



CENTRO STUDI SEA

ISSN 2240-7596

a **aipsa** **edizioni** **ST**

AMMENTU

**Bollettino Storico e Archivistico del
Mediterraneo e delle Americhe**

N. 17

luglio - dicembre 2020

www.centrostudisea.it/ammentu

www.aipsa.com

Direzione

Martino CONTU (direttore), Annamaria BALDUSSI, Patrizia MANDUCHI

Comitato di redazione

Giampaolo ATZEI (capo redattore), Lucia CAPUZZI, Raúl CHEDA, Maria Grazia CUGUSI, Lorenzo DI BIASE, Mariana FERNÁNDEZ CAMPO, Manuela GARAU, Camilo HERRERO GARCÍA, Roberto IBBA (capo redattore), Francesca MAZZUZI, Nicola MELIS (capo redattore), Giuseppe MOCCI, Carlo PILLAI, Domenico RIPA, Elisabeth RIPOLL GIL, Maria Cristina SECCI (coordinatrice), Maria Angel SEGOVIA MARTÍ, Maria Eugenia VENERI, Antoni VIVES REUS

Comitato scientifico

Nunziatella ALESSANDRINI, Universidade Nova de Lisboa/Universidade dos Açores (Portugal); Pasquale AMATO, Università di Messina - Università per stranieri "Dante Alighieri" di Reggio Calabria (Italia); Juan Andrés BRESCIANI, Universidad de la República (Uruguay); Carolina CABEZAS CÁCERES, Museo Virtual de la Mujer (Chile); Zaide CAPOTE CRUZ, Instituto de Literatura y Lingüística "José Antonio Portuondo Valdor" (Cuba); Margarita CARRIQUIRY, Universidad Católica del Uruguay (Uruguay); Giuseppe DONEDDU, Università di Sassari (Italia); Josep María FIGUERES ARTIGUES (Universitat Autònoma de Barcelona); Luciano GALLINARI, Istituto di Storia dell'Europa Mediterranea del CNR (Italia); Maria Luisa GENTILESCHI, Università di Cagliari (Italia); Elda GONZÁLEZ MARTÍNEZ, Consejo Superior de Investigaciones Científicas (España); Antoine-Marie GRAZIANI, Università di Corsica Pasquale Paoli - Institut Universitaire de France, Paris (France); Rosa Maria GRILLO, Università di Salerno (Italia); Souadi LAGDAF, Struttura Didattica Speciale di Lingue e Letterature Straniere, Ragusa, Università di Catania (Italia); Victor MALLIA MILANES, University of Malta (Malta); Antoni MARIMÓN RIUTORT, Universidad de las Islas Baleares (España); Lená MEDEIROS DE MENEZES, Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Brasil); Roberto MORESCO, Società Ligure di Storia Patria di Genova (Italia); Carolina MUÑOZ-GUZMÁN, Universidad Católica de Chile (Chile); Fabrizio PANZERA, Archivio di Stato di Bellinzona (Svizzera); Sebastià SERRA BUSQUETS, Universidad de las Islas Baleares (España); Dante TURCATTI, Universidad de la República (Uruguay)

Comitato di lettura

La Direzione di AMMENTU sottopone a valutazione (referee), in forma anonima, tutti i contributi ricevuti per la pubblicazione.

Responsabile del sito

Stefano ORRÙ

AMMENTU - Bollettino Storico e Archivistico del Mediterraneo e delle Americhe

Periodico semestrale pubblicato dal Centro Studi SEA di Villacidro e dalla Casa Editrice Aipsa di Cagliari.

Registrazione presso il Tribunale di Cagliari n° 16 del 14 settembre 2011.

ISSN 2240-7596 [online]

c/o Centro Studi SEA

di Fondazione "Mons. Giovannino Pinna" onlus

Via Roma 4

09039 Villacidro (VS) [ITALY]

SITO WEB: www.centrostudisea.it

c/oAipsa edizioni s.r.l.

Via dei Colombi 31

09126 Cagliari [ITALY]

E-MAIL: aipsa@tiscali.it

SITO WEB: www.aipsa.com

E-MAIL DELLA RIVISTA: ammentu@centrostudisea.it

Sommario

Presentazione	3
Presentation	5
FOCUS	
<i>Sardegna emigrazione tra attualità e passato: la fuga di cervelli, le fonti locali per lo studio dell'emigrazione estera e il «Messaggero Sardo»</i>	7
A cura di Annamaria Baldussi e Martino Contu	
– ANNAMARIA BALDUSSI- MARTINO CONTU Introduzione	9
– MARCO ZURRU Quando una politica fallisce. Il brain drain in Sardegna	11
– MARTINO CONTU Il Registro delle domande di “Nulla Osta Passaporto per l’Estero” (1919-1928) conservato nell’Archivio Storico del comune di Villamassargia	31
– FRANCESCA MAZZUZI «Il Messaggero Sardo». Il giornale di “tutti” gli emigrati sardi	51
CONTRIBUTI E DIBATTITI	
– ANITA HELENA SCHLESENER O Caderno A de Antonio Gramsci: a hegemonia, a linguagem, a literatura e seus des dobramentos na educação	67
RECENSIONI	
– <i>Turisme cultural: analisi, diàgnostic i perspectives de futur</i> (ELISABETH RIPOLL GIL)	83
– LORENZO DI BIASE <i>Antifascisti di Visinada</i> (ROBERTO IBBA)	85
– GIANNI FAVARATO <i>Addio Italia</i> (GLORIA SCACCHIA)	87
	89

Quando una politica fallisce. Il *brain drain* in Sardegna When a policy fails. The brain drain in Sardinia

Marco ZURRU

Università di Cagliari, Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali

Ricevuto: 12.11.2020

Accettato: 21.12.2020

DOI: 10.19248/ammentu.385

Abstract

In the socio-economic realities of Western countries, knowledge and scientific knowledge play a central role in the production of tangible and intangible goods, they themselves become a productive force, the only one capable of producing lasting value and competitive advantages for knowledge society. Within this theoretical framework, the European Union had set itself the strategic goal of «becoming the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world» and confirmed this with the Europe 2020 Program.

It is in this context that the investment effort in training of the most disadvantaged southern Italian regions takes on significant importance, such as the Master & Back program promoted in the last decade by the Autonomous Region of Sardinia, to give greater depth to the human capital of its young graduates. through highly qualified experiences outside the island for the purpose of subsequent insertion, once specialized, in the local labor market.

The contribution is a careful analysis of the mechanisms of a policy that has looked only at the supply side of the workforce, its impact on employment levels and its perverse effects, such as the massive brain drain that occurred at the end of the experience in following a mismatch process with an inadequate and unprepared production fabric to accommodate highly qualified personnel, or a significant brain waste, or an underutilization of the resources themselves.

Keywords: Specialization, Policies, Brain Drain, Mismatch in Labor Market

Riassunto

Nelle realtà socio-economiche dei paesi occidentali il sapere e le conoscenze scientifiche rivestono un ruolo centrale nella produzione di beni materiali e immateriali, diventano esse stesse una forza produttiva, l'unica capace di produrre valore e vantaggi competitivi durevoli per la knowledge society. Dentro questo quadro teorico l'Unione europea si era prefissata l'obiettivo strategico di «diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo» e l'ha confermato con il Programma Europa 2020.

È in tale contesto che assume una rilevanza significativa lo sforzo di investimento in formazione delle regioni meridionali italiane più svantaggiate, come il programma Master & Back promosso nell'ultimo decennio dalla Regione autonoma della Sardegna, per conferire maggiore spessore al capitale umano dei suoi giovani laureati attraverso esperienze di alta qualificazione al di fuori dell'Isola ai fini di un successivo inserimento, una volta specializzati, nel mercato del lavoro locale.

Il contributo è un'attenta analisi dei meccanismi di una politica che ha guardato solo al lato dell'offerta della forza lavoro, del suo impatto sui livelli di occupazione e dei suoi effetti perversi, come il massiccio brain drain verificatosi alla fine dell'esperienza in seguito a un processo di mismatch con un tessuto produttivo inadeguato e impreparato ad accogliere personale altamente qualificato, o un notevole brain waste, ovvero una sottoutilizzazione delle risorse stesse.

Parole chiave: Politiche per la specializzazione, Fuga dei cervelli, disallineamento nel mercato del lavoro

1. Introduzione

È da diversi decenni, oramai, che la letteratura scientifica così come gli organi di stampa continuano a sottolineare che un sostenuto volume di capitale umano, di sapere e conoscenza siano la molla fondamentale per lo sviluppo e la crescita economica, l'ampliamento dei perimetri democratici del quotidiano e pacifico vivere. Esistono intere biblioteche che possono raccontare come, solitamente, le persone più istruite trovino lavoro con più facilità, abbiano traiettorie professionali meno frammentate, guadagnino salari più elevati e abbiano una concreta possibilità di sviluppare processi ascendenti di mobilità sociale. Altresì, appare anche una chiara evidenza di come la presenza di un alto capitale umano possa produrre dei rendimenti collettivi e delle esternalità positive di gran valore: in contesti a più densa presenza di capitale umano, effetti di diffusione e di imitazione provocano spesso un vivace confronto fra attori sociali, un rasserenamento (se non un miglioramento del clima organizzativo), un voluminoso aumento della produzione e circolazione di innovazioni tecnologiche capaci di incidere sui livelli di benessere economico, ma anche una riduzione degli incentivi a delinquere e dei comportamenti a rischio dal punto di vista socio-sanitario¹.

