

Analisi delle caratteristiche dei laureati che espatriano

Serena Fumagalli, Anna Maria Moressa
Research Department Intesa Sanpaolo

Executive Summary

- Secondo le rilevazioni AlmaLaura: il 6% dei laureati in Italia va all'estero, ma emergono differenze territoriali. L'incidenza degli occupati all'estero è maggiore nelle regioni di frontiera e in alcune grandi regioni del Nord, mentre più contenuta nel Mezzogiorno, dove prevale una mobilità interna verso Centro e Nord. Potrebbero esserci motivazioni di "vicinanza culturale", in primis di continuità linguistica con i paesi confinanti.
- A partire sono soprattutto uomini e laureati in discipline STEM, caratterizzati da una più alta propensione all'espatrio e da ricadute retributive più elevate all'estero.
- L'esperienza all'estero durante gli studi è fortemente correlata alla successiva scelta di lavorare fuori dall'Italia.
- Gli expat mostrano maggiori aspettative di carriera rispetto a chi rimane in Italia; le motivazioni principali riguardano offerte di lavoro interessanti dall'estero e la mancanza di opportunità adeguate nel contesto italiano.
- Solo una quota ridotta (circa 17%) prevede un probabile rientro in Italia, con probabilità ancora più basse tra chi ha un contratto stabile.
- All'estero risultano più diffuse modalità di lavoro flessibili (smart working) e un livello di soddisfazione lavorativa generalmente più elevato

La base dati e gli obiettivi



Base dati

- ❑ Si sono esaminate le **statistiche territoriali con dettaglio regionale** fornite dal **Consorzio AlmaLaurea** relative **all'indagine del 2023** relativa ai laureati di secondo livello che avevano conseguito il titolo nel 2018 (quindi **a distanza di 5 anni dalla laurea**)
- ❑ La numerosità complessiva **del campione è di 63.190 laureati occupati** distribuiti nelle regioni sede degli 82 atenei aderenti ad AlmaLaurea (mancano le rilevazioni di alcune importanti università che non aderiscono al Consorzio come il Politecnico di Milano, l'Università Cattolica di Milano, l'Università Commerciale Bocconi e la Guido Carli LUISS di Roma) **di cui 3.862 occupati all'estero.**



Metodologia

- ❑ Si sono fatte **letture incrociate** che legano il fenomeno dell'espatrio alla provenienza per **regione di acquisizione del titolo di studio che per regione di residenza, all'area disciplinare, al genere**, alle esperienze all'estero per motivi di studio, alle aspettative al momento della laurea, alla retribuzione e alla possibilità di rientro in Italia.

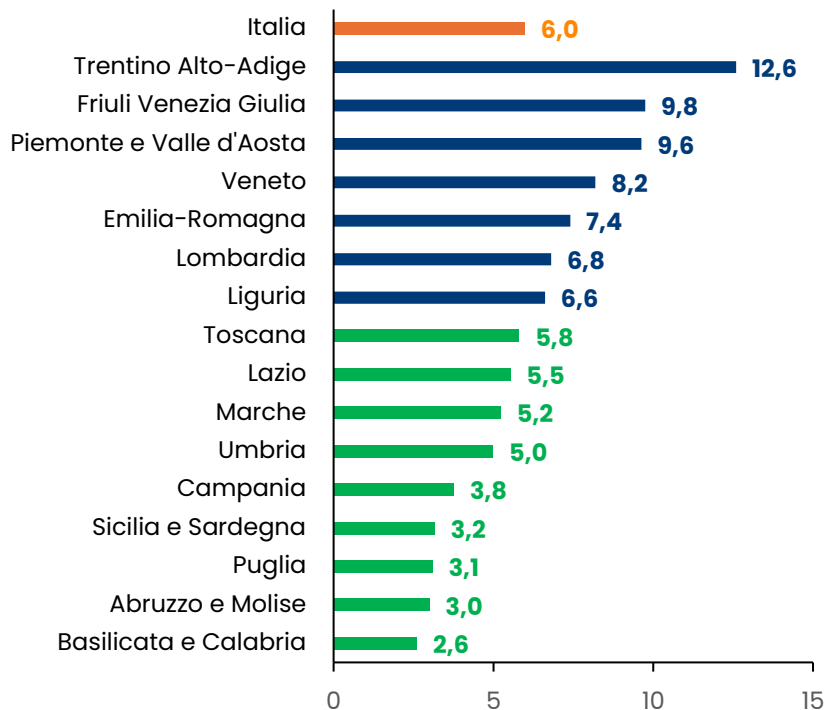


Più domande di ricerca

- ❑ **C'è una correlazione tra regione di acquisizione della laurea ed espatrio?** Quello che si vede è una maggiore intensità di laureati negli atenei del Nord Italia che a 5 anni dalla laurea lavorano all'estero
- ❑ **Qual è l'identikit degli expat?** Più laureati in discipline STEM, più uomini, più laureati con esperienze di studio all'estero, più laureati con aspettative di carriera
- ❑ **Ci sono differenze nelle motivazioni all'espatrio tra le varie discipline?** I laureati STEM vengono ricercati direttamente dalle aziende estere
- ❑ **Ci sono differenze nelle probabilità di rientro in Italia secondo la tipologia del contratto di lavoro?** Gli espatriati con contratto a tempo indeterminato trovano più improbabile il rientro

Occupati all'estero: quali territori perdono più laureati dopo gli studi?

