

ABSTRACT: La migrazione degli infermieri italiani all'estero è un fenomeno in crescita, causato da condizioni lavorative difficili, limitate opportunità di carriera e retribuzioni non adeguate in Italia. Questo provoca una carenza di personale qualificato nel sistema sanitario nazionale. Gli infermieri emigrano per ottenere migliori stipendi, opportunità professionali e una migliore qualità di vita.

OBIETTIVO: Lo studio esplora le ragioni della migrazione, le principali destinazioni degli infermieri e i motivi per escludere opportunità lavorative nel Paese d'origine.

MATERIALE E METODI: È stato condotto uno studio osservazionale dall'8 gennaio al 31 agosto 2024. Per la raccolta dati è stato utilizzato un questionario, validato nel contesto italiano, adattato alle necessità dello studio e costituito da quattordici domande a risposta multipla, attraverso le quali sono state raccolte informazioni sulle esperienze lavorative in Italia e all'estero, nonché la disponibilità a tornare. Il questionario è stato distribuito su piattaforme social e tramite i vari Ordini delle professioni infermieristiche italiane.

RISULTATI: Il questionario ha raccolto risposte da 172 infermieri, principalmente tra i 22 e i 40 anni, provenienti soprattutto dal Nord (45%) e dal Centro Italia (39%). I Paesi più attrattivi per la migrazione sono risultati il Regno Unito (39%), la Svizzera (16,3%), Norvegia e Germania (11%) e infine la Spagna (7%). Le principali motivazioni per emigrare includono migliori opportunità lavorative (71,5%), stipendi più alti (64%) e un maggiore rispetto professionale (55,2%). La maggior parte degli infermieri, il 67,4%, ha dichiarato di non essere disposto a tornare in Italia viste le migliori condizioni lavorative offerte loro all'estero.

DISCUSSIONE: La ricerca evidenzia come la migrazione sia guidata dalla presenza di migliori opportunità lavorative e retributive all'estero e dalla percezione di una maggiore considerazione della figura infermieristica. Considerando il campione, il 71,5% cerca migliori opportunità, il 64% è attratto da stipendi più alti, mentre il 55,2% vede la professione maggiormente rispettata.

Le destinazioni più ambite dai neolaureati sono la Norvegia e il Regno Unito.

Il 67,4% del campione rifiuterebbe di tornare in Italia. Di questo campione, si osserva che il 49,1% si trova all'estero da più di 5 anni, e che il 42,2% non tornerebbe per un'elevata realizzazione professionale.

Lo studio, inoltre, sottolinea la necessità di riforme nel sistema sanitario italiano.

CONCLUSIONI: La migrazione degli infermieri all'estero è un fenomeno in crescita, motivato da migliori opportunità lavorative, stipendi più alti e maggiore rispetto per la professione. La realizzazione professionale all'estero è la principale ragione per cui molti infermieri rifiutano di tornare in patria. Questo esodo crea sfide significative per i sistemi sanitari del Paese d'origine, che soffrono di carenza di personale qualificato, con possibili impatti negativi sulla qualità dei servizi e dell'assistenza.

INDICE

Introduzione	1
CAPITOLO 1:Il fenomeno del Brain Drain	2
1.1. Definizione	2
1.2. Cenni storici.....	3
1.3. Effetti negativi e positivi del fenomeno <i>brain drain</i>	6
1.4. Le motivazioni	7
1.5. L'attrattività.....	8
CAPITOLO 2: Il Brain Drain in Italia	10
2.1. Le cause e le principali destinazioni della fuga	10
2.2. Le politiche per il rientro	14
2.3. Reale efficacia delle politiche per il rientro.....	15
2.4. Brain drain e Sistema sanitario	16
2.5. L'impatto del brain drain sul Sistema sanitario	16
2.6. Il comparto infermieristico	18
2.7. Le motivazioni degli infermieri expat	18
2.8. Le mete più ambite dagli infermieri	20
CAPITOLO 3: Il progetto di ricerca	21
3.1 Obiettivo dello studio.....	22
3.2 Materiali e metodi	22
3.3 Analisi dei dati	25
3.4 Discussione	37
3.5 Conclusione	44
FONTI BIBLIOGRAFICHE E SITOGRAFIA	45
ALLEGATI	48

INTRODUZIONE

La migrazione degli infermieri all'estero è un fenomeno in costante crescita che sta assumendo un ruolo sempre più rilevante nel panorama sanitario globale, con un impatto significativo anche sul sistema sanitario italiano. In molti Paesi, tra cui l'Italia, l'insufficienza di opportunità lavorative adeguate, le difficili condizioni di lavoro e le limitate prospettive di carriera spingono un numero crescente di professionisti sanitari a cercare condizioni migliori all'estero. Questo fenomeno solleva questioni cruciali per il Sistema sanitario nazionale, che si trova a dover fronteggiare la carenza di personale qualificato e, al contempo, apre un dibattito sui fattori che spingono gli infermieri a lasciare il Paese.

Le ragioni che inducono i nostri professionisti a cercare opportunità lavorative all'estero sono complesse e variegate: oltre alla ricerca di retribuzioni più elevate, condizioni lavorative migliori e opportunità di crescita professionale, molti infermieri desiderano un maggiore riconoscimento delle proprie competenze e anche una migliore qualità di vita. In Italia, il fenomeno ha acquisito particolare rilevanza negli ultimi decenni, accentuato da problematiche strutturali del Sistema sanitario, come la carenza di risorse, l'elevato carico di lavoro e la precarietà contrattuale, che rendono meno attrattivo il lavoro infermieristico a livello nazionale.

Lo studio si propone di analizzare il fenomeno della migrazione degli infermieri italiani, esaminando non solo le cause alla base di tale scelta, ma anche le principali destinazioni, e le esperienze professionali vissute all'estero. Verranno analizzati i dati relativi ai flussi migratori, con l'obiettivo di fornire una visione d'insieme sulle mete più ambite e sulle dinamiche che favoriscono questo processo. Inoltre, verrà esplorato l'impatto che la migrazione ha sul Sistema sanitario italiano, che si trova a fronteggiare una carenza cronica di personale. Verranno inoltre esaminate le motivazioni alla base del rifiuto di un eventuale ritorno in Italia, con l'obiettivo di individuare strategie utili a trattenere i talenti, migliorare le condizioni lavorative e arginare l'emorragia di competenze verso l'estero.

In un contesto di crescente globalizzazione e mobilità dei lavoratori sanitari, la migrazione degli infermieri sta modificando profondamente i paradigmi del mercato del lavoro infermieristico, rendendo necessarie politiche innovative per affrontare le sfide di un settore cruciale per la salute pubblica.

CAPITOLO 1:

IL FENOMENO DEL *BRAIN DRAIN*

1.1. Definizione

Il *Brain Drain*, anche conosciuto come “la fuga di cervelli”, è un fenomeno definito dall’*Enciclopedia Britannica* come: “l’abbandono di un paese a favore di un altro da parte di professionisti o persone con un alto livello di istruzione, generalmente in seguito all’offerta di condizioni migliori di paga o di vita”¹.

Si tratta di un ambito di studio in costante evoluzione, che si confronta con informazioni spesso elusive e a volte contrastanti. La profonda disomogeneità di questo campo di studi è evidente già nella definizione stessa di *fuga di cervelli* che presenta il problema concettuale riguardo a chi debba essere considerato un “professionista” o un “cervello”.

L’OCSE utilizza due criteri per definire un cervello in fuga: l’istruzione e la professione. Per quanto riguarda l’istruzione, si ritiene che il possesso di qualifiche accademiche e, più in generale, una formazione universitaria o equivalente, siano sufficienti a classificare una persona come un “cervello”. Il secondo criterio è la professione: si considerano cervelli in fuga i lavoratori altamente qualificati, in particolare le risorse umane nel campo della scienza e della tecnologia.²

Parlando del fenomeno della *fuga di cervelli* è possibile notare come siano presenti in letteratura diverse espressioni, utilizzate per descriverne varie sfaccettature.

Alcuni studiosi hanno considerato il trasferimento di risorse qualificate come una perdita del Paese d’origine e un profitto per quello di destinazione. Tale concezione è stata messa in discussione da quella più recente del *brain circulation* che considera il fenomeno come praticamente inarrestabile e governato da dinamiche complesse, agevolate dalla globalizzazione che favorisce spostamenti multipli di capitale umano. Ritorni e ripartenze continui che rendono possibile “per i paesi in via di sviluppo di attingere alle competenze, al know-how e ad altre forme di esperienza maturate dai loro migranti – sia che ritornino nel paese di origine sia che non ritornino – e dai membri della diaspora.”³

Un altro elemento da considerare è il numero di persone che emigrano e si trovano a fare lavori meno qualificanti rispetto alla propria preparazione. In questo caso si parla di *brain*

waste, ovvero del: “mancato riconoscimento delle competenze (e delle qualifiche) acquisite dai migranti al di fuori dell’Unione Europea, che impedisce loro di sfruttare appieno le proprie potenzialità.”⁴

1.2. Cenni storici

La *fuga dei cervelli* non è solo un fenomeno dei nostri tempi. Già nell’antica Grecia filosofi, medici, artigiani qualificati si spostavano dalla madrepatria verso le colonie dove si formarono le prime comunità del sapere.

Nel tardo Medioevo e nel Rinascimento questo fenomeno rappresentava un problema concreto per le Università e le Signorie locali e infatti molti pensatori abbandonavano le loro città in cerca di luoghi più liberi, attratti dalle corti o dalle Università rivali.

Nel XIX secolo molti scienziati e ingegneri europei emigrarono verso gli Stati Uniti e altre nazioni industrializzate dove contribuirono alla crescita economica e tecnologica. L’America, in particolare, attirò molti inventori e imprenditori grazie alle numerose opportunità offerte nel campo dell’innovazione. Nel periodo della Prima guerra mondiale, l’emigrazione fu influenzata dalle turbolenze politiche e sociali. Gli intellettuali fuggivano dai regimi oppressivi o cercavano migliori condizioni di vita e lavoro. La *fuga dei cervelli* divenne particolarmente evidente durante e dopo la Seconda Guerra Mondiale. Molti scienziati e intellettuali europei, compresi eminenti fisici come Albert Einstein ed Enrico Fermi si trasferirono negli Stati Uniti per sfuggire ai regimi totalitari e contribuendo allo sforzo bellico e allo sviluppo scientifico.

Tuttavia, la concezione moderna del fenomeno è nata solo negli anni Sessanta del secolo scorso, grazie alla British Royal Society, che affrontò il tema nel rapporto *Emigration of Scientists from the United Kingdom*. Questo studio, pubblicato nel 1963, analizzava l’emigrazione di scienziati e tecnologi verso gli Stati Uniti e il Canada nel decennio precedente. Fu in quell’occasione che il fenomeno venne definito *brain drain* in un articolo dell’*“Evening Standard”*. Da allora, il concetto di *brain drain* è stato adottato dalla letteratura accademica sulle migrazioni e ridefinito più genericamente come un trasferimento di risorse sotto forma di capitale umano da un Paese meno sviluppato a uno più sviluppato.

Più recentemente, però, con la globalizzazione, il fenomeno della fuga di cervelli è diventato parte di una dinamica più ampia e complessa. I miglioramenti nei trasporti hanno facilitato gli spostamenti, la mobilità di studenti e docenti e, più recentemente, la presenza delle piattaforme e delle reti professionali online, hanno permesso uno scambio di conoscenze non indifferente, rendendo possibile la creazione di collaborazioni internazionali. Quindi la globalizzazione ha amplificato la fuga di cervelli, contribuendo a modificare questo fenomeno in vari modi, non si tratta più solo di una perdita unidirezionale di talenti da un Paese all'altro, ma di un processo di *brain circulation*, caratterizzato da spostamenti multipli, ritorni e ripartenze. Gli Stati non sono più semplicemente vincitori o perdenti, ma partecipano a un sistema dinamico di scambio di capitale umano. Questo cambiamento è legato alla transizione verso un'economia basata sulla conoscenza, dove la risorsa principale non è più il capitale, la terra o il lavoro, ma la conoscenza stessa.

Secondo il Report della Commissione Europea sulla mobilità lavorativa intraeuropea ⁵, tra il 2011 e il 2019, la percentuale di cittadini emigrati con un alto livello di istruzione è aumentata di quattro punti percentuali. Oggi, oltre un terzo dei migranti è altamente istruito, mentre la percentuale di quelli con un basso livello di istruzione è scesa di quattro punti percentuali, rappresentando meno di un quarto di tutti i migranti. I cittadini con un livello medio di istruzione rimangono il gruppo più numeroso, rappresentando oltre il 40% dei migranti. La mobilità delle persone altamente qualificate facilita la diffusione della conoscenza e contribuisce all'obiettivo dell'UE di sviluppare un'economia basata sulla conoscenza.

Nel 2018, il numero totale dei rimpatri è stato di circa 738.000, con un incremento del 2,1% rispetto all'anno precedente, confermando la tendenza di aumenti annuali che si osserva dal 2011. In Romania (83%), Lituania (56%) e Bulgaria (52%), i rimpatri hanno costituito oltre il 50% degli arrivi totali. Nel 2018, il rapporto tra ritorni e partenze si è stabilito al 65%, il che significa che per ogni tre persone che partono, due tornano. La mobilità netta dei cittadini è rimasta negativa nella maggior parte dei paesi dell'UE, con eccezioni come Malta, Ungheria, Danimarca, Estonia e Irlanda.

Le principali destinazioni per i cittadini altamente qualificati sono Germania, Spagna, Francia, Belgio e Austria. I principali Paesi di origine sono Polonia, Romania e Italia, seguiti da Bulgaria e Portogallo.

È più probabile che le persone emigrino all'inizio della loro carriera. Negli ultimi dieci anni, nei principali Paesi di origine, le persone di età compresa tra 20 e 39 anni hanno registrato tassi di emigrazione più alti rispetto ad altre fasce di età. Il 75% di coloro che sono fortemente intenzionati a emigrare ha meno di 35 anni.

La pandemia di COVID-19 ha avuto effetti complessi e multidimensionali sulla fuga di cervelli. Le restrizioni ai viaggi durante la pandemia hanno limitato la mobilità internazionale, ostacolando temporaneamente la migrazione di talenti, posticipando o cancellando opportunità di lavoro/studio all'estero per molti professionisti qualificati. Tuttavia, l'adozione diffusa del lavoro da remoto ha permesso a molti di lavorare per aziende internazionali senza emigrare, aprendo nuove opportunità per chi dispone di adeguate infrastrutture digitali.

Nei paesi di destinazione tradizionali, come gli Stati Uniti e il Regno Unito, il flusso di nuovi immigrati qualificati è rallentato a causa delle restrizioni di viaggio e delle incertezze legate alla pandemia, ma le offerte di lavoro da remoto hanno mantenuto il flusso di competenze. Nei paesi di origine, molti professionisti sono tornati, riducendo temporaneamente il fenomeno, ma creando nuove sfide di reintegrazione.

La pandemia ha stimolato la crescita di settori come la telemedicina, la biotecnologia e l'ICT, creando nuove opportunità di lavoro e riducendo in parte la tradizionale fuga di cervelli. Le preferenze di vita e lavoro sono cambiate, con un maggiore interesse per uno stile di vita equilibrato e meno concentrato nei grandi centri urbani, spingendo alcuni talenti a considerare opportunità in regioni meno tradizionali.

