



22/23
SETTEMBRE
2025

Imprese esternalizzate:

impatto sulla distribuzione del reddito e sulla transizione occupazionale post-Covid

PIERGIUSEPPE COSSU, STEFANO GEROSA, DAVIDE ZURLO,
ALBERTO VIOLANTE
Esa, SWA, ESA, DCDC

Indice della presentazione

- Contesto del Progetto
- Integrazione della base dati
- Questioni Definitorie
- Descrizione del fenomeno e transizione Post-Covid
- Metodi
- Risultati
- Conclusioni

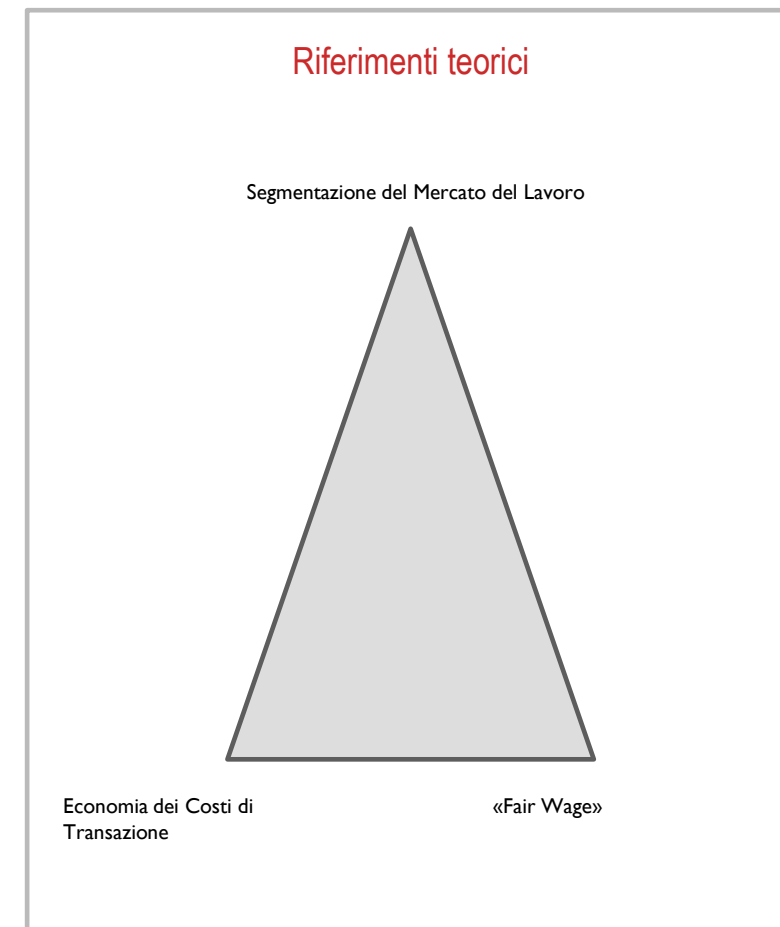
Contesto del Progetto

- Nella rinata attenzione alle disuguaglianze distributive, ha una sua specificità la spiegazione della disuguaglianza del Reddito da lavoro.
- In Italia c'è stata una commissione ministeriale sul lavoro povero e viene spesso enfatizzato che gran parte del lavoro povero è creato dalla intermittenza lavorativa, contemporaneamente si è aperto anche un dibattito politico sul salario orario minimo
- In questi stessi anni, in particolar modo nel contesto anglosassone si è affermata negli ultimi anni l'etichetta di **«Domestic Outsourcing»**
- Si possono offrire vari riferimenti bibliografici, fra tutti l'Employment Outlook di OECD, che ha in qualche maniera sanzionato il riconoscimento di un campo di Ricerca.
- Molti dei settori giudicati dei servizi essenziali durante la sosta delle attività per prescrizioni sanitarie, o che hanno contribuito alla ripresa post-pandemica sono ad alta intensità di esternalizzazioni (Logistica, Costruzioni)

Riferimenti teorici

L'intera letteratura del domestic outsourcing si poggia alla fine dal lato della domanda su approcci istituzionalisti, dal lato offerta sulla teoria di Akerlof e Yellen del «Fair Wage».

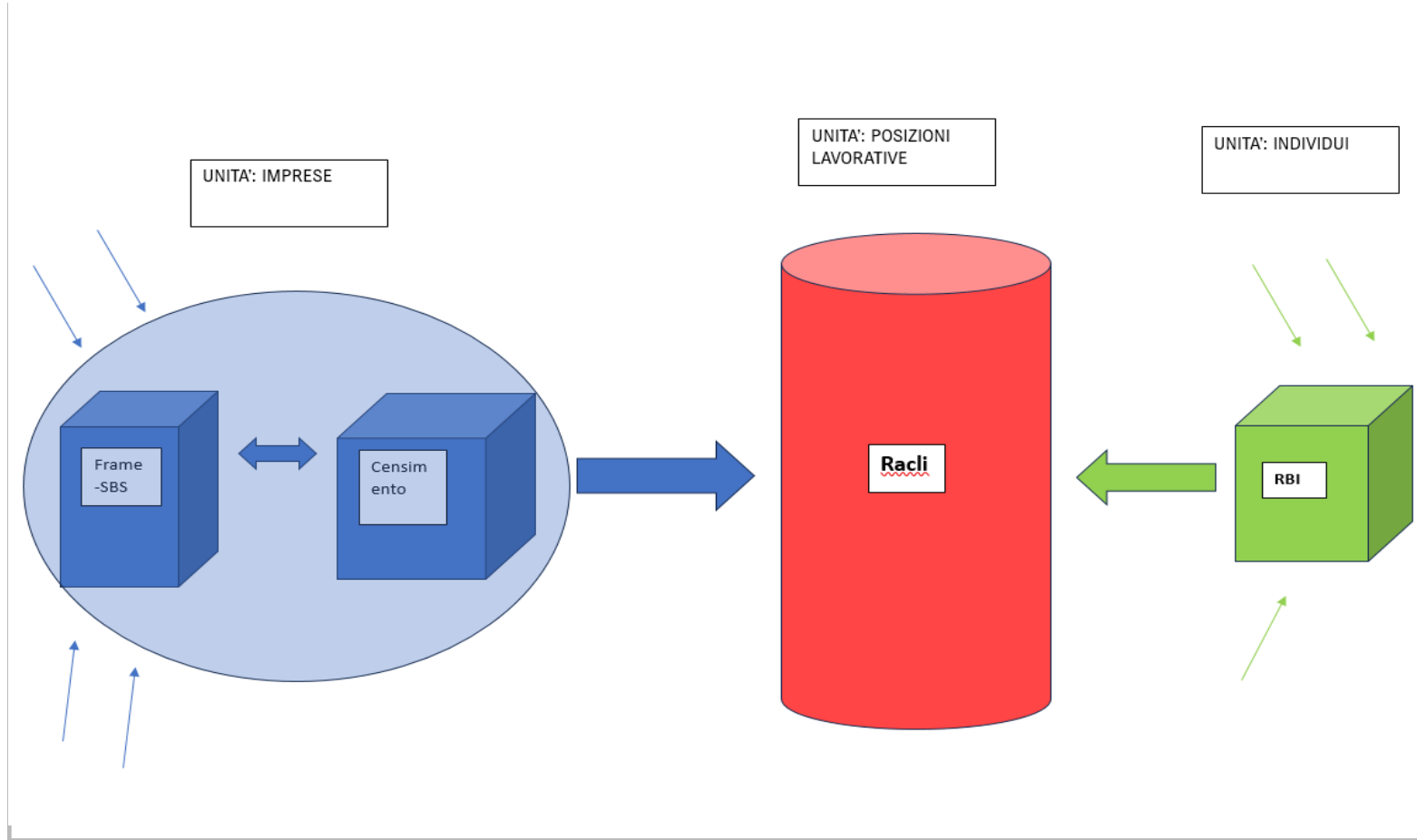
Al vertice vi sono gli approcci della Segmentazione del Mercato del Lavoro che hanno radici nei classici (Marx, Stuart Mill etc.) e che si sono poi dispiegati come orientamento eterodosso negli anni 70 americani a fronte di un fenomeno di coesistenza di crescita (degli anni 60) e disoccupazione persistente. Scenario che si è ritrovato per altro su scala regionale nell'Italia degli anni 80-90)



L'archeologia del domestic outsourcing

- L'approccio SLMT leggeva il mercato del lavoro a partire dalle scelte di collocazione dell'Impresa sugli isoquanti. A partire da queste scelte poi si creavano due mercati del lavoro separati, uno stabile e ad alta retribuzione con carriere interne che impiegava forza lavoro più qualificata, l'altro con le caratteristiche opposte
- Una delle impasse di questo approccio è che nella realtà della verifica empirica i segmenti risultavano essere più di due, ma in una quantità non deducibile a livello teorico.
- Una seconda impasse più importante riguarda proprio l'utilizzo dei dati. L'affermazione che la concentrazione di forza lavoro a basso-capitale umano si verifica nei segmenti a bassa produttività (detti periferici), finché il segmento occupazionale viene identificato immediatamente come un settore di attività economica o una branca economica a bassa produttività diventa una tautologia.
- La nuova generazione di studi sulle esternalizzazioni, risolve sia il primo che il secondo problema. Quest'ultimo grazie alle basi di dati LEE che consentono di verificare a parità di caratteristiche individuali il trattamento salariale (o affini) in aziende di segmenti diversi

