

*Fabio Rapiti**
*Patrizia Rinaldi**

La costruzione di una banca dati d'impresa per il monitoraggio di alcune politiche del lavoro: problemi di qualità e primi risultati

Indice:

Introduzione

1. Metodologia

2. Procedura di controllo e correzione.

3. I primi risultati (Nella versione provvisoria l'elaborazione è parziale, in quella definitiva saranno analizzati tutti gli anni presi in esame).

Introduzione

Nel tempo sono cresciuti nuovi bisogni informativi circa le caratteristiche del sistema economico, a livello nazionale ed internazionale, in particolare, a fronte dei forti cambiamenti che hanno caratterizzato l'economia italiana negli ultimi anni, si è sentita la necessità di incrementare le informazioni, con diverse modalità.

Nell'ultimo decennio l'economia italiana ha avuto importanti trasformazioni:

- a. ridimensionamento delle grandi imprese (>500), sulla scia della ristrutturazione industriale cominciata negli anni Settanta, e diventata sempre più sensibile durante gli anni Ottanta e Novanta.
- b. Incremento delle piccole e medie imprese (<500).
- c. Crescita dell'importanza della contrattazione di secondo livello e aziendale e, in generale, della quota di retribuzione non legata al contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il nuovo *trend* obbliga la statistica ufficiale a fornire agli utilizzatori nuovi indicatori per interpretare meglio la congiuntura e l'andamento del mercato del lavoro.

Il processo in corso che porterà all'integrazione ed all'armonizzazione delle statistiche a livello UE, obbliga l'ISTAT a produrre e diffondere gli indicatori per tutte le dimensioni d'impresa.

L'indice trimestrale europeo del costo del lavoro LCI (*Labour Cost Index*) deve rappresentare, nel quadro del Sistema Statistico Europeo (SSE), la principale informazione per il monitoraggio congiunturale delle retribuzioni e del costo del lavoro.

La metodologia usata per la costruzione del LCI è alla base per la ricostruzione delle politiche del lavoro.

La costituzione di una banca dati nasce per esigenze informative, volte ai fini del monitoraggio infrannuale di alcuni strumenti d'incentivazione dell'occupazione.

Il *database* sulle politiche del lavoro deve ricevere, con stabilità, gli indicatori e le informazioni dettagliate sulle diverse misure di politiche occupazionali e del lavoro, in vigore in Italia.

* ISTAT - Ricercatore - Responsabile del Progetto INPS - Dipartimento delle Statistiche Economiche - Statistiche Congiunturali sull'Occupazione e sul Reddito.

* ISTAT - Ricercatrice - Monitoraggio delle politiche del lavoro - Dipartimento delle Statistiche Economiche - Statistiche Congiunturali sull'Occupazione e sul Reddito.

Il progetto, nato per superare la scarsa sistematicità delle informazioni sui risultati concreti, vuole fornire un quadro statistico, il più possibile completo, delle politiche del lavoro poste in essere in Italia. La fonte è il modello DM10 dell'INPS, la dichiarazione mensile su occupazione e monti retributivi.

L'utilizzo da parte dell'ISTAT di *micro*-dati d'impresa, derivanti, questi, dalle dichiarazioni contributive mensili DM10 - INPS, oltre a fornire informazioni di base di carattere congiunturale e strutturale sul lavoro (occupazione dipendente, retribuzioni lorde, costo del lavoro), può consentire di approfondire alcuni aspetti poco esplorati del mercato del lavoro italiano, ad esempio, il monitoraggio di peculiari politiche del lavoro¹.

In Italia una parte rilevante delle politiche finalizzate alla crescita occupazionale o a favore delle imprese implica incentivi alle assunzioni. I provvedimenti che incentivano le imprese ad assumere soggetti appartenenti, in genere, a categorie che hanno specifiche difficoltà d'inserimento o reintegrazione nel lavoro sono molto numerosi e nella gran parte dei casi implicano delle agevolazioni di tipo contributivo. Per tale ragione la fonte informativa più rilevante per il monitoraggio di tali provvedimenti, è l'INPS che pubblica e fornisce al Ministero del Lavoro alcuni dati aggregati con un certo ritardo.

Le politiche del lavoro, nel nostro Paese, passano attraverso sgravi contributivi, individuando i codici di riferimento, all'interno del DM10, è possibile effettuare un monitoraggio dettagliato relativamente ad alcuni aspetti delle politiche del lavoro.

Le informazioni necessarie ad un monitoraggio completo degli incentivi alle assunzioni sono molto numerose (*stock* e i flussi sui beneficiari delle politiche, imprese e lavoratori, costi, ecc.). I *micro* dati, provenienti dagli archivi INPS (DM10) trattati in modo adeguato dall'ISTAT possono consentire di approfondire esclusivamente alcuni aspetti ma, in modo molto approfondito e con una relativa tempestività.

Nei dati amministrativi vi sono segnalati, con un codice particolare, le misure che individuano i contratti di lavoro con agevolazioni contributive, tali informazioni possibili da desumere dal modulo DM10 per ogni singola impresa, riguardano il numero di lavoratori coinvolti (assunti) e il beneficio in termini monetari.

I dati originari si riferiscono esclusivamente a *stock* mensili ma, poiché, si dispone di tutti i 12 mesi di ogni anno è possibile stimare in modo sufficientemente corretto anche i flussi sulla base degli *stock* annuali.

L'obiettivo principe è la produzione standardizzata di "stime anticipate" dei dati per il monitoraggio, a cadenza trimestrale delle misure rilevabili dal DM10, relative alla spesa totale, agli *stock* di beneficiari, ai flussi d'ingresso e d'uscita per ogni misura.

¹ All'INPS devono essere versati i contributi obbligatori per finanziare (compresi quelli di solidarietà) per finanziare:

- il fondo pensione lavoratori dipendenti;
- il fondo pensioni per speciali categorie di lavoratori;
- le prestazioni economiche assistenziali (malattia, maternità, CIG, disoccupazione, mobilità, TBC, richiamo alle armi ed ogni altra forma di previdenza a carattere temporaneo diversa dalla pensione);
- il fondo garanzia TFR;
- la GESCAL (esclusi i dirigenti dell'industria);
- l'ENAOLI (l'erogazione delle prestazioni sono trasferite ai comuni);
- il fondo rimpatrio lavoratori extracomunitari.

Minicucci Pierluigi (2000) - *Final Report "Re-codification and social contribution matching of occupations for the italian labour cost index"*.

Tenendo conto che è possibile ricostruire le imprese, cominciando dalle posizioni contributive, e la correzione o attribuzione del codice di attività economica Ateco 91 esatto, le informazioni circa le misure possono essere elaborate con un dettaglio, che riguarda diverse variabili d'impresa:

- il settore di attività economica (ATECO a 5 *digit*),
- la classe dimensionale
- area territoriale d'appartenenza.

Abbinando tali informazioni con l'archivio delle imprese, denominato ASIA, costruito dall'ISTAT, è possibile utilizzare anche altre informazioni:

- forma giuridica,
- classe di volume d'affari,
- età dell'impresa.

E' importante segnalare che è possibile organizzare tali basi di dati in forma longitudinale. In teoria, è possibile costruire l'archivio dell'intero universo delle imprese INPS ogni 36 mesi dal gennaio 1996 al dicembre 1999. L'aggiornamento di tale archivio potrebbe essere effettuato semestralmente, in modo tale che a luglio 2001 saranno disponibili i primi sei mesi del 2000 ed a gennaio 2002 il secondo semestre del 2000.

In questo lavoro, che si inquadra in un ambito di più ampia collaborazione tra l'Istituto Nazionale di Statistica ed il Ministero del Lavoro, si presentano:

- i. la metodologia di costruzione della banca dati,
- ii. alcuni problemi di qualità e la procedura finalizzata alla correzione,
- iii. i primi risultati per alcune misure d'incentivazione.

1. Metodologia

L'ISTAT è consapevole dell'onere che grava sulle imprese, per la compilazione dei questionari statistici, anche per questo ha scelto d'utilizzare dati già forniti dalle imprese ad altre istituzioni per scopi amministrativi. Nella costruzione dei nuovi indicatori trimestrali sull'occupazione dipendente, sulle retribuzioni e sul costo del lavoro si è fatto ricorso all'uso dei dati amministrativi INPS (onde evitare la "molestia statistica"). Una convenzione permette di usare il modello DM10, in cui sono riportati dati sul numero totale di occupati a libro paga nel mese di riferimento, sul monte retributivo lordo, sul totale dei contributi (debito a carico del datore di lavoro) del mese di riferimento.

I vantaggi dell'uso dei dati INPS:

1. alcun ulteriore onere statistico sulle imprese;
2. costi di raccolta relativamente bassi per l'Istituto di statistica;
3. completezza dell'universo delle imprese (>500) che impiegano lavoro dipendente nel settore privato dell'economia. Significa che oltre un milione di piccole e medie imprese sarà censito, ed è possibile dividerle per piccoli gruppi, piccole aree e settori di attività economiche.

1.1 Le caratteristiche metodologiche della rilevazione.

Le statistiche saranno prodotte sulla base dell'integrazione della stima anticipata (del censimento) dei dati amministrativi INPS-DM10, e dalla rilevazione postale mensile sulle grandi imprese (GI).

