

DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E FINANZA

METODI E ANALISI STATISTICHE

2017



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI BARI
ALDO MORO**

Tutti i diritti di traduzione, riproduzione e adattamento, totale o parziale, con qualsiasi mezzo (comprese le copie fotostatiche e i microfilm) sono riservati

© Copyright 2017 by Università degli Studi di Bari Aldo Moro
www.uniba.it

Prima edizione: dicembre 2017

ISBN 978-88-6629-013-1

Comitato scientifico:

Ernesto Toma
Francesco D. d'Ovidio
Vittorio Nicolardi
Alessio Pollice
Nunziata Ribecco

Gli articoli qui presentati sono stati oggetto, oltre che di valutazione interna, anche di revisione anonima (in “doppio cieco”).

Editing finale: F. D. d'Ovidio



Database del mercato del lavoro a confronto: possibile integrazione per una analisi dinamica dell'occupazione

Caterina Marini, Vittorio Nicolardi*

Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Riassunto: La crisi economica mondiale intervenuta nel 2007 ha causato una netta recessione nella quasi totalità delle economie occidentali e determinato un preoccupante aumento della disoccupazione in tutte le fasce di età, principalmente giovanili. Gli interventi di politica economica, accompagnati da altrettante riforme del mercato del lavoro messe in atto nella maggior parte dei Paesi dell'UE, hanno avuto conseguenze in alcuni casi positive, in altri discutibili, nei singoli Stati. Per un Paese come l'Italia l'analisi degli effetti sull'occupazione, però, non è facile affrontarla alla luce soprattutto di un mercato del lavoro che è stato totalmente stravolto sotto molti punti di vista. La necessità di integrare fonti di dati relative al mercato del lavoro provenienti da diversi database sembra rappresentare l'unica strada percorribile per riuscire a fare un po' di chiarezza sulla situazione attuale. Nel presente lavoro si analizzano separatamente i contenuti e la struttura dei database di ISTAT, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e INPS: il primo riveniente dalla Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro, il secondo costruito per scopi amministrativi attraverso le comunicazioni obbligatorie riguardanti tutti gli aspetti delle assunzioni (attivazioni, trasformazioni, proroghe e cessioni), il terzo definito dalle posizioni contributive e retributive di tutti i lavoratori. Dall'analisi sviluppata, si conclude che non solo l'integrazione è possibile, ma anche fortemente auspicabile per ottenere la completezza di un dato che, mai come ora, risulta essere altamente importante per l'evoluzione del Paese.

Keywords: Mercato del lavoro, RCFL, Comunicazioni Obbligatorie, Dati Longitudinali, Matrici di Transizione.

* Autore corrispondente: vittorio.nicolardi@uniba.it

1. Introduzione

La crisi economica mondiale intervenuta a partire dalla crisi dei subprime, esplosa negli Stati Uniti d'America nell'agosto del 2007, ha marcato una netta recessione in quasi tutti i Paesi dell'Unione Europea, oltre che del resto delle economie occidentali. Parallelamente, anche il mercato del lavoro ha conosciuto una crisi altrettanto drammatica, con un aumento della disoccupazione sia a livello generale, sia, in particolare, in riferimento alle classi giovanili di età.

I governi dei Paesi dell'Unione Europea hanno cercato di tamponare questa drammatica situazione occupazionale con interventi di varia natura, incentrati da un lato al sostegno dell'occupazione e dall'altro a favorire l'ingresso di nuovi lavoratori, in particolare giovani, nel mercato del lavoro.

L'analisi degli effetti di questi interventi di politica economica non è semplice, sia perché qualsiasi intervento di tipo legislativo mirato al mercato del lavoro non può prescindere da paralleli interventi finalizzati alla ripresa economica generale, sia perché tali interventi sono normalmente di durata pluriennale e spesso si sovrappongono nei loro effetti. Ciò è particolarmente vero per le fasce più giovani di età, a favore delle quali pesano sia gli interventi generali di lotta alla disoccupazione, sia interventi specificatamente orientati all'assunzione di persone nelle suddette classi.

L'analisi degli effetti degli interventi di politica economica sul mercato del lavoro necessita, quindi, di informazioni a livello disaggregato che permettano una analisi dinamica dell'andamento della disoccupazione al fine di verificare quali siano i flussi effettivi di passaggio tra le condizioni di disoccupazione o inattività e la condizione di occupato. Allo stesso tempo, altrettanto importante è l'analisi dinamica dei flussi di passaggio tra le modalità di occupazione a tempo determinato e a tempo indeterminato.

Allo stato attuale, però, la disponibilità di strutture di dati dinamiche relative al mercato del lavoro non sembra sufficiente per le finalità preposte. Nella maggior parte dei casi, tale indisponibilità è legata ai problemi di tutela della privacy che impedisce di identificare il singolo individuo per seguirne i cambi di stato relativamente alla sua situazione lavorativa nel tempo. A ciò si aggiunge anche il fatto che le diverse banche dati disponibili non contemplano tutte le variabili necessarie ad un'analisi strutturale del mercato del lavoro, essendo ognuna costruita in funzione degli scopi istituzionali costitutivi degli Enti che le gestiscono.

Pertanto, la necessità di integrare fonti di dati provenienti da diversi database sembra rappresentare l'unica strada, per quanto ponga una serie di problemi anche di tutela della privacy in materia statistica. Infatti, principalmente nell'ambito del mercato

del lavoro, l'integrazione dei database di diversa fonte non può che avvenire attraverso l'uso di dati personali e di dati identificativi, quale, in primis, il codice fiscale.

In senso generale, la tutela dei dati personali viene regolata dal D.Lgs. 196/2003 (Codice della privacy) modificato, in seguito, dal D.Lgs. 201/2011, per ciò che riguarda le persone fisiche, mentre per quanto riguarda i dati relativi alle persone giuridiche si fa riferimento alle norme in vigore riguardo il segreto statistico. Quest'ultimo è normato a livello comunitario dalla Raccomandazione COM(2005) 217 (Commission of the European Communities, 2005), la quale al Principio 5 - *Riservatezza statistica* recita che "Deve essere assolutamente garantita la tutela della privacy dei fornitori di dati (famiglie, imprese, amministrazioni e altri rispondenti), così come la riservatezza delle informazioni da essi fornite e l'impiego di queste a fini esclusivamente statistici". Nel successivo Regolamento statistico (UE) 2015/759 (Unione Europea, 2005) viene sottolineato come "La riservatezza dei dati ottenuti a partire da dati amministrativi dovrebbe essere tutelata secondo i principi e gli orientamenti comuni applicabili a tutti i dati riservati utilizzati per la produzione di statistiche europee. È opportuno inoltre redigere e pubblicare quadri di valutazione della qualità applicabili a tali dati, nonché principi di trasparenza".

È interessante rilevare come le norme codificate nel D.Lgs. 196/2003 distinguono il caso in cui il titolare del trattamento dei dati sensibili sia un soggetto pubblico oppure un soggetto privato. Inoltre, in relazione al problema della privacy riguardante, in particolare, i dati in possesso dei soggetti pubblici da utilizzare per fini statistici, occorre distinguere tra diverse casistiche: dati amministrativi già disponibili presso l'Ente pubblico, dati amministrativi provenienti da altri soggetti e basi statistiche prodotti da soggetti SISTAN¹ e derivanti dall'integrazione di fonti amministrative diversificate. Nel caso in cui i dati siano già disponibili presso l'Ente, occorre ulteriormente distinguere tra dati di cui l'Ente stesso è titolare, dai dati di cui l'Ente dispone indirettamente in funzione delle proprie competenze istituzionali.