L'integrazione dei dati



Il lavoro di integrazione del db è stato una parte centrale del progetto

Questioni definitorie

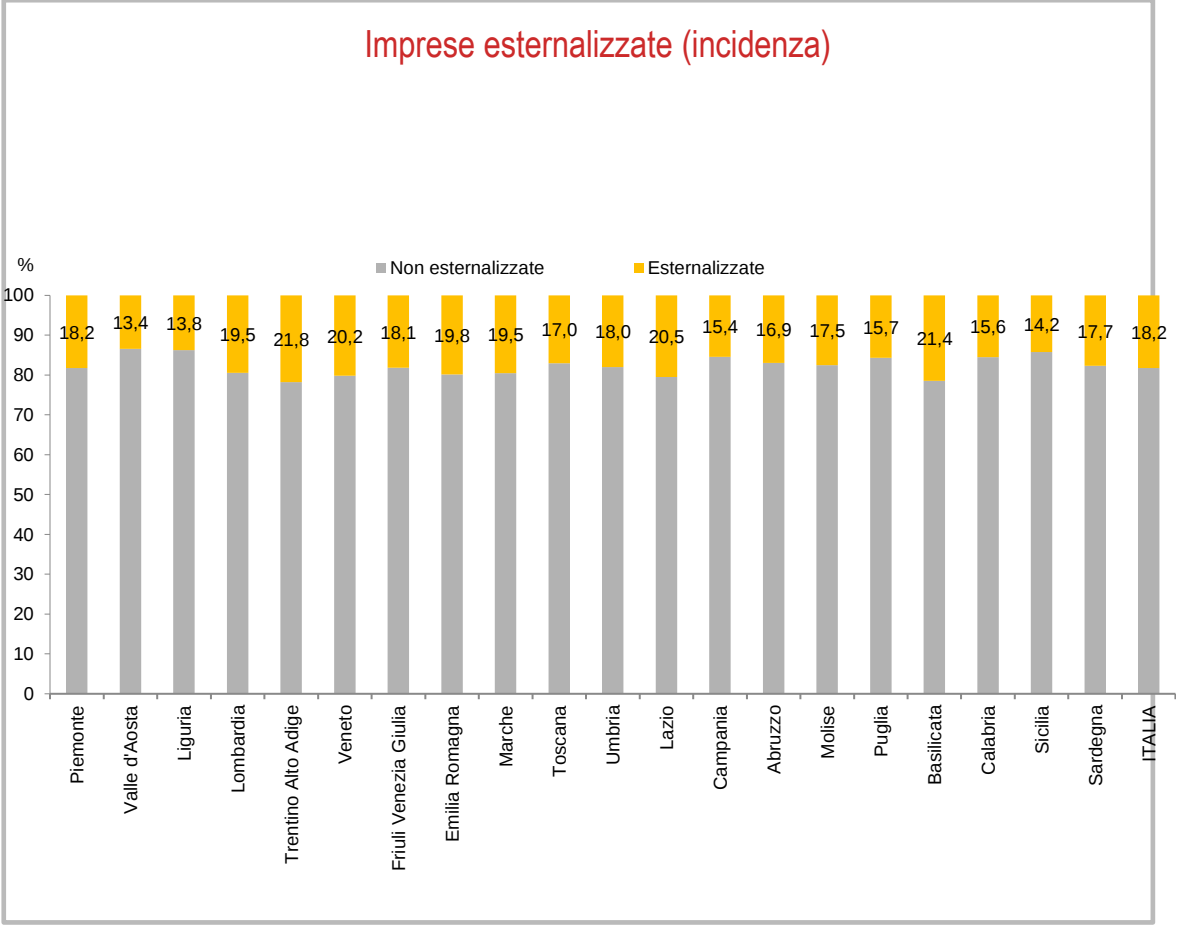
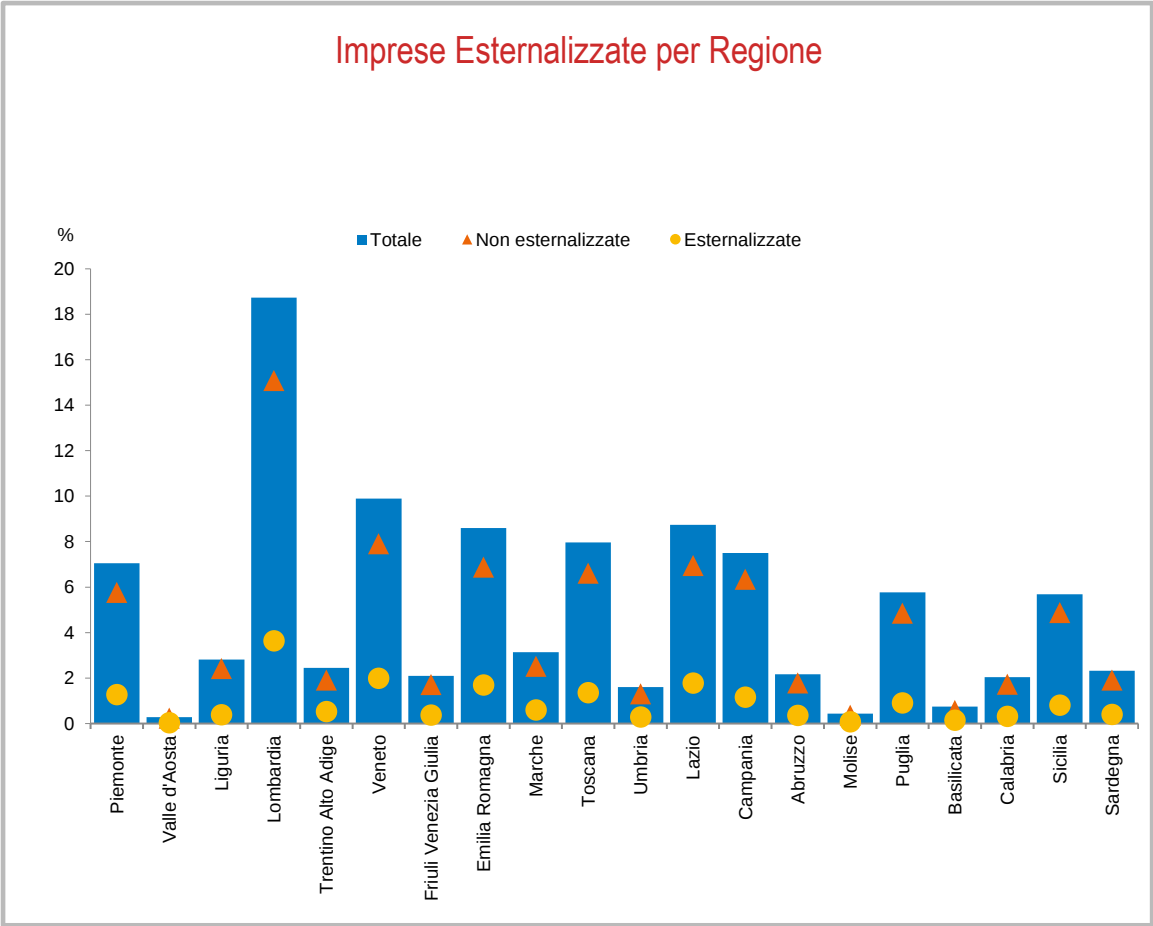
Si può immaginare il processo di esternalizzazione come un continuum che scorre attraverso tre dimensioni.

Dato questo prospetto possiamo dare questa definizione che non esclude il manifatturiero e che non si basa né su singole forme contrattuali (lavori somministrati o falsi lavoratori autonomi) né su un momento esclusivo del processo (la cessione del ramo di azienda)

- **«imprese, del settore terziario o manifatturiero, che detengono relazioni esterne di mercato con altre imprese nazionali esclusivamente sul piano della fornitura e sub-fornitura, e che non realizzano quote significative di fatturato sul mercato estero.»**