I governi hanno implementato politiche per attrarre i talenti di ritorno, offrendo incentivi fiscali, supporto alla reintegrazione e opportunità di carriera competitive. Inoltre, stanno investendo nel rafforzamento delle infrastrutture digitali per supportare il lavoro da remoto e rendere i loro Paesi più attrattivi per i talenti globali.

1.3. Effetti negativi e positivi del fenomeno *brain drain*

Come spiegato in precedenza, il *brain drain* è un fenomeno che prevede uno scambio di “*capitale umano*” tra un Paese e un altro; ora è da chiedersi, se questo fenomeno possa essere visto in maniera positiva sia per il Paese “ricevente” che per quello “donatore”; oppure se sia un fenomeno positivo solo per il Paese in cui il cervello immigra.

Negli anni si è sviluppata una vasta letteratura sull'argomento, con due principali scuole di pensiero emergenti dalla fine degli anni Sessanta: la scuola liberale internazionalista evidenzia gli aspetti positivi delle migrazioni qualificate; invece, quella nazionalista si concentra sui problemi.

"The Economist", in un articolo del 26 settembre 2002, ha sintetizzato chiaramente questi due approcci. Secondo la visione nazionalista, il *brain drain* rappresenta una perdita netta per il Paese di origine e un guadagno unilaterale per quello di destinazione. La perdita viene calcolata in termini economici come spreco di fondi pubblici per l'istruzione, mancato gettito fiscale e mancato contributo alla generazione di ricchezza. Questo approccio si basa su una concezione comunitaria dell'individuo, che avrebbe un debito economico e morale verso la propria comunità di nascita.

L'approccio internazionalista, al contrario, valuta gli effetti del *brain drain* su scala globale, sostenendo che la mobilità internazionale massimizza il valore economico e la produttività generata dall'individuo.

Don Patinkin, accademico israeliano dell'Università Ebraica di Gerusalemme, ha teorizzato un modello nazionalista secondo cui, per valutare i benefici e i costi della migrazione dei lavoratori qualificati, bisogna concentrarsi sull'impatto che questa ha sui Paesi di origine e di destinazione, considerando le migrazioni come un fenomeno *win-lose*.

D'altra parte, Harry G. Johnson, docente canadese che ha insegnato a Chicago e alla London School of Economics, sostiene che il *brain drain* va considerato come il risultato di scelte individuali libere. Johnson vede la libertà di movimento come un diritto umano e un fenomeno positivo che arricchisce il mondo. Ad esempio, un ricercatore con un basso

stipendio e un contratto precario in un'Università sottofinanziata potrebbe non contribuire significativamente al proprio benessere e a quello collettivo restando nel proprio Paese; emigrando in un paese dove la sua professione è più riconosciuta e dove ha accesso a maggiori fondi e infrastrutture, potrebbe migliorare il proprio benessere e ottenere risultati migliori nel suo campo. Dal punto di vista internazionalista, questo è un *win-win* sia per il ricercatore che per la collettività.

Tuttavia, le varie teorie sviluppate non hanno trovato un punto d'incontro sugli effetti del fenomeno.

1.4. Le motivazioni

Quali potrebbero essere le motivazioni che spingono un cervello a lasciare la propria casa, il lavoro, i propri cari e le abitudini, per trasferirsi in un posto nuovo a chilometri di distanza?

Una possibile chiave di lettura del fenomeno è quella di analizzarlo ricorrendo alla piramide dei bisogni di Maslow per il quale l'individuo si realizza attraversando vari stadi che devono essere soddisfatti progressivamente a partire dai bisogni fisiologici e di sicurezza. Questo semplice schema interpretativo è utile per analizzare le cause della *fuga di cervelli*.

La prima ragione che spinge i flussi migratori riguarda le opportunità lavorative: dove l'offerta di lavoro è scarsa e la domanda alta le persone fanno fatica a sostenersi e sono quindi più inclini a partire. Gli indici di disoccupazione sono un buon indicatore della direzione del flusso di cervelli, come si è visto durante la crisi dell'euro. Nel 2010, il 5,8% dei cittadini europei laureati ha lasciato il proprio Paese a causa di disoccupazione, salari bassi e standard di vita in declino. Oltre ai differenziali salariali, risultano importanti anche le differenze nell'etica dei rapporti economici e nell'affidabilità delle regole. Le persone cercano contesti dove le opportunità di una vita migliore sono maggiori e dove le regole sono rispettate, permettendo loro di realizzare progetti che un contesto eticamente debole potrebbe non supportare. Non è solo una questione di reddito, ma anche di benessere e di condizioni di vita che spinge le persone a emigrare. Inoltre, a influire significativamente è un alto livello di istruzione, che amplia il loro capitale sociale,

mentre un basso livello lo restringe, limitando l'accesso alle opportunità nel loro Paese di origine. Capitale umano e sociale si influenzano reciprocamente nei contesti migratori.

Secondo lo Studio del 2018 della Commissione Europea sul movimento dei lavoratori qualificati, la decisione di migrare non dipende solo dalle opportunità lavorative e dalle prospettive economiche ma anche da altri fattori cruciali. I lavoratori qualificati considerano la fiducia nel sistema istituzionale del Paese, il livello di corruzione, la libertà di espressione e l'assenza di meritocrazia come parametri fondamentali nella ricerca di migliori opportunità. La qualità del welfare state, in particolare del sistema sanitario, dell'istruzione pubblica e del supporto sociale, gioca un ruolo decisivo nel fenomeno del *brain drain*.

Lo studio "Brain Drain-Brain Gain" del 2016 di Mihaela Grecu ed Emilia Titan sottolinea il legame positivo tra la capacità di un Paese di trattenere i talenti e la qualità delle infrastrutture, il sistema educativo e di ricerca, e l'aspettativa di vita. Un buon *welfare state* favorisce la stabilizzazione e la formazione di famiglie, attraverso politiche che controllano i costi degli affitti e sostengono la genitorialità, garantiscono congedi parentali, asili nido e scuole a tempo pieno, rendendo il Paese più attrattivo per coloro che desiderano una buona qualità di vita senza compromettere le proprie ambizioni professionali.

Infine, un fattore importante è quello delle reti di supporto all'estero: la presenza di una comunità di connazionali offre un sostegno informale sia psicologico che economico, favorendo spesso ulteriori migrazioni.

1.5. L'attrattività

Quali sono gli aspetti che rendono un Paese più allettante di un altro?

Esistono diversi indici che valutano l'attrattività dei Paesi. L'OCSE ha creato il *Talent Attractiveness Index* ⁶, un indice multidimensionale che identifica i punti di forza e di debolezza dei vari paesi nella capacità di attrarre e trattenere migranti qualificati (con master o PhD), studenti universitari e imprenditori stranieri. L'indice considera sette dimensioni, raggruppabili in tre diverse categorie:

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

A queste dimensioni si aggiunge l'accessibilità del Paese in termini di politiche migratorie, cioè la facilità di ottenere un visto per lavoratori o studenti.

Un altro indice riconosciuto a livello internazionale è l'*IMD World Talent Ranking*⁷, che classifica i Paesi in base a tre categorie:

- **Investimento e sviluppo dei talenti locali.**
- **Attrattività:** capacità di attirare talenti stranieri.
- **Prontezza:** presenza di abilità e competenze sul territorio.

Questo indice considera fattori come la qualità dell'istruzione, i percorsi di apprendistato, la formazione sul lavoro, gli aspetti linguistici, il costo e la qualità della vita, e altri indicatori chiave. L'IMD (Institute for Management Development) utilizza dati da database esistenti e centinaia di interviste a manager di 63 Paesi per compilare l'indice annualmente.

L'Italia non si posiziona bene in entrambi gli indici.

Secondo il Talent Attractiveness Index dell'OCSE, l'Italia è quartultima per attrattività verso i ricercatori e leggermente migliore per imprenditori e studenti, ma comunque sotto la media.

Nel IMD World Talent Ranking, l'Italia si trovava al 36° posto su 63 nel 2019, in calo di quattro posizioni rispetto all'anno precedente.

CAPITOLO 2:

IL BRAIN DRAIN IN ITALIA: IL FENOMENO

Dopo aver definito il fenomeno del *Brain Drain* in termini generali, in questo Capitolo sarà analizzato nel dettaglio il caso specifico dell'Italia, indagando le cause della fuga all'estero, le principali destinazioni e la possibilità di rientro, focalizzando l'attenzione nell'ambito sanitario.

In generale l'Italia è vista dai cervelli in fuga come un Paese che offre scarse prospettive lavorative e remunerative, caratterizzate da forme contrattuali che privilegiano il lavoro a tempo determinato, un Paese che offre limitate possibilità di fare carriera.

2.1. Le cause e le principali destinazioni della fuga

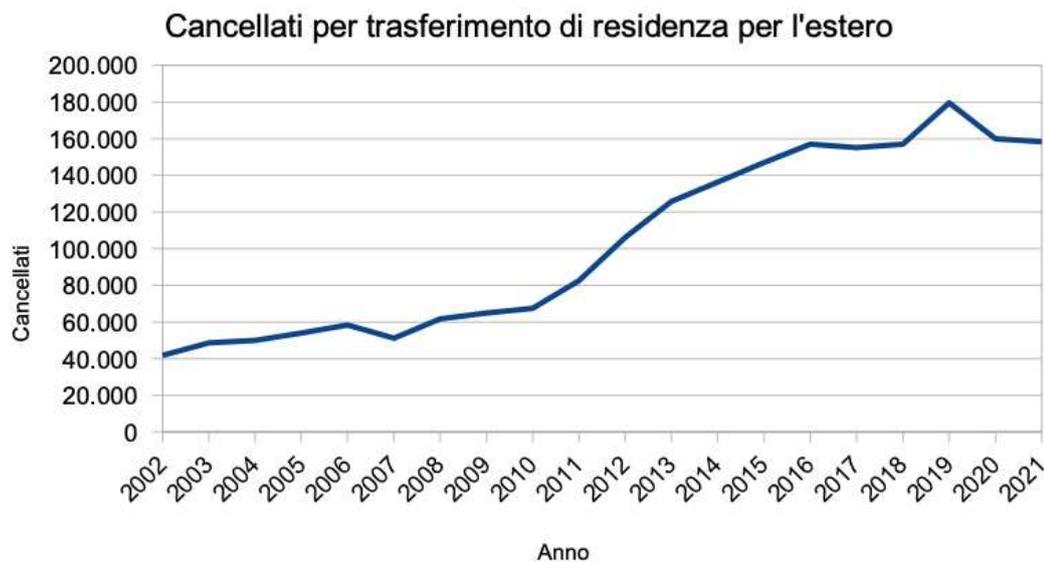
I flussi migratori italiani iniziarono verso l'estero dopo l'Unità d'Italia nel 1861 e sono proseguiti con continue evoluzioni fino ai nostri giorni.

La prima "grande migrazione" ebbe inizio nel 1876 e durò fino all'inizio della Prima guerra mondiale nel 1915, durante la quale 14 milioni di italiani lasciarono il Paese. La maggior parte di questi emigranti erano contadini e proletari che cercavano fortuna in nazioni del Nord e Sud America allora in pieno sviluppo economico e sociale e dunque bisognose di manodopera⁸.

Il secondo periodo di significativa emigrazione all'estero avvenne tra la fine della Seconda guerra mondiale (1945) e gli anni Settanta del XX secolo. In questo periodo, gli italiani preferirono come destinazione i Paesi europei, attratti dal grande sviluppo economico dell'Europa occidentale e dalle frequenti crisi politiche (dittature) nei Paesi latino-americani, che resero queste ultime destinazioni meno appetibili⁹.

A partire dall'inizio del secondo millennio, a seguito della grande recessione e crisi economica mondiale del 2008, iniziò una terza ondata emigratoria. Secondo l'anagrafe degli italiani residenti all'estero (AIRE), il numero di cittadini italiani che risiedeva fuori dall'Italia passò dai 3.106.251 del 2005 ai 5.806.068 del 2021, con un incremento pari all'86,9%.

Grafico 1: Serie storica residenti italiani cancellati per trasferimento di residenza all'estero, dati annuali per il periodo 2002-2021 (valori assoluti). Fonte: elaborazione su dati ISTAT 2022, cancellati per trasferimento di residenza all'estero



Il grafico 1 mostra chiaramente l'espansione del fenomeno negli ultimi vent'anni: nel 2002 sono state cancellate dall'anagrafe nazionale 41.756 persone, mentre nel 2021 ne sono state cancellate 158.312, segnando un incremento del 279%. La propensione a espatriare risulta ancora più marcata se si considera l'aumento della popolazione italiana nello stesso periodo, che è passata da 57.321.070 a 59.030.133 abitanti, con un incremento totale del 3% (popolazione residente al primo gennaio di ogni anno, facendo riferimento ai dati ISTAT).

Nel 2002, un italiano su 1373 si trasferiva all'estero, mentre nel 2021 l'incidenza è salita a uno su 373. Considerando anche il 2019, non influenzato dalla pandemia come il 2021, l'incidenza di questo fenomeno è stata ancora più alta, con un trasferimento ogni 329 residenti.

Diversamente da quanto si possa pensare la pandemia di Covid-19 non ha influenzato la partenza dei cervelli dall'Italia: "A fronte della lieve contrazione delle emigrazioni, il flusso degli italiani verso i principali paesi dell'Ue si è mantenuto consistente e non ha

subito grosse variazioni. Non si sono arrestate le partenze verso il Regno Unito (36mila, +18% rispetto al 2019) mentre quelle verso la Germania, pur rallentando, sono comunque restate numerose (17mila, -12%).

Sono aumentati gli espatri verso il Belgio (2,7mila, +15%), sono rimasti pressoché stabili quelli verso la Francia (13mila, +1,6%), la Spagna (6mila, -1,8%) e i Paesi Bassi (2,7mila, +0,6%). Sono diminuiti molto, invece, i flussi con destinazione extra-europea, ad esempio verso il Brasile, calati del 30% (5,6mila). e verso la Cina del 25% (poco più di 500 espatri).”¹⁰

In generale, dal 2012 al 2021, la bilancia migratoria dei giovani residenti italiani (ossia la differenza tra chi rientra e chi lascia il Paese) ha registrato perdite che hanno principalmente avvantaggiato i paesi dell'Unione Europea.

“Il Regno Unito è la meta preferita dai giovani laureati. L'intensificarsi dei flussi da e verso il Regno Unito, soprattutto dal 2016, è dovuto in parte anche a un “effetto Brexit” che ha accelerato le pratiche di iscrizione in AIRE (Anagrafe degli italiani residenti all'estero) dei giovani espatriati già presenti sul territorio britannico, prima che si concludessero i negoziati che hanno sancito l'uscita del Paese dall'Unione europea (31 gennaio 2020). La perdita netta di giovani laureati diretti verso il Regno Unito in tutto il decennio è di circa 19mila unità. Gli altri paesi europei considerati attrattivi per i laureati italiani emigrati sono la Germania, con una perdita netta di risorse qualificate decisamente più contenuta (12mila), la Svizzera (-9mila) e la Francia (-8mila)”¹¹

Enrico Pugliese, nel suo libro "*Quelli che se ne vanno. La nuova emigrazione*", offre un'analisi dettagliata e approfondita del fenomeno della nuova emigrazione italiana, concentrandosi su come essa si differenzi dalle ondate migratorie del passato. Pubblicata nel 2018, l'opera esamina le cause, le caratteristiche e le conseguenze di quest'esodo contemporaneo, che coinvolge soprattutto giovani laureati e lavoratori qualificati ma anche molti addetti dell'industria e dell'edilizia in cerca di migliori prospettive all'estero.