Nello specifico del trattamento dei dati amministrativi a fini statistici, il D.Lgs. 196/2003, all'art. 99, dispone che il soggetto pubblico che ha raccolto, acquisito e trattato dati personali per qualsiasi scopo, è sempre legittimato ad utilizzarli anche per fini statistici, storici o scientifici, in quanto tali finalità sono sempre considerate

¹ Il SISTAN (Sistema Statistico Nazionale) costituisce una rete di soggetti pubblici e privati che fornisce informazioni statistiche ufficiali al Paese e agli organismi internazionali. Il SISTAN è stato istituito con il D.Lgs. 322/1989 con l'intenzione di consentire una gestione più efficace dell'attività statistica nazionale attraverso il coordinamento tra diversi enti di produzione dell'informazione statistica sul territorio nazionale. In seguito all'emanazione del Regolamento Europeo 223/2009, il SISTAN è operativamente all'interno del Sistema Statistico Europeo (SSE).

compatibili con i diversi scopi per i quali i dati sono stati precedentemente raccolti o trattati. L'importanza dell'elaborazione per fini statistici anche dei dati personali viene evidenziata dalla norma che permette di utilizzare tali dati anche se l'Ente non ha preventivamente informato i singoli individui del possibile trattamento statistico delle informazioni da essi forniti, a condizione, però, che l'attività a cui viene finalizzato il trattamento dati sia inclusa nel Programma Statistico Nazionale². Se quest'ultima eventualità non si verifica, il soggetto pubblico può elaborare i dati a fini statistici dando idonea pubblicità all'utilizzazione dei dati personali che si sta effettuando, sentito, comunque, preventivamente il Garante della privacy per verificare l'idoneità della procedura di pubblicizzazione. Resta, però, la necessità per i dati personali sensibili giudiziari di indicare l'eventuale normativa che stabilisca l'obbligo di fornitura dei tali tipologie di dati o, in alternativa, la normativa che permetta di non richiedere il consenso del soggetto interessato.

Di conseguenza, è evidente che le difficoltà ai fini di un'integrazione relativa al caso di specie trattato in questo lavoro è ancora lontana dalla risoluzione, per quanto l'ISTAT operi già da tempo in merito.

Il presente lavoro analizza da un lato le fonti statistiche ufficiali relative al mercato del lavoro dell'ISTAT, e dall'altro la struttura dei database amministrativi rivenienti da documenti obbligatori che ogni datore di lavoro sia pubblico, sia privato è tenuto a presentare all'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS, d'ora innanzi) per la tracciabilità dei flussi contributivi e retributivi, e dal 2008 al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per il tramite dei centri per l'impiego. Potenzialmente, entrambe le banche dati amministrative potrebbe rappresentare una completa e precisa fonte di dati, anche statistica, non solo per l'analisi del lavoro alle dipendenze, ma anche delle altre forme di occupazione previste dalla normativa vigente.

Il lavoro è organizzato come segue: nella Sezione 2 si analizza la principale fonte di dati ISTAT in relazione al mercato del lavoro definita dalla Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro e la recente pubblicazione di microdati in struttura longitudinale; nella Sezione 3 si analizza dal punto di vista normativo e statistico il database in possesso del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ottenuto per mero scopo amministrativo attraverso le comunicazioni obbligatorie che riguardano tutti gli aspetti delle assunzioni (attivazioni, trasformazioni, proroghe e cessioni), e il database in possesso dell'INPS; nella Sezione 4 si descrivono le conclusioni raggiunte dal lavoro.

² Il Programma Statistico Nazionale, istituito in base all'art. 13 del D.Lgs. 322/1989 individua tutte le rilevazioni statistiche ritenute di interesse pubblico rientranti nelle attività del SISTAN e ne stabilisce i relativi obiettivi formativi.

2. Le fonti ISTAT sul mercato del lavoro: la Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro

All'interno del panorama delle fonti statistiche ufficiali, la Rilevazione Continua delle Forze di Lavoro (RCFL, d'ora innanzi) rappresenta una delle fonti statistiche più importanti sul mercato del lavoro visto dal lato dell'offerta, in quanto, oltre a misurare il livello della occupazione e della disoccupazione, fornisce informazioni preziose sulla modalità e sul grado di partecipazione al mercato del lavoro dei singoli individui costituenti la popolazione. In particolare, a partire dal 2004, la rilevazione ISTAT si è arricchita di una serie di nuove informazioni molto interessanti con riguardo proprio alle problematiche affrontate nel presente studio.

L'indagine sulle Forze di Lavoro è stata in senso assoluto la prima indagine campionaria effettuata dall'ISTAT. Una prima rilevazione pilota fu effettuata nel mese di settembre 1952, mentre a partire dall'aprile 1959 l'indagine assunse carattere di sistematicità assumendo la denominazione di Rilevazione Trimestrale delle Forze di Lavoro.

Molte delle caratteristiche della rilevazione, quali la cadenza trimestrale e la rotazione del campione di famiglie, si sono mantenute sostanzialmente invariate sino al 2003, mentre dal 2004 sono state apportate sostanziali innovazioni sia dal punto di vista della metodologia di rilevazione, sia dal punto di vista della definizione e della circoscrizione del mercato del lavoro.

La principale, ma non certamente unica, motivazione alla base della ristrutturazione intervenuta nell'indagine delle Forze di Lavoro nel 2004 è stata la necessità di rispondere a quanto stabilito dall'Unione Europea in tema di organizzazione delle indagini sulle Forze di Lavoro nel Regolamento n. 77/98 del 9 marzo 1998 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea.

I cambiamenti intervenuti a seguito della suddetta direttiva hanno riguardato sia il disegno di rilevazione, sia la definizione del questionario, sia, infine, la strategia di campionamento, fissando una serie di criteri comuni per la rilevazione delle Forze di Lavoro nei Paesi aderenti all'UE al fine di permettere la comparabilità delle statistiche a livello europeo.

In particolare, riguardo gli aspetti più interessanti per il presente studio, il regolamento UE ha stabilito che l'indagine sulle Forze di Lavoro dovesse assumere carattere continuativo, cioè le settimane di riferimento per la rilevazione devono essere ripartite su tutto l'arco dell'anno, e che fossero introdotte nuove variabili di interesse strutturale ed economico all'interno del questionario utilizzato per la rilevazione. Vincoli molto precisi sono stati, inoltre, imposti in merito alla precisione

delle stime, le quali non devono eccedere determinati livelli di errore per i dati annuali a livello di codice NUTS 2³.

Dal punto di vista normativo, la popolazione di interesse della RCFL è costituita dagli individui componenti le famiglie residenti in Italia, anche se temporaneamente emigrati all'estero, al netto dei membri permanenti delle convivenze (ospizi, istituti religiosi, caserme, ecc.), mentre le unità di rilevazione sono costituite dalle cosiddette famiglie di fatto⁴, intese come insiemi di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso comune, anche se non residenti allo stesso domicilio. È appena il caso di specificare che nella classe delle famiglie di fatto così come definite in precedenza, rientrano anche quelle unipersonali, cioè costituite da un solo componente.

All'interno della popolazione di interesse, viene definita popolazione in età lavorativa l'insieme degli individui avente età superiore a 14 anni, la quale viene distinta, ai fini della RCFL, in occupati, disoccupati (o persone in cerca di occupazione) e inattivi. In particolare, occorre evidenziare come nella RCFL sia stato inserito un limite superiore dell'età lavorativa pari a 74 anni, ciò principalmente per evitare ambiguità nella definizione della componente delle persone in cerca di occupazione e, di conseguenza, nel calcolo dei tassi di disoccupazione e di attività ottenuti attraverso la precedente Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro, in cui tale limite non era previsto.

In relazione al predetto grado di partecipazione al mercato del lavoro, si distinguono le Forze di Lavoro dalle non Forze di Lavoro, includendo in queste ultime tutti gli individui che, per motivi dipendenti o indipendenti dalla propria volontà, non partecipano o non possono partecipare al mercato del lavoro, mentre nella pri-

³ La classificazione NUTS 2 (*Nomenclature of Territorial Units for Statistics*) è stata elaborata dall'EUROSTAT al fine di definire una divisione e definizione omogenea delle unità territoriali da utilizzare per la produzione di dati statistici all'interno dell'UE. In particolare, le unità a livello NUTS 1 comprendono aree con una popolazione tra i 3 e i 7 milioni di individui, a livello NUTS 2 tra gli 800 mila e i 3 milioni, a livello NUTS 3 tra i 150 mila e gli 800 mila. Per l'Italia le unità territoriali NUTS 2 coincidono con le Regioni.