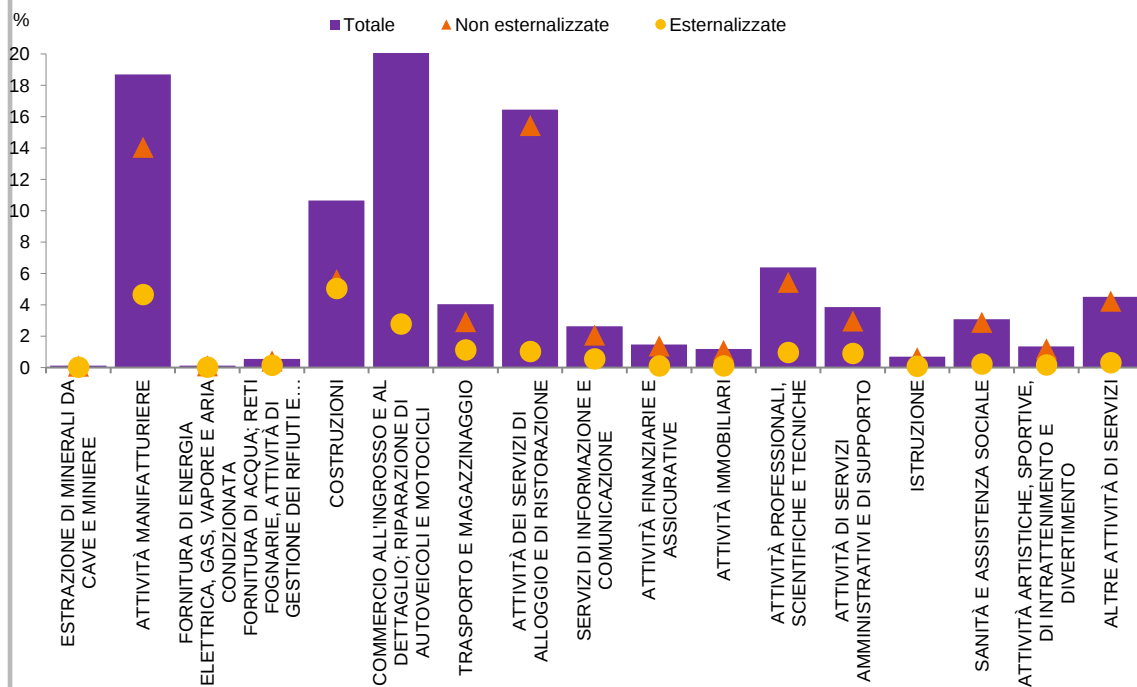
Processo Esternalizzazione			
Tipo di relazione		Orizzonte temporale	
		Estemporaneo	Continuativo
	Giuridico/contrattuale	Affidamento di servizi/prestazioni, Acquisto	Appalto/convenzione
	Organizzativo	Dipendenza diretta	Autonomia gestionale dentro un network, asimmetria
	Economica	offerta di costo	condivisione investimento

Descrizione del fenomeno

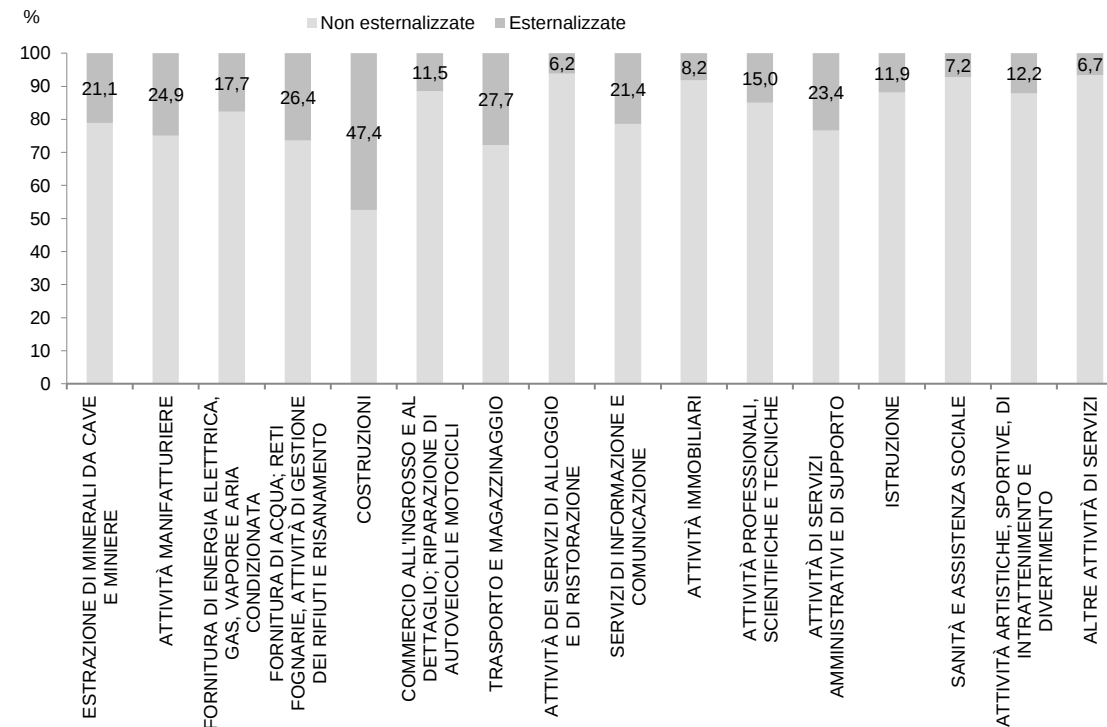


Descrizione del fenomeno

Imprese Esternalizzate per Settore di attività

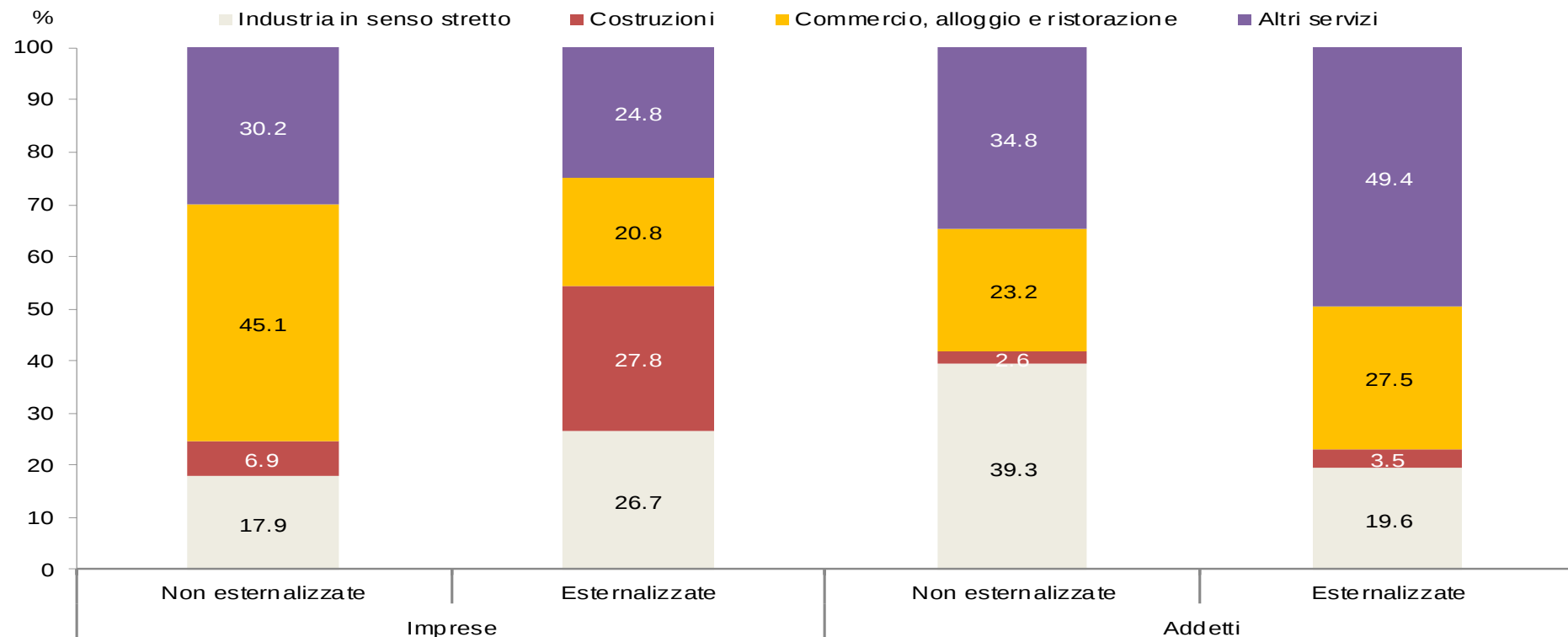


Imprese esternalizzate (incidenza)



Descrizione del fenomeno

Figura 3 - Imprese esternalizzate e non: percentuale imprese e addetti per macrosettore*. Anno 2018

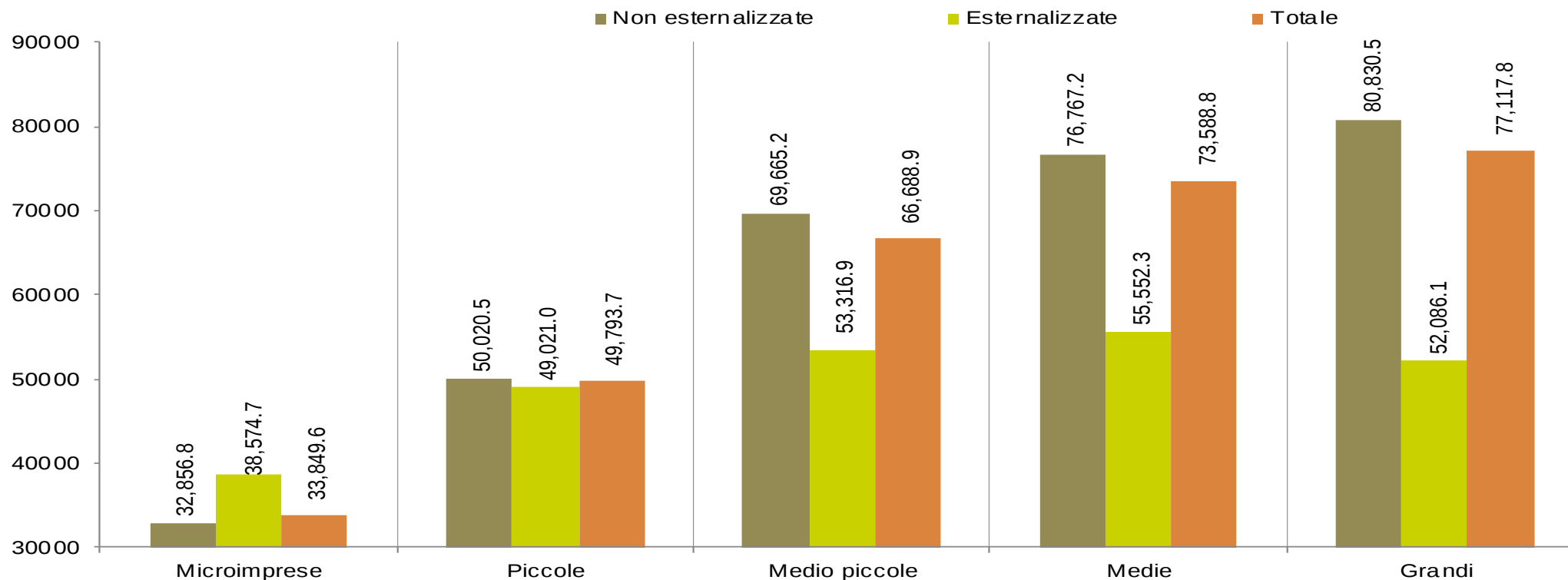


Fonte

* I macrosettori sono così definiti. Industria in senso stretto dato da estrazione di minerali, attività manifatturiere, fornitura di energia elettrica e gas,