Furono soprattutto Lucas² e Romer³ a lanciare l'ipotesi di relazione positiva tra accumulazione di capitale umano e sviluppo economico. Questo *linkage* diventa però nel tempo una sorta di assioma, un'idea che passa per oggettiva e indiscutibile verità del proprio tempo, ciò che Ryle⁴ ha definito *naturalistic fallacy*: non è possibile pensare diversamente e «si crede che vi si creda perché è così». Infatti, nonostante diversi contributi abbiano messo in dubbio l'automatica relazione tra accumulazione del capitale umano e crescita economica⁵, si continua a perseguire il percorso di ciò che Ballarino⁶ definisce il «modello meccanico», ovvero l'idea che tra il mondo della formazione, quello del mercato del lavoro e il benessere collettivo ci siano relazioni tutto sommato semplici e non problematiche, «automatiche», appunto. Ciò continua a produrre una sorta di agenda immutabile in mano ai governi che intendono costruire una società *Knowledge Based Economy*: l'investimento in accumulazione di capitale umano è cioè diventato un orientamento fondamentale e fattore cruciale della propria agenda.

Anche su un altro livello macro, l'Unione Europea ha di fatto legittimato questa *naturalistic fallacy*, giacché nello scorso decennio si era prefissata l'obiettivo strategico di diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, chiedendo ai diversi Stati membri di agire in modo deciso sulle politiche dell'istruzione⁷.

¹ Cfr. ENZO RULLANI, *La fabbrica dell'immateriale. Produrre valore con la conoscenza*, Carocci, Roma 2004; NICO STEHER, *Knowledge Society*, Sage, London 1994; DANIEL BELL, *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, Basic Book, New York 1973.

² ROBERT E. LUCAS, *On the Mechanics of Economic Development*, in «Journal of Monetary Economics», 22, n. 1, 1988, pp. 3-42.

³ PAUL M. ROMER, *Endogenous Technological Change*, in «Journal of Political Economy», 98, n. 5, 1990, pp. 71-102.

⁴ GILBERT RYLE, *The concept of Mind*, Hutchinson, London 1949 (Trad. italiana di F. Rossi-Landi, *Lo spirito come comportamento*, Einaudi, Torino 1955).

⁵ SERGIO LODDE, *Capitale umano e sviluppo economico. Cosa sappiamo in teoria e nei fatti?*, in *Contributi di ricerca*, CreNos, Cagliari maggio 2000, pp. 1-33.

⁶ GABRIELE BALLARINO, *Sistemi formativi e mercato del lavoro*, in MARINO REGINI (a cura di), *La sociologia economica contemporanea*, Laterza, Bari-Roma 2007, pp. 3-32.

⁷ CONSIGLIO EUROPEO LISBONA, 23 e 24 marzo 2000. Letteralmente: «L'Unione si è ora prefissata un nuovo obiettivo strategico per il nuovo decennio: diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti

A livello nazionale e regionale ogni stato membro ha fatto “la sua parte” all’interno di questo indirizzo politico, Sardegna inclusa. Infatti, la politica regionale Master& Back (M&B) lanciata nel 2005 dalla Regione Autonoma della Sardegna (sotto il forte impulso del Governatore Renato Soru⁸) si inserisce perfettamente all’interno di questo quadro teorico e di *policy*: incentivare l’alta formazione dei giovani laureati sardi in organismi pubblici e privati esterni all’Isola, per agevolarne poi il rientro e l’inserimento in segmenti qualificati del mercato del lavoro locale. Il programma, spesso richiamato pubblicamente come *best practice* alla quale ispirarsi, per la sua complessità e organicità, per le risorse finanziarie dedicate, non ha pressoché eguali in tutto il Paese: solo per indicare un frame temporale dello stesso, dal 2005 al 2013 sono stati impegnati oltre 193 milioni di euro e attivate oltre 5500 borse. In questo contributo restituiamo alcuni esiti di una *survey*⁹ effettuata tra i beneficiari delle linee Alta Formazione e Tirocini del M&B, nel tentativo di valutare l’efficacia e l’efficienza della *policy*, soprattutto di uno dei due obiettivi fondamentali, l’inserimento dei giovani specializzati in settori economici ad alta valenza professionale dell’Isola.

2. L’architettura della policy

Appena insediata, con un generoso finanziamento (oltre 73 milioni di euro per il solo periodo 2005-08), la giunta Soru lancia il programma *Master and Back* (M&B). All’inizio il programma prevede tre linee di azione per aiutare i giovani laureati sardi a intraprendere diversi tipi di percorso formativo: 1) una linea che incentiva percorsi di alta formazione presso università e altre istituzioni di riconosciuta qualità internazionale non localizzate in Sardegna con l’erogazione di *voucher*¹⁰; 2) una

di lavoro e una maggiore coesione sociale. Il raggiungimento di questo obiettivo richiede una strategia globale volta a: 1) predisporre il passaggio verso un’economia e una società basate sulla conoscenza migliorando le politiche in materia di società dell’informazione e di R&S, nonché accelerando il processo di riforma strutturale ai fini della competitività e dell’innovazione e completando il mercato interno; 2) modernizzare il modello sociale europeo, investendo nelle persone e combattendo l’esclusione sociale; 3) sostenere il contesto economico sano e le prospettive di crescita favorevoli applicando un’adeguata combinazione di politiche macroeconomiche».

⁸ Anche se il M&B è stato pubblicamente “speso” dai decisori politici come un programma fortemente innovativo, è in realtà decisamente debitore di un precedente programma regionale di borse di studio per l’alta formazione, una *policy* introdotta dalla RAS già a metà degli anni Ottanta (L.R. 28/84). Esistono sia elementi di continuità sia quelli di rottura: in entrambe le politiche, la *fase di ideazione* sembra caratterizzata da una forte carica innovativa, visto che dei leader fortemente carismatici riescono ad integrarle in un più ampio progetto di cambiamento istituzionale; nella *fase del disegno* si è rilevata la condivisione del nuovo progetto di sviluppo tra attori al governo e quello dell’amministrazione; nella *fase della implementazione* è possibile leggere continui aggiustamenti e correzioni al disegno originario, tanto da snaturarlo in modo profondo; nella *fase di istituzionalizzazione*, entrambe le politiche perdono il loro carattere innovativo, convergendo verso un percorso più standardizzato guidato da notevole isomorfismo istituzionale. Ma all’interno dei rispettivi campi istituzionali, è possibile individuare anche le notevoli differenze che hanno accompagnato la realizzazione pratica del M&B rispetto al primo ciclo di *policy*: in un contesto di avanzata globalizzazione dell’economia di mercato, legittimato da un’ideologia neoliberista che interpreta le relazioni degli attori sociali in termini prevalentemente contrattualistici, si chiede ai decisori pubblici di rendere più efficiente e trasparente la loro azione e “la scelta di policy del governo regionale si traduce in un imponente investimento in *capitale umano*, specie nei settori ritenuti tecnologicamente avanzati, nella previsione che lo *stock di competenze* così creato possa contribuire ad innalzare gli standard qualitativi del mercato del lavoro regionale”. (CLEMENTINA CASULA, *Istruzione, mercato del lavoro e modelli di sviluppo: un’analisi delle politiche per l’alta formazione giovanile della Regione Sardegna*, in MARCO ZURRU, *Politiche per l’alta formazione e brain drain. Il caso Master & Back in Sardegna*, Ediesse, Roma 2016, p. 32).

⁹ La *survey* è stata effettuata da Francesca Atzeni nell’ambito di un lavoro finanziato dalla L.R.7/2007 (bando Giovani Ricercatori) e coordinato dallo scrivente.

¹⁰ I criteri di eleggibilità fanno riferimento ad un voto di laurea non inferiore a 100/110 e ad un’età non superiore ai 36 anni, ma la condizione di cittadinanza sarda è definita in riferimento alla residenza e non

seconda linea che propone percorsi di tirocinio (*stage*) presso università e altre istituzioni di riconosciuta qualità internazionale non localizzate in Sardegna, sempre grazie ai *voucher*; 3) un'ultima linea che prevede percorsi di rientro nell'Isola per coloro che hanno usufruito delle linee precedenti o svolto un percorso assimilabile, attraverso sgravi contributivi per datori di lavoro operanti in Sardegna disposti ad assumerli e un contributo mensile per ciascun neoassunto. In seguito, e con alterne vicende, il programma ha attraversato diverse significative trasformazioni.

I bandi pubblicati dalla Regione Autonoma della Sardegna nei primi due anni di avvio del programma sono documenti di poche pagine a carattere sperimentale, mentre quelli delle edizioni successive arrivano a precisare ogni dettaglio. Si inizia con un'assegnazione delle borse secondo la modalità "a sportello" (che prevede l'istruttoria delle domande per ordine cronologico di presentazione), poi sostituita dall'introduzione di graduatorie di merito. Invero, nel corso di tutto il programma sarà immutata la imprevedibilità e discontinuità della tempistica con la quale l'amministrazione regionale pubblica i bandi dedicati alle diverse linee di azione, con gravi esiti negativi per i giovani che hanno fatto richiesta, sia in termini di programmazione del proprio futuro formativo-professionale sia in ragione della sfera personale.

Gli avvisi pubblicati tra il 2007 e il 2008 identificano sette ambiti disciplinari secondo criteri non sempre facili da intuire, attribuendo a ciascuno quote piuttosto differenziate. Come ricorda Casula:

Per quanto riguarda la linea dedicata ai percorsi di inserimento lavorativo nel territorio regionale di giovani già in possesso di qualifiche di alta formazione ottenute fuori dall'isola, si prevedono borse di studio o tirocini di formazione ed orientamento (di durata minima semestrale e massima biennale) presso una serie di istituzioni pubbliche o private, purché localizzate in Sardegna. Già dal primo bando emergono le difficoltà nel far convergere i profili dei giovani specializzati con le richieste di un mercato del lavoro regionale scarsamente qualificato¹¹.