⁴ Non sono, quindi, considerati componenti della famiglia gli ospiti, i collaboratori domestici, gli affittuari di parte dell'abitazione e coloro che hanno lasciato definitivamente la famiglia, anche se non hanno ancora cambiato la residenza anagrafica. Inoltre, nel caso in cui più famiglie anagrafiche coabitino in una stessa casa, se queste costituiscono ai fini statistici famiglie di fatto vengono considerate come famiglie distinte nel processo di campionamento e viene intervistata soltanto quella eventualmente estratta. L'adozione della famiglia quale unità di rilevazione delle Forze di Lavoro segue la teoria economica secondo la quale questa è l'unità istituzionale che organizza e coordina sia la domanda per consumi sul mercato dei beni, sia l'offerta di lavoro dei propri componenti sul mercato dei fattori della produzione.

ma vengono ricompresi tutti coloro che effettivamente (occupati) o potenzialmente (disoccupati) partecipano al mercato del lavoro.

Un'altra importante innovazione metodologica introdotta nella RCFL e finalizzata a cogliere tutti quei fenomeni legati alla maggiore mobilità che caratterizza l'attuale mercato del lavoro è relativa alla rilevazione delle notizie riguardanti i componenti temporaneamente assenti del nucleo familiare, per tramite dei familiari presenti. In particolare, sono considerati assenti temporanei coloro che sono lontani dal domicilio per svolgere un lavoro stagionale o temporaneo in altro Comune o all'estero, per svolgere servizio di leva o civile costitutivo, per svolgere il noviziato religioso, per ricovero in istituti di cura, per detenzione in attesa di giudizio, per viaggio di affari, turismo o breve cura, per necessità di servizio all'estero per conto dello Stato, per missioni di lavoro, per frequenza di corsi di qualificazione o aggiornamento professionale, per imbarco su navi della marina militare o mercantile.

Particolare importante ai fini della presente analisi costituisce la focalizzazione della RCFL sulla rilevazione di maggiori e più significative indicazioni circa l'evoluzione dinamica della situazione lavorativa degli intervistati, sia in termini di situazione occupazionale, sia di mobilità territoriale, e ciò, principalmente, in virtù, della sua caratterizzazione di continuità. Questo aspetto della RCFL viene sviluppato attraverso la richiesta, in apposite sezioni del questionario, di una serie di informazioni riguardanti sia la condizione lavorativa retrospettiva nei periodi precedenti la settimana di rilevazione, sia le eventuali variazioni di residenza intervenute nello stesso periodo. In particolare, nella Sezione I del questionario della RCFL, denominata Condizione autopercepita attuale e un anno prima e residenza, vengono richieste informazioni relativamente sia alla posizione lavorativa attuale, sia alla posizione lavorativa relativa allo stesso mese dell'anno precedente. Relativamente alla posizione lavorativa rivestita nell'anno precedente, vengono chieste una serie di informazioni sulla tipologia di contratto, se alle dipendenze o meno, se a tempo determinato o indeterminato, nonché in quale settore di attività economica fosse impiegato. Inoltre, viene chiesta anche la residenza dell'intervistato nello stesso mese dell'anno precedente, al fine di valutare anche gli spostamenti territoriali dello stesso.

Per quanto riguarda, però, la condizione professionale dichiarata dagli intervistati, occorre utilizzare una certa cautela nell'interpretare i dati retrospettivi, i quali possono scontare quello che tecnicamente viene indicato come effetto di autopercezione, in base al quale un lavoratore in una certa posizione lavorativa si ritiene in una posizione completamente diversa. Ciò può avvenire sia perché l'intervistato non è a conoscenza delle esatte definizioni relativamente alla situazione occupazionale, sia perché non conosce esattamente le condizioni contrattuali cui è sottoposto. Nel

primo caso, ad esempio, può verificarsi che un lavoratore assente per un tempo prolungato dal posto di lavoro si ritenga pienamente occupato, mentre ciò non è nelle statistiche ufficiali, mentre nel secondo caso alcuni lavoratori con contratti non standard possono sentirsi lavoratori dipendenti, principalmente perché operano a tempo pieno in un'azienda senza alcuna libertà di decisione circa gli orari e le modalità di espletamento del lavoro, nel mentre sono a tutti gli effetti lavoratori autonomi. Al fine di limitare le distorsioni dovute all'effetto di autopercezione nella Sezione I vengono utilizzate una serie di domande di controllo simili, ma in numero significativamente ridotto, a quelle della sezione che si occupa di rilevare le notizie sullo stato attuale di occupazione (Sezione C) dello stesso questionario.

Un'altra interessante sezione del questionario della RCFL è la Sezione E, denominata Precedenti esperienze di lavoro e destinata ai non occupati. In tale sezione si richiede se in passato l'intervistato svolgesse un'attività lavorativa e, in caso positivo, in quale anno avesse svolto tale attività lavorativa e in che anno avesse cessato di lavorare. Inoltre, viene richiesta l'età cui si è svolta l'ultima attività lavorativa, la tipologia di contratto, la condizione professionale, il settore di attività economica relativo al lavoro svolto, nonché le motivazioni che hanno determinato la cessazione dell'attività. Queste informazioni risultano di particolare interesse per valutare la condizione dei cosiddetti lavoratori scoraggiati, cioè coloro che pur non lavorando non cercano attivamente un'occupazione. In particolare, attraverso le informazioni di questa sezione si può analizzare in maniera strutturale la classe di individui denominata NEET (Not in Education, Employment, or Training), ovvero coloro che, nella maggior parte giovani, sono disoccupati e che al contempo non sono impegnati né in un corso di studi, né in attività di formazione⁵.

2.1 L'analisi longitudinale attraverso i dati sulle Forze di Lavoro

Come già accennato in precedenza, la trasformazione dell'indagine trimestrale sulle Forze di Lavoro in indagine continua ha consentito l'implementazione di analisi di tipo dinamico sull'evoluzione del mercato del lavoro dal lato dell'offerta.

In tal senso, recentemente l'ISTAT ha intrapreso una politica di pubblicazione di micro-dati relativi alla RCFL, oltre che secondo la tradizionale struttura trasversale, anche seguendo la struttura longitudinale, ovvero la pubblicazione dei dati relativi alle stesse unità di rilevazione in periodi temporali successivi.

⁵ Il riferimento è a qualsiasi tipo di educazione scolastica o universitaria e a qualsiasi genere di processo formativo, quali corsi professionali regionali o di altro tipo (tirocini, stage ecc.), attività educative (seminari, conferenze, lezioni private, corsi di lingua, informatica ecc.), con la sola esclusione delle attività formative informali quali l'autoapprendimento.

La possibilità di seguire dinamicamente la condizione professionale degli intervistati nel tempo deriva dalla struttura di campionamento utilizzata nella RCFL. Infatti, lo schema di campionamento utilizzato⁶ è basato su un sistema di rotazione delle famiglie in base al quale la metà delle famiglie intervistate in un determinato trimestre T viene intervistata nuovamente a distanza di 3 e 12 mesi, mentre un quarto delle famiglie viene intervistato nuovamente a distanza di 15 mesi. In particolare, l'ISTAT fornisce trimestralmente due subset di micro-dati relativi alle unità di rilevazione che sono state intervistate in quel determinato trimestre (T) e nel trimestre precedente (T-1) o nello stesso trimestre dell'anno precedente (T-4), utili per un'analisi dinamica sia di tipo congiunturale, sia di tipo tendenziale.

L'ISTAT, a partire dall'aprile 2016, fornisce i file di micro-dati longitudinali per ciascuno dei quattro trimestri di ciascun anno. I dati contenuti nei database sono coerenti con la popolazione ricostruita in base alle risultanze censuarie e alla revisione post-censuaria delle anagrafi comunali, per cui i dati in essi contenuti non sono compatibili con quelli contenuti nei database precedenti a tale data. Al contempo, però, l'ISTAT sta effettuando un grosso lavoro di omogeneizzazione dei criteri di costruzione dei database longitudinali precedenti all'aprile 2016, sostituendo man mano che il lavoro di ricostruzione va avanti i vecchi database ricostruiti secondo i nuovi criteri.