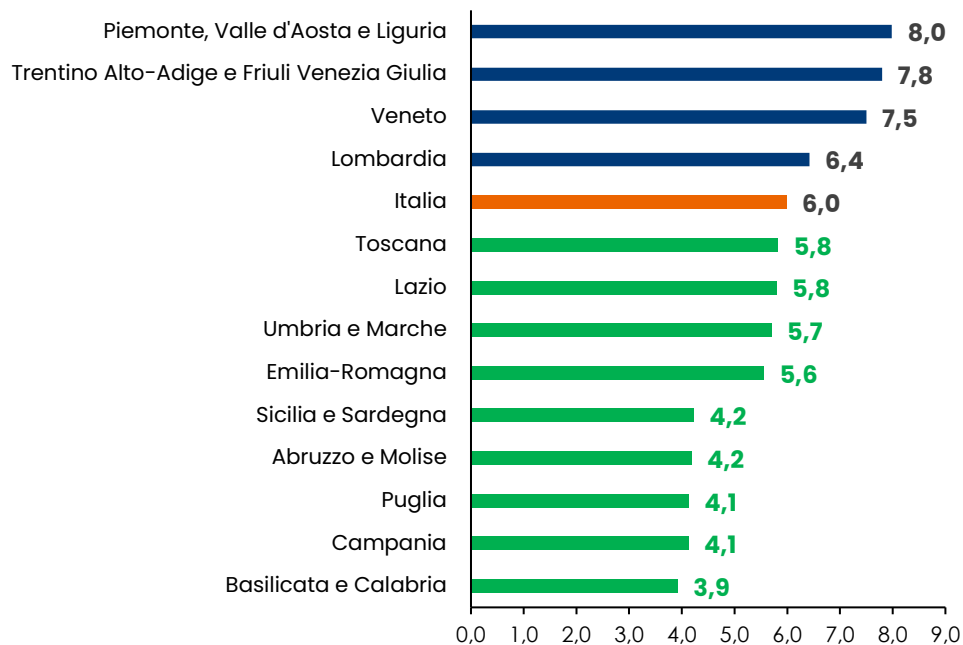
Incidenza degli occupati all'estero sul totale degli occupati (2023) per territorio di acquisizione del titolo di laurea 2018 (%)



- ❑ **Le regioni di frontiera**, su tutti il Trentino–Alto Adige (12,6%), evidenziano percentuali maggiori anche perché facilitate fisicamente e per cultura (linguistica) ai paesi esteri confinanti.
- ❑ **Spiccano Veneto (8,2%), Emilia–Romagna (7,4%) e Lombardia (6,8%)** per ragioni diverse: si tratta di regioni con importanti sedi universitarie che attirano per motivi di studio, ma che poi non riescono a trattenere i laureati sul territorio, ad eccezione della Lombardia che a 5 anni dalla laurea vede occupati in regione il 78,4% contro il 64,1% del Veneto e del 56,5% dell'Emilia–Romagna*.
- ❑ **I livelli più bassi di delle regioni del Meridione** potrebbero dipendere dal fenomeno di una precedente migrazione effettuata per motivi di studio verso le altre regioni italiane (Centro e Nord). (Qui stiamo infatti guardando le regioni di acquisizione del titolo di laurea: i dati a disposizione non hanno consentito di verificare l'incrocio tra Regione di residenza e regione di laurea)
- ❑ Seppur con minore evidenza anche dal Centro c'è una minore dispersione verso l'estero.

Quali territori perdono più laureati per residenza

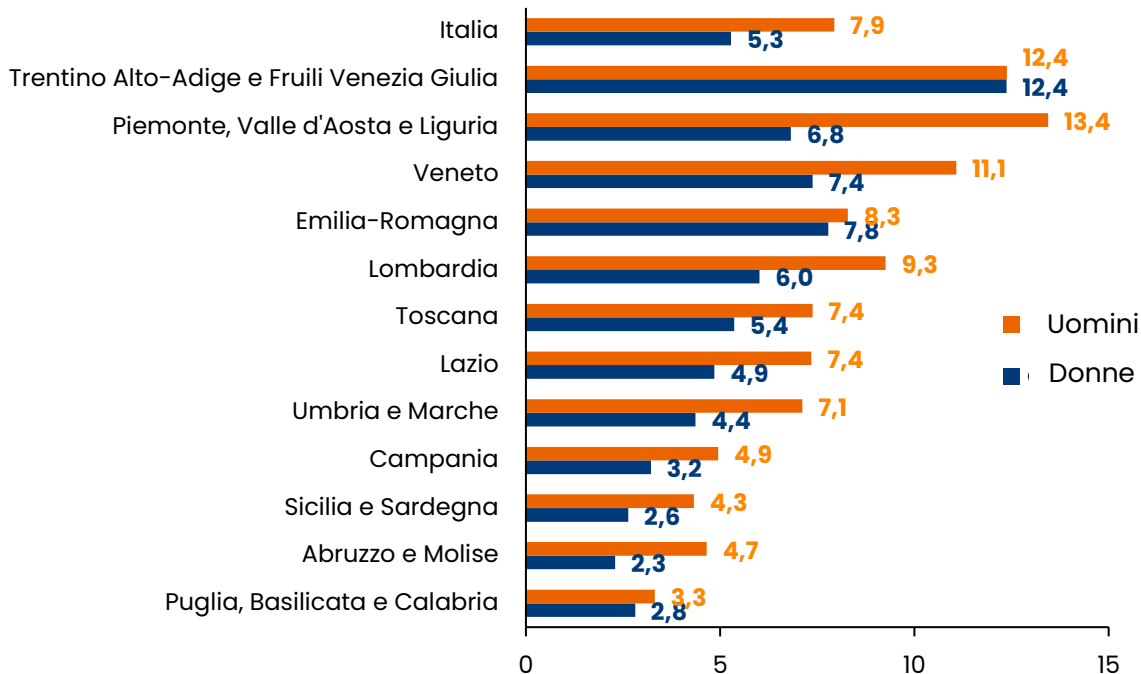
Incidenza degli occupati all'estero 2023 sul totale degli occupati per territorio di residenza al momento della laurea 2018(%)



- ❑ I dati disponibili non consentono la lettura puntuale per tutte le regioni d'Italia: i dati raggruppati per area comunque confermano ai primi posti le regioni del Nord.
- ❑ I laureati residenti in Emilia Romagna presentano, a differenza delle altre regioni del Nord, un minor tasso di occupazione all'estero (5,6% rispetto al valore calcolato per regione di laurea 7,4%): la percentuale di residenti che emigrano all'estero per lavoro si abbassa sotto la media, valore equiparabile a quello delle regioni del Centro. Una possibile giustificazione è il maggior legame con il mercato del lavoro locale, che quindi trattiene maggiormente i residenti. Il valore più alto rilevato di dispersione verso l'estero dell' Emilia Romagna letta come regione di studio, confermerebbe la tesi di un sistema formativo attrattivo per i giovani di altre regioni, che in quanto hanno già affrontato una «migrazione» per motivi di studio, sarebbero più propensi ad affrontare una seconda migrazione all'estero per motivi di lavoro.
- ❑ Lo stesso tipo di ragionamento si può applicare anche per il Trentino Alto Adige e il Friuli Venezia Giulia

Il genere influenza la scelta: emigrano di più gli uomini. Fanno eccezione TAA e FVG

