

## CARATTERIZZAZIONE TERRITORIALE DELLE IMPRESE SECONDO ASPETTI ECONOMICI E SOCIO-DEMOGRAFICI

Elisabetta Bilotta<sup>1</sup>, Valentina Cava<sup>2</sup>, Roberto Di Manno<sup>3</sup>, Roberto Sanzo<sup>4</sup>, Emanuela Trinca<sup>5</sup>

### SOMMARIO

L'implementazione del registro statistico 'Frame SBS territoriale' (FST) ha fornito, a livello di unità locale delle imprese, la stima dei principali aggregati economici mediante un utilizzo integrato dei dati statistici ed amministrativi, in piena coerenza con lo sviluppo del 'Frame SBS'. Oggetto del presente lavoro è quello di mostrare come l'elevato livello di dettaglio, sia territoriale che settoriale, consenta di approfondire le performance delle imprese evidenziandone eventuali differenze o attinenze comportamentali. L'attenzione è stata posta su variabili economiche e caratteristiche socio-demografiche del personale impiegato, quali il genere, la nazionalità e la qualifica lavorativa, che differenziano le imprese multinazionali italiane ed estere dalle imprese "domestiche". L'obiettivo è quello di caratterizzare il territorio nazionale, a livello regionale, in base ai profili comportamentali delle aziende in esse localizzate, secondo gli indicatori precedentemente elencati. Per rappresentare tali peculiarità, ci si avvale di uno strumento grafico *web oriented* realizzato tramite librerie *javascript open source* che consente la visualizzazione immediata ed integrata degli *output* ottenuti tramite i tradizionali applicativi statistici.

---

<sup>1</sup> ISTAT, via Tuscolana 1788, 00173, Roma, e-mail: bilotta@istat.it.

<sup>2</sup> ISTAT, via Tuscolana 1788, 00173, Roma, e-mail: cava@istat.it.

<sup>3</sup> ISTAT, via Tuscolana 1788, 00173, Roma, e-mail: dimanno@istat.it.

<sup>4</sup> ISTAT, via Tuscolana 1788, 00173, Roma, e-mail: sanzo@istat.it.

<sup>5</sup> ISTAT, via Tuscolana 1788, 00173, Roma, e-mail: trinca @istat.it.

## 1. Introduzione<sup>6</sup>

A seguito dell'implementazione del Frame Territoriale SBS (FST) integrato con caratteristiche strutturali delle imprese e con dati riferiti al capitale umano, si vuole analizzare il diverso comportamento delle imprese anche a livello locale, per rivelare una geografia della produttività nuova e aderente alla realtà produttiva e occupazionale del territorio, aprendo la strada a nuovi scenari di analisi empirica

Alla base del frame vi è il Registro delle Unità Locali (AsiaUL) che fornisce per ogni impresa, intesa come unità legale, tutte le unità locali che contribuiscono alla produzione di beni e servizi dell'impresa stessa, e anche informazioni sulla loro attività economica, sul numero di addetti e dipendenti che in esse lavorano, nonché, informazioni sulla loro localizzazione geografica.

L'analisi sarà condotta su più livelli, per poter evidenziare le diverse potenzialità dei dati disponibili e principalmente per descrivere il sistema produttivo italiano, sia in termini di somiglianze della struttura produttiva che di differenziali di *performance* tra imprese. Inizialmente si esamineranno in modo puntuale le differenze a livello regionale delle imprese a controllo estero (multinazionali estere presenti sul territorio Italiano) rispetto alle imprese "domestiche". Seguirà una analisi cartografica e descrittiva delle diverse tipologie di unità locali, introducendo una ulteriore divisione tra le imprese domestiche. Infatti, verrà effettuata la caratterizzazione delle unità locali di imprese multinazionali estere, le unità locali di imprese appartenenti a gruppi multinazionali italiani e imprese non multinazionali. Infine un'analisi di tipo esplorativo cercherà di mettere in evidenza le diverse caratteristiche e i comportamenti a livello di capitale umano coinvolto nelle imprese classificate come multinazionali estere, multinazionali italiane e imprese domestiche.

## 2. Rassegna della letteratura

La letteratura teorica enfatizza la superiore *performance* economica delle imprese multinazionali rispetto a quelle domestiche in termini di produttività, intensità di ricerca e sviluppo nonché la presenza di livelli salariali più elevati. Questi risultati derivano dalla presenza di un vantaggio proprietario (*ownership advantage*) che le multinazionali possiedono come *asset* specifico i cui benefici sono potenzialmente diffusi a tutte le loro affiliate.

Gli studi condotti in modo pionieristico da Hymer hanno aperto nuovi orizzonti all'analisi dei flussi internazionali di investimento, rompendo il rigido quadro di riferimento dell'ortodossia neoclassica e ponendo in relazione diretta la teoria degli investimenti diretti esteri (*Foreign direct investment*, FDI) con la teoria dell'impresa. Hymer nei suoi studi approfondisce la natura degli aspetti positivi e negativi connessi con la presenza delle imprese multinazionali estere nel paese ospitante gli investimenti diretti esteri. I primi riflettono aspetti di carattere produttivo-tecnologico e, in particolare, sono da porre in connessione con i guadagni di efficienza nelle produzioni che si ottengono in presenza di mercati imperfetti e rendimenti crescenti. I secondi sono invece da porre in connessione con l'affermarsi di un "potere corporativo" delle imprese multinazionali che possono beneficiare di ingenti risorse finanziarie e operare contemporaneamente in differenti paesi. Secondo Hymer, gli investimenti diretti esteri vengono ricondotti alle scelte delle imprese, con particolare riguardo alla massimizzazione dei profitti (Hymer, 1976). Per le imprese gli FDI rappresentano un vantaggio in quanto sono uno strumento efficace per competere a livello internazionale e per trasferire capitali e nuove conoscenze tecnologiche.

A partire dal contributo seminale di Hymer la letteratura sulle imprese multinazionali ha ricevuto un forte impulso nei decenni successivi in connessione con la crescente rilevanza delle imprese multinazionali per la crescita economica sia dei paesi avanzati sia delle economie emergenti. In particolare, il dibattito ha subito nel tempo una crescente polarizzazione verso un approccio di tipo positivisticco, che enfatizza il ruolo delle imprese multinazionali come vettore per il trasferimento tecnologico e lo stimolo alla crescita della produttività. Tuttavia, non sono mancati contributi di carattere critico che hanno ripreso ed ampliato le considerazioni sui potenziali pericoli connessi con la presenza delle imprese multinazionali sviluppate da

---

<sup>6</sup> Questo articolo è frutto di un lavoro congiunto. L'attribuzione dei paragrafi è la seguente: 1 Trinca, 2 Bilotta, 3 Di Manno, 4 Cava, 5 Trinca, 6 Sanzo, 7 Sanzo.

Hymer. Questi contributi hanno comunque avuto un ruolo decisamente secondario in un dibattito sempre più orientato a supportare il ruolo delle politiche per l'attrazione degli investimenti diretti esteri.

Per quanto riguarda gli effetti sui salari, la letteratura sembra convergere verso una valutazione del ruolo delle imprese multinazionali come elemento che favorisce la presenza di un differenziale positivo a favore delle imprese a controllo estero rispetto a quelle a controllo nazionale. Questa differenza a favore delle multinazionali estere è principalmente spiegata dalla necessità di attrarre manodopera altamente specializzata (Bandick e Hansson, 2009) ma è anche riconducibile al fatto che le affiliate sono tecnologicamente più avanzate e più produttive (Cantwell, 1991; Driffield and Taylor, 2000; Zeile 1998). La superiore produttività delle imprese a controllo estero consente, inoltre, di mantenere ed incrementare i salari rispetto a quanto offerto dalle imprese domestiche. In un'analisi empirica sull'Italia Bilotta, Menghinello (2015) hanno evidenziato che la presenza di rilevanti differenziali salariali tra imprese a controllo nazionale ed a controllo estero è in parte spiegata da differenze strutturali sia in termini di specializzazione produttiva che di distribuzione dimensionale. Driffield (1996) sostiene che quando una multinazionale estera comincia ad operare in un paese paga dei salari superiori alla media per via delle differenze di produttività rispetto alle imprese domestiche. Secondo Girma et al. (2001) tale differenziale è attribuibile alla produttività per il 5%. Barrell & Pain (1999) in uno studio sugli effetti degli FDI nel Regno Unito, rilevano che le imprese a controllo estero introducono nel paese ospite nuove conoscenze tecnologiche le quali portano ad una maggiore produttività e conseguentemente a salari più alti.

Girma e Gorg (2007) nei loro studi empirici confermano che il differenziale salariale è dovuto ad una più elevata produttività delle affiliate estere rispetto alle imprese domestiche (nel caso del Regno Unito le imprese a controllo estero sono più produttive rispetto alle imprese domestiche dell'8-15%), ciò è dovuto alla superiorità tecnologica. Driffield (1999) in uno studio sulle imprese a controllo estere dimostra che le multinazionali sono più produttive e pagano salari più elevati. Anche secondo Eckel e Egger (2009) le multinazionali pagano salari più alti in quanto sono più produttive. Alcuni ricercatori hanno sostenuto che le imprese multinazionali pagano salari più alti in quanto i loro profitti sono maggiori rispetto alle imprese domestiche, tra questi segnaliamo Budd e Konings (2005); Te Velde e Morrissey (2003). Secondo Fosfuri et al. (2001) le multinazionali estere pagano salari più alti in quando cercano di evitare lo spostamento della loro forza lavoro verso altre imprese.

Secondo Katz e Murphy (1992), Lawrence e Slaughter (1993), Berman et al. (1994), Feenstra e Hanson (1997), Figini e Gorg (1999) e Machin et al. (1996) l'introduzione di nuove tecnologia da parte delle imprese multinazionali ha causato la crescita delle disuguaglianze salariali. Infatti, la domanda di lavoro si è spostata verso i lavoratori qualificati che a sua volta ha portato all'aumento dei loro salari. Figini e Görg (1999), conducendo uno studio sulle imprese manifatturiere irlandesi tra il 1979 e il 1995, forniscono un quadro più dinamico e completo sulla relazione tra salari e FDI. Questi autori, partendo dall'ipotesi che l'introduzione di nuove tecnologie da parte delle imprese multinazionali porta ad un aumento della richiesta di lavoratori qualificati e conseguentemente ad un aumento dei differenziali salariali, hanno dimostrato che esiste nel tempo una relazione ad U rovesciata tra disuguaglianza salariale e presenza di multinazionali. La disuguaglianza salariale prima aumenta a favore delle affiliate estere e, una volta raggiunto il massimo, inizia a diminuire. Ciò è dovuto al fatto che in un primo momento l'introduzione di nuove tecnologie porta ad una crescita della domanda di lavoratori qualificati da parte delle multinazionali estere. Nel corso del tempo le imprese domestiche, imitando le imprese a controllo estero, acquisiscono nuove conoscenze tecnologiche che si traducono in aumenti della produttività tramite una maggiore qualificazione dei lavoratori e quindi dei salari. Quindi si ha nel medio-lungo periodo una diminuzione dei differenziali salariali. I risultati presentati da Figini e Görg (1999) sono in linea con le analisi empiriche condotte da Boyle e McCormack (1998), Machin et al. (1996) e Kearney (1997, 1998). Secondo Bandick e Hansson (2009), le acquisizioni da parte di multinazionali estere porta ad una crescita della forza lavoro qualificata e di conseguenza ad un aumento dei salari di tale categoria. In particolare la manodopera qualificata all'interno di un'impresa multinazionale viene formata con accuratezza, di conseguenza per la casa madre sarebbe un danno se questi lavoratori si spostassero in altre imprese. Per tale motivo il salario del personale qualificato tende ad alzarsi.

Per quanto riguarda infine gli effetti che le multinazionali producono sul capitale umano considerato in senso lato (crescita degli *skill*, delle competenze manageriali ed organizzative), molti contributi teorici sono concordi nell'affermare che le multinazionali estere hanno di solito un ruolo favorevole nella formazione e consolidamento delle conoscenze tecniche e delle competenze manageriali della forza lavoro del paese ospite. Questo effetto positivo dipende in larga misura dalla presenza di sostanziali differenze nel grado di sviluppo economico e progresso tecnico nonché innovazioni organizzative tra paese investitore e paese ospitante. Come sottolinea Driffield (1999) le imprese a controllo estero hanno diverse esigenze nella

domanda di lavoro rispetto alle imprese domestiche. Il secondo effetto è essenzialmente un effetto *spillover*. Ciò riguarda l'assimilazione delle nuove tecnologie possedute dalle multinazionali estere da parte delle imprese domestiche. Questo porta ad un aumento della domanda di lavoratori qualificati a scapito dei lavoratori non qualificati. Ad esempio, Hijzen et al. (2005) in uno studio sul Regno Unito evidenziano che l'*international sourcing* favorisce la diminuzione della domanda di lavoro non qualificato. Barba Navaretti e al. (2003), evidenziano che le affiliate estere di una multinazionale si caratterizzano per una manodopera qualificata. Bilotta e Trinca (2017) in uno studio sull'Italia hanno dimostrato che è presente una correlazione statisticamente significativa e positiva tra livello di istruzione e appartenenza ad un'impresa multinazionale estera verificando l'assunzione iniziale che le multinazionali estere assumono in media personale più qualificato rispetto alle imprese a controllo italiano. Driffield e Taylor (2000) in uno studio condotto sull'impatto degli FDI nel Regno Unito sostengono che le multinazionali estere favoriscono la crescita della domanda di lavoratori qualificati. Bandick e Hansson (2009), da un'analisi sulle imprese svedesi rilevano che la presenza di multinazionali estere nel paese ha favorito la crescita di domanda di lavoro qualificata. La causa di tale incremento è dovuta alle maggiori competenze tecnologiche delle multinazionali estere rispetto alle imprese domestiche. Anche secondo Aitken e Harrison (1999) le multinazionali estere investono molto di più, rispetto alle imprese domestiche, in formazione del personale e attivano un processo di trasferimento di conoscenze dalla casa madre.