Nell'analisi dei dati rivenienti nel database longitudinali è comunque necessario ricordare che tali dati non costituiscono un vero e proprio panel relativo a tutta la popolazione di interesse, poiché un individuo intervistato in uno dei comuni campione non verrà intervistato nuovamente se nel periodo di tempo intercorrente tra le interviste successive avrà cambiato residenza. In altre parole, la componente longitudinale della RCFL rappresenta solo la parte di popolazione residente in uno stesso comune sia all'inizio che alla fine del periodo considerato. Risulta evidente che il livello di precisione delle stime longitudinali risulti più basso rispetto alle stime trimestrali, per cui i risultati relativi ai sottogruppi di popolazione e/o ambiti territoriali ristretti potrebbero essere caratterizzati da un grado di incertezza molto elevato.

Premesso ciò, però, non si può non evidenziare che la disponibilità degli archivi longitudinali della RCFL permette di costruire uno strumento di analisi dinamica

⁶ Il disegno campionario della RCFL si basa su uno schema di campionamento a due stadi con stratificazione delle unità di primo stadio, i comuni, e rotazione delle unità di secondo stadio, le famiglie. Esso prevede la sostituzione di una parte delle famiglie campione nei periodi successivi di rilevazione, per cui i campioni trimestrali risultano parzialmente sovrapposti in base ad uno schema di rotazione di tipo 2-2-2, in relazione al quale una famiglia viene inclusa nel campione per due rilevazioni successive, ne resta esclusa per i due successivi trimestri e, infine, viene reinserita nel campione per ulteriori due trimestri.

molto interessante ai fini dello studio dell'evoluzione del mercato del lavoro, le cosiddette *matrici di transizione*. Tali matrici permettono di valutare i flussi in entrata e in uscita relativamente ad una determinata condizione professionale fra due periodi di tempo, consentendo, quindi, di verificare le conseguenze che all'interno del mercato del lavoro possono aver avuto origine da crisi economiche, interventi di politica economica e finanziaria o interventi legislativi specifici dello stesso mercato del lavoro.

La costruzione di queste matrici utilizzando gli archivi trasversali della RCFL risulta, però, limitata dalla natura stessa del disegno campionario dell'indagine, che ha come finalità quella di fornire stime trimestrali trasversali dei principali indicatori del mercato del lavoro in base a quanto richiesto dai regolamenti comunitari 1575/2000 (Commission of the European Communities, 2000:1), e 1897/2000 (Commission of the European Communities, 2000:2).

Infatti, il campione trasversale della RCFL fornisce una stima della distribuzione per condizione professionale degli intervistati sia ad inizio che a fine periodo. Come già accennato, però, all'interno del periodo considerato parte della popolazione iniziale può uscire dal campione a causa di cambiamento di residenza, emigrazione o decesso, mentre, al contempo, possono entrare a far parte del campione finale gli individui che nel frattempo hanno compiuti 15 anni di età o che sono immigrati nel comune considerato. Nel primo caso, quindi, per alcuni individui costituenti il campione è nota soltanto la condizione professionale iniziale, mentre nel secondo caso è nota soltanto la condizione professionale finale.

3. I dati amministrativi per il mercato del lavoro

3.1 Il database del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

A partire dal 1997 numerosi sono gli interventi in materia di regolamentazione del mercato del lavoro italiano che il legislatore ha disposto attraverso l'approvazione di leggi e decreti legislativi non solo per riformare profondamente le modalità di accesso al mercato del lavoro, al fine di incrementare l'occupazione e prevenire situazioni critiche di disoccupazione giovanile e disoccupazione di lunga durata, ma anche per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro a tutela altresì della parità di genere. In particolare, è con il D.Lgs. n. 469/1997 che, ai sensi dell'art. 1 della L. 59/1997 come modificata dalla L. 127/1997, si comincia a disciplinare il conferimento a Regioni ed Enti locali di funzioni e compiti per indirizzare il collocamento sul mercato del lavoro di disoccupati, lavoratori e persone in

cerca di prima occupazione, e promuovere politiche attive territoriali, fatte salve le materie di competenza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali come previsto dalla suddetta L. 59/1997.

E' proprio in relazione alla formalizzazione dei nuovi compiti e funzioni conferiti alle Regioni in materia di mercato del lavoro che vengono istituiti i centri per l'impiego, distribuiti a livello territoriale sulla base di un bacino di utenza provinciale non inferiore alle 100 mila unità (fatta eccezione per quelle situazioni socio geografiche opportunamente motivate) e costituiti per ricoprire appieno il ruolo detenuto sin dal 1949 da uffici periferici e strutture del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che vengono soppressi proprio a decorrere dall'istituzione dei centri per l'impiego e comunque non oltre il 1 gennaio 1999 (D.lgs. 469/1997). L'importanza dei centri per l'impiego risulta essere considerevole non solo ai fini organizzativi delle tante iniziative definite dal legislatore per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro sul territorio, ma anche ai fini del monitoraggio della quasi totalità degli aspetti legati al mercato del lavoro.

Quest'ultimo aspetto non è per nulla trascurabile, soprattutto in vista delle numerose riforme del lavoro che si sono susseguite e che definiscono le diverse forme contrattuali utilizzabili ancora oggi sia dai datori di lavoro privati, sia dagli enti pubblici economici. In relazione a quanto appena detto, al fine di rendere quanto più operativi i centri per l'impiego nelle funzioni e compiti assegnati in primis dal D.lgs. 469/1997, cui hanno fatto seguito ulteriori modificazioni e perfezionamenti legislativi, venne istituito sempre dallo stesso decreto legislativo di cui sopra il Sistema Informativo Lavoro, sostituito con la L. 30/2003 dalla omologa, in termini funzionali, Borsa Nazionale del Lavoro, che è un insieme di strutture organizzative e risorse informatiche hardware e software collegate in rete per consentire alle istituzioni amministrative (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Regioni ed Enti locali) e ai soggetti abilitati alla mediazione tra domanda e offerta di lavoro⁷ di rilevare, elaborare e diffondere dati in materia di collocamento e politiche del lavoro attive.

Il D.Lgs 181/2000, successivamente modificato e corretto dal D.Lgs 297/2002, definisce a seguire le disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro in attuazione della L. 144/1999 in materia di investimenti, riordino degli incentivi all'occupazione e della normativa che disciplina l'INAIL, nonché riordino

⁷ Per "soggetti abilitati" si intendono tutti i soggetti obbligati direttamente (datori di lavoro privati, esclusi i datori di lavoro domestico e gli armatori, pubbliche amministrazioni, enti pubblici economici e agenzie di somministrazione) e tutti gli organismi che ai sensi della normativa vigente e secondo le modalità e norme stabilite da ogni Regione e Provincia Autonoma possono effettuare le comunicazioni per proprio conto o terzi (ad esempio, consulenti del lavoro, dottori commercialisti, associazioni di categoria, periti agrari e agrotecnici, soggetti autorizzati all'attività di intermediazione).

degli enti previdenziali. In relazione a quanto previsto dal D.Lgs 469/1997 e successive modificazioni, e dalla L. 144/1999, il D.Lgs 181/2000 sopprime del tutto le liste di collocamento ordinarie e speciali, tranne le eccezioni previste dal decreto n. 2053/1963 del Presidente della Repubblica, dalla L. 223/1991 e dalla L. 68/1999, e definisce le modalità di assunzione e gli adempimenti successivi alla stessa (art. 4bis del D.Lgs. 181/2000, ma anche art. 9bis del D.lgs. 510/1996, già L.608/1996, che fa riferimento al lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa) in relazione ai quali i datori di lavoro privati e gli enti pubblici procedono direttamente all'assunzione del lavoratore per qualsiasi tipologia di contratto, tranne i casi in cui sia obbligatorio il concorso pubblico, perché previsto dallo statuto degli enti, ed effettuano obbligatoriamente la comunicazione ai Servizi competenti (ovverosia i centri per l'impiego di cui al D.Lgs 469/1997 e gli altri organismi autorizzati e accreditati) nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro entro e non oltre le ore 24 del giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro. Lo stesso D.Lgs 181/2000 dispone che qualunque variazione in essere del rapporto di lavoro, sia essa una cessazione, una trasformazione o una proroga, deve essere prontamente e obbligatoriamente comunicata entro il termine perentorio dei 5 giorni lavorativi sempre ai Servizi competenti presso i quali è ubicata la sede lavorativa.

