policy maker, etc.), nel quadro di una globalizzazione della competizione e dei mercati, il miglioramento del capitale umano rappresenta uno degli elementi importanti che l'intelligence di un paese deve assolutamente tener conto. Ciò è confermato dall'impegno di molti stati in quella che la letteratura, e non solo, chiama "battle for brains" globale, una vera e propria competizione internazionale per coltivare e attrarre i talenti migliori e forza lavoro altamente qualificata, il cui valore è considerato uno degli elementi chiave dello sviluppo delle economie avanzate, se non determinare la crescita o il declino di un paese.

I dati riportati nel presente lavoro evidenziano che in Italia il fenomeno del cd. "Brain Drain", ha assunto proporzioni crescenti negli ultimi anni, non mitigato da flussi in entrata anche lontanamente paragonabili, determinando una perdita economica significativa per il nostro Paese.

Pertanto, si può concludere che il problema dell'Italia non risiede nel Brain Drain, che paradossalmente sottolinea un riconoscimento internazionale della qualità della formazione italiana, ma nella scarsità di attrarre forza lavoro high qualified. Per creare un'inversione di tendenza e gettare i semi di un cambiamento sistemico dal fenomeno di Brain Drain a quello di Brain Circulation, sono necessarie la volontà e gli investimenti di istituzioni, società civile e operatori economici.

Numerose sono state le proposte concrete per attuare un'inversione di tendenza. Semplificazione normativa, autonomia, internazionalizzazione dei curricula, creazione di centri di eccellenza e meritocrazia sono le parole chiave di questo cambiamento che deve necessariamente coinvolgere le istituzioni, le università e le imprese, ma soprattutto le nuove generazioni, dal momento che saranno loro a decretarne o meno il successo.

Anche dal punto di vista del diritto del lavoro ci sono molti passi avanti da compiere: Innanzitutto occorre sbloccare un sistema che poteva funzionare bene negli anni '70, quando il nostro Paese era all'avanguardia nelle norme di tutela dei diritti del lavoratore. Oggi invece, preoccupati solo di trovare il modo giusto per difendere i diritti acquisiti, abbiamo evitato di considerare il forte cambiamento di cui eravamo vittime e, puntando sul fatto che eravamo entrati in Europa e potevamo considerarci settima potenza mondiale, abbiamo erroneamente creduto che il nostro sistema normativo in materia di lavoro fosse soddisfacente così com'era.

La verità è invece che mentre noi continuavamo a compiacerci di quanto legiferato negli anni '70, l'Europa ci ricordava, ammonendoci, che le nostre norme lavoristiche erano ormai stantie ed obsolete! Sono tante le sanzioni, infatti a cui è stato e puntualmente continua ad essere condannato lo Stato Italiano per aver tardivamente ottemperato all'ammodernamento e adeguamento delle nostre leggi lavoristiche alle direttive comunitarie. Oggi con amarezza, si prende coscienza che è difficile riuscire a frenare la problematica del Brain Drain perché forse non siamo stati sufficientemente accorti nel capire che era necessario mettere subito ordine tra le varie norme in materia di assunzione e tutela lavorativa dei giovani, né abbiamo ben compreso la reale necessità di individuare dei fondi da utilizzare o dei modi alternativi per consentire di trovare i mezzi, anche in un periodo di crisi come questo, perché le aziende potessero adeguarsi secondo le più recenti disposizioni in materia.

Porre freno alla "fuga dei cervelli", esportati gratuitamente dall'Italia, potrà altresì essere utile perché consentirà di avere in prima linea giovani professionisti capaci che finalmente diano il loro serio contributo nella ricerca scientifica e, con un discorso più allargato, possano anche contribuire ad aumentare le occasioni di lavoro e quindi a far migliorare la qualità della vita anche dalle nostre parti.