Il metodo suggerito utilizza sia l'informazione disponibile negli archivi di fonte INPS che di fonte ASIA, permette di costruire delle stime anticipate trimestrali riferite allo "pseudo-campione" e delle stime annuali riferite agli "universi" del $t-12$. Per la stima del mese t si utilizza uno "pseudo campione" non rappresentativo di DM10, costituito dall'insieme dei modelli compilati dalle imprese

su supporti magnetici (circa 160.000) riferito al mese t e l'universo dei DM10 INPS, disponibile sempre al tempo t ma riferito a $t-12$. Le stime annuali saranno riferite all'universo a $t-12$ ².

L'esperienza stato l'uso di questi dati a scopi congiunturali, sulla base non della popolazione di riferimento ma di partizioni particolari della popolazione. I complessi problemi che ha posto questa tipologia di rilevazione ha prodotto problemi sia metodologici di tipo non campionario e problemi di tipo campionario. Il progetto della creazione della Banca Dati longitudinale ha posto ulteriori problematiche circa la progettazione e la sua realizzazione.

1.2 Costruzione della Banca Dati su fonte amministrativa.

L'utilizzo dei dati d'origine amministrativa comporta la definizione di un modello di trattamento dei dati coerente con il tipo di informazioni che si desiderano ottenere. La fonte amministrativa può fornire informazioni parziali e deve essere abbinata ad altre fonti, per la piena soddisfazione della propria necessità d'informazioni, anche in relazione al tema "qualità". Le informazioni devono essere "adeguate" al quadro concettuale richiesto per renderle coerenti agli schemi definitivi. Si sono stabiliti dei criteri per definire l'insieme delle classificazioni e dei concetti per gestire i dati di cui si entra in possesso (queste regole non hanno, in sé, una validità statistica).

La procedura segue i seguenti criteri di origine statistica riguardo a:

- a. accuratezza,
- b. completezza,
- c. consistenza.

Con la differenza, che rispetto all'indagine statistica *standard*, questa valutazione non è fatta *ex-ante* ma *ex-post*, cioè senza poter intervenire nel processo d'acquisizione dei dati.

I dati amministrativi sono frutto anche di atti legislativi, quindi non modificabili, nella procedura si è cercato (ed in parte trovato) un criterio per definire le corrispondenze tra le "regole" statistiche e quelle amministrative.

Il processo usato può essere scomposto in 3 parti:

1. individuazione del quadro di riferimento concettuale relativo alle informazioni che stiamo trattando;
2. individuazione dell'universo, delle unità di rilevazione e di analisi, dei caratteri, delle classificazioni, del tempo e delle modalità di aggiornamento della fonte amministrativa;
3. identificazione delle regole di "conversione" del dato di amministrativo in informazione statistica.

Il dato amministrativo è a più "dimensioni" per questo diventa più difficile verificare la congruità, la sfaccettatura è composta dalla tecnica di rilevazione, dalla definizione dell'unità di rilevazione e d'analisi, dall'omogeneità delle definizioni e delle classificazioni, dal processo della produzione del dato.

Per ogni "dimensione" del dato è stata predisposta una metodologia, che ha cercato di garantire la congruità e la qualità del dato stesso.

L'uso di questa fonte ha comportato l'adozione di tecniche d'integrazione volte all'efficienza, e che fossero statisticamente fondate e congrue alla disponibilità di un sistema informativo adatto al trattamento della gran massa di dati.

Il vantaggio acquisito dalla riduzione dell'onere sui rispondenti è stato "speso" in investimenti sul piano informatico e, soprattutto, metodologico³.

La metodologia ha dovuto affrontare il *gap* relativo al "set informativo", rispetto al quale si può condizionare la stima: mutando il "set informativo" può mutare la stima e, talvolta, la natura stessa

² Al momento i dati da DM10 vengono dall'INPS su cassette, in formato grezzo. I dati non sono sostanzialmente trattati dall'INPS ma trasferiti all'ISTAT in forma originaria, come scritti dalle imprese. Essi vengono trattati ed elaborati all'interno dell'ISTAT. I moduli della rilevazione GI sono acquisiti dall'ISTAT direttamente dalle imprese, tramite fax o posta. I dati sono imputati con revisione controllata da *software*.

³ **Filippucci Carlo** (2000) - (a cura di) *Tecnologia informatica e fonti amministrative nella produzione dei dati* - ed. F. Angeli.

dell'informazione, perché sono state utilizzate, come fonti ausiliarie, informazioni provenienti da altre fonti.

Dal punto di vista statistico, la tematica dell'armonizzazione e della validità di misure ricavate da fonti diverse, è stata affrontata sia a livello *micro* che a livello *macro* ed entrambi i livelli sia in senso trasversale che longitudinale⁴.

I due approcci, micro e macro, hanno finalità diverse, ma correlate tra loro⁵.

Le diverse dimensioni del dato amministrativo devono comparabili alle informazioni relative alla stessa unità d'analisi, attraverso l'approccio *micro*, per poter essere rese valide.

L'attività iniziale è stata la documentazione e l'analisi delle fonti per:

- i. individuare le variabili e le relative informazioni all'interno di una singola fonte ed i legami tra variabili analoghe presenti in più fonti, confrontando le relative quantificazioni e risolvendo le eventuali incongruenze.
- ii. Omologando le informazioni di più fonti alla stessa unità di analisi.

L'obiettivo è la costruzione di una Banca Dati sul DM10 sull'intera popolazione, i soggetti saranno le imprese, o meglio, le unità contributive del settore privato dell'economia italiana, dal settore C al settore K, secondo l'Ateco 91⁶.

In un secondo tempo, sarà possibile costruire un *panel* longitudinale (per individui) che permetta di seguire il percorso professionale dei lavoratori, di costruire una serie storica con l'aggiornamento di almeno una volta l'anno. Il *panel* permetterebbe di analizzare e ricostruire la carriera di ogni singolo lavoratore, di osservare la mobilità tra aziende, i cambi di lavoro e di tipologia di rapporto, la dinamica retributiva, l'utilizzo di incentivi all'occupazione e le prestazioni temporanee.

Queste analisi permetterebbero di valutare gli effetti delle politiche del lavoro ed il percorso formativo e lavorativo dei singoli lavoratori, fornendo materiale preziosi agli studiosi dell'economia de lavoro.

Questa seconda parte può realizzarsi in un periodo medio- lungo, quando i ricercatori che si occupano del progetto di Monitoraggio delle politiche del lavoro avranno gli strumenti necessari e una sicura collaborazione con l'INPS.

1.2.1 Cenni sulla costruzione della Banca Dati per individui

Sulla base dei dati amministrativi è possibile la costruzione di *panel* di lavoratori transitati negli archivi INPS. La costruzione di una serie storica lunga, con aggiornamento annuale sarebbe una fonte di analisi con ampie possibilità di disaggregazione, che permetterebbe la ricostruzione della

⁴ In senso trasversale si intende tra più fonti, in senso longitudinale si intende per la stessa fonte in anni diversi.

⁵ L'approccio micro è utile, soprattutto, nel processo produttivo del dato stesso, per migliorare la sua qualità ed ai fini dell'analisi microeconomica.

⁶ I contributi registrati sul DM10 appartengono alle seguenti categorie di datori di lavoro:

- industria;
- artigianato;
- commercio;
- proprietari di fabbricati;
- professionisti ed artisti;
- credito, assicurazione e servizi tributari appaltati;
- agricoltura (con esclusione degli operai soggetti all'iscrizione negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli, i cui contributi sono riscossi dallo SCAU).

L'obbligo riguarda anche le amministrazioni pubbliche

.Minicucci Pierluigi, cit. pag. 2

carriera di ogni singolo lavoratore. Non solo, permetterebbe di osservare la mobilità tra aziende, i cambi di lavoro e la tipologia di rapporto, la dinamica retributiva, l'utilizzo di incentivi occupazionali e le prestazioni temporanee. Offrendo un ampio ventaglio di analisi degli effetti delle politiche del lavoro, *ex tunc* ed *ex nunc*.

I criteri generali di costruzione del campione e la scelta delle variabili sono:

1. popolazione di riferimento: **estratto conto assicurativo**;
2. data di inizio del campione: **da definirsi (1985)**;
3. condizioni di inserimento nel campione: **data di nascita - almeno un periodo contributivo nel periodo preso in esame - individui nati dopo il 1919⁷**.

La procedura di estrazione è sistematica, basata sulla data di nascita all'interno dell'anno solare, individuate le posizioni contributive ed identificate le persone si può risalire ai vari archivi che gestiscono le diverse posizioni e disporre di tutte le informazioni necessarie.

Le informazioni aggiuntive da trarre dai singoli archivi sono le seguenti:

1. Artigiani e commercianti (Assicurazioni del lavoro autonomo)

- Qualifica (artigiano o commerciante)
- Settore di attività (necessariamente dopo il 1995)
- Provincia di lavoro
- Data di inizio e di cessazione del titolare e dei collaboratori
- Calendario dei mesi di contribuzione
- Collegamento con le informazioni relative al lavoro dipendente adoperato da quell'artigiano e commerciante (DM10)
- Reddito

2. Parasubordinati

Due archivi:

- Iscritti alla gestione
- Contributi versati

Dal primo archivio è desumibile:

- Classificazione (professionisti/collaboratori/misti)

Dal secondo archivio è desumibile:

- Reddito
- Anno di competenza
- Attività economica (codificata INPS in 17 attività, diversa dall'ATECO)
- Provincia del lavoro
- Mesi di contribuzione
- Notizie relative alle informazioni dipendenti da DM10

3. O1M

- Quadro A: identificativo della persona, del datore di lavoro, provincia di lavoro
- Quadro B: durata della prestazione lavorativa, retribuzione annua, qualifica e tipo di rapporto, codice contratto
- Quadro D: settimane non lavorate ma retribuite (malattia, infortunio, maternità, CIG)
- Integrazione con i DM10 per il collegamento con i dati d'impresa.