Nel 2009 le elezioni politiche regionali sono vinte dal centro-destra e, nonostante il M&B sia stato dichiarato dalla precedente giunta di centro-sinistra come un pilastro fondamentale della propria esperienza, la nuova giunta lo conferma. Pur conservando la struttura generale originaria, il programma è però sottoposto ad una serie di trasformazioni: 1) viene soppresso il Comitato tecnico-scientifico, giudicato inutilmente oneroso in termini economici e di rallentamento delle procedure, delegando il compito di individuare gli ambiti tematici in cui favorire la specializzazione all'Agenzia Regionale del Lavoro, che li riporta alle cinque macro-aree utilizzate dai principali *ranking* internazionali; 2) per i percorsi di rientro, il cofinanziamento richiesto all'impresa o all'ente ospitante (prima solo volontario) è fissato ad un minimo del 15%, al fine di responsabilizzare maggiormente i datori di lavoro nella fase di selezione dei candidati; 3) si esclude dagli ambiti tematici l'Alta formazione artistica e musicale; 4) vengono cancellate alcune linee di azione originariamente previste (i master erogati da enti non universitari per la prima linea e l'intera linea relativa ai tirocini).

si ammettono corsi o tirocini da realizzarsi in Sardegna. Più generoso è il contributo mensile (per le prime due linee 1.200 euro se in Italia e 1.500 se all'estero, 2000 per i percorsi di rientro nell'isola) ma, soprattutto, superiore è il numero di risorse stanziare e dunque il numero di giovani laureati coinvolti dall'iniziativa.

¹¹ CASULA, *Istruzione, mercato del lavoro e modelli di sviluppo: un'analisi delle politiche per l'alta formazione giovanile della Regione Sardegna*, cit., p. 45.

3. Percorsi di Alta Formazione e Tirocini: le principali caratteristiche socio-demografiche dei beneficiari

I dati dell'archivio dell'Agenzia Regionale per il Lavoro ci hanno permesso di ricostruire le principali caratteristiche socio-demografiche, i percorsi e le destinazioni scelte del collettivo dei giovani sardi che nei cinque anni di bando considerati da questo lavoro (2005-2009) hanno usufruito delle borse Alta Formazione e Tirocini del programma M&B¹². Una puntuale rappresentazione delle caratteristiche fondamentali di questo gruppo è doppiamente utile, in primo luogo perché finora nessuna indagine ne ha dato pienamente conto per un arco temporale così esteso¹³; inoltre, perché l'analisi sui giovani beneficiari può costituire un buon punto di partenza per la conoscenza delle peculiarità di quel segmento mobile di popolazione isolana *high skilled*, che può essere considerata "a rischio migrazione", protagonista di *brain drain*, e dunque con molteplici ricadute individuali e collettive a causa della pauperizzazione di quella risorsa fondamentale per lo sviluppo socio-economico dei territori, quale è il capitale umano.

Tab.1 -Finanziamenti per l'AF e Tirocini distinti per tipologia di percorso e per annualità di bando (%)

Tipologia percorso*	2005-2006		2007		2008		2009		Totale	
	val.ass	val.%	val.ass	val.%	val.ass	val.%	val.ass	val.%	val.ass	val.%
AFAM	13	1,6	15	4,4	28	3,1	30	2,9	86	2,8
CS	47	5,7		0,0	11	1,2	9	0,9	67	2,1
DR	199	24,3	56	16,5	60	6,6	57	5,5	372	11,9
LS	23	2,8		0,0		0,0		0,0	23	0,7
MAP	199	24,3	71	20,9	134	14,6	150	14,4	554	17,8
MU	337	41,2	197	58,1	243	26,5	207	19,8	984	31,6
PTS		0,0		0,0	440	48,0	592	56,7	1032	33,1
Totale	818	100,0	339	100,0	916	100,0	1045	100,0	3118	100,0

Fonte: nostra elaborazione sui dati dell'archivio dell'Agenzia regionale del Lavoro.

*AFAM: Diplomi Accademici di specializzazione alla ricerca in campo artistico e musicale; CS: Corsi di specializzazione universitari; DR: Dottorati di ricerca; LS: Secondo anno laurea specialistica; MAP: Master di alta professionalizzazione presso istituzioni non universitarie; MU: Master universitari; PTS: Programmi di tirocinio e *stages*.

Il totale delle richieste di contributo per l'Alta Formazione e Tirocini nelle annualità di bando considerate è di 4294, a cui vanno aggiunti 336 Progetti di Tirocinio e Stages gestiti dall'Ente *Sardegna Ricerche* per i bandi 2005 e 2007, oltre ad un numero non definito di richieste non approvate: l'ammontare di richieste di finanziamento per l'Alta Formazione si attesterebbe, quindi, a non meno di 4630. Il numero reale di individui che ha presentato domanda è però inferiore, e ciò per tre ordini di motivi: spesso chi non riusciva ad accedere al contributo ripresentava richiesta nel bando

¹² L'archivio relativo ai beneficiari di contributo per un Progetto Ritorno si è rivelato meno ricco di informazioni e maggiormente lacunoso, pertanto, non è stato possibile eseguire per questo gruppo di beneficiari la stessa analisi descrittiva qui esposta.

¹³ Esistono due sole valutazioni del Programma M&B: la prima (dell'ottobre 2008) fu effettuata sui soli beneficiari dell'Alta Formazione del primo bando; la seconda ha valutato i beneficiari dei bandi 2008 e 2009, sia in uscita (inclusi i tirocini) sia in rientro; cfr: http://www.sardegnaprogrammazione.it/documenti/35_400_20140709093439.pdf.

successivo; era possibile, in caso di errore nella compilazione, inviare un'ulteriore domanda correttiva; infine, diversi soggetti hanno usufruito più volte del Programma per percorsi differenti.

Come si può notare (tab.1), il programma risente di una notevole disomogeneità temporale, avendo finanziato un volume molto diverso dei percorsi in uscita negli anni (il 2007, ad esempio, appare il più povero tra le annualità). Ciò appare come il risultato di una mancata programmazione pluriennale e di "interventi a pioggia", generati dalla contingente e/o casuale disponibilità di fondi per il M&B e che, nel tempo, ha svilito la possibilità di selezionare l'eccellenza dei percorsi garantendo invero l'accesso alle borse ad un volume quanto più ampio di beneficiari.

La distribuzione secondo la tipologia di percorso scelto evidenzia come - complessivamente - poco meno di un terzo dei partecipanti al Programma abbia svolto un Tirocinio (33,1%) e un altro terzo un Master Universitario (31,6%). È probabile che la prima tipologia di percorso sia stata preferita in ragione di una caratterizzazione formativa fortemente professionalizzante e dunque potenzialmente più capace di avvicinare e favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro. È, infatti, abbastanza frequente che i tirocinanti, alla fine della loro esperienza, ricevano un'offerta di lavoro dall'organizzazione nella quale hanno effettuato il tirocinio. Per quanto concerne i Master Universitari si può ipotizzare che la scelta sia significativamente ricaduta su di essi piuttosto che sui Master presso i privati (MAP), che rappresentano quasi il 18% delle scelte, in ragione di un costo più accessibile e di un maggior prestigio riconosciuto.

I Dottorati di Ricerca rappresentano il 12% circa dei percorsi finanziati, mentre i CS e l'AFAM, sono definibili percorsi di "nicchia", non superando il 3% del totale.

Se si leggono i dati in senso diacronico, si può notare come l'occasione di Alta Formazione e Tirocini offerta ai giovani sardi si sia nel tempo spostata dalle possibilità di ispessimento del capitale umano all'interno di istituzioni universitarie verso quelle occasioni gestite da Enti privati, potenzialmente dotati di maggiori capacità di costruire una chance di lavoro rapidamente spendibile dai beneficiari: la percentuale di giovani che sceglie i Dottorati di Ricerca passa, infatti, dal 24,3% del 2005 al 16,5% del 2007, fino ad un esiguo 5,5% nel 2009. Gli stessi Master Universitari, che nel 2005 rappresentavano un notevole 41,2% e oltre il 58% nel 2007, diventano la scelta di un più contenuto 19,8% dei giovani sardi nel 2009. Sono invece i Tirocini a diventare, nel 2008 e 2009, la quota più rappresentativa delle scelte di formazione dei giovani beneficiari: il 48% nel 2008 e quasi il 57% nel 2009; una crescita impetuosa proprio negli anni in cui cominciarono a farsi evidenti e aggravarsi sul piano locale gli esiti della crisi economico-finanziaria internazionale e nel momento di cambio di giunta regionale, con la vittoria dello schieramento politico di centro-destra.

Come già messo in evidenza, i criteri seguiti per individuare sia le Università ospitanti che gli ambiti disciplinari, fanno riferimento a quelli previsti da graduatorie universitarie internazionali. L'ultima ripartizione dei fondi tra ambiti disciplinari finanziabili si rifaceva al QS World University Ranking, e prevedeva il 40% delle risorse all'ambito Engineering & Technology, il 30% a Social Science & Management, il 10% rispettivamente a Life Science & Medicine, Natural Science e Arts and Humanities.

I percorsi realmente finanziati dal M&B durante il quinquennio si discostano in modo consistente da questa ripartizione. In generale è l'ambito delle Scienze Sociali ad aver goduto il massimo volume di risorse nel tempo (34%), seguito dall'area di ingegneria e tecnologia (28,6%), Scienze umanistiche (18,4%), Scienze naturali (14,7%) e, infine, Arti e design (3,9%).

**Tab.2 - Finanziamenti per l'AF distinti
per ambito disciplinare del percorso e per annualità del bando (%)**

Ambito disciplinare	Bando				
	2005	2007	2008	2009	Totale
Arti e design	1,8	5,3	6,3	2,9	3,9
Scienze sociali, diritto, economia e management	38,9	38,6	26,5	36,4	34,4
Scienze della comunicazione e dell'informazione, Scienze umanistiche, lingue e filologia	26,3	19	18,3	12,1	18,4
Scienze naturali, agrarie e mediche, geografia e geologia	13,7	12,2	18,9	12,4	14,7
Ingegneria, architettura, tecnologia, matematica, informatica, fisica, biomedicina	19,3	24,9	29,9	36,2	28,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	(3.085) 100,0

Fonte: *Ibidem*.