Si auspica che questo lavoro faccia comprendere che lo sviluppo, l'attrazione e il trattenimento dei talenti dovrebbe essere una delle principali priorità di ogni paese.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

ALMALAUREA, Rapporti 2019

ALMALAUREA, Rapporti 2020

BANCA D'ITALIA, Relazione annuale 2017

BANCA D'ITALIA, Relazione annuale 2018

BANCA D'ITALIA, Relazione annuale 2019

BALDUZZI P. e ROSINA A., *Giovani talenti che lasciano l'Italia: fonti, dati e politiche di un fenomeno complesso*, La Rivista delle Politiche Sociali, n. 3/2011.

BALDUZZI P., *Dal brain drain alla circolazione dei talenti: realtà italiana, esperienze internazionali e una proposta per l'Italia*, Università del Sacro Cuore, 2012.

BRANDI, MARIA CAROLINA «La storia del Brain Drain», Studi Emigrazione, 156, 2004, pp. 775-96.

CASSAR SABRINA "Contratti e rapporti di lavoro"

CELESTINO ARENA "Italiani per il mondo. Politica nazionale dell'emigrazione"

ENZO RIBONI "Ciao Italia! 101 storie di cervelli in fuga"

ENRICO COLOMBATTO "Disoccupazione giovanile: Spezzare il cerchio"

"Europa in tempo di crisi", Rapporto Italiani nel Mondo 2013, Roma, Edizioni idos, 2013, pp. 407-18.

Finanziamento dell'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile (IOG)

<https://temi.camera.it/leg18/post/>

pl18_finanziamento_dell_iniziativa_a_favore_dell_occupazione_giovanile

GIUFFRE' - di DI STASI ANTONIO "Manuale Breve Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale"

GIUFFRE' - di DEL PUNTA RICCARDO "Diritto del lavoro"

GIUFFRE' - di CARINCI M.T "Codice del Lavoro"

"La mobilità costretta. La mobilità geografica dei giovani italiani: caratteristiche e prospettive delle Regioni del Mezzogiorno." ISFOL: Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori.

Laureati e lavoro ai tempi del Covid-19

LOVERGINE SAVERIO Brain drain e brain gain: la competizione globale e l'Italia

PAGNOTTA S. The best and brightest. Selezione positiva e brain drain nelle migrazioni interne italiane

VITTORIO BRIANI "Il lavoro italiano all'estero negli ultimi cento anni" VOLPI

FEDERICA e RECCHIA DAVID "Condizioni di vita e di lavoro dei giovani italiani"

V Indagine (2020) - Profilo dei Dottori di ricerca 2019

WALTER ADAMS "The Brain Drain"

ZINCONI G. "Sulla teoria delle migrazioni. Il contributo di Riccardo Faini"

<https://www.vanityfair.it/mybusiness/news-mybusiness/2020/01/08/cervelli-in-fuga-talenti-estero>

<https://www.ilsole24ore.com/art/le-due-facce-opposte-brain-drain-italiano-AEPtkxYF>

https://www.w.r.epubblica.it/economia/2010/10/03/news/giovani_laureati_in_fuga_per_scelta_ecco_chi_sono_gli_italiani_all_estero-7687550

/

<https://www.linkiesta.it/2019/01/antonio-morabito-moderne-odissee-giovani-lavoro/>

<https://espresso.repubblica.it/affari/2019/12/19/news/laureati-in-fuga-dall-italia-tutti-i-neri-di-un-emergenza-nazionale-1.342138>

<https://www.orizzontipolitici.it/giovani-fuga-di-cervelli/>

ALTRE FONTI INFORMATIVE

AIRE http://infoaire.interno.it/stat_note.htm.

Almalaurea <http://www.almalaurea.it/universita/occupazione/>.

Caritas/Migrantes <http://www.dossierimmigrazione.it/101202.htm>).

OECD <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIG>.

EUROSTAT http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database.

Database "DaVinci" <http://www.esteri.it/davinci/consultazione.asp?lang=ita>. <http://www.nrc-cnrc.gc.ca/eng/index.html>.

ISTAT <http://demo.istat.it/altridati/trasferimenti/index.html>.

"Legge Controesodo" www.controesodo.it.

Mappa dei paesi coinvolti

http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/jpg_Carte_zsp02.jpg.