

# **I microdati sul costo del lavoro dipendente dal 1985 al 2004 ricostruiti sui dati WHIP**

di Elisa Grand e Roberto Quaranta

## **Abstract**

Il presente rapporto conclude il progetto relativo alla ricostruzione del costo del lavoro associato agli episodi di lavoro dipendente presenti nell'archivio "RL" della banca dati longitudinale WHIP (*Work Histories Italian Panel*). I risultati sono ora disponibili per l'intero periodo coperto dalla banca dati (dal 1985 al 2004) a tutti gli utenti della versione 3.2 della *Full Edition* o del *File Standard*.

In un precedente lavoro (Grand e Quaranta, 2014) sono state presentate le modalità di imputazione delle voci che concorrono a determinare il costo del lavoro dipendente, nonché i risultati della procedura di validazione ottenuta attraverso il confronto dei valori stimati con le informazioni disponibili delle fonti ufficiali. Gli importi sono stati stimati a livello di episodio lavorativo, attraverso una procedura che integra i dati individuali e di impresa e implementa le regole contributive specifiche per ogni settore di attività, dimensione di impresa, area geografica, tipologia di contratto. L'utilizzo congiunto dei dati sulle imprese, sui lavoratori e sull'episodio di lavoro ha permesso di ottenere una maggiore ricchezza informativa sfruttando tutte le potenzialità caratteristiche delle fonti su cui si basano.

Di seguito si presenta una rassegna delle informazioni raccolte e utilizzate per identificare e stimare gli importi del costo del lavoro e degli oneri sociali: le voci che compongono le aliquote contributive, l'applicazione degli sgravi contributivi, le regole da seguire per la fiscalizzazione degli oneri sociali e le forme contrattuali agevolate.

**Laboratorio R. Revelli, Rapporti tecnici WHIP, n. 6/2015**

## Introduzione

Il presente rapporto conclude il progetto relativo alla ricostruzione del costo del lavoro associato agli episodi di lavoro dipendente presenti nell'archivio "RL" della banca dati longitudinale WHIP (*Work Histories Italian Panel*). I risultati sono ora resi disponibili per l'intero periodo coperto dalla banca dati (dal 1985 al 2004)<sup>1</sup> a tutti gli utenti della versione 3.2 della *Full Edition* o del *File Standard*.

In un precedente lavoro (Grand e Quaranta, 2014) sono state presentate le modalità di imputazione delle voci che concorrono a determinare il costo del lavoro dipendente, nonché i risultati della procedura di validazione ottenuta attraverso il confronto dei valori stimati con le informazioni disponibili delle fonti ufficiali. Gli importi sono stati stimati a livello di episodio lavorativo, attraverso una procedura che integra i dati individuali e di impresa e implementa le regole contributive specifiche per ogni settore di attività, dimensione di impresa, area geografica, tipologia di contratto. L'utilizzo congiunto dei dati sulle imprese, sui lavoratori e sull'episodio di lavoro ha permesso di ottenere una maggiore ricchezza informativa sfruttando tutte le potenzialità caratteristiche delle fonti su cui si basano.

Di seguito si presenta una rassegna delle informazioni raccolte e utilizzate per identificare e stimare gli importi del costo del lavoro e degli oneri sociali: le voci che compongono le aliquote contributive, l'applicazione degli sgravi contributivi, le regole da seguire per la fiscalizzazione degli oneri sociali e le forme contrattuali agevolate.

## **Calcolo degli oneri sociali: aliquote, sgravi contributivi, fiscalizzazione degli oneri sociali e contratti agevolati**

Come è stato mostrato nel precedente lavoro (Grand e Quaranta, 2014), la ricostruzione degli oneri sociali e del costo del lavoro dipendente sui dati INPS è sviluppata determinando gli ammontari dei contributi sociali obbligatori attraverso l'implementazione di informazioni (regole normative, aliquote) non direttamente presenti nei microdati. Questa operazione è stata condotta in due fasi: nella prima fase sono stati calcolati gli oneri teorici applicando le specifiche aliquote sulla retribuzione; da questi sono stati, nella seconda fase, calcolati quelli effettivi sottraendo le quote legate ad eventuali agevolazioni contributive individuate.

Il calcolo dei contributi sociali teorici è stato predisposto applicando, sulla base delle informazioni disponibili, ad ogni rapporto di lavoro attivo nell'anno le aliquote specifiche attribuite dall'INPS<sup>2</sup>, mentre i contributi effettivi sono stati calcolati stimando gli importi relativi alle agevolazioni contributive associate a

---

<sup>1</sup> Per ulteriori dettagli sul progetto e sulle modalità di diffusione dei dati si rimanda alla pagina seguente <http://www.carloalberto.org/people/quaranta/c1.html>.

<sup>2</sup> Il premio INAIL, l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, è stato determinato applicando le aliquote medie effettive distinte per settore di attività economica ATECO 91 alla retribuzione propria di ogni rapporto di lavoro. Le aliquote sono state calcolate, sui dati reperibili sul portale dell'istituto per i soli anni disponibili (dal 2002 al 2004), come rapporto tra il totale dei premi pagati dalle imprese e il monte retributivo dichiarato (Grand e Quaranta, 2014).

determinati contratti di lavoro, quelli in presenza di sgravi e di fiscalizzazioni degli oneri sociali.

La stima delle riduzioni contributive è stata predisposta in seguito al vaglio delle regole legislative e delle norme esplicative contenute nelle circolari dell'INPS. Le agevolazioni applicate ad alcuni tipi di contratto di lavoro, come i contratti di apprendistato, i contratti di formazione lavoro, di reinserimento, sono identificate da codici ai quali la normativa associa determinati importi di contribuzione o specifiche aliquote. Questa prima tipologia di agevolazione è di applicazione quasi automatica, quando si sia in possesso delle informazioni che consentono di associare i codici al particolare trattamento contributivo previsto dall'INPS. L'applicazione di sgravi<sup>3</sup> e fiscalizzazioni degli oneri sociali è invece più complessa: l'identificazione dei rapporti di lavoro ai quali applicare queste agevolazioni avviene sulla base di caratteristiche d'impresa (data di costituzione, settore di attività, inquadramento del datore di lavoro, dimensione di impresa mensile) unite a caratteristiche del rapporto di lavoro (area di lavoro, durata e collocazione temporale, età e genere del soggetto occupato, fruizione contemporanea di altri benefici). Tale identificazione risente della mancanza di informazioni non sempre presenti nei microdati (Grand e Quaranta, 2014): i benefici concessi in termini di riduzioni contributive potrebbero risultare in certa misura sovrastimati a causa della sovra-copertura della popolazione di imprese beneficiarie e in minima parte distorti per quanto riguarda le imprese pluripositonate. Nei casi in cui i rapporti di lavoro siano collegati a imprese pluripositonate, infatti, l'identificazione delle imprese beneficiarie e l'attribuzione degli importi non è sempre certa.

## **Le aliquote contributive**

Per quanto riguarda la contribuzione all'INPS, che in Italia svolge la maggior parte delle attività previdenziali e a sostegno del reddito dei lavoratori, sono state raccolte le aliquote per i dipendenti, relative al periodo 1983-2008. La disaggregazione avviene secondo il periodo di validità (anno), il codice statistico contributivo<sup>4</sup> (artigianato: artigianato in genere, edilizia, lapidei; industria: industria in genere, edilizia, lapidei; commercio; credito e assicurazioni; agenzie di viaggio; alberghi e pubblici esercizi; condomini e servizi di culto; mense aziendali; professionisti e arti; imprese appaltatrici di servizi di pulizia e di vigilanza), la dimensione d'impresa e la qualifica dei lavoratori (operai, impiegati e dirigenti).