Se si esclude il 2008, quello delle Scienze Sociali è stato l'ambito più finanziato nei diversi bandi, mentre è interessante notare come negli ultimi anni sia cresciuta la quota di finanziamenti assegnati a Engineering & Technology, siano diminuiti i contributi erogati per l'area delle Scienze della Comunicazione (dal 26,3% del 2005 al 12,1% del 2009) e sia rimasto sostanzialmente invariata la quota destinata alle Scienze Naturali. Dunque, la scansione temporale delle ripartizioni per ambito disciplinare mette in evidenza un robusto e crescente interesse dei *policy makers* regionali per l'ambito ingegneristico e tecnologico, e una solida consapevolezza dell'importanza numerica dei laureati sardi in Scienze sociali, diritto e economia. Ma, sia l'identificazione dei settori, sia la ripartizione delle risorse tra gli stessi sembrano essere alquanto slegati dalle reali esigenze del mercato del lavoro regionale. Ciò sembra accadere in ragione del modello teorico neoliberale di riferimento alla base della policy (che privilegia le lauree maggiormente redditizie nel mercato del lavoro a prescindere dalle concrete e contingenti necessità espresse dalla Domanda) ma, soprattutto, grazie ad una logica politico-amministrativa che - a seguito di stanziamenti finanziari aggiuntivi - ha accolto tutte le domande presentate dai candidati, stravolgendo in tal modo sia i criteri meritocratici sia le priorità definite dal bando. Come si vedrà, uno degli effetti latenti di questo meccanismo inclusivo è la trasformazione del M&B - almeno nelle percezioni dei beneficiari - in una sorta di "ammortizzatore sociale", piuttosto che il suo utilizzo come politica di ispessimento delle competenze tecnico/professionali per un concreto inserimento nei segmenti alti del mercato del lavoro locale isolano.

**Tab. 3 - Beneficiari di contributo M&B
distinti per area geografica in cui si trova l'organismo del percorso scelto**

Area geografica dell'organismo del percorso	Totale	%
Nord-Est	297	9,5
Nord-Ovest	534	17,1
Centro	977	31,3
Sud e Isole	113	3,6
Europa	1.063	34,1
Africa	10	0,3
America Centro-Meridionale	27	0,9
America Settentrionale	75	2,4
Asia	12	0,4
Oceania	10	0,3
Totale	3.118	100,0

Se si considerano le destinazioni scelte per svolgere l'Alta Formazione, emerge come le regioni italiane siano di gran lunga la meta predominante: 1921 percorsi, il 61,6% di quelli finanziati nell'intero periodo, riguardano infatti città e università del nostro paese, per lo più al Centro (977) e nelle regioni del Nord Ovest (534). Oltre il 34% (1063 percorsi) interessa, viceversa, mete europee; il resto delle scelte si riferisce a meta extraeuropee, tra cui sembrano privilegiate soprattutto le Americhe del Nord e del Sud.

Le motivazioni che sottostanno alla prevalente scelta di organismi ed enti italiani rispetto a quelli stranieri, possono dipendere dal ruolo della distanza geografica e dei relativi costi economici per affrontarla, dalla scarsa conoscenza delle lingue straniere, da minor informazioni sui potenziali organismi e percorsi di eccellenza presenti fuori dalla Penisola ma, soprattutto, dalle procedure e dalla tempistica di finanziamento delle borse, che prevedevano l'anticipo delle spese a carico del beneficiario (il quale, come vedremo, ha dovuto sopportare tempi eccessivamente lunghi nel rimborso delle stesse¹⁴).

Un dato che pare confermare la prima e l'ultima ipotesi (il ruolo della distanza geografica e delle procedure rimborsi spese) è la più elevata percentuale di percorsi di Alta Formazione concentrata nel Lazio (30,4% del totale dei percorsi italiani), con Roma¹⁵ meta di ben 573 beneficiari. La Lombardia accoglie il 21,2% dei Percorsi italiani (con Milano capofila, 335), e dimostra di rafforzare di anno in anno il proprio potere attrattivo. La terza regione per preferenze è la Toscana con il 18,9% delle scelte italiane (165 percorsi svolti a Firenze). Nell'arco temporale considerato, tuttavia, questa regione ha visto decrescere il numero delle presenze di borsisti M&B. Infine, l'altra Regione che attira in misura importante i laureati sardi è l'Emilia Romagna che ospita l'8,5% dei Percorsi italiani.

La mobilità verso l'Italia è, dunque, caratterizzata da quattro direttrici prevalenti (Lazio, Lombardia, Toscana ed Emilia Romagna) per quasi la metà degli spostamenti complessivi (48,6%), i quali ricalcano - a grandi linee - la distribuzione geografica degli Atenei e Centri di Ricerca di più elevato prestigio in Italia scelti dai giovani studenti meridionali mobili¹⁶. Tutte le altre Regioni giocano, invece, un ruolo marginale nelle scelte dei beneficiari di contributo per l'AF, confermando in questo modo la scarsa capacità di attrazione dei territori del nostro Mezzogiorno¹⁷.

¹⁴ La dinamica sembra simile a quella presente nella scelta dell'Ateneo al momento dell'iscrizione universitaria: come ricordano diversi autori, la distanza tra il capoluogo di provincia di residenza degli studenti e quello dell'Ateneo scelto impatta negativamente sul flusso dei "mobili": gli studenti sono spinti a scegliere le università più vicine per risparmiare sui costi del vivere fuori casa. È anche vero che gli studenti basano le proprie scelte sulle informazioni che hanno a disposizione e che spesso riguardano Università vicine e non quelle più distanti; cfr. ANTONIO DAL BIANCO, ALESSIA SPAIRANI, *La mobilità degli studenti in Italia*, Working paper dell'Istituto Regionale di Ricerca della Lombardia, IRER, n. 12, Milano 2009; MARIANO D'ANTONIO, MARGHERITA SCARLATO, *I laureati del Mezzogiorno: una risorsa sottoutilizzata o dispersa*, Svimez ("Quaderni Svimez"), Roma 2007; NAZARENO PANICHELLA, *Meridionali al Nord. Migrazioni interne e società italiana dal dopoguerra ad oggi*, Il Mulino, Bologna 2014.

¹⁵ La tratta Cagliari-Roma e la Alghero-Roma sono inoltre servite da compagnie *low cost* che, come è noto, offrono voli a prezzi particolarmente vantaggiosi.

¹⁶ Cfr. ALMALAURA, *Condizione occupazionale dei laureati*, XII Indagine 2009, marzo 2010; *Id.*, *Condizione occupazionale dei laureati*, XIII Indagine 2010, marzo 2011; *Id.*, *Condizione occupazionale dei laureati*, XIV Indagine 2011, marzo 2012.

¹⁷ JOLGER JAHNKE, *Mezzogiorno e Knowledge society: i rischi di "spreco" e "fuga" delle risorse umane*, in «Rivista economica del Mezzogiorno», n. 4, 2001, pp. 749-762; GIANFRANCO VIESTI, *Nuove migrazioni. Il trasferimento di forza lavoro giovane e qualificata dal Sud al Nord*, in «Il Mulino», n. 4, 2005, pp. 678-688; LUIGI BELTRAME, *Globalizzazione e fuga di cervelli*, in «Rassegna Italiana di Sociologia», n. 2, 2008, pp.

L'Europa è la seconda meta privilegiata con 1063 Percorsi finanziati (il 34,1% del totale complessivo), e anche per questa ripartizione è possibile osservare una polarizzazione delle mete: poco meno dei relativi due terzi dei finanziamenti è andato a percorsi effettuati in Spagna o nel Regno Unito (rispettivamente, 36,5% e 29,2% del totale europeo). In Spagna i beneficiari del M&B si sono suddivisi principalmente fra due città: Barcellona (186 borse, pari al 48,6% del totale Paese) e Madrid (93 borse, pari al 24,3% del totale Paese). Nel Regno Unito, viceversa, Londra concentra oltre il 40% dei relativi percorsi (131 borse) mentre la restante quota parte è dispersa su più città. Altri Paesi che, seppure in misura di molto inferiore, ospitano una percentuale consistente di borsisti sono la Francia (10,3%), la Germania (4,7%), il Belgio (3,5%) e l'Olanda (3,2%). Infine, ben i $\frac{3}{4}$ del 3,5% dei percorsi svolti in organismi localizzati nel continente americano riguardano gli Stati Uniti, con New York scelta assolutamente privilegiata. Gli altri continenti accolgono, invece, una percentuale residuale di borsisti.