Al fine di agevolare i datori di lavoro pubblici e privati, le comunicazioni obbligatorie suddette devono essere trasmesse obbligatoriamente per via telematica (D.I. 30 ottobre 2007, in attuazione della Legge Finanziaria 2007 n. 296/2006) per mezzo dei sistemi informatici resi disponibili presso le varie sedi dei Servizi Competenti secondo le modalità definite da ciascuna Regione o Provincia Autonoma.

Nello specifico, il Sistema Informatico per le Comunicazioni Obbligatorie (C.O., d'ora innanzi) si basa sulla interoperabilità dei sistemi locali realizzati dalle Regioni e dalle Province Autonome di Trento e Bolzano, e costituisce l'unico punto di accesso per l'invio telematico delle C.O. in un'unica soluzione contemporaneamente al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, all'INAIL, all'INPS, agli Uffici territoriali di Governo ed agli altri enti previdenziali sostitutivi o esclusivi, e mediante l'utilizzo di modelli elettronici standard utilizzati a seconda dei casi (instaurazione, trasformazione, proroga e cessazione di un rapporto di lavoro).

Per quanto descritto, si percepisce anche intuitivamente l'importanza da un lato politica, dall'altro statistica che il nuovo sistema di tracciabilità riveste per la conoscenza e gestione del mercato del lavoro, soprattutto per quel che riguarda il lavoro alle dipendenze. La mole di informazioni che viene raccolta attraverso le C.O., oltre che essere enorme, risulta essere anche completa, con l'eccezione dei casi di dichiarazioni mendaci che ci si augura sempre siano in numero ridotto, e puntuale, anche

per quel che riguarda datori di lavoro e lavoratori stranieri e agenzie per il lavoro estere (UE ed extra UE). Dal punto di vista statistico, quindi, la banca dati in possesso di ogni Regione e Provincia Autonoma per conto dei propri centri per l'impiego può rappresentare una fonte inestimabile di informazioni che da un lato completerebbe il dato rilevato con la RCFL dell'ISTAT, con le eccezioni del caso proprie della rilevazione stessa, dall'altro potrebbe consentire analisi specifiche "micro" territoriali e di settore considerata la dimensione individuale del dato. In quest'ottica, anche la validità e omogeneità del dato è garantita dal Sistema Informatico C.O. La validazione delle C.O. al momento dell'invio viene, infatti, assicurata dal fatto che un sistema di controllo sulla piattaforma, basato principalmente sulla correttezza della codifica di ogni variabile e dell'intersezione di variabili di controllo opportunamente definite, garantisce la coerenza dei dati in relazione anche alle definizioni standard già presenti nel sistema. Infatti, Il Sistema Informatico C.O. si basa su un insieme di informazioni e dizionari standard che garantisce l'uniformità e la facile e sicura condivisione delle informazioni a livello nazionale. Le "istruzioni" standard delle C.O. fanno proprio riferimento ai dati e alle informazioni contenuti nelle stesse, e ad alcune terminologie specifiche per la classificazione di informazioni già ritenute cruciali e fondamentali. Naturalmente, in relazione sia alle modalità di gestione delle C.O., sia all'evoluzione del mercato del lavoro, foss'anche la sola riforma del lavoro in continua trasformazione per sostenere l'occupazione, le istruzioni standard e di conseguenza le C.O. sono sottoposte a continui aggiornamenti.

3.1.1 Struttura e Contenuti delle Comunicazioni Obbligatorie

Le C.O., come dianzi già specificato, rappresentano un obbligo rispetto al quale nessun datore di lavoro pubblico e privato, tranne le eccezioni del caso come previsto dalla normativa vigente, può sottrarsi. Il Servizio Informatico C.O. abbraccia tutti i settori ATECO del sistema economico produttivo italiano attraverso l'implementazione di 6 moduli, ovverosia 6 modelli standard in base ai quali deve essere redatta la comunicazione obbligatoria in relazione alle varie circostanze. Ogni modello è a sua volta costituito da sezioni e, in alcuni casi specifici, sottosezioni. Inoltre, come si vedrà a breve, alcuni moduli sono interconnessi con altri moduli.

I due moduli chiave del Servizio Informatico C.O., maggiormente utilizzati perché abbracciano le casistiche più comuni e i cui contenuti verranno descritti dettagliatamente in seguito, sono l'Unificato LAV (UniLAV, d'ora innanzi) per i datori di lavoro pubblici e privati, e l'Unificato SOMM (UniSOMM, d'ora innanzi) per le Agenzie di Somministrazione. Gli altri moduli, a seguire, sono: l'Unificato URG (UniURG, d'ora innanzi) valido per qualsiasi settore per assunzioni d'urgenza dei

lavoratori, l'Unificato LAV-Cong (UniLAV-CONG, d'ora innanzi) utilizzato unicamente per l'assunzione congiunta di più lavoratori nel settore agricolo, l'Unificato VARDATORI (UniVAR, d'ora innanzi) unicamente utilizzato per comunicare le variazioni di diversa natura riguardanti la sola azienda (ragione sociale del datore di lavoro, incorporazione, fusione, cessione ramo d'azienda, ecc.), ed infine un modulo apposito per la "Comunicazione semplificata per l'assunzione d'urgenza nel settore del Turismo" (ComURG-TURISMO, d'ora innanzi). In particolare, sia l'UniLAV-CONG che l'UniVAR strutturalmente richiamano in parte l'UniLAV, anche per quel che riguarda la maggior parte delle informazioni raccolte. Per quel che riguarda, invece, l'UniURG e la ComURG-TURISMO, queste due tipologie di C.O. risulteranno completate e validate dal Servizio Informatico C.O. solo a fronte anche dell'invio dell'UniLAV entro e non oltre i 5 giorni per l'UniURG e 3 giorni per la ComURG-TURISMO successivi alla data di instaurazione del rapporto di lavoro.

Fra tutte le tipologie contrattuali, l'unica che non deve fare riferimento al Servizio Informatico C.O. per la registrazione del rapporto di lavoro è quello relativa all'assunzione di colf e badanti. Infatti, in base alla normativa vigente (L. 2/2009) il rapporto di lavoro domestico deve essere comunicato all'INPS mediante apposito modulo presente sulla pagina web dell'Ente. Successivamente, sarà l'INPS stessa a comunicare le posizioni lavorative domestiche attivate al Servizio Informatico C.O. per mezzo del nodo regionale di interscambio informativo tra enti, di cui sopra. Prima di procedere ad una breve descrizione dei due moduli principali, risulta importante evidenziare un aspetto comune a tutti i moduli.

Numerose variabili sono comuni ai 6 moduli, alcune di queste anche facoltative, ed indubbiamente il ruolo più importante ai fini di indagini statistiche mirate all'analisi del mercato del lavoro attraverso i suoi principali protagonisti, datori di lavoro e lavoratori, è il codice fiscale. Oltre ad altri campi ugualmente importanti, tutte le C.O. vedono la compilazione obbligatoria del campo "Codice Fiscale" prima ancora della denominazione del datore di lavoro e/o del lavoratore. Tralasciando del tutto quello che è il ruolo ormai strategico che ha assunto il codice fiscale individuale negli anni a fini amministrativi, emerge chiaramente come oramai lo stesso rivesta anche un ruolo strategico per analisi statistiche puntuali e dettagliate che vadano ben oltre l'utilizzo del macrodato di sintesi.