Le aliquote si dividono in diverse voci contributive, a seconda della forma assicurativa coperta dall'INPS:

---

<sup>3</sup> Come si può osservare nel prossimo paragrafo, i primi sgravi, influenti nel periodo considerato, risalgono alla metà degli anni Sessanta. Altri sono stati introdotti nei primi anni Ottanta e altri ancora negli anni Novanta. In alcuni casi si tratta di sgravi che rimandano o modificano regole introdotte nella metà degli anni Sessanta. In alcuni casi è prevista la possibilità di cumulo tra sgravi, così come tra sgravi e fiscalizzazioni.

<sup>4</sup> Per maggiori dettagli si veda Leombruni *et al.*, (2011).

- Contributo per IVS (assicurazione per invalidità, vecchiaia e superstiti);
- Contributo addizionale FPLD ex L. 297/1982<sup>5</sup>;
- Contributo addizionale FPLD ex L. 1115/1968 relativo ai trattamenti di pensionamento anticipato<sup>6</sup>;
- Contributo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria (DS);
- Contributo addizionale contro la disoccupazione (Add. DS)<sup>7</sup>;
- Contributo per il finanziamento degli assegni per l'assistenza agli orfani dei lavoratori italiani (ENAOLI), abolito a partire dall'1/01/1999;
- Contributo per la gestione case per lavoratori<sup>8</sup> (GESCAL), soppresso<sup>9</sup> dall'1/01/1999;
- Contributo per il finanziamento dell'assegno per il nucleo familiare (CUAF)<sup>10</sup>;
- Contributo assistenza malattia pensionati<sup>11</sup> (Add. Pens.), soppresso dall'1/01/1998;
- Contributo asili nido, soppresso dall'1/01/1999<sup>12</sup>;
- Contributo per l'indennità economica di malattia<sup>13</sup>;

---

<sup>5</sup> Istituito con l'art. 3 della L. 297 del 29/05/1982. Contributo interamente a carico del datore di lavoro.

<sup>6</sup> Istituito con l'art. 12 della L. 1115/1968, posto a carico dei datori di lavoro per le aziende industriali non edili e fissato in un'aliquota dello 0,15%. A decorrere dall'1/06/1988 è elevato allo 0,6% ed è esteso anche alle aziende commerciali per il cui personale è prevista la facoltà di pensionamento anticipato ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.L. 536/1987 convertito in L. 48/1988. Abolito dall'1/07/1990 (art. 7, comma 14, L. 223/1991).

<sup>7</sup> Istituito con l'art. 9, commi 2 e 3, della L. 1115/1968; contributo per imprese industriali non edili, posto a carico del datore di lavoro e fissato in un'aliquota pari allo 0,30%. Abolito dalla L. 223/1991, art. 16, comma 4, con decorrenza dall'1/08/1991.

<sup>8</sup> La GESCAL nasce nel 1963 dalla trasformazione dell'INA - casa. Il contributo per il suo finanziamento è fissato in un'aliquota dell'1,05%, di cui 0,7% a carico del datore di lavoro e 0,35% a carico del lavoratore. Dall'1/08/1991 i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione della CIGS, fatta eccezione per gli edili, beneficiano di un esonero sulla loro quota di contributo. Fino al 31/12/1991 l'esonero è di 0,35 punti, dall'1/01/1992 al 31/12/1992 è di 0,43%. Questo esonero compensa esattamente la parallela istituzione di un contributo straordinario di mobilità in questi due anni. Dall'1/01/1996 il contributo GESCAL vero e proprio è ridotto allo 0,35%, a carico del datore di lavoro; il restante 0,7%, sempre a carico del datore, viene comunque prelevato sotto altre voci.

<sup>9</sup> I contributi GESCAL, asili nido, TBC ed ENAOLI sono aboliti a partire dall'1/01/1999.

<sup>10</sup> La misura dell'aliquota è inferiore rispetto a quella prevista per la generalità dei datori di lavoro in alcuni casi particolari, tra cui quelli delle imprese commerciali con codice di autorizzazione 3V e delle imprese artigiane fatta eccezione per quelle con codice di autorizzazione 3K.

<sup>11</sup> Istituito con l'art. 1, comma 3, della L. 1443 del 31/12/1961. Contributo a carico del datore e del lavoratore.

<sup>12</sup> Istituito con l'art. 8 della L. 1044/1971. Contributo posto a carico del datore di lavoro.

<sup>13</sup> Personale salariato del settore del credito per il quale è dovuto il contributo di indennità economica di malattia dovrebbe avere (secondo il manuale di compilazione DM10 del

- Contributo per l'indennità economica di maternità;
- Contributo per l'assicurazione contro la tubercolosi (TBC), abolito a partire dall'1/01/1999;
- Contributo per la cassa integrazione guadagni ordinaria (CIG);
- Contributo per la cassa integrazione straordinaria (CIGS)<sup>14</sup> ;
- Contributo per il finanziamento dell'indennità di mobilità<sup>15</sup>;
- Contributo per il finanziamento del fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto (TFR) ;
- Contributo per il Servizio Sanitario Nazionale (SSN), soppresso dall'1/01/1998 e contestualmente sostituito dall'IRAP.

Vi sono poi altre tipologie di contributi dovuti all'INPS i cui versamenti avvengono solo quando ricorrono determinate condizioni, tra queste ricordiamo:

- il Contributo per il lavoro straordinario. E' suddiviso in tre aliquote differenti e viene calcolato sulle ore eccedenti l'orario normale di lavoro settimanale. L'imponibile per il calcolo del contributo è costituito dal prodotto delle ore straordinarie effettuate dal lavoratore per la paga oraria lorda corrisposta al dipendente stesso in caso di lavoro normale;
- il Contributo di solidarietà sui premi di risultato decontribuiti. Si tratta di quegli elementi della retribuzione che hanno caratteristiche di incertezza nella corresponsione e nell'importo, perché stabiliti contrattualmente a livello aziendale o territoriale sulla base dell'andamento economico e produttivo del settore. Su dette retribuzioni grava il contributo di solidarietà del 10%, ma sono escluse dalla base imponibile ordinaria fino alla concorrenza del 3% della retribuzione annuale imponibile del dipendente;
- il Contributo di solidarietà sulle somme versate dal datore di lavoro a Casse e Fondi integrativi assistenziali o previdenziali. Sulle somme versate dal datore di lavoro alle Casse integrative previdenziali ed assistenziali è dovuto il contributo di solidarietà pari al 10% degli importi versati al fondo;

---

2003) codice (agevolazione INPS) 74. Tale codice è compatibile con le qualifiche INPS 1 e O, che corrispondono a operaio e operaio part time. Diversamente il contributo di malattia non è dovuto.

<sup>14</sup> Istituito con l'art. 9 della L. 407 del 29 dicembre 1990 (vedi anche circ. INPS n. 19/1991). Nella prima regolamentazione, in vigore dall'1/01/1991, il campo di applicazione della CIGS include le imprese industriali (per le eccezioni vedi legge o circolare INPS menzionate), comprese quelle edili, le mense industriali (CSC 7.07.05) e, tra le imprese commerciali, (CSC 7.01.xx e 7.02.xx) quelle con oltre 1000 dipendenti. Nella seconda regolamentazione, per opera della L. 223/1991, in vigore dall'11/08/1991, il campo di applicazione da una parte si estende alle imprese commerciali con oltre 200 dipendenti, dall'altra si restringe alle imprese industriali di cui sopra con oltre 15 dipendenti. Il D.L. 148/1993 e successive modifiche lo estendono ancora alle imprese commerciali con oltre 50 addetti, alle agenzie di viaggio, alle imprese di vigilanza.

