

**IRPET** Istituto Regionale  
Programmazione  
Economica  
della Toscana

# **Le multinazionali in Toscana: un'analisi degli occupati e delle qualifiche professionali**

Natalia Faraoni, Marco Mariani, Valentina Patacchini

**19 maggio 2025, Firenze**

**«Le Multinazionali e la Competitività Territoriale: Export, Catene del Valore e Occupazione»**

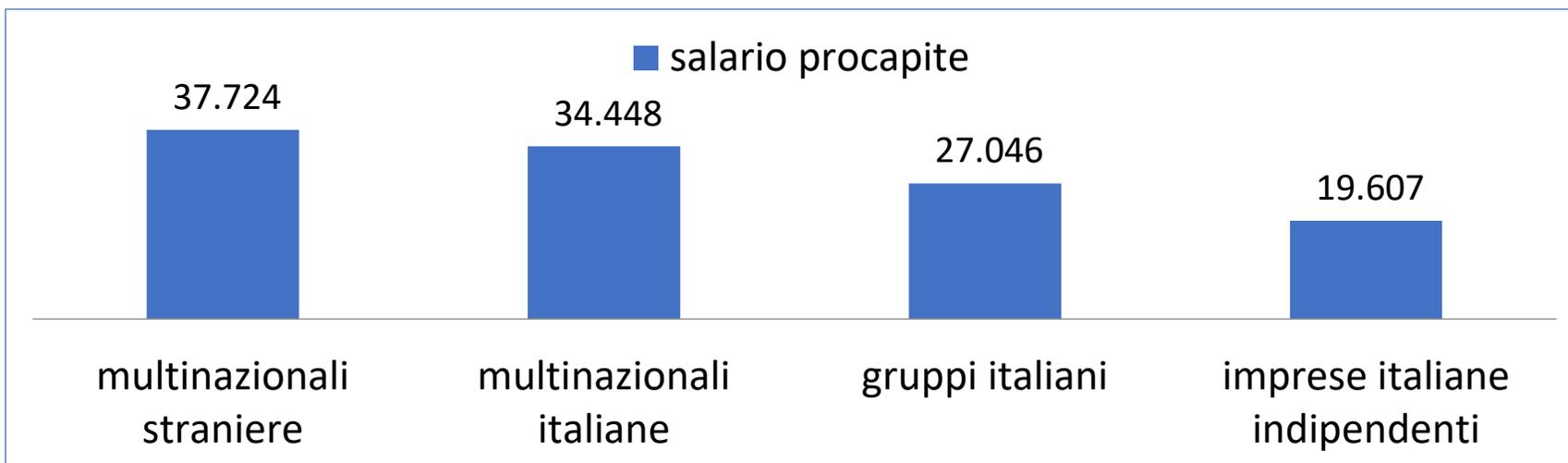
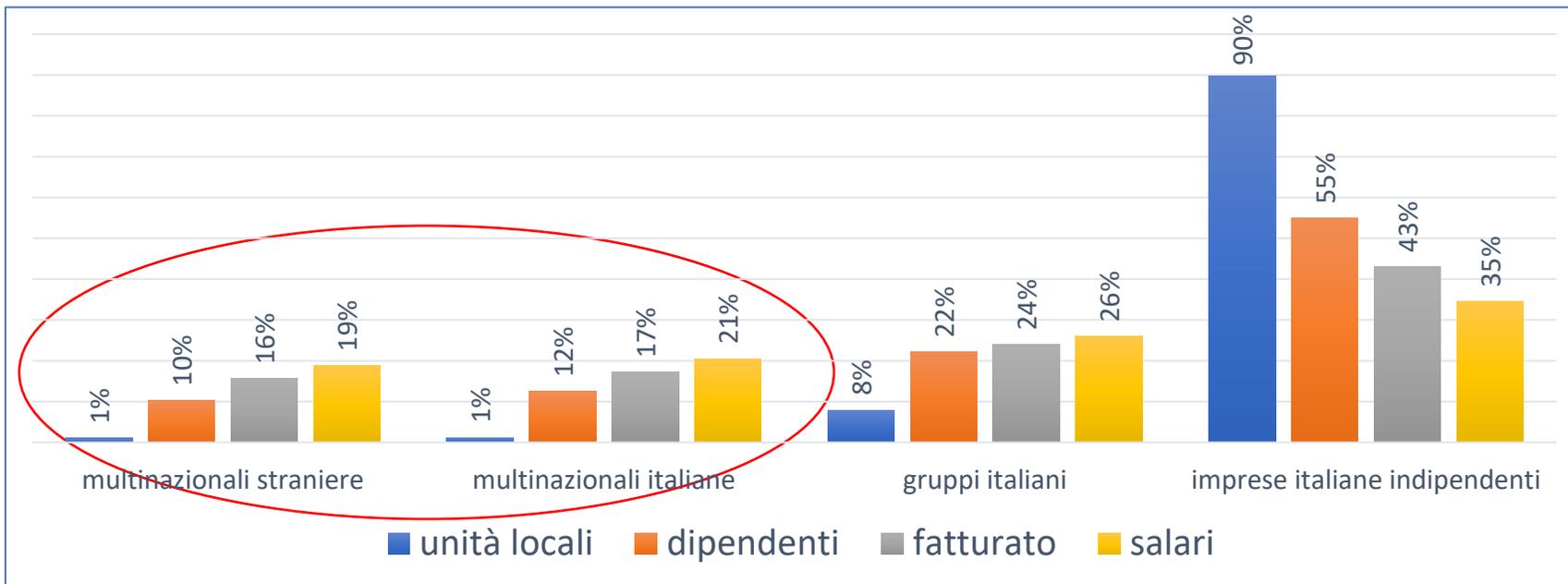
# Obiettivo dell'analisi

---

- Partendo dal lavoro di RESMINI, CALOGERO, VIERI, analizziamo l'**OCCUPAZIONE** nelle unità locali aggiungendo alle **MULTINAZIONALI estere** [con almeno una ul in Toscana] quelle **italiane**.
- Definiamo l'**OCCUPAZIONE** come l'insieme delle **posizioni a tempo pieno aperte per anno** [Fonte: SIL] nelle unità locali toscane delle MULTINAZIONALI italiane ed estere [nazionalità GUO], distinguendo per tipo di qualifica/professione in questo modo:
  1. Alte qualifiche
  2. Qualifiche intermedie di tipo cognitivo
  3. Qualifiche intermedie di tipo esecutivo
  4. Basse qualifiche

Posizioni totali = addetti dipendenti
- Le variabili interpretative utilizzate sono:
  1. Nazionalità della MULTINAZIONALE (ITA vs STR);
  2. Posizione nella CATENA DEL VALORE (*pre-prod. services/ production/ post-prod. services*)
  3. Natura del GUO: finanziaria o industriale