Nello specifico, può diventare realtà la possibilità di tracciare, sempre nel rispetto della normativa vigente in merito all'utilizzo di dati sensibili per fini statistici, il percorso individuale nel mercato del lavoro dei lavoratori assunti almeno a partire dall'anno 2008, anno in cui si inizia ad ottemperare la normativa vigente in

merito alle C.O., per evidenziarne carriere e criticità legate, ad esempio, a titoli di studio posseduti o domicilio o nazionalità, ma anche per valutare le politiche, anche fiscali, messe in atto dai governi centrali in materia di “lavoro”. Allo stesso tempo, inoltre, si renderebbe possibile anche produrre analisi dal lato dei datori di lavoro per evidenziarne le decisioni in relazione, ad esempio, ai vari rapporti di lavoro possibili ed utilizzabili, la cui produzione si è susseguita negli anni sempre a partire dal 2008 e/o all’utilizzo di agevolazioni di tipo fiscale o normativo per l’instaurazione di un rapporto di lavoro piuttosto che di un altro, od anche per la trasformazione di un rapporto di lavoro già instaurato.

Di seguito, si procede alla breve descrizione dei due moduli fondamentali del Sistema Informatico C.O. e, soprattutto, delle principali variabili in essi contenuti.

Il modulo Unificato LAV

Tutti i datori di lavoro sia pubblici che privati appartenenti a qualunque settore di attività economica, ad eccezione delle agenzie per il lavoro in somministrazione per le quali, come dianzi visto, è previsto un modulo di C.O. specifico (Uni-SOMM), sono obbligatoriamente tenuti ad inviare direttamente o mediante soggetti abilitati al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali la comunicazione di assunzione di nuovi lavoratori, o di trasformazione, proroga o cessazione di rapporti di lavoro già esistenti. Il modulo del Servizio Informatico C.O. preposto per tale obbligo è il modello UniLAV.

Può fare eccezione a questo obbligo l’assunzione dei lavoratori agricoli a tempo determinato, per i quali è previsto un modulo specifico laddove si tratti di contestuale assunzione di più soggetti (UniLAV-CONG). L’UniLAV è a sua volta composto di 9 Sezioni ognuna delle quali registra informazioni con finalità ben precise:

- *Sezione 1 – Datore di Lavoro:* in questa sezione sono riportati i dati identificativi del datore di lavoro e del legale rappresentante dell’azienda (per le piccole/medie imprese le due figure possono anche coincidere), o dell’Ente pubblico. Inoltre, in questa stessa sezione dell’UniLAV vengono indicati sia il settore ATECO di appartenenza dell’azienda, se si tratta di privato, la sua sede legale e la sede in cui si svolgerà la prestazione lavorativa del lavoratore per il quale si è attivata la procedura di C.O. È sempre in questa prima sezione che si registra se, al contrario, si tratti di Pubblica Amministrazione (PA, d’ora innanzi) e tutte le corrispondenti informazioni relative alla localizzazione legale e operativa.
- *Sezione 2 – Lavoratore:* in questa sezione sono riportati i dati identificativi del lavoratore, compresi cittadinanza, domicilio e livello di istruzione.

- *Sezione 3 – Lavoratore co-obbligato*: questa sezione è identica nei contenuti alla sezione precedente, con l'unica differenza di riferirsi al lavoratore coobbligato nel caso si tratti di contratto di lavoro ripartito⁸.
- *Sezione 4 – Inizio*: in questa sezione sono registrati tutti i dati identificativi del rapporto di lavoro che si va ad instaurare e relativi a data di inizio e fine del rapporto (tranne che non si tratti di contratto di lavoro a tempo indeterminato), data di fine periodo formativo, se trattasi di rapporto di apprendistato, ente previdenziale e relativo codice al quale vengono versati i contributi, Posizione Assicurativa Territoriale INAIL del datore di lavoro, codice agevolazione INPS per il versamento dei contributi, tipologia contrattuale, tipologia di orario, qualifica professionale ISTAT, contratto collettivo nazionale applicato e corrispondente inquadramento, compenso annuo lordo, e se trattasi di lavoratore in mobilità o socio cooperativa o lavoratore appartenente a fascia protetta o lavoratore agricolo o lavoratore stagionale.

Le restanti 4 Sezioni del modulo UniLAV, ad eccezione della Sezione ULTIMA, perché obbligatoria, vengono compilate solo nei casi in cui si verifica la condizione che ne richiede una C.O.

- *Sezione 5 – Proroga*: questo quadro di UniLAV è compilato nei casi in cui si tratti di contratto a termine o di durata temporanea e se ne voglia prolungare oltre il termine di scadenza la durata senza necessariamente trasformarlo in altro rapporto, oppure qualora si tratti di prosecuzione del contratto quando la scadenza non è definibile a priori (vedasi il caso di sostituzione per maternità). I dati che si rilevano in questa sezione sono gli stessi della Sezione 4, con l'aggiunta di informazioni relative alla data di inizio del rapporto di lavoro originario e la data del nuovo termine del rapporto come conseguenza della proroga.
- *Sezione 6 – Trasformazione*: questa sezione è compilata dal datore di lavoro unicamente nei casi in cui si tratti di trasformazione del rapporto di lavoro, di trasferimento, o distacco/ comando del lavoratore. Anche in questo caso, come nel caso della Sezione 5, i dati che si rilevano in questa sezione sono gli stessi della Sezione 4, con l'aggiunta di informazioni relative alla data di trasformazione, al codice di trasformazione ed ad una serie di informazioni specifiche relative ai due casi distinti di trasferimento o distacco/comando (ad esempio, informazioni della precedente localizzazione del lavoro nel primo caso, o dati

⁸ In base al D.lgs. 276/2003, il contratto di lavoro ripartito è un particolare contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono "in solido" l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa. I lavoratori, pur restando ognuno personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento in carica, possono gestire autonomamente attività e orari.

identificativi del datore di lavoro distaccatario / comandatario e della relativa azienda nel secondo).

- *Sezione 7 – Cessazione:* questa sezione si applica per comunicare l'interruzione di un rapporto di lavoro qualunque esso sia (sia a tempo indeterminato, sia a tempo determinato), di una proroga, di un trasferimento, di un distacco. Anche in questo caso, le informazioni che si registrano in questa sezione sono le stesse della Sezione 4, con l'aggiunta di informazioni relative alla data di cessazione del rapporto ed alle relative cause.
- *Sezione 8 – Tirocini:* la compilazione di questa sezione è obbligatoria per la comunicazione dei soli tirocini extracurricolari. In questa sezione sono indicate le informazioni relative al soggetto promotore, alla tipologia di tirocinio e alla categoria di tirocinante. In particolare, in relazione a quest'ultima variabile è definita la durata del tirocinio che varia, per legge, in relazione a che si tratti di un lavoratore in mobilità o persona presa in carico dai servizi sociali e/o sanitari o disabile o soggetto svantaggiato o disoccupato o ex studente oggi neoqualificato sia esso diplomato/laureato/dottorato/specializzato.
- *Sezione ULTIMA – Dati Invio:* questa sezione, non numerata in questa sede, costituisce in realtà la ricevuta di ricezione da parte del Servizio Informatico C.O. e rappresenta a tutti gli effetti una prova per il datore di lavoro dell'avvenuto adempimento dell'obbligo previsto per legge. Essa registra oltre ai dati identificativi del datore di lavoro o del soggetto abilitato che ne fa le veci che effettua la C.O., il tipo di C.O., se trattasi di assunzione obbligatoria e, nel caso, le ragioni della stessa. Inoltre, in questa sezione è registrato il codice identificativo della C.O. in essere come assegnato dal Sistema Informativo quando la C.O. è presa in carico e, eventualmente occorra, anche il codice identificativo della C.O. precedente (vedasi quanto detto dinanzi in relazione all'UniURG).

Il modulo Unificato SOMM

Attraverso il modello UniSOMM, le agenzie per il lavoro, similmente a quanto previsto per i datori di lavoro privati e pubblici, hanno l'obbligo di inviare per via telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali la comunicazione relativa a tutti i rapporti lavorativi di somministrazione instaurati ed eventuali variazioni degli stessi (proroga, trasformazione e cessazione).