4. Agricoli

⁷ Andranno affrontate le seguenti questioni: una riguarda la *privacy* (si possono mantenere solo le parti del codice fiscale che contengono informazioni statistiche rilevanti, come il sesso, età e luogo di nascita); la seconda riguarda il *codice identificativo* che deve essere collegato alla posizione (per le informazioni successive); la terza riguarda la *modularità del campione* (costruire un set standard di informazioni strutturate in moduli); la quarta riguarda gli *errori* (posizioni doppie, errori nel codice fiscale, ecc).

- Classificazione autonomo/dipendente
- Classificazione tempo determinato/indeterminato

5. Prestazioni temporanee

- Importi al netto degli assegni familiari
- Natura delle prestazioni (disoccupazione/mobilità/CIG)
- Periodi coperti

6. Informazioni sul lavoro dipendente nell'impresa (matricola INPS ed il codice fiscale)

- Forma giuridica
- Settore d'attività
- Data d'avvio
- Monte retributivo degli occupati distinti tra operai ed impiegati per i singoli mesi
- Dimensione in termini di occupati: calendario degli occupati distinti tra operai ed impiegati per i singoli mesi.

1.3 Attuazione del progetto.

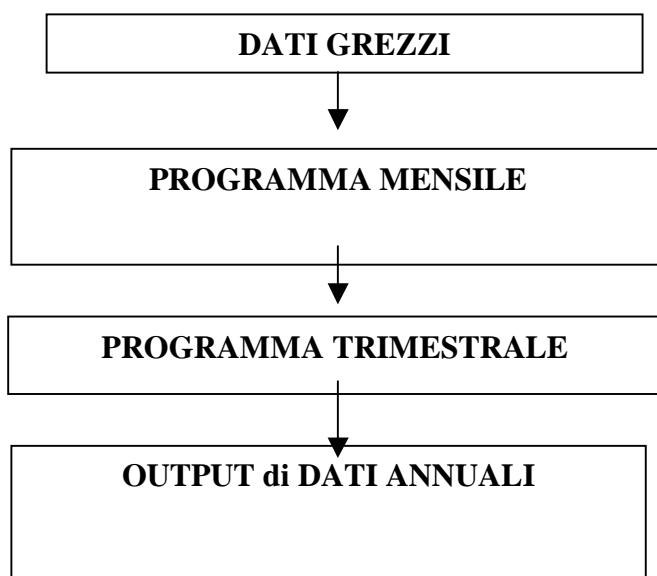
L'obiettivo è una Banca Dati annuale, perciò è necessario ottenere gli *step* successivi per aggregare i dati.

Essendo il DM10 mensile occorre fare la sommatoria dei 12 mesi dell'anno:

$$\Sigma 1 \dots 12$$

E' importante la perizia e la cura nell'identificazione dei codici, che portano alle politiche, poi si è proceduto al controllo e correzione.

Nell'indice della programmazione dei lavori, la prima fase porterà alla costruzione di un *file* mensile, la seconda fase, un *file* trimestrale (dopo opportune modifiche). La terza, che nello specifico, riguarda la Banca Dati, la costruzione di un *file* annuale.

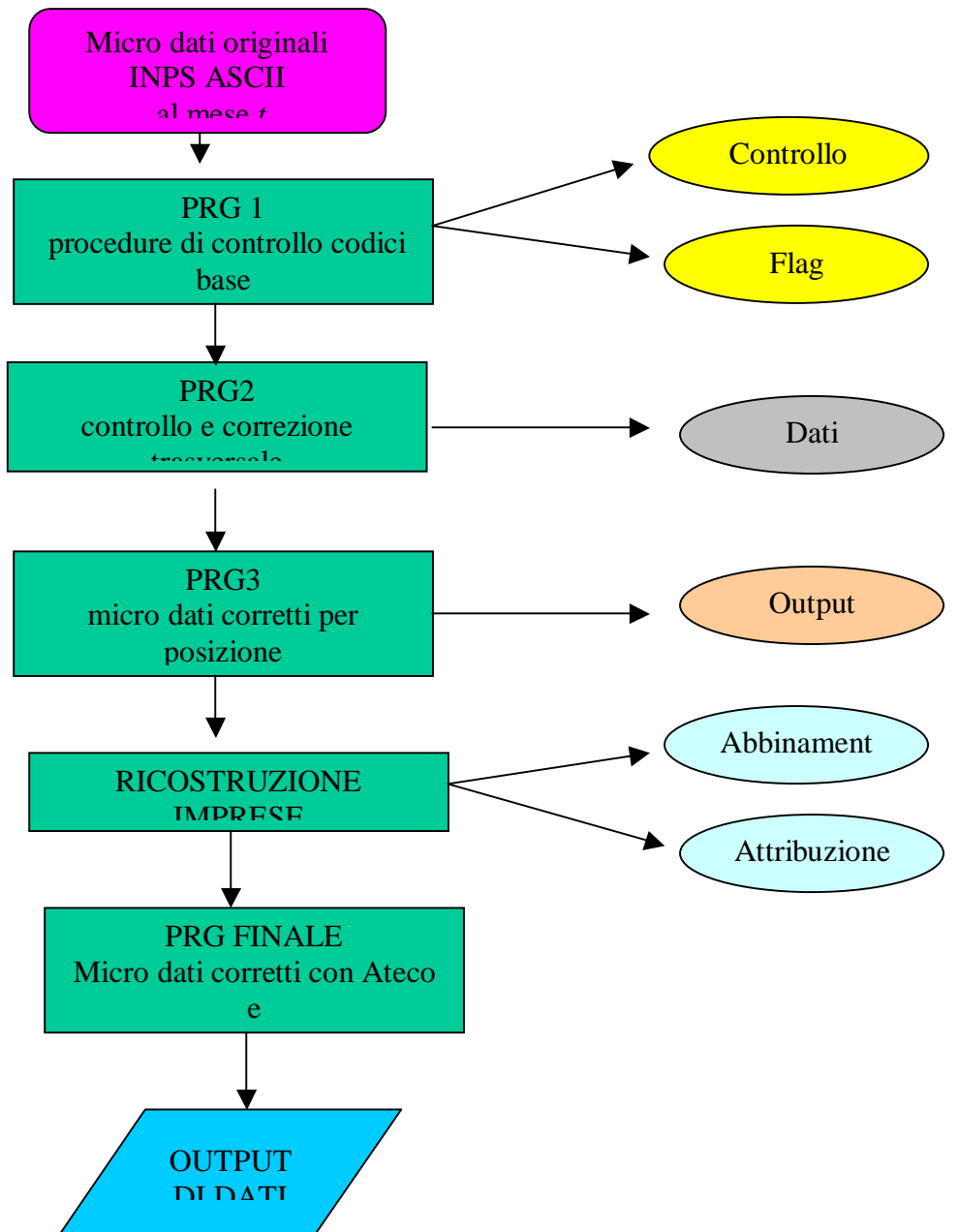


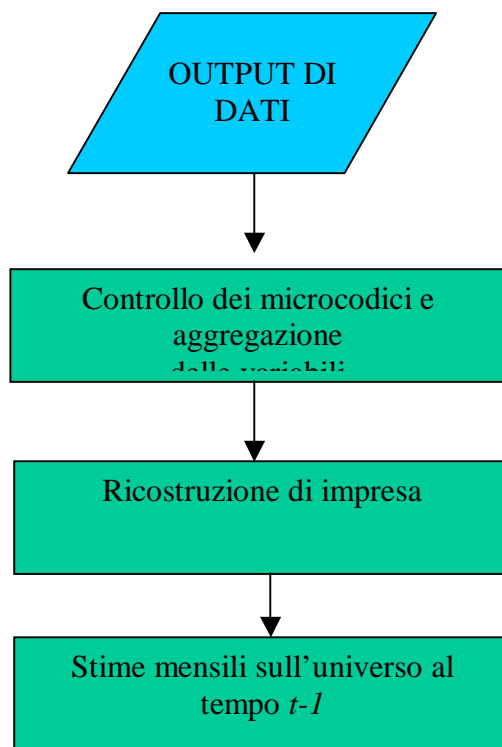
Nelle tre figure successive vengono illustrate le fasi della procedura di controllo e correzione, a partire dai dati grezzi fino all'*output* mensile da cui comincia la costruzione delle stime "anticipate" delle 12 misure delle politiche del lavoro, e la base dell'*output* annuale per la costruzione della banca dati, sempre riferita alle 12 politiche del lavoro.