4. Esiti imprevisti: il *brain drain*

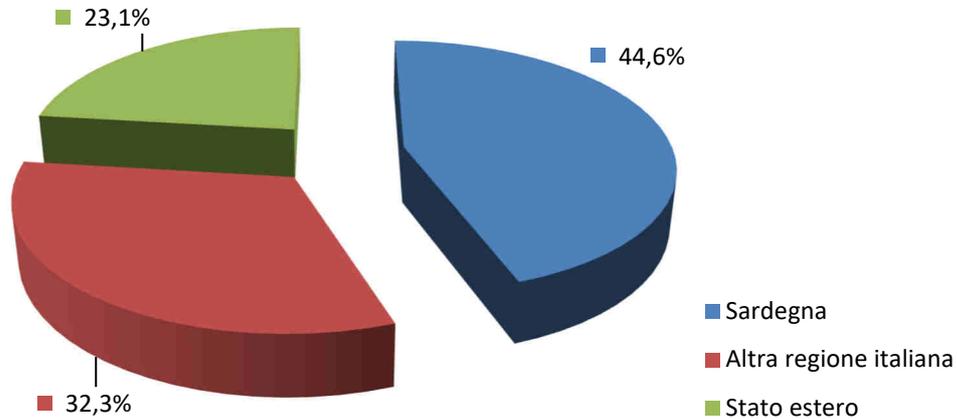
Uno dei risultati più interessanti della survey effettuata è stato scoprire che dei 681 intervistati che hanno beneficiato delle linee Alta Formazione e Tirocini del Programma M&B intervistati, oltre la metà (377, pari al 55,4% del totale) risiedeva al di fuori della Sardegna al momento dell'intervista e, in particolare, il 58% in un'altra regione del Paese e il 42% all'estero (fig.1). Il dato appare alquanto significativo, perché - ipotizzando che questa tendenza al non rientro sia riscontrabile anche nel resto dell'universo dei beneficiari (non titolari di una borsa per un PR) - ci si troverebbe davanti alla possibilità concreta che le ingenti risorse regionali destinate dal Programma alla crescita e accumulazione del capitale umano dell'Isola e alla conseguente immissione in segmenti alti del mercato del lavoro abbiano, in realtà, finanziato *brain drain*. Ovvero, che la misura per l'AF, proprio perché non supportata da specifici strumenti volti a favorire il rientro, o da concrete opportunità dal lato della Domanda di lavoro, possa aver funzionato quale fattore di spinta alla fuga. Questo effetto inatteso, derivante dall'applicazione della *policy* in specifiche condizioni socio-istituzionali e di mercato, non deve in ogni caso sminuire quelli che appaiono come successi del Programma: si pensi, ad esempio, alla riduzione delle diseguaglianze nell'accesso alla formazione specializzata, ovvero alle opportunità concesse a tutti quei giovani provenienti da ceti sociali deboli che, senza le risorse pubbliche, non avrebbero potuto sostenere i costi necessari alla realizzazione del percorso di AF (tasse di iscrizione, trasferimenti nelle città sedi degli organismi ospitanti, vitto e alloggio, etc...), né godere di tutti rendimenti indiretti di tali esperienze (ampliamento e internazionalizzazione della propria rete di conoscenze, ispessimento del senso di responsabilità).

Tra gli intervistati che risiedono in una regione italiana il 76,6% abita in una città del Nord, il 22,4% in una del Centro e appena lo 0,9% risiede al Sud (fig.2). Si dimostra che anche nel caso dei "mobili" sardi (in questo lavoro definiti *non rientrati*), come per gli altri giovani meridionali, le regioni settentrionali, e in particolare quelle del Nord-Ovest dispongono di un elevato potere attrattivo, e ciò soprattutto grazie alla quantità e varietà delle opportunità lavorative e di carriera che i mercati del lavoro locali sono in grado di offrire. In questa ripartizione è la Lombardia a contare il maggior numero di intervistati *non rientrati* (70 presenze), mentre nel Nord-Est il ruolo di protagonista

277-296; Id., *Realtà e retorica del brain drain in Italia. Stime statistiche, definizioni pubbliche e interventi politici*, in «Quaderni del Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale» (Università degli Studi di Trento), n. 35, 2007, pp. 1-85.

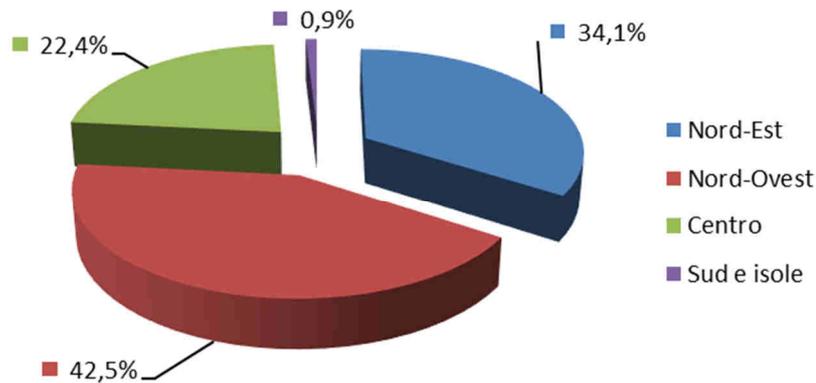
è svolto dall'Emilia Romagna (56 presenze), e al Centro dal Lazio (43 presenze) e dalla Toscana (34 presenze).

Fig. 1 - Intervistati per luogo di abituale domicilio



Per ciò che riguarda i paesi europei, si rileva che le maggiori presenze di intervistati si riscontrano nel Regno Unito (48), in Spagna (37) e in Francia (26), ossia gli stessi paesi (fatta eccezione per la Germania¹⁸) verso i quali si rivolgono le nuove migrazioni nazionali.

Fig. 2 - Non-rientrati per ripartizione geografica di abituale domicilio (Italia)



È bene sottolineare che la categoria dei *non rientrati* e quella dei *rientrati*, fanno esclusivamente riferimento al luogo di dimora abituale dell'intervistato al momento della compilazione del questionario, più o meno oltre un anno dalla fine dell'esperienza formativa. In realtà le due categorie non vanno intese come includenti individui con caratteristiche omogenee, soprattutto in riferimento ai tempi e alle

¹⁸ La Germania è la meta privilegiata per oltre un quinto dei laureati che lasciano il Mezzogiorno (SVIMEZ, *Rapporto Svimez 2009 sull'economia del Mezzogiorno*, Il Mulino, Bologna 2010).

modalità di trasferimento dall'Isola. Infatti, sono possibili differenti combinazioni; tra le più frequenti:

- individui che vivevano in Sardegna, che si sono trasferiti stabilmente nella città dell'organismo ospitante per tutta la durata del percorso e che al termine possono aver deciso (o meno) di rientrare;
- individui che vivevano in Sardegna, che hanno "pendolato" durante il percorso (essendo molti Master organizzati con la formula delle lezioni concentrate nel fine-settimana o solo in alcune settimane del mese) e che al termine possono aver deciso di continuare a vivere in Sardegna o trasferirsi in altre aree territoriali;
- individui che si trovavano informalmente fuori dall'Isola per studio o lavoro già prima della partecipazione al Programma, che possono essere rimasti fuori o rientrati al termine del percorso.

Tenendo conto delle cautele espresse, si è scelto di procedere all'analisi delle caratteristiche socio-demografiche, occupazionali e del livello di soddisfazione sulle diverse dimensioni dell'attuale lavoro dei beneficiari dell'Alta Formazione e dei Tirocini, tenendo distinti i due macro-gruppi secondo la residenza abituale al momento dell'intervista.

Rispetto all'universo dei beneficiari, tra i *non rientrati* si rilevano poche differenze: alcune caratteristiche presenti con maggiore incidenza (tab.4), quali una quota significativamente inferiore di soggetti con oltre 35 anni (-10,7), una percentuale più elevata di donne (+2,9) e di giovani (soprattutto maschi) nella classe di età 25-29 anni (+14,4): sono queste ultime le persone più disponibili verso il rischio, quelle che la letteratura descrive come maggiormente orientate alla emigrazione.

La ripartizione secondo l'area disciplinare di laurea mostra una maggiore propensione al non rientro tra i laureati in ingegneria (+3,6), materie letterarie e in scienze sociali (+1,5 in entrambi i casi). Ciò è abbastanza in linea con quanto riportato in letteratura¹⁹: la consapevolezza di aver scelto un indirizzo "debole" o con scarsa domanda di lavoro locale aumenta l'orientamento dei laureati in scienze sociali e in scienze ingegneristiche a trasferirsi nelle regioni del Centro Nord.

Dal confronto emergono lievi differenze anche in relazione alla tipologia del percorso: tra i *non rientrati* si trovano molte più persone che hanno svolto un MU (+5,1%) o un MAP (+4,9%); viceversa, l'incidenza dei PTS risulta essere molto contenuta (-9,4%) e, infine, non si riscontrano differenze di rilievo tra le due popolazioni per ciò che attiene ai dottorati di ricerca e ai corsi di specializzazione.

Tab.4 - Differenze tra le distribuzioni di frequenze del gruppo dei non rientrati e l'universo dei beneficiari secondo alcune variabili chiave

Variabili	% Universo (a)	% Non rientrati (b)	Differenza (b-a)
Genere			
Maschio	39,5	36,6	-2,9
Femmina	60,5	63,4	2,9
Classi di età			
25-29 anni	10,0	24,4	14,4

¹⁹ NAZARENO PANICHELLA, *La mobilità territoriale dei laureati meridionali: vincoli, strategie e opportunità*, in «Polis», n. 2, 2009, pp. 221-246; Id., *La mobilità territoriale dei laureati italiani*, in «Neodemos», 11 novembre 2009, pp. 1-3; Id., *Meridionali al Nord. Migrazioni interne e società italiana dal dopoguerra ad oggi*, cit.