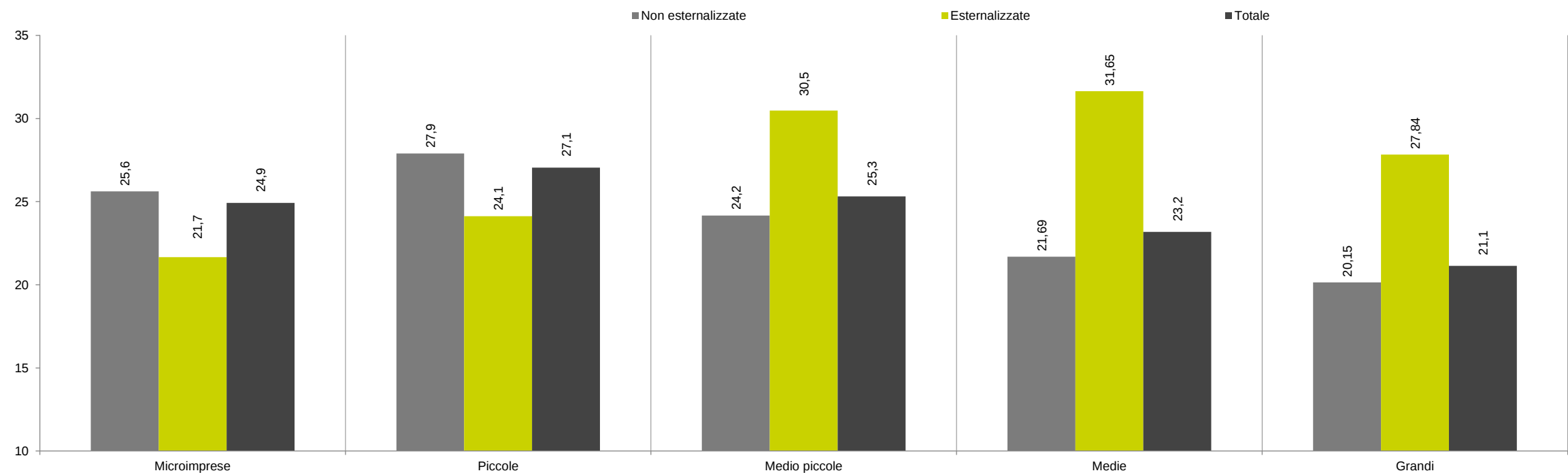
Descrizione del fenomeno

Figura 4 - Valore aggiunto per addetto, per dimensione di impresa, nelle imprese esternalizzate e non. Anno 2018