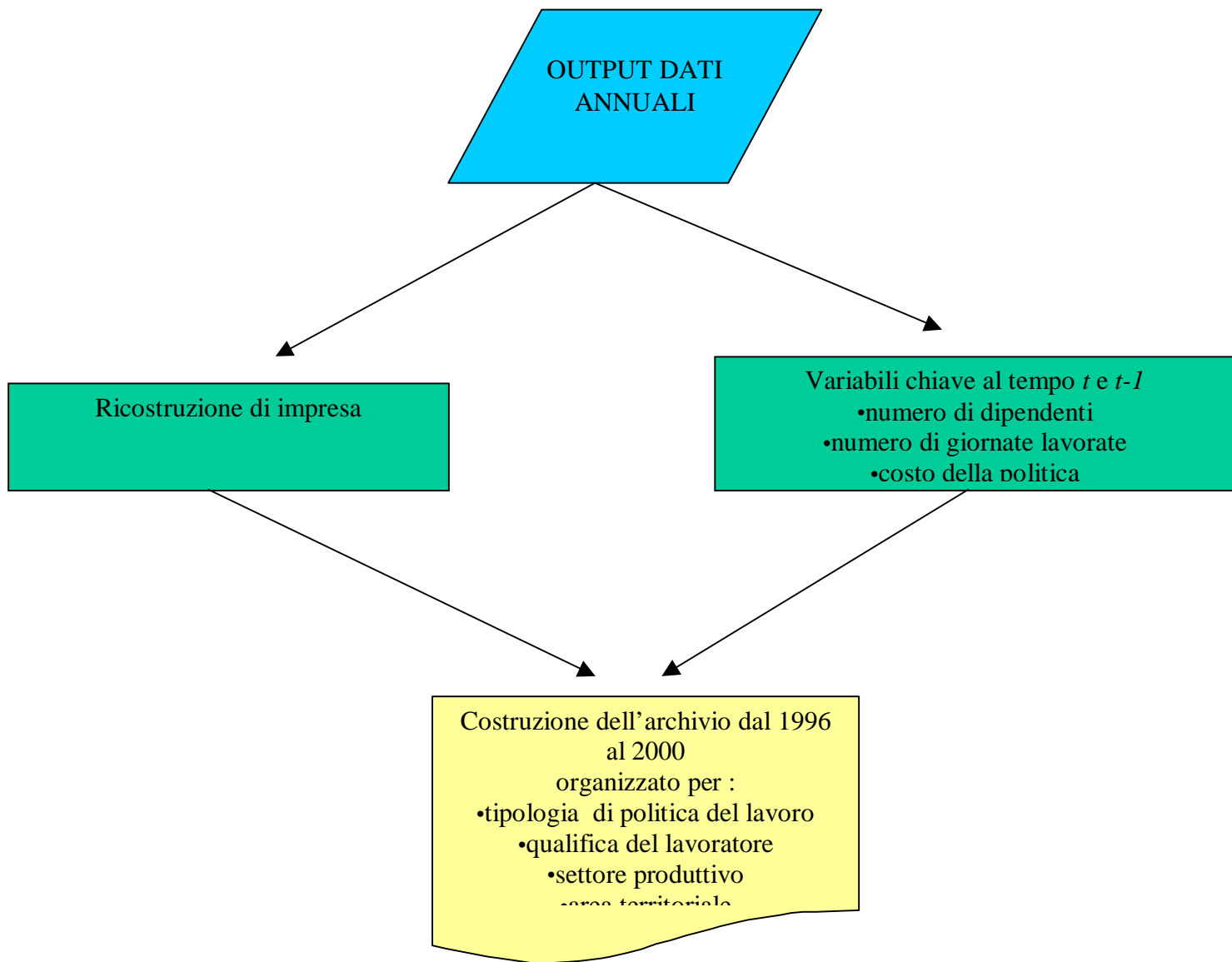
Fig.1 - Fase 1 - Dai dati grezzi alle procedure di controllo e correzione

Fig.2 - Fase 2 - Procedura per la costruzione delle stime trimestrali "anticipate" per le 12 misure di politica del lavoro

Fig.3 - Fase 3 - Procedura per la costruzione della banca dati annuale riferita alle 12 misure di politica del lavoro







Secondo la seguente procedura:

- a. Individuazione dei codici.
- b. Eventuali aggregazioni di alcuni codici
- d. Costruire e/o ideare il tracciato di *output*.

E' importante individuare gli indicatori specifici che corrispondono ai 3 punti focali di politica del lavoro:

1. per i **giovani**;
2. per i **disoccupati di lunga durata** (6 mesi per i giovani, 12 per gli adulti);
3. per le **pari opportunità** tra uomini e donne⁸.

1.3 Caratteristiche della Banca Dati.

La Banca di *micro*-dati sarà costruita dal lato delle imprese dal 1996 al 2000.

Occorre trasformare i dati amministrativi in informazioni statistiche, nello specifico "applicare specifiche e complesse metodologie e nomenclature coerenti con le classificazioni e gli *standard* di qualità internazionali"⁹.

Per esigenza di coerenza interna (NAP) ed esterna (EUROSTAT), la classificazione delle politiche del lavoro segue quella riferita al modulo LMP (*Labour Market Policies*):

Per la costruzione del *Labour Market Policy Database* è opportuno la classificazione delle misure per tipo di azione.

Classificazione delle Politiche del Lavoro

Politiche attive:

1. **Supporto ed orientamento da parte dei servizi pubblici dell'impiego (D. *Placement services/job-search assistance*):**

1.1 *General PES*

1.2 *Specific job-search assistance*

2. **Formazione e training (C. *Training*):**

2.1 *Institutional training*

2.2 *Workplace training*

2.3 *Integrated training*

2.4 *Special support for apprenticeship*

3. **Schemi di job sharing (E. *Job rotation and job sharing*):**

3.1 *Job rotation*

3.2 *Job sharing*

4. **Incentivi all'occupazione (F. *Employment incentives*):**

4.1 *Recruitment incentives*

4.1.1 *Permanent*

⁸ Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (2001) - "Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro", n.1.

⁹ Documenti ISTAT (2000) di C. Baldi, E. Cimino, F. Rapiti, D. Tuzi, R. Succi e P. Minicucci - *L'utilizzo dei dati INPS per la stima trimestrale del numero dei dipendenti, le retribuzioni, il costo del lavoro e le ore lavorate*".

4.1.2 *Temporary*

4.2 *Employment maintenance incentives*

5. Politiche d'integrazione dei disabili (G. *Integration of the disabled*):

5.1 *Regular employment*

5.2 *Sheltered employment*

5.3 *Other rehabilitation and training*

6. Creazione diretta di posti di lavoro (H. *Direct job creation*)

6.1 *Permanent*

6.2 *Temporary*

7. Incentivi alla creazione d'impresa (I. *Start-up incentives*)

Politiche passive:

1. Politiche passive di tutela economica dei disoccupati (A. *Out-of-work income maintenance and support*):

1.1 *Full unemployment benefits*

1.1.1 *Unemployment insurance*

1.1.2 *Unemployment assistance*

1.2 *Partial unemployment benefits*

1.3 *Part-time unemployment benefits*

1.4 *Redundancy compensation*

1.5 *Bankruptcy compensation*

2. Schemi di pensionamento anticipato (Early retirement):

2.1 *Conditional*

2.1.1 *Full*

2.1.2 *Partial*

2.2 *Unconditional*

2.2.1 *Full*

2.2.2 *Partial*¹⁰

Nella sistematizzazione delle politiche presenti nella Banca Dati, verranno analizzate le politiche attive ai punti 3 e 4. Nel Trattato di Amsterdam (1997), nel Capitolo sull'occupazione, è cominciata la sfida alla disoccupazione da parte dell'Unione Europea, attraverso azioni di livello europeo che fossero di sostegno a quelle intraprese a livello nazionale¹¹.

Le politiche attive sono di supporto alla crescita economica trasformata in aumento dell'occupazione, quelle passive sono misure di compensazione del disagio sociale ed economico, derivanti dalle difficoltà occupazionali.

Oltre alle politiche del lavoro dirette, all'interno del LMP, rientrano anche le "azioni di contesto", che non necessariamente hanno per soggetto i singoli lavoratori, come beneficiari diretti, ma la

¹⁰ **Labour Market Policy Database** (2000) - "*Draft methodology*", **Labour Market Policies** (1999) - "*National Report Italy*".

¹¹ Il "processo" di Amsterdam sostiene le Istituzioni nel campo degli affari sociali e dell'occupazione, in misura superiore al Trattato di Maastricht. Per il Mercato del lavoro trasforma la strategia di Essen in un'obbligazione legale per gli Stati partner, ed accresce i poteri di coordinamento delle Istituzioni Europee nell'ambito degli affari sociali e dell'occupazione.

Tronti Leonello (1999?) "*La strategia europea per l'occupazione: i nuovi termini della lotta alla disoccupazione*".

collettività e/o il sistema di imprese. Le "azioni di contesto" hanno effetti a monte del mercato del lavoro, come il sistema scolastico o le politiche di sviluppo e di sostegno (trasversale o selettivo) al sistema produttivo.

Dai dati INPS si possono evincere 12 misure d'incentivazione:

1. apprendistato e giovani in possesso di diploma o attestato di qualifica;
2. apprendisti trasformati;
3. contratti di formazione lavoro di tipo 1-2;
4. contratti di formazione lavoro di tipo 3;
5. contratti di formazione lavoro - lavoratori già assunti (miranti all'acquisizione di professionalità intermedie od elevate);
6. disoccupati assunti con contratti di reinserimento;
7. assunzioni di lavoratori disoccupati o in CIGS da almeno 24 mesi, assunzioni di giovani durante o al termine della borsa lavoro, PIP e lavoratori socialmente utili;
8. lavoratori disoccupati o in CIGS da almeno 3 mesi;
9. lavoratori in mobilità e lavoratori socialmente utili;
10. contratti di solidarietà - interna - esterna;
11. lavoratori svantaggiati dipendenti da cooperative sociali;
12. reinserimento dirigenti disoccupati nelle PMI (<250 addetti).

I moduli DM10 sono mensili, le indagini congiunturali sono a scadenza trimestrale, è necessario stabilire se accorpare i dati mensili e produrre delle stime trimestrali sugli "universi" o sul campione o delle stime "annuali" sugli "universi".