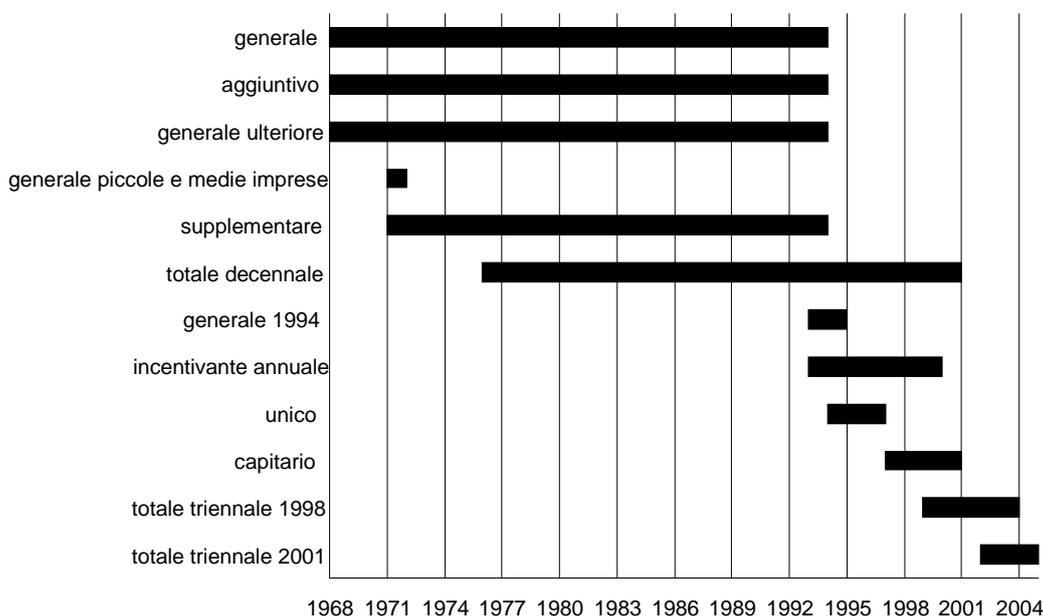
<sup>15</sup> Istituito con l'art. 16, comma 2, della L. 223/1991; contributo di aliquota 0,3% posto a carico del datore di lavoro, in caso di imprese industriali non edili. Dall'1/08/1991 e fino al 31/12/1992 i datori hanno corrisposto un contributo straordinario di mobilità pari a 0,35 punti fino al 31/12/1991 e a 0,43 punti percentuali dall'1/1/1992 al 31/12/1992.

- il Contributo aggiuntivo per il finanziamento del fondo di sostegno al reddito dall'1/7/2000 al 31/12/2007 per le aziende del credito. Il contributo è sospeso da gennaio a dicembre 2008 (Messaggio n. 1909 del 24.1.2008);
- Analogamente, dall'1/12/2000 le imprese di assicurazioni versano un contributo aggiuntivo per il finanziamento del fondo di solidarietà per le imprese di assicurazione in liquidazione, negli anni assume modalità diverse e cessa di essere dovuto dall'1/1/2008.

## Sgravi contributivi

Nel corso del tempo, a partire dal 1968 fino al 2005, le imprese del Mezzogiorno sono state beneficiarie di molte forme di riduzione contributiva, raccolte sotto la denominazione di sgravi contributivi. Come si può osservare nella figura A1, che offre uno sguardo d'insieme sui periodi di copertura di tali benefici, gli effetti dei primi sgravi introdotti, risalenti alla metà degli anni Sessanta, influenzano quasi tutto il periodo considerato da questo lavoro (1985 - 2004). Altri sono stati introdotti nei primi anni Ottanta e altri ancora negli anni Novanta. In alcuni casi si tratta di sgravi che rimandano o modificano regole introdotte nella metà degli anni Sessanta. Per questo motivo nella raccolta delle informazioni e nella modalità di applicazione ai dati WHIP si è dovuto coprire tutto il periodo in cui tali sgravi hanno operato. Di seguito se ne propone una sintesi.

**Figura A1. Periodi di copertura degli sgravi contributivi introdotti al Sud**



Gli sgravi contributivi sono stati introdotti con la L. 1089/1968, di conversione del D.L. 918/1968, con lo scopo di creare uno strumento d'incentivazione per far fronte alla grave situazione di crisi economica nel Mezzogiorno.

Sono tre le tipologie di sgravi inserite nella normativa ed enunciate nell'art. 18: lo **sgravio generale**, lo **sgravio aggiuntivo** e lo **sgravio generale ulteriore**.

Lo **sgravio generale** agisce sul complesso dei contributi da corrispondere all'INPS in favore delle aziende industriali e artigiane che impiegano dipendenti, a partire dal settembre 1968 fino al 31 dicembre 1972.

Mentre lo sgravio generale è volto a ridurre il costo del lavoro per la totalità dei dipendenti, lo **sgravio aggiuntivo**, che opera nello stesso periodo e per le stesse imprese beneficiarie dello sgravio generale, è applicabile solamente sui lavoratori dipendenti assunti dopo il 30/11/1968 in soprannumero rispetto alle unità occupate in tale data: per tali lavoratori le imprese menzionate fruiscono dunque di uno sgravio complessivo costituito dalla somma di sgravio generale e aggiuntivo.

Infine, parallelamente, si introduce anche quello che sarà in questa sede denominato **sgravio generale ulteriore** per gli assunti prima del 1/10/1968 e occupati nella stessa azienda alla data del 1/07/1972: su questi lavoratori si applica uno sgravio complessivo dato dalla somma degli sgravi generale e generale ulteriore.

Nel 1971, con il D.L. 429 (art. 1), un ulteriore sgravio (**sgravio supplementare**), da cumularsi con lo sgravio aggiuntivo (e quindi con lo sgravio generale) di cui sopra, viene introdotto per il personale assunto dall'1/01/1971 entro il periodo di durata del beneficio.

Il termine dell'efficacia dei benefici finora menzionati, inizialmente stabilito e successivamente prorogato con cadenza pressoché annuale, risulta essere stato, in ultima analisi, il 30/06/1994 (art. 19, D.L. 299/1994).

Sempre nel 1971, con il D.L. 431 (artt. 1-3), è concesso un ulteriore sgravio generale (**sgravio generale piccole e medie imprese**) – cumulabile con gli sgravi introdotti in precedenza - in favore delle imprese artigiane e delle imprese industriali che occupino fino a 300 dipendenti, per tutti i lavoratori dipendenti, che opera nel periodo compreso tra il 1/08/1971 e il 30/06/1972.

Nel 1976 la L. 183 (art. 14) introduce uno sgravio totale, in favore delle imprese manifatturiere ed estrattive, delle imprese artigiane e alberghiere, per tutti i lavoratori dipendenti assunti dall'1/07/1976 al 30/11/1991 a incremento delle unità effettivamente occupate al 30/06/1976. Il beneficio ha una durata pari a dieci anni (**sgravio totale decennale**) dalla data di assunzione del singolo lavoratore; a beneficiarne sono tutti i lavoratori con retribuzione soggetta alla contribuzione per il fondo pensioni lavoratori dipendenti INPS, quindi anche gli apprendisti, mentre sono esclusi dal beneficio i lavoratori per i quali le aziende versano questi contributi a fondi sostitutivi (ad esempio i dirigenti di aziende industriali).

Il D.L. 14/1992 (art. 1, comma 2) disegna un nuovo totale finalizzato all'incentivazione delle assunzioni, di qui in poi nominato **sgravio totale annuale**, per i lavoratori assunti tra il 1/12/1991 e il 30/11/1997 in soprannumero rispetto al 30/11 dell'anno precedente, della durata di un anno dalla data di assunzione: si applica sulla parte di contributi a carico del datore di lavoro fatta escludendo i contributi di natura mutualistica e assistenziale.

Con il D. M. 5 agosto 1994 viene poi introdotto lo **sgravio unico** (art. 1), in sostituzione degli sgravi di cui alla L. 1089/1968 e successive modificazioni:

esso consiste in una riduzione percentuale dei contributi a carico del datore di lavoro e si rivolge a tutti i dipendenti nel periodo tra il 1/07/1994 e il 30/11/1997. Con lo stesso decreto ministeriale è concesso uno **sgravio incentivante annuale** (art. 2), che esonera dal versamento dei contributi per la quota a carico del datore di lavoro sui nuovi assunti nel periodo tra il 1/12/1997 e il 30/12/1999 in soprannumero rispetto al 30/11 dell'anno precedente; le imprese interessate sono sempre le aziende industriali, comprese quelle dello spettacolo, le aziende produttrici di servizi di natura industriale, le aziende artigiane e alberghiere; la durata è di un anno dall'assunzione di ogni lavoratore.