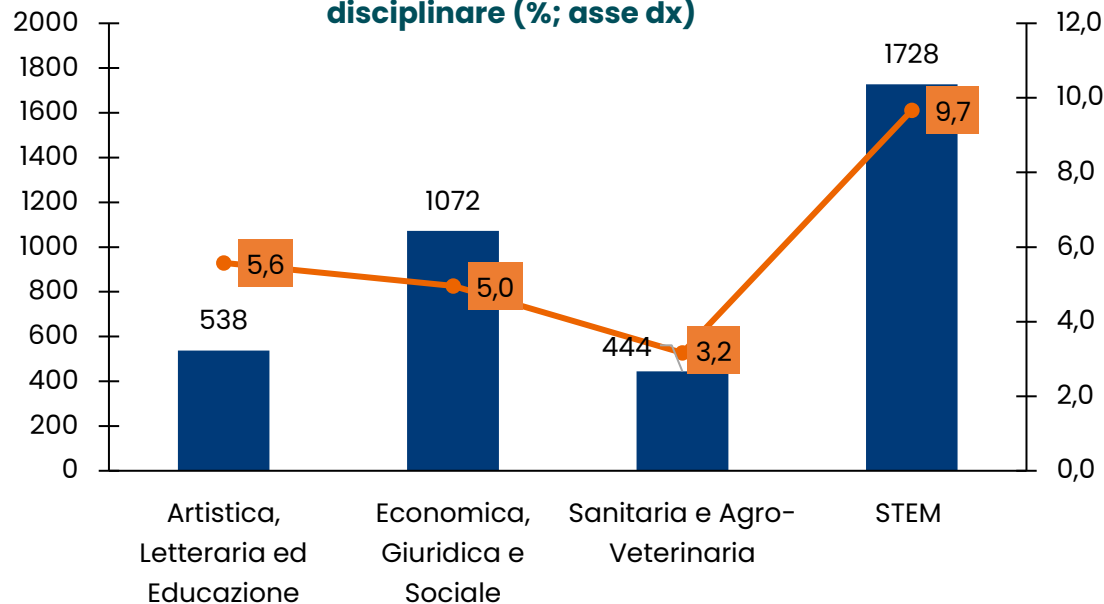
Incidenza degli occupati all'estero sul totale degli occupati (2023) per territorio di acquisizione del titolo di laurea (2023): differenze per genere (%)



- A livello medio nazionale la **percentuale di occupati all'estero è maggiore tra gli Uomini (7,9%)**, rispetto alle Donne (5,3%).
- Fatta eccezione per TTA e FVG, in **tutte le ripartizioni geografiche** (sede di ateneo), è maggiore la propensione degli uomini a lavorare all'estero.

L'area disciplinare è determinante: la metà degli occupati all'estero sono laureati STEM

Numero occupati all'estero per area disciplinare (asse sx) e incidenza occupati all'estero su totale occupati per area disciplinare (%; asse dx)

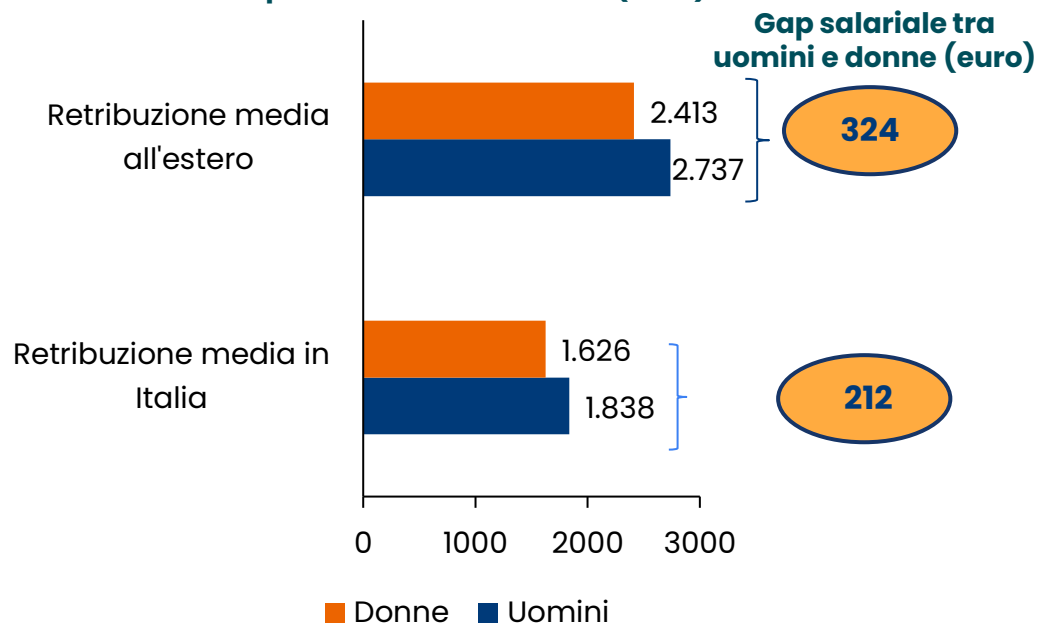


- Sono **1.728** gli occupati all'estero laureati in discipline STEM, intervistati (circa la metà degli occupati esteri intervistati)
- Per le discipline STEM l'incidenza degli occupati all'estero sul totale degli occupati è più alta rispetto alle altre discipline (**9,7%**), contro il valore minimo del 3,2% delle discipline Sanitarie e Agro-veterinarie

Nota: per le lauree inserite nelle varie aree disciplinari recepiscono la definizione del Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) organizza l'offerta formativa universitaria in raggruppamenti omogenei per ambiti di studio. Attualmente, il sistema si basa su una distinzione in quattro macro-aree scientifico-disciplinari Fonte: elaborazioni di Intesa Sanpaolo su dati AlmaLaurea 2023

Negli occupati all'estero si evidenzia un differenziale retributivo e un maggiore gap di genere