1.4 Il modello DM/10

Il modello DM10 (Fig.1) contiene tutte le informazioni di carattere amministrativo necessarie per calcolare i debiti e i crediti contributivi dell'impresa relativamente all'INPS.

In questo modello sono pertanto presenti informazioni molto dettagliate ma non immediatamente fungibili per la costruzione delle variabili di nostro interesse che ricordiamo sono:

- occupazione
- retribuzione
- costo del lavoro

Fig.1 – Esempio di dichiarazione contributiva DM10/2

A								
Matricola	CSC	C. ISTAT	Cod. Fiscale	Cod. Autorizzazioni	Sede INPS			
3406947599	10615	28622	276400108		3400			
Data Compilazione			N. dip. occupati	Lav. Tempo Det.				
9504			17					
B					C		D	
Dati retributivi					Somme a debito del datore di lavoro		Somme a credito del datore di lavoro	
Codice	N. dip.	N. gior.	Retr.					
10	7	140	16.456.000	7.216.000		35	290.000	
11	2	52	4.963.000	2.066.000		52	50.000	
Y000	1	86	1.135.000	473.000		L037	20.000	
1560	1	20	1.828.000	824.000		S197	456.000	
20	3	15	4.871.000	328.000		L172	166.000	
W000	2	52	4.154.000	1.871.000		L156	1.637.000	
S141	2	10		45.000				
W001				2.300.000				

Dalla figura 1 è evidente come il modello DM10 sia articolato in più quadri, ognuno caratterizzato da una specifica finalità espositiva.

Dalla figura 1 è evidente come il modello DM10 sia articolato in più quadri, ognuno caratterizzato da una specifica finalità espositiva.

- Nel **quadro A** sono riportate le informazioni di tipo anagrafico relative cioè:
 - all'identificazione dell'azienda (matricola aziendale, codice statistico contributivo¹², codice ISTAT, codice fiscale o partita IVA);
 - alla data di compilazione e sede di competenza INPS;
 - ad alcune particolarità contributive aggiuntive a quelle implicite nel CSC individuate dai codice autorizzazione (nel campo "codice autorizzazione" del quadro A, possono essere presenti più codici autorizzazione. Tali codici alfanumerici, un numero ed una lettera, sono assegnati al momento dell'inquadramento o con variazione successiva, per l'individuazione di particolarità contributive più specifiche di quelle rappresentate dal CSC)
- Nel **quadro B** sono espote, desunte dai libri paga e matricola dell'azienda, relativamente ad ogni codice ammissibile le diverse informazioni, ove richieste, relative al periodo di paga a cui si riferisce la denuncia rispetto a :
 - numero dipendenti
 - giornate retribuite
 - importo delle retribuzioni imponibili

Il quadro B è infatti utilizzato tanto per l'esposizione dei codici cosiddetti "Occupazione" che di "altri codici" finalizzati ad evidenziare le più diverse particolarità:

contribuzione separata, fondi, contribuzione addizionale, aggiuntiva, ...

Ritornando alle variabili prima menzionate, queste sono così definite:

per **occupazione** si intende il numero di dipendenti che nel mese di riferimento hanno almeno una giornata retribuita soggetta a contribuzione INPS. In tal senso non vengono compresi quei lavoratori che pur presenti nel libro paga sono assenti per tutto il mese senza diritto a retribuzione o che hanno percepito solo importi non imponibili (indennità erogata per conto degli enti di previdenza: malattia, infortunio, ...).

Sono invece compresi quei lavoratori che pur assenti per l'intero mese beneficiano di integrazioni a carico del datore di lavoro (retribuzioni soggette quindi a contribuzione).

I dipendenti sono suddivisi per gruppi omogenei ai fini contributivi: operai, impiegati, apprendisti, dirigenti.

Sono presenti ulteriori distinzioni finalizzate ad evidenziare lavoratori a domicilio, part-time, con contratto di formazione lavoro e d altre particolarità.

Con **giornata retribuita** si intende una giornata in cui si è lavorato minimo un'ora e per la quale il datore di lavoro eroga una retribuzione soggetta a contribuzione obbligatoria. Nel caso di lavoratori part-time sono riportate le ore per cui il datore di lavoro eroga una retribuzione.

Per retribuzione si intende quella imponibile ai fini contributivi. Tale retribuzione è quella sulla quale devono essere calcolati i contributi previdenziali e assistenziali come individuati dall'articolo 12 della L.153/69 e da altre norme che interpretano la portata (salvo siano previsti salari medi o convenzionali).

¹² Il codice statistico contributivo individua il settore di appartenenza del datore di lavoro e determina il comportamento contributivo: esso è formato da cinque cifre delle quali la prima indica il settore, la seconda e la terza la classe, la quarta e la quinta la categoria.

In particolare, la retribuzione ai fini contributivi è individuata in "tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro in denaro o in natura al lordo di qualsiasi ritenuta in dipendenza del rapporto di lavoro".

La **retribuzione imponibile** ai fini contributivi comprende pertanto, oltre agli elementi costituenti il diretto corrispettivo della prestazione del lavoratore, tutto ciò che quest'ultimo percepisce dal datore di lavoro in relazione al rapporto instaurato ed in dipendenza di esso salvo i casi tassativamente esclusi dalla legge stessa.

Poiché la norma fa riferimento a quanto viene erogato dal datore di lavoro a proprio carico restano ovviamente esclusi dalla disciplina in esame - e sono quindi esenti da contribuzione - le somme corrisposte dal datore di lavoro per conto di terzi, quali ad esempio, le prestazioni anticipate dal datore di lavoro per conto di gestioni previdenziali e mutualistiche (assegni familiari, indennità in caso di malattie, di infortunio, di gravidanza, assegno per congedo matrimoniale, compenso ai donatori di sangue, ecc.) e le somme percepite dal lavoratore a titolo di mancia.

Secondo l'ormai costante giurisprudenza della Corte di Cassazione nella retribuzione imponibile ai fini assicurativi e previdenziali debbono essere comprese tutte le erogazioni corrisposte dai datori di lavoro a favore (diretto o indiretto, attuale, o secondo alcune pronunce, potenziale) dei lavoratori ed in costanza del rapporto di lavoro. Sono escluse soltanto le somme erogate per uno dei titoli tassativamente indicati dall'art. 12 della L. n. 153/1969, la cui elencazione deve ritenersi non suscettibile di interpretazione analogica, ma anche di interpretazione estensiva. Fra gli elementi imponibili rientra anche l'equivalente della retribuzione corrisposta in natura.

- Nel **quadro C** sono riportate, in corrispondenza delle indicazioni apposte nel quadro B le somme a debito del datore di lavoro.

E' importante ricordare che nel modello DM 10/2 viene riportato, per ciascuna categoria di lavoratore, l'importo complessivo degli oneri sociali (somme a debito del datore di lavoro), ovvero sia la parte a carico del datore di lavoro che quella a carico del dipendente.

Per predisporre i dati al fine di poter effettuare il calcolo del costo del lavoro è pertanto necessario riuscire a ripartire tale importo nelle sue componenti dato che nella retribuzione imponibile quadro B precedentemente definita è comunque compresa la quota a carico del lavoratore.

Tale operazione non è però di immediata e semplice esecuzione.

La maggior parte dei contributi deriva infatti, dall'applicazione di aliquote percentuali che, incidendo sulla retribuzione imponibile determinano i corrispettivi importi. Tuttavia, sia tra i diversi rami di attività economica che all'interno degli stessi, si evidenziano caratteristiche impositive diverse.

Tale eterogeneità contributiva è funzione sia delle specifiche caratteristiche del tipo di attività svolta, sia della dimensione aziendale. Ulteriore differenziazione contributiva è prevista con riferimento alle categorie di lavoratori: apprendisti, operai, impiegati, viaggiatori, dirigenti. Infine esistono specifiche agevolazioni previste per particolari forme di assunzione (CFL, apprendisti trasformati, assunti dalle liste di mobilità, ...).

- Nel **quadro D** sono esposti gli importi a credito del datore di lavoro. Tali importi derivano dalle prestazioni anticipate per conto dell'INPS (CIG, CIGS, malattia..) oppure dalle agevolazioni contributive previste a norma di legge (sgravi fiscalizzazione) e di altri importi che il datore di lavoro deve recuperare per titoli diversi.

Tali poste sono indicate nelle somme a credito del datore di lavoro, quadro d del modello, dove figurano gli importi posti a conguaglio nel mese essi, quindi, non sono necessariamente riferiti ai contributi versati nel mese stesso.

2. Procedura di controllo e correzione.

La produzione di statistiche sulla base di dati amministrativi implica qualche svantaggio sia problemi di natura tecnologica, connessi all'elaborazione di un elevato quantitativo di *record* che problemi di qualità, tipici dei dati amministrativi. Si tratterà della complessa procedura cui sono sottoposti i dati, onde garantirne un elevato grado di qualità.

Una volta acquisiti, i dati INPS sono sottoposti ad una procedura di controllo e correzione, volta a valutare l'esattezza e la consistenza. Le procedure di *editing* includono il confronto dei valori delle caratteristiche chiave per un trimestre, onde rilevare eventuali variazioni anomale che potrebbero celare degli errori.