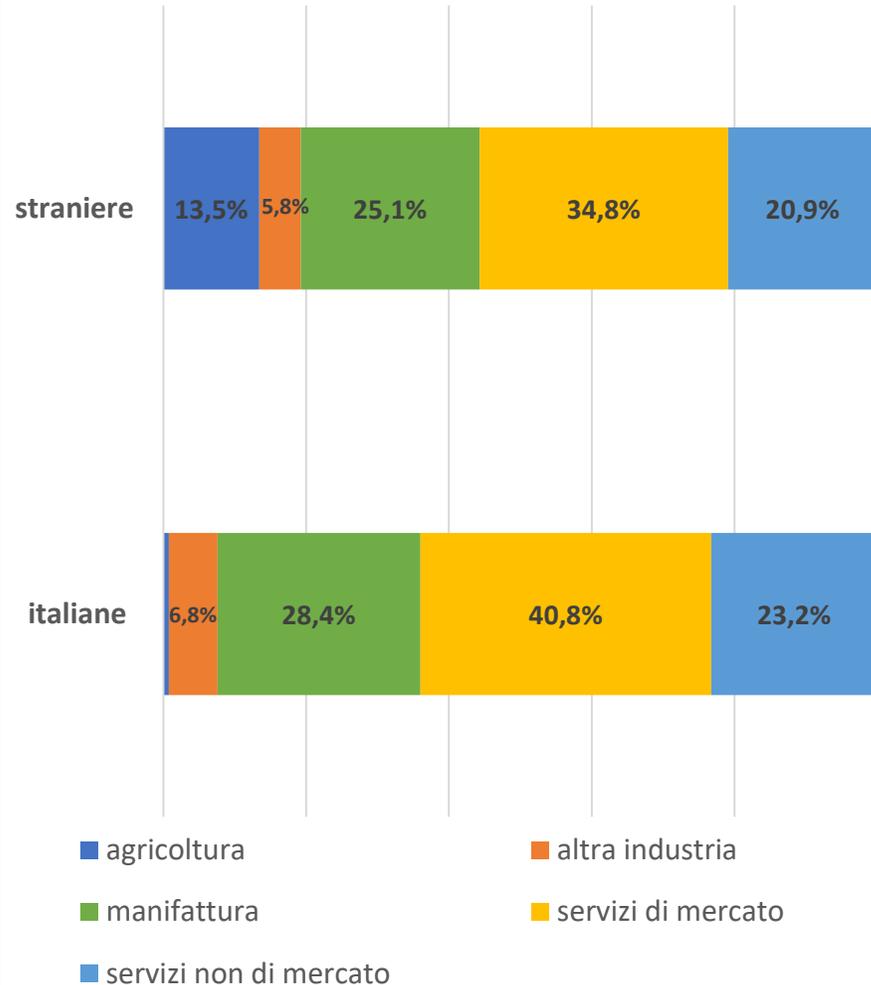
# Il peso delle multinazionali in Toscana



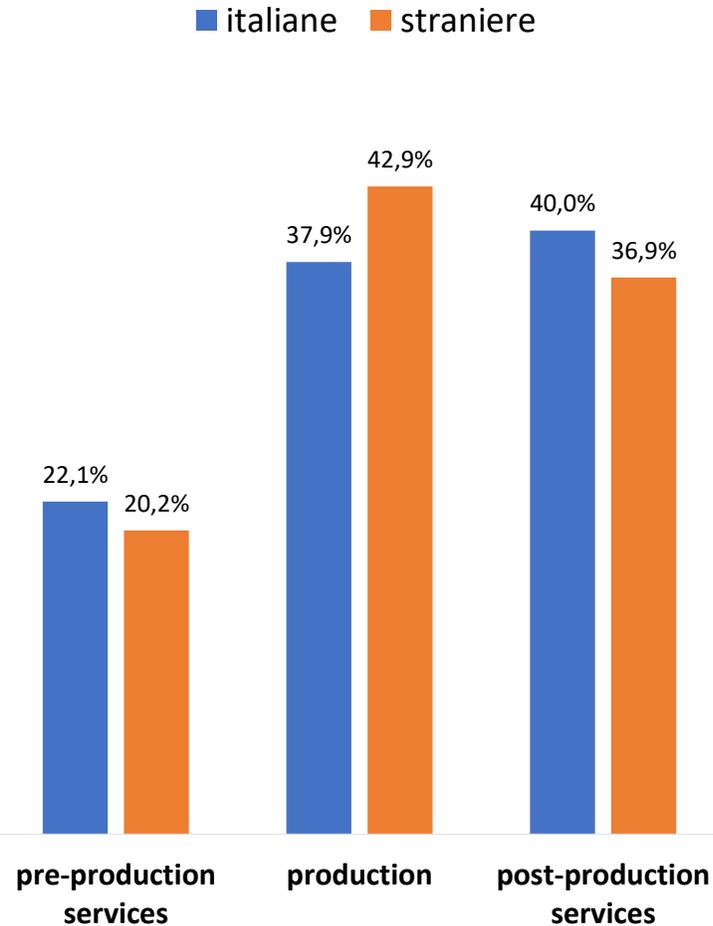
- Secondo i dati ISTAT, le imprese toscane MULTINAZIONALI sono circa 2.850 (8.597 ul), ossia l'1% del totale (2,5% le ul).
- Come noto, le multinazionali pesano proporzionalmente di più in termini di dipendenti (22%), fatturato (33%) e monte salari (40%). Stesso ragionamento per i salari medi procapite.
- Interessante analizzare il contributo delle MULTINAZIONALI al MERCATO del LAVORO REGIONALE: circa il 90% delle multinazionali ha dipendenti.