L'autore identifica vari fattori che spingono gli italiani a emigrare, tra cui la mancanza di opportunità lavorative adeguate, la precaria e scarsa possibilità di carriera, un sistema

economico e politico che non supporta il riconoscimento dei propri titoli di studio e un adeguato compenso economico.

Pugliese analizza le principali destinazioni degli emigranti italiani, evidenziando una predilezione per i Paesi europei come il Regno Unito, la Germania e la Francia, oltre a destinazioni extraeuropee come gli Stati Uniti e l'Australia.

All'interno del rapporto 2018 di AlmaLaurea ¹² viene trattato l'argomento della fuga di cervelli, concentrandosi ovviamente sulla popolazione laureata. Si legge che un anno dopo aver conseguito la laurea magistrale biennale, il 4,9% dei laureati con cittadinanza italiana lavora all'estero; questa percentuale è sostanzialmente stabile rispetto alla rilevazione precedente, ma è aumentata di 1,7 punti percentuali rispetto al 2009, quando si analizzavano i laureati del 2008.

A cinque anni dalla laurea, la percentuale di coloro che lavorano all'estero sale al 6,6% (in crescita di 0,6 punti percentuali negli ultimi quattro anni), 1,3 punti percentuali in più rispetto a quanto rilevato a un anno dal conseguimento del titolo.

Per quanto riguarda i Paesi di destinazione, le scelte dei laureati non mostrano particolari differenze nel breve e medio periodo. A cinque anni dal conseguimento della laurea magistrale biennale, l'83,3% dei laureati occupati all'estero lavora in Europa (percentuale che sale all'86,6% a un anno dalla laurea); le quote di occupati nelle Americhe sono più ridotte (7,9%), seguite dal 5,2% di coloro che lavorano in Asia. I laureati che trovano occupazione in Africa e in Oceania rappresentano quote minori (rispettivamente 1,4% e 2,0%). Più nel dettaglio, cinque anni dopo la laurea, il 20,6% dei laureati italiani lavora nel Regno Unito, il 12,9% in Svizzera e l'11,7% in Germania; il 10,3% lavora in Francia e il 5,8% in Spagna.

Gli stipendi medi percepiti all'estero sono significativamente più alti rispetto a quelli dei lavoratori in Italia: i laureati magistrali biennali che si sono trasferiti all'estero guadagnano, a un anno dal titolo, 1.605 euro netti al mese, il 42,5% in più rispetto ai 1.126 euro mensili di chi è rimasto in patria.

Per quanto riguarda le motivazioni del trasferimento all'estero dei laureati biennali, il 45,9% ha dichiarato di aver lasciato l'Italia a causa della mancanza di opportunità di lavoro adeguate nel proprio Paese.

Un ulteriore 24,1% ha indicato di essersi trasferito all'estero in risposta a un'offerta di lavoro interessante da parte di un'azienda con sede all'estero.

L'11,4% ha invece motivato il trasferimento con esperienze di studio all'estero (come Erasmus o simili) che hanno successivamente favorito l'opportunità di lavoro. Questo dimostra che l'esperienza internazionale spesso induce a una maggiore mobilità, anche al di fuori del Paese di origine. Il 13,0% si è trasferito per motivi personali o familiari, mentre il 4,7% ha seguito un'opportunità di trasferimento richiesta dall'azienda in cui lavorava in Italia.

2.2. Le politiche per il rientro

I principali provvedimenti legislativi messi in atto negli ultimi vent'anni per contrastare il fenomeno *brain drain* sono sostanzialmente di ritorno, di incentivi fiscali e di rete.

Il primo Programma per favorire il rientro dei cervelli risale al 2001; venne messo a punto dall'allora ministro dell'Università e della ricerca Scientifica e Tecnologica, Onorevole Ortensio Zecchino, con lo scopo di far rientrare ricercatori che si trovavano all'estero da almeno tre anni. Il provvedimento prevedeva uno stanziamento annuo di 40 miliardi che avrebbe permesso di offrire una retribuzione equiparata a quelle europee, tuttavia non ottenne i risultati auspicati, tanto che soltanto 466 ricercatori su 50.000 scelsero di rientrare in Italia. Equiparare i salari ai livelli europei senza potenziare i finanziamenti destinati alla ricerca e non risolvere la questione della precarietà dell'impiego furono sicuramente delle valide motivazioni alla base della scelta di non rientrare.

A partire dal 2010, le politiche pubbliche inerenti a questa categoria offrono incentivi di natura fiscale attraverso una riduzione del reddito imponibile.

Il rischio collegato a questo tipo di provvedimenti è quello di creare delle differenze tra i lavoratori che hanno avuto modo di fare esperienza all'estero e quelli che, invece, per motivazioni diverse, non hanno mai lasciato l'Italia.

Le politiche cosiddette “di rete” non vedono il fenomeno del *brain drain* solo come negativo, poiché i ricercatori espatriati possono essere coinvolti e offrire il proprio contributo in termini di conoscenza e competenza attraverso networks o piattaforme in cui condividere informazioni di tipo scientifico e/o tecnologico.

2.3. Reale efficacia delle politiche per il rientro

Secondo il rapporto 2018 di AlmaLaurea ¹² In merito alla possibilità di rientrare in Italia, il 36,2% degli intervistati ritiene che tale scenario sia molto improbabile almeno nei prossimi cinque anni. Solo il 15,2% si mostra decisamente ottimista riguardo al ritorno nel proprio Paese, considerandolo molto probabile. Il 30,0% valuta il rientro poco probabile, mentre l'18,1% non è in grado di esprimere un giudizio definitivo in merito.

Al 2023 risale un'interessante indagine conoscitiva promossa da ChEuropa in collaborazione con l'Associazione Tortuga Think Tank e denominata “Bentornata, Italia!”. L'indagine, incentrata sugli “expat” italiani di recente ritornati a lavorare in patria, si propone di comprendere le ragioni di tale scelta. Mirando ad analizzare le ragioni della partenza e del ritorno con specifico riferimento alle opportunità di lavoro offerte nel nostro Paese per verificare se le aspettative relative alla crescita professionale, al riconoscimento delle competenze e della retribuzione sono state mantenute o meno¹³. Dallo studio emerge che gli incentivi utilizzati per aumentare il rimpatrio dei cervelli in fuga, più nello specifico lavoratori nel settore privato, hanno avuto il risultato sperato. La riforma del 2015 mirava a rendere le aziende italiane più competitive nel reclutare personale qualificato dall'estero. Circa due terzi dei rimpatriati hanno dichiarato che senza incentivi non sarebbero tornati o che avrebbero ritardato il rientro. Oltre al lavoro, motivi personali come la nostalgia per cibo, socialità e natura li hanno spinti a tornare.

In generale si può affermare che le azioni più efficaci da mettere in atto per favorire il ritorno dei cervelli possano essere così riassunte: aumentare gli investimenti per la ricerca, riconoscere e remunerare i talenti, rendere più attrattivo il mercato del lavoro.

2.4. Brain drain e Sistema sanitario

Il fenomeno *brain drain* sta colpendo le professioni medico-sanitarie in maniera crescente. Come si legge nel sito del Governo della Salute: “Molti lavoratori del settore sanitario migrano verso i paesi ad alto reddito alla ricerca di un guadagno superiore, di una maggiore soddisfazione lavorativa, di più ampie opportunità di carriera e di una migliore qualità di gestione.”¹⁴

Secondo i dati dell'OCSE, tra il 2000 e il 2018, non è possibile determinare quanti medici e infermieri italiani siano tornati nel loro Paese d'origine, quanti siano andati in pensione o abbiano lasciato la professione attiva all'estero. Tuttavia, fino al 2018, circa 37.000 infermieri (il dato della Germania mancava, quindi presumibilmente il numero sale a circa 43.000) e oltre 100.000 medici hanno scelto di lavorare all'estero in vari anni.

Dopo l'emergenza Covid, il numero di medici e infermieri italiani che hanno optato per lavorare all'estero si è ridotto. Questo cambiamento è probabilmente dovuto alla nuova politica di apertura del Servizio Sanitario Nazionale e alla necessità di reclutare professionisti per coprire le carenze evidenziate durante la pandemia.

Nel 2021, il numero di medici italiani all'estero è stato poco più di 4.000, mentre negli anni precedenti era il doppio. Per quanto riguarda gli infermieri, nel 2021 circa 3.800 hanno lasciato l'Italia, rispetto ai 6.000 degli anni precedenti.

Complessivamente, sommando i dati dal 2000 al 2022, si stima che circa 180.000 professionisti italiani, di cui circa 131.000 medici e circa 48.000 infermieri, abbiano scelto di emigrare per motivi professionali.

2.5. L'impatto del brain drain sul Sistema sanitario

Che effetto ha il fenomeno della fuga di cervelli sul SSN?

L'Istituto superiore di Sanità scrive: “La migrazione degli operatori sanitari verso Paesi esteri ha effetti sia negativi che positivi. I Paesi d'origine hanno il doppio problema della perdita della forza lavoro su cui hanno investito durante la formazione, e dell'indebolimento del proprio sistema sanitario a causa della mancanza di personale.

D'altra parte, però, gli operatori che percepiscono redditi elevati all'estero hanno la possibilità di inviare a casa del denaro, che aiuta l'economia del Paese d'origine. Un altro aspetto positivo è il fatto che, quando i migranti tornano al Paese d'origine, portano con sé tecniche e conoscenze acquisite durante il periodo di lavoro all'estero.”¹⁵

La domanda da farsi è: “gli operatori sanitari emigrati, hanno intenzione di tornare in un Sistema Sanitario, da cui sono scappati?”

I dati più recenti dell'ISTAT ¹⁶ mostrano che nel 2021 circa 75.000 italiani sono tornati dall'estero, un incremento del 34% rispetto al 2020 e del 10% rispetto al periodo pre-pandemico. Tra coloro che sono rientrati, il 56% sono uomini e il 44% sono donne, con un'età media di 35 anni. La maggior parte di questi rimpatriati proviene da Paesi che in passato sono stati destinazioni comuni per l'emigrazione italiana, come il Regno Unito e la Germania, e si trasferiscono prevalentemente nelle regioni del Centro-Sud Italia, rappresentando il 51% del totale.

Leggendo la maggior parte dei titoli di giornale si nota come il SSN italiano sia in grave carenza. “Sistema sanitario nazionale in crisi: mancano 100mila posti letto e 11mila medici”; “La fuga dal lavoro sanitario. Una crisi dentro la crisi del Ssn”; “Sistema sanitario a rischio, personale esausto e pagato poco”. Questi sono solo alcuni dei numerosi articoli presenti nel web, che parlano della crisi del SSN correlata alla fuga dei cervelli, in questo caso degli operatori sanitari.

I due principali gruppi di personale del Servizio Sanitario Nazionale (SSN) sono costituiti da 102.491 medici, con un'età media di 50,9 anni, che rappresentano il 22,9% del personale (di cui il 51,2% donne) e da 264.768 infermieri, che costituiscono il 59,2% della forza lavoro, con un'età media di 46,9 anni (77,8% donne).

In Italia, il numero di medici per abitante è in linea con la media europea, con 4 medici ogni 1.000 abitanti. Confrontando con quattro Paesi simili (Francia, Germania, Gran Bretagna, Spagna), l'Italia ha 4,06 medici per 1.000 abitanti contro una media di 3,58 degli altri Paesi, con un surplus di 28.981 medici. Tuttavia, il quadro cambia se il rapporto viene considerato rispetto alla popolazione over 75, in questo caso all'Italia mancano 17.189 medici. La situazione è molto più critica per gli infermieri. Comparando la

situazione con Francia, Germania, Gran Bretagna e Spagna, in Italia mancano 237.282 infermieri, ma se il confronto è fatto rispetto alla popolazione over 75, ne mancano all'Italia ben 350.074. Di conseguenza, il rapporto infermieri/medici in Italia è molto basso: 1,6 contro 2,2 della media europea.¹⁷

2.6. Il comparto infermieristico

Attualmente, il totale degli infermieri registrati negli Ordini provinciali delle professioni infermieristiche è di 455.884, di cui 9.121 infermieri pediatrici¹⁸. Questi purtroppo non sono sufficienti, anche in considerazione che, nei prossimi dieci anni, il numero di infermieri che lasceranno la professione per raggiunti limiti di età sarà almeno quattro volte superiore rispetto al decennio precedente.

L'Italia è il paese dell'OCSE con il minor numero di infermieri per 1.000 abitanti: 6,4 contro una media europea di 9,5. Inoltre, è ultima nell'OCSE per il numero di laureati in infermieristica ogni 100.000 abitanti, con solo 17 rispetto a una media di 48.¹⁹

Sicuramente la carenza del personale infermieristico, e di conseguenza la crisi del SSN è influenzata da molti fattori, tra questi troviamo l'argomento trattato in questa tesi. La domanda sorge spontanea: se il tasso di occupazione a un anno dalla laurea per gli infermieri è di circa l'84,8%²⁰, perché gli operatori fuggono all'estero?

2.7. Le motivazioni degli infermieri expat

Per ricercare le motivazioni è sicuramente utile partire dalle testimonianze di chi ha fatto la scelta di espatriare.

Tra le tante testimonianze lette, quella di Valentina, infermiera italiana trasferitasi a Dublino appare particolarmente significativa: *“Ho deciso di lasciare il mio paese perché, purtroppo, l'Italia non mi consentiva di costruirmi un futuro lavorativo dignitoso”*, continua: *“In linea generale credo che il sistema sanitario italiano non abbia nulla da invidiare a quello irlandese ma sicuramente le cose che mi hanno colpito di più sono state la maggiore responsabilità che il personale infermieristico ha qui in Irlanda, la diversa organizzazione universitaria e, in primis, i turni [...] che durano ben 12 ore (al giorno) e devo ammettere che non è affatto semplice abituarsi a questi ritmi.”*²¹

Quindi una delle motivazioni che ha spinto Valentina a trasferirsi è sicuramente il riconoscimento dell'infermiere come un professionista con responsabilità concrete. Un altro punto sottolineato è anche il turno lavorativo di 12 ore, che ovviamente può essere visto in positivo o negativo, a seconda della propria visione.

È quasi scontato includere tra le motivazioni quelle di natura economica: la retribuzione annua lorda di un infermiere italiano è pari a 34.875 €, rispetto alla media dell'UE di 43.348 €. Ci sono Paesi in cui gli stipendi sono significativamente più alti: nei Paesi Bassi 62.237 €, in Germania 54.155 €, in Danimarca 57.474 €, in Spagna 49.979 €, in Irlanda 49.366 €, nel Regno Unito 42.366 € e in Francia 39.787 €.

Inoltre, gli infermieri italiani spesso vanno incontro al demansionamento, dovendo svolgere compiti di livello professionale inferiore rispetto ai colleghi di altri Paesi e devono fare i conti con un sistema di welfare complessivamente debole, che include carenze in servizi fondamentali come abitazioni, asili nido e trasporti. Questo aspetto incide particolarmente su una forza lavoro che è per oltre due terzi femminile.²²

Come si può leggere nel documento redatto dal Governo della Salute²³: “I lavoratori del settore sanitario, come i lavoratori di tutti i settori, tendono ad andare dove le condizioni lavorative sono migliori. Il reddito è una motivazione importante per la migrazione, ma non è l'unica. Altri motivi sono:

- una maggiore soddisfazione lavorativa
- più ampie opportunità di carriera
- una migliore qualità di gestione
- l'allontanamento da situazioni di instabilità politica, guerra e minacce di violenza sul posto di lavoro.”