In sostituzione dello sgravio unico, scaduto il 30/11/1997, dall'1/12/1997 fino al 31/12/2001 opera lo **sgravio in forma capitolaria**, sgravio in cifra fissa per ogni lavoratore introdotto dalla L. 449/1997 (art. 4, commi 17-21).

Sempre per favorire la creazione di nuovi posti di lavoro, negli ultimi anni Novanta sono stati introdotti due **sgravi totali** di durata **triennale**: il primo, istituito con la legge 448/1998 (art. 3), riguarda gli assunti a tempo pieno e indeterminato negli anni 1999, 2000 e 2001 a incremento della forza occupazionale; il secondo, concesso con la L. 448/2001 (art. 44), si rivolge agli assunti nel 2002, a incremento delle unità occupate al 31/12/2001.

## **Fiscalizzazione degli oneri sociali**

A differenza degli sgravi contributivi le cui beneficiarie erano imprese del Mezzogiorno, gli effetti della fiscalizzazione e i loro beneficiari sono più trasversali. Nel tempo hanno fruito della fiscalizzazione le seguenti tipologie di imprese (possono fruire della fiscalizzazione solo le imprese i cui titolari sono iscritti negli elenchi nominativi per l'assicurazione I.V.S.):

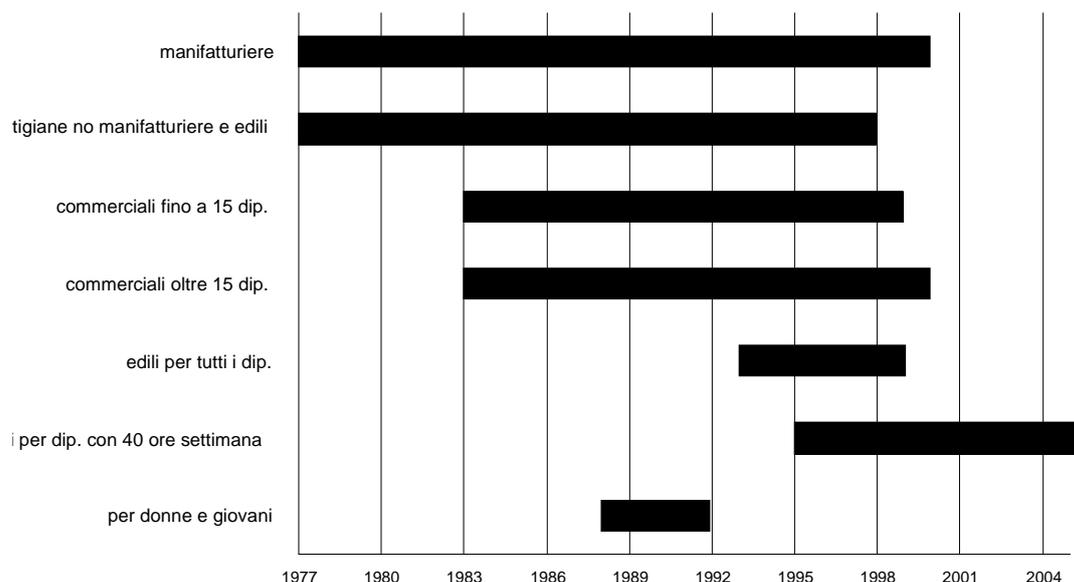
- imprese manifatturiere ed estrattive;
- imprese edili;
- imprese artigiane;
- imprese commerciali;
- imprese alberghiere e pubblici esercizi.

Tutte le imprese di cui sopra hanno potuto, inoltre, godere del beneficio di una fiscalizzazione in cifra fissa per ogni nuovo assunto prima del 30/11/1991 se donna (a partire dall'1/01/1988, D.L. 356/1987, art. 1 comma 3) o se giovane lavoratore entro 29 anni di età (a partire dall'1/12/1988, D.L. 110/1989, art. 4, commi 5-6). Tale fiscalizzazione ha avuto durata massima di 12 o 6 mesi a partire dalla data di assunzione dell'individuo.

L'estinzione del regime di fiscalizzazione degli oneri sociali è generalmente avvenuta con l'abolizione del contributo al S.S.N. e degli altri contributi soggetti a fiscalizzazione a causa dell'introduzione dell'IRAP (a partire dall'1/01/1998); in molti casi il contributo ENAOLI è stato mantenuto in vita fino al 31/12/1999, prolungando quindi anche il regime di fiscalizzazione fino a tale data.

Qui di seguito si propone una sintesi, mentre uno sguardo d'insieme sui periodi di copertura di tali benefici è proposto in figura A2.

**Figura A2. Periodi di copertura delle fiscalizzazioni degli oneri sociali**



*Imprese manifatturiere ed estrattive, imprese artigiane, imprese impiantistiche del settore metalmeccanico, imprese di autotrasporto di cose per conto terzi, imprese armatoriali*

Queste sono state ammesse, senza l'imposizione di limiti dimensionali, per prime al beneficio della fiscalizzazione degli oneri sociali (art. 1, D.L. 15/1977); la durata del beneficio si è estesa fino al 31 dicembre 1999. Nel corso del tempo sono state sottoposte allo stesso regime di agevolazioni anche le imprese di installazione di impianti per l'edilizia (a partire dall'1/01/1991, D.L. 18/1991, art. 1, commi 1-2) e le imprese del trasporto aereo (a partire dall'1/01/1994, D.L. 40/1994, art. 9).

*Imprese commerciali escluse quelle considerate esportatrici abituali*

Le imprese operanti in questi settori di attività considerate tali ai fini dell'inquadramento previdenziale e assistenziale sono state ammesse al beneficio della fiscalizzazione (art. 4, comma 19, D.L. 463/1983) a partire dall'1/02/1983 e fino al 31/12/1999. A decorrere dall'1/12/1988 l'agevolazione è stata riconosciuta (art. 6, D.L. 338/1989) limitatamente alle imprese con oltre 15 dipendenti, mentre le imprese con un numero di dipendenti compreso tra 8 e 15 beneficiano della fiscalizzazione degli oneri sociali di nuovo a partire dall'1/01/1992 (art. 2, comma 3, D.L. 71/1993). Per il raggiungimento del limite numerico possono computarsi anche:

- i lavoratori in forza presso dipendenze della stessa azienda dislocate in province diverse (INPS circ. n. 70/1989);
- i lavoratori ai quali non compete l'applicazione della fiscalizzazione, come ad esempio gli apprendisti, ferma restando la loro esclusione dal beneficio (INPS circ. n. 153/1989);

- i lavoratori con contratto di lavoro part-time (INPS circ. n. 155/1995).

#### *Imprese alberghiere e pubblici esercizi, agenzie di viaggio, imprese commerciali considerate esportatrici abituali*

Queste imprese, anche se esercitate in forma cooperativa, consortile o di società consortile, godono degli stessi benefici previsti per le imprese manifatturiere fino al 30/11/1988; dall'1/12/1988 seguono il regime di agevolazioni previste per le imprese commerciali di cui sopra.

#### *Imprese edili*

Con il D.L. 71/1993 (art. 2, comma 4) viene istituito un regime di fiscalizzazione degli oneri sociali per le imprese edili, che riguarda la totalità dei lavoratori dipendenti ammissibili a fruire del beneficio della fiscalizzazione. Dall'1/07/1995 (D.L. 29/1995, art. 29, comma 2) è introdotta una fiscalizzazione aggiuntiva operabile solo per le figure di operai con un orario settimanale di 40 ore.