# Le multinazionali straniere e italiane: principali caratteristiche

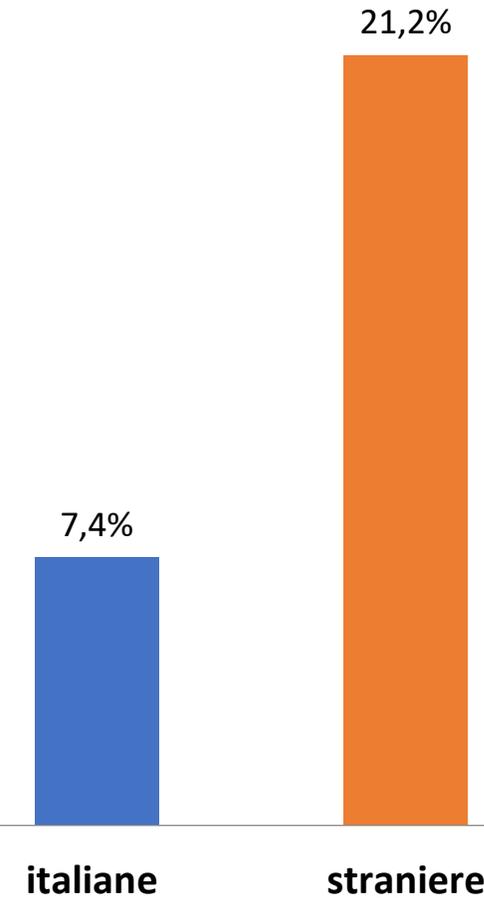
## Distribuzione per macrosettore



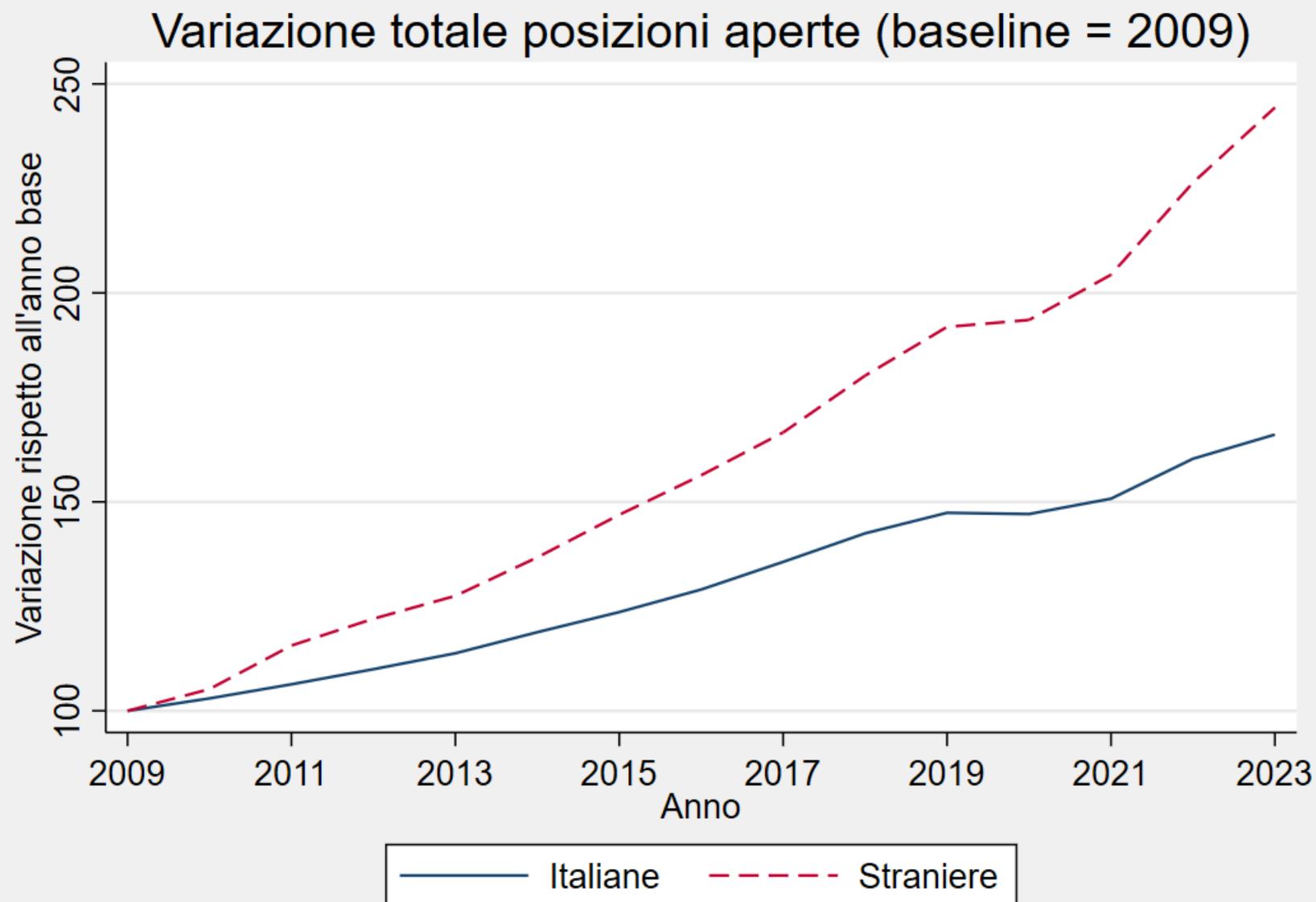
## Posizione nella catena del valore



## GUO finanziario



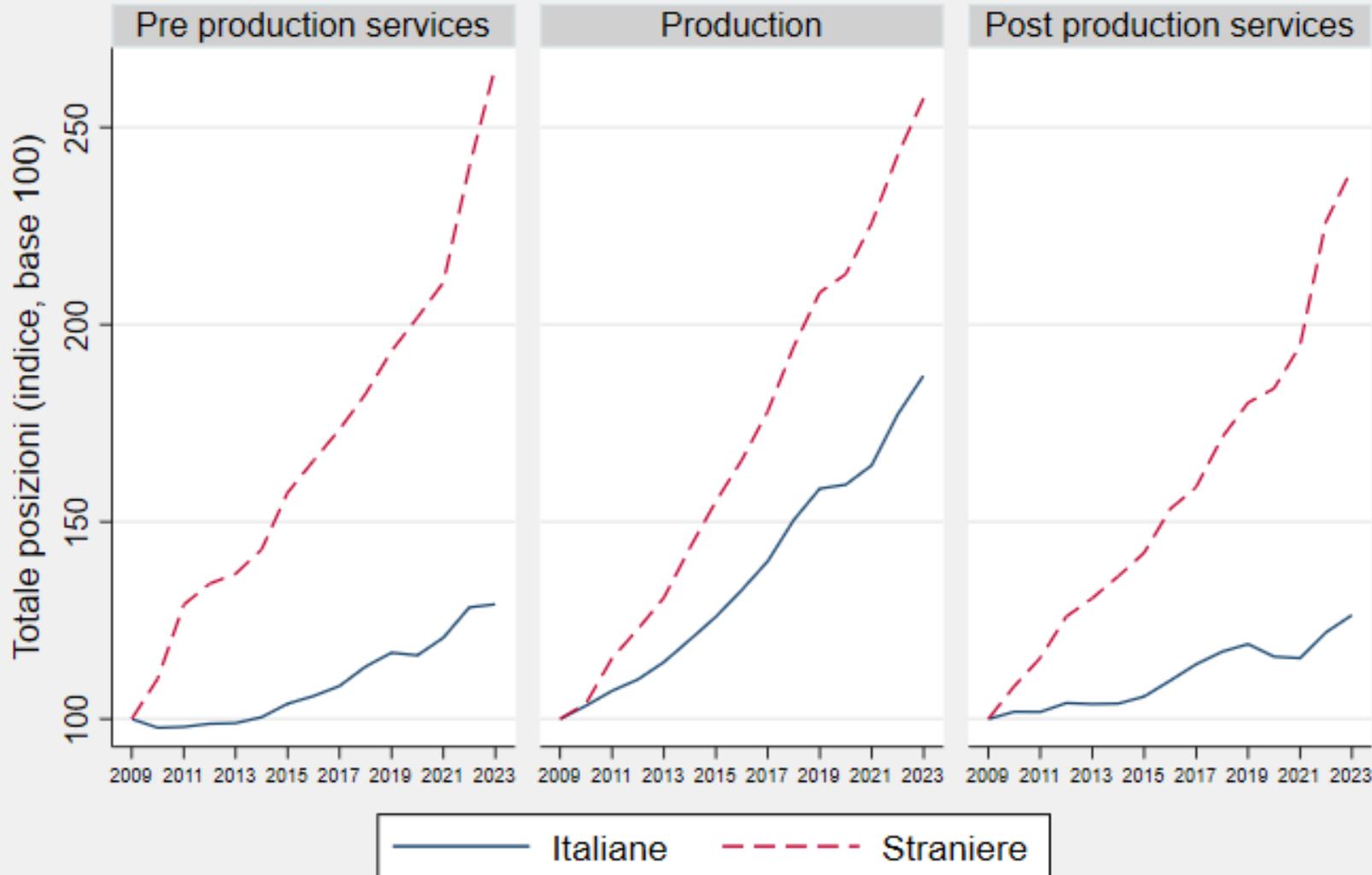
# Gli addetti dipendenti: livelli e andamento nel tempo