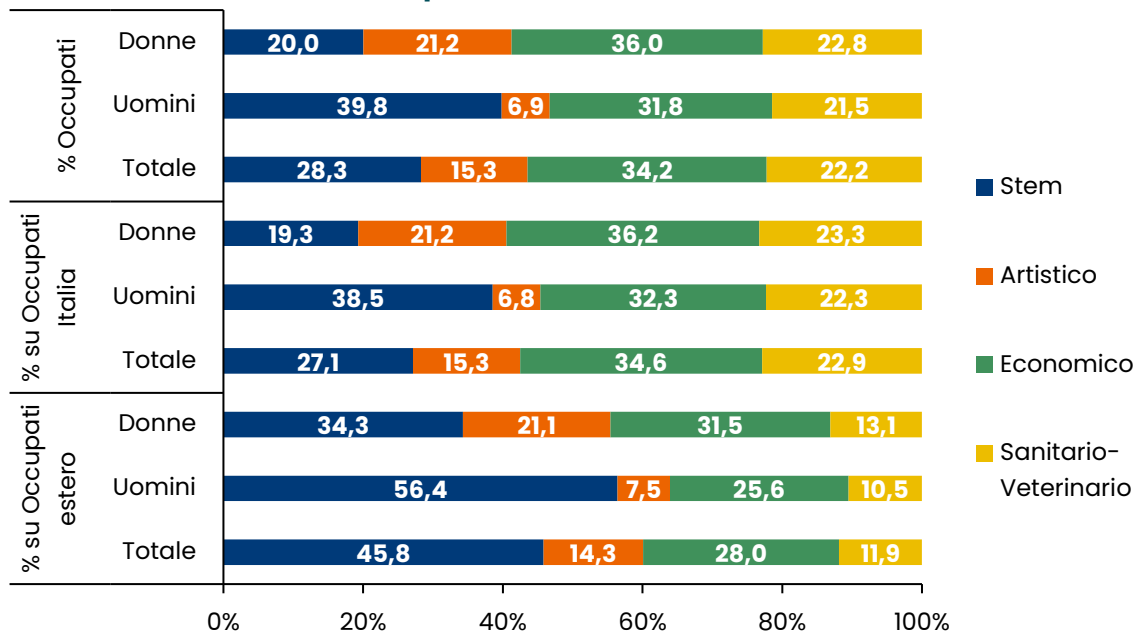
Retribuzione media occupati per genere, distinguendo per area occupazione, Italia ed estero (euro)



- ❑ La media della retribuzione di laureati occupati in Italia è di 1.713 euro netti all'anno, quella dei laureati occupati all'estero è di 2.578 euro netti all'anno.
- ❑ **Gli uomini all'estero** hanno un salario **superiore di circa 900 euro** rispetto agli uomini occupati in Italia (2.737 euro media retribuzione netta annua all'estero contro 1.838 euro per chi è occupato in Italia).
- ❑ **Le donne all'estero** hanno un salario **superiore di circa 800 euro** rispetto alle donne occupate in Italia.
- ❑ **Il salario medio delle donne rispetto agli uomini è inferiore sia in Italia che all'estero:** il gap è leggermente superiore all'estero 324 euro (pari a +11,8% del salario degli uomini su quello delle donne) vs 212 euro (pari all'11,5% della stessa misura in Italia)

Le differenze retributive tra i generi sono influenzate anche dalla composizione per area disciplinare degli occupati all'estero

Composizione degli occupati secondo l'area disciplinare di laurea



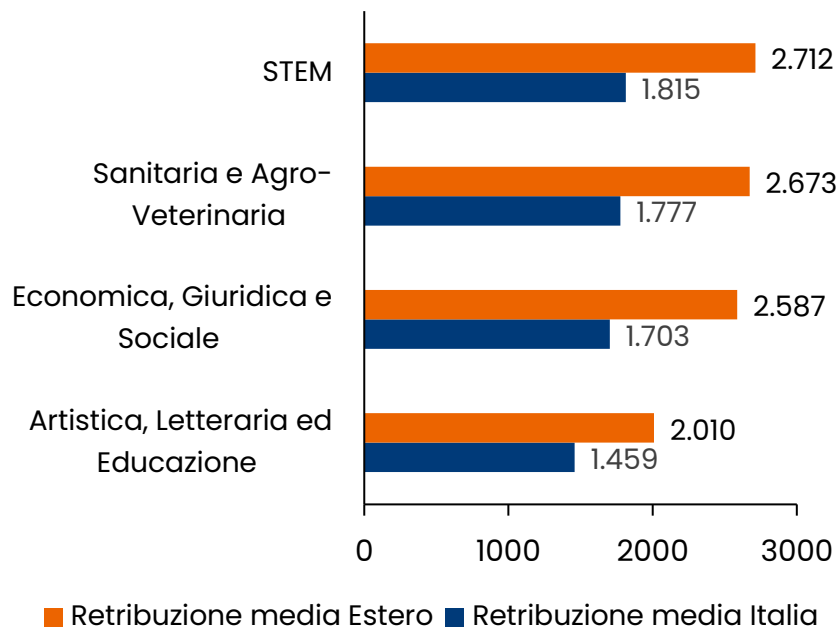
- La **scelta dell'area disciplinare** può rappresentare la variabile che **spiega il differenziale retributivo** tra i sessi.
- Infatti **nell'area artistica** dove i salari sono più bassi (in Italia e all'estero) spicca la prevalenza delle occupate donne: **21,2% delle donne negli indirizzi artistici vs il 6,9% degli uomini**.
- **Nelle discipline STEM al contrario, gli uomini sono in percentuale doppia** (il 40% degli uomini vs il 20% delle donne).

Nota: dati esportati direttamente dalla piattaforma Alma laurea con le stesse caratteristiche del campione (laureati al 2018 e occupati 5 anni dopo).

Fonte Elaborazione Intesa Sanpaolo su dati on line AlmaLaurea

L'area disciplinare incide sul differenziale retributivo

Retribuzione media per area disciplinare, confronto estero e Italia (euro)

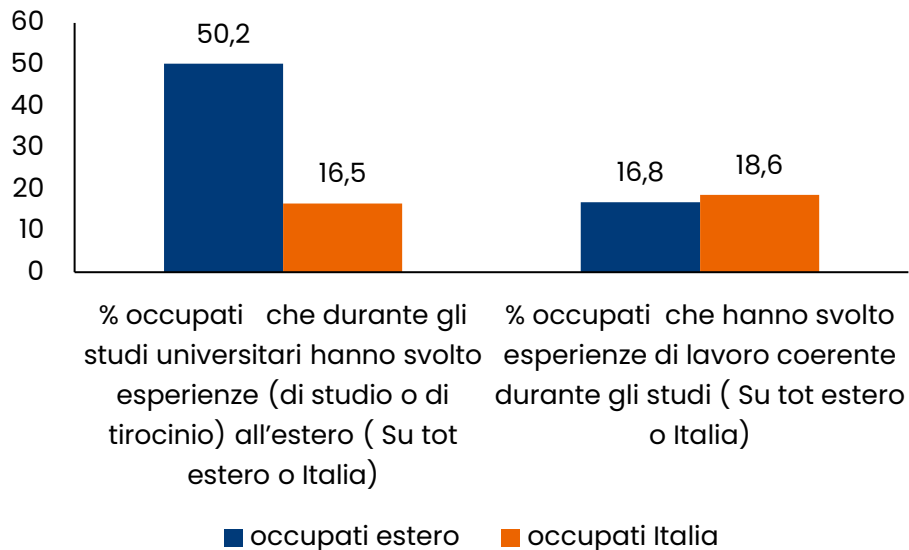


Differenziale retributivo (%)