Huttunen (2007) in uno studio empirico sulle imprese finlandesi evidenzia che le multinazionali estere investono maggiormente in formazione del personale e ciò porta a degli effetti positivi sui salari. Un altro filone di lavori applicati si è concentrato sulla diminuzione negli ultimi anni della domanda di lavoro non qualificato e sull'aumento della richiesta di lavoratori qualificati. Questo filone della letteratura può essere collegato alla teoria di Hymer (1970) il quale sosteneva che le attività transnazionali favorivano la crescita delle disuguaglianze aumentando l'occupazione dei lavoratori qualificati a diminuendo quella dei lavoratori non qualificati. A sostegno della tesi di Hymer, Bailey e Driffield (2002) dimostrano che nel Regno Unito la presenza di multinazionali estere favorisce l'aumento dell'occupazione di lavoratori qualificati e la diminuzione dell'occupazione di lavoratori non qualificati. La spiegazione di questo fenomeno è stata trovata nella crescita del commercio internazionale (Levy e Murnane, 1992) e dell'evoluzione tecnologica (Desjonquieres et al., 1999) che hanno dato un'ulteriore spinta agli investimenti diretti esteri da parte delle multinazionali.

Riguardo agli effetti prodotti dalla presenza di multinazionali estere sull'occupazione del paese ospite, la letteratura fornisce segnali piuttosto controversi. Da un lato ci sono contributi che enfatizzano il ruolo delle multinazionali estere come imprese capaci di creare nuova occupazione o di aumentare l'occupazione già esistente (Arnold e Javorcik, 2009). Dall'altro esistono contributi che pongono l'attenzione sul pericolo rappresentato dalle multinazionali come possibili fonti di instabilità dell'occupazione (Hakkala et al, 2010). Secondo Girma (2005) la maggiore efficienza delle multinazionali estere provoca sull'occupazione del paese ospitante sia effetti positivi che effetti negativi in quanto sono in grado di creare e di distruggere posti di lavoro nel breve, e nel medio periodo. In generale, però, sono maggiori gli effetti positivi in quanto le multinazionali estere nel contribuire a migliorare l'efficienza delle imprese domestiche contribuiscono alla loro sopravvivenza e di conseguenza alla salvaguardia dei posti di lavoro. Bandick e Karpaty (2011), in uno studio empirico su un panel di imprese manifatturiere a controllo estero residenti in Svezia dal 1993 al 2002, rilevano che la quota di occupazione da imputare alle imprese a controllo estero a partire dal 1990 è cresciuta in modo rilevante fino a raggiungere nel 2002 il 40% del totale dell'occupazione del paese. Tale incremento è dovuto al fatto che la presenza di multinazionali estere in un paese favorisce la crescita di occupazione e soprattutto di manodopera qualificata. Secondo gli autori, l'effetto positivo sull'occupazione è dovuto principalmente all'acquisizione di nuove tecnologie che a sua volta favorisce il miglioramento dei rendimenti dell'impresa. Dall'analisi empirica condotta da Holger e Strobl (2003) emerge che le decisioni prese in materia di occupazione da parte delle imprese multinazionali si basano su decisioni di lungo termine e, rispetto alle imprese domestiche, sono più propense a creare nuovi posti di lavoro.

### 3. Base dati e strumenti di rappresentazione

La base dati utilizzata per questo studio è rappresentata dal Frame Territoriale 2016, che, costruito sul Registro delle Unità Locali (AsiaUL), fornisce per ogni impresa, intesa come unità legale, tutte le unità locali che contribuiscono alla produzione di beni e servizi dell'impresa stessa, e inoltre informazioni sulla loro attività economica, sul numero di addetti e dipendenti, sulle principali variabili di conto, nonché, informazioni sulla loro localizzazione geografica. Tale base dati è stata integrata con il registro Asia-occupazione, le cui informazioni sono presenti a livello di dipendente, e con i dati sulle multinazionali italiane ed estere. Le informazioni sulla localizzazione delle imprese, a livello di unità locale, sono state associate infine alla cartografia italiana a livello comunale per effettuare una visualizzazione cartografica delle diverse caratteristiche delle imprese.

L'obiettivo è di rappresentare i dati territoriali con uno strumento caratterizzato dall'intuitività di visualizzazione e la semplicità di utilizzo, con l'intento di poter agevolare rapidamente i confronti sia tra le diverse aggregazioni spaziali che tra le diverse tipologie di unità locali (UL).

Il *dataset* di partenza si basa sulle caratteristiche delle oltre 4,6 milioni di unità locali, appartenenti a circa 4,2 milioni di imprese diffuse sui quasi 8000 comuni del territorio italiano. Le variabili prese in considerazione sono state: il valore aggiunto, il fatturato, il numero di dipendenti, di addetti e il costo del lavoro. Inoltre, sono stati costruiti tre indicatori: il numero di addetti medio per unità locale, la produttività del lavoro media (comunale e regionale), intesa come rapporto tra valore aggiunto e addetti e la retribuzione media unitaria data dal rapporto tra la retribuzione e numero di dipendenti. Inoltre, per ciascuna unità locale è stata individuata la sottopopolazione di appartenenza: 4,5 milioni di unità locali di imprese non internazionalizzate, quasi 34 mila unità locali di imprese a controllo estero (Inward Fats) e oltre 48 mila unità locali di imprese appartenenti a gruppi multinazionali italiani (Outward Fats).

Le elaborazioni sono state effettuate in SAS. Tale ambiente di sviluppo consente la generazione di mappe territoriali (procedura *gmap*) in diversi formati grafici e queste ultime, a loro volta possono essere incluse in pagine in formato HTML tramite *l'output delivery system* (ODS). L'insieme di dati successivamente acquisiti, elaborati e mostrati dall'applicativo sono stati generati nella forma di array *javascript* come *output* della procedura SAS.

Lo strumento realizzato consta di una *dashboard* (in italiano cruscotto), schermata che consente di monitorare l'andamento dei fenomeni studiati. All'interno del cruscotto, accessibile tramite i più comuni *browser*, sono stati posizionati diversi oggetti dinamici sviluppati in *javascript*. L'utilizzo di un linguaggio lato *client* consente all'applicazione di funzionare in modalità "*standalone*", ovvero in locale, senza che la macchina sia necessariamente online. Il *layout* delle pagine html è stato reso più agevole dall'utilizzo del set di librerie "*Jquery Mobile*"<sup>7</sup>. Queste ultime sono ottimizzate per la fruizione su supporti mobili e potrebbe essere lo spunto per sviluppi futuri orientati a piattaforme di consultazione differenziate rispetto al solo pc. Le variabili prescelte vengono visualizzate tramite dei "tachimetri" e "termometri" anche essi sviluppati con il tool "Canvas Gauges" in *javascript*<sup>8</sup>. Infine, i tre contatori che mostrano rispettivamente la numerosità dei comuni, delle imprese e delle unità locali nei diversi raggruppamenti sono stati realizzati avvalendosi della libreria "Odometer"<sup>9</sup>.

L'applicativo, una cui schermata è visualizzabile nella figura 1, consente il confronto tra le diverse realtà geografiche basandosi su due livelli di approfondimento: il primo riguarda le differenze tra i territori, l'altro riguarda quelle date dalle diverse tipologie di imprese e unità locali appartenenti alle sottopopolazioni già citate. A livello visivo, in alto a sinistra del cruscotto si può optare per la visualizzazione o dell'Italia o di una delle venti regioni italiane, mentre al centro è visualizzabile il termometro che misura la dimensione media nazionale o regionale. A destra vi sono quattro tachimetri ciascuno indicante i valori degli indicatori per il territorio prescelto. In alto, al centro è possibile scegliere quale tipologia di imprese si vuole approfondire: unità locali di imprese italiane non multinazionali (domestico, in azzurro), unità locali di

---

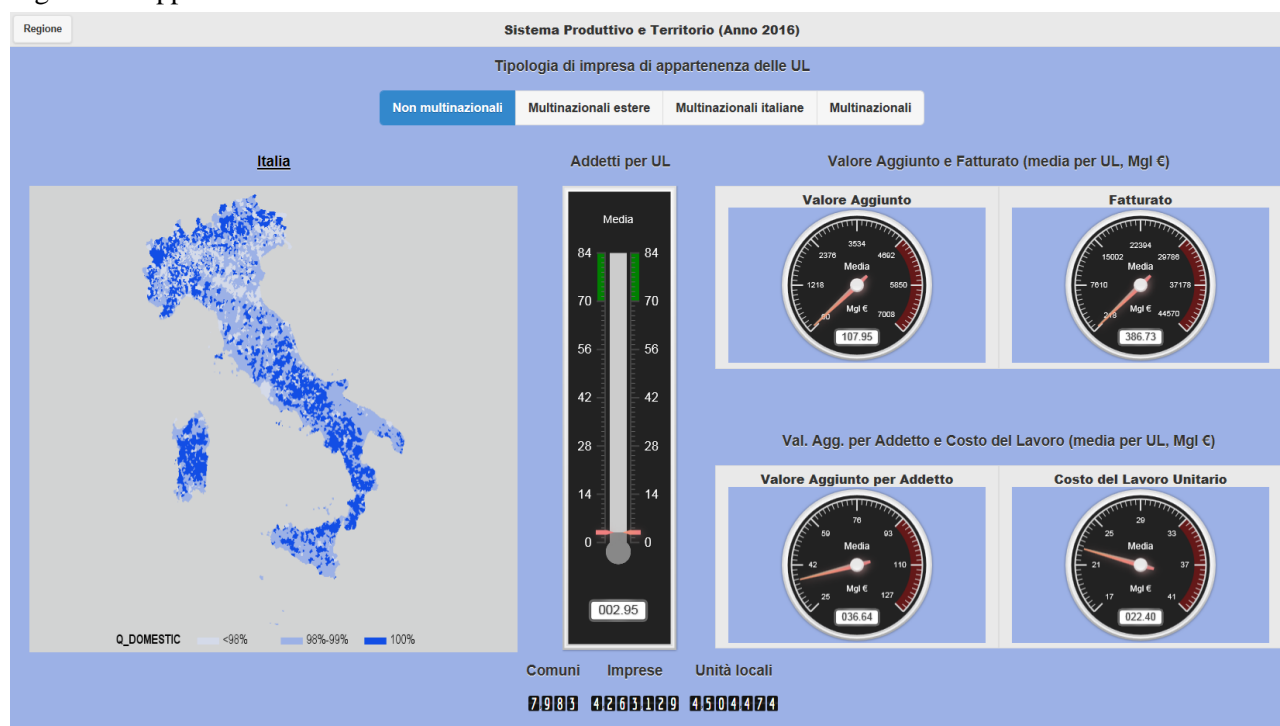
<sup>7</sup> <https://jquerymobile.com/>

<sup>8</sup> <https://canvas-gauges.com/>

<sup>9</sup> <https://github.hubspot.com/odometer/docs/welcome>

imprese a controllo estero (inward, arancio), unità locali di gruppi multinazionali italiani (outward, verde), unità locali appartenenti a gruppi multinazionali esteri e italiani (multinazionali, porpora). Le cartine mostrano per ciascun comune italiano della regione oggetto di interesse l'intensità di presenza di unità locali con la caratteristica selezionata sul totale delle unità locali presenti nel comune.

Figura 1. Rappresentazione del cruscotto



#### 4. Analisi descrittiva

Il confronto tra la componente del sistema produttivo a controllo nazionale e quella a controllo estero presenta differenze sostanziali sia nella struttura dimensionale sia nella *performance* economica. L'analisi condotta a livello di unità locale conferma, come emerso dalle precedenti analisi condotte a livello nazionale<sup>10</sup>, una dimensione media delle imprese a controllo estero ampiamente superiore a quella delle imprese a controllo nazionale. Le unità locali delle multinazionali estere sono oltre 11 volte più grandi delle unità locali di imprese domestiche (36,2 addetti delle multinazionali estere rispetto ai 3,3 delle altre imprese).