- Nel 2009 le multinazionali italiane ed estere avevano all'attivo circa 48mila addetti dipendenti, che sono diventati circa 95mila nel 2023.
- L'andamento nel tempo degli addetti dipendenti (anno base = 2009) è costante e **crescente**.
- Le **STRANIERE** mostrano un andamento **migliore**.

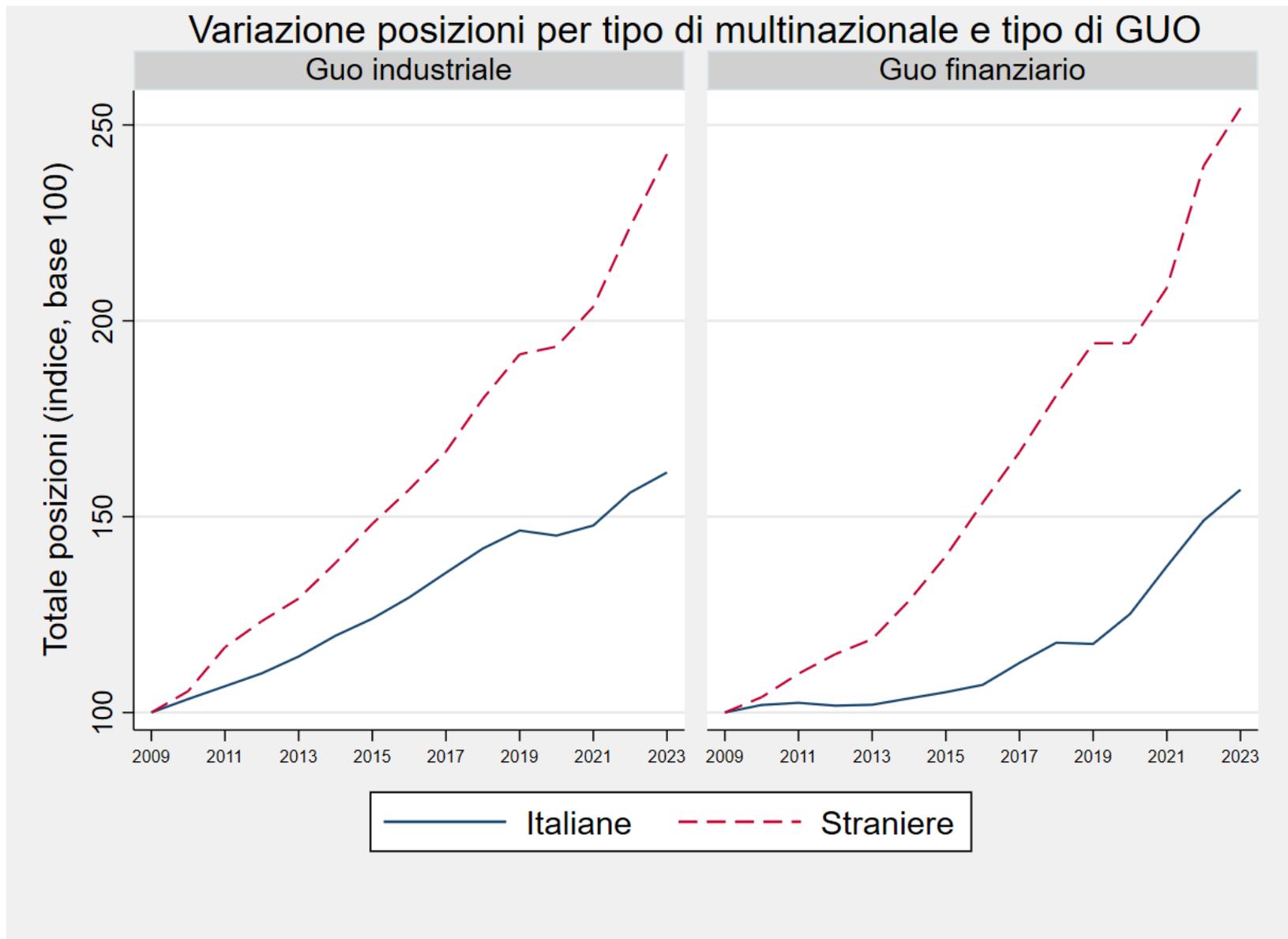
# Variazione addetti dipendenti e collocazione nella CV

Variazione posizioni per tipo di multinazionale e collocazione nella catena del valore



- Dal 2009, le **STRANIERE** crescono molto di più, in modo indipendente dalla loro collocazione nella catena del valore.
- Per le **ITALIANE**, invece, sono le imprese produttive a subire una maggiore impennata.

# Variazione addetti dipendenti e tipo di GUO



- Per le **STRANIERE** avere un GUO industriale o finanziario non sembra dare la differenza, in termini di crescita di posizioni.
- Per le **ITALIANE**, la crescita appare maggiore per le imprese a GUO industriale fino al 2019; dopo il 2020 quelle a GUO finanziario crescono di più.