### **Contratti con agevolazioni fiscali**

Questo tipo di agevolazioni fiscali si differenzia dalle precedenti – sgravi e fiscalizzazioni degli oneri sociali – per essere caratteristica e conseguenza dell'applicazione di particolari contratti, mentre non sussistono, in genere, requisiti di localizzazione geografica e settoriali delle imprese. I benefici previsti si applicano per i lavoratori assunti con determinate forme contrattuali e hanno una durata di norma pari a quella del contratto stesso.

Tra i contratti agevolati includiamo anche il *part-time*, incentivato nel 2000 attraverso una riduzione del contributo I.V.S. a carico del datore di lavoro (D. Lgs. 61/2000), e i **contratti di riallineamento**, “finalizzati alla salvaguardia dei livelli occupazionali ed ispirati dall'intento di incentivare la regolarizzazione retributiva e contributiva per le imprese operanti in zone svantaggiate del territorio nazionale” (Circ. INPS n.59/2000). I contratti di riallineamento, regolati dall'art. 5, D.L. 510/1996, sono stati incentivati con la finanziaria 2001 (L. 388/2000), che, al fine di favorire l'emersione del lavoro irregolare, ha previsto sgravi contributivi per le imprese aderenti.

### **Contratto di apprendistato**

Il contratto di apprendistato nasce con la L. 25/1955. La sua prima disciplina stabilisce che soggetti coinvolti possano essere giovani di età compresa tra 15 e 20 anni e datori di lavoro privato, che la durata massima del contratto non sia superiore a quella stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi di lavoro, e comunque non ecceda i 5 anni, e che il contratto di apprendistato non sia ripetibile.

Con la L. 196/1997 vengono parzialmente rivisti i limiti di età dei lavoratori interessati, che diventano 16 e 24 anni; la durata del contratto non può essere inferiore a 18 mesi, né superiore a 4 anni.

Il D. Lgs. 276/2003, agli artt. 47 e 53, ridisegna la disciplina di questa forma contrattuale, distinguendone tre tipologie:

- Tipo A, contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, destinato a giovani di età superiore a 15 anni e inferiore a 24; la sua durata è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché dal bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati. Non può in ogni caso superare i 3 anni;
- Tipo B, contratto di apprendistato professionalizzante, destinato ai giovani di età compresa tra 18 e 29 anni; ha una durata compresa tra 2 e 6 anni;
- Tipo C, contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, destinato a giovani tra 18 e 29 anni; ha una durata disciplinata dalle singole regioni.

Qualora l'apprendista sia portatore di handicap, i limiti di età sopra citati sono elevati di due anni. Entro i suddetti limiti di età, il rapporto di apprendistato non deve necessariamente esaurirsi, bensì iniziare, in quanto il sopraccitato limite massimo è riferito al momento della costituzione del rapporto stesso.

Datori di lavoro interessati all'applicazione di contratti di apprendistato sono le imprese operanti in ogni settore, compresa l'agricoltura. Il numero delle assunzioni di apprendisti non può superare la quantità dei lavoratori qualificati o specializzati presenti in azienda. L'imprenditore che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne abbia meno di tre, non può assumere più di tre apprendisti.

Il contratto di apprendistato porta con sé notevoli incentivi economici consistenti in sostanziosi sgravi contributivi che arrivano fino allo sgravio pressoché totale per le imprese artigiane. Per le restanti imprese è previsto l'esonero dai contributi a carico del datore di lavoro, sostituiti da una contribuzione fissa settimanale, comprensiva del contributo INAIL. La trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato estende i benefici contributivi per un ulteriore anno.

Sul piano normativo l'apprendistato è incentivato anche con la possibilità del "sottoinquadramento" (possibilità di inquadrare gli apprendisti in una categoria fino a due livelli inferiore rispetto a quella spettante in base al contratto collettivo applicabile per i lavoratori non apprendisti), oltre alla non computabilità nell'organico aziendale, salvo deroghe (cfr. comma 2, art. 53 D. Lgs 276/2003).

### ***Contratto di formazione lavoro (CFL)***

Il contratto di formazione lavoro è stato istituito, con la L. 863/1984, art. 3, al fine di facilitare il passaggio dei giovani dalla realtà scolastica al mondo del lavoro. Si tratta di un tipo di contratto della durata massima di 24 mesi che offre al datore di lavoro particolari agevolazioni fiscali. Secondo la sua prima definizione soggetti coinvolti nella stipula di contratti di formazioni lavoro sono i giovani di età

compresa tra 15 e 29 anni; il limite di età è innalzato a 32 anni nelle aree svantaggiate del Centro-Nord e nel Sud d'Italia.

La normativa che regola questo tipo di contratto è stata modificata con la L. 451/1994. I requisiti per la stipula del CFL sono:

- l'età dei lavoratori coinvolti, che deve essere compresa tra i 16 e i 32 anni, ad eccezione del Mezzogiorno d'Italia, dove il limite d'età può essere innalzato a discrezione delle commissioni regionali;
- la forma scritta in cui deve essere stipulato il contratto;
- la conversione, da parte del datore di lavoro, in contratto a tempo indeterminato di almeno il 60% dei contratti di formazione lavoro scaduti negli ultimi 24 mesi;
- l'assenza di licenziamenti o sospensioni, nell'impresa interessata, negli ultimi 12 mesi (nell'ambito delle medesime professionalità).

A partire dalla L. 451/1994 il contratto di formazione lavoro può appartenere a due diverse tipologie:

- Contratto di tipo A: ha lo scopo di fornire al lavoratore una qualificazione professionale intermedia; ha una durata massima di 18 mesi e prevede l'obbligo da parte del datore di lavoro di fornire 80 ore di formazione teorica in aula. Nei casi in cui si punta all'acquisizione di competenze professionali elevate la durata massima si prolunga a 24 mesi con 130 ore di formazione teorica;
- Contratto di tipo B: è finalizzato all'inserimento di giovani disoccupati, al fine di fornire loro una qualificazione professionale adeguata; ha una durata massima di 12 mesi con 20 ore di formazione.

Tutte le ore di formazione sono regolarmente retribuite.

E' prevista la possibilità di convertire il CFL in contratto a tempo indeterminato, prima della scadenza stabilita, in tal caso rimane ferma per l'imprenditore l'opportunità di godere degli sgravi contributivi previsti dalla legge fino al termine del CFL stabilito inizialmente.

Per i CFL di tipo B gli sgravi per le imprese vengono applicati, per una durata analoga a quella del CFL, solo se il CFL viene trasformato in contratto a tempo indeterminato.

Ai fini previdenziali il periodo di lavoro trascorso con un CFL viene computato nel calcolo degli anni di anzianità.

Per i datori di lavoro che assumono con contratti di formazione lavoro sono previste le seguenti agevolazioni fiscali:

- **contribuzione settimanale fissa pari a quella prevista per gli apprendisti:** per imprese artigiane (su tutto il territorio nazionale); imprese operanti nel Mezzogiorno (DPR. 218/78); imprese operanti nelle circoscrizioni del Centro-Nord ad alta densità di disoccupazione (DM. 31 dicembre 1999); imprese che assumono profughi; tutte le imprese dalla data di prima costituzione del CFL (1984) fino ad altrimenti stabilito;

- **riduzione del 50% delle correnti aliquote contributive:** per datori di lavoro operanti nel Mezzogiorno non strutturate in forma di impresa;
- **riduzione del 40% delle correnti aliquote contributive:** per imprese del settore commerciale e turistico non operanti nel Mezzogiorno con meno di 15 dipendenti;
- **riduzione del 25% delle correnti aliquote retributive** per i rimanenti datori di lavoro.

Il D. Lgs. 276/2003 riduce notevolmente il campo di applicabilità di questa forma contrattuale, stabilendo che i contratti di formazione lavoro possono essere stipulati esclusivamente dalle amministrazioni pubbliche (art. 86, comma 9). Il D.L. 112/2008 limita, per le pubbliche amministrazioni, l'utilizzo di forme contrattuali flessibili per uno stesso lavoratore (contratti a tempo determinato, CFL, altri rapporti formativi e somministrazione di lavoro) a una durata complessiva massima di 3 anni nell'ultimo quinquennio.