Variabili	% Universo (a)	% Non rientrati (b)	Differenza (b-a)
30-34 anni	55,7	54,1	-1,6
35-39 anni	30,9	20,2	-10,7
40 e oltre	3,4	1,3	-2,1
Area disciplinare di laurea			
Accademia delle belle arti e altri diplomi simili	2,6	2,4	-0,2
Gruppo Agrario	5,0	3,7	-1,3
Gruppo Architettura	4,9	3,4	-1,5
Gruppo Chimico-farmaceutico	2,0	1,6	-0,4
Gruppo Economico statistico	6,5	7,2	0,7
Gruppo Geo-biologico	3,9	3,2	-0,7
Gruppo Giuridico	5,3	2,9	-2,4
Gruppo Ingegneria	15,2	18,8	3,6
Gruppo Insegnamento	1,2	0,5	-0,7
Gruppo Letterario	15,2	16,7	1,5
Gruppo Linguistico	5,9	6,6	0,7
Gruppo Medico	3,1	2,7	-0,4
Gruppo Politico-sociale	13,4	14,9	1,5
Gruppo Psicologico	7,5	8,0	0,5
Gruppo Scientifico	8,2	7,2	-1,0
Gruppo Scienze Motorie	0,4	0,3	-0,1
Tipologia di percorso			
Alta Formazione Artistico e Musicale	2,8	2,4	-0,4
Corso di Specializzazione	2,2	1,9	-0,3
Dottorato di Ricerca	12,0	12,2	0,2
Master di Alta Professionalizzazione	17,9	22,8	4,9
Master Universitario	31,8	36,9	5,1
Tirocinio/Stage	33,3	23,9	-9,4
Ambito del percorso			
Arti e design	3,9	4,8	0,9
Scienze Sociali	34,4	37,7	3,3
Ingegneria, architettura, matematica, informatica, fisica, biomedicina	28,6	25,1	-3,5
Comunicazione e informazione, scienze umanistiche, lingue	18,5	21,4	2,9
Scienze naturali, agrarie e mediche, geografia e geologia	14,7	11,0	-3,7
Area geografica in cui si trova l'organismo ospitante			
Italia	61,6	62,3	0,7
Europa	34,1	35,0	0,9
Altri Paesi extra-europei	4,3	2,7	-1,6

I *non rientrati* sono più presenti tra chi ha scelto l'ambito del percorso in Scienze sociali (+3,3) e in Comunicazione, informazione-Scienze umanistiche e lingue (+2,9); mentre rientra maggiormente nell'Isola chi ha concluso il proprio percorso in architettura, matematica, fisica, bio-medicina (-3,5) e in Scienze naturali, agrarie e Medicina (-3,7).

Infine, non si rilevano differenze di rilievo tra la distribuzione dei *non rientrati* e l'universo riguardo l'area geografica nella quale è ubicato l'organismo ospitante il percorso.

Già a partire da questo primo livello di analisi emergerebbe che la propensione al non rientro sia maggiormente diffusa tra quei gruppi che mostrano caratteristiche rilevate come peculiari in altri studi sulla mobilità dei laureati²⁰: scelgono più frequentemente di non rientrare quegli individui che strutturalmente dimostrano di avere maggiori difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro isolano, quali donne e giovani sotto i trent'anni²¹, laureati perlopiù in scienze ingegneristiche e politico-sociali.

Esiste tuttavia un'altra variabile che può contribuire a spiegare la tendenza al non rientro, ovvero il luogo di conseguimento della laurea. Considerando tutti gli intervistati, si rileva una connessione²² tra il luogo di residenza e quello in cui si sono svolti gli studi universitari: tra i *non rientrati* la percentuale di chi ha conseguito la laurea in un Ateneo non sardo è del 30,6%, contro il 14,5% dei rientrati. Parrebbe dunque trovare conferma l'ipotesi secondo la quale il primo momento della fuga stia proprio nella scelta dell'Università, poiché l'estensione, la specificità e la "forza dei legami" sociali che si attivano durante il periodo degli studi possono essere determinanti nell'orientamento personale al non rientro.

Il luogo di conseguimento della laurea, a sua volta, sembra influire sulla scelta dell'organismo in cui si decide di svolgere il percorso di AF: tra i laureati in una regione non sarda ben il 72,4% ha scelto un organismo ubicato nella Penisola; inoltre, tra i pochissimi che hanno studiato all'estero, quasi tutti hanno deciso di rimanervi anche per il percorso *post-lauream* di AF.

Tuttavia, prendendo in esame solo i giovani che hanno studiato fuori dall'Isola e scendendo a un livello di analisi territoriale maggiormente dettagliato, quella che superficialmente pare una sostanziale corrispondenza tra luoghi di studio e di formazione *post-lauream* rivela di essere, viceversa, un'intricata ragnatela di spostamenti di breve e medio raggio. I giovani *non rientrati* che si sono laureati fuori dall'Isola hanno scelto principalmente un Ateneo localizzato in Toscana (32 casi), Emilia-Romagna (19), Lazio (19), Lombardia (13) e Piemonte (9). Ma considerando il luogo nel quale hanno successivamente svolto il percorso di AF, è possibile osservare una forte mobilità geografica nella fase di formazione *post-lauream*. Infatti, solo il Lazio e la Lombardia sono riusciti a trattenere almeno la metà dei giovani intervistati che vi avevano conseguito la laurea, mentre le altre regioni hanno perso la maggior parte delle presenze, molto spesso a favore degli Stati esteri. Il livello di micro-analisi rafforza ulteriormente l'evidenza di questa mobilità. Per quanto riguarda la Penisola, si rileva che Milano e Torino hanno trattenuto quasi 8 giovani su 10, Firenze e Bologna circa 2 su 3 e Roma 1 su 2 (tab.2). La mobilità resta, invece, piuttosto elevata per quei giovani che hanno deciso di andare all'estero; in questo caso il "tasso di conferma" fatto registrare dai 6 paesi esteri maggiormente frequentati per l'AF appare significativamente inferiore.

Alla luce di queste considerazioni è certamente ancora possibile sostenere che la scelta dell'Università possa rappresentare il primo passo della "fuga", ma appare - con sufficiente evidenza - come il luogo di conseguimento del titolo non coincida con quello "definitivo" dell'emigrazione per i beneficiari del M&B. Questo sembra essere molto

²⁰ JAHNKE, *Mezzogiorno e Knowledge society*, cit.; DARIA CIRIACI, *La fuga del capitale umano qualificato dal Mezzogiorno: un catching-up sempre più difficile*, in «Rivista Economica del Mezzogiorno», 2/3, 2005, pp. 369-404; PANICHELLA, *La mobilità territoriale dei laureati meridionali*, cit.; GABRIELE BALLARINO, NAZARENO PANICHELLA, *The educational integration of second generation southern Italian migrants to the north*, in «Demographic Research», Vol. 33, 2015, pp.1105-1136.

²¹ Non va dimenticato che la partecipazione al Programma M&B non è preclusa alle persone occupate, ed è più probabile che questa condizione si verifichi tra gli intervistati meno giovani.

²² Valore del Φ^2 Totale Intervistati = 0,193.

più spesso determinato dalla scelta del luogo nel quale è ubicato l'organismo presso cui si è svolto il percorso di AF, soprattutto per quei giovani che sono rimasti in Italia. È, infatti, possibile osservare come il rapporto tra il numero di beneficiari residenti e quello di chi ha svolto il proprio percorso nella stessa città mostri valori significativamente superiori rispetto a quanto rilevato per il momento di "fuga" precedente.

In estrema sintesi appare evidente come a influenzare "la fuga" possa aver contribuito la precedente scelta del luogo nel quale svolgere gli studi universitari, ma nel determinare il luogo in cui "la fuga" si trasforma in luogo di residenza per l'attuale lavoro svolto (da mobilità per studio a mobilità per lavoro) concorre in misura certamente maggiore la scelta della sede del percorso di studi *post-lauream*²³, ovvero la città nel quale è localizzato l'organismo scelto per l'esperienza M&B.

Dall'analisi della condizione professionale, complessivamente - a un anno dalla fine dell'esperienza formativa - l'impatto occupazionale del Programma si dimostra abbastanza soddisfacente: il 60,2% dei beneficiari risultava occupato, il 19,6% disoccupato o in cerca di prima occupazione e il 20,2% occupato in ulteriori esperienze formative o di tirocinio.

Ma lo scenario degli esiti occupazionali muta radicalmente se si considera la dimensione geo-referenziale degli intervistati: la stragrande maggioranza dei beneficiari che risiede al di fuori della Sardegna si dichiara occupata al momento dell'intervista (72,8%), mentre la relativa quota di occupati tra i *rientrati* scende al 54,4%, con ben 18 punti di scarto. Una notevole distanza tra le due popolazioni la si può riscontrare anche per ciò che riguarda la condizione di inoccupati, residuali tra i *non rientrati* (3,3%) e più consistente tra chi risiede nell'Isola (6,8%), e quella di disoccupati, pari all'8,2% per i *non rientrati* e più del triplo per i *rientrati* (25,3%).

Com'è noto, l'Italia - insieme agli altri paesi del Sud dell'Europa - è uno di quelli dove la discriminazione di genere e di età appare più forte: tra le persone in cerca di lavoro, il nostro Paese presenta tassi di disoccupazione altissimi per i giovani e, pur con delle recenti trasformazioni a seguito della crisi economico-finanziaria, abbastanza contenuti per gli adulti²⁴. Ciò riguarda anche la componente di popolazione in possesso di un titolo di studio superiore e, in particolare, quella residente nelle regioni meridionali del Paese²⁵.

Tab.5 - Intervistati distinti secondo la situazione occupazionale attuale e per genere

Situazione occupazionale	Genere					
	Maschio	Femmina	Totale	Maschio	Femmina	Totale
	<i>Non rientrati</i>			<i>Rientrati</i>		
Occupato/a	71,4	73,6	72,8	57,8	52,3	54,4
Studente/tirocinante	21,1	12,6	15,6	12,8	14,0	13,5
Inoccupato/a	0,8	4,8	3,3	5,5	7,6	6,8
Disoccupato/a	6,8	9,1	8,2	23,9	26,2	25,3
Totale	100,0	100,0	(364) 100,0	100,0	100,0	(281) 100,0

²³ Valore del Φ^2 : 1,924.

²⁴ EMILIO REYNERI, *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna 2011.

²⁵ ISTAT, *I laureati e il lavoro*, Roma 2012.