# Analisi statistica delle posizioni per qualifica (2019-2023)

## Obiettivo

Stimare **quante posizioni lavorative di una certa qualifica** sono attese in un'impresa, in base a caratteristiche strutturali come:

- **Nazionalità dell'impresa** (italiana o straniera)
- **Tipo di impresa madre (GUO): se industriale o finanziaria**
- **Posizionamento nella catena del valore (CV):** se l'impresa opera in fase di pre-produzione, produzione o post-produzione
- **Numero totale di posizioni lavorative (PLT)**, che rappresenta la dimensione dell'impresa

## Impresa tipo con:

- **100 dipendenti**
- Caratteristiche variabili: impresa italiana vs. straniera, GUO industriale vs. finanziario, ecc.
- **gli effetti aziendali specifici sono neutralizzati** (cioè, come se si confrontassero imprese "medie", senza peculiarità individuali)

**4 variabili risultato** di conteggio, per ogni impresa e anno:

- $Q = 1$  : qualifiche elevate
- $Q = 2$  : qualifiche intermedie cognitive
- $Q = 3$  : qualifiche intermedie esecutive
- $Q = 4$  : basse qualifiche non specializzate

**4 modelli separati**, uno per variabile risultato (ogni modello è adattato alla distribuzione della specifica  $y$ ):

$$Y_{it}^{(q)} \sim \text{NegBin}(\mu_{it}^{(q)}, \theta^{(q)})$$

$$\log(\mu_i^{(q)}) = \beta_0^{(q)} + \delta_i^{(q)} + \beta_1^{(q)} \cdot \text{guo}_i + \beta_2^{(q)} \cdot \text{smile}_i + \beta_3^{(q)} \cdot \text{ita}_{it} + \beta_4^{(q)} \cdot \text{PLT}_{it} + \boldsymbol{\gamma}^{(q)} \text{interazioni}_i$$

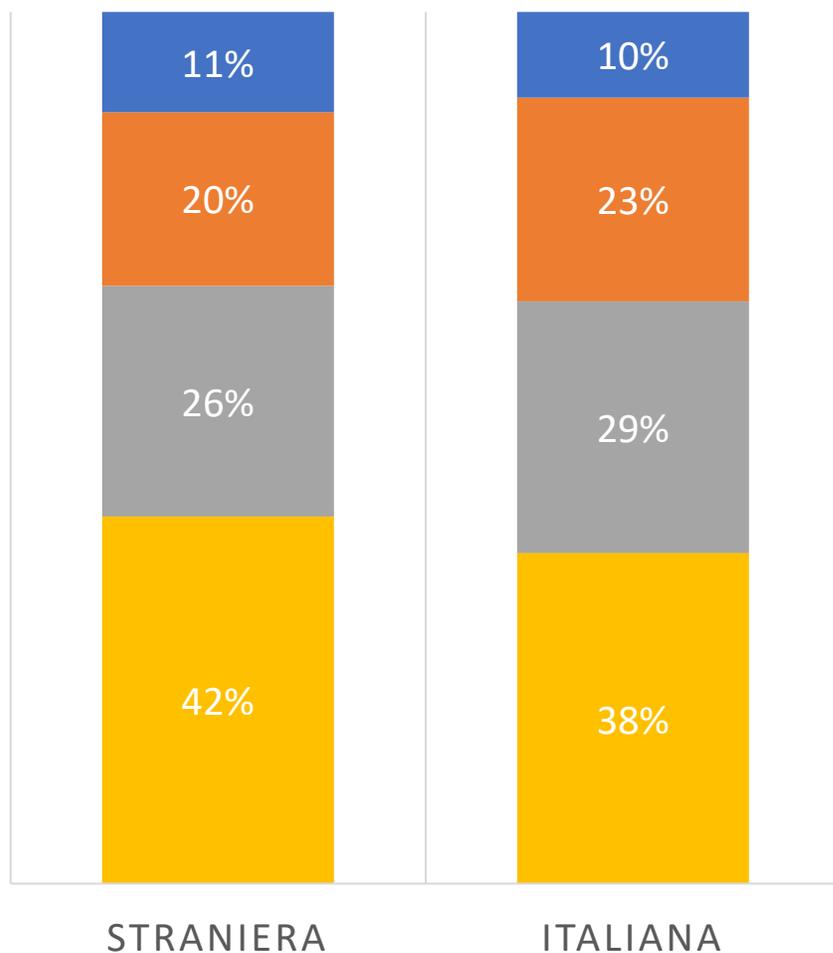
modelli a intercette casuali  $\delta_i^{(q)} \sim N(0, \sigma^2)$

- Le interazioni (es.  $\text{guo}\#\text{cv}$ ,  $\text{ita}\#\text{guo}$ ) sono incluse solo dove migliorano la verosimiglianza

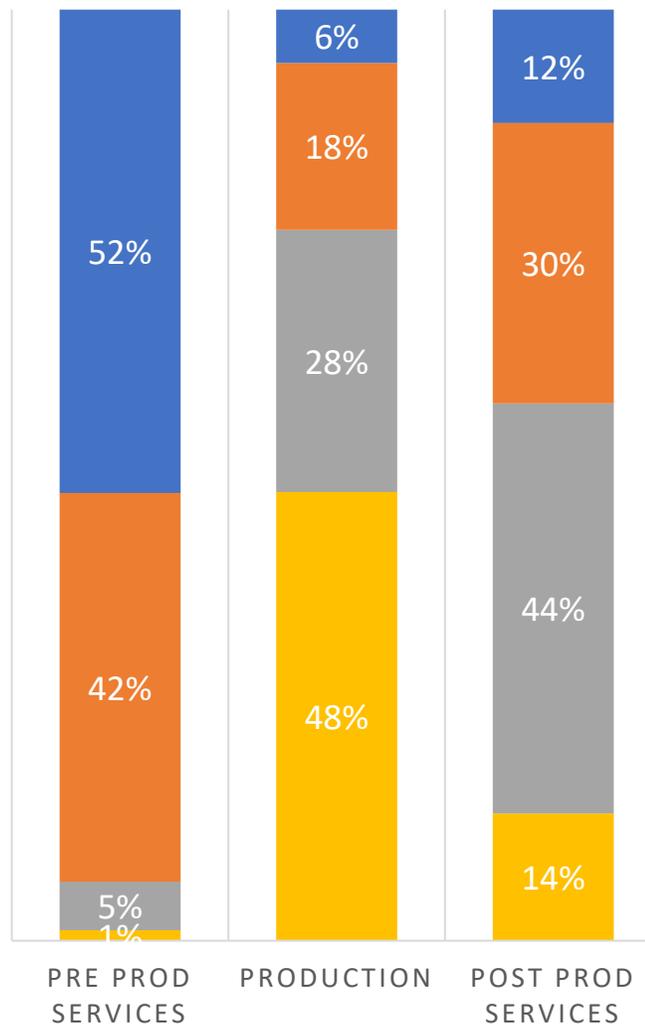
**Impatto della struttura proprietaria e organizzativa delle imprese sulla composizione della forza lavoro dipendente, controllando per la dimensione e isolando l'effetto "medio" delle singole caratteristiche su un periodo stabile (2019–2023).**