Caratteristica diffusa in tutte le regioni (tabella 1) e che assume forme ancora più nette in alcuni territori. La regione che registra la maggiore differenziazione è la Liguria dove è nota la presenza di multinazionali attive nel settore del trasporto marittimo, nella fabbricazione di altri mezzi di trasporto e nella fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche. Segue l'Abruzzo con la presenza di multinazionali attive nella fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi e attive nel settore tessile e la Puglia con importanti presenze nel settore farmaceutico e nella fabbricazione di mezzi di trasporto.

Rilevante anche la differenza nei livelli di produttività del lavoro tra le unità locali appartenenti ai due sottoinsiemi di imprese: 89.890 euro per le imprese a controllo estero contro il 43.000 euro delle imprese a controllo nazionale. Esaminando lo stesso indicatore a livello regionale possiamo evidenziare come il valore salga in modo considerevole nel Lazio (120.528 euro) e in Lombardia (101.502 euro), regioni che insieme coprono oltre la metà del valore aggiunto prodotto dalle multinazionali estere in Italia (Cfr. Risultati economici delle imprese a livello territoriale-Anno 2016)<sup>11</sup>. Esaminando nel dettaglio le attività economiche, risulta nel Lazio, per le imprese appartenenti a gruppi multinazionali esteri, una produttività del lavoro molto

<sup>10</sup> Report t Imprese multinazionali dati e riferimenti – anno 2016, 9 novembre 2018 , <https://www.istat.it/it/archivio/223333>

<sup>11</sup> Report Risultati economici delle imprese a livello territoriale-Anno 2016, 17 giugno 2019 <https://www.istat.it/it/archivio/231246>

elevata in alcuni comparti dei servizi quali, ad esempio: il commercio, le telecomunicazioni e le attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale.

In Lombardia, oltre ai servizi già citati per il Lazio, risulta elevata la produttività nei seguenti settori industriali: fabbricazione di prodotti chimici, fabbricazione di prodotto farmaceutici e fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche

Per quanto riguarda gli effetti sui salari, è confermato quanto specificato in letteratura ossia la presenza di un differenziale positivo a favore delle imprese a controllo estero rispetto a quelle a controllo nazionale (37.300 euro contro 24.500).

La superiore produttività delle imprese a controllo estero consente, quindi, di mantenere ed incrementare i salari rispetto a quanto offerto dalle imprese domestiche e proprio nelle regioni già citate possiamo segnalare i maggiori livelli di costo del lavoro unitario: Lazio con 41.800 euro e Lombardia con 42.900 euro, di gran lunga superiori sia al valore delle imprese domestiche, ma anche delle stesse imprese a controllo estero.

*Tabella 1 - Indicatori di performance delle imprese domestiche e delle imprese a controllo estero. Anno 2016.*

<i>Regione</i>	<i>Imprese domestiche</i>			<i>Imprese a controllo estero</i>		
	<i>Addetti medi per unità locale (unità)</i>	<i>Valore aggiunto per addetto (Mgl €)</i>	<i>Costo del lavoro per dipendente (Mgl €)</i>	<i>Addetti medi per unità locale (unità)</i>	<i>Valore aggiunto per addetto (Mgl €)</i>	<i>Costo del lavoro per dipendente (Mgl €)</i>
Piemonte	3,41	45,35	26,40	40,97	76,21	34,70
Valle d'Aosta	3,12	43,26	25,26	21,64	67,54	26,23
Liguria	3,03	42,21	25,84	53,12	75,38	25,54
Lombardia	3,56	51,20	27,76	36,81	101,50	42,98
Trento	3,19	40,55	23,60	32,50	90,74	35,95
Bolzano/Bozen	3,73	55,78	28,19	26,77	73,76	35,55
Veneto	3,70	45,93	25,55	34,33	78,57	34,08
Friuli-Venezia Giulia	3,67	44,88	25,39	32,80	64,73	32,72
Emilia-Romagna	3,69	48,53	27,02	33,51	79,03	36,44
Toscana	3,19	40,55	23,60	32,50	90,74	35,95
Umbria	3,24	36,17	22,22	35,71	60,81	30,14
Marche	3,35	38,22	22,86	32,31	58,67	30,27
Lazio	3,13	44,76	24,23	40,24	120,53	41,86
Abruzzo	2,97	36,47	22,19	42,48	65,63	30,62
Molise	2,66	30,39	20,29	23,85	75,70	32,70
Campania	2,89	33,68	20,17	36,48	72,11	30,18
Puglia	2,87	30,97	19,77	36,76	65,32	25,77
Basilicata	3,02	36,88	21,26	37,72	56,12	28,31
Calabria	2,48	28,38	18,20	20,67	69,11	26,65
Sicilia	2,71	30,19	19,45	20,98	85,48	30,16
Sardegna	2,75	32,65	20,65	29,54	61,75	27,05
TOTALE	3,27	43,00	24,57	36,16	89,89	37,34

*Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat*

Nelle regioni dove si registrano i più bassi livelli di produttività, si riscontra anche il più basso costo del lavoro unitario e questo avviene sia per le unità locali di imprese a controllo estero sia per le unità locali di imprese a controllo domestico. In particolare, per quest'ultime, tale fenomeno si manifesta più marcatamente in Calabria e in Sicilia dove il costo del lavoro per dipendente si attesta rispettivamente sui 18.200 e sui 19.450 euro. I settori che in Calabria presentano valori bassi sia per il costo del lavoro che per la produttività sono, oltre alla fabbricazione di prodotti farmaceutici, la fabbricazione di articoli in pelle e simili e la confezione di articoli di abbigliamento, confezione di articoli in pelle e pelliccia. Anche in Sicilia quest'ultimo è uno dei settori interessati al fenomeno insieme alla fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi.

Da evidenziare i casi della Valle d'Aosta e della Liguria che, a fronte di produttività del lavoro delle imprese multinazionali estere molto più elevata rispetto alla produttività delle imprese domestiche, presentano un costo del lavoro unitario molto simile nelle due sotto popolazioni di imprese e unità locali.

## **5. Analisi Cartografica**

Come anticipato, per proseguire nell'analisi territoriale e per poter utilizzare i dati a nostra disposizione si è scelto di effettuare un'analisi cartografica avvalendoci dello strumento descritto in precedenza. In questo caso abbiamo suddiviso la popolazione delle unità locali presenti nei circa 8000 comuni italiani in tre sottopopolazioni: unità locali di gruppi non internazionalizzati, unità locali di imprese a controllo estero (Inward Fats) e unità locali di imprese appartenenti a gruppi multinazionali italiani (Outward Fats).

La prima rappresentazione effettuata, utilizzando una mappatura comunale su tutto il territorio nazionale<sup>12</sup>, mette in evidenza la distribuzione delle diverse popolazioni di imprese, domestiche e multinazionali, e quindi di unità locali. Nei cartogrammi 1 e 2 sono riportate le rispettive quote di unità locali di imprese domestiche sul totale delle unità locali di tutte le imprese italiane (comprese le imprese appartenenti a gruppi multinazionali italiani ed esteri). Nel primo cartogramma si può notare la distribuzione omogenea delle unità locali di imprese domestiche su tutto il territorio nazionale con quote sempre prossime al 98%. In particolare, si rileva la presenza di almeno una unità locale di impresa domestica in 7.983 comuni, mentre quelli in cui si registra la presenza esclusiva di imprese domestiche sono maggiormente localizzati nel centro-sud e in Sardegna. La presenza di almeno una unità locale appartenente ad imprese a controllo estero si registra in 3026 comuni; in particolare, la maggiore concentrazione si ha nei comuni del nord-est, in Toscana, Lazio e Puglia. In 3995 comuni si registra invece la presenza di almeno una unità locale appartenente ad imprese multinazionali italiane con concentrazione nel nord-est, centro e Puglia. Infine, in 4498 comuni si rileva almeno una unità locale appartenente a gruppi multinazionali, sia italiani che esteri.

Andando ad analizzare la distribuzione sul territorio delle unità locali di imprese appartenenti a gruppi multinazionali (cartogramma 2), vediamo che la loro concentrazione è più alta nei comuni che risultano in bianco nel cartogramma 1. Il fenomeno è di immediata lettura per esempio nei comuni di Roma, Milano, Torino, Ancona Brindisi e numerosi comuni dell'Emilia Romagna.

Analizzando i cartogrammi 3 e 4, che riportano le quote di unità locali rispettivamente di imprese a controllo estero e di imprese appartenenti a gruppi multinazionali italiani, si nota una diffusione più capillare sul territorio delle seconde rispetto alle prime soprattutto nei comuni del centro.

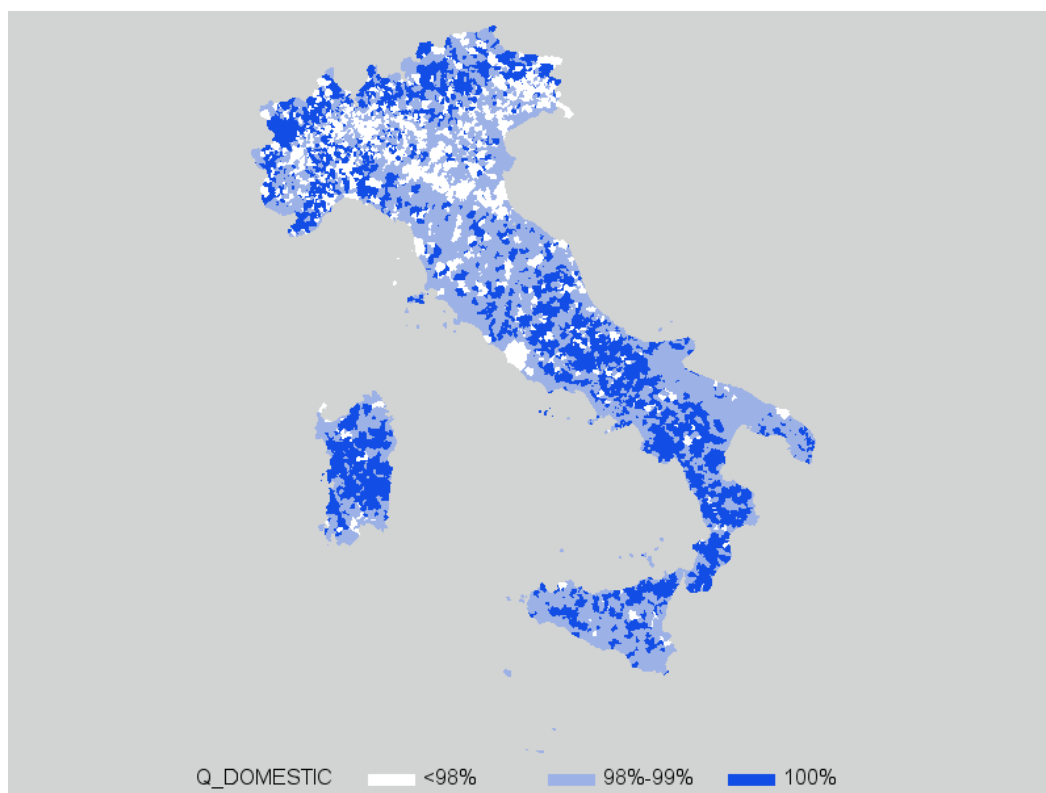
Nel nord-est è evidente la forte presenza delle multinazionali ed in particolare nel Veneto si registra la presenza di almeno una unità locale di multinazionale estera in 358 comuni, valore che sale a 449 per le unità di gruppi multinazionali italiani su un totale di 576 comuni.

---

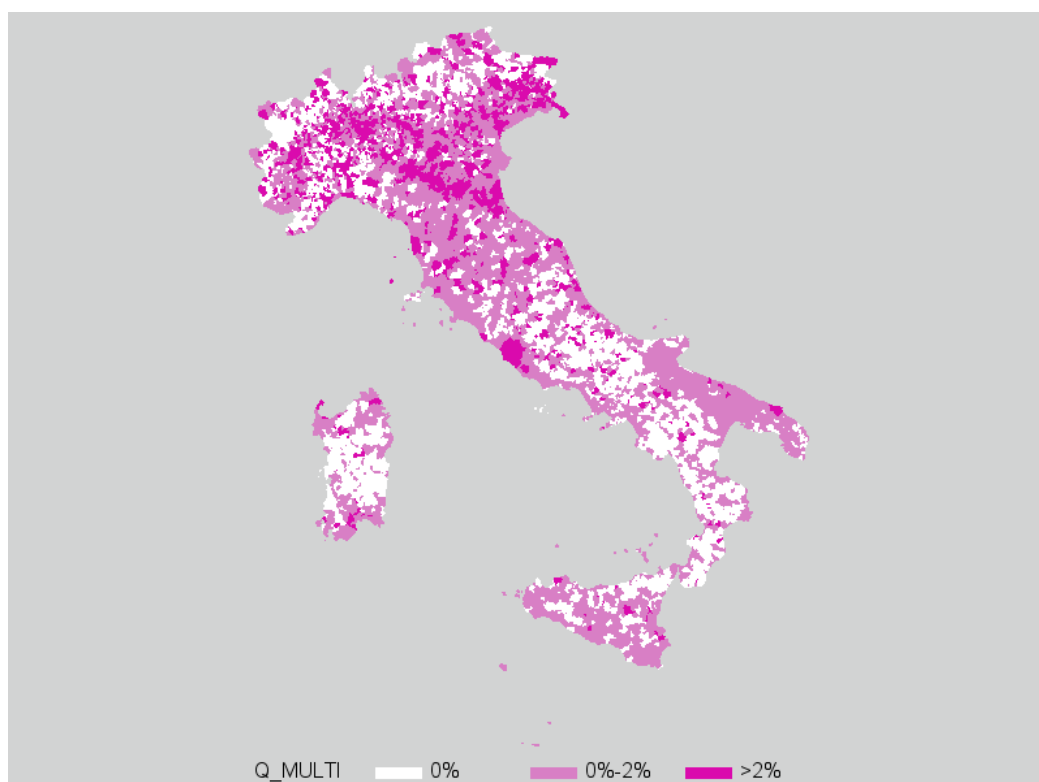
<sup>12</sup> L'elaborazione cartografica è stata curata da Roberto Di Manno.