### ***Contratti di solidarietà***

I contratti di solidarietà sono stati introdotti nel nostro ordinamento con il D.L. 726/1984, convertito poi nella L. 863/1984. I contratti di solidarietà comportano una riduzione dell'orario di lavoro e relativa retribuzione e possono essere invocati dalle aziende che si trovano in difficoltà.

Il contratto di solidarietà può assumere forma difensiva oppure espansiva. Nel contratto difensivo (art. 6, comma 4, L. 608/1996) la riduzione d'orario è finalizzata ad evitare la riduzione di personale, quindi il licenziamento. Nel contratto espansivo (L. 863/1984 art. 2 commi 1 e 2), invece, la riduzione di orario viene attuata per favorire nuove assunzioni a tempo indeterminato: l'obiettivo è quello di incrementare l'occupazione aziendale mediante la programmata riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione.

Possono stipulare contratti di solidarietà tutte le aziende rientranti nel campo di applicazione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS), ed altre imprese individuate dalla legge. Il datore di lavoro è incentivato all'uso di questo strumento mediante sgravi, vale a dire riduzioni contributive per i lavoratori assunti con contratti di solidarietà in percentuali variabili e comprese tra il 25% e il 40%.

Il lavoratore usufruisce, fino a 24 mesi, di una integrazione salariale a carico della Cassa integrazione guadagni, nella misura del 60% della retribuzione perduta (prima del 1996 era al 50%) a seguito della riduzione d'orario. Per il Mezzogiorno il parametro tempo sale a 36 mesi.

Possono beneficiare del contratto di solidarietà i dipendenti delle aziende su menzionate con l'esclusione di apprendisti, lavoratori CFL (Contratto di Formazione e Lavoro) e dirigenti.

### ***Contratti per disoccupati o sospesi in CIGS di lungo periodo***

Ai datori di lavoro che assumono con contratto a tempo indeterminato lavoratori che risultino disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale (C.I.G.S.), per un identico

periodo, è riconosciuta una particolare agevolazione contributiva (art. 8, comma 9, L. 407/1990).

Le assunzioni possono essere attivate da tutti i datori di lavoro di qualunque settore, a condizione che non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti della stessa impresa per qualsiasi causa licenziati o sospesi.

Il contratto di lavoro deve essere a tempo indeterminato, pieno o parziale. Le agevolazioni contributive previste per tali assunzioni sono così determinate:

- per i datori di lavoro in genere, si applica per un periodo di 36 mesi una riduzione del 50% dei contributi dovuti a carico del datore di lavoro, fermo restando il versamento dell'intera quota a carico del lavoratore;
- per le imprese operanti nel Mezzogiorno e per le imprese artigiane, i contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro non sono dovuti per un periodo di 36 mesi, mentre è dovuta l'intera quota a carico del lavoratore.

### ***Contratti per lavoratori in mobilità***

Le liste di mobilità e i contratti agevolati per l'assunzione di lavoratori in esse iscritti vengono introdotte dalla L. 223/1991. Inizialmente la mobilità è prevista solo per imprese con oltre 15 dipendenti che intendano licenziare almeno 5 persone in 120 giorni. Inoltre, hanno diritto all'iscrizione nelle liste, e quindi accesso ai contratti di mobilità, solo i lavoratori provvisti dei requisiti di anzianità aziendale per il percepimento dell'indennità di mobilità<sup>16</sup>.

Nel 1993 si estende alle imprese inferiori ai 15 addetti, e a tutti i lavoratori licenziati per motivi non disciplinari, la possibilità di iscrizione alle liste, senza però diritto all'indennità. I termini di permanenza nelle liste sono gli stessi che per i percettori di indennità: dai 12 ai 48 mesi a seconda dell'età e dell'area geografica.

I contratti di mobilità prevedono sgravi contributivi (18 mesi per i contratti a tempo indeterminato, 12 per i contratti a termine, rinnovabili in caso di trasformazione in tempo indeterminato); e nel caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato di lavoratori in godimento dell'indennità, un contributo a fondo perduto (50% dell'indennità che il lavoratore avrebbe ancora percepito).

Di questi contratti agevolati nel periodo dal 1996 al 2004 nei dati degli RL di WHIP ne sono stati individuati 28 tipologie: a ognuna di essi è stata applicata la forma di contribuzione prevista dalla normativa. In tabella si riporta il numero totale di rapporti di lavoro con forme contrattuali fiscalmente agevolate.

---

<sup>16</sup> I lavoratori collocati in mobilità a seguito di procedure avviate dall'azienda, siano essi operai, impiegati o quadri (con esclusione dei dirigenti), e che possano far valere un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi di cui 6 mesi di lavoro effettivamente prestato (ivi compresi i periodi di sospensione per ferie, festività infrasettimanali, infortuni ed astensione per maternità) hanno diritto alla corresponsione di un'indennità di mobilità. Sono esclusi i lavoratori licenziati da imprese appartenenti al settore edile nonché quelli licenziati da imprese che non rientrano nel campo di applicazione della disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale.

<b>Codice</b>	<b>Descrizione</b>	<b>N. rapporti di lavoro</b>
15	Contratto di formazione lavoro tipologia B trasformato a tempo indeterminato	52
19	Lavoratori svantaggiati	924
38	Contratto di formazione lavoro tipologia B trasformato a tempo indeterminato	1
39	Contratto di formazione lavoro tipologia B trasformato a tempo indeterminato	295
40	Contratto di formazione lavoro tipologia B trasformato a tempo indeterminato	5
46	Lavoratori con contratto di formazione trasformato a tempo indeterminato, per il quale il beneficio dell'esonero totale dei contributi a carico del datore di lavoro spetta per ulteriori 12 mesi	1155
47	Lavoratori con contratto di formazione trasformato a tempo indeterminato	10
52	Lavoratori assunti con contratto di solidarietà art. 2, comma 2, legge 863/1984	448
54	Lavoratori assunti con contratto di formazione	242
56	Contratto di formazione e lavoro	13940
57	Contratto di formazione e lavoro	1802
58	Lavoratori disoccupati o in CIGS da oltre 24 mesi	8202
59	Lavoratori disoccupati o in CIGS da oltre 24 mesi	26251
65	Lavoratori assunti con contratto formazione lavoro senza il rispetto delle condizioni poste dalla normativa UE, che potranno divenire pienamente agevolati solamente nel caso siano trasformati in contratto a tempo indeterminato con incremento netto di occupazione	289
66	Lavoratori disabili	24
67	Lavoratori disabili	10
68	Lavoratori interinali assunti con contratto di fornitura di lavoro temporaneo in sostituzione di personale in aspettativa facoltativa od obbligatoria	8
75	Lavoratori in mobilità assunti con contratto a tempo indeterminato	2300
76	Lavoratori in mobilità assunti con contratto a tempo determinato	5165
77	Lavoratori in mobilità assunti con contratto a tempo determinato e trasformato a tempo indeterminato	1835
78	Lavoratori profughi assunti con contratto di formazione e lavoro	5
82	Lavoratori assunti con contratto a tempo determinato in sostituzione di personale in aspettativa obbligatoria o Facoltativa	679
84	Lavoratori assunti con contratto di reinserimento	9
85	Lavoratori assunti con contratto di reinserimento	2
86	Lavoratori in cassa integrazione straordinaria assunti a tempo pieno e indeterminato	56
92	Dirigenti assunti ai sensi dell'art. 20 della Legge 266/1997	1
95	Lavoratori interessati ai contratti di riallineamento denunciati per la prima volta all'INPS	5
96	Lavoratori interessati ai contratti di riallineamento già denunciati in precedenza all'INPS	28

## ***Schede di sintesi***

### ***Sgravi contributivi per il Mezzogiorno***

---

<i>Nome</i>	<b>Sgravio generale</b>
<i>Nozione</i>	Sgravio contributivo sulle retribuzioni imponibili corrisposte ai dipendenti al netto dei compensi per lavoro considerato straordinario.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 18, commi 1-3, L. 1089/1968; art. 59, commi 1-3, DPR 218/1978; L. 502/1978; L. 214/1991; circ. INPS n. 210/1994
<i>Durata del beneficio</i>	Dal 31/08/1968 al 30/06/1994.