# Risultati (1: per ogni variabile x)

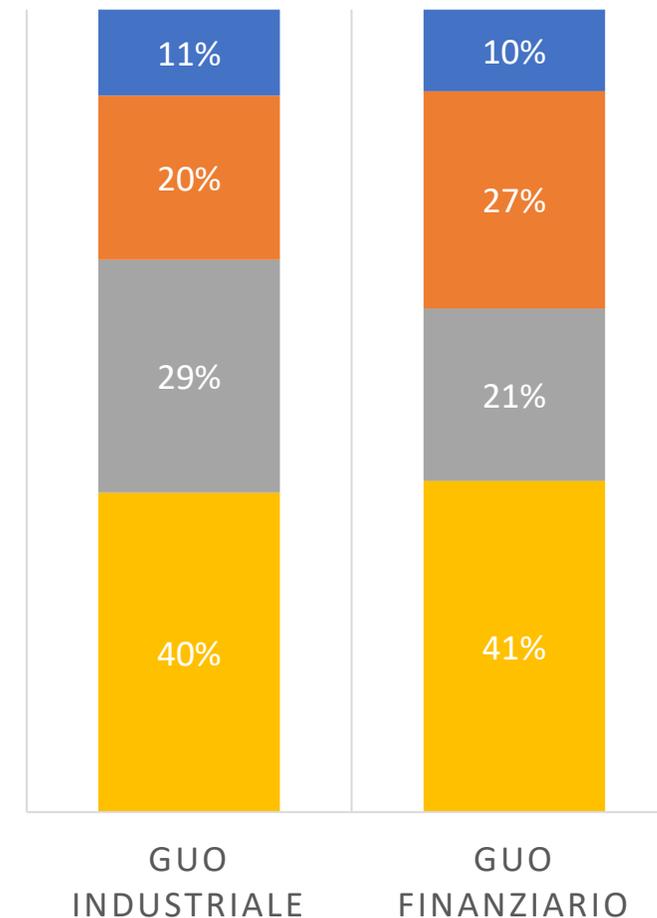
■ bassa qualifica    ■ interm. esecutiva  
■ interm. cognitiva    ■ alta qualifica



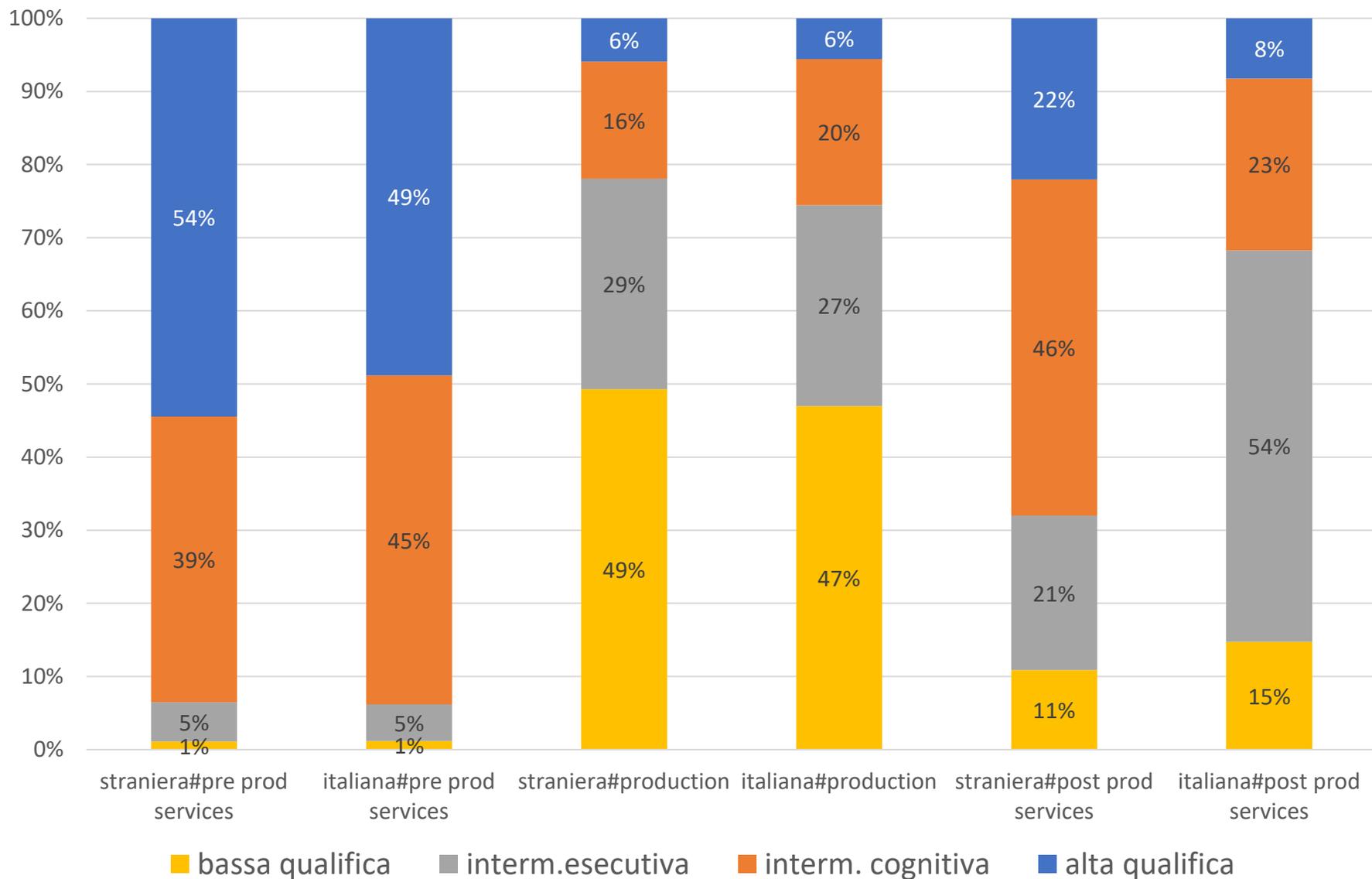
■ bassa qualifica    ■ interm. esecutiva  
■ interm. cognitiva    ■ alta qualifica



■ bassa qualifica    ■ interm. esecutiva  
■ interm. cognitiva    ■ alta qualifica