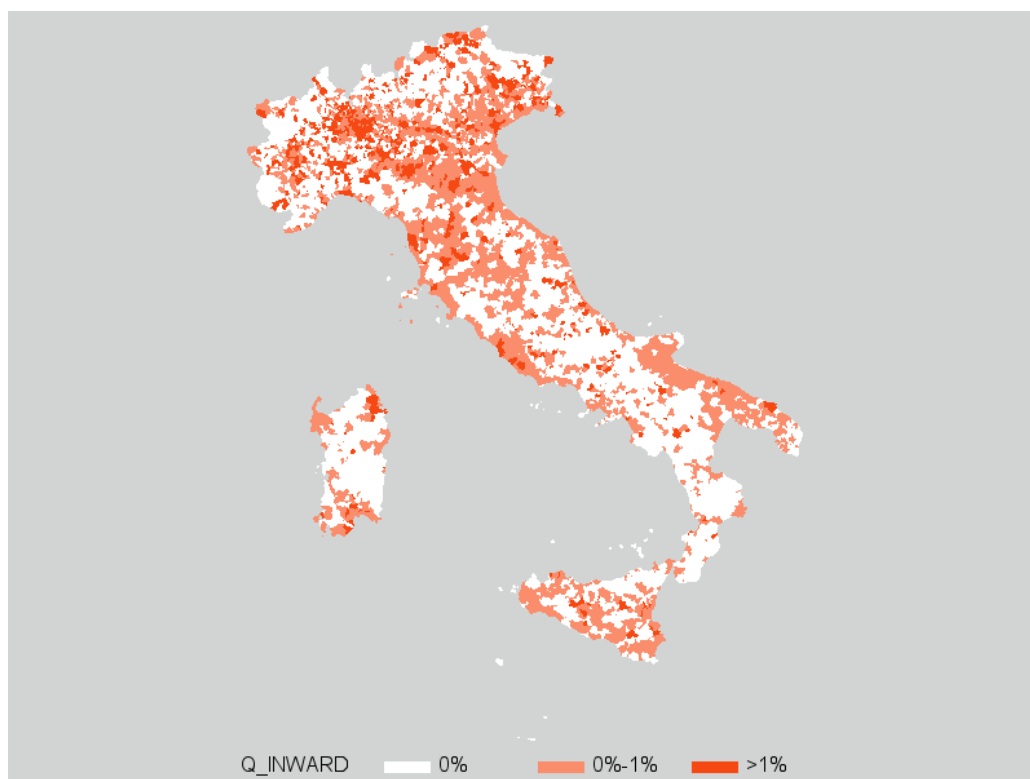
Cartogramma 1. Unità locali di imprese appartenenti a gruppi non internazionalizzati (Imprese Domestiche), quota percentuale sul totale delle unità locali presenti in Italia. Anno 2016



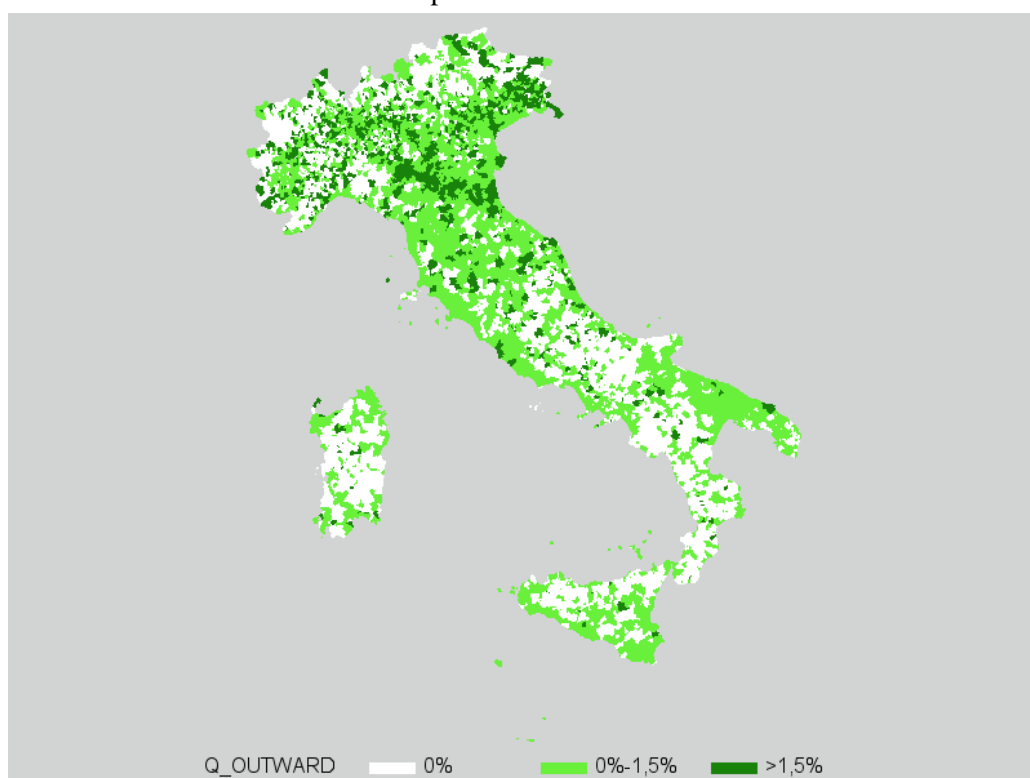
Cartogramma 2. Unità locali di imprese appartenenti a gruppi internazionalizzati (Inward e Outward), quota percentuale sul totale delle unità locali presenti in Italia. Anno 2016.



Cartogramma 3. Unità locali di imprese appartenenti a gruppi multinazionali esteri (Inward), quota percentuale sul totale delle unità locali presenti in Italia. Anno 2016.



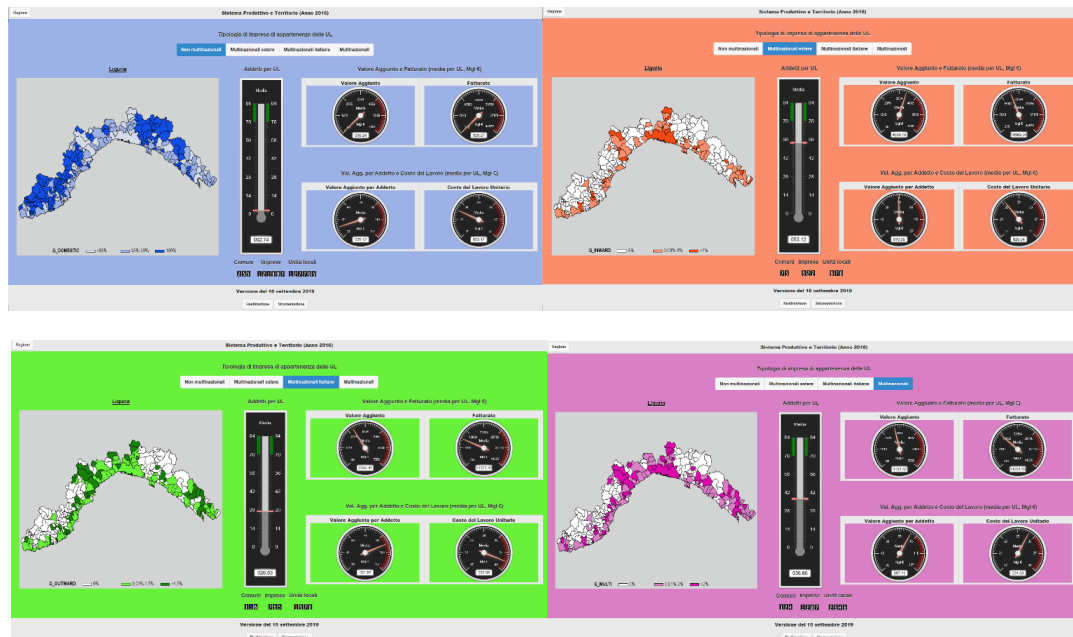
Cartogramma 4. Unità locali di imprese appartenenti a gruppi multinazionali esteri (Outward), quota percentuale sul totale delle unità locali presenti in Italia. Anno 2016



L'applicativo consente un'analisi dettagliata a livello regionale e sarebbe interessante analizzare il comportamento delle diverse sottopopolazioni in ciascuna delle venti regioni italiane. Nel presente articolo abbiamo deciso di selezionare solo quattro regioni che evidenziano particolari comportamenti. In fase espositiva sarà possibile visualizzare anche le restanti regioni.

Come primo esempio, possiamo considerare la Liguria (Figura 2), già citata come caso particolare di comportamento nel precedente paragrafo, rispetto alle altre regioni. Nello specifico è evidente la maggiore produttività delle unità locali delle imprese appartenenti a gruppi multinazionali italiani pari a 101 mila euro, delle unità locali di imprese a controllo estero pari a 75 mila euro, contro un valore di 35 mila euro delle imprese domestiche. A queste differenze di produttività si associa, una diversa dinamica del costo del lavoro unitario che risulta pari rispettivamente a 38 mila euro per le imprese multinazionali italiane, a 25 mila euro per le estere e 23 mila euro per le domestiche. Questi ultimi due valori, piuttosto simili possono dipendere dalle attività economiche prevalenti delle imprese coinvolte e ciò potrebbe essere spunto di ulteriore approfondimento.

Figura 2. Caratteristiche delle Unità locali di imprese in Liguria, quota percentuale sul totale delle unità locali presenti in Italia. Anno 2016



Considerando insieme i cartogrammi dell'Emilia Romagna e della Puglia (Figure 3 e 4), possiamo immediatamente vedere in entrambe le regioni la maggiore diffusione sul territorio delle multinazionali sia italiane che estere. L'Emilia Romagna, in particolare, su un totale di 333 comuni vede la presenza di unità locali di multinazionali estere multinazionali estere in 216 comuni, valore che sale a 281 comuni per i gruppi multinazionali italiani. Nella stessa regione la produttività delle multinazionali estere è pari a 79 mila euro, circa il doppio delle imprese domestiche (40 mila euro), ma inferiore alla produttività del lavoro delle unità locali di gruppi internazionalizzati italiani (oltre 95 mila).

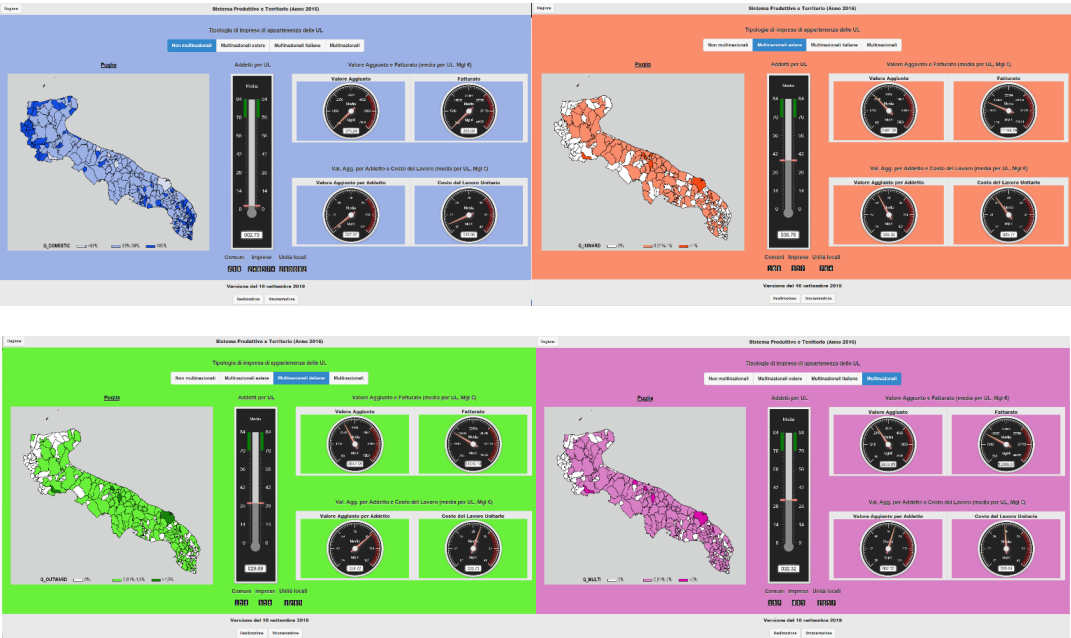
Si evidenzia inoltre come il costo del lavoro unitario sia uguale nelle due sotto popolazioni di unità locali di multinazionali (pari a 36 mila euro per entrambe) e superiore rispetto a quello delle imprese non internazionalizzate (24 mila euro).