- Mediamente un uomo che lavora all'estero ha una retribuzione maggiore del 49% e una donna del 48% rispetto a chi lavora in Italia.
- L'indirizzo disciplinare influisce sul differenziale retributivo più del genere:** nel caso di una laurea in discipline artistiche il differenziale retributivo tra lavoro in Italia o all'estero scende al 38% mentre sale al 50% per le STEM e il Sanitario e veterinario e tocca il massimo del 52% per l'economico-giuridico.

Le esperienze all'estero durante gli studi importanti per poi lavorare all'estero

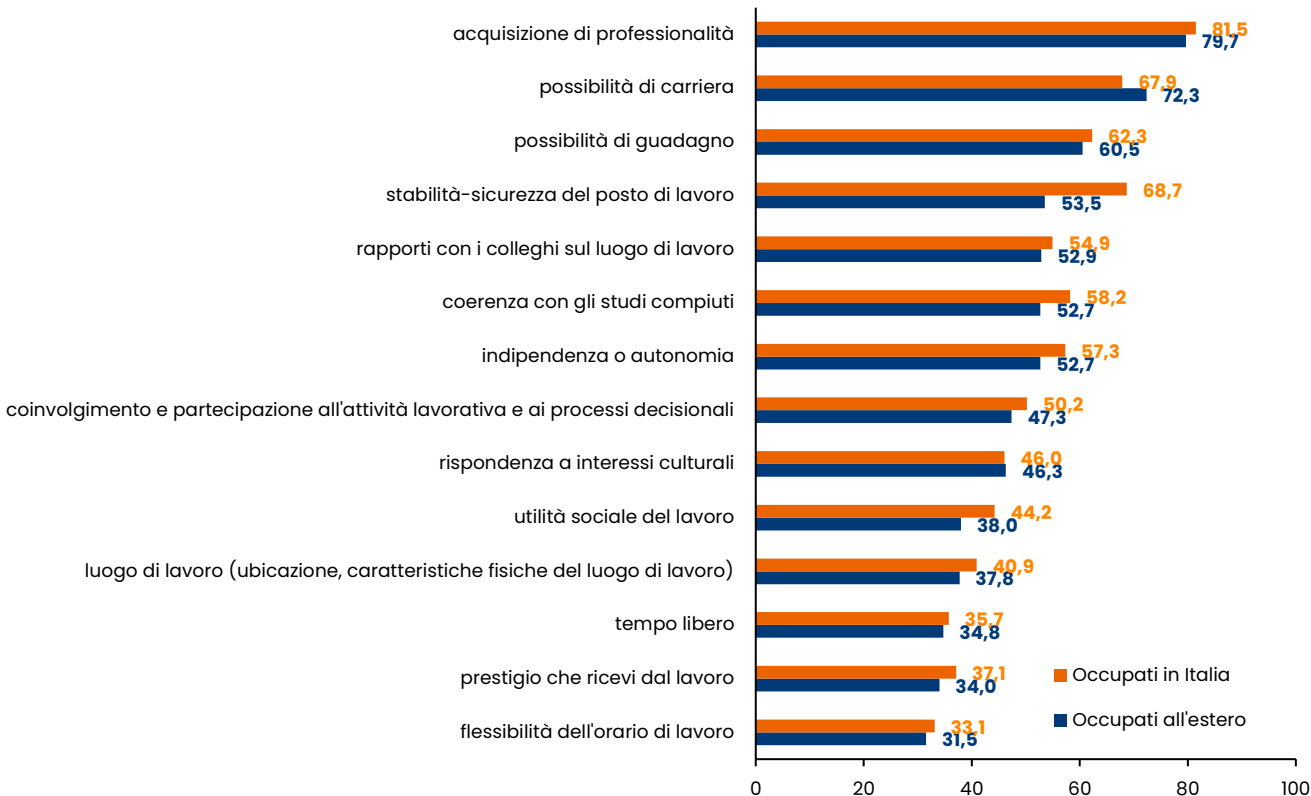
Occupati che hanno svolto esperienze all'estero secondo l'occupazione a 5 anni dalla laurea (valori %)



- **Si intuisce una correlazione diretta tra chi sceglie di lavorare all'estero e le esperienze precedenti all'estero per studio e tirocinio:** il 50% degli occupati all'estero aveva già avuto esperienze all'estero durante il percorso di studi
- **Risulta minore l'influenza delle esperienze di lavoro coerenti con gli studi sulla scelta dell'espatrio:** non ci sono particolari differenze tra chi poi sceglie di restare in Italia e chi va all'estero. In entrambi i casi, la percentuale di chi ha fatto esperienze di lavoro coerenti è piuttosto ridotta, vale per meno di un laureato su 5. Si nota una lieve incidenza maggiore tra i laureati occupati in Italia (2 punti percentuali) che potrebbe far pensare all'utilità di avere contatti con la domanda del mercato del lavoro locale prima dell'interruzione degli studi.

Al momento della laurea maggiori aspettative di carriera negli expat

Quali aspettative al momento della laurea, confronto tra occupati in Italia e occupati all'estero