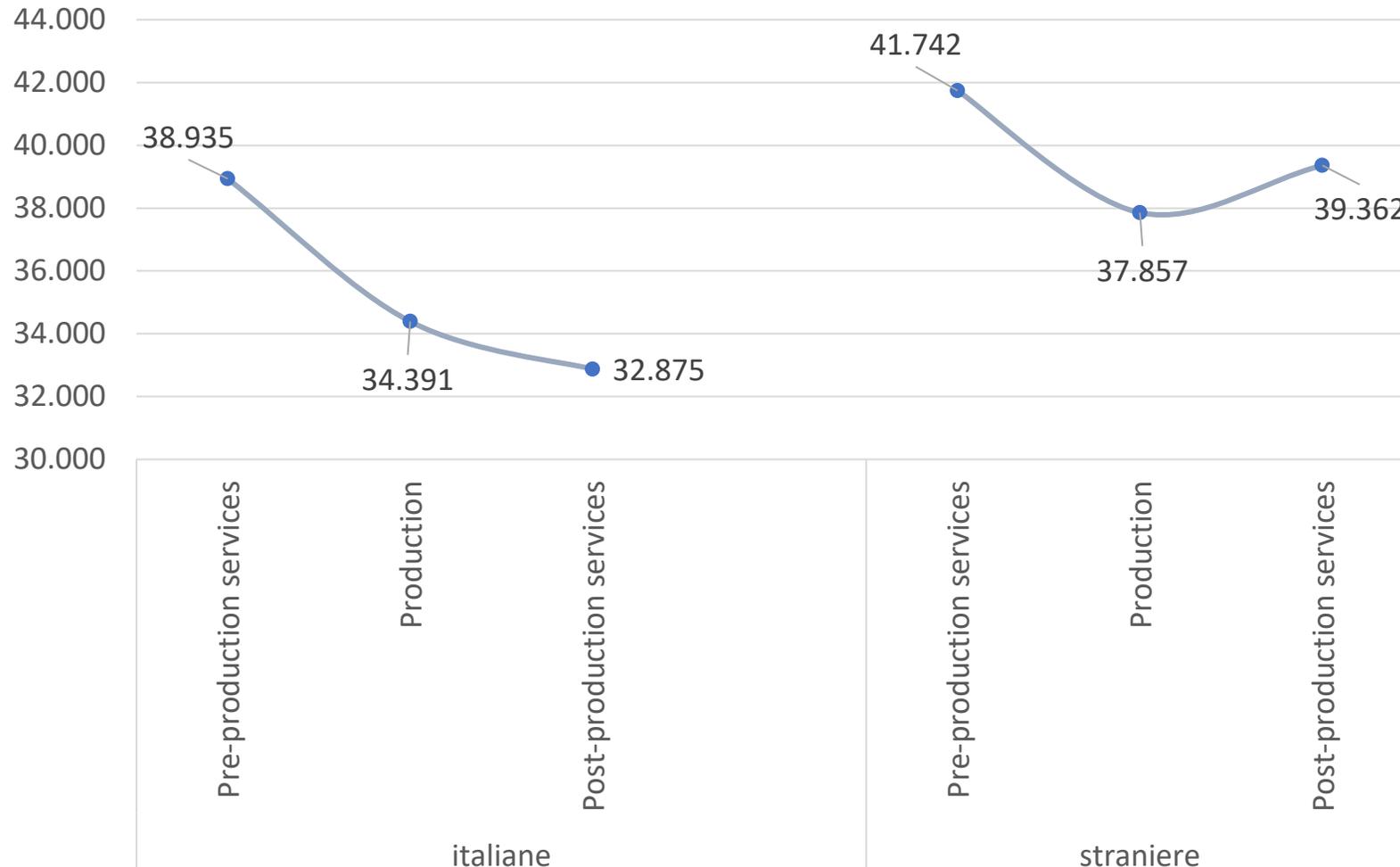
# Risultati (2)



- Facendo interagire NAZIONALITÀ e POSIZIONE NELLA CATENA DEL VALORE si conferma **l'effetto trainante della posizione nella CV** sulla composizione per qualifica del lavoro dipendente.
- Sono soprattutto i servizi pre-produzione a domandare un lavoro altamente qualificato e in seconda battuta quelle post-produzione (qui emerge una maggiore differenza tra ITA e STR).
- Le multinazionali produttive necessitano prevalentemente di qualifiche esecutive più o meno specializzate.

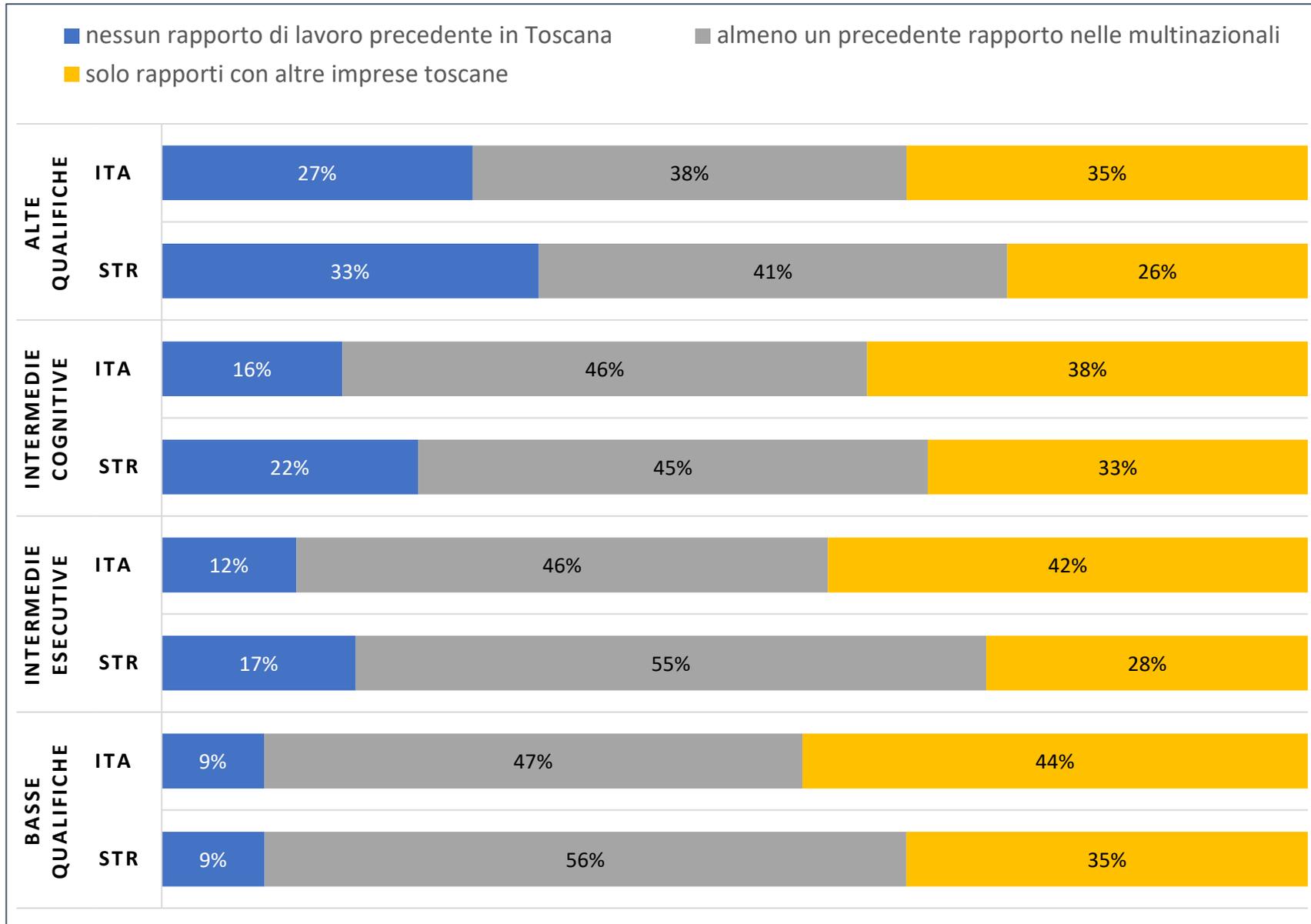
# Salari pro-capite e catena del valore

Salario lordo pro-capite (media 2019-2021)



- Il dato di cui disponiamo riguarda i salari lordi medi-procapite.
- Li riportiamo su una teorica curva SMILE , basata sulla posizione delle imprese nella catena del valore.
- I salari rappresentano effetto SMILE soprattutto nel caso delle multinazionali straniere, mentre per le italiane le imprese dei servizi post-produzione pagano meno di quelle nelle altre posizioni.
- In ogni caso sono i pre-production services i più remunerativi per i dipendenti, di più nelle multinazionali estere.