Nella rilevazione GI (Grandi Imprese), attualmente, il *check* viene effettuato sui singoli modelli e per le singole variabili oggetti di studio. Il controllo viene effettuato confrontando i dati relativi alla retribuzione *pro-capite* continuativa e non, alle ore lavorate *pro-capite*, alla percentuale degli oneri sociali pagati dalle imprese, sia con quelli relativi all'anno precedente (nello stesso mese relativo), che con quelli del mese precedente. Inoltre viene fatto un *check* sui singoli modelli per controllare che gli addetti del mese di rilevazione, ad inizio mese coincidano con gli addetti rilevati nel mese precedente.

I problemi non campionari rilevanti dei dati INPS riguardano:

- i. la definizione dell'unità di rilevazione (posizione contributiva);
- ii. la classificazione dell'attività economica;
- iii. i contenuti delle variabili (occupazione, retribuzione, oneri sociali).

Nella nostra Banca Dati l'unità statistica è l'impresa. Secondo le definizioni dell'EUROSTAT si riferiscono all'unità funzionale, tuttavia non è possibile desumerla dalle informazioni INPS, si ricorre all'unità d'analisi "impresa", che si può desumere dalla ricostruzione delle posizioni contributive presenti nella parte A del modello DM10. Utilizzare l'impresa al posto dell'unità funzionale comporta allocare tutta l'attività dell'impresa esclusivamente nel settore d'attività economica principale.

La rilevazione mensile dell'indagine GI (tranne eccezioni) consente di riferirsi alle unità funzionali. Ogni impresa che svolge la propria attività utilizzare lavoro dipendente deve aprire presso l'INPS almeno una "posizione contributiva", riconoscibile da un numero di matricola. Tale posizione è elemento essenziale per effettuare i versamenti e le dichiarazioni mensili circa gli obblighi contributivi del DM10. La posizione nel 97% (circa) dei casi corrisponde all'impresa, nei casi restanti a parti di impresa, ma non è né un'unità funzionale, né un'unità locale. Per giungere all'impresa (nella sua interezza) occorre effettuare un'operazione di ricostruzione attraverso un'elaborata procedura.

Nella rilevazione mensile GI l'unità di rilevazione corrisponde all'unità funzionale.

Il riferimento temporale è il mese. I dati INPS disponibili sono mensili e le variabili forniscono informazioni sul mese di riferimento.

2.1 Struttura del file degli universi mensili di DM10. (inserire struttura del DM10)

La procedura di controllo e correzione è stata effettuata in tre fasi.

2.1.1 Prima fase - Controllo generale.

Il controllo generale è finalizzato ad individuare i codici presenti sul modulo ma non nella lista ufficiale.

Si articola in sette passi:

1. segnalazione (*flag*) di *record* non presenti nella lista ufficiale o riportati in un quadro errato del modello DM10;
2. *flag* che individuano i possibili errori formali nei codici di tipo occupazione e/o contribuzione, sulla base di regole deterministiche;

3. *flag* che individuano i codici ripetuti all'interno di un DM10, specificandone la tipologia della ripetizione e sommando (se necessario) gli importi associati ai codici ripetuti;
4. *flag* di codici occupazione che rilevi un valore nullo in corrispondenza di almeno una delle variabili dipendenti, giornate, retribuzioni ed oneri;
5. *flag* per la ripetizione del DM10 riferita alla stessa posizione contributiva;
6. *flag* di *record* per individuare la tipologia del codice occupazione e *flag* di DM10 per individuare i moduli che non hanno, al loro interno, codici occupazione;
7. *flag* per individuare i codici di tipo contributivo, è un segnalatore indiretto che scopre i codici non-occupazione ed i codici statistici.

Questa procedura è fondamentale per la costruzione della Banca Dati, l'individuazione dei codici contribuzione e statistici ci permette di estrapolare le variabili necessarie all'individuazione delle politiche economiche soggetto ed oggetto del nostro studio.

2.1.2 Seconda fase - Controllo specifico per il calcolo degli oneri sociali.

Il controllo è molto delicato, il calcolo degli oneri sociali, associato alle varie categorie permette di quantificare l'effetto delle politiche economiche.

Si articola in cinque passi:

1. verifica dell'esposizione corretta dei codici nei quadri B e D del modulo DM10;
2. analisi dettagliata dei contratti che prevedono il versamento della marca fissa (tipo apprendistato), verifica della coerenza tra i dipendenti associati ai codici occupazione del quadro B ed i dipendenti associati ai codici contribuzione fissa sempre del quadro B;
3. analisi dei contratti che prevedono la marca fissa riferiti ai dipendenti a tempo pieno, verifica della coerenza tra le giornate associate ai codici occupazione del quadro B e le settimane associate ai codici contribuzione fissa sempre del quadro B;
4. analisi dei contratti che prevedono il versamento della marca fissa riferiti ai dipendenti a tempo pieno, verifica della coerenza tra le settimane lavorate ed i contributi associati ai codici contribuzione fissa del quadro B;
5. analisi dei contratti che prevedono una riduzione percentuale dei contributi dovuti, verifica della coerenza tra i contributi associati ai codici riduzione del quadro D, ed i contributi calcolati *ex post* sulla base dell'aliquota di riduzione associata al codice occupazione del quadro B.

2.1.3 Terza fase - Sintesi.

E' costituita da 5 passi.

La sintesi è effettuata sulle informazioni relative ad ogni modulo DM10, su ciascuno *record* che contiene le seguenti informazioni:

1. le variabili che identificano il singolo DM10;
2. tutte le informazioni strutturali ed anagrafiche presenti nei *micro-dati* grezzi, questo processo permetterà di ricostruire l'impresa come unità funzionale;
3. le variabili dipendenti, retribuzioni e giornate (settimane o ore), ottenute dall'aggregazione delle corrispondenti variabili associate ai codici contribuzione, per le 12 qualifiche (apprendisti, apprendisti trasformati, contratti di formazione lavoro di tipo 1-2, contratti di formazione lavoro di tipo 3, contratti di formazione lavoro - lavoratori già assunti (miranti all'acquisizione di professionalità intermedie od elevate), disoccupati assunti con contratti di reinserimento, assunzioni di lavoratori disoccupati o in CIGS da almeno 24 mesi, assunzioni di giovani durante o al termine della borsa lavoro, PIP e lavoratori socialmente utili, lavoratori disoccupati o in CIGS da almeno 3 mesi, lavoratori in mobilità e lavoratori socialmente utili, contratti di solidarietà - interna - esterna, lavoratori svantaggiati dipendenti da cooperative sociali, reinserimento dirigenti disoccupati nelle PMI (<250 addetti) .
4. le variabili oneri a debito e a credito del datore di lavoro, ottenute dall'aggregazione delle corrispondenti variabili associate ai codici contribuzione, espresse nel loro totale;
5. tutti i *flag* attraverso cui si sono individuati gli errori presenti nel DM10.

2.2 Procedura per l'analisi delle 12 categorie di politiche economiche

E' necessario effettuare il calcolo del costo del lavoro facendo il conteggio delle aliquote (sgravi e contributi) sui codici contributivi.

La procedura che adottata sarà la stessa per il calcolo del costo del lavoro e per il calcolo del costo e del beneficio delle politiche occupazionali.

Il modello DM/10 presenta nel quadro B-C la voce "somme a debito del datore di lavoro", per ciascuna categoria di lavoratore, l'importo complessivo degli oneri sociali, è la somma a debito del datore di lavoro, comprensivo sia della parte a carico del datore di lavoro che quella a carico del lavoratore.

Nella lavorazione dei dati per il calcolo degli effetti sulle politiche del lavoro è necessaria la ripartizione dell'importo nei suoi elementi. Dato che la retribuzione imponibile, presente nel quadro B, è comprensiva della quota a carico del lavoratore.

La "retribuzione imponibile" ai fini assicurativi e previdenziali è comprensiva di tutto ciò che il lavoratore percepisce dal datore di lavoro, in relazione al rapporto instaurato ed in costanza di esso (eccetto i casi esclusi *ope legis*).

Nel quadro C sono riportate, in corrispondenza delle indicazioni apposte nel quadro B, le somme a debito del datore di lavoro.

La maggior parte dei contributi deriva dall'applicazione di aliquote percentuali che, incidendo sulla retribuzione imponibile, determinano i corrispettivi importi.

Il lavoro è stato impostato in 2 fasi:

1. Prima fase

a. il calcolo degli oneri a carico del datore di lavoro soltanto per il totale della posizione contributiva sulla base del seguente calcolo algebrico:

TOT SOMME A DEBITO QUADRO C - TOT SOMME A CREDITO DEL QUADRO D
(al netto dei contributi a carico del
lavoratore calcolati sulla base delle aliquote)

X - Y

2. Seconda fase

- a. Sulla base delle aliquote espone negli universi, prima si distinguono i contributi a carico del datore di lavoro da quelle del lavoratore;
- b. poi si utilizzano le informazioni (teoriche) relative alle aliquote "riduzione" per calcolare i contributi ridotti versati;
- c. a questi vanno aggiunti i contributi versati in misura fissa.

X= Somme a debito-

α = aliquota totale % -

β =aliquota lavoratore %-

Y= aliquota riduzione % -

di cui

X= contributi datore + contributi lavoratore senza riduzione contributiva

Y = contributi datore + contributi lavoratori effettivamente corrisposti = $X - Y/100 \times X$

dove Y= 25%, 40%, 70% - aliquota riduzione

si ottiene:

$$Y' = [X - \beta/100 \times X] - Y/100 [X - \beta/100 \times X]$$

Sulla base di tale algoritmo sono stati calcolati i contributi a carico del datore senza includere le ulteriori riduzioni dovute a sgravi e contributi generali che si applicano a tutta l'azienda e che devono essere ripartite fra le diverse qualifiche.