La struttura del modulo UniSOMM si presenta leggermente più semplificata rispetto a quella dell'UniLAV, tant'è che il numero di sezioni in esso contenute ammonta a 7 anziché 9, e ciò è dovuto al fatto che tutte le variazioni del rapporto sono accorpate in un'unica sezione attraverso sottosezioni che, peraltro, contengono solo

le informazioni fondamentali della variazione comunicata. Inoltre, alcune sezioni risultano simili alle corrispondenti sezioni dell'UniLAV, tranne chiaramente per il fatto che si faccia riferimento non già a datori di lavoro, ma ad agenzie per il lavoro. Questo è il caso della Sezione 1 – *Agenzia di Somministrazione*, della Sezione 2 – *Lavoratore*, e della Sezione *ULTIMA – Dati Invio*, che difatti presentano gli stessi dati e le stesse informazioni. Le ultime quattro sezioni del modulo UniSOMM sono, invece, specifiche per i rapporti di lavoro in somministrazione, e la procedura di assunzione e reclutamento del lavoratore interessato. Di seguito si descrivono brevemente i contenuti e la struttura delle sezioni del modello UniSOMM non comuni con il modello UNILAV.

- *Sezione 3 – Rapporto Agenzia/Lavoratore*: questa Sezione riporta i dati relativi al rapporto di somministrazione che si instaura tra Agenzia di Somministrazione, che a tutti gli effetti farà da intermediario tra individuo e mercato del lavoro unicamente per questa tipologia di contratto, e il Lavoratore. I principali dati raccolti in questa Sezione della C.O. riguardano la data di inizio e fine del rapporto di somministrazione (tranne che non si tratti di rapporto a tempo indeterminato), data di fine periodo formativo se trattasi di rapporto di apprendistato, ente previdenziale e relativo codice al quale vengono versati i contributi, tipologia contrattuale e se trattasi di lavoratore in mobilità. Per molti versi, questa sezione appare molto simile alla Sezione 4 di UniLAV.
- *Sezione 4 – Ditta Utilizzatrice*: in questa sezione verranno indicati tutti i dati identificativi della ditta che farà ricorso ad un lavoratore in somministrazione per il tramite dell'Agenzia del lavoro. In questa stessa sezione dell'UniSOMM viene indicata la data di inizio e di fine del contratto di somministrazione che si instaura tra Agenzia di Somministrazione e Ditta Utilizzatrice, ed inoltre altre informazioni relative al settore ATECO di appartenenza della ditta se si tratta di privato, la sua sede legale e la sede in cui si svolgerà la “missione” del lavoratore per il quale si è attivata la procedura di C.O. Ed è sempre in questa prima sezione che si registra se, al contrario, si tratti di PA e tutte le corrispondenti informazioni relative alla localizzazione legale e operativa. Anche in questo caso, la strutturazione di questa sezione richiama quella della Sezione 1 di UniLAV.
- *Sezione 5 – Rapporto Ditta Utilizzatrice/Lavoratore*: questa sezione registra tutti i dati identificativi della missione, ovverosia la prestazione di lavoro, del lavoratore presso la ditta utilizzatrice. I dati in questione si riferiscono a data di inizio e fine della missione, tipologia di orario, qualifica professionale ISTAT, contratto collettivo nazionale applicato e corrispondente inquadramento, descrizione attività, voce di tariffa INAIL della lavorazione prestata, se trattasi di la-

voratore agricolo, se trattasi di attività rischiosa per esposizioni al biossido di silicio (silicosi) o inalazione di fibre di asbesto (asbestosi).

- *Sezione 6 – Variazione:* la seguente sezione registra tutte le possibili variazioni che possono intercorrere nel rapporto di somministrazione o nella missione, e riguardano la proroga, la trasformazione o la cessazione degli stessi. Ognuna di queste variazioni viene registrata nella corrispondente sottosezione con i dati relativi alla data di accadimento della variazione nel caso di trasformazione e cessazione, e relativi codici di identificazione degli stessi nella casistica tabulata, o alla data di termine della variazione nel caso di proroga.

3.2 Il database dell'INPS

La banca dati in possesso dell'INPS completa il quadro di riferimento relativo alle strutture di dati disponibili in merito al fenomeno dell'occupazione, sebbene le ragioni che ne determinano la compilazione siano di natura molto diversa da quelle precedentemente descritte relativamente ai database ISTAT e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Dal punto di vista statistico, però, tale aspetto non ne sminuisce l'importanza e, anzi, al contrario definisce un elemento ulteriore di completezza e possibile integrazione dell'informazione relativa al fenomeno oggetto di studio.

La banca dati dell'INPS registra la consistenza dei rapporti di lavoro per il tramite delle denunce telematiche attraverso la piattaforma dell'Ente che, in base alla L. 326/2003, tutti i datori di lavoro sono obbligatoriamente tenuti a presentare ai fini della trasmissione dei dati contributivi e retributivi e relativi compensi riferiti al mese precedente per ogni singolo lavoratore assunto, ed entro l'ultimo giorno del mese successivo. Per i lavoratori dipendenti il mese di competenza è quello cui si riferisce la busta paga, mentre per i lavoratori parasubordinati il mese di competenza è quello in cui è stato erogato il compenso. La banca dati INPS contiene anche altri dati, sempre di natura finanziaria, relativi alla posizione assicurativa del lavoratore, al sostegno assistenziale cui è sottoposto, quale ad esempio maternità, malattia, congedo parentale, assegni familiari, per citarne alcuni, all'accantonamento TFR e corrispondenti informazioni correlate. Numerosi sono i dati relativi anche all'azienda datrice di lavoro al fine di inquadrarla nella banca dati INPS, quali codice fiscale, ragione sociale e posizione contributiva. In base al messaggio INPS n.ro 011903 del 2009, la denuncia mensile relativa ai lavoratori dipendenti e parasubordinati da parte delle aziende datrici di lavoro avviene per il tramite di un sistema di inoltro denominato UNIEMENS che sostituisce appieno, mediante l'accorpamento in un unico documento, i due modelli precedentemente utilizzati: DM10/2 per la comunicazione dei dati contributivi aggregati dei lavoratori presenti

in azienda, e EMENS per la comunicazione dei dati retributivi individuali e nominali di ogni singolo lavoratore.

Da quanto esposto, appare chiaro che il database INPS si presta a numerose applicazioni di analisi, non solo dal lato della domanda, ma anche dell'offerta, e il dato sulla consistenza dell'occupazione indirettamente determinato completa quello già desumibile dal database del Ministero Lavoro e delle Politiche Sociali nella sua dimensione di flusso e quello del database ISTAT nella sua dimensione di stock.

Come già evidenziato dianzi, il Sistema Informatico per le C.O. garantisce l'invio telematico delle informazioni relative ai lavoratori dipendenti e collaboratori in unica soluzione tra i vari Enti e Istituzioni. Pertanto, la dichiarazione sulla posizione contributiva e retributiva UNIEMENS completa il quadro delle informazioni relative ai suddetti lavoratori. Ma non si può non evidenziare come all'interno delle banche dati INPS trovino collocazione le registrazioni contributive e retributive di tutte le altre tipologie di occupato diverse da quelle relative ai lavoratori dipendenti e parasubordinati: lavoratori delle Pubbliche Amministrazioni, lavoratori autonomi con Partita IVA non parasubordinati e non iscritti alle Casse Professionali, lavoratori assunti mediante il sistema dei buoni lavoro (i cosiddetti voucher), lavoratori degli Enti Pubblici Economici (molti dei quali già Società Pubbliche).

L'unico aspetto un po' incerto relativo al database INPS è legato alla natura essenzialmente amministrativo-contabile-finanziaria del dato. Nonostante le procedure amministrative di controllo e perfezionamento delle dichiarazioni UNIEMENS finalizzate alla normalizzazione del dato dichiarato, l'aggiornamento continuo dei dati, anche pregressi, a causa del miglioramento della piattaforma informatica, dei ritardi nella trasmissione oltre il tempo limite, della correzione delle denunce già inviate, rende utilizzabile l'informazione fruita con un margine di errore dell'analisi eseguita che in alcuni casi rischia di essere elevato.