Passando ad esaminare i cartogrammi della Puglia, su un totale di 258 comuni, la presenza di unità locali di imprese multinazionali estere e italiane si registra rispettivamente in 109 e 150 comuni. Questo differenzia molto questa regione rispetto alle altre regioni del mezzogiorno (Calabria, Basilicata e Campania), che vedono una presenza di stabilimenti di imprese multinazionali molto limitata. Per quanto riguarda gli indicatori economici la tendenza è quella tipica, e già più volte rimarcata nel presente documento: produttività del lavoro e costo del lavoro unitario decisamente più alti per le multinazionali rispetto alle imprese domestiche.

Figura 3. Caratteristiche delle Unità locali di imprese in Emilia Romagna, quota percentuale sul totale delle unità locali presenti in Italia. Anno 2016

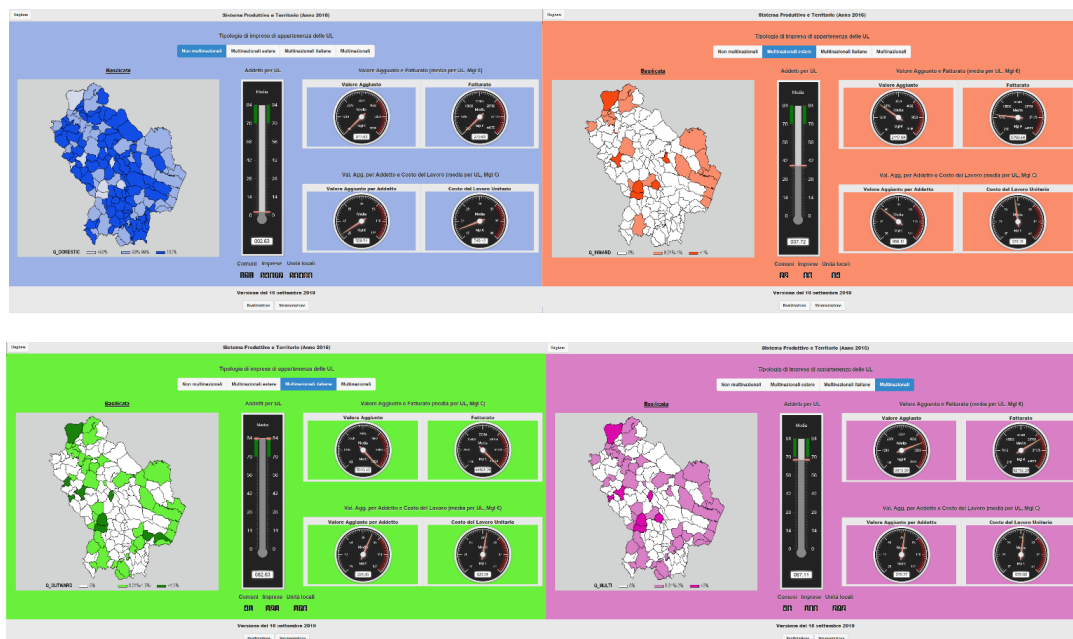


Figura 4. Caratteristiche delle Unità locali di imprese in Puglia, quota percentuale sul totale delle unità locali presenti in Italia. Anno 2016



Infine, si vuole porre l'attenzione sulla Basilicata (che, come già detto, pur mostrando una limitata presenza a livello comunale di imprese multinazionali (multinazionali estere presenti in soli 22 comuni su 131 e multinazionali italiane presenti in 41 comuni), presenta un andamento degli indicatori economici molto caratterizzante. La produttività delle imprese domestiche è pari a 29 mila euro, circa la metà di quella delle imprese Inward ( 56 mila euro) e quasi un terzo di quella delle imprese Outward (84 mila euro). Il costo del lavoro tende ad essere simile per le multinazionali (circa 29 mila euro), ma maggiore delle imprese domestiche (19 mila euro).

Figura 5. Caratteristiche delle Unità locali di imprese in Basilicata, quota percentuale sul totale delle unità locali presenti in Italia. Anno 2016



## 6. Performance delle unità locali e caratteristiche del capitale umano dipendente.

Per cercare di individuare le caratteristiche di performance delle unità locali operanti nel territorio italiano in associazione con le caratteristiche strutturali delle stesse e con le caratteristiche del capitale umano utilizzato, si è scelto di utilizzare il metodo delle Corrispondenze Multiple, cioè un'analisi fattoriale multivariata che permette di rappresentare unità e variabili categoriche sullo stesso piano fattoriale, fornendo così un'immediata individuazione di caratteristiche peculiari delle unità analizzate. In questo contesto si è preferito individuare gli assi fattoriali utilizzando sia indicatori di *performance* dell'unità locale sia rapporti di coesistenza relativi ad alcune caratteristiche del personale dipendente.

Più precisamente, l'analisi è stata svolta su tutte le unità locali con dipendenti del registro "Asia Unità locali" (1.738.786 unità) mentre le informazioni relative alle variabili economiche sono state derivate dal Frame SBS Territoriale relativo all'anno 2016; infine le informazioni circa le caratteristiche dei dipendenti è stata derivata dal Registro "Asia Occupazione" distinto per Unità locale. Come indicatori di *performance* quindi sono stati scelti il valore aggiunto per addetto (VAADD), il fatturato per addetto (FATADD) e l'incidenza del costo del lavoro sul valore aggiunto (CLVA), ai quali è stato aggiunto il costo del lavoro per dipendente (CLDIP).

*Tabella 2- Indicatori di performance indicatori relativi alle caratteristiche del personale dipendente utilizzato nelle unità locali con dipendenti. Anno 2016.*

Regione	Valore aggiunto per addetto (Mgl €)	Fatturato per addetto (Mgl €)	Costo del lavoro per dipendente (Mgl €)	Costo del lavoro su valore aggiunto	Rapporto quadri-dirigenti su impiegati-operai	Rapporto dipendenti di età minore a 30 anni su età superiore a 50 anni	Rapporto dipendenti donne su dipendenti uomini	Rapporto dipendenti stranieri su dipendenti italiani
Piemonte	54.44	209.19	38.29	0.62	0.05	0.52	0.73	0.15
Valle d'Aosta	49.66	172.63	35.20	0.57	0.02	0.67	0.70	0.16
Liguria	51.27	203.44	35.19	0.58	0.04	0.50	0.70	0.16
Lombardia	61.88	256.83	41.95	0.61	0.06	0.61	0.68	0.19
Trento	49.72	180.10	34.52	0.59	0.02	0.67	0.72	0.23
Bolzano/Bozen	57.71	201.85	39.75	0.58	0.02	0.99	0.66	0.24
Veneto	52.77	207.88	36.26	0.60	0.03	0.64	0.68	0.20
Friuli-Venezia Giulia	50.67	183.61	36.21	0.63	0.02	0.48	0.71	0.23
Emilia-Romagna	55.77	223.64	38.43	0.60	0.03	0.54	0.74	0.21
Toscana	48.35	190.45	33.78	0.59	0.02	0.54	0.76	0.20
Umbria	41.42	158.80	31.12	0.63	0.02	0.54	0.72	0.16
Marche	43.29	162.48	31.77	0.62	0.02	0.53	0.74	0.17
Lazio	55.76	271.04	36.23	0.58	0.06	0.56	0.70	0.17
Abruzzo	43.07	163.22	31.60	0.63	0.02	0.54	0.61	0.15
Molise	36.53	162.50	28.81	0.66	0.01	0.50	0.60	0.11
Campania	38.19	158.22	28.14	0.64	0.01	0.71	0.49	0.08
Puglia	35.67	145.25	27.43	0.65	0.01	0.71	0.56	0.07
Basilicata	42.12	194.26	29.81	0.61	0.01	0.61	0.47	0.07
Calabria	32.48	121.80	24.96	0.62	0.01	0.72	0.58	0.09
Sicilia	35.02	147.96	26.85	0.64	0.01	0.72	0.56	0.07
Sardegna	38.20	134.72	28.90	0.63	0.01	0.52	0.70	0.05
TOTALE	51.12	208.96	35.70	0.61	0.04	0.60	0.67	0.16

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat

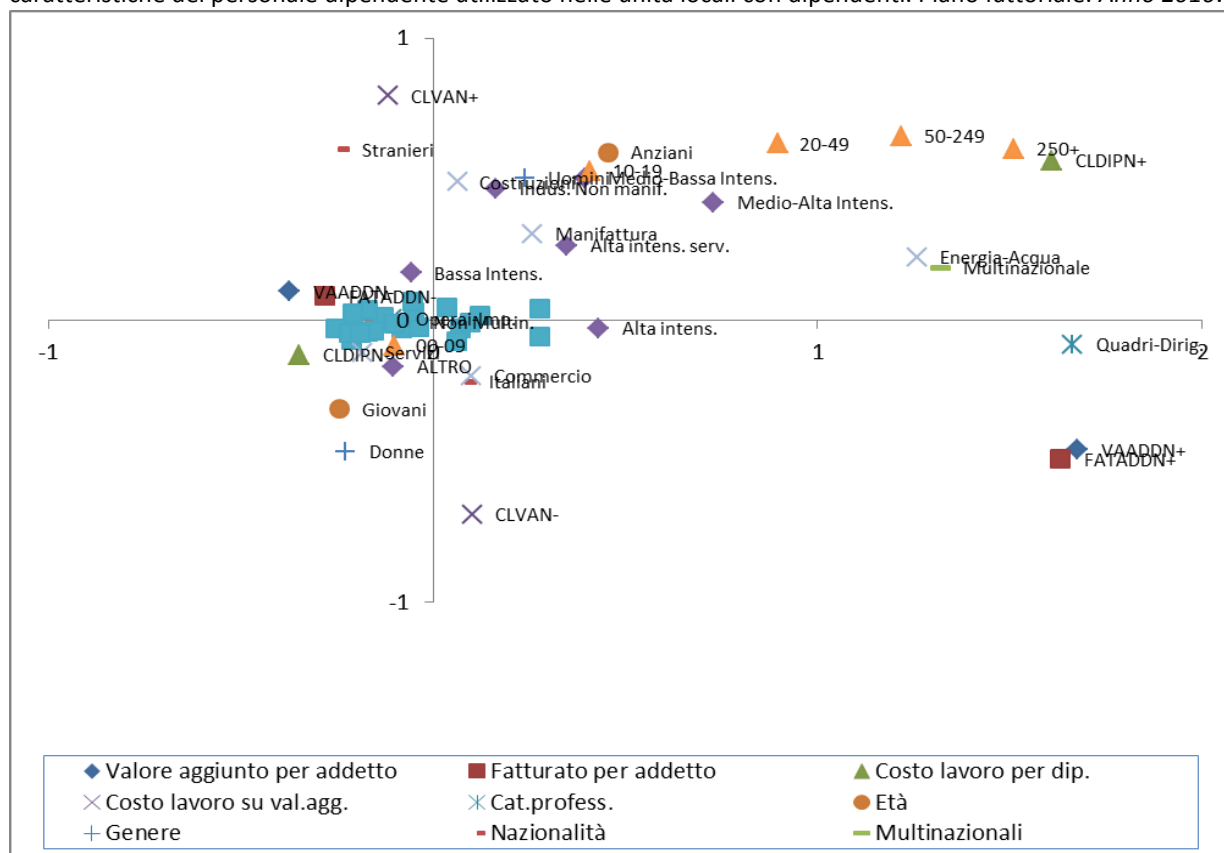
I rapporti di coesistenza utilizzati per le caratteristiche dei dipendenti hanno riguardato la categoria professionale, il sesso, l'età e la nazionalità dei dipendenti. In particolare si sono calcolati per singola unità i seguenti rapporti:

1. Numero di dirigenti e quadri diviso il numero di operai e impiegati;
2. Numero di dipendenti donne diviso il numero di dipendenti uomini;
3. Numero di dipendenti con meno di 30 anni diviso il numero di dipendenti con più di 50 anni;
4. Numero di dipendenti di nazionalità straniera diviso il numero di dipendenti di nazionalità italiana.

La tabella 2 mostra i valori medi regionali degli indicatori utilizzati nell'analisi. I medesimi indicatori sono stati calcolati a livello di singola unità locale e i valori così ottenuti sono stati confrontati con il valore medio nazionale; ciò ha permesso di classificare le unità locali in base ad ogni indicatore tenendo conto del fatto che essi presentassero valori per questi indicatori superiori od inferiori al valore medio nazionale<sup>13</sup>.