Cercando online si legge che altri diversi fattori spingono gli infermieri italiani a cercare opportunità all'estero. Citandoli²⁴:

- Condizioni di lavoro insoddisfacenti: gli infermieri spesso si trovano a dover affrontare carichi di lavoro pesanti, turni di lavoro lunghi e una retribuzione inadeguata.

- Assenza di prospettive di carriera: la mancanza di percorsi di carriera ben definiti e opportunità di avanzamento professionale scoraggia gli infermieri nel lungo periodo. Anche il fatto che solo un contratto su dieci sia a tempo indeterminato potrebbe incidere negativamente.²⁵
- Problemi infrastrutturali e scarsità di risorse: la carenza di risorse nelle strutture sanitarie italiane crea un ambiente di lavoro stressante e spesso insufficiente.
- Riconoscimento e valorizzazione della professione: gli infermieri lamentano spesso la mancanza di riconoscimento e apprezzamento per il loro ruolo nel sistema sanitario.

2.8. Le mete più ambite dagli infermieri

In un articolo redatto dalla FNOPI Trento si legge: “Secondo dati aggiornati al dicembre 2019, gli stati maggiormente interessati dal flusso migratorio infermieristico sono l’Inghilterra (con 3988 infermieri) e la Germania (con 2033). Con numeri sensibilmente inferiori troviamo a seguire Belgio, Spagna e Francia. Ancora meno le migrazioni extra-UE: Usa (per lo più ricercatori), America Latina, Africa, Qatar, Emirati Arabi, ecc.”²⁶

Negli ultimi due anni, è da notare che l'emigrazione di massa verso l'Inghilterra si è significativamente ridotta, in parte a causa della Brexit, si è invece registrato un incremento della migrazione verso la Germania.

CAPITOLO 3:

IL PROGETTO DI RICERCA

La fuga dei cervelli non riguarda solo la professione infermieristica, ma vista la carenza allarmante nel Sistema sanitario italiano, rappresenta sicuramente un tema da affrontare con urgenza, coraggio, risorse e competenza.

Gli infermieri italiani sicuramente ricevono uno stipendio più basso se confrontato alla media europea, ma al di là di questo aspetto, se si vuol analizzare anche il dato qualitativo, allora si deve considerare che i nostri professionisti italiani sono sotto numerari e quindi, rispetto ai colleghi europei, lavorano di più, affrontano turni stancanti e spesso vivono sentimenti di colpa e di stress e vulnerabilità rispetto alle cure che non riescono a erogare a causa delle forti carenze di organico e alla mancanza di azioni migliorative all'interno delle Aziende sanitarie.

Ogni anno, in media, quattrocento infermieri lasciano l'Italia per andare a lavorare all'estero. Secondo i dati diffusi dalla Federazione nazionale dell'ordine infermieristico, il numero degli infermieri, formati in Italia, che stanno lavorando all'estero e che non hanno la minima intenzione di tornare si aggira intorno alle ventimila unità.

La migrazione di personale formato dal nostro Paese ad un altro comporta una perdita di capitale umano non indifferente, ma d'altra parte, uno stipendio più alto, la tipologia di contratto (a tempo indeterminato) e tante diverse condizioni vantaggiose offerte dalle Aziende sanitarie di altri Paesi rappresentano delle opportunità irrinunciabili per quanti vogliono avvicinarsi a questa professione. Tra queste condizioni sicuramente importanti sono la possibilità di scatti salariali annuali, l'assicurazione sanitaria e la possibilità di scegliere i turni. Perché un neolaureato in Scienze infermieristiche dovrebbe rinunciarvi?

Il tema della fuga all'estero di tanti infermieri italiani ha sempre rappresentato per me un motivo di riflessione. Come tirocinante ho avuto modo di avvicinarmi alla professione e di constatare alcuni motivi di insoddisfazione, in letteratura ho potuto rintracciare diverse motivazioni alla base del fenomeno, avendo la possibilità di accedere a diversi studi e dati.

Alla base di questo studio ci sono alcuni aspetti che si voleva approfondire, aspetti relativi alla fuga e alla possibilità del rientro in Patria.

3.1 Obiettivo dello studio

Lo studio si prefigge di indagare questi tre obiettivi:

- le motivazioni che portano un infermiere italiano a lasciare la casa, gli affetti più cari, le proprie abitudini e tradizioni per trasferirsi all'estero;
- le principali destinazioni preferite dagli infermieri;
- possibilità di rientro e motivazioni per escludere un'opportunità lavorativa in Italia.

3.2 Materiali e metodi

È stato eseguito uno studio osservazionale, realizzato attraverso diverse fasi: revisione della letteratura, creazione e somministrazione dello strumento di ricerca, analisi dei dati.

Fase 1 – Revisione della letteratura

La revisione della letteratura è stata svolta tramite la consultazione delle banche dati dell'OCSE, Istat, FNOPI, AlmaLaurea. Sono state individuate alcune pubblicazioni ritenute particolarmente interessanti in riferimento al tema prescelto, tra quelle particolarmente significative: “*Exit Only*”, “*Storia dell'emigrazione italiana*”, “*Di nuovo con la valigia: l'emigrazione italiana in Europa dal XIX secolo a oggi*”.

Oggetto di consultazione è stato anche il sito governativo inerente alla salute e i report della Commissione Europea.

Le parole chiave utilizzate per la ricerca di materiale pubblicato in rete sono state: “*brain drain*”, “*italian nurses*”.

Fase 2 – Lo strumento di ricerca

Per la creazione dello strumento di ricerca è stato utilizzato un questionario validato, proveniente dalla letteratura²⁷ e adattato alle necessità dello studio.

Per la raccolta dei dati utili alla ricerca è stato utilizzato un Modulo Google per i vantaggi che tale strumento può offrire dal momento che non necessita di un software specifico, permette di editare, personalizzare e di diffondere il sondaggio tramite link da

condividere, consente di ricevere immediatamente i risultati e di riepilgarli con i grafici, rende possibile mantenere l'anonimato degli intervistati. Ad ulteriore garanzia della privacy, i dati raccolti sono stati utilizzati solo in forma aggregata secondo quanto previsto dalla normativa vigente²⁸.

Interessava capire chi sono gli infermieri che decidono di lavorare all'estero, se hanno avuto esperienze pregresse di lavoro in Italia, qual è la qualità del lavoro che stanno svolgendo.

L'indagine prevedeva quattordici domande per la maggior parte a scelta multipla con una sola possibilità di risposta; solo una domanda è stata formulata a risposta multipla con la possibilità di selezionare più opzioni attraverso le cosiddette *caselle di controllo*. Non sono state usate domande aperte che avrebbero facilitato eventuali digressioni e reso difficile l'elaborazione statistica dei dati raccolti; in alcuni casi, però, si è ricorsi alla voce "Altro" in modo da poter offrire un'alternativa di risposta alle opzioni previste.

I primi sette quesiti, tutti a scelta multipla, si prefiggevano di indagare le generalità del soggetto, la formazione e le esperienze lavorative, come di seguito illustrato:

1. Regione di provenienza;
2. Età;
3. Genere;
4. Stato civile;
5. Laureato da;
6. Esperienze lavorative in Italia come infermiere;
7. Esperienze lavorative precedenti alla fuga nella Regione di residenza.

Le successive cinque domande erano concentrate sull'esperienza lavorativa all'estero; le prime quattro con formulazione a scelta multipla, prevedendo l'opzione "Altro" e l'ultima con la possibilità di scegliere più opzioni:

1. Anni di permanenza all'estero per lavoro;
2. Paese;
3. Reparto;
4. Modalità di reperimento del lavoro;
5. Motivazioni alla base del trasferimento (domanda a risposta multipla con possibilità di scegliere fino a cinque risposte ritenute più significative).

Le ultime due domande, entrambe a scelta multipla, volevano invece indagare la volontà di ritornare a lavorare in Italia:

1. Ritorno in Italia in caso di offerta di opportunità lavorativa;
2. Motivazioni del rifiuto.

Fase 3 – La divulgazione del questionario

Il link del questionario è stato divulgato attraverso l'Ordine delle professioni infermieristiche e tramite le principali piattaforme social.

Per quanto riguarda l'Ordine delle professioni è stata svolta una ricerca preliminare dei contatti delle 102 OPI italiane e, a seconda della richiesta, è stata inviata una e-mail o una PEC, con la richiesta di divulgazione del link.

Sulle piattaforme social sono stati selezionati dei gruppi chiusi per la divulgazione:

- Infermieri italiani in Norvegia
- Infermieri in Deutschland
- Infermieri italiani in UK e Irlanda
- Infermieri in Germania - Offerte di Lavoro

In ciascuna delle Pagine o Gruppi su menzionati, una volta ottenuta l'autorizzazione dell'Amministratore, ove richiesta, è stato pubblicato un post che descriveva l'obiettivo dello studio, invitando i soggetti interessati a compilare il questionario.

Il link al questionario è stato ripubblicato quotidianamente sul social network per garantirne la costante visibilità e mantenerlo in evidenza per la popolazione potenzialmente reclutabile.

Il questionario è stato divulgato con regolarità dal 1° gennaio al 31 agosto 2024.

Campione

È stato selezionato un campione di convenienza, senza stabilire in anticipo una dimensione minima o ottimale da raggiungere.

Sono state raccolte un totale di 172 risposte.

Sono stati stabiliti dei criteri d'inclusione e di esclusione. Tra i criteri di inclusione sono stati considerati: soggetti con età minima di 22 anni, di entrambi i sessi e in possesso di

una laurea di primo livello in Infermieristica e che, attualmente lavorano o sono in procinto di lavorare all'estero, senza particolari selezioni per i Paesi di destinazione.

Tra i criteri d'esclusione sono stati previsti: soggetti con età inferiore ai 22 anni, tirocinanti che svolgono l'Erasmus all'estero, infermieri con un'esperienza lavorativa all'estero ma rientrati in Italia. Non è stato considerato come criterio di esclusione il fatto di lavorare all'estero pur avendo la residenza in Italia.

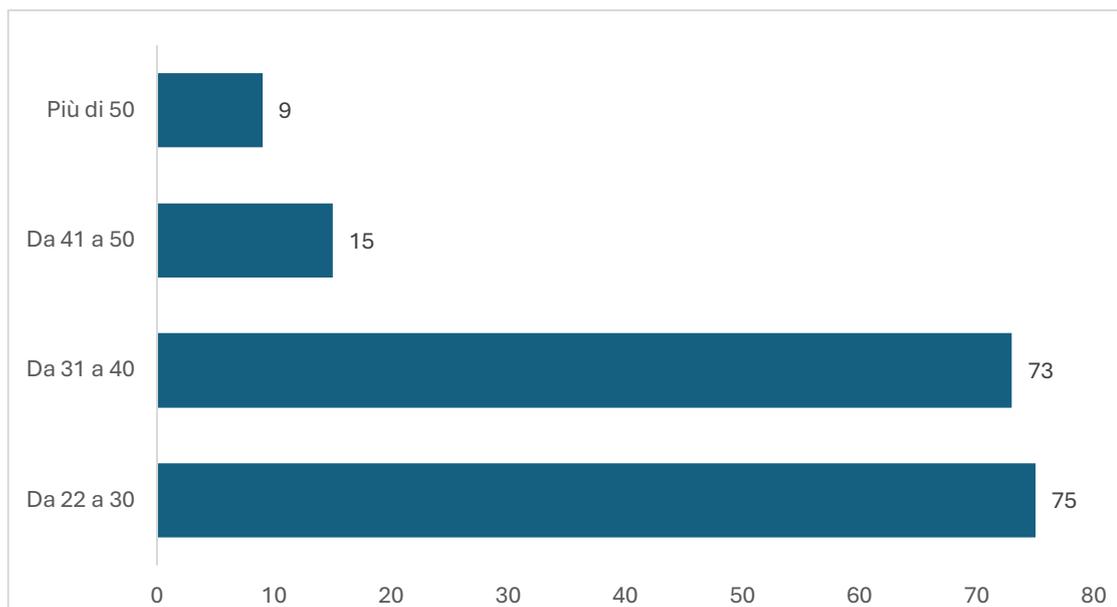
3.3 Analisi dei dati

L'elaborazione dei dati è stata effettuata utilizzando prevalentemente le prime due delle tre possibilità offerte dal Modulo: "*riepilogo generale*" che mostra il grafico con il numero delle risposte e relative percentuali in relazione alle opzioni predisposte al momento della formulazione e "*domanda per domanda*" che fornisce l'aggregato delle risposte per ogni singola domanda. Per il riepilogo generale delle risposte il Modulo elabora autonomamente due tipi di grafico: a torta e a barre. Poiché quasi tutte le domande a scelta multipla prevedevano l'opzione "*Altro*", in molti casi è stato necessario creare un grafico che riassume le risposte.

I dati raccolti tramite il questionario sono stati registrati in un foglio di lavoro Excel dedicato che consente di visualizzarli nella totalità, compresi la data e l'orario di completamento dei singoli sondaggi.

Al questionario hanno risposto 172 infermieri italiani con contratto di lavoro all'estero: 117 donne (68%) e 55 uomini (32%) per la maggior parte di età compresa tra i ventidue e i quarant'anni, come si evince dal grafico 2.

Grafico 2 – Età del campione.



Nel dettaglio, 75 infermieri (43,6%) con età tra i ventidue e i trent'anni; 73 (42,4%) con età tra i trentuno e i quaranta; 15 (8,7%) tra i quarantuno e i cinquanta; solo 9 (5,2%) infermieri intervistati dichiarano di avere più di cinquant'anni. Questo dato conferma, dunque, quanto riportato in letteratura: a lasciare il Paese d'origine sono soprattutto i giovani.

Relativamente al loro stato civile (quesito n. 5), la maggioranza degli intervistati dichiara di avere una relazione (64; 37,2%). Le risposte sono illustrate nel dettaglio nella tabella 1:

Tabella 1 – Stato civile del campione.

Nubile/Celibe	35,5%	61 r.
Sposato	22,7%	39 r.
Separato	2,3%	4 r.
In una relazione	37,2%	64 r.
Altra risposta	2,3%	4 r.