---

---

<i>Nome</i>	<b>Sgravio aggiuntivo</b>
<i>Nozione</i>	Sgravio contributivo sulle retribuzioni imponibili corrisposte ai dipendenti al netto dei compensi per lavoro considerato straordinario; si cumula con sgravio generale.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 18, comma 4, L. 1089/1968; art. 59, comma 5, DPR 218/1978; D.L. 502/1978; L. 214/1991
<i>Durata del beneficio</i>	Dal 31/10/1968 al 30/06/1994.

---

---

<i>Nome</i>	<b>Sgravio generale ulteriore</b>
<i>Nozione</i>	Sgravio contributivo sulle retribuzioni imponibili corrisposte ai dipendenti al netto dei compensi per lavoro considerato straordinario; si cumula con sgravio generale.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 3-bis, L. 463/1972; art. 59, comma 4, DPR 218/1978
<i>Durata del beneficio</i>	Dal 30/06/1972 al 30/06/1994.

---

---

<i>Nome</i>	<b>Sgravio supplementare</b>
<i>Nozione</i>	Sgravio contributivo sulle retribuzioni imponibili corrisposte ai dipendenti al netto dei compensi per lavoro considerato straordinario; ricorrendo le condizioni per la sua applicabilità si aggiunge allo sgravio aggiuntivo e allo sgravio generale.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 1 D.L. 429/1971; art. 1 L. 589/1971; art. 59, comma 8, DPR 218/1978; L. 214/1991
<i>Durata del beneficio</i>	Dall'1/08/1971 al 30/06/1994.

---

---

<i>Nome</i>	<b>Sgravio generale piccole e medie imprese</b>
<i>Nozione</i>	Sgravio contributivo sulle retribuzioni imponibili corrisposte ai dipendenti al netto dei compensi per lavoro considerato straordinario.
<i>Riferimenti normativi</i>	D.L. 431/1971, L. 590/1971, L. 463/1972
<i>Durata del beneficio</i>	Dall'1/08/1971 al 30/06/1972.

---

---

<i>Nome</i>	<b>Sgravio totale decennale</b>
<i>Nozione</i>	Sgravio <b>totale</b> dei contributi previdenziali posti a carico del datore di lavoro. Si applica sui contributi a carico datore esclusi i contributi di natura mutualistica e assistenziale (SSN, malattia e maternità, GESCAL, contributo TFR, add. pens.). Non cumulabile.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 14, L. 183/1976; art. 59 comma 9, art. 126 comma 1, art. 129 comma 1 DPR 218/1978; art. 3 L. 52/1978; art. 2 D.L. n. 20/1979 (qui si stabilisce la durata decennale), L. 92/1979, L. 214/1991
<i>Durata del beneficio</i>	Dieci anni dalla data di assunzione del singolo lavoratore.

---

### ***Sgravi contributivi per il Mezzogiorno - segue***

<i>Nome</i>	<b>Sgravio totale annuale</b>
<i>Nozione</i>	Sgravio contributivo <b>totale</b> sulle retribuzioni imponibili corrisposte ai dipendenti al netto dei compensi per lavoro considerato straordinario. Si applica sui contributi a carico datore esclusi i contributi di natura mutualistica e assistenziale (SSN, malattia e maternità, GESCAL, contributo TFR, add. pens.). Non cumulabile con sgravio totale decennale.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 1 DL. 14/1992, comma 2; circ. INPS 29/1992; circ. INPS 173/1992; art. 1 D.L. n. 12/1993, comma 2; circ. INPS 37/1993; art. 1 D.L. 245/1993, comma 2; circ. INPS 177/1993; art. 19 D.L. n. 299/1994, comma 2; art. 2 DM 5.08.1994; art. 27 D.L. n. 669/1996, comma 1; L. 30/1997.
<i>Durata del beneficio</i>	Un anno dalla data di assunzione del lavoratore.
<hr/>	
<i>Nome</i>	<b>Sgravio unico</b>
<i>Nozione</i>	Sgravio <b>parziale</b> dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 1, D.M. 5 agosto 1994; circ. INPS 247/1994; art. 27, comma 1, D.L. 669/1996.
<i>Durata del beneficio</i>	Dall'1/07/1994 al 30/11/1994 per Abruzzo e Molise. Dall'1/07/1994 al 30/11/1997 nelle restanti regioni.
<hr/>	
<i>Nome</i>	<b>Sgravio incentivante annuale</b>
<i>Nozione</i>	Sgravio <b>totale</b> di durata annuale dei contributi a carico del datore di lavoro. Si applica sui contributi a carico datore esclusi i contributi di natura mutualistica e assistenziale (SSN, malattia e maternità, GESCAL, contributo TFR, add. pens.).
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 2, D.M. 5 agosto 1994; art. 27, comma 1, D.L. n. 669/1996; art. 4, comma 21, L. 449/1997; circ. INPS 129/1998.
<i>Durata del beneficio</i>	Un anno dalla data di assunzione del singolo lavoratore.
<hr/>	
<i>Nome</i>	<b>Sgravio in forma capitaria</b>
<i>Nozione</i>	Sgravio in forma capitaria e in cifra fissa. La concessione del contributo stesso è alternativa ad ogni altra agevolazione prevista sulle contribuzioni previdenziali ed assistenziali ad eccezione della fiscalizzazione degli oneri sociali. Cumulabile con fiscalizzazione edile prevista per gli operai con orario settimanale di 40 ore.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 4, commi 17-20; L. 449/1997; circ. INPS 37/1998.
<i>Durata del beneficio</i>	Dall'1/12/1997 al 31/12/2001.

### ***Sgravi contributivi per il Mezzogiorno - segue***

---

<i>Nome</i>	<b>Sgravio totale triennale 1998</b>
<i>Nozione</i>	Sgravio contributivo <b>totale</b> triennale dei contributi dovuti all'INPS a carico del datore di lavoro. Non cumulabile con sgravio in forma capitaria. Per gli assunti nel 1999 beneficiari dello sgravio incentivante annuale lo sgravio totale triennale 1998 si può applicare terminato il periodo di applicazione dell'incentivante annuale. Si applica sui contributi a carico datore compresi i contributi di natura mutualistica e assistenziale. Possibilità di cumulo solo con le fiscalizzazioni dei contributi ENAOLI e TBC per quei datori di lavoro per cui è differita l'abolizione di questi contributi all'1/01/2000.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 3, commi 5 e 6, L. 448/1998; circ. INPS 188/1999; art. 27, comma 14, L.488/1999; circ. INPS 122/2000.
<i>Durata del beneficio</i>	Tre anni dalla data di assunzione del singolo lavoratore.

---

<i>Nome</i>	<b>Sgravio totale triennale 2001</b>
<i>Nozione</i>	Sgravio contributivo <b>totale</b> triennale dei contributi dovuti all'INPS e all'ENPALS a carico del datore di lavoro. Si applica sui contributi a carico datore compresi i contributi di natura mutualistica e assistenziale.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 44, L. 448/2001; circ. INPS 24/2002.
<i>Durata del beneficio</i>	Tre anni dalla data di assunzione del singolo lavoratore.