A tutti questi indicatori che sono serviti alla determinazione del significato degli assi fattoriali, sono state affiancate altre informazioni riguardanti la struttura dell'unità locale ed in particolar modo, l'attività economica, la dimensione in termini di addetti, la componente territoriale a livello regionale, nonché l'appartenenza o meno ad imprese appartenenti a gruppi multinazionali (sia "inward" che "outward") distinguendole da quelle appartenenti a imprese del tutto "domestiche", pur se appartenenti a gruppi: tutte queste altre variabili hanno permesso di associare gli assi fattoriali alle diverse caratteristiche strutturali delle unità locali.

**Grafico 1** – Risultato dell'analisi delle Corrispondenze Multiple su indicatori di produttività e indicatori relativi alle caratteristiche del personale dipendente utilizzato nelle unità locali con dipendenti. Piano fattoriale. Anno 2016.



Fonte: Elaborazioni su dati Istat.

<sup>13</sup> Nei grafici proposti nel seguito le modalità di classificazione degli indicatori sono etichettati con un "+" o un "-" a seconda che l'indicatore in esame sia superiore oppure no rispetto al valore medio nazionale.



Il grafico 1 mostra il risultato dell'analisi delle corrispondenze multipla applicata secondo i criteri prima descritti. Osservando il grafico si può notare che il primo asse fattoriale (ascisse) mostra la netta distinzione tra le modalità relative a due degli indici di produttività utilizzati, il valore aggiunto per addetto e il fatturato per addetto, con le modalità etichettate con il "+", cioè relative a unità che hanno avuto nel 2016 valori superiori a quelli medi nazionali, posizionate verso l'estremo destro dell'asse, mentre quelle con il "-", cioè relative a unità con risultati economici peggiori della media, più sulla parte sinistra dell'asse, pur non allontanandosi troppo dal baricentro del piano fattoriale. Si può affermare quindi che questo asse rappresenta la capacità delle unità ad avere performance economiche peggiori o migliori spostandosi da sinistra verso destra.

Il secondo asse fattoriale (ordinate) invece è caratterizzato soprattutto dall'indicatore dell'incidenza del costo del lavoro sul valore aggiunto dell'unità, con le unità che mostrano valori sopra la media nazionale posizionate sulla parte alta dell'asse mentre quelle con un'incidenza minore si posizionano nell'estremo opposto. Inoltre, l'ultimo indicatore utilizzato, il costo del lavoro per dipendente, in caso di valori superiori alla media, si posiziona nel primo quadrante del piano fattoriale, finendo per contribuire ad entrambi gli assi: in definitiva un valore alto del costo del personale unitario aiuta la performance ma influisce anche come fattore di costo sui conti economici dell'unità. Il secondo asse, perciò, potrebbe rappresentare il "fattore lavoro" espresso come costo del personale. E' chiaro che i dati utilizzati riguardano la cosiddetta "economia regolare" e quindi l'analisi non tiene conto di situazioni relativi al "sommerso".

In generale, le unità con indicatori di produttività migliori sembrano godere anche di un'incidenza del costo del lavoro sul valore aggiunto più basso della media, anche perché probabilmente il costo del lavoro nell'economia regolare subisce modificazione "più rigide" rispetto a quelle di cui può giovare il valore aggiunto in caso di prestazioni economiche migliori. Infatti questo aggregato è spesso legato a situazioni politiche, contrattuali a livello nazionale e di comparto e sindacali che necessitano di tempo per l'adeguamento sia a eventi positivi che a quelli negativi che possono verificarsi nel mondo economico.

Le unità locali che mostrano propensioni maggiori ad avere performance positive sono caratterizzate dalla dimensione elevata: al crescere della dimensione dell'unità le modalità (classi di addetti) si allontanano sempre più dal baricentro in direzione di valori di produttività maggiori della media fino ad arrivare alla classe di addetti "250 e oltre" che si posiziona accanto al costo del lavoro unitario superiore alla media e finisce per caratterizzare le unità con risultati economici migliori.

Infine le performance migliori si registrano nelle unità appartenenti a gruppi multinazionali e appartenenti al settore della "Fornitura di Energia e dell'acqua e della gestione dei rifiuti": le relative etichette, infatti, si evidenziano bene sulla parte destra del grafico 1, e sono, come ci si aspettava, abbastanza vicine a dimensioni di unità medio-grandi e con costo per dipendente più elevato rispetto alla media. Di contro la non appartenenza a gruppi multinazionali non sembra incidere su nessuna delle due dimensioni, posizionandosi pressoché sul baricentro.

Considerando la "classificazione tecnologica delle attività economiche", le unità più performanti sono quelle con una medio-alta intensità tecnologica (chimica, fabbricazione macchinari e veicoli), ma anche le altre modalità del settore manifatturiero, con alta intensità e medio-bassa intensità, forniscono situazioni incoraggianti, così come quelle ad alta intensità nei servizi, identificate dalle attività delle poste, telecomunicazioni, editoria e informazione, ricerca e sviluppo. Le unità delle costruzioni e delle attività estrattive, pur mostrando una lieve tendenza a valori di produttività superiori alla media, sembrano caratterizzate molto di più dal secondo asse e cioè da un'incidenza del fattore lavoro sui conti economici più importante che negli altri settori. Al contrario le attività commerciali (sia all'ingrosso che al dettaglio), pur con una lieve tendenza alla performance positiva, sono caratterizzate da un'incidenza del costo del lavoro più bassa rispetto alla media.

Anche se comunque abbastanza vicino al baricentro, il settore dei servizi è quello che mostra i risultati peggiori posizionandosi vicino a livelli più bassi di costo del lavoro per dipendente e valori di produttività più scarsi rispetto alla media.

Per quanto riguarda le caratteristiche dei dipendenti, si può notare che in prossimità di valori di *performance* migliori si trovano le unità con professionalità più elevate mentre un rapporto operai-impiegati superiore al dato medio non sembra contribuire in maniera determinante posizionandosi vicino al baricentro, anche se con valori di produttività più bassi della media. Non sembra inoltre che questa caratteristica influenzi l'incidenza del costo del lavoro sul valore aggiunto dato che entrambe le modalità relative alla categoria professionale non si discostano molto dal primo asse fattoriale.

Le unità con rapporto tra numero di dipendenti con meno di trent'anni rispetto a quello degli ultra cinquantenni inferiore alla media ("Anziani") sembrano avere maggiore propensione a valori di produttività maggiori, accompagnati da un costo del lavoro abbastanza elevato; di contro le unità con maggiore utilizzo di dipendenti giovani sembrano non fornire apporti positivi alle performance d'impresa mostrando anche valori di costo del personale più bassi e incidenza dello stesso sul valore aggiunto inferiore al dato medio. Discorso analogo vale per la distinzione di genere: le unità con un rapporto donne/uomini inferiore alla media ("Uomini") incidono più sul costo del lavoro che sui valori di produttività mentre laddove la quota di donne risulta maggiore della media, il peso del costo del lavoro sul valore aggiunto sembra essere inferiore; in definitiva, ciò evidenzia un costo del lavoro più alto per le unità caratterizzate da dipendenti uomini rispetto a quelle con maggiore prevalenza di donne rispetto alla media nazionale. La nazionalità infine non sembra dare grande contributo all'asse delle performance anche se per gli italiani il valore è leggermente positivo mentre per gli stranieri è lievemente negativo; essa però sembra agire molto di più sul costo del lavoro con gli stranieri che evidenziano un'incidenza abbastanza elevata: anche in questo caso, bisogna tener presente che si parla di economia regolare e che in questa analisi i dipendenti stranieri (sia UE che extra UE) usufruiscono della stessa regolamentazione sul costo del lavoro di tutti gli altri dipendenti.

In conclusione si può dire che le unità locali che meglio hanno contribuito a valori di produttività superiori a quelli medi sono appartenenti a multinazionali, di dimensione medio-grande, con attività manifatturiere a media e alta intensità tecnologica, con remunerazioni del fattore lavoro più alte e con professionalità più elevate; questa ultima rappresenta l'unica vera caratteristica dei lavoratori che sembra discriminare le unità che mostrano risultati economici migliori rispetto a tutti gli altri, anche se c'è da tener conto che i valori di questo rapporto di coesistenza sono talmente bassi in tutte le regioni che anche differenze minime potrebbero venire accentuate in maniera anche elevata dalla tipologia di analisi utilizzata. Questo risultato tende a confermare gli studi fatti sull'importanza del titolo di studio nei risultati di performance: infatti le categorie professionali dei quadri e dei dirigenti che qui sembrano avere un ruolo importante sugli indicatori di produttività sono verosimilmente quelle che presentano il maggior numero di dipendenti con titolo di studio più elevato (laure e post-laurea)<sup>14</sup>.

Le unità che invece nel 2016 hanno sofferto di più sono quelle dei servizi, caratterizzate da piccole dimensioni, da un costo del lavoro e da un'incidenza dello stesso sul valore aggiunto più bassi della media.

Quindi le altre caratteristiche dei dipendenti, oltre alla categoria professionale, sembrano agire quasi esclusivamente sul costo del lavoro piuttosto che sulla *performance* dell'unità stessa: l'essere ultra-cinquant'enne e uomo sembra pesare di più che essere under 30 e donna. Questo risultato sembra confermare che il "sistema del lavoro" sia ancora oggi sbilanciato verso un'occupazione di tipo maschile di età lavorativa elevata e che lasci poco spazio ad altre categorie. Le donne e i giovani devono accontentarsi di attività lavorative che sono meno remunerative, avendo costo del lavoro pro-capite più basso della media, e probabilmente anche più precarie, in imprese soprattutto dei servizi e del commercio con livelli di produttività nel 2016 non determinanti per la crescita dell'economia.

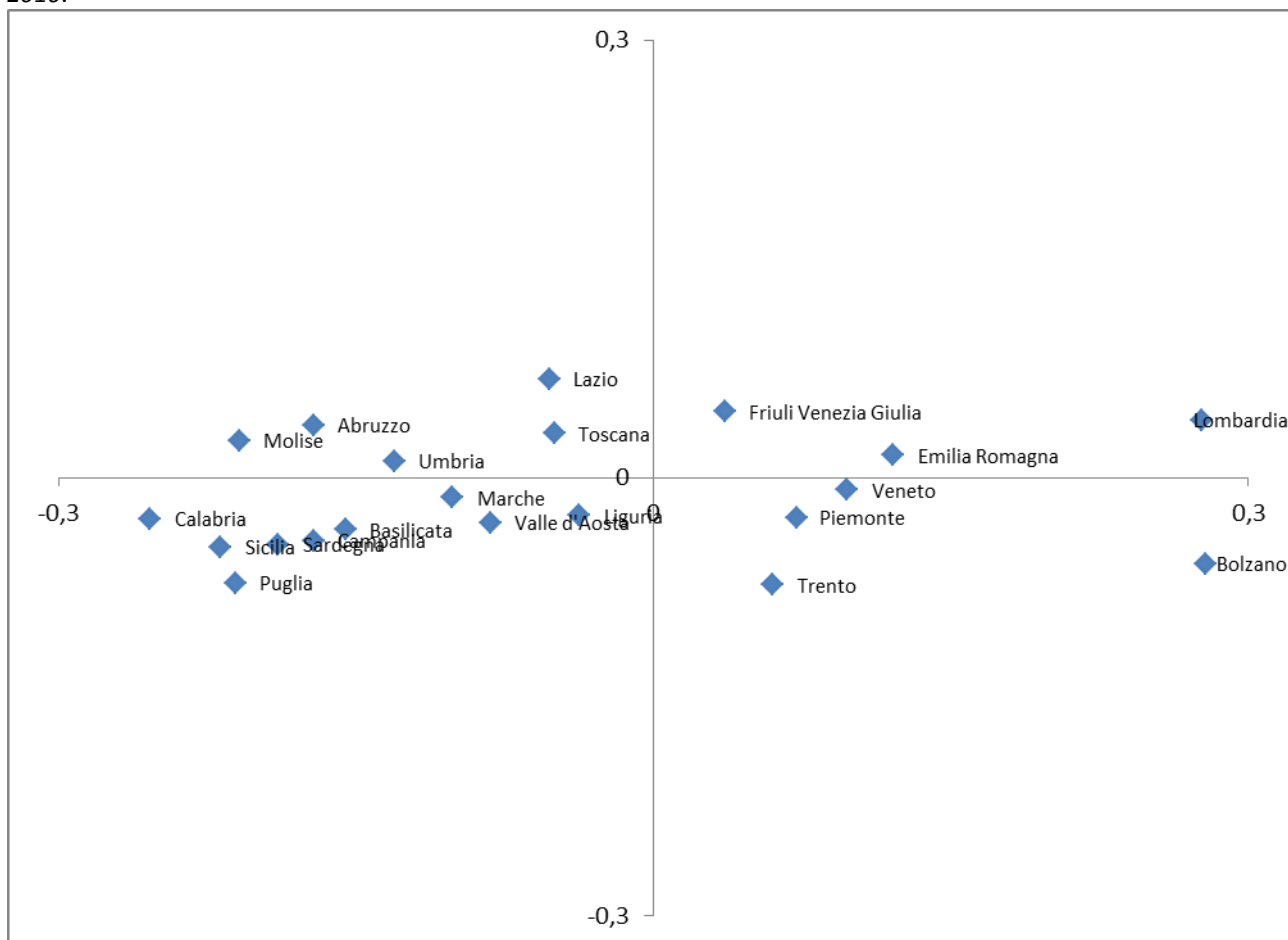
Infine, nel grafico 1 non è stato possibile evidenziare in maniera netta la componente territoriale (regione) poiché il contributo che essa fornisce all'analisi sembra abbastanza limitato<sup>15</sup>. Comunque, per poter avere un'idea di come si posizionano le varie regioni sul piano fattoriale, il grafico 2 costituisce uno "zoom" del grafico precedente che permette di distinguere le diverse situazioni.