Rispetto alla Regione di Provenienza (quesito n. 1), la maggior parte degli intervistati proviene da Regioni del Nord e Centro Italia, come si può vedere dal grafico riassuntivo – grafico 3

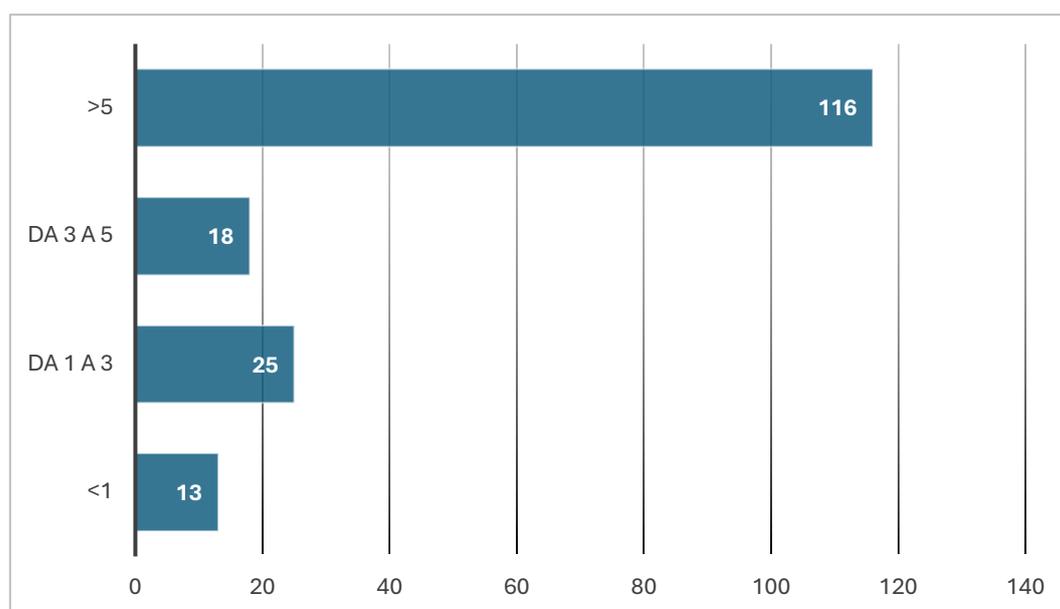
Questo dato è tutto sommato in linea con le statistiche formulate da Amsi e Umem, secondo le quali, nel 2023, la Regione con più richieste di trasferimento all'estero è la Lombardia, con 630 casi, a seguire il Veneto con 600 e il Piemonte con 550 ²⁹.

L'unico motivo di discrepanza è relativo proprio alla Regione Marche da cui, stando alle risposte ricevute, dichiara di provenire lo stesso numero di intervistati della Lombardia (28 infermieri). Le risposte degli infermieri marchigiani, attualmente impegnati all'estero, forse vanno, semplicemente ascritte al numero di conoscenti cui è stato inviato il questionario e dunque non può avere una rilevanza tale da confutare i dati della letteratura.

Il quesito n. 4 voleva indagare da quanti anni l'intervistato aveva conseguito la laurea di tipo infermieristico. Analizzando il relativo grafico riassuntivo è evidente che più della metà di coloro che hanno partecipato al sondaggio (116; 67,4%) ha conseguito il titolo di accesso alla professione da più di cinque anni – grafico 4

Questo dato non è perfettamente in linea con quelli riportati in letteratura, secondo i quali ad andarsene sono principalmente i giovani, ovvero gli infermieri neolaureati o che sono usciti dalle università italiane solo da pochi anni. Tuttavia, considerando il numero relativamente ridotto del campione preso in considerazione, esso non può essere valido per confutare le statistiche ufficiali.

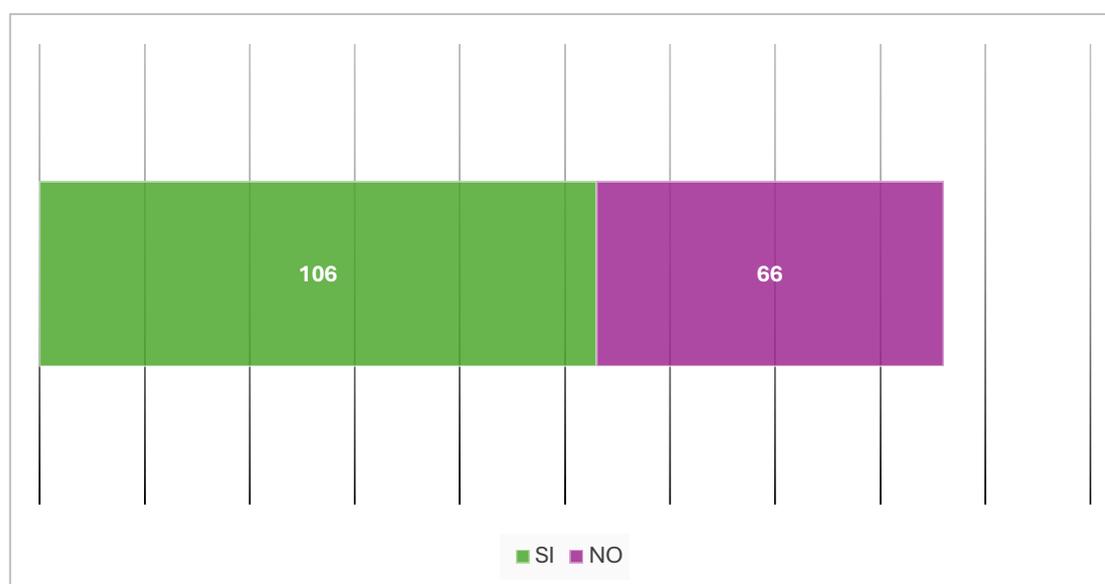
Grafico 4 – Da quanti anni è laureato?



I quesiti n. 6 e 7 costituivano un aspetto importante per la ricerca, poiché volevano sondare quanti tra gli infermieri raggiunti dal sondaggio avessero avuto la possibilità di lavorare in Italia (n. 6) e se questa possibilità fosse stata offerta nella Regione di residenza (n. 7).

Il 62,5% degli intervistati, 106 su 172, ha risposto positivamente al quesito (grafico 5), ma soltanto 81 infermieri su 109 dichiara di aver avuto la possibilità di lavorare nella Regione di residenza.

Grafico 5 – Ha mai avuto un contratto in Italia come infermiere?



Il quesito n. 7 conteneva l'opzione "Altro". Tra le risposte registrate ne compaiono due particolarmente significative sintetizzate con l'espressione "a nero". Si tratta solo di due risposte, è vero, ma se si considera il numero totale degli intervistati, queste due risposte che potevano tranquillamente essere omesse limitandosi a rispondere in modo affermativo o negativo al quesito, vanno comunque a mettere in luce un triste fenomeno abbastanza diffuso nel nostro Paese – grafico 6

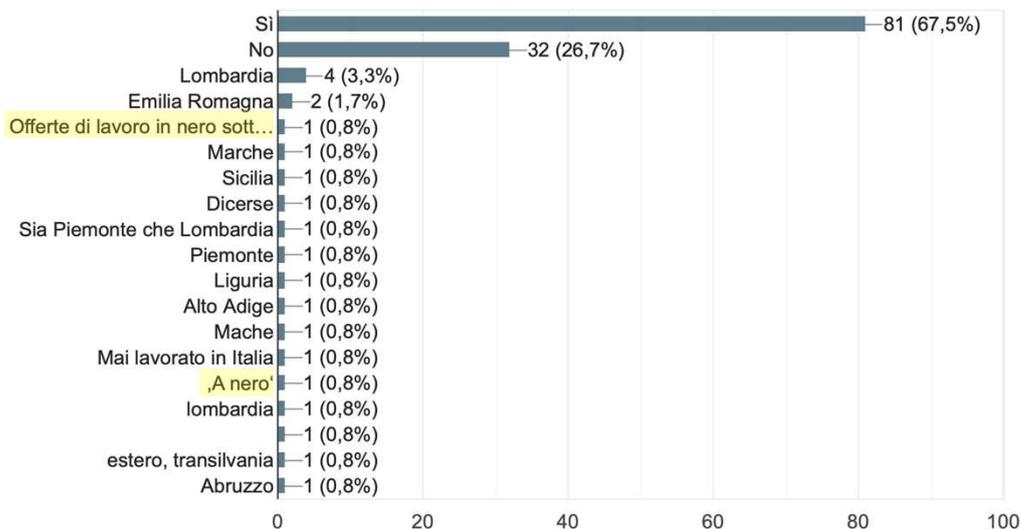
Esistono infermieri che decidono di operare in regime di prestazioni autonome (iniezioni, assistenza a domicilio) e altri che operano in regime di lavoro dipendente in strutture private ma che accettano di ricevere le loro spettanze al netto degli oneri fiscali e previdenziali. Lavorare *in nero* presuppone un immediato beneficio per il cliente che ottiene la prestazione di cui ha bisogno a un prezzo inferiore e un presunto vantaggio economico per il professionista coinvolto che intasca l'intera cifra pattuita. Ma resta il

fatto che il lavoro sommerso non solo ha un risvolto nel mancato rispetto della legalità ma ha anche un impatto dequalificante a livello professionale.

Grafico 6

In caso di risposta AFFERMATIVA: Lavorava nella tua regione natale?

120 risposte



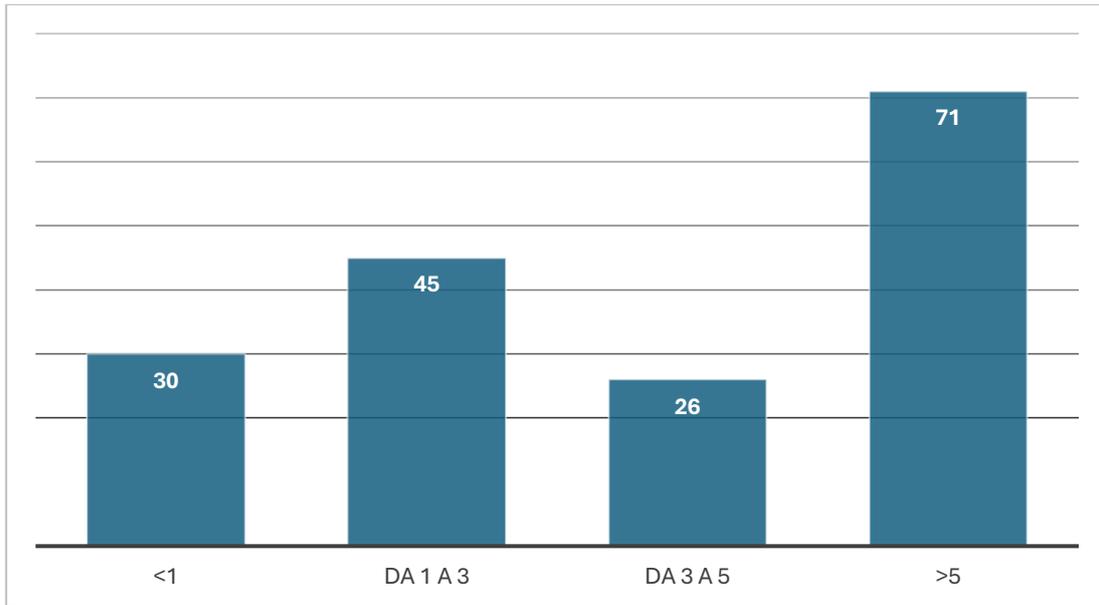
I dati relativi all'esperienza lavorativa all'estero, così come anticipato nel paragrafo precedente, sono stati raccolti attraverso cinque domande.

Il quesito n. 8 voleva indagare da quanti anni l'intervistato prestava lavoro all'estero. La lettura del grafico riassuntivo di tutte le risposte pervenute rende possibile fare un'altra importante considerazione, vale a dire che il fenomeno della "fuga degli infermieri", almeno di quelli campionati, negli ultimi cinque anni non ha subito flessioni o inversione di rotta. – grafico 7.

Questo dato è sicuramente in linea con quelli rilevati dalle successive domande che vanno ad indagare le motivazioni di tale scelta.

Quasi la metà degli infermieri che ha risposto al questionario (41,3%), ha scelto l'opzione "più di cinque anni"; 26 infermieri hanno scelto l'opzione "Da 3 a 5"; 45 "Da 1 a 3"; 30 hanno risposto "meno di un anno".

Grafico 7 – Da quanti anni lavora all'estero?



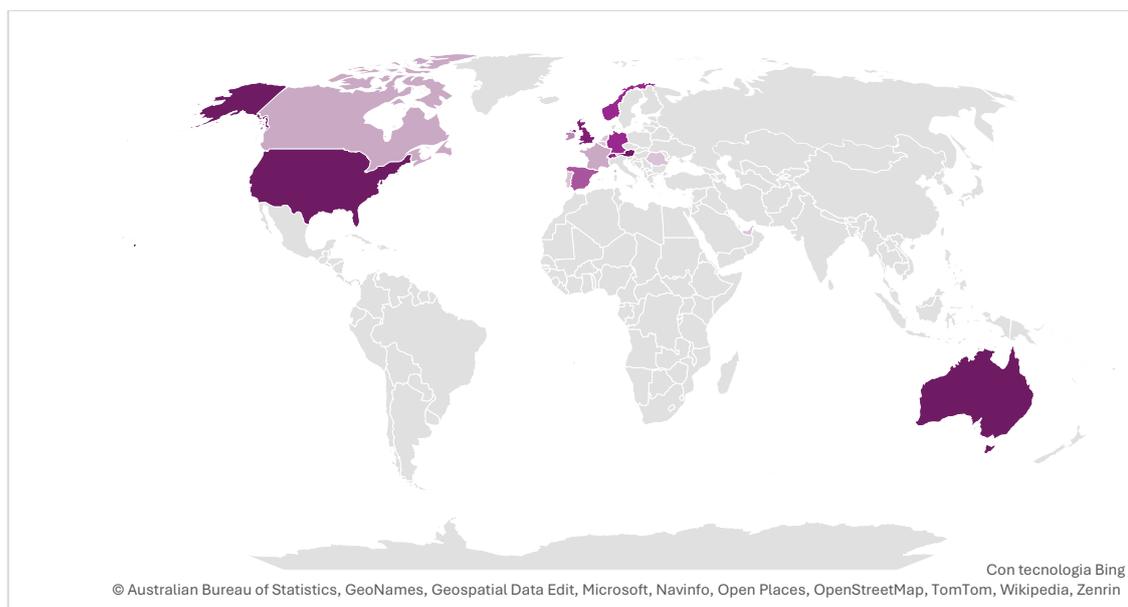
L'analisi dei dati raccolti tramite la successiva domanda (quesito 9) ci aiuta a comprendere meglio quali sono le destinazioni scelte, così da poterle comparare con quelle riportate dalla letteratura.

Stando ai dati raccolti, perfettamente in linea con quelli riportati in letteratura, i cinque Paesi che più esercitano una forte attrattiva per gli infermieri che decidono di lavorare all'estero sono: Regno Unito (39%), Svizzera (16,3%), Norvegia e Germania (11%), Spagna (7%) - fig. 2.

Il quesito era stato formulato prevedendo l'opzione "Altro"; ciò ha permesso a chi rispondeva di specificare ulteriormente la risposta. Analizzandole risulta che ci sono infermieri che passano o intendono passare da un Paese estero all'altro. Ad esempio, una risposta cita: "5 anni nel Regno Unito e 5 anni in Germania" e un'altra "Germania e poi Svizzera".

Ha risposto al sondaggio anche un infermiere attualmente impegnato in Italia, ma in procinto di partire per la Norvegia.