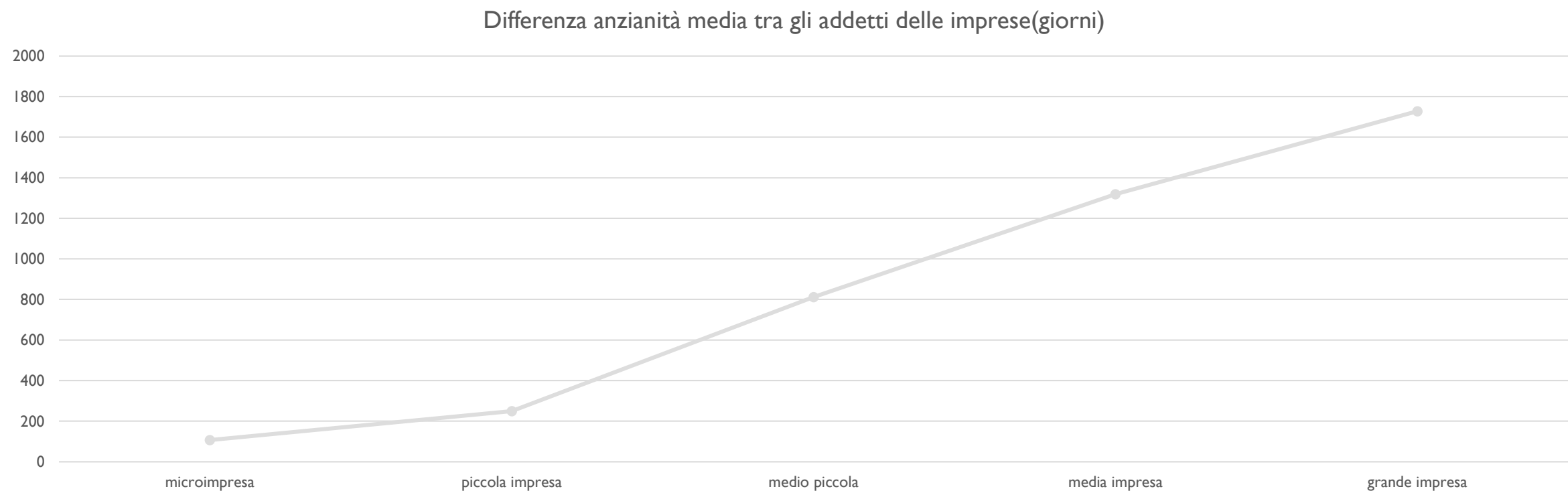
Descrizione del fenomeno

Percentuale posizioni a TD Imprese esternalizzate e non



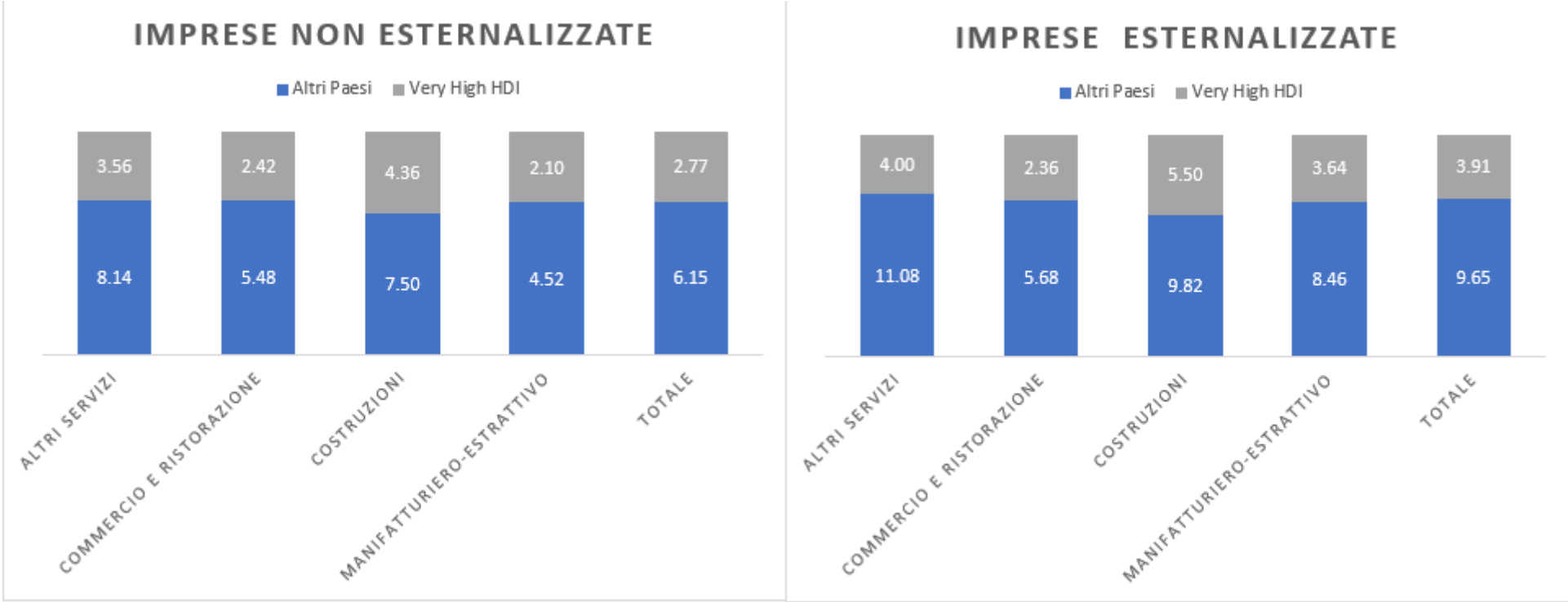
Descrizione del fenomeno

Anzianità aziendale dipendenti

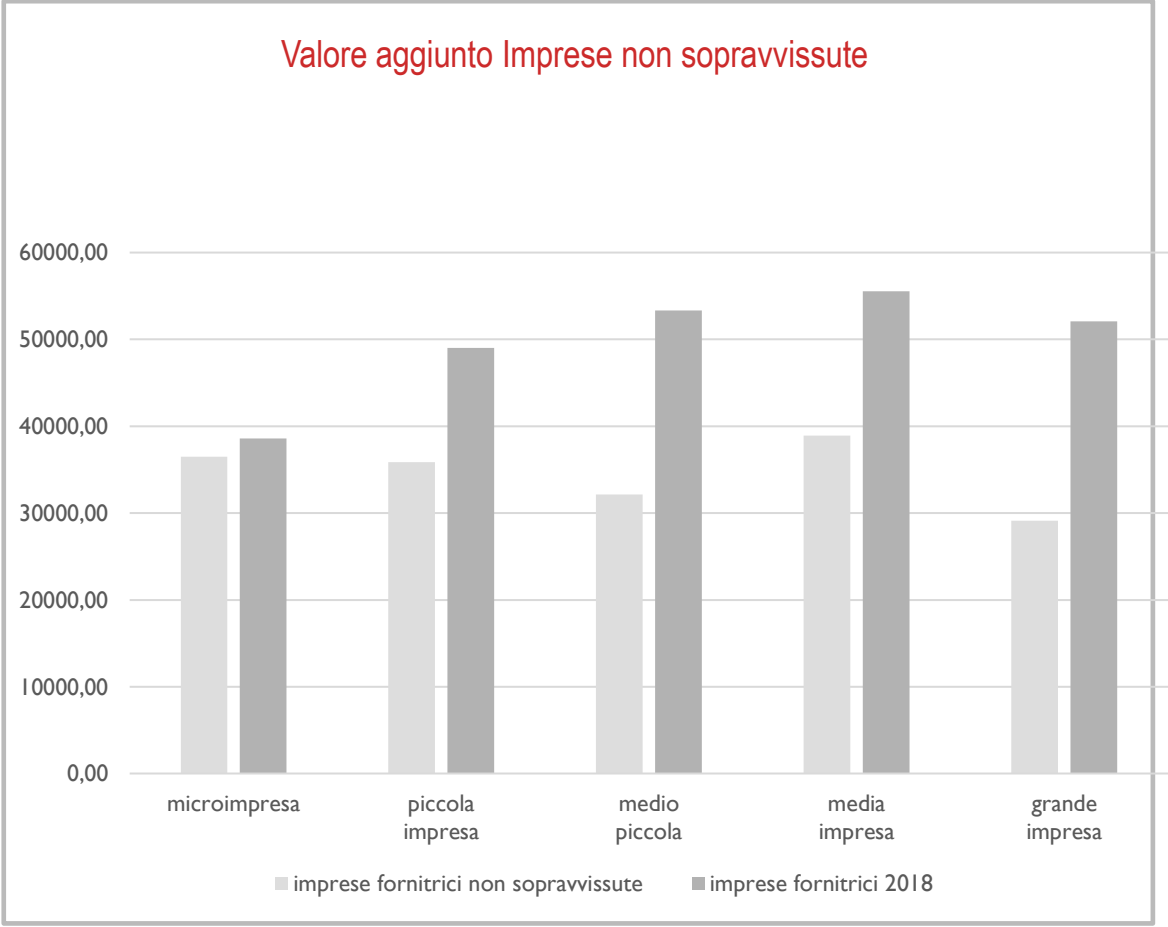
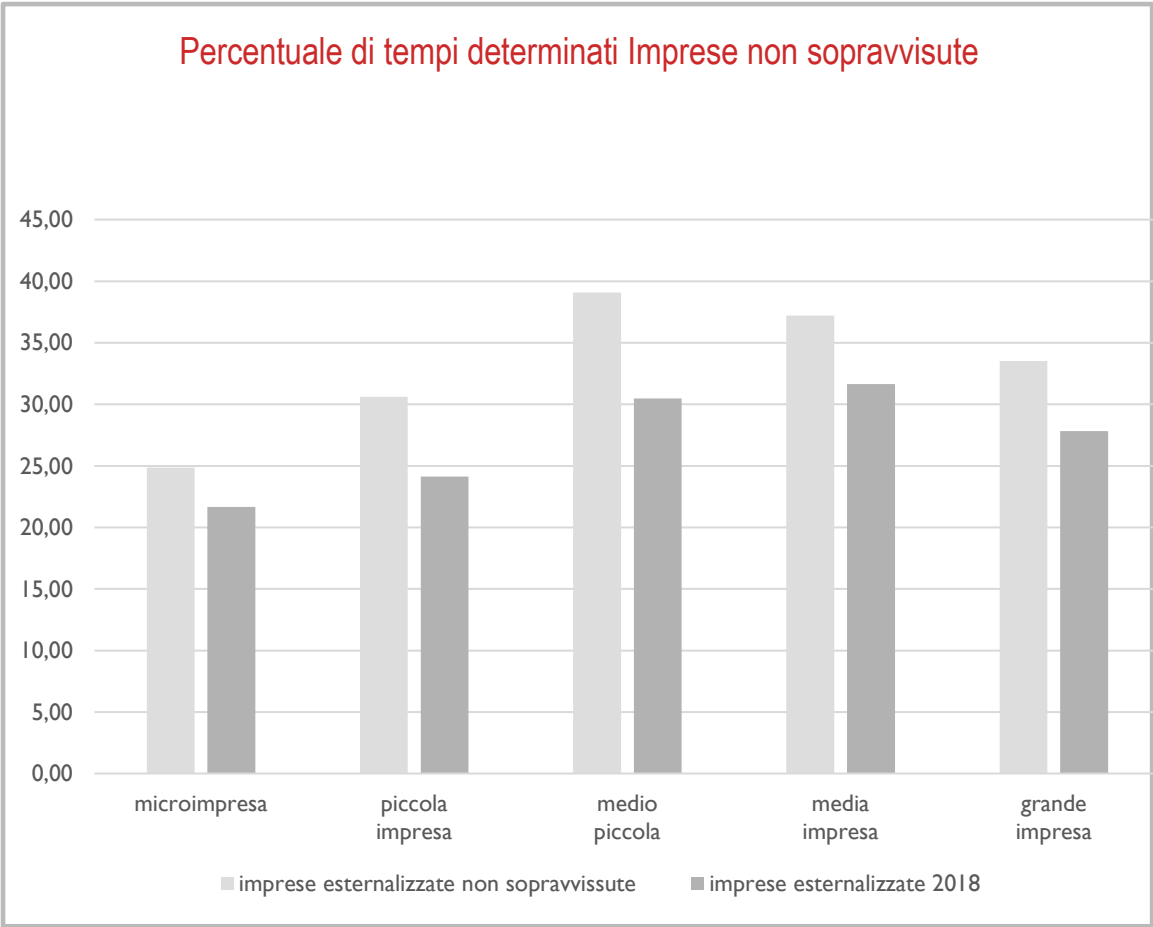