---

<sup>14</sup> Cfr. Bilotta -Trinca, 2017

<sup>15</sup> Nel grafico 1, le diverse regioni sono rappresentate da quell'insieme di quadrati che si snodano attorno al baricentro: per non rendere indecifrabile il grafico, si è preferito non mettere etichette relative alle regioni.

**Grafico 2** – Risultato dell’analisi delle Corrispondenze Multiple su indicatori di produttività e indicatori relativi alle caratteristiche del personale dipendente utilizzato nelle unità locali con dipendenti. Componente territoriale. Anno 2016.

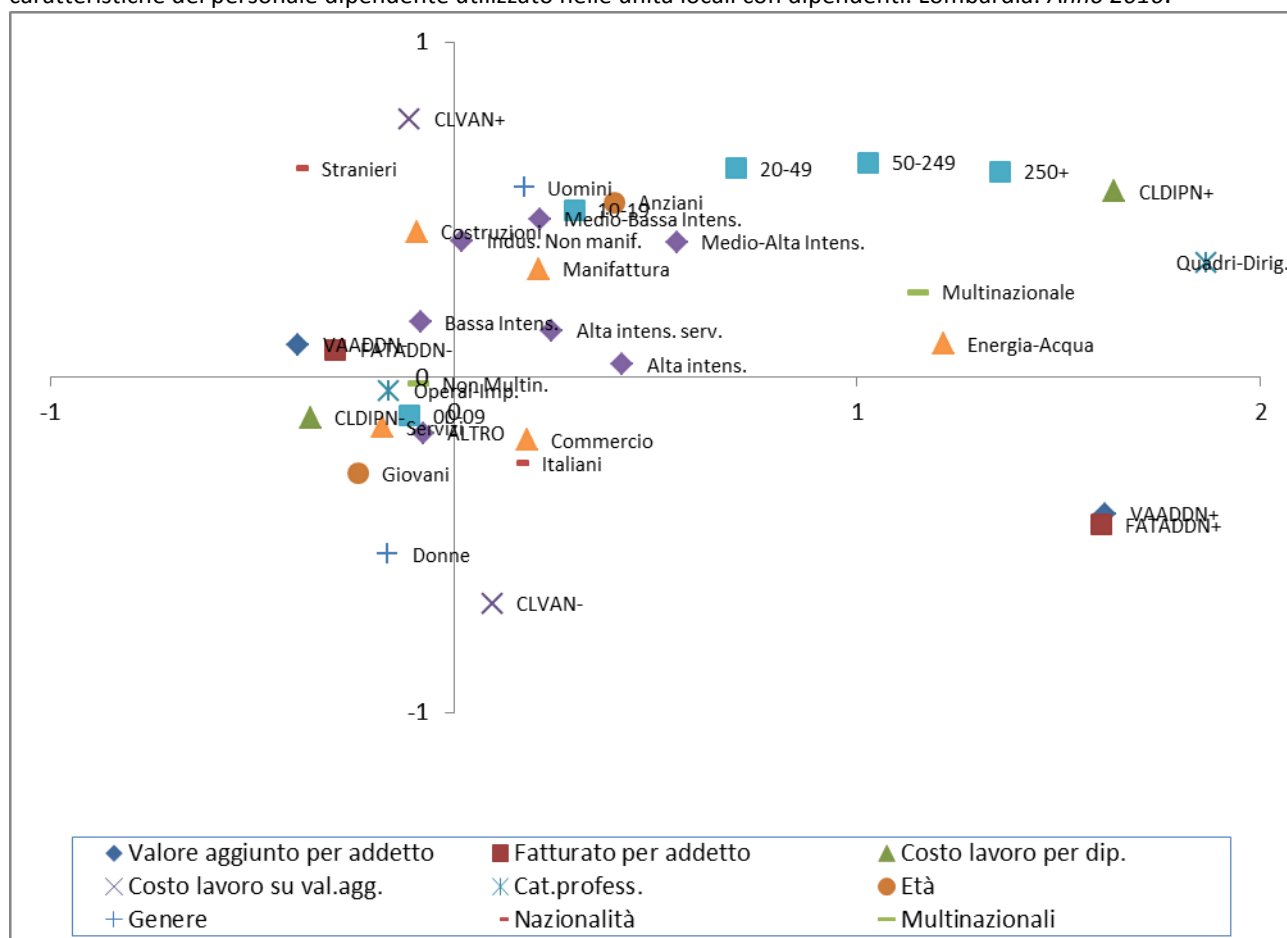


Fonte: Elaborazioni su dati Istat.

Osservando il grafico 2 si può notare che, anche se in termini abbastanza limitati, le regioni del nord (Lombardia in testa) mostrano i livelli di *performance* migliori contrariamente a quelle del Sud, tutte posizionate nel secondo e terzo quadrante, con la Calabria che mostra i risultati peggiori. La componente territoriale inoltre non sembra influire assolutamente sul secondo asse a evidenziare che non c'è differenziazione territoriale, in termini di economia regolare, sul costo del lavoro e sull'incidenza dello stesso sul valore aggiunto. Si può notare però che riportando dal grafico 1 nel grafico 2 la modalità relativa al costo del lavoro per dipendente inferiore a quello medio nazionale, le regioni del Sud e delle Isole mostrano in maniera generalizzata remunerazioni pro-capite più basse di tutte le altre regioni.

Per farsi un'idea, anche se parziale e limitata, delle differenze territoriali, si è pensato di riapplicare l'analisi delle corrispondenze multiple a livello regionale con i medesimi criteri utilizzati per l'analisi svolta a livello nazionale. Gli indicatori e le variabili categoriche utilizzate sono le stesse con l'unica differenza che la componente territoriale diventa filtro iniziale su tutte le unità locali considerate e quindi non viene più rappresentata sul piano fattoriale. Per evitare di appesantire il discorso mostrando tutte le regioni, si è preferito concentrare lo studio nei due casi estremi prima evidenziati e cioè la Lombardia (grafico 3) e la Calabria (grafico 4). L'unica differenza è che ora gli indicatori calcolati nella singola unità sono confrontati non più col dato medio nazionale ma col dato medio regionale.

**Grafico 3** – Risultato dell’analisi delle Corrispondenze Multiple su indicatori di produttività e indicatori relativi alle caratteristiche del personale dipendente utilizzato nelle unità locali con dipendenti. Lombardia. Anno 2016.



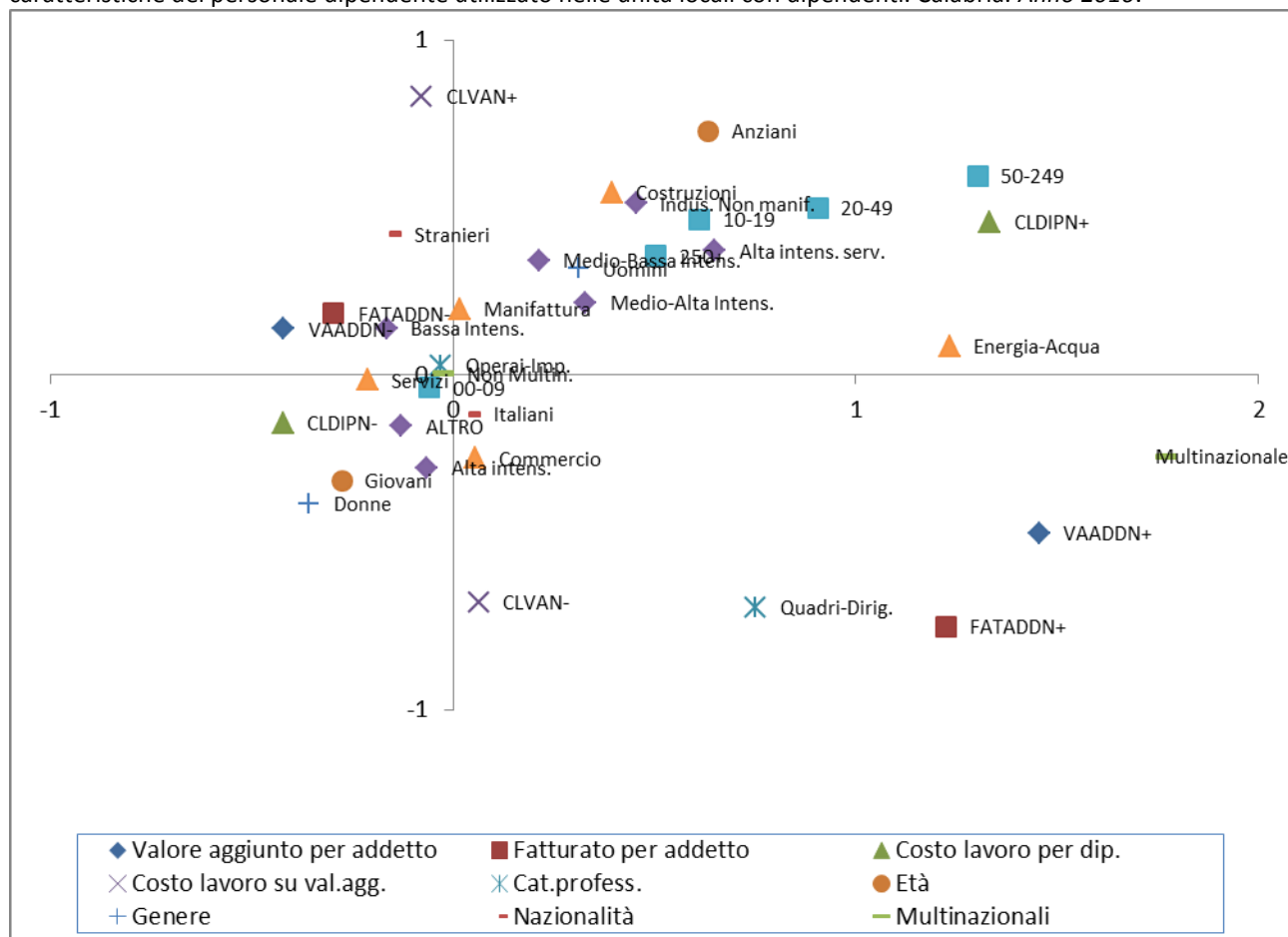
Fonte: Elaborazioni su dati Istat.

Come si può vedere dal grafico 3, il piano fattoriale della Lombardia presenta le medesime caratteristiche di quello nazionale con l’unica differenza significativa che riguarda il rapporto quadri-dirigenti su operai-impiegati che sembra dare un contributo (anche se minimo e con tutte le avvertenze di cui sopra) anche al secondo asse.

Nel caso della Calabria (grafico 4) invece le differenze sono più marcate. Prima di tutto, anche se di poco, la componente multinazionale contribuisce in negativo al secondo asse mentre sul primo asse risulta essere l’elemento che fornisce il contributo maggiore. La dimensione aziendale media è quella con le performance migliori ma anche con peso del costo del lavoro più importante, mentre le unità più grandi, rispetto al caso nazionale non sembrano fornire apporti significativi in termini di performance. Le unità ad alta intensità tecnologica sono quelle più produttive oltre a quelle dell’Energia e dell’Acqua; rispetto al dato nazionale, il settore delle costruzioni e delle industrie estrattive sembrano fornire un apporto maggiore anche all’asse della performance oltre che a quello del costo del lavoro.

Le variabili relative alle caratteristiche dei dipendenti confermano quanto già osservato a livello nazionale con qualche piccola eccezione: prima di tutto, le professionalità più elevate contribuiscono molto meno alla performance ma caratterizzano molto le unità con costo del lavoro inferiore alla media: ciò potrebbe significare che nonostante un numero di quadri e dirigenti superiore alla media, il loro peso sul costo del lavoro non sia comunque elevato. Inoltre le unità più performanti e con costo del lavoro più alto sono caratterizzate quasi esclusivamente dalla presenza di dipendenti più anziani, mentre a livello nazionale questa caratteristica era accompagnata anche dall’essere dipendente uomo. Anche in questo caso, comunque, l’essere dipendente uomo si posiziona nel primo quadrante mentre l’essere dipendente donna è situato nel terzo, e quindi hanno influenze opposte anche sulla performance, ma mostrano un’incidenza minore rispetto alla situazione nazionale.

**Grafico 4** – Risultato dell’analisi delle Corrispondenze Multiple su indicatori di produttività e indicatori relativi alle caratteristiche del personale dipendente utilizzato nelle unità locali con dipendenti. Calabria. Anno 2016.



Fonte: Elaborazioni su dati Istat.