Figura 2 – Cartina con le destinazioni più ambite



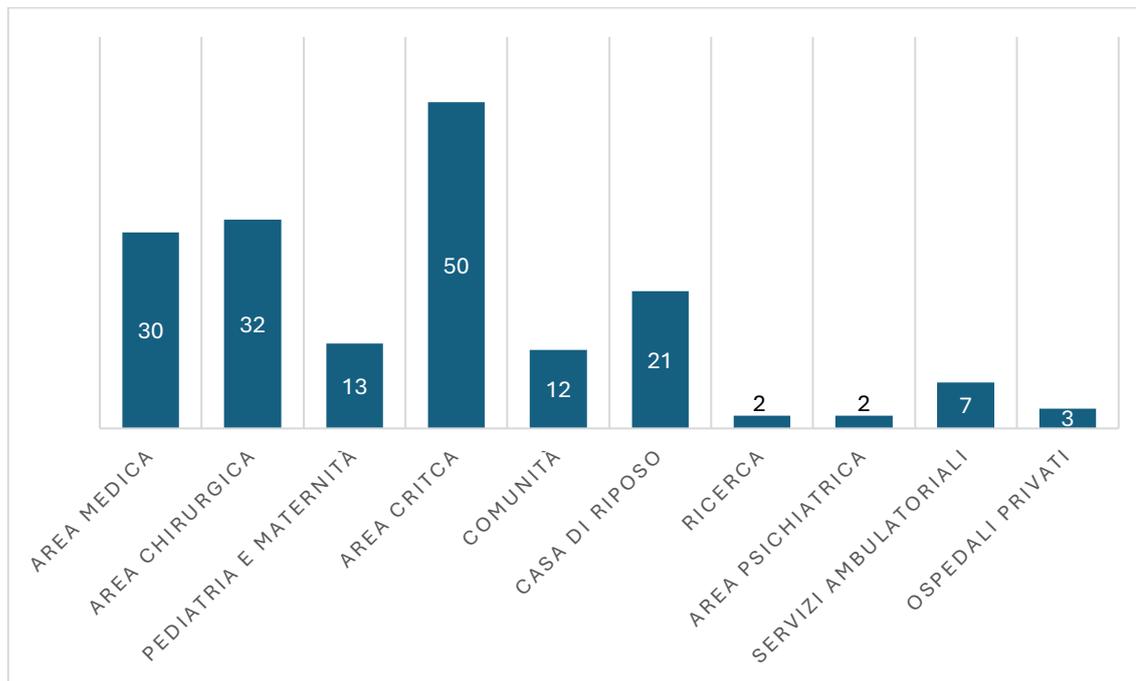
Nella tabella sottostante (tab. 2) sono illustrate nel dettaglio le destinazioni degli intervistati:

Tabella 2 – Destinazione del campione.

Regno Unito	68	Canada	3	Lussemburgo	1
Svizzera	29	Austria	2	Olanda	1
Germania	20	Australia	2	Belgio	1
Norvegia	20	Francia	3	Malta	1
Spagna	12	Emirati Arabi	1	Portogallo	1
Irlanda	4	Stati Uniti	2	Romania	1

La decima domanda voleva sondare in quale reparto fossero impiegati quegli stessi infermieri. In fase di formulazione del questionario erano state proposte alcune specifiche aree assistenziali con la possibilità di inserire una risposta non compresa nelle opzioni offerte. Sono state inserite 33 risposte alcune delle quali riconducibili alle aree prestabilite. Il grafico 8 intende offrire un quadro riassuntivo delle risposte registrate.

Grafico 8 – Area assistenziale in cui lavora il campione.



La finalità del quesito successivo (n. 11) era quella di evidenziare i canali che hanno permesso la firma di un contratto lavorativo all'estero.

Il 33,7% degli intervistati ha dichiarato di aver avuto questa opportunità tramite agenzia (58 r.); il 30,2% tramite annuncio di Internet (52 r.); il 12,8% su consiglio di amici (22 r.); l'8,7% tramite l'ospedale (15 r.).

Solo quattro, tra gli infermieri raggiunti dal sondaggio, hanno dichiarato di aver trovato lavoro tramite la propria Università, mentre cinque hanno affermato di esserci riusciti attraverso Almalaurea. Tra le altre risposte ritenute più significative:

- ricerca personale;
- attraverso parenti residenti all'estero;
- attraverso l'invio di curriculum vitae.

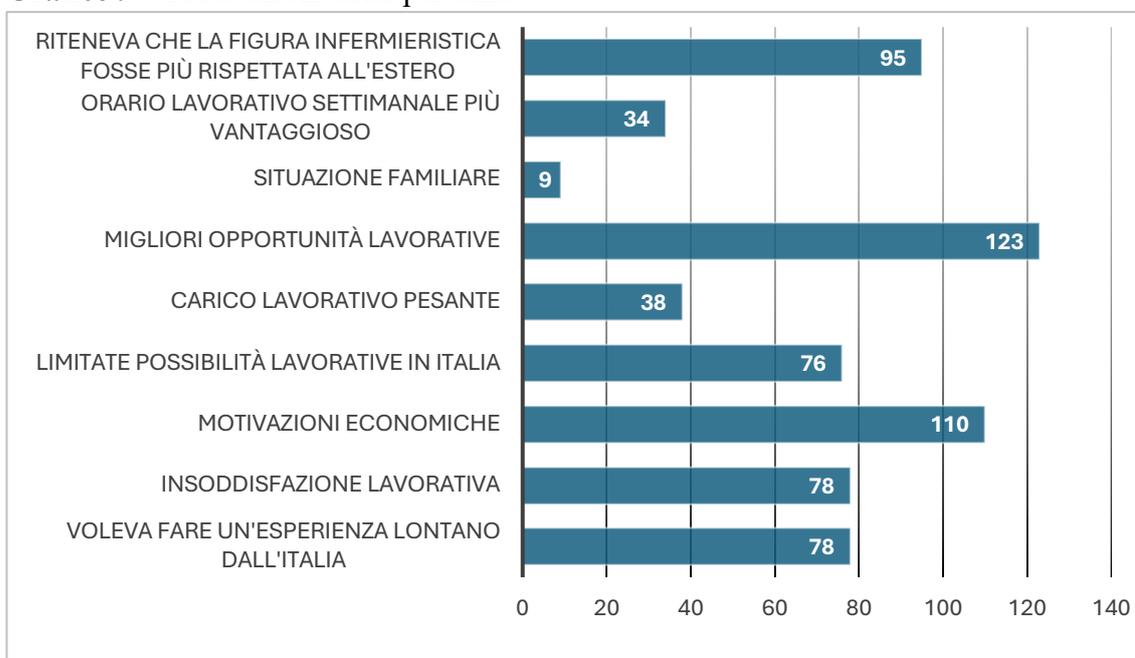
Il successivo quesito (grafico 9) voleva fornire dei chiarimenti rispetto ad uno degli aspetti caratterizzanti questo studio, ovvero la ricerca delle motivazioni alla base della scelta di ambienti lavorativi fuori dal Paese d'origine.

Gli intervistati potevano scegliere fino a cinque opzioni tra quelle proposte e di seguito si trascrivono le cinque scelte più gettonate:

- Migliori opportunità lavorative: 123 r. (71,5%)
- Motivazioni economiche: 110 r. (64%)
- Maggiore rispetto della figura infermieristica all'estero: 95 r. (55,2%)
- Insoddisfazione lavorativa: 78 r. (45,3%)
- Voglia di un'esperienza lavorativa all'estero 78 r. (45,3%)

Stando ai dati raccolti, andando all'estero, i giovani infermieri cercano prima di tutto migliori opportunità lavorative, a fronte delle ridotte gratificazioni professionali ed economiche, del mancato riconoscimento del merito professionale e delle molte responsabilità che un lavoro nel Paese in cui sono stati formati potrebbe offrire loro.

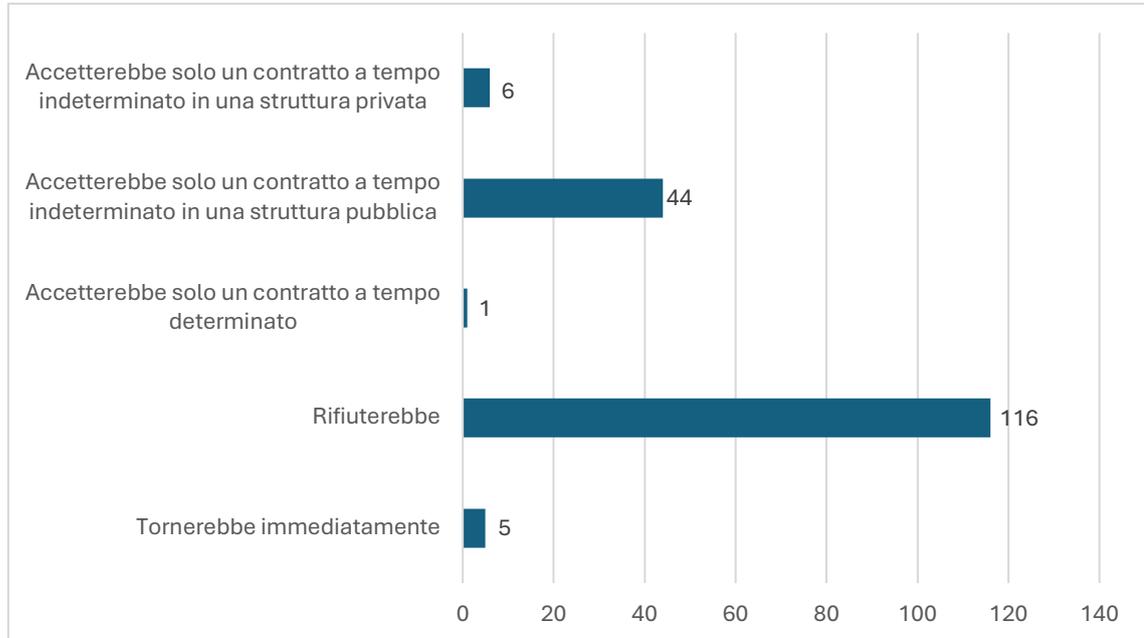
Grafico 9 – Motivazioni della partenza.



Paesi come il Regno Unito, la Svizzera e la Germania offrono condizioni lavorative più favorevoli, stipendi competitivi e opportunità di sviluppo professionale; un altro aspetto importante è quello relativo alle politiche di reclutamento attive messe in atto da questi Paesi, spesso in cerca di personale sanitario qualificato, stanno facilitando l'emigrazione degli infermieri italiani. Le offerte di contratti vantaggiosi e una migliore qualità della vita sono fattori che rendono allettante l'idea di cercare opportunità all'estero.

Gli ultimi due quesiti sono strettamente correlati tra loro, nel primo (grafico 10) si cercava di comprendere se gli infermieri avrebbero accettato di tornare in Patria e a quale condizione.

Grafico 10 – Possibile ritorno in Italia.



La successiva domanda voleva indagare la motivazione alla base della risposta precedente. Nella fase di ideazione del questionario, il quesito era stato pensato esclusivamente per coloro che avevano selezionato l'opzione "rifiuterebbe" alla domanda precedente e infatti era stato contrassegnato come "non obbligatorio".

Da una comparazione dei numeri delle risposte registrate si evince subito una mancata correlazione delle risposte registrate; infatti, a fronte di 116 scelte dell'opzione "rifiuterebbe" sono state registrate 158 possibili motivazioni.

Già questo dato potrebbe essere di per sé rilevante, soprattutto se si considerano le due opzioni che hanno fatto registrare un maggior numero di risposte:

I risultati sono illustrati nella tabella 3:

Tabella 3 – Motivazioni del rifiuto.

<i>Se rifiutasse, perché lo farebbe?</i>	<i>Soddisfazione lavorativa</i>	<i>22 r.</i>
	<i>Situazione economica più favorevole</i>	<i>58 r.</i>
	<i>Situazioni familiari</i>	<i>5 r.</i>
	<i>Realizzazione professionale elevata</i>	<i>56 r.</i>

Evidentemente, anche chi, in un futuro prossimo, vorrebbe tornare a lavorare in Italia, intende segnalare che dovrebbe rinunciare a un'elevata realizzazione personale e a una situazione economica più favorevole.

Tre risposte, in particolare, riassumono questo stato di cose:

- “Ho rifiutato contratto indeterminato dopo la vincita di Concorso pubblico, perché l'Italia non offre possibilità di crescita personale, né di vivere in modo decoroso”
- “Dopo 11 anni di lontananza in quattro diversi Paesi non riuscirei mai a lavorare in un sistema che non riconosce a livello professionale ed economico la mia preparazione”
- “Lavoro full time ma mantengo 15 giorni liberi al mese, in Italia è impensabile”

Il quesito n. 14 era stato posto prevedendo anche l'opzione “Altro”. In generale le risposte registrate confermano che la nostalgia di casa, il richiamo degli affetti più cari, il rimpianto di alcune tradizioni, da soli non bastano per attirare di nuovo nel Paese d'origine quanti hanno fatto una scelta lavorativa drastica e per certi versi dolorosa. La componente affettiva è sicuramente importante e incide pesantemente sulle scelte della popolazione infermieristica emigrata, in particolar modo sui più giovani alla loro prima esperienza, ma da sola non basta ad invertire la tendenza; occorre rimettere al centro l'autorevolezza della professione e riconoscere ciò che va o andrebbe riconosciuto in termini di soddisfazione lavorativa e personale. Allo stato attuale delle cose, il desiderio di rimpatrio deve confrontarsi con prospettive lavorative non sempre rosee.

La vincita di un Concorso in Italia sicuramente rappresenta una rinuncia in termini economici o professionali e, inoltre, potrebbe anche rappresentare la possibilità di

lavorare fuorisede entro i confini nazionali con la conseguenza di dover pagare un affitto che assorbe all'incirca un terzo dello stipendio. A riguardo, particolarmente significativa risulta la seguente risposta: *“Essendomi specializzata ed avendo acquisito competenze avanzate, non esiste un equivalente del mio lavoro in Italia. Significherebbe tornare in reparto e lasciare una posizione di leadership dove posso fare la differenza sulla qualità di cura dei pazienti con una patologia cronica dell'intero ospedale.”*

Un'altra risposta risulta particolarmente interessante, perché evidenzia la preparazione degli infermieri italiani: *“Ritornerei in Italia, non per motivi lavorativi (anche perché lo stipendio in Germania è nettamente superiore), ma per la semplice nostalgia della mia famiglia e dell'essere italiano. In Italia abbiamo una competenza infermieristica altissima rispetto all'estero, peccato che non siamo valorizzati sia a livello sociale che economico.”*

3.4 DISCUSSIONE

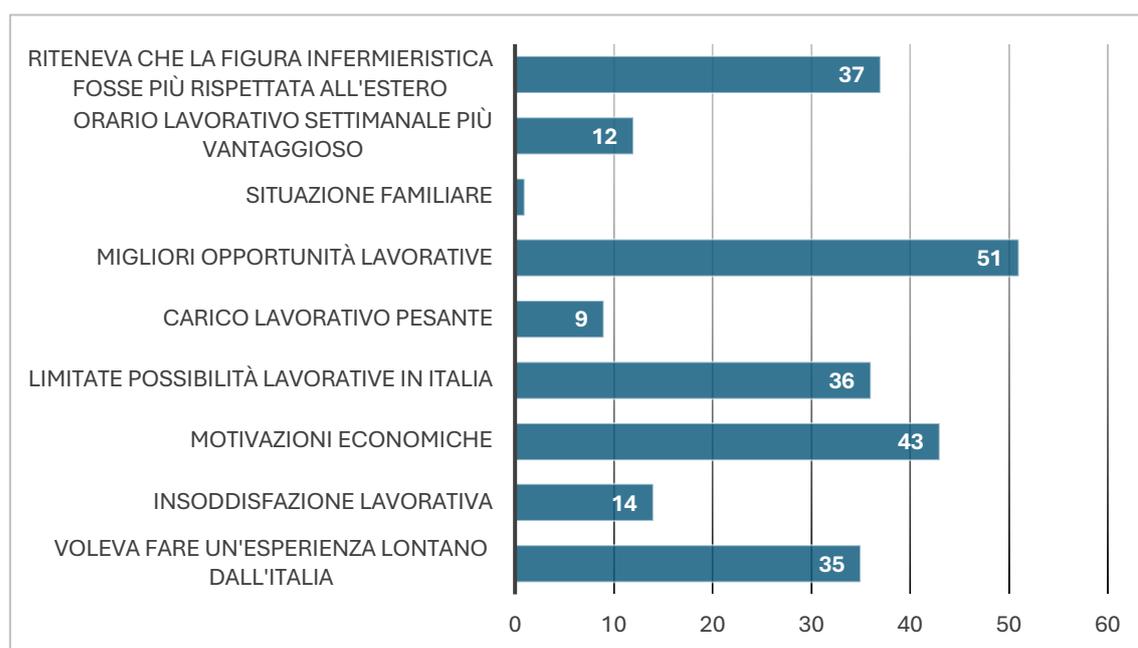
L'obiettivo primario di questo studio è quello di indagare le motivazioni che portano un infermiere italiano a trasferirsi all'estero. Dai risultati emersi, si evidenzia un quadro complesso e articolato, in cui la ricerca di migliori condizioni lavorative e il desiderio di un riconoscimento professionale più adeguato rappresentano le ragioni prevalenti.