4. Conclusioni

Dall'analisi condotta, risulta evidente come i tre principali database riguardanti il mercato del lavoro italiano forniscano informazioni preziose ma parziali sulla dinamica dello stesso, principalmente perché utilizzano due approcci complementari al fenomeno, uno dal lato della domanda (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e INPS) e l'altro dal lato dell'offerta (ISTAT) di lavoro.

La possibile integrazione tra gli archivi ISTAT e gli archivi amministrativi del Ministero e dell'INPS, non rientrando tale attività tra quelle previste nel Piano Statistico Nazionale, richiede la stesura di una specifica norma di legge, allo stato at-

tuale non disponibile, che consenta la condivisione da parte del Ministero e/o dell'INPS dei database in loro possesso con l'ISTAT comprensivi di quei dati personali che permettano l'accoppiamento dei record dei tre database relativi ad uno stesso individuo.

Nel presente lavoro si sono separatamente analizzati i tre database mettendone in evidenza la struttura e le potenzialità di ognuno ai fini di un approccio dinamico all'analisi del mercato del lavoro. I dati desumibili dalla RCFL risultano a tale scopo molto utili per l'analisi dinamica, in particolare per ciò che attiene l'analisi delle ripercussioni che le politiche di intervento legislativo e fiscale hanno sul mercato del lavoro. A tale scopo, in particolare, con le limitazioni evidenziate nel testo, risultano di grande utilità i dati longitudinali e le matrici di transizione da essi ricavabili.

Occorre, però, evidenziare come i dati rilevati dalla RCFL, relativamente alle posizioni lavorative degli intervistati, si basino sulla valutazione autopercepita della propria condizione professionale, il che può introdurre distorsioni in relazione a quello che è il reale inquadramento lavorativo. Inoltre, ogni individuo viene intervistato una sola volta all'interno del trimestre di riferimento, per cui possono sorgere problemi relativamente alla valutazione della variazione della condizione professionale per coloro che possono ricoprire più posizioni all'interno dello stesso trimestre o, ancor più, per coloro che cambiano condizione lavorativa nei due trimestri in cui non figurano nel campione della RCFL.

Di contro, però, la RCFL presenta il vantaggio di rilevare anche i lavoratori autonomi, permettendo un'analisi delle matrici di transizione più esaustiva, mentre ciò non accade per i dati contenuti nel database in possesso del Ministero, il quale non rileva affatto le posizioni relative ai lavoratori autonomi se non nella forma coordinata e continuativa.

Al contrario della RCFL, il database a disposizione del Ministero rileva oggettivamente la condizione di occupato alle dipendenze per il tramite di una comunicazione obbligatoria da parte dei datori di lavoro, il che permetterebbe di seguire l'evoluzione professionale di ogni singolo individuo nell'arco della sua vita. I dati sono registrati per posizione lavorativa, ma fino a quando non sarà varata un'apposita legge o sarà disposta una struttura di codici identificativi unici che permetta di criptare i dati personali e/o sensibili ai fini dell'utilizzo statistico dei dati stessi, non sarà possibile sviluppare alcuna analisi specifica sui microdati amministrativi.

Inoltre, come già evidenziato poc'anzi, il database del Ministero non registra i lavoratori autonomi tranne che nell'eccezione dianzi riportata, in quanto questi non hanno obbligo di comunicazione, per cui diviene difficile valutare un cambiamento

di posizione professionale, come ad esempio la stabilizzazione di un lavoratore a partita IVA verso un lavoro dipendente a tempo sia determinato che indeterminato.

Il database INPS, al contrario, supera in parte il limite dianzi evidenziato del database del Ministero per quanto esso stesso presenti alcune limitazioni importanti di altra natura. Il database INPS ha natura essenzialmente amministrativo-contabile e consente di ricavare la consistenza dell'occupazione in modo indiretto. Esso ha il grande vantaggio di registrare tutti i lavoratori per i quali si effettui un versamento di contributi e/o si apra una posizione assicurativa e, pertanto, completa di fatto l'informazione ricavabile dalle banche dati ISTAT e Ministero.

Di contro, però, oltre che presentare la stessa limitazione della banca dati del Ministero causata dall'assenza di una struttura di codici identificativi unica che tuteli la privacy del lavoratore e al tempo stesso permetta l'utilizzo del dato a fini statistici, risulta anche carente di tante altre informazioni utili relative al lavoratore quali, ad esempio, titolo di studio e residenza, per citarne alcuni.

Inoltre, un altro aspetto non trascurabile che caratterizza negativamente il database INPS è legato all'instabilità più o meno elevata, a seconda dei casi, del dato in esso contenuto. Infatti, per il database INPS si assiste ad un continuo aggiornamento del dato che, nonostante il continuo monitoraggio della piattaforma telematica, può essere oggetto di correzione o registrazione tardiva oltre la scadenza prevista.

L'integrazione, pertanto, delle tre banche dati relative al mercato del lavoro attualmente disponibili (ISTAT) o potenzialmente tali (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e INPS) ai fini di un'analisi dinamica del mercato del lavoro è possibile oltre che fortemente auspicata, per quanto non poche possono essere le difficoltà per omogeneizzare e stabilizzare un dato importante dal punto di vista economico e politico, quale appunto risulta quello relativo ad una grande fetta di occupati che non siano appartenenti alle categorie dei lavoratori dipendenti e parasubordinati.

Riferimenti bibliografici

Commission of the European Communities (1998). *Council Regulation (EC) No 577/98 of 9 March 1998 on the organisation of a labour force sample survey in the Community*. Brussels.

Commission of the European Communities (2000, 1). *Commission Regulation (EC) No 1575/2000 of 19 July 2000 implementing Council Regulation (EC) No 577/98 on the organisation of a labour force sample survey in the Community concerning the codification to be used for data transmission from 2001 onwards*. Official Journal of the European Communities. Brussels.

- Commission of the European Communities (2000, 2). *Commission Regulation (EC) No 1897/2000 of 7 September 2000 implementing Council Regulation (EC) No 577/98 on the organisation of a labour force sample survey in the Community concerning the operational definition of unemployment. Official Journal of the European Communities*. Brussels.
- Commission of the European Communities (2005). *Recommendation of the Commission on the independence, integrity and accountability of the national and Community statistical authorities, COM (2005)*. Brussels.
- Decreto Legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 “Disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, recante norme per agevolare l’incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell’articolo 45, comma 1, lettera a), della L. 17 maggio 1999, n. 144”. *Gazzetta Ufficiale Serie Generale* n. 11 del 15.01.2003. Roma.
- Decreto Legislativo 21 aprile 2000, n. 181 “Disposizioni per agevolare l’incontro fra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell’articolo 45, comma 1, lettera a), della L. 17 maggio 1999, n. 144”. *Gazzetta Ufficiale Serie Generale* n. 154 del 04.07.2000. Roma.
- Decreto Legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 “Conferimento alle Regioni e agli Enti locali di funzioni e compiti in materia del mercato del lavoro, a norma dell’articolo della legge 15 marzo 1997, n. 59”. *Gazzetta Ufficiale Serie Generale* n. 5 del 08.01.1998. Roma.
- Deville J. C., Särndal C. E. (1992). *Calibration Estimator in Survey Sampling*. *Journal of the American Statistical Association*, vol. 87, pp. 376-382. London.
- European Union (2015). *Regulation (EU) 2015/759 of the European Parliament and of the Council of 29 April 2015 amending Regulation (EC) No 223/2009 on European statistics*. Brussels.
- ISTAT (2006). *La rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologie, organizzazione*. Collana Metodi e norme n. 32 – 2006. Roma.
- ISTAT (2014). *Rilevazione sulle Forze di Lavoro. Aspetti metodologici dell’indagine*. Roma.
- ISTAT (2017). *Rilevazione sulle Forze di Lavoro. Dati longitudinali. Aspetti metodologici dell’indagine*. Roma.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2016). *Comunicazioni Obbligatorie. Modelli e Regole. Settembre 2016*. Roma.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2016). *Sistema CO. Controlli di coerenza dei dati. Settembre 2016*. Roma.