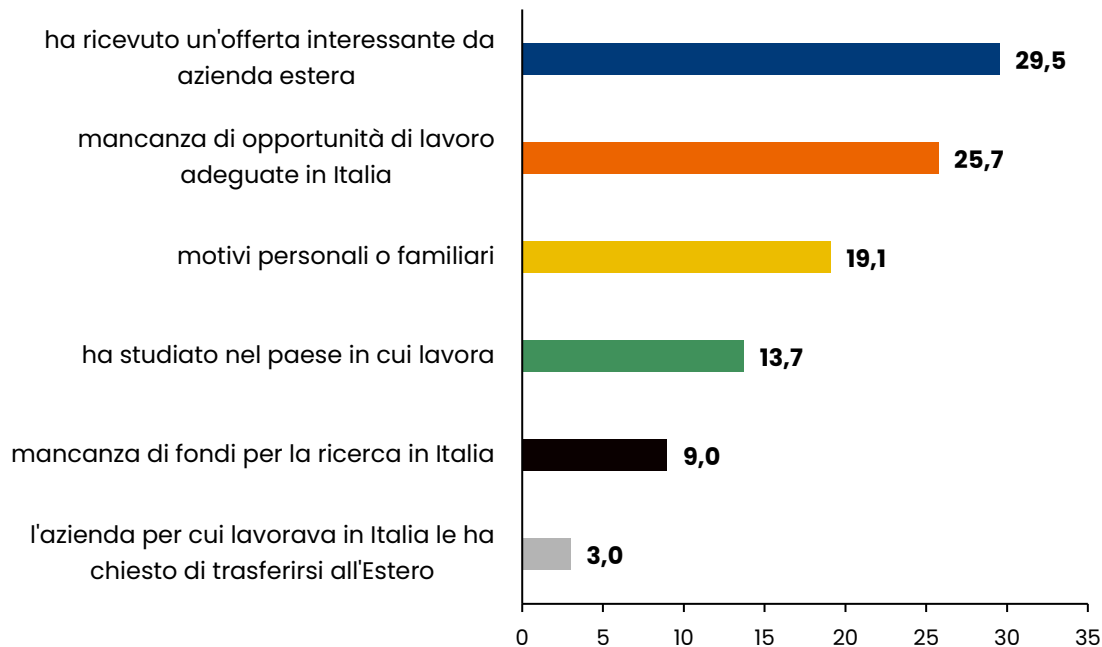
□ Al primo posto l'acquisizione di professionalità, sia per chi rimane in Italia, sia per chi va all'estero.

□ Dal confronto del peso dato alle diverse aspettative degli occupati all'**estero** rispetto a quelli rimasti in Italia si intuisce una maggiore intraprendenza: **sono maggiori infatti le attese sulle possibilità di carriera.**

□ Tra coloro che poi hanno trovato lavoro in **Italia**, spiccano maggiormente le aspettative di **sicurezza e stabilità del posto di lavoro.**

Gli espatriati ricevono offerte dall'estero e vedono maggiori opportunità adeguate fuori dall'Italia

Le motivazioni per andare all'estero(%)

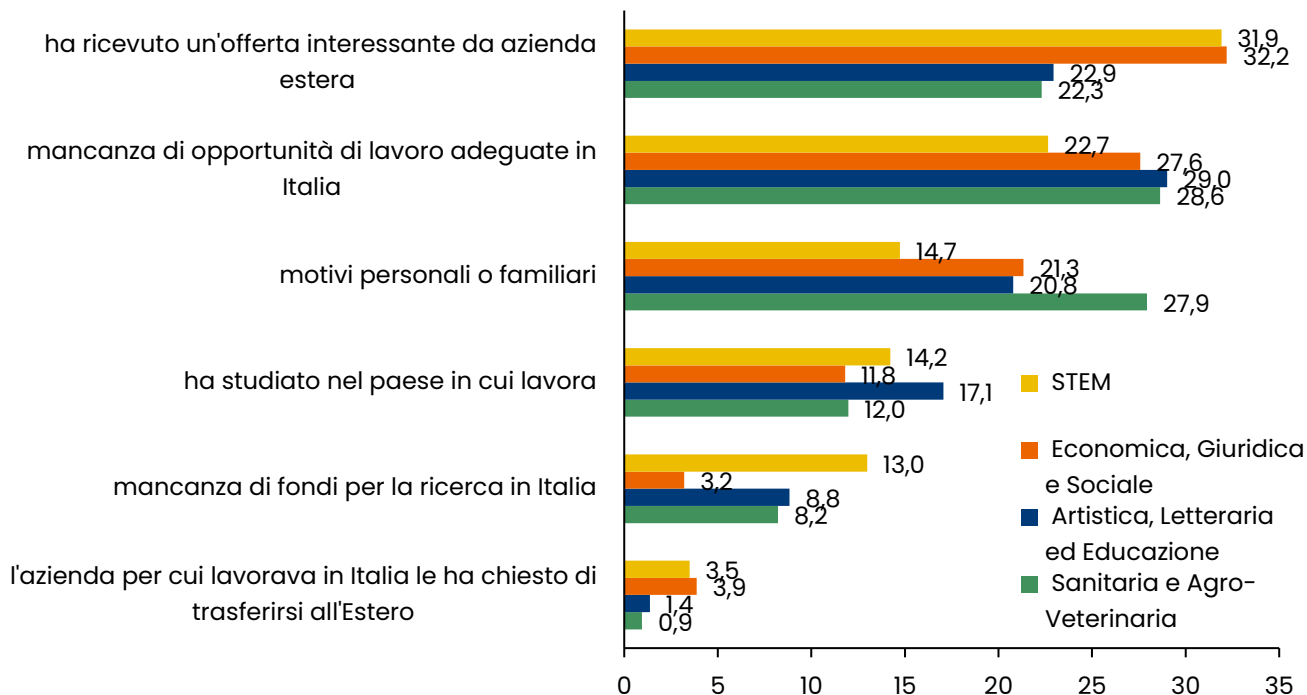


□ Le motivazioni indagate dell'espatrio riguardano gli aspetti lavorativi in Italia e all'estero:

- ✓ il 29,5% degli occupati all'estero si è trasferito perché ha ricevuto **un'offerta interessante da un'azienda all'estero**
- ✓ il 25,7% si è trasferito per **mancanza di opportunità di lavoro adeguate**.