I risultati dello studio

Analizzando i dati raccolti, appare evidente il riferimento a una forte esigenza di “migliori opportunità lavorative”, tanto che il 71,5% degli intervistati indica chiaramente come molti infermieri vedano nell'estero una prospettiva più favorevole alla loro realizzazione professionale. In Italia, la limitata possibilità di avanzamento di carriera, insieme a contratti spesso instabili, sembra costituire un forte incentivo a emigrare. Paesi come il Regno Unito, la Svizzera e la Germania, come evidenziato anche in letteratura, offrono contratti più sicuri, una maggiore stabilità economica e programmi di formazione avanzati che permettono un reale sviluppo professionale. Il 64% dei partecipanti allo studio ha selezionato “motivazioni economiche”, ciò riflette la discrepanza tra il salario medio percepito in Italia e quello offerto in altre nazioni europee, dove il personale sanitario può contare su stipendi significativamente più elevati, condizioni lavorative più favorevoli e benefit aggiuntivi quali coperture assicurative e opportunità di specializzazione professionale riconosciute. Il 55,2% degli intervistati ha indicato che uno dei motivi per

scegliere di lavorare in un altro Paese è rappresentato dal maggiore riconoscimento della loro figura professionale e conseguentemente, dalla considerazione del loro ruolo rispetto all'Italia. All'estero, infatti, l'infermiere è spesso considerato una figura centrale nel sistema sanitario e gode di maggiore autonomia decisionale, retribuzione commisurata alle responsabilità e condizioni lavorative migliori. In Italia, al contrario, l'infermiere sembra ancora soffrire di una mancanza di riconoscimento sia a livello salariale che professionale. Questi tre elementi rappresentano le principali forze trainanti alla base della decisione di cercare lavoro al di fuori dei confini nazionali. Altri due fattori di rilevante importanza sono: “*Insoddisfazione lavorativa*” e “*Voglia di fare un’esperienza all'estero*”: Entrambi questi fattori, indicati dal 45,3% degli intervistati, sono strettamente correlati alla ricerca di un cambiamento. Da un lato, molti infermieri esprimono insoddisfazione rispetto alle condizioni lavorative nel contesto italiano, dove il carico di lavoro elevato, la pressione psicologica e l'instabilità contrattuale giocano un ruolo significativo. Dall'altro, emerge anche il desiderio di vivere un'esperienza lavorativa e di vita in un contesto culturale diverso, che possa arricchire il proprio percorso personale prima ancora che professionale. Oltre all’analisi dei risultati appena citati, si è ritenuto importante analizzare le motivazioni che portano a trasferirsi la parte del campione che non ha mai avuto un contratto come infermiere in Italia – grafico 11.

Grafico 11 – Motivazioni alla base del trasferimento di chi non ha mai avuto un contratto in Italia.



Anche questa parte del campione ha indicato come principali motivazioni per trasferirsi all'estero la ricerca di migliori opportunità lavorative e la percezione di maggiore rispetto della figura infermieristica. Questo suggerisce che molti neolaureati, consapevoli delle difficoltà del mercato del lavoro italiano, preferiscono orientarsi direttamente verso l'estero senza nemmeno tentare di inserirsi nel contesto lavorativo nazionale. Per loro Paesi come il Regno Unito, la Svizzera e la Germania rappresentano un'opzione più allettante fin dall'inizio, dal momento che offrono migliori prospettive economiche e professionali, rispetto a quanto potrebbero ottenere in Italia.

In conclusione, lo studio dimostra chiaramente che la migrazione degli infermieri italiani all'estero è influenzata principalmente da fattori legati alla carriera professionale e alla retribuzione economica. Il Sistema sanitario nazionale, offrendo poche opportunità di sviluppo e riconoscimento, spinge molti professionisti a cercare alternative all'estero, dove possono contare su una maggiore stabilità, salari più competitivi e una maggiore valorizzazione del proprio ruolo. Allo stesso tempo, emerge anche un forte desiderio di crescita personale e professionale attraverso esperienze in Paesi che offrono condizioni lavorative più allettanti.

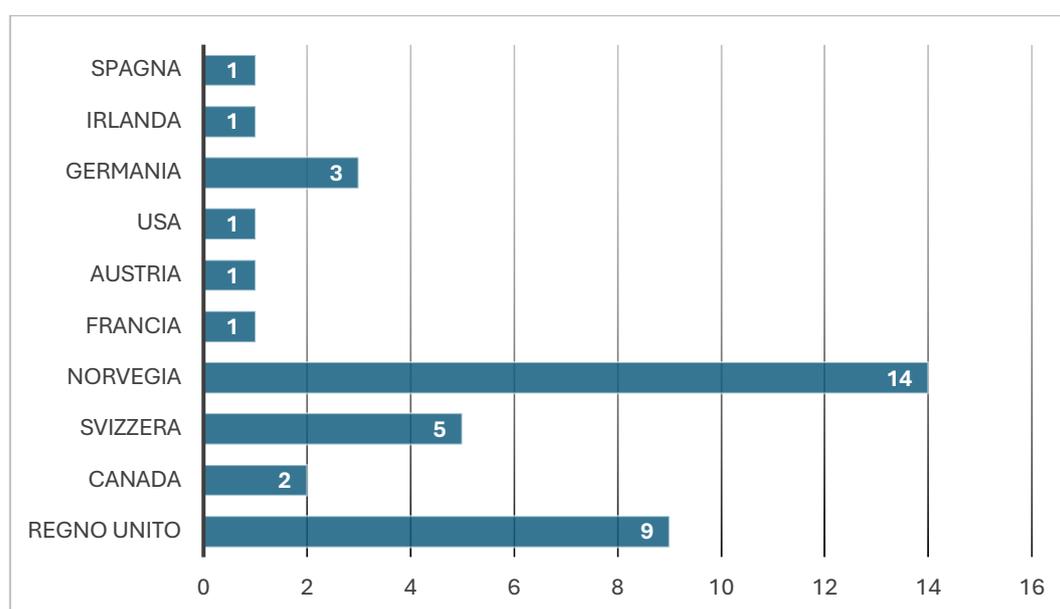
Per rispondere a questa tendenza, sarebbe fondamentale avviare politiche di miglioramento delle condizioni lavorative e retributive nel settore sanitario italiano, favorendo così la permanenza dei giovani infermieri nel nostro Paese e riducendo la "fuga di cervelli" verso l'estero.

Un ulteriore aspetto che merita un'analisi più approfondita è la destinazione degli infermieri che lasciano il Paese. I dati ottenuti in questo studio offrono una visione generale delle mete principali scelte dagli infermieri italiani che optano per un impiego all'estero.

I cinque Paesi più attrattivi per gli infermieri italiani sono il Regno Unito (39%), la Svizzera (16,3%), la Norvegia e la Germania (entrambi all'11%) e la Spagna (7%). Questi dati sono perfettamente in linea con quanto riportato in letteratura che identifica Regno Unito, Svizzera e Germania come le mete preferite per la migrazione infermieristica in virtù di salari competitivi, maggiori possibilità di crescita professionale e condizioni di lavoro favorevoli.

Uno degli aspetti più interessanti riguarda le preferenze dei neolaureati (Grafico 12), che sembrano prediligere destinazioni diverse rispetto agli infermieri con più esperienza. Tra i 38 neolaureati (laureati da meno di 3 anni) che hanno partecipato al sondaggio, la Norvegia emerge come la destinazione più ambita (36,8%), seguita dal Regno Unito (23,7%), dalla Svizzera (13,2%) e dalla Germania (7,9%). È rilevante anche la presenza di mete meno comuni come il Canada (5,3%), la Spagna, l'Irlanda, gli Stati Uniti, l'Austria e la Francia, ciascuna con il 2,6% delle preferenze.

Grafico 12 – Destinazioni neolaureati.



La crescente attrattiva della Norvegia tra i neolaureati è probabilmente legata alle numerose offerte di lavoro pubblicizzate online, che enfatizzano condizioni contrattuali estremamente vantaggiose.

Come messo già in evidenza alcuni elementi del campione hanno dichiarato di essere stati prima in un Paese e di essersi poi spostati in un altro. Queste dichiarazioni sottolineano non solo le principali destinazioni degli infermieri italiani all'estero, ma anche una tendenza verso una migrazione dinamica, dove il trasferimento in un nuovo Paese non rappresenta necessariamente una decisione definitiva, ma piuttosto la tappa di un percorso professionale in continua evoluzione.

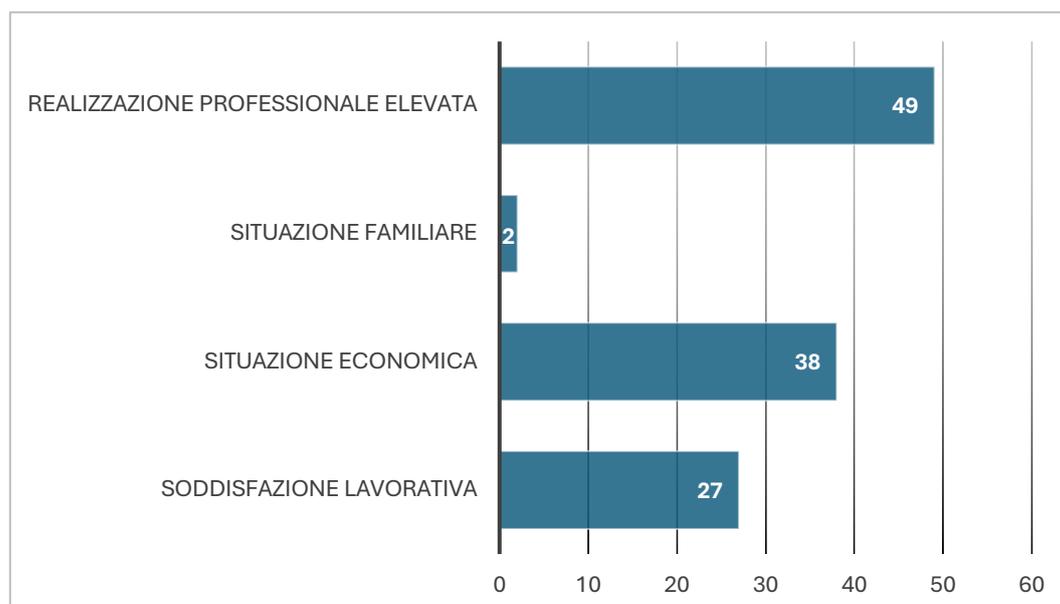
Un altro aspetto interessante da esaminare è la possibilità di un eventuale rientro nel proprio Paese. Dalla somministrazione del questionario emerge chiaramente che

la maggioranza del campione, corrispondente a 116 infermieri, rifiuterebbe un'offerta di lavoro in Italia. Questo dato è emblematico della forte insoddisfazione che caratterizza il mercato del lavoro infermieristico italiano. I motivi di tale insoddisfazione come anticipato sono molteplici. Le problematiche non solo rendono difficile il mantenimento del personale qualificato nel sistema sanitario italiano, ma spingono anche i professionisti a cercare opportunità all'estero, dove le condizioni di lavoro sono percepite come più vantaggiose.

In sintesi, i dati raccolti mettono in luce l'importanza di riformare le politiche di reclutamento e di lavoro nel settore sanitario italiano.

È fondamentale che le istituzioni considerino le necessità e le aspettative degli infermieri, migliorando le condizioni contrattuali e creando un ambiente lavorativo più stimolante e gratificante, specialmente nel settore pubblico. Solo attraverso tali interventi sarà possibile incentivare il rientro degli infermieri italiani dall'estero e mitigare l'emorragia di personale qualificato, preservando così la qualità dell'assistenza sanitaria nel Paese. Eseguendo un confronto incrociato tra le risposte di chi ha selezionato l'opzione "rifiuterebbe" e le motivazioni che li portano a questa scelta. I risultati sono illustrati nel grafico 13:

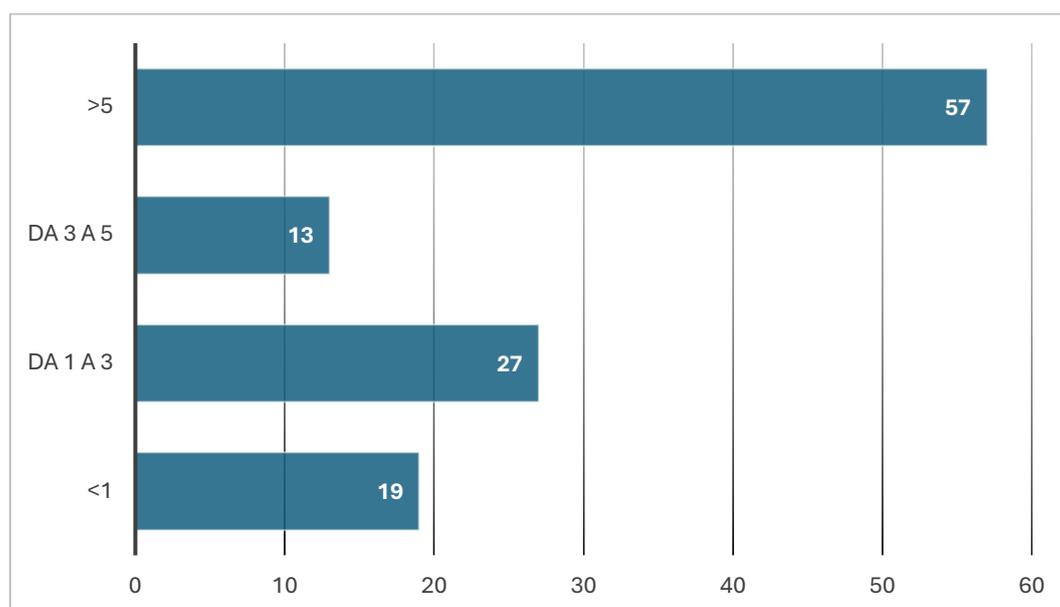
Grafico 13 – Confronto incrociato dati tra chi rifiuterebbe di ritornare e il perché



Questi dati evidenziano che la maggioranza degli infermieri che rifiuta di tornare in Italia lo fa principalmente poiché soddisfatta del proprio lavoro e allo stesso tempo preoccupata di una possibile minore realizzazione professionale nel nostro Paese. La ricerca di opportunità professionali stimolanti e gratificanti, che permettano una crescita personale e professionale, è cruciale per questi professionisti. Inoltre, la situazione economica gioca un ruolo fondamentale: molti infermieri dovrebbero rinunciare a stipendi più alti e condizioni di lavoro più favorevoli e ciò, naturalmente, rende l'idea di tornare in Italia poco attraente.