In conclusione, si può affermare che, se non per minime differenze, la componente territoriale non risulta discriminante per le unità in base alle caratteristiche del capitale umano utilizzato in termini di dipendenti: anche le due regioni poste ai due estremi (anche se in maniera poco significativa) rispetto alla performance non evidenziano tipologie particolari di dipendenti differenti in maniera netta rispetto alla situazione nazionale sia riguardo alla produttività che riguardo al costo del lavoro.

In ogni caso, infatti, le unità locali con performance maggiore, sia a livello nazionale che regionale, risultano di dimensioni maggiori e quindi in generale più stabili a livello economico e occupazionale: esse infatti mostrano un “parco” dipendenti di età più elevata e ancora legato a dinamiche storiche sociali molto più favorevoli all’occupazione maschile che a quella femminile. L’incidenza del costo del lavoro sul valore aggiunto più bassa per i giovani e per le donne e il costo del lavoro unitario inferiore alla media, fanno supporre che, per queste altre categorie di dipendenti, anche il livello della remunerazione del lavoro sia a livelli più bassi rispetto alle altre tipologie, indipendentemente dalla categoria professionale e che il loro maggiore utilizzo sia concentrato in settori, come il commercio e soprattutto i servizi, che nell’anno in esame hanno mostrato la maggiore sofferenza in termini di produttività.

## 7. Conclusioni e sviluppi futuri

Il lavoro presentato mostra alcune potenzialità offerte dalla base dati del Frame territoriale integrata con altre informazioni caratteristiche delle imprese. Infatti è bastato introdurre la sola caratteristica di appartenenza a gruppi multinazionali ed esteri, per poter analizzare i diversi comportamenti delle sotto popolazioni di imprese, anche al livello regionale, per quanto riguarda le *performance* economiche.

Le unità locali appartenenti ad imprese multinazionali confermano maggiori livelli di *performance* rispetto alle unità locali appartenenti ad imprese esclusivamente nazionali. Il dato territoriale finisce per confermare in grandi linee quello che è il dato nazionale mostrando quindi dei differenziali più marcati in alcune zone del territorio nazionale che hanno avuto nel tempo uno sviluppo della performance maggiore e favorito certamente dall'insediamento in quei territori di multinazionali sia estere che nazionali. Ciò è evidente sia per il Lazio e la Lombardia, come ci si aspettava, ma anche in regioni del Sud come la Puglia e la Basilicata.

La realizzazione di un applicativo web *user-friendly* ha permesso di effettuare analisi cartografiche di immediata lettura, favorendo l'individuazione di situazioni diversificate sia a livello territoriale che a livello di sottopopolazioni di imprese. Questo strumento, per come è stato costruito, ha il vantaggio di poter essere trasportato anche in altri contesti senza perdita di efficacia di rappresentazione.

Introducendo poi le variabili riferite al capitale umano, la componente territoriale non risulta discriminante per le unità in base ad alcune caratteristiche del personale utilizzato; questo però non significa che aggiungendo nuove variabili discriminanti, come per esempio un livello dettagliato di attività economica o ulteriori caratteristiche socio-demografiche del personale (titolo di studio, tempo indeterminato o no ecc.), non si possa arrivare a descrivere altre situazioni. Inoltre, lo studio della localizzazione delle multinazionali, potrebbe essere associato anche ad altre caratteristiche del territorio, come per esempio la presenza di centri di ricerca, di università o di infrastrutture, aprendo la strada a nuovi scenari di analisi empirica.

Un altro aspetto che va sottolineato in termini di sviluppi futuri è legato al processo di storicizzazione del Frame territoriale, essendo i dati al momento disponibili soltanto per gli anni 2015 e 2016. Ciò potrebbe consentire in futuro analisi di tipo longitudinale con conseguenti evoluzioni sia in termini di metodologie statistiche che di strumentazioni per la visualizzazione e la consultazione dei dati.

## Bibliografia

- Aitken B., Harrison A. (1999), Do Domestic Firms Benefit from Direct Foreign Investment? Evidence from Venezuela, *The American Economic Review*, Vol. 89, No. 3, pp. 605-618.
- Hakkala K. N., Heyman F., Sjöholm (2010), "Multinationals, skills, and wage elasticities", *Review of World Economics*, 146:263-280.
- Arnold J. M. e Javorcik B. S. (2009), "Gifted kids or pushy parents? Foreign direct investment and plant productivity in Indonesia", *Journal of International Economics*, 79, 42-53.
- Bailey D., Driffield N. (2002), Hymer and Uneven Development Revisited: Foreign Direct Investment and regional Inequalities, *Political Economy*, 21, 55-68.
- Bandick R. e Hansson P. (2009), Inward FDI and Demand for Skills in Manufacturing Firms in Sweden, *Review of World Economics*, *Weltwirtschaftliches Archiv*, Vol. 145, No. 1, pp. 111-131.
- Bandick R., Karpaty P. (2011), "Employment effects of foreign acquisition", *International Review of Economics & Finance*, Elsevier, vol. 20(2), pages 211-224, April.
- Barba Navaretti G., Checchi D. e Turrini (2003), Adjusting Labor Demand: Multinational Versus National Firms: A Cross-European Analysis", *Journal of the European Economic Association*, Vol. 1, No. 2/3, *Papers and Proceedings of the Seventeenth Annual Congress of the European Economic Association*, pp. 708-719.
- Barrell R. & Pain N. (1997), "Foreign direct investment, technological change and economic growth within Europe", *Economic Journal*, 107, 1770-1786.
- Benzécri, J.-P. (1973). *L'Analyse des Données. Volume II. L'Analyse des Correspondances*. Paris, France: Dunod.

- Berman E., Bound J. E Griliches Z. (1994), "Changes in the Demand for Skilled Labor within U.S. Manufacturing: Evidence from the Annual Survey of Manufacturers", *Quarterly Journal of Economics* 109 (2): 367-397.
- Bilotta E., Menghinello S., *Multinazionali estere e mercato del lavoro in Italia*, Edizin Accademiche Italiane, Berlino 2015.
- Bilotta E., Trinca E., 'Capitale umano e multinazionali estere', *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica*, Volume LXXI n.2 Aprile-Giugno 2017, pp. 41-52.
- Boyle G. e McCormack P.(1998), "Trade and Technological Explanations tor Changes in Sectorial Labour Demand in OECD Countries", Working Paper N77/05/98, National University of Ireland, Maynooth.
- Budd J. W. e Konings J. (2005), "International Profit Sharing in Multinational Firms", *Review of Economics and Statistics*, 87 (1): 73-84.
- Cantwell J.A. (1993), "Technological competence and evolving patterns of international production", in Cox H., Clegg J., Ietto-Giles G. (eds), *The growth of global business*, Routledge, London.
- Desjonqueres T., Machin S., Van Reenen J. (1999), "Another nail in the coffin? Or can the trade based explanation of changing skill structures be resurrected", *Scandinavian Journal of economics*, 101, 533–554.
- Driffield N. (1996), *Global Competition and the Labour Market*, Reading, Harwood.
- Driffield N. (1999), "Indirect Employment Effects of foreign Direct Investment Into U", *Bulletin of Economic Research*, 51:3, 207-221.
- Driffield N. e Taylor K. (2000), *FDI and the Labour Market: a Review of the Evidence and Policy Implications*, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 16,n 3, 90-103.
- Dunning, J. (1977), "Trade, Location of Economic Activity and the MNE: A Search for an Eclectic Approach", in Ohlin, B., Hesselborn, P. and Wijkman, P. (eds.) *The International Allocation of Economic Activity*, *Proceedings of a Nobel Symposium Held at Stockholm*, MacMillan, London.
- Dunning, J.H. (1958), *American Investment in British Manufacturing Industry*, London: Allen & Unwin.
- Dunning, J. H. (1980), "Toward an Eclectic Theory of International Production: Some Empirical Tests", *Journal of International Business Studies*, 11 (1): 9-31.
- Eckel C. e Egger H. (2009), "Wage Bargaining and Multinational Firms", *Journal of International Economics*, 77(2), 206-214.
- Eurostat (2013) - *Manual on regional accounts methods*. 2013 edition.
- Faramondi et al. (2018), *La stima del valore aggiunto a livello territoriale: il nuove registro statistico 'Frame SBS Territoriale'*. AISRE 2018, Bolzano, 17-19 settembre 2018.
- Feenstra R. C. e Hanson G. H. (1997), "Foreign Direct Investment and relative wages: Evidence from Mexico's Maquiladoras", *Journal of International Economics*, 42, pp. 371-393.
- Figini P. e Gorg H. (1999), "Multinational Companies and Wage Inequality in the Host Country: The Case of Ireland", *Weltwirtschaftliches Archiv*, Vol. 135 (4), 595-612.
- Fosfuri A., Motta M., Rønde T. (2001), "Foreign Direct Invesment and Spillovers through Workers' Mobility", *Journal of International Economics*, 5 3(41):205-22.
- Girma S., Greenaway, D. Wakelin, K. (2001), "Wages, productivity and foreign owner-ship in UK manufacturing", *Scottish Journal of Political Economy* 48, 119– 133.
- Girma S. (2005), "Safeguarding Jobs? Acquisition FDI and Employment Dynamics in U.K. Manufacturing", *Review of World Economics*, vol.141, No. 1 (Apr.,2005), pp. 165-178.
- Girma S. E Gorg H. (2007), "Evaluating the foreign ownership wage premium using a difference in differences matching approach", *Journal of International Economics*, 72, 97-112.
- Hakkala K. N., Heyman F., Sjöholm (2010), "Multinationals, skills, and wage elasticities", *Review of World Economic*, 146:263–280.

- Hijzen A., Gorg H. e Hine R.C. (2005), International outsourcing and the skill structure of labour demand in the United Kingdom, *The Economic Journal*, 115, 860-878.
- Huttunen K. (2007), The Effect of Foreign Acquisition on Employment and Wages: Evidence from Finnish Establishments, *The Review of Economics and Statistics*, MIT Press, vol. 89(3), p. 497-509, August.
- Hymer S. (1970), The Efficiency (Contradictions) of Multinational Corporations, in *The American Economic Review*, Vol. 60, N.2, 441-448.
- Hymer S. (1975), The multinational corporation and the law of uneven development, *International Firms and Modern Imperialism*, in Radice H., *International Firms and Modern Imperialism*, London, Handsworth, Penguin.
- Hymer, S. (1976), *The International Operations of National Firms: A Study of Direct Foreign Investment*, Cambridge, Massachusetts MIT Press.
- Holger G. e Strobl E. (2003), "Footloose Multinational?", *The Manchester School*, Vol 71 No. 1, 1463–6786.
- Huttunen K. (2007), "The Effect of Foreign Acquisition on Employment and Wages: Evidence from Finnish Establishments," *The Review of Economics and Statistics*, MIT Press, vol. 89(3), p. 497-509, August.
- Katz L. E e Murphy K. M. (1992), "Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors", *Quarterly Journal of Economics*, 107 (1): 35-78.
- Kearney I. (1997), "Shifts in the Demand for Skilled Labour in the Irish Manufacturing Sector: 1979-1990", Working Paper 83, Economic and Social Research Institute, Dublin.
- Kearney I. (1998). *The Demand for Skilled Labour, Unskilled Labour and Clerical Workers: A Dynamic Framework*, Economic and Social Research Institute, Dublin, mimeo.
- Lawrence R. Z. e Slaughter M. J., (1993), "International Trade and American Wages in the 1980s: Giant Sucking Sound or Small Hiccup?", *Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomics*, (2): 161-226.
- Levy F., Murnane R. (1992), US earnings levels and earnings inequality: a review of recent trend and proposed explanations, *Journal of Economic Literature*, 30, 1333–1381.
- Machin S., Ryan A., Van Reenen J. (1996), "Technology and Changes in Skill Structure: Evidence from an International Panel of Industries", Discussion Paper 297, Centre for Economic Performance, London.
- Te Velde D. W. e Morrissey O. (2003), "Do Workers in Africa Get Wage Premium if Employed in Firms Owned by Foreigners?", *Journal of African Economies*, 12 (1) 41-73.
- Zeile W.J. (1998), "The Domestic Orientation of Production and Sales by U.S. Manufacturing Affiliates of Foreign Companies", *Survey of Current Business*, 78:29-50.

### Summary

The implementation of the statistical register 'Frame SBS territoriale' (FST) has provided, a level of local units of companies, the estimation of the main economic aggregates through an integrated use of statistical and administrative data, in full consistency with the development of the 'Frame SBS '. The object of this paper is to show how the level of detail, both territorial and sectorial, allows to deepen the performance of the companies, revealing any possible differences or equalities of behavior.

Initially, the differences at the regional level of foreign-controlled companies (foreign multinationals present in Italy) were examined compared to "domestic" companies. Then the cartographic and descriptive analysis of the different types of companies was made introducing a further division between domestic companies. Finally, an exploratory analysis has tried to highlight the different characteristics and behaviors at the level of human capital involved in companies classified as foreign multinationals, Italian multinationals and domestic companies. To represent these peculiarities, we used a web-oriented graphic tool, created using open source javascript libraries that provides immediate and integrated visualization of the outputs managed through traditional statistical applications.