Tab.6 - Intervistati distinti secondo la situazione occupazionale attuale e per età

Situazione occupazionale	Età al momento dell'intervista				Totale
	25-29	30-34	35-39	40 e oltre	
	Non rientrati				
Occupato/a	71,1	68,9	84,9	80,0	72,8
Studente/tirocinante	20,0	16,3	8,2	20,0	15,6
In cerca di prima occupazione	2,2	4,6	1,4	-	3,3
Disoccupato/a	6,7	10,2	5,5	-	8,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	(364)* 100,0
	Rientrati				
Occupato/a	38,2	59,9	54,1	80,0	54,4
Studente/tirocinante	29,1	7,5	13,5	20,0	13,5
Inoccupati	12,7	6,8	2,7		6,8
Disoccupato/a	20,0	25,9	29,7		25,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	(281)** 100,0

Anche nel nostro caso non ci si differenzia dallo scenario appena tratteggiato: le donne appaiono maggiormente polarizzate sull'asse occupazione/disoccupazione (con ben 21 punti di distanza tra le occupate *non rientrate* e quelle *rientrate* e 17 punti tra le disoccupate residenti fuori dalla Sardegna e quelle *rientrate*), e il quadro di difficoltà si sgonfia in modo rilevante al crescere dell'età, sia nel caso dei *non rientrati* (dal 71% di occupati nella classe 25-29 si passa all'85% tra i 35-39enni) che in quello dei residenti in Sardegna (tab.5-6). Ma tra questi ultimi, a differenza dei primi, continua a permanere un volume enorme di difficoltà all'ingresso nel mercato del lavoro anche per i più giovani: i 33 punti che distanziano i 25-29enni occupati da quelli *non rientrati* sono una evidente prova del fatto che la struttura della disoccupazione del nostro Paese è fortemente connessa alla capacità del sistema economico di creare occupazione qualificata, possibilità che si rileva fortemente asfittica per i giovani del Mezzogiorno.

Dunque, appare evidente la maggiore debolezza sul mercato del lavoro per coloro che hanno scelto di tornare nell'Isola alla fine dell'esperienza formativa (ben 1 su 3 è disoccupato o inoccupato) e, viceversa, una maggiore solidità di chi ha fatto una scelta residenziale opposta: "fuggire" è stata una scelta premiante per tre beneficiari su quattro²⁶.

5. Le caratteristiche del lavoro attuale

Quanto pesino le specifiche caratteristiche della domanda del lavoro locale nell'indirizzare le scelte del beneficiario verso l'attuale residenza, lo si evince anche da alcune caratteristiche del lavoro attuale; in primo luogo, dal settore produttivo in

²⁶ Tra i *non rientrati* che non lavorano, oltre i due terzi ha dichiarato di essere alla ricerca di un'occupazione; gli altri invece, non hanno intrapreso alcuna attività in tal senso perché, in gran parte, ancora impegnati in ulteriori attività formative. L'attivazione personale viene indicata come primo canale di ricerca di lavoro da sette intervistati su dieci; come secondo e come terzo da circa la metà; seguono poi i canali istituzionali, privilegiati sostanzialmente da un individuo su tre; per ultimi, invece quelli informali. Per i *non rientrati*, i tempi impiegati nella ricerca di lavoro appaiono complessivamente piuttosto brevi: ben oltre la metà compie dei tentativi in tal senso da meno di sei mesi, mentre la disoccupazione di lunga durata riguarda un circa il 16% degli intervistati. Le altre regioni italiane e l'estero, e non la Sardegna, vengono indicate come luogo privilegiato di ricerca del lavoro; ciò significa che questi intervistati, benché non abbiano avuto ancora successo nel trovare un impiego, sono determinati a non rientrare in Sardegna, profilando così una fuga a tempo indeterminato se non definitiva.

cui i giovani hanno trovato collocazione: il 92% dei *rientrati* è occupato nel terziario, mentre la relativa quota dei *non rientrati* scende al 79%, a vantaggio dell'industria, dove è collocato oltre il 20% di questa popolazione (a fronte di un risibile 4% dei beneficiari rientrati nell'Isola). Infine, una ulteriore differenza la si coglie rispetto al primario, che occupa il 4% dei rientrati e solo lo 0,9% dei *non rientrati*.

Come era normale attendersi, nell'industria sembra sussistere una certa specificità di genere: infatti, i maschi *non rientrati* trovano più frequentemente impiego rispetto a quanto non avvenga per le donne, maggiormente presenti nei servizi. Gli intervistati *non rientrati* che lavorano nell'industria sono concentrati principalmente nel settore chimico, petrolchimico e farmaceutico (27,8%), nella produzione e distribuzione di energia elettrica, luce e gas (22,2%) e nelle costruzioni (19,4%). Mentre, all'interno del comparto dei servizi, è il sotto-settore delle attività professionali e di consulenza a far registrare il numero più elevato di occupati del gruppo (37,1%), seguito dall'istruzione e formazione (15%) e dalla sanità e assistenza sociale (10,8%) .

Tab.7 - Intervistati distinti secondo la residenza, il settore produttivo nel quale operano e per genere

Settore produttivo	Non rientrati		Totale	Rientrati
	Maschio	Femmina		Totale
Agricoltura, caccia e pesca	2,6	-	0,9	4,6
Industria	30,3	15,0	20,2	3,7
Servizi	67,1	85,0	78,9	91,7
Totale	100,0	100,0	(223) 100,0	(109) 100,0

Anche il tipo di impiego svolto differisce notevolmente tra i due gruppi²⁷ (tab. 8): mentre i non residenti, nella stragrande maggioranza dei casi, sono impiegati come lavoratori dipendenti (77,6%), i *rientrati*, sui quali pesa certamente lo scarso apporto dell'occupazione in ambito industriale, insistono in modo più consistente sul lavoro autonomo e su quello parasubordinato (rispettivamente, 23,9% e 21,8%), tipologie assolutamente residuali tra i *non rientrati*.

Ma pur nelle migliori condizioni occupazionali in cui si trova la popolazione dei *non rientrati*, anche in questo caso è possibile ritrovare una notevole discriminazione di genere: i maschi sembrano trovare più frequentemente impiego come dipendenti delle donne (M: 87,8%; F: 72,1%), mentre queste ultime, viceversa, mostrano percentuali più che doppie di lavoratrici autonome e parasubordinate.

Tab.8 - Intervistati occupati distinti secondo la residenza, il tipo di impiego attuale e per genere

Tipo di impiego	Non rientrati		Totale	Rientrati
	Maschio	Femmina		Totale
Lavoro autonomo	6,7	17,6	13,7	23,9
Lavoro dipendente	87,8	72,1	77,6	54,2
Lavoro parasubordinato	5,6	10,3	8,6	21,8
Totale	100,0	100,0	(255) 100,0	(142) 100,0
<i>mr</i>			10	11

²⁷ Indice semplice di dissomiglianza (d_1) = 0,23.

Altri elementi fondamentali per la comprensione degli esiti occupazionali dei giovani beneficiari di M&B sono la posizione professionale e la tipologia di contratto di lavoro in essere. In riferimento alle professioni, classificate secondo i grandi gruppi previsti dall'Istat²⁸, si rileva come la posizione professionale descritta dagli intervistati *non rientrati* appaia abbastanza in linea con il livello di istruzione e formazione post-universitaria posseduti: il 64% di essi trova collocazione, infatti, nel gruppo delle professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione. Assumono un notevole peso in questo insieme i giovani che svolgono attività tipiche della libera professione ma che sono occupati come lavoratori dipendenti (principalmente ingegneri, commercialisti, avvocati), i liberi professionisti "puri", i ricercatori e gli insegnanti. Il 12,6% è occupato in professioni tecniche (ad es., tecnici informatici o di laboratorio, etc...), il 13% svolge attività di tipo impiegatizio e il 6,7% ha un lavoro qualificato nell'ambito delle attività commerciali e dei servizi. Le "code" della distribuzione, imprenditori e manager e lavoratori non qualificati, sono rappresentate in misura del tutto marginale (tab.9).

Se distinguiamo per genere, è possibile, ancora una volta, cogliere una notevole segregazione orizzontale: i maschi trovano maggiormente spazio in lavori intellettuali, mentre appaiono meno favorevoli le collocazioni rilevate per le donne, molto più presenti tra le posizioni meno qualificate, quali le professioni tecniche e quelle impiegatizie.

La distribuzione della collocazione professionale secondo l'età degli intervistati non mostra marcate specificità, se non una lieve tendenza crescente delle percentuali dei dirigenti e imprenditori (che tuttavia rimangono sempre un gruppo esiguo) e dei lavoratori intellettuali tra gli intervistati meno giovani.

Tab.9 - Intervistati non rientrati per professione svolta e per genere

Gruppo professionale	<i>Non rientrati</i>		
	Maschio	Femmina	Totale
Legislatori, dirigenti e imprenditori	3,3	1,2	2,0
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	69,6	60,9	64,0
Professioni tecniche	7,6	15,5	12,6
Impiegati	8,7	15,5	13,0
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	9,8	5,0	6,7
Professioni non qualificate	1,1	1,9	1,6
Totale	100,0	100,0	(253) 100,0

Dal confronto tra la posizione professionale raggiunta dagli intervistati *non rientrati* mentre si trovavano in Sardegna e quella occupata attualmente, emerge una apprezzabile connessione tra le due²⁹: oltre la metà dei giovani si colloca attualmente all'interno del medesimo gruppo professionale nel quale rientrava in precedenza e ben l'80% di chi svolgeva una professione intellettuale continua a ricoprire la stessa posizione. Per altri intervistati si nota uno spostamento verso lavori più qualificati e quindi una rilevante mobilità sociale: ad esempio, un terzo di chi era occupato in professioni tecniche è passato a quelle intellettuali, così come all'incirca la metà degli impiegati e di chi aveva una professione nelle attività commerciali e nei servizi si

²⁸ ISTAT, *Nomenclatura e Classificazione delle Unità Professionali*, Roma 2001.

²⁹ Valore del Φ^2 : 0.750.

sposta verso le professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione. Infine, tutte le persone che in Sardegna lavoravano come artigiani, operai, agricoltori o in professioni non qualificate, trovano collocazione in posizioni professionali più qualificate, evidenziando - ancora una volta - la notevole possibilità di ascesa sociale determinata dalla "fuga".