Descrizione del fenomeno

Cittadinanza Dipendenti esternalizzate e non esternalizzate



Sopravvivenza Crisi Covid

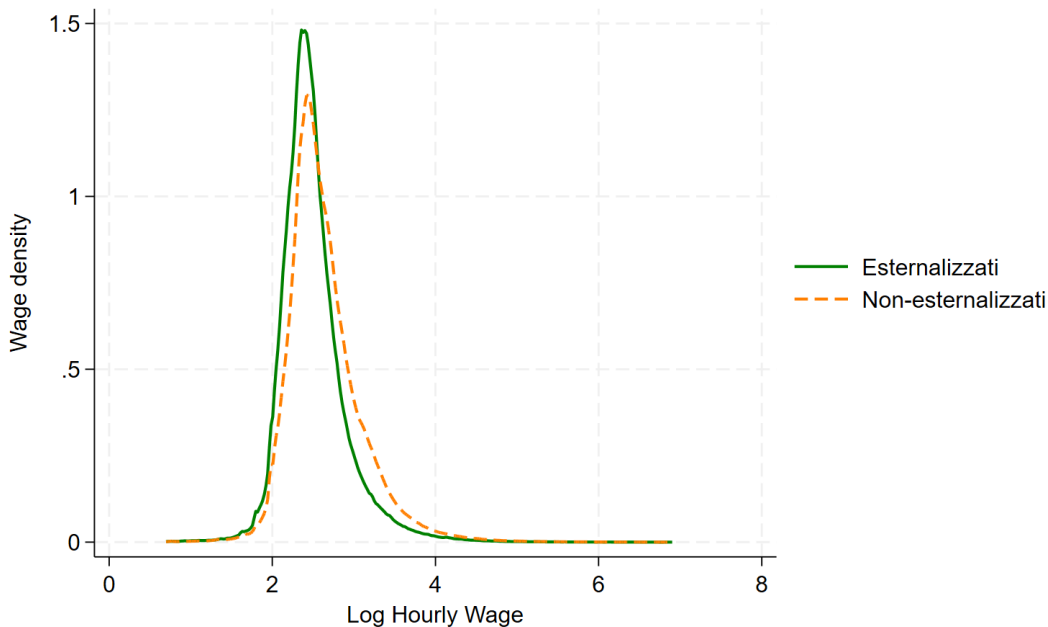


Esternalizzazione e differenziali salariali

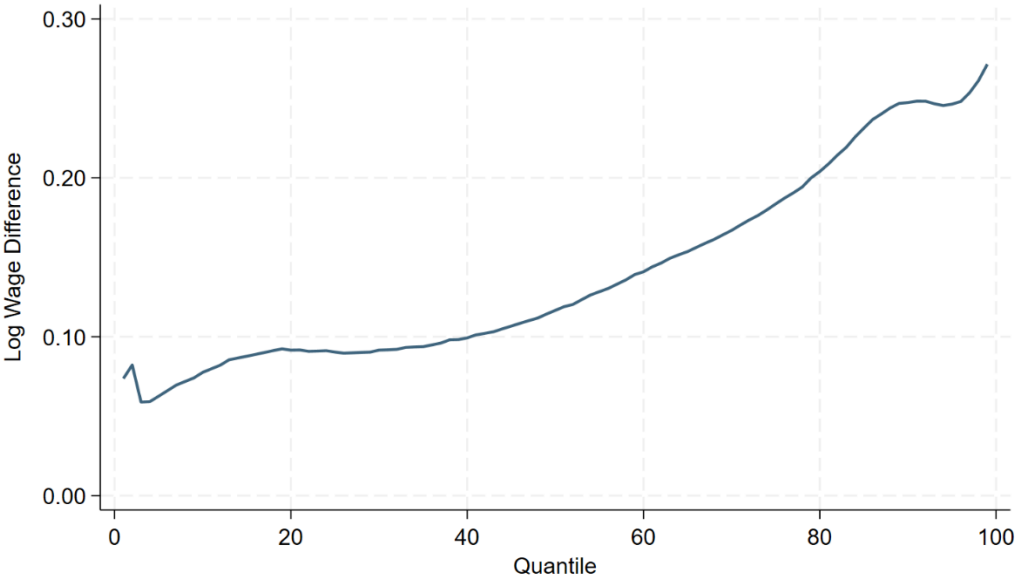
- **Dataset finale:** 7,923,966 individui, di cui 6,654,800 dipendenti di imprese non esternalizzate e 1,269,166 di imprese esternalizzate
- **Variabile di outcome:** logaritmo del salario lordo orario (differenza in logaritmi tra i due gruppi $\approx$ differenza percentuale tra i salari in livelli).
- **Analisi descrittive:** stima non parametrica delle distribuzioni del salario lordo orario nei due gruppi e calcolo del differenziale log-salariale tra esternalizzati e non (OPG: Outsourcing Wage Gap) lungo l'intera distribuzione salariale.
- **Pooled regression** (intero campione): wage penalty media associata all'esternalizzazione sul log-salario orario.
- **Decomposizione di Oaxaca-Blinder dell'OPG medio:** «effetto composizione» vs «discriminazione»
- **Regressioni quantiliche e distribuzioni controfattuali**

Outsourcing Wage Gap

Distribuzione del logaritmo del salario lordo orario per lavoratori dipendenti di imprese esternalizzate e non. Anno 2018.



Outsourcing Wage Gap. Anno 2018.



Pooled Regression: tre modelli

$$(1) \ln hw_i = \alpha + X'_B \beta_B + \varepsilon_i$$

$$(2) \ln hw_i = \alpha + X'_B \beta_B + X'_S \beta'_S + v_i$$

$$(3) \ln hw_i = \alpha + X'_B \beta_B + X'_S \beta'_S + X'_L \beta_L + \xi_i$$

- X_B **caratteristiche individuali**: sesso, cittadinanza, laurea, anni di esperienza nell'azienda.
- X_S **caratteristiche impresa**: numero di addetti in 4 classi, età dell'impresa, settore di attività economica, ripartizione geografica, gruppo di imprese di appartenenza.
- X_L **caratteristiche posizione lavorativa occupata**: tempo indeterminato/determinato, part time/full time, posizione nell'organizzazione aziendale (apprendista, operaio, impiegato/dirigente).

Pooled Regression: tre modelli

VARIABLES	(1) lnhretr	(2) lnhretr	(3) lnhretr
Outsourced	-0.0624*** (0.000355)	-0.0170*** (0.000352)	-0.0136*** (0.000334)
Foreign	-0.114*** (0.000562)	-0.0858*** (0.000540)	-0.0392*** (0.000514)
Female	-0.138*** (0.000268)	-0.119*** (0.000266)	-0.133*** (0.000267)
Degree	0.329*** (0.000355)	0.267*** (0.000353)	0.167*** (0.000352)
Job experience (years)	0.0288*** (3.96e-05)	0.0206*** (3.95e-05)	0.0146*** (4.44e-05)
Temporary contract			-0.0831*** (0.000319)
Part-time job			-0.0380*** (0.000371)
Blue collar (ref: apprentice)			0.167*** (0.000748)
White collar/Manager (ref: apprentice)			0.413*** (0.000753)
Constant	2.437*** (0.000261)	2.368*** (0.000717)	2.225*** (0.000944)
Industry and firm-size controls	NO	YES	YES
Region fixed-effects	NO	YES	YES
Observations	7,923,966	7,923,966	7,923,966
R-squared	0.269	0.343	0.412

Decomposizione di Oaxaca-Blinder dell'OWG

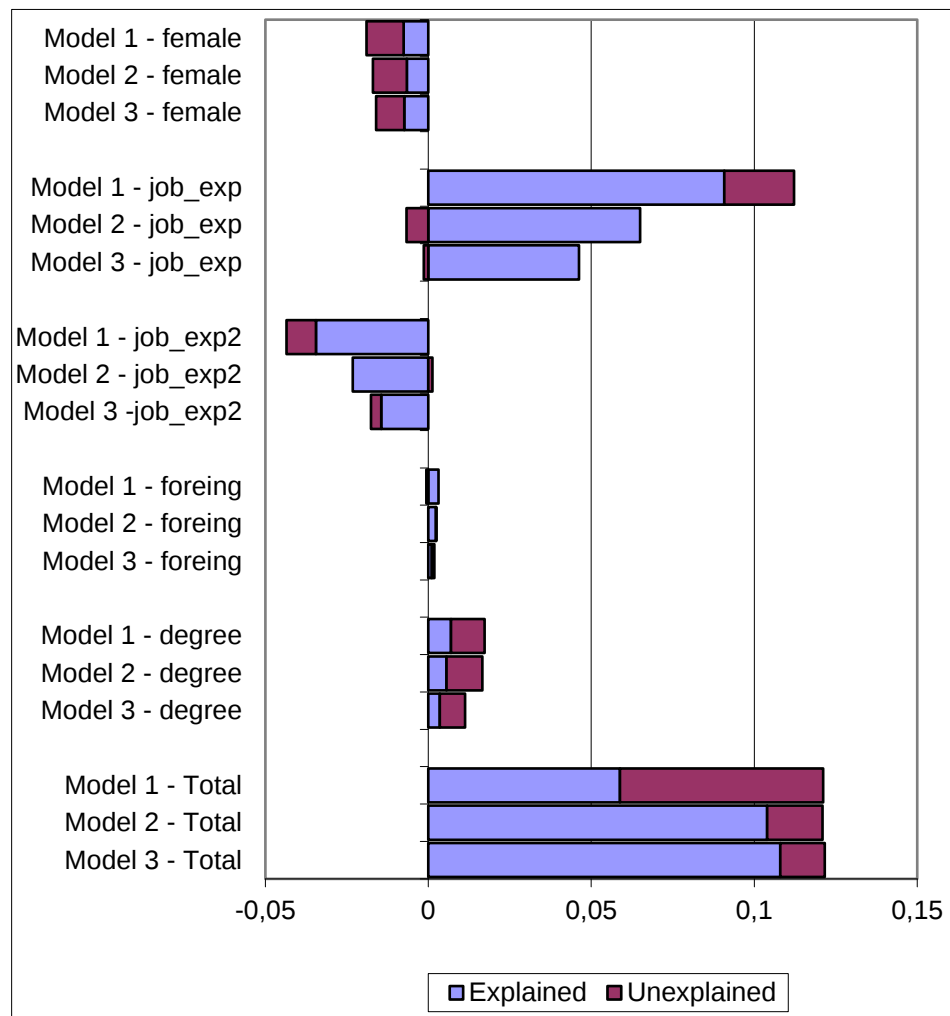
Il differenziale osservato tra i livelli medi del salario $\bar{Y}_j$ viene decomposto (regressioni separate) in una componente spiegata dalla **diverso «stock» di caratteristiche** delle due popolazioni e in una attribuibile al **diverso rendimento delle caratteristiche** per i lavoratori esternalizzati ($j=0$) rispetto ai non esternalizzati ($j=1$):

$$\underbrace{\bar{Y}_1 - \bar{Y}_0}_{\Delta} = \underbrace{(\bar{X}_1 - \bar{X}_0)\hat{\beta}_1}_{\Delta_X} + \underbrace{(\hat{\beta}_1 - \hat{\beta}_0)\bar{X}_1}_{\Delta_S}$$