Per STEM e area economico-giuridica offerte di lavoro arrivano direttamente dalle aziende estere

Le motivazioni per andare all'estero, per area disciplinare(%)

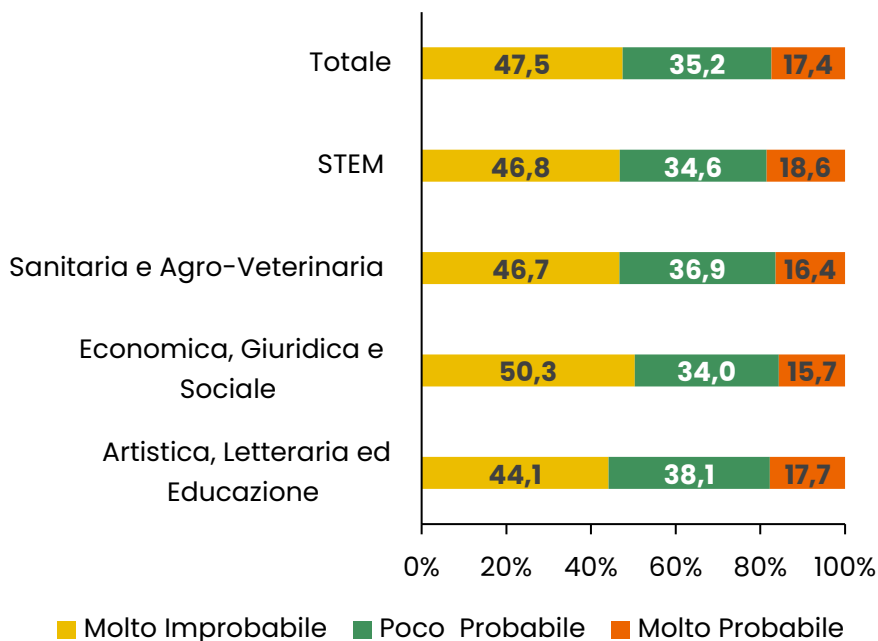


Il mercato del lavoro è internazionalizzato e gli head hunter, grazie alle piattaforme digitali, raggiungono i candidati laureati italiani in modo diretto, con offerte che appaiono più interessanti soprattutto per le discipline meglio retribuite come STEM ed economico-giuridiche.

Per le discipline Sanitarie e agro-veterinarie e quelle Artistiche, Letterarie ed educazione prevale la motivazione che in Italia non ci sono opportunità adeguate al profilo di studi completato

A 5 anni dalla laurea, di coloro che lavorano all'estero meno di 2 su 10 intendono rientrare in Italia

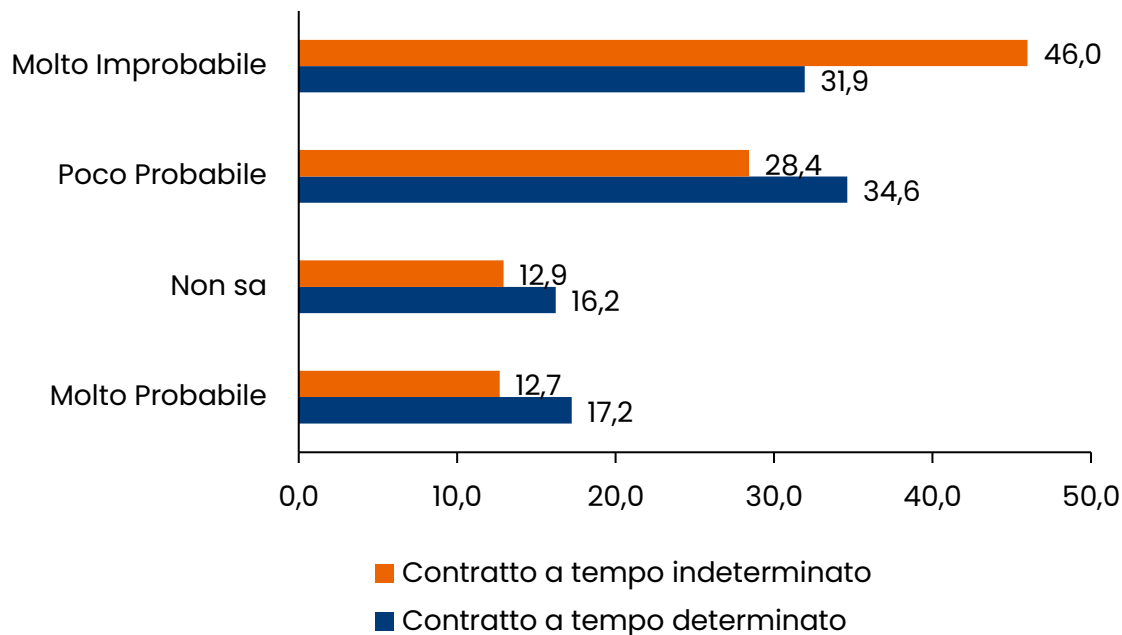
Probabilità di rientro in Italia
(Valori %, al netto "non so")



- ❑ Tra coloro che hanno espresso una opinione di rientro, **solo il 17,4% ritiene di poter fare rientro in Italia con alta probabilità.**
- ❑ **Non ci sono particolari differenze tra le diverse aree di laurea.**
- ❑ I laureati **STEM insieme a quelli dell'area Artistica sono quelli più incerti** (sommando chi lo ritiene molto improbabile o che non sa rispondere nell'area Artistica sono il 32% e nell'area STEM il 30%).
- ❑ I laureati in Economia e scienze giuridiche e sociali sono i meno propensi al rientro.

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è un deterrente per il rientro

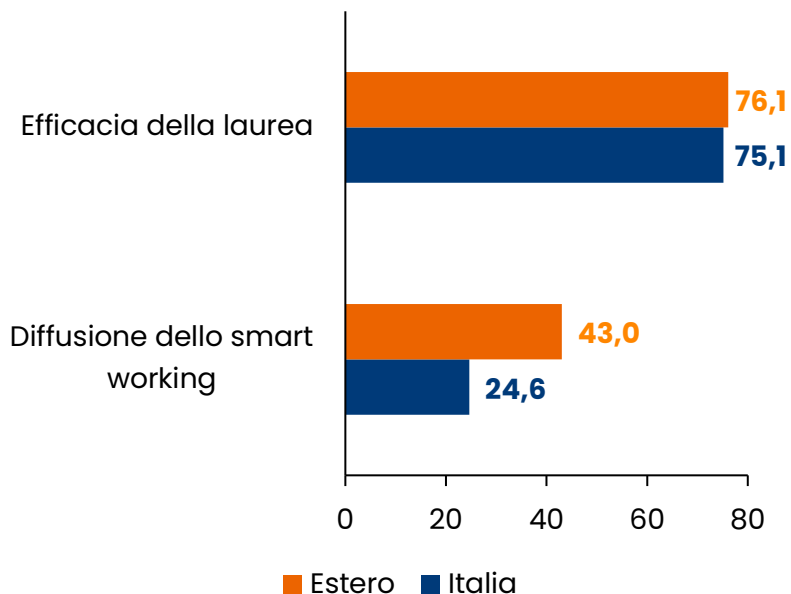
Probabilità di rientro per tipologia contratto (valori%)



Il 66,6% degli occupati con contratto determinato e **il 74,4% di quelli a tempo indeterminato** indicano basse probabilità di rientro