Un ulteriore approfondimento è stato effettuato incrociando i dati tra coloro che hanno dichiarato di rifiutare il ritorno in Italia e il numero di anni trascorsi all'estero. (grafico 14)

Grafico 14 – Confronto dati: anni di permanenza all'estero/ rifiuto al rientro.



I risultati evidenziano una tendenza significativa: la maggior parte degli infermieri che rifiuta di tornare in Italia si trova all'estero da oltre cinque anni.

Questa osservazione suggerisce che il tempo trascorso in un contesto lavorativo estero ha un impatto diretto sulla percezione e sulla valutazione delle condizioni lavorative in Italia. Dopo un lungo periodo all'estero, è probabile che gli infermieri abbiano sviluppato una maggiore familiarità con le migliori pratiche professionali, condizioni lavorative più

favorevoli e opportunità di sviluppo personale e professionale, che sono frequentemente offerte in molti Paesi. L'esperienza lavorativa all'estero probabilmente contribuisce alla maturazione di una sensazione di soddisfazione professionale e di realizzazione personale, che li porta a confrontare negativamente il sistema italiano con quello del paese ospitante.

Inoltre, il fatto che la maggior parte di coloro che rifiutano di tornare abbia passato un lungo periodo all'estero potrebbe riflettere un processo di integrazione e adattamento più profondo nel nuovo contesto culturale oltre che lavorativo. Gli infermieri che vivono all'estero per un tempo prolungato tendono a costruire reti sociali e professionali, acquisendo competenze e conoscenze che non sarebbero facilmente reperibili in Italia. Di conseguenza, il rientro potrebbe apparire meno allettante, dato che il loro status professionale e personale all'estero potrebbe risultare più gratificante se confrontato a quello che potrebbero trovare tornando in patria.

Un altro aspetto da considerare è l'impatto delle aspettative e delle percezioni sul rientro. Dopo anni di lavoro in contesti dove sono valorizzati e dove hanno accesso a migliori condizioni lavorative, è probabile che gli infermieri sviluppino aspettative elevate riguardo alla loro carriera e alla qualità della vita, aspettative che l'attuale sistema sanitario italiano potrebbe non soddisfare.

In sintesi, l'incrocio dei dati mostra come la maggior parte degli infermieri che rifiutano di tornare in Italia si trovi all'estero da più di cinque anni e suggerisce una forte relazione tra la durata della permanenza all'estero e la disponibilità al rientro. Questo fenomeno richiede una riflessione approfondita da parte delle istituzioni italiane riguardo alla necessità di riforme nel settore sanitario, affinché possano essere create condizioni lavorative e professionali più competitive. Solo così sarà possibile attrarre e mantenere i talenti infermieristici nel Sistema sanitario italiano, evitando che un numero sempre crescente di professionisti scelga di intraprendere un percorso di migrazione permanente. Non solo si potrà evitare questa situazione, ma si riuscirebbe a contrastare un preoccupante fenomeno che si sta verificando in alcune zone del nostro Paese. Già dallo scorso anno, si è potuto constatare una mancata copertura dei posti messi a disposizione per i Corsi di laurea di Infermieristica, così come denunciato dal CO.IN.A³⁰, Sindacato

delle Professioni Sanitarie. Stando ai dati pubblicati, lo scorso anno si è registrato un calo del 10,5% delle iscrizioni ai test di ammissione per la laurea triennale, soprattutto in modo particolare in Piemonte e Lombardia, dove la carenza di infermieri è già presente. Un'ulteriore conferma della poca attrattività della nostra professione tra i giovani.

I limiti dello studio

Il campione, visto il numero ridotto di infermieri che hanno risposto al questionario, potrebbe non essere completamente rappresentativo della popolazione, e quindi non essere sufficiente a garantire una solida validità statistica. Inoltre, i compilatori hanno commesso errori di interpretazione, producendo risposte a volte incoerenti.

3.5 CONCLUSIONE

La migrazione degli infermieri all'estero è un fenomeno di crescente rilevanza che coinvolge sia i Paesi di origine che quelli di destinazione. Dallo studio è emerso come diversi fattori, quali migliori opportunità lavorative, retribuzioni più elevate e maggiore rispetto della figura infermieristica, siano tra le principali motivazioni che spingono gli infermieri a cercare opportunità lavorative all'estero. Inoltre, l'elevata realizzazione professionale degli infermieri all'estero è la prima motivazione del rifiuto a tornare in patria.

L'esodo di professionisti sanitari pone sfide importanti per i sistemi sanitari nei Paesi di origine, che spesso soffrono di carenze di personale qualificate, con potenziali ripercussioni sulla qualità dell'assistenza offerta. La gestione di questo fenomeno richiede una risposta coordinata da parte delle istituzioni nazionali e internazionali. È fondamentale migliorare le condizioni lavorative degli infermieri nei Paesi d'origine per contrastare il "brain drain". Il fenomeno migratorio deve quindi essere gestito non solo come un'opportunità per i singoli professionisti, ma anche come un tema di interesse collettivo che influisce sulla sostenibilità e l'equità dei Sistemi sanitari globali.

In conclusione, anche la migrazione degli infermieri offre spunti di riflessione per la promozione di politiche sanitarie più inclusive e giuste, in grado di tutelare la dignità professionale e garantire un accesso equo all'assistenza sanitaria di qualità sia nei Paesi di partenza che in quelli di destinazione.

FONTI BIBLIOGRAFICHE E SITOGRAFIA

- 1- Di Giorgio. Una Generazione Perduta? La fuga dei cervelli dall'Italia. Bocconi. 2023
<https://matematica.unibocconi.eu/articoli/una-generazione-perduta-la-fuga-dei-cervelli-dall'italia#:~:text=La%20definizione%20di%20brain%20drain,di%20paga%20o%20di%20vita>
- 2- Giulia Pastorella, “Exit Only”, Editori Laterza, 2021
- 3- <https://www.emnitalyncp.it/definizione/circolazione-di-cervelli/>
- 4- <https://www.emnitalyncp.it/definizione/spreco-di-cervelli/>
- 5- *Commissione Europea, “La mobilità dei lavoratori all'interno dell'UE in sintesi”*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2020.
- 6- <https://www.oecd.org/migration/talent-attractiveness/>
- 7- <https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-talent-ranking/>
- 8- Rotondi, G. Storia dell'emigrazione italiana. Focus Storia, 2018
(<https://www.focus.it/cultura/storia/migranti-storia-emigrazione-italiana>)
- 9- Rinauro, S. “Di nuovo con la valigia: l'emigrazione italiana in Europa dal XIX secolo a oggi”. Perugia, Archivio di Stato. 2019
- 10- ISTAT, “Iscrizioni e cancellazioni anagrafiche per trasferimento di residenza”, 2022.
https://www.istat.it/it/files/2022/02/REPORT_MIGRAZIONI_2020.pdf
- 11- ISTAT, “Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente”, 2023
https://www.istat.it/it/files/2023/02/REPORT_MIGRAZIONI_2021.pdf
- 12- AlmaLaurea, “XX Indagine Condizione occupazionale dei Laureati”, 2018
https://www.almalaurea.it/sites/default/files/2022-05/almalaurea_occupazione_rapporto2018.pdf
- 13- ChEuropa, Forum della Meritocrazia, Tortuga, think tank di studenti, ricercatori e professionisti al servizio di istituzioni e policy maker. “Bentornata Italia!”
- 14- Governo della Salute, “Migrazione dei lavoratori del settore sanitario”, 2010
https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_1500_allegato.pdf

- 15- Istituto Superiore di Sanità, “La migrazione degli operatori sanitari: le indicazioni dell’OMS”, 2010
<https://www.epicentro.iss.it/globale/migrazionesanitaria>
- 16- ISTAT, Rapporto Migrazioni 2021, febbraio 2023
- 17- Geddes da Filicaia M., “La grande crisi del SSN 1” 2024
<https://www.saluteinternazionale.info/2024/01/la-grande-crisi-del-ssn-1/>
- 18- FNOPI. “Audizione della Federazione Nazionale degli Ordini delle Professioni Infermieristiche nell’ambito della discussione dello schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di politiche in favore delle persone anziane (Atto n. 121)”. 2024
- 19- FNOPI. “Carenza infermieristica: la buona Università può fare la differenza” 2024
- 20- AlmaLaurea, Condizione Occupazionale dei laureati, 2023.
<https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/visualizza.php?anno=2023&corstipo=L&ateneo=tutti&facolta=tutti&gruppo=14&livello=1&area4=3&pa=tutti&classe=10043&postorso=tutti&isstella=0&annolau=1&condocc=tutti&isrls=tutti&disaggregazione=condocc&LANG=it&CONFIG=occupazione>
- 21- My English School, Infermieri in Irlanda: intervista a Valentina
<https://www.myes.school/it/magazine/esercizi-e-grammatica/infermieri-in-irlanda-intervista-a-valentina/>
- 22- Governo della Salute, “Migrazione dei lavoratori del settore sanitario”, 2010
https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_1500_allegato.pdf
- 23- Geddes da Filicaia M., “La grande crisi del SSN 2” 2024
<https://www.saluteinternazionale.info/2024/01/la-grande-crisi-del-ssn-2/>
- 24- TiFinanzia, “Fuga degli infermieri, un maxi esodo in corso”, 2023
<https://www.tifinanza.it/fuga-degli-infermieri/>
- 25- Stanca R.M., “Infermieri italiani in fuga all’estero”, Hunters Group, 2022
<https://www.huntersgroup.com/blog/infermieri-italiani-in-fuga-allestero/>
- 26- FNOPI, “Carenza infermieristica: proposte operative”, 2021
<https://opi.tn.it/wp-content/uploads/2021/09/Position-FNOPI-Carenza-infermieristica-proposte-operative-.pdf?x78421>

- 27- Elisabetta Toppan, “Motivazioni sulla migrazione degli infermieri italiani nel Regno Unito”, Università degli studi di Trieste, 2016;
- 28- Decreto legislativo n. 101/2018, in merito di “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento UE relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali”
- 29- Angen Press, “I medici e infermieri italiani sono sempre più attratti dall'estero. I dati per regione”, 2024
<https://www.agenpress.it/2024/01/15/i-medici-e-infermieri-italiani-sono-sempre-piu-attratti-dallestero-i-dati-per-regione/>
- 30- Ceccarelli, “Preoccupanti i primi report relative al numero di iscritti al test di ingresso”, CoinaNews, 2024.
<https://www.coinanews.it/ceccarelli-coina-preoccupanti-i-primi-report-relativi-al-numero-di-iscritti-ai-test-di-ingresso-a-infermieristica-lombardia-e-piemonte-non-coprono-i-posti-disponibili/>

ALLEGATI

Allegato 1: Questionario

Il Brain Drain infermieristico italiano

Gentilissimo/a,

sono Giorgia Luzi, una studentessa del terzo anno di Infermieristica presso l'Università Politecnica delle Marche, sede di Fermo. Sto conducendo uno studio per la mia tesi su un argomento particolarmente attuale: la migrazione degli infermieri all'estero.

L'obiettivo è quello di comprendere le motivazioni che portano un infermiere italiano a trasferirsi all'estero per lavoro. Chiedo cortesemente la Sua collaborazione attraverso la compilazione di un breve questionario anonimo, le cui domande sono rappresentative dell'oggetto di ricerca. Le risposte da Lei fornite verranno utilizzate ai fini di ricerca scientifica ai sensi del D.lgs. n°196/2003 e rispettando la normativa UE 679/2016 sulla privacy.

La ringrazio per la Sua collaborazione.

Giorgia Luzi

<i>Da quale regione italiana proviene?</i>	<i>Abruzzo</i>
	<i>Basilicata</i>
	<i>Calabria</i>
	<i>Campania</i>
	<i>...</i>
<i>Quanti anni ha?</i>	<i>Da 22 a 30</i>
	<i>Da 31 a 40</i>
	<i>Da 41 a 50</i>
	<i>>50</i>
<i>Qual è il suo genere?</i>	<i>Maschio</i>
	<i>Femmina</i>

<p><i>Da quanti anni è laureato?</i></p>	<p><i><1 anno</i></p> <p><i>Da 1 a 3</i></p> <p><i>Da 3 a 5</i></p> <p><i>>5 anni</i></p>
<p><i>Qual è il suo stato civile?</i></p>	<p><i>Nubile/celibe</i></p> <p><i>Spostato/a</i></p> <p><i>Separato/a</i></p> <p><i>In una relazione</i></p> <p><i>Altro</i></p>
<p><i>Hai mai avuto un contratto in Italia come infermiere?</i></p>	<p><i>Si</i></p> <p><i>No</i></p>
<p><i>In caso di risposta affermativa: lavorava nella sua regione natale? (Se la scelta è "No" specificare in "Altro" il nome della regione in cui lavorava)</i></p>	<p><i>Si</i></p> <p><i>No</i></p> <p><i>Altro</i></p>
<p><i>Da quanti anni lavora all'estero?</i></p>	<p><i><1 anno</i></p> <p><i>Da 1 a 3</i></p> <p><i>Da 3 a 5</i></p> <p><i>>5 anni</i></p>
<p><i>Dove lavora?</i></p>	<p><i>Regno Unito</i></p> <p><i>Germania</i></p> <p><i>Svizzera</i></p> <p><i>Paesi Arabi</i></p> <p><i>Norvegia</i></p>

	<p><i>Spagna</i></p> <p><i>Altro</i></p>
<i>In quale reparto lavora?</i>	<p><i>Area medica</i></p> <p><i>Area chirurgica</i></p> <p><i>Area pediatrica</i></p> <p><i>Area critica</i></p> <p><i>Comunità</i></p> <p><i>Casa di riposo</i></p> <p><i>Altro</i></p>
<i>Come ha trovato lavoro all'estero?</i>	<p><i>Annuncio su internet</i></p> <p><i>Tramite agenzia</i></p> <p><i>Su consiglio di amici</i></p> <p><i>Tramite l'ospedale</i></p> <p><i>Altro</i></p>
<i>Perché ha deciso di trasferirsi? (può selezionare un massimo di cinque risposte)</i>	<p><i>Voleva fare un'esperienza lontano dall'Italia</i></p> <p><i>Insoddisfazione lavorativa</i></p> <p><i>Motivazioni economiche</i></p> <p><i>Limitate possibilità lavorative in Italia</i></p> <p><i>Carico lavorativo pesante</i></p> <p><i>Migliori opportunità lavorative</i></p> <p><i>Situazione familiare</i></p> <p><i>Orario lavorativo settimanale più vantaggioso</i></p>

Se le fosse offerta un'opportunità lavorativa in Italia...

Riteneva che la figura infermieristica fosse più rispettata all'estero

Tornerebbe immediatamente

Accetterebbe solo un contratto a tempo determinato

Accetterebbe solo un contratto a tempo indeterminato in una struttura pubblica

Accetterebbe solo un contratto a tempo indeterminato in una struttura privata

Rifiuterebbe

Se rifiutasse perché lo farebbe?

Soddisfazione lavorativa

Situazione economica più favorevole

Situazioni familiari

Realizzazione professionale elevata

Altro