In precedenza, nell'analisi delle esperienze lavorative svolte dagli intervistati in Sardegna prima della partecipazione al programma M&B, si era rilevato che a professioni a media/elevata qualificazione corrispondeva una notevole precarietà nei contratti di lavoro in essere, quali i contratti a termine e atipici. Questo dato di forte instabilità e fragilità della condizione occupazionale continua a persistere tra i beneficiari del programma che sono rientrati nell'Isola: è solo il 26% del totale che può vantare un contratto a tempo indeterminato, mentre le forme contrattuali più precarie, quali quelle a progetto e Co.Co.Co. e similari, mostrano percentuali significativamente alte (30,8%).

Viceversa, la condizione occupazionale di chi lavora al di fuori dell'Isola³⁰ appare decisamente migliore: la quota di lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato è quasi il doppio di chi vive in Sardegna (46,7%), così come sono decisamente più alte le percentuali di chi ha trovato una collocazione con contratto di apprendistato o formazione lavoro. Inoltre, le quote di lavoratori con contratti atipici sono quasi di un terzo inferiori a quelle di chi vive e lavora in Sardegna (12%), e più di un terzo dei soggetti è inserito con un contratto a scadenza (tempo determinato standard, assegni di ricerca, contratti con agenzie di lavoro interinale, contratti di inserimento o di apprendistato, ecc..).

Come del tutto atteso, le donne appaiono rappresentate maggiormente nei contratti di tipo parasubordinato e precario (M: 11,3%; F: 18,2%), viceversa i maschi fanno registrare percentuali superiori di occupati con contratto a tempo indeterminato (M: 54,5%; F: 41,6%).

Tab.10 - Intervistati non rientrati distinti per tipologia di contratto e per genere

Tipo di contratto	Non Rientrati		Rientrati	
	Maschio	Femmina	Totale	
Contratto a tempo indeterminato	54,5	41,6	46,7	26,0
Contratto a tempo determinato e altre tipologie di contratto a termine*	29,5	32,8	31,6	38,4
Contratto di apprendistato o formazione lavoro	2,3	5,8	4,4	1,9
Contratto a progetto, Co.Co.Co. e simili	10,2	13,1	12,0	30,8
Contratto di prestazione d'opera occasionale	1,1	5,1	3,6	1,9
Lavoro senza contratto	2,3	2,9	1,8	1,0
Totale	100,0	100,0	(225) 100,0	(104) 100,0
<i>mr</i>			5	4

* La domanda è stata posta solo ai lavoratori dipendenti e parasubordinati.

**Nella voce sono inclusi i lavoratori delle agenzie interinali, gli assegnisti di ricerca, i borsisti di ricerca e assimilati.

³⁰ Poiché le forme contrattuali variano in ragione del luogo di residenza, agli intervistati che abitano in un paese straniero è stato chiesto di equiparare la propria tipologia di contratto ad una di quelle previste in Italia.

6. Alcune conclusioni

Un importante elemento emerso dall'indagine è il considerevole volume di *brain drain*, pari al 55,4% del totale dei beneficiari intervistati. Non è possibile stabilire esattamente quanta quota parte di questa che si profila come la più grande "emorragia" di capitale umano della Sardegna in questi ultimi anni, sia stata direttamente determinata dalla mobilità territoriale imposta dal Programma. Ma è evidente come "tale fuga" sia un classico "effetto latente" di chi ha progettato la *policy*, in quanto - seguendo la *naturalistic fallacy*- il decisore politico ha ragionato solo sul lato dell'offerta di lavoro, non agendo in modo sistemico anche sulle reali quanto scarse possibilità di assorbimento della forza lavoro qualificata aggiuntiva da parte della struttura produttiva isolana.

Dal punto di vista lavorativo, la decisione di trasferirsi in un'altra regione italiana (e soprattutto all'estero), è risultata premiante per gran parte dei giovani, soprattutto se paragonata alle condizioni rilevate tra gli intervistati che, finita l'esperienza formativa, attualmente risiedono nell'Isola: i casi di disoccupazione o inoccupazione sono molto contenuti; le occupazioni sono caratterizzate da elevati livelli di qualificazione e le professioni intellettuali sono quelle maggiormente diffuse; la stabilità del posto di lavoro è maggiore e, dal lato delle retribuzioni, la scelta della fuga appare altrettanto premiante, poiché i redditi percepiti si attestano su cifre di gran lunga superiori rispetto a quanto non avvenga per il gruppo di intervistati residenti nell'Isola. Le differenze negli esiti occupazionali trovano riscontro anche nella soddisfazione dimostrata dai giovani per le diverse dimensioni del lavoro indagate, decisamente più elevata per i *non rientrati*.

Dunque, alla luce dei risultati della nostra ricerca, pare che, in molti casi, promuovere istruzione e accumulare capitale umano non significa - automaticamente - avere risultati soddisfacenti sul piano dello sviluppo economico. I lavori di Benhabib e Spiegel³¹ e di Pritchett³² portano ulteriori prove a sostegno dell'idea esattamente opposta: in determinate condizioni, la conoscenza è inutile. O, detto diversamente, la crescita dei livelli di istruzione in alcuni paesi può essere ininfluenza sulla crescita del PIL, e «quando un effetto significativo è presente, esso è negativo» .

Le motivazioni che si possono esporre per spiegare quella che si profila una relazione molto più complessa tra capitale umano e sviluppo rispetto a ciò che molta letteratura economicistica e tanta retorica politico-istituzionale racconta - ciò che Ballarino³³ chiama «il modello meccanico»- sono di diverso tipo. In primo luogo, come già ricordato, è evidente che ciò che si intende e misura comunemente come capitale umano è esclusivamente la somma degli anni di istruzione dei lavoratori, mentre molta della capacità e professionalità può essere accumulata durante la propria esperienza professionale direttamente sul posto di lavoro. In secondo luogo, poca o nessuna attenzione è stata dedicata alla qualità del capitale umano, mentre è spesso da questo fattore che dipende la maggiore produttività dei soggetti .

C'è poi ciò che Callon³⁴ chiama la «tesi della inutilità intrinseca delle asserzioni», ovvero il fatto che ogni conoscenza è inutile se privata dalla rete socio-tecnica di risorse, strumenti, competenze e saperi che le consentono di dispiegare il suo potere produttivo. In mancanza di infrastrutture produttive (pubbliche e private) adeguate e

³¹ JESS BENHABIB, MARK SPIEGEL, *The Rol of Human Capital in Economic Development: Evidence from Aggregate Cross-Country Data*, in «Journal of Monetary Economics», 34 (2), 1994, pp. 143-173.

³² LANT PRITCHETT, *Where Has All The Education Gone?*, World Bank Working Paper, n. 1581, 1995.

³³ BALLARINO, *Sistemi formativi e mercato del lavoro*, cit.

³⁴ MICHEL CALLON, *Is Science a Public Good?*, in «Science, Technology and Human Values», 19, n. 4, 1994, pp. 395-424.

capaci di rendere efficaci le competenze del capitale umano accumulato in un dato contesto, una politica dell'istruzione e della formazione possono, così come il caso del M&B analizzato in questo lavoro ha dimostrato - non essere sufficienti a garantire maggiore occupabilità, maggiore produttività e sviluppo socio-economico. Se il sistema produttivo ha, invero, conservato un modello di specializzazione obsoleto - incapace di affrontare le sfide quali quelle poste dalla globalizzazione, l'entrata in scena dei Paesi in via di sviluppo, la rivoluzione dell'ICT, etc... - con una scarsa presenza nei settori ad alta tecnologia, una risibile capacità brevettuale, una modesta spesa privata in R&S, una forte incapacità a governare in modo efficace la spesa pubblica in R&S, una dimensione media delle imprese mediamente micro, un forte declino della grande impresa e della produttività del lavoro, etc... uno degli esiti possibili è il *mismatch* tra una domanda del lavoro siffatta e un'offerta del lavoro altamente qualificata che, in assenza di reali e adeguate possibilità di occupazione, deciderà razionalmente di spostarsi in mercati del lavoro più dinamici.

L'evidenza empirica delle regioni meridionali conferma, infatti, che in presenza di condizioni economico-ambientale sfavorevoli e con scarsa possibilità di trovare un lavoro coerente con le competenze acquisite e adeguatamente retribuito, si possono innescare dei processi di *brain drain* che possono poi, ulteriormente, danneggiare i contesti di partenza³⁵, avvantaggiando le regioni più ricche di ulteriore capitale umano e rendendo il *catching up* sempre più difficile³⁶ o andare a danno della crescita dell'intero paese³⁷.

Questo sembra essersi pienamente verificato in Sardegna dove, chi ha progettato il Programma M&B sembra si sia concentrato solo sul lato della accumulazione del capitale umano, ovvero dell'offerta, trascurando pienamente le criticità che potevano verificarsi dal lato della domanda, la sua concreta possibilità di utilizzare in modo adeguato la voluminosa e aggiuntiva presenza nel mercato isolano del capitale umano generato dall'esperienza formativa. Eppure, come vedremo ora, non erano pochi gli indicatori socio-economici in grado di rappresentare pienamente la solida e storica debolezza del sistema produttivo della Sardegna e l'inadeguatezza dei decisori politico-amministrativi.

³⁵ GIULIO GUARINI, SERGIO SCICCHITANO, *Il capitale umano nel Mezzogiorno: un approccio di sistema per evitare la trappola del basso sviluppo*, in «Meridiana», n. 61, 2008, pp. 115-148; MARINA CAPPARUCCI, FABRIZIO GIFFONI, *Il deflusso di capitale umano dal Mezzogiorno: dai fattori di push e di pull agli effetti perversi del brain drain*, Working paper, n. 135, Università La Sapienza, Roma 2010.

³⁶ DARIA CIRIACI, *La fuga del capitale umano qualificato dal Mezzogiorno: un catching-up sempre più difficile*, in «Rivista Economica del Mezzogiorno», 2/3, 2005, pp. 369-404.

³⁷ GIANFRANCO VIESTI, *Nuove migrazioni. Il trasferimento di forza lavoro giovane*, cit.