Queste riduzioni contributive si applicano soltanto ai lavoratori della posizione/impresa che non beneficiano di altri benefici contributivi (tipo apprendista, CFL, ecc.).

2.2.1 La riorganizzazione dei codici (da rivedere cambiando i codici occupazione con contribuzione)

Al fine di calcolare il dato relativo alle variabili di nostro interesse:

- numero dei dipendenti
- retribuzioni lorde
- contributi a carico del lavoratore e gli oneri a carico del datore

è indispensabile quindi operare a diversi livelli come sinteticamente illustrato in figura 2.

Individuazione dei codici occupazione

Per la ricostruzione del numero di dipendenti, il primo passo effettuato è stato quello relativo all'analisi dei codici presenti nei quadri B-C del modello.

Tali codici, individuano tanto gruppi omogenei di lavoratori ai fini contributivi (operai, impiegati, dirigenti, apprendisti, lavoratori assunti con CFL, ecc.) che molteplici particolarità espositive.

Si è proceduto quindi all'individuazione dei **codici "occupazione"**, esposti nel quadro B-C del DM10.

Codici occupazione, sono quei codici che individuano senza duplicazione il numero dei dipendenti, e a cui sono associate le rispettive retribuzioni imponibili e contribuzioni lorde, utilizzabili come base di calcolo per la determinazione degli aggregati di nostro interesse.

Sommando i dipendenti associati a tali codici, è possibile quindi ricostruire correttamente il numero totale dei dipendenti per DM10. Inoltre, tali codici, correttamente aggregati, permettono come detto l'individuazione di tipologie di lavoratori omogenee rispetto alla qualifica occupazionale (operai, impiegati, dirigenti e apprendisti) o al tempo di lavoro (full-time, part-time), funzionale all'analisi statistica della qualità del dato.

In particolare, sono stati individuati tre gruppi di "codici occupazione":

codici prestampati sul modello (0010, 0011, ecc.)

codici relativi ai soli *minatori in sotterraneo* (k100, k200, ecc.)

codici basati su codici tipo contribuzione.

In particolare, tali codici sono costituiti da 3 sotto campi:

- il primo sotto campo, costituito da 1 *digit*, individua la **qualifica**: 1 = operaio, 2 = impiegato, 3 = dirigente, ...)
- il secondo sotto campo, costituito da 2 *digit*, individua il **tipo contribuzione**, cioè la **particolarità contributiva** e può assumere valori compresi tra 00 e 99 e T4, T5 e T6 (00=nessuna particolarità contributiva, ..., T4=contributi CUAFF settore credito, ecc.)

- il terzo sotto campo, costituito da 1 *digit*, individua la **particolarità della retribuzione imponibile** (0=nessuna particolarità, P= *part-time* < 78 ore, ecc.)

Analisi degli altri codici presenti nei quadri B-C

Sempre con riferimento ai quadri B-C, sono stati analizzati gli “altri codici”, cioè quelli diversi da quelli “occupazione”.

Gli “altri codici” rappresentano:

1. delle specificazioni espositive dovute per particolari prestazioni contributive e riconducibili ad appropriati codice tipo occupazione, duplicandone così gli occupati, precedentemente esposti;
2. ulteriori grandezze, come per esempio straordinari, quota sindacale, quote associative, contribuzioni aggiuntive, rettifiche e restituzioni sgravi, restituzioni anticipazioni erronee, conguagli arretrati e molte altre.

Sono stati individuati circa 380 codici ammissibili (diversi da quelli tipo occupazione).

Questi codici sono stati analizzati rispetto alle diverse finalità contributive-espositive, dando luogo alla seguente bipartizione:

1. Codici da utilizzare nell’algoritmo relativo al calcolo del costo del lavoro (conguagli, restituzioni sgravi, restituzioni anticipazioni, ...)
2. Codici da non considerare per il computo del costo del lavoro (quota sindacale, quota associativa, ...)
3. Codici statistici (lavoratori interinali, lavoratori comunitari, lavoratori extra-comunitari, lavoratori quadro)

Analisi dei codici presenti sul quadro D

Con riferimento al quadro D del modello, dove sono esposti gli importi a credito del datore di lavoro derivati da prestazioni anticipate per conto dell’INPS, oppure dalle agevolazioni contributive previste a norma di legge e di altri importi da recuperare, è stata effettuata una analoga operazione di analisi e riagggregazione sui codici ammissibili (circa 220).

Tali poste sono indicate nelle somme a credito del datore di lavoro dove figurano gli importi posti a conguaglio nel mese. Essi quindi, non sono necessariamente riferiti ai contributi versati nel mese stesso.

Anche in questo caso, si è prodotto una bipartizione dell’insieme dei codici ammissibili nel quadro D:

1. Codici che evidenziano crediti dovuti per la fiscalizzazione degli oneri sociali, sgravi contributivi e agevolazioni previste a norma di legge. La fiscalizzazione agisce attraverso la riduzione di talune aliquote contributive, relative principalmente all’assistenza sanitaria, differenziate per settore ed area geografica. Lo sgravio, che riguarda le aziende localizzate nel Mezzogiorno, consiste in una riduzione degli oneri contributivi dovuti dal datore di lavoro per le assicurazioni obbligatorie; esso si applica soprattutto sui contributi previsti per previdenza invalidità e vecchiaia. Le agevolazioni, infine, determinano un conguaglio della quota dei contributi non dovuti per un certo intervallo di tempo, relativamente a particolari modalità di assunzioni (apprendisti trasformati, giovani con diploma di qualifica, formazione e lavoro, lavoratori con contratto di reinserimento, ecc...).

Gli importi relativi a tali codici vanno quindi sottratti dalla contribuzione lorda per ottenere quella netta, quella cioè effettivamente versata dal datore di lavoro;

2. Codici che non devono essere considerati nel calcolo del costo del lavoro in quanto funzionali a dar evidenza di una posta di giro (indennità di malattia, maternità assegni familiari,..). Tali codici sono utilizzati, cioè per l'esposizione di importi a credito del datore di lavoro, derivanti da prestazioni anticipate per conto dell'INPS, che non figurano nella retribuzione imponibile e posti a conguaglio.

Ricostruzione delle aliquote contributive

Per calcolare il costo del lavoro in base ai dati presenti sul modello DM 10/2, è necessario avere una completa conoscenza delle aliquote contributive. Infatti, una volta evidenziate le diverse tipologie di lavoratori e le relative retribuzioni imponibili ai fini contributivi, è necessario scomporre le corrispondenti somme a debito nelle due componenti:

- quella a carico del lavoratore (già compresa nella retribuzione imponibile);
- quella a carico del datore di lavoro.

Si è pertanto proceduto a ricostruire la serie storica delle aliquote contributive in vigore dal 1995 al 1999.

Tali aliquote, sono funzione delle seguenti grandezze:

- il settore contributivo di appartenenza dell'azienda (industria, commercio, artigianato...)
- il tempo (nel corso del periodo considerato sono intervenute diverse modifiche legislative volte a modificare la struttura contributiva stante in essere)
- la dimensione aziendale (<15 dipendenti, 15-50 dipendenti,...)
- la categoria di appartenenza del lavoratore (operai, impiegati, dirigenti, apprendisti)
- l'applicazione di particolari forme di assunzione (individuabili dai codici occupazione: per esempio il C.F.L. e risolvibili conseguentemente con il corretto utilizzo dei codici del quadro D)
- A tal fine è stato predisposto un set di tabelle, (una per ogni settore contributivo di interesse), che con riferimento ai primi quattro punti permettono l'individuazione di tali aliquote (sia complessive che disaggregate per tipologia di forma assicurativa: fondo pensioni lavoratori dipendenti, fondo malattia, fondo mobilità,).

Esempio puntuale di calcolo del costo del lavoro su base DM 10/2

Con riferimento alla metodologia illustrata nei paragrafi precedenti è di seguito riportato un breve esempio applicativo.

Sulla base del DM 10/2 riportato (tabella allegata a fine sezione) illustriamo le diverse fasi del calcolo del costo del lavoro per posizione contributiva.

1. Il primo passo consiste nell'analizzare i codici presenti nei **quadri B-C** del modello, che individuano gruppi omogenei di dipendenti ai fini contributivi.