All'estero c'è una maggiore flessibilità nelle modalità di lavoro (smart working)

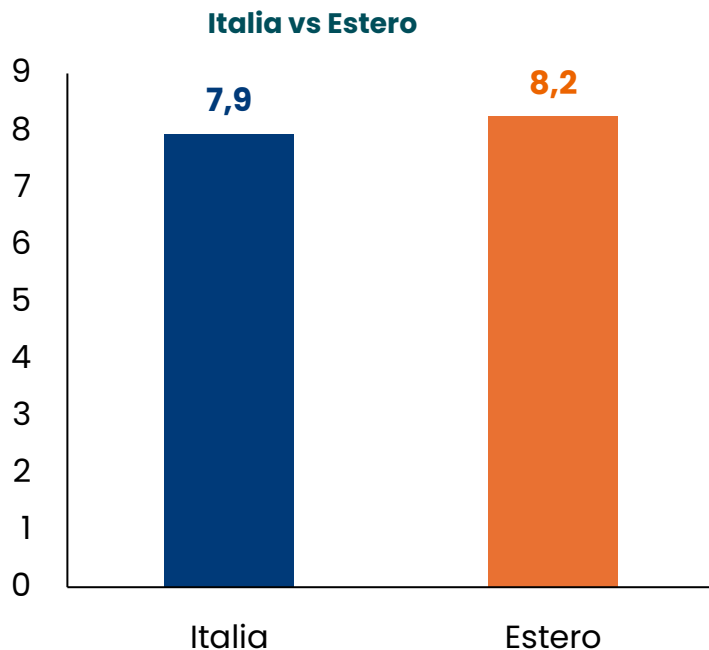
Occupati a 5 anni dal titolo di secondo livello per diffusione dello smart working o che ritengono molto efficace la laurea per il lavoro svolto



- All'estero più diffuso lo smart-working
- Non sembra invece esserci una distinzione tra l'efficacia degli studi nell'attività attuale sia che sia svolta all'estero o in Italia

A 5 anni dalla laurea alta soddisfazione per il lavoro svolto

Soddisfazione per il lavoro svolto, confronto tra occupati in Italia e all'estero a 5 anni dalla laurea (media valori su scala da 1-10)



- Non sembra invece esserci una differenza rilevante sulla valutazione dell'efficacia degli studi per il lavoro svolto tra coloro che sono occupati in Italia e coloro che lavorano all'estero (0,3 punti percentuali).

Importanti comunicazioni

Gli economisti che hanno redatto il presente documento dichiarano che le opinioni, previsioni o stime contenute nel documento stesso sono il risultato di un autonomo e soggettivo apprezzamento dei dati, degli elementi e delle informazioni acquisite e che nessuna parte del proprio compenso è stata, è o sarà, direttamente o indirettamente, collegata alle opinioni espresse.

La presente pubblicazione è stata redatta da Intesa Sanpaolo SpA. Le informazioni qui contenute sono state ricavate da fonti ritenute da Intesa Sanpaolo SpA affidabili, ma non sono necessariamente complete, e l'accuratezza delle stesse non può essere in alcun modo garantita. La presente pubblicazione viene a Voi fornita per meri fini di informazione ed illustrazione, ed a titolo meramente indicativo, non costituendo pertanto la stessa in alcun modo una proposta di conclusione di contratto o una sollecitazione all'acquisto o alla vendita di qualsiasi strumento finanziario. Il documento può essere riprodotto in tutto o in parte solo citando il nome Intesa Sanpaolo SpA.

La presente pubblicazione non si propone di sostituire il giudizio personale dei soggetti ai quali si rivolge. Intesa Sanpaolo SpA e le rispettive controllate e/o qualsiasi altro soggetto ad esse collegato hanno la facoltà di agire in base a/ovvero di servirsi di qualsiasi materiale sopra esposto e/o di qualsiasi informazione a cui tale materiale si ispira prima che lo stesso venga pubblicato e messo a disposizione della clientela.

Comunicazione dei potenziali conflitti di interesse

Intesa Sanpaolo SpA e le altre società del Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo (di seguito anche solo "Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo") si sono dotate del "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231" (disponibile sul sito internet di Intesa Sanpaolo, all'indirizzo: <https://group.intesasanpaolo.com/it/governance/dlgs-231-2001>) che, in conformità alle normative italiane vigenti ed alle migliori pratiche internazionali, include, tra le altre, misure organizzative e procedurali per la gestione delle informazioni privilegiate e dei conflitti di interesse, ivi compresi adeguati meccanismi di separazione organizzativa, noti come Barriere informative, atti a prevenire un utilizzo illecito di dette informazioni nonché a evitare che gli eventuali conflitti di interesse che possono insorgere, vista la vasta gamma di attività svolte dal Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo, incidano negativamente sugli interessi della clientela.

In particolare, le misure poste in essere per la gestione dei conflitti di interesse tra il Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo e gli Emittenti di strumenti finanziari, ivi incluse le società del loro gruppo, nella produzione di documenti da parte degli economisti di Intesa Sanpaolo SpA sono disponibili nelle "Regole per Studi e Ricerche" e nell'estratto del "Modello aziendale per la gestione delle informazioni privilegiate e dei conflitti di interesse", pubblicato sul sito internet di Intesa Sanpaolo SpA all'indirizzo <https://group.intesasanpaolo.com/it/research/RegulatoryDisclosures>.

Inoltre, in conformità con i suddetti regolamenti, le disclosure sugli interessi e sui conflitti di interesse del Gruppo Bancario Intesa Sanpaolo sono disponibili all'indirizzo <https://group.intesasanpaolo.com/it/research/RegulatoryDisclosures/archivio-dei-conflitti-di-interesse> ed aggiornate almeno al giorno prima della data di pubblicazione del presente studio.

A cura di:

Anna Maria Moressa, Serena Fumagalli, Giovanni Foresti, Industry & Local Research, Research Department; Intesa Sanpaolo



anna.moressa@intesasanpaolo.com
serena.fumagalli@intesasanpaolo.com

ACKNOWLEDGEMENT: Lo studio pubblicato è stato finanziato dall'Unione Europea – NextGenerationEU, Missione 4, Componente 2, nell'ambito del progetto GRINS - Growing Resilient, INclusive and Sustainable (GRINS PE00000018 – CUP B13D22001230004). I punti di vista e le opinioni espresse sono esclusivamente quelle degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea, né può l'Unione Europea essere ritenuta responsabile per esse.