---

## ***Fiscalizzazione degli oneri sociali***

<i>Nome</i>	<b>Gruppo 1</b>
<i>Nozione</i>	Riduzione dei contributi dovuti all'INPS per le assicurazioni per maternità e malattia e dei contributi SSN.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 1, D.L. n. 15/1977; art. 1, L. 102/1977; art. 1, L. 573/1977; art. 1, D.L. n. 15/1978; art. 2, comma 1, D.L. n. 353/1978; art. 1, D.L. n. 20/1979; art. 22, D.L. n. 663/1979; art. 1, L. 375/1979; art. 22, L. 782/1980; art. 1 D.L. n. 646/1981; art. 1, L. 267/1982; art. 1, D.L. n. 694/1982; art. 1, D.L. n. 17/1983; art. 1, D.L. n. 4/1984; art. 1, L. 30/1984; art. 1, D.L. n. 277/1984; art. 1, commi 1-2, D.L. n. 44/1985; art. 1, D.L. n. 787/1985; art. 1, D.L. n. 328/1986; art. 1, D.L. n. 536/1987; art. 6, D.L. n. 338/1989; art. 1, D.L. n. 3/1990; art. 1, commi 1-2, D.L. n. 129/1990; art. 1, commi 1-2, D.L. n. 18/1991; art. 2, D.L. n. 71/1993; art. 18, D.L. n. 299/1994; Decreto Interministeriale 22/06/1995; art. 6, comma 2, D.L. n. 323/1996; L. 425/1996; D. Lgs. 446/1997; circ. INPS 4/1998.
<i>Durata del beneficio</i>	Dall'1/02/1977 al 31/12/1999. Imprese di installazione di impianti per l'edilizia: dall'1/01/1991; imprese di trasporto aereo: dall'1/01/1994. Imprese alberghiere, pubblici esercizi, agenzie di viaggio, imprese commerciali esportatrici abituali: fino al 30/11/1988.
<i>Nome</i>	<b>Gruppo 2</b>
<i>Nozione</i>	Riduzione dei contributi dovuti all'INPS per le assicurazioni per maternità e malattia e dei contributi SSN.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 4, comma 19, D.L. n. 463/1983; art. 1, comma 3, D.L. n. 44/1985; art. 1, comma 4, D.L. n. 787/1985; art. 1, comma 2, lettera a), D.L. n. 536/1987; art. 1, comma 7, D.L. n. 536/1987.
<i>Durata del beneficio</i>	Dall'1/02/1983 al 30/11/1988 (poi confluiscono nel gruppo 3).
<i>Nome</i>	<b>Gruppo 3</b>
<i>Nozione</i>	Riduzione dei contributi dovuti all'INPS per le assicurazioni per maternità e malattia e dei contributi SSN.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 10, comma 1, lettera c), D.L. 548/1988; art. 6, comma 1, lettera c), D.L. 338/1989; art. 1, comma 1, D.L. 3/1990; art. 1, comma 3, D.L. 129/1990; art. 1, commi 3-4, D.L. 18/1991; art. 2, comma 3, D.L. 71/1993; art. 18, D.L. 299/1994; art. 6, comma 2, D.L. 323/1996; art. 6, L. 425/1996; D.Lgs. 446/1997; circ. INPS 4/1998.
<i>Durata del beneficio</i>	Dall'1/12/1988 al 31/12/1999.
<i>Nome</i>	<b>Gruppo 4</b>
<i>Nozione</i>	Riduzione dei contributi dovuti all'INPS per le assicurazioni per maternità e malattia e dei contributi SSN.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 2, comma 3, D.L. 71/1993; art. 18, D.L. 299/1994; art. 6, comma 2, D.L. 323/1996 modificato dalla L. 425/1996; D. Lgs. 446/1997; circ. INPS 4/1998.
<i>Durata del beneficio</i>	Dall'1/01/1992 al 31/12/1997.

### ***Fiscalizzazione degli oneri sociali - segue***

---

<i>Nome</i>	<b>Gruppo 5</b>
<i>Nozione</i>	Riduzione dei contributi dovuti all'INPS per le assicurazioni per maternità e malattia e dei contributi SSN. Fiscalizzazione aggiuntiva per operai si applica sull'ammontare delle contribuzioni previdenziali e assistenziali diverse da quelle di pertinenza del Fondo pensioni lavoratori dipendenti.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 2, D.L. 71/1993; art. 18, D.L. 299/1994; art. 29, D.L. 244/1995; D.L. 323/1996 e circ. INPS 38/1996; L. 425/1996; D. Lgs. 446/1997 e circ. INPS 4/1998; decreto interministeriale 7/10/1999 e circ. INPS 198/1999; decreto interministeriale 17/08/2000 e circ. INPS 154/2000; decreto interministeriale 18/02/2002 e circ. INPS 79/2002; art. 2, comma 3, L. 266/2002; decreto interministeriale 25/02/2003 e circ. INPS 73/2003.
<i>Durata del beneficio</i>	Dall'1/01/1993 al 31/12/1998 per tutti i dipendenti; dall'1/07/1995 al 31/12/2008 per gli operai con orario settimanale di 40 ore.

---

<i>Nome</i>	<b>Fiscalizzazione per donne e giovani fino a 29 anni</b>
<i>Nozione</i>	Contributo in cifra fissa per ogni nuovo assunto se donna o se giovane entro i 29 anni di età; in caso di donna di età minore o uguale a 29 anni il beneficio si applica una volta sola.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 6, D.L. 338/1989 e successive proroghe: art. 1, D.L. 3/1990; art. 1, D.L. 129/1990; art. 1, D.L. 18/1991.
<i>Durata del beneficio</i>	Fino al 30/11/1989: 12 mesi dall'assunzione. Dall'1/12/1989 al 30/11/1991: 6 mesi dall'assunzione.

---

## ***Contratti agevolati***

**Apprendistato:** contratto per giovani lavoratori a tempo determinato con funzione formativa; porta con sé una contribuzione a carico del datore di lavoro ridotta e in cifra fissa.

## ***Contratti di formazione lavoro***

<i>Codice contratto</i>	<b>53</b>
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore in cifra fissa come per gli apprendisti.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 3, L. 863/1984, art. 8, comma 2, L. 407/1990
<i>Codice contratto</i>	<b>54</b>
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore in cifra fissa come per gli apprendisti o ridotti del 50%.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 5, comma 2, L. 291/1988, circ. INPS 164/1988
<i>Codice contratto</i>	<b>56</b>
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore ridotti del 25%.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 8, comma 1, L. 407/1990, circ. INPS 25/1991
<i>Codice contratto</i>	<b>57</b>
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore ridotti del 40%.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 8, comma 3, L. 407/1990, circ. INPS 25/1991
<i>Codice contratto</i>	<b>65</b>
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore ridotti del 25%.
<i>Riferimenti normativi</i>	Circ. INPS 85/2001.

### ***Contratti di formazione lavoro trasformati in contratti a tempo indeterminato***

<i>Codice contratto</i>	<b>15</b>
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore in cifra fissa come per gli apprendisti.
<i>Riferimenti normativi</i>	L. 451/1994, circ. INPS n. 41 del 1994
<i>Codice contratto</i>	<b>38</b>
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore ridotti del 50%.
<i>Riferimenti normativi</i>	L. 451/1994, circ. INPS n. 41 del 1994
<i>Codice contratto</i>	<b>39</b>
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore ridotti del 25%.
<i>Riferimenti normativi</i>	L. 451/1994, circ. INPS n. 41 del 1994
<i>Codice contratto</i>	<b>40</b>
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore ridotti del 40%.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 16, L. 451/1994, circ. INPS 41/1994
<i>Codice contratto</i>	<b>46</b>
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore in misura fissa come per apprendisti.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 15 L. 196/1997, circ. INPS 174/1997 e 85/2001
<i>Codice contratto</i>	<b>47</b>
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore ridotti del 50%.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 15 L. 196/1997, circ. INPS 174/1997 e 85/2001

## ***Contratti di solidarietà***

---

<i>Codice contratto</i>	<b>52</b>
<i>Nozione</i>	Contratto di solidarietà.
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore ridotti del 50%.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 2, comma 2, L. 863/1984