In particolare distinguiamo due macro tipologie di codici:

“**Codici occupazione**”

“**Altri codici**”

Nel nostro esempio abbiamo i seguenti codici:

Codice	Descrizione
<i>Codici occupazione (individuano univocamente il numero dei dipendenti)</i>	
10	Operai full-time con contratto a tempo indeterminato (senza particolari agevolazioni contributive). Sono specificati il numero di dipendenti, le giornate retribuite, l'ammontare della retribuzione imponibile e il corrispondente importo a debito.
11	Impiegati full-time con contratto a tempo indeterminato (senza particolari agevolazioni contributive) Sono specificati il numero di dipendenti, le giornate retribuite, l'ammontare della retribuzione imponibile e il corrispondente importo a debito.
3000	Dirigenti full-time con contratto a tempo indeterminato (senza particolari agevolazioni contributive) Sono specificati il numero di dipendenti, le giornate retribuite, l'ammontare della retribuzione imponibile e il corrispondente importo a debito.
2750	Lavoratori in mobilità assunti con qualifica di impiegato con contratto a tempo indeterminato (art. 25, comma 9, L.223/91). Per i datori di lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato lavoratori iscritti alle liste di mobilità, i contributi da versare sulle retribuzioni di detti dipendenti - per i primi 18 mesi - sono pari a quelli previsti per gli apprendisti. Tale agevolazione riguarda esclusivamente l'aliquota a carico del datore di lavoro, rimane ferma la quota a carico del dipendente nella misura prevista per la generalità dei lavoratori. Sono specificati il numero di dipendenti, le giornate retribuite, l'ammontare della retribuzione imponibile e il corrispondente importo a debito al lordo delle agevolazioni previste.
O000	Operai part-time con contratto a tempo indeterminato (senza particolari agevolazioni contributive) Sono specificati il numero di dipendenti, le ore retribuite, l'ammontare della retribuzione imponibile e il corrispondente importo a debito.
Y000	Impiegati part-time con contratto a tempo indeterminato (senza particolari agevolazioni contributive) Sono specificati il numero di dipendenti, le ore retribuite, l'ammontare della retribuzione imponibile e il corrispondente importo a debito.
<i>Codici di cui</i>	
S165	Contributo apprendisti NO INAIL, (riferito al codice 2750) per lavoratori assunti dalle liste di mobilità L.223/91. Sono specificati il numero di dipendenti, il numero delle settimane e l'importo dei contributi settimanali (in cifra fissa) dovuti.
22	Lavoro straordinario (contribuzione al 15%). Sono specificati il numero complessivo di dipendenti che hanno effettuato straordinario e il numero di ore.

2. Il secondo passo consiste nella scomposizione delle corrispettive somme a debito nelle due componenti: quella a carico del lavoratore (già compresa nella retribuzione imponibile) e quella a carico del datore di lavoro. A tale fine è necessario conoscere la corretta aliquota da applicare alla retribuzione imponibile. Tale informazione è desumibile dalla conoscenza del **CSC**, dagli eventuali **codici autorizzazione** e dalla **data di competenza** della contribuzione. Nel nostro esempio abbiamo:

- codice CSC: 10932 che individua un'azienda del settore dell'industria che si occupa della fabbricazione di altri prodotti in gomma, con più di 50 addetti (Numero dipendenti occupati quadro A).
- data di competenza: settembre 1995
- codici autorizzazione: non presenti

Dalle informazioni, così individuate, risaliamo alle seguenti aliquote contributive di riferimento (in vigore dal 01/01/93 al 30/09/95):

	TOTALE INPS	DI CUI A CARICO DEL DIP.	DI CUI A CARICO DEL DAT. LAV.
OPERAI	45,35%	8,99%	36,36%
IMPIEGATI	43,13%	8,99%	34,14%
DIRIGENTI	10,28%		10,28%

	Quota fissa settimanale	Aliquota a carico del lavoratore
APPRENDISTI INAIL	4.772	5,34%
APPRENDISTI NO INAIL	4.592	5,34%

3. il terzo passo si riferisce all'analisi degli importi presenti nel **quadro D** (somme a credito del datore di lavoro). Nell'esempio, abbiamo:

CODICE	DESCRIZIONE
<i>Codici relativi ad anticipazioni</i>	
D800	Indennità riposi per allattamento art. 8 L.903/77
S110	Donatori di sangue
<i>Codici relativi a sgravi, fiscalizzazioni ed agevolazioni</i>	
L180	Lavoratori assunti dalle liste di mobilità. Riduzione art. 8 c.2 e art. 25 c.9 L.223/91

Possiamo allora procedere al calcolo del costo del lavoro, relativamente ai dati desunti dal DM 10/2:

CODICE	RETRIBUZIONE	SOMME A DEBITO DEL DATORE DI LAVORO		SOMME A CREDITO	
		DATORE LAV.	LAVORATORE	CODICE	IMPORTO
10	62.338.000	22.666.000	5.604.000	D800	514.000
11	29.105.000	9.936.000	2.617.000	S110	106.000
3000	12.142.000	1.248.000		L180	2.528.000
O000	1.740.000	633.000	156.000		
Y000	2.587.000	883.000	233.000	TOT.	2.528.000

2750	7.404.000	2.528.000	666.000
S165		92.000	
22	192.000	29.000	
TOT.	115.508.000	38.015.000	

COSTO DEL LAVORO = 115.508.000 + 38.015.000 - 2.528.000 = **150.995.000**

Analogamente è possibile calcolare il costo del lavoro per tutti i diversi codici occupazione che identificano i gruppi omogenei ai fini contributivi. Ad esempio in questo caso è possibile identificare inequivocabilmente il costo del lavoro dei seguenti gruppi di lavoratori: gli operai a tempo indeterminato e pieno (10), gli impiegati tempo indeterminato e pieno (11), gli operai a tempo parziale (O000), gli impiegati a tempo parziale (Y000), gli impiegati assunti in mobilità con contratto a tempo indeterminato (2750). Il costo del lavoro dei dirigenti (3000) non include una parte che viene versata direttamente alla INPDAI (si tratta principalmente dell'importo relativo all'aliquota di circa il 33% per IVS).

A questi importi andrebbe poi aggiunta la quota di accantonamento mensile del trattamento di fine rapporto e il premio INAIL.

Su questa base e con la stessa metodologia si calcola il costo della singola politica del lavoro, scorporando le aliquote, a carico del lavoratore e quelle del datore di lavoro, per qualifica. Si calcola il numero dei lavoratori, le giornate lavorate e la spesa a carico del datore di lavoro, che verrà sottratta a quella totale dalla differenza si ottiene la spesa pubblica riferita alla misura in esame (apprendistato, cfl, ecc).

3. I primi risultati

Dopo la procedura del controllo e correzione dei dati e la stesura di una metodologia mirata, l'analisi economica sarà rivolta alla verifica dell'incidenza delle politiche occupazionali, fornendo le informazioni quantitative degli effetti comparati nel tempo delle politiche stesse.

L'analisi dovrà mettere in luce i possibili obiettivi occupazionali, come predisposto in sede europea nell'ambito della cosiddetta "strategia Europea per l'occupazione", vale a dire l'attivazione tempestiva dei disoccupati giovani ed adulti, per un loro facile accesso alla formazione o a provvedimenti di riqualificazione per i disoccupati¹³.

Ogni anno, dal 1996 al 2000, verranno esaminate le politiche scegliendo 2 mesi campione: gennaio e luglio, dove saranno esaminati, per ogni politica il numero degli occupati, le giornate, la spesa. Seguirà la sommatoria di ogni anno, analizzando, in senso storico e quantitativo, ogni incentivo onde fornire il quadro generale delle 12 misure in esame, sull'intero universo delle imprese del settore privato operanti in Italia. Capire quanto ogni misura abbia giovato all'occupazione e/o quanto l'occupazione sia influenzata (nel bene e nel male) dall'andamento del PIL.

L'analisi vuole mettere in luce la crescita dell'occupazione, ma anche la qualificazione del lavoro e la sua evoluzione (se gli impieghi a tempo determinato diventano a tempo indeterminato), fugando le paure della precarizzazione del lavoro, che, sovente, riducono le nuove leve a figure contrattuali atipiche per lunghi periodi.

La regolarizzazione del lavoro come obiettivo di lungo periodo, a ciò l'analisi in serie storica delle misure, volta alla comprensione di quanto tempo un lavoratore resta nel "ghetto" delle forme

¹³ **Commissione delle Comunità Europee** (1998) - "Relazione sui mezzi per migliorare la comparabilità delle statistiche europee, utilizzate per controllare e valutare i progressi compiuti nell'ambito della strategia europea, a per l'occupazione elaborata in vista del Consiglio Europeo di Vienna".

contrattuali atipiche, e viceversa, quanto tempo l'imprenditore se ne avvale. E' importante definire anche il settore produttivo e l'area geografica d'appartenenza, per tracciare un quadro, il più possibile, rappresentativo del mercato del lavoro dell'intero Paese.

I dati riferiti a gennaio del 1996

Tab. 1	Tipologia	numero	qualifica	totale
	app1	174809	DIP RET	276932.0 346777091
	app2	170825	DIP RET	50778.00 92372721.00
	cf11	173146	DIP RET	354420.00 663794392
	cf12	67154	DIP RET	2305912.00 7160216692
	cf13	5	DIP RET	9.0000000 23546.00
	cgs1	86023	DIP RET	125613.00 204204432
	cgs2	954	DIP RET	1643.00 4163984.00
	comu	4351	DIP RET	8716.00 0
	csld	446	DIP RET	1699.00 3560685.00
	extr	62439	DIP RET	124376.00 0
	lmsu	49413	DIP RET	73585.00 159670241
	lscs	3640	DIP RET	5182.00 5416991.00
	rens	102	DIP RET	580.0000000 2017115.00

Legenda:

app1 - apprendisti

app2 - apprendisti trasformati

cf11 - contratto formazione lavoro di tipo 1-2

cf12 - contratto formazione lavoro di tipo 3 trasformati

cfl3 - contratto formazione lavoro già assunti

cgs1 - lavoratori disoccupati o in cigs da 24 mesi, assunzione di giovani durante o al termine della borsa lavoro, PIP e lavoratori socialmente utili

cgs2 - lavoratori disoccupati in cigs da 3 mesi

comu - lavoratori comunitari

csld - contratti di solidarietà intern

extr - Lavoratori extracomunitari

lscs - lavoratori svantaggi dipendenti da cooperative sociali

rens - disoccupati assunti con il contratto di reinserimento

Delle tipologie prese in esame mancano i lavoratori in mobilità e i lavoratori socialmente utili ed i dirigenti reinseriti delle Piccole e Medie imprese.