Δ_X : parte spiegata dell'OWG - **effetto composizione**

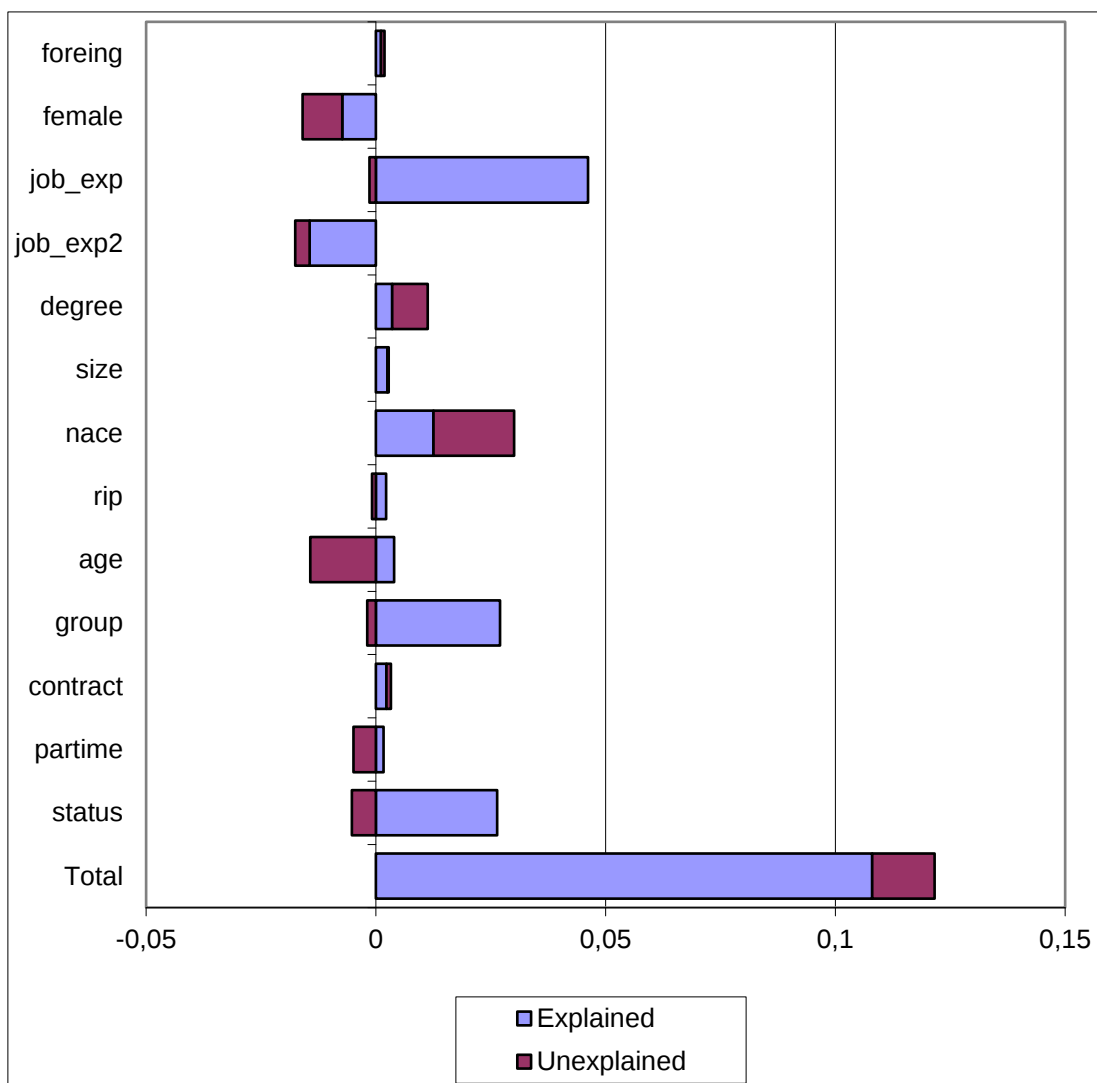
Δ_S : parte non spiegata dell'OWG - **effetto discriminazione**, penalità associata alla semplice condizione di esternalizzazione a parità di caratteristiche osservabili)

Decomposizione di OB – Totali e variabili individuali nei 3 modelli



- La **componente discriminatoria (unexplained)** dell'OWG è pari al 52% nel Modello 1, e scende al 14% e all'11% nei Modelli 2 e 3.
- L'**esperienza accumulata nel lavoro (job_exp)** è la caratteristica individuale più importante della componente spiegata (circa il 40% dell'OWG nel modello 3): i lavoratori esternalizzati hanno in media minore anzianità.
- La **penalità associata al genere** è minore nelle imprese esternalizzate (compressione salariale) e anche la quota di donne è minore.
- I **rendimenti dell'istruzione** sono inferiori nelle imprese esternalizzate in tutti i modelli.

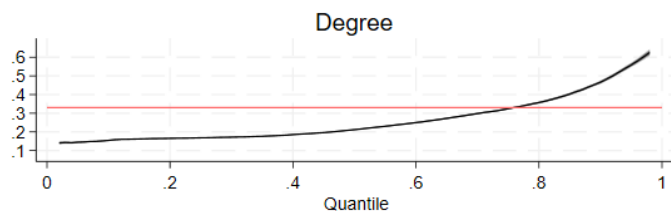
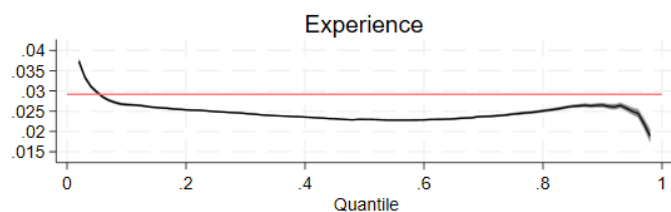
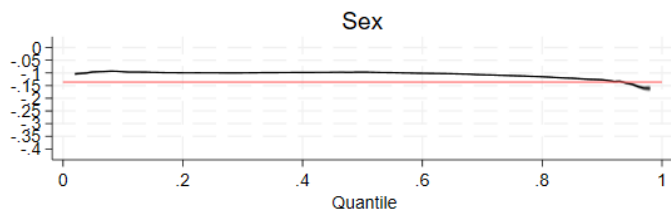
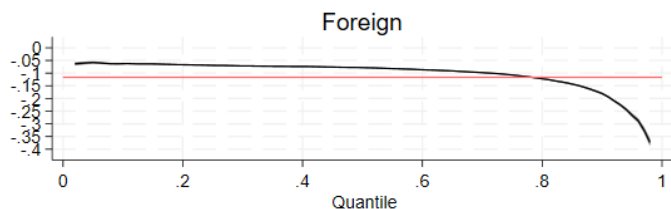
Decomposizione di OB – Modello completo



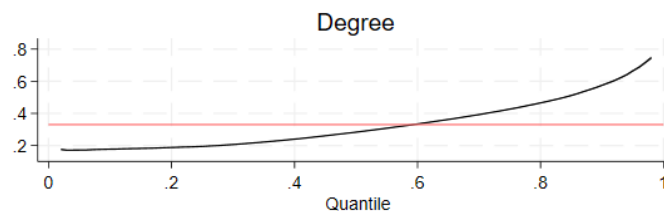
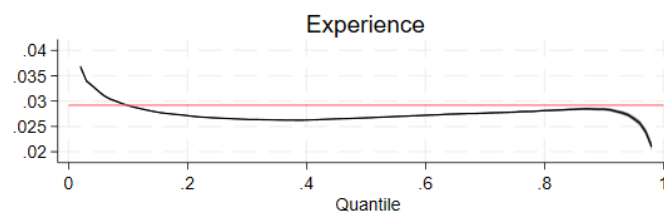
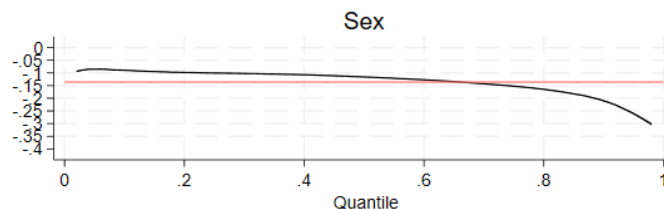
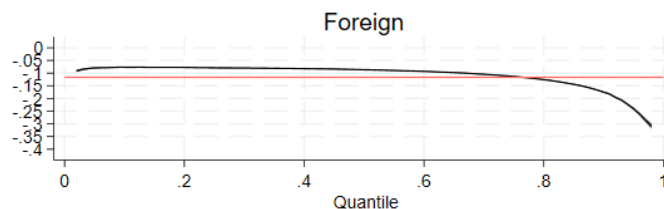
- Il **settore di attività economica (NACE)** ha un peso rilevante in entrambe le componenti: i lavoratori esternalizzati sono concentrati in settori low-productivity/low-wage (10% dell'OWG), ma subiscono anche una penalizzazione salariale all'interno dei settori (14% del gap).
- La maggiore probabilità di **appartenenza a gruppi di impresa per i lavoratori non esternalizzati (group)** spiega il 20% circa dell'OWG.
- La **quota di figure professionali meglio retribuite (variabile status)** è maggiore nelle imprese non esternalizzate e ad essa è attribuibile il 20% circa del differenziale osservato.

Regressioni quantiliche

Outsourced



Not Outsourced



- Le regressioni pooled assumono **coefficienti identici tra i due gruppi**, la decomposizione di OB ignora la possibile **eterogeneità dei coefficienti lungo la distribuzione**.
- Le RQ mostrano invece l'esistenza di un'ampia **eterogeneità dei coefficienti tra i gruppi e lungo la distribuzione salariale**: ad esempio i rendimenti dell'istruzione sono crescenti lungo la distribuzione e maggiori per i lavoratori delle imprese esternalizzate.

Distribuzioni controfattuali e decomposizione quantilica dell'OWG

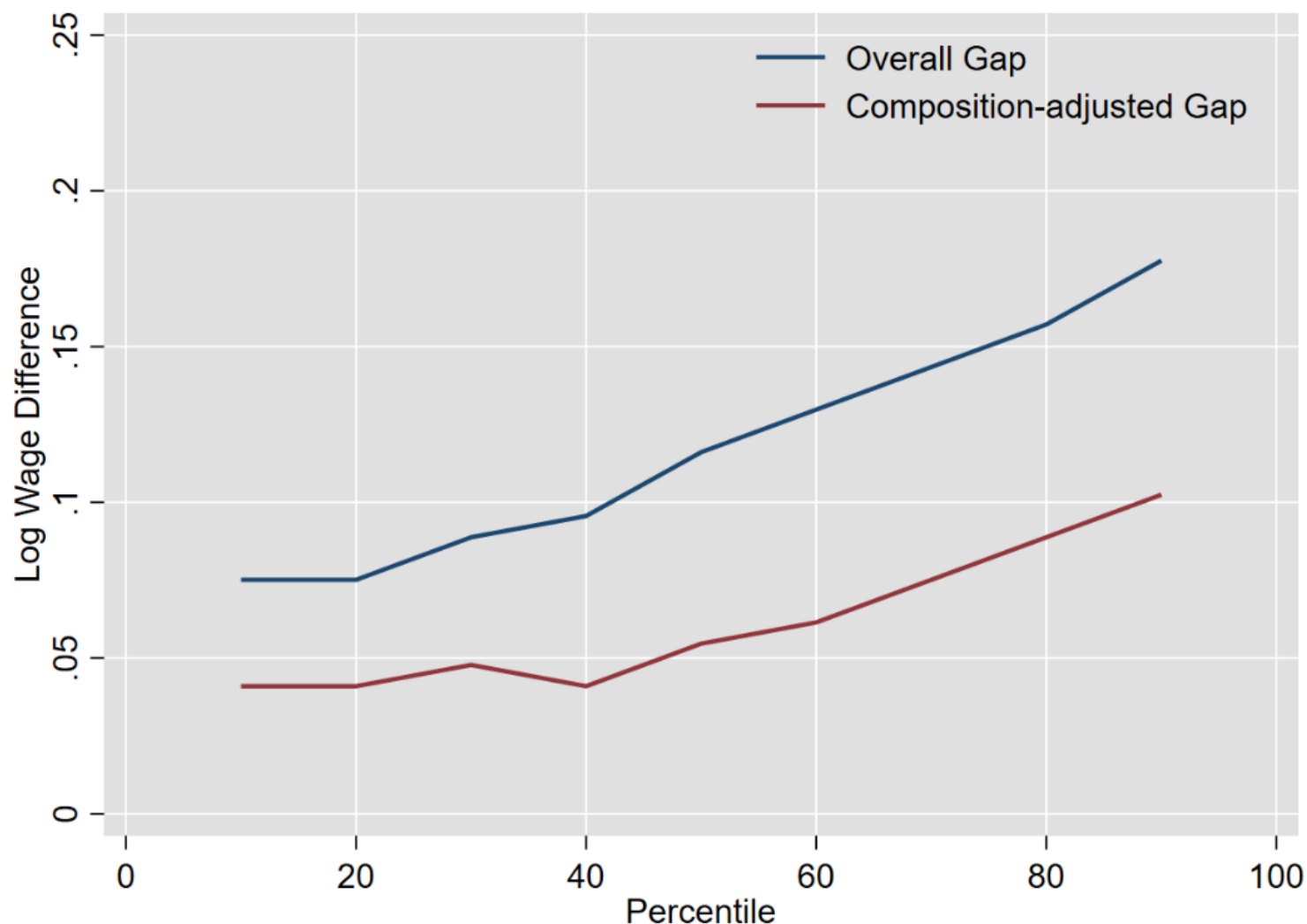
L'approccio controfattuale proposto da Chernozhukov, Fernandez-Val e Melly (2013), e implementato con il recente comando *cdist* di Stata, permette di **identificare il contributo relativo di composizione e rendimenti lungo tutta la distribuzione** e non solo in media

$$F_{\langle 1|0 \rangle}(y) := \int_{\chi_0} F_{Y_1|X_1}(y|x) dF_{X_0}$$

Coefficienti gruppo esternalizzati (j=1)

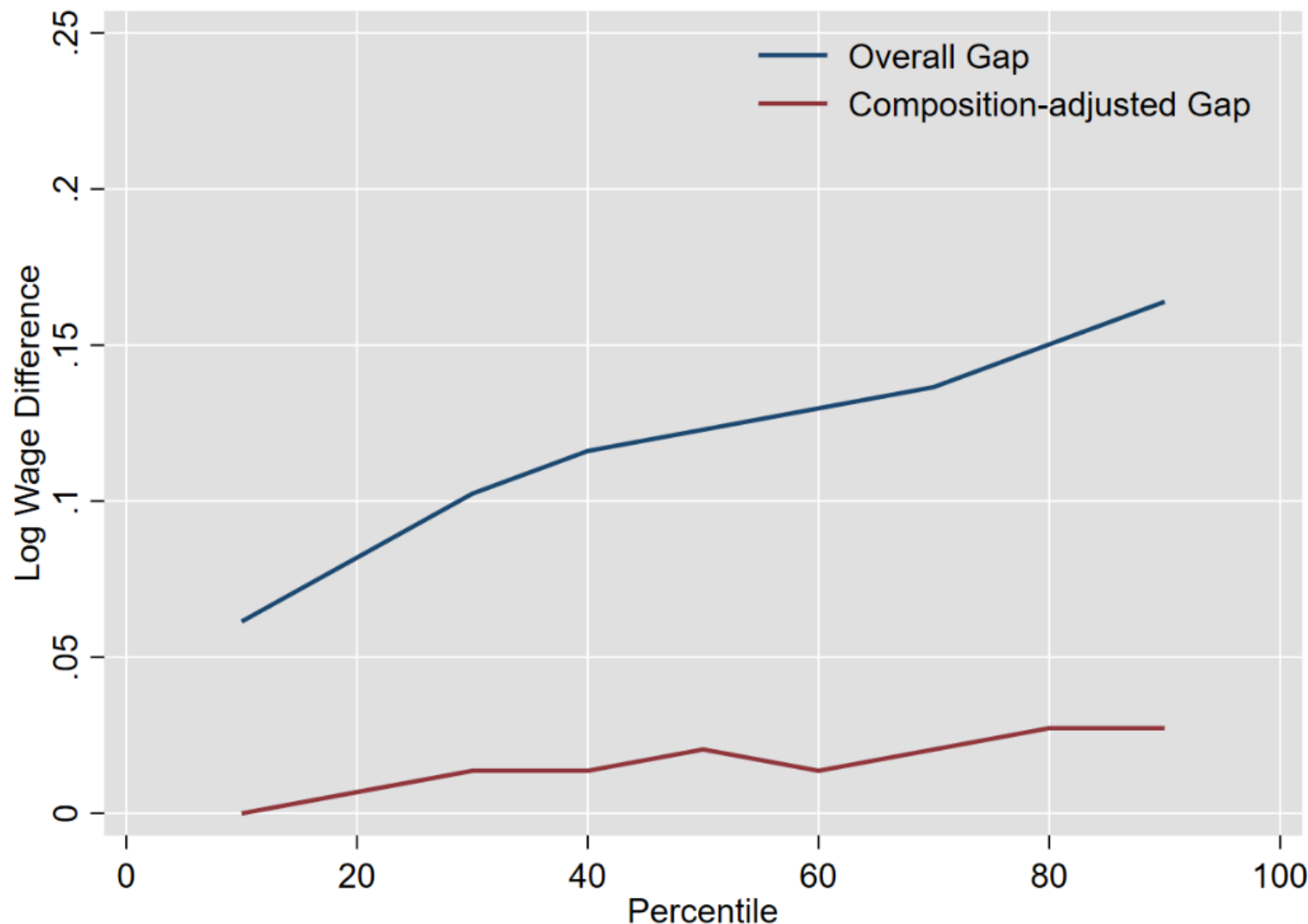
Caratteristiche gruppo non esternalizzati (j=0)

OWG controfattuale (decili 10-90) – Modello base



- La parte del differenziale spiegata dalle **sole caratteristiche individuali** oscilla tra il 42 e il 57%, lasciando dunque una rilevante quota del gap non spiegata, in particolare nella parte alta della distribuzione.
- La forma crescente dell'OWG (**glass-ceiling pattern**) resta evidente anche a parità di composizione per le caratteristiche individuali.

OWG controfattuale (decili 10-90) – Modello completo



- Nel modello completo **la parte del gap non spiegata dalle caratteristiche si riduce notevolmente**, annullandosi per il primo decile e arrivando ad un massimo del 18% per l'ultimo decile della distribuzione salariale.
- Il **glass-ceiling pattern** è molto meno pronunciato: l'accesso limitato dei lavoratori esternalizzati ai lavori meglio retribuiti sembra dunque **associato al sorting nei settori e nelle posizioni occupazionali** piuttosto che alle caratteristiche individuali.

Grazie