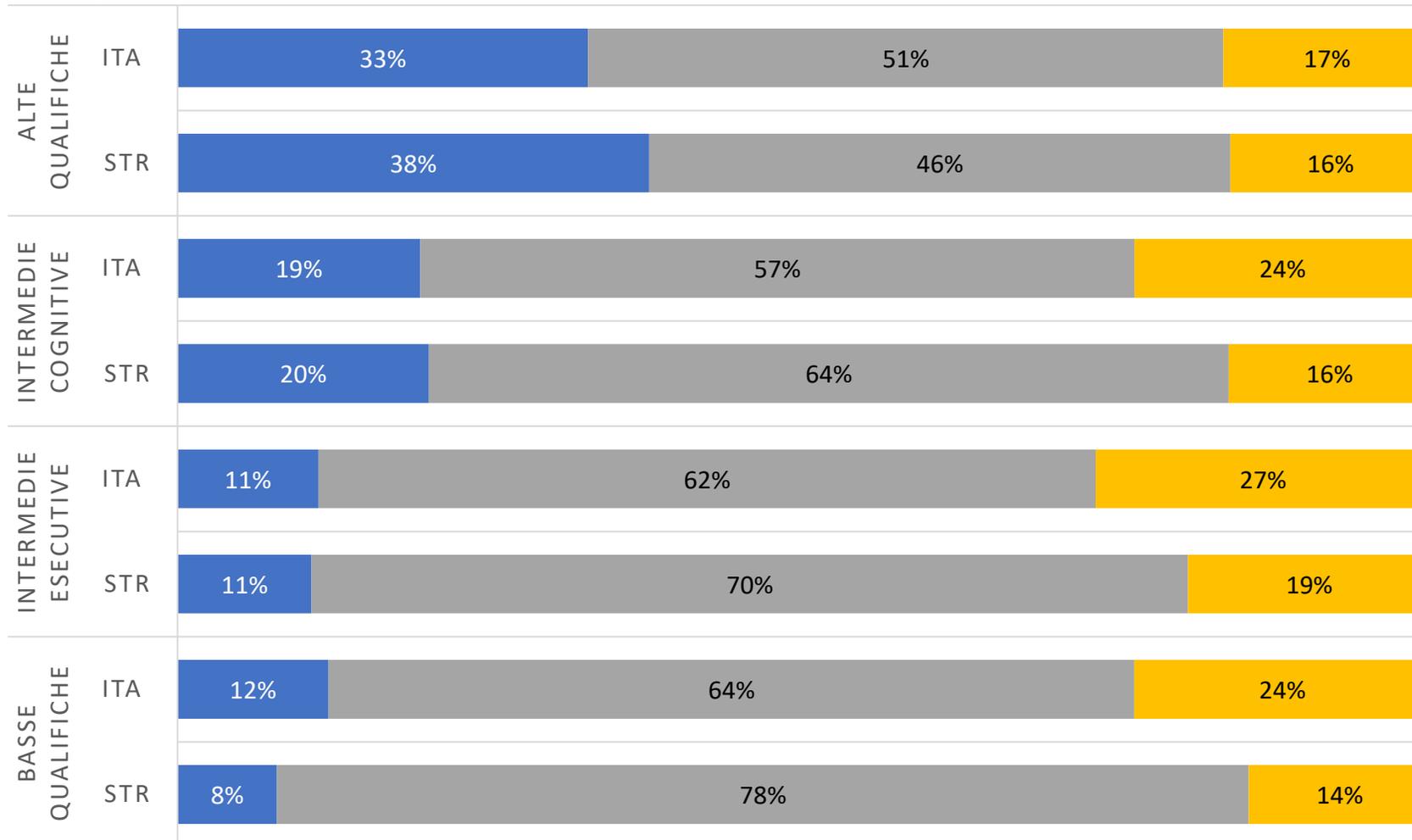
# Multinazionali e mercato del lavoro locale: da dove vengono i dipendenti assunti nel 2024



- Mix nelle passate esperienze professionali degli assunti dalle nostre multinazionali in base alle qualifiche.
- Tra i dipendenti con **alte qualifiche** quasi 1 su 3 (str) inizia senza esperienze precedenti in Toscana (giovane – viene da fuori regione).
- Nelle **qualifiche intermedie esecutive**: oltre il 55% (str) degli assunti ha già lavorato in multinazionali (mobilità «interna»).
- Le **multi italiane** valorizzano di più le **relazioni locali**, soprattutto nelle basse qualifiche: oltre il 44% degli assunti ha avuto rapporti con altre imprese toscane non multi.

# Multinazionali e mercato del lavoro locale: quale percorso dopo l'esperienza in una multinazionale?

■ nessun rapporto di lavoro successivo in Toscana   ■ almeno un rapporto successivo nelle multinazionali  
 ■ solo rapporti con altre imprese toscane



- I lavoratori con **alte qualifiche**, dopo l'esperienza in una multinazionale, sono **più propensi a lasciare la Toscana**.
- Per le altre qualifiche, invece, le **multinazionali** sono spesso un **ponte verso altre opportunità locali**.
- Tra le **qualifiche esecutive e basse**, oltre il 60% prosegue con un altro contratto in Toscana, soprattutto nella stessa rete di multinazionali (fino al 78% tra le straniere nelle basse qualifiche).
- Non da sottovalutare il **passaggio ad altre imprese toscane**, soprattutto per le intermedie e le basse che lasciano le multinazionali straniere.

# Spunti per la discussione...

---

- L'analisi degli addetti dipendenti delle multinazionali italiane ed estere, mostra un loro impatto significativo e crescente negli anni sull'occupazione regionale.
- È significativo l'assorbimento di alte qualifiche, ma anche di qualifiche intermedie, sia cognitive che esecutive, sia di basse qualifiche.
- Mentre il tipo di GUO (finanziario/industriale) non sembra influenzare la composizione per qualifica degli addetti dipendenti, un ruolo determinante è quello della collocazione nella catena del valore (NB servizi pre-produzione e produzione), con un legame anche con i salari medi (da approfondire).
- Altro aspetto interessante riguarda la mobilità in entrata e in uscita dei dipendenti delle multinazionali (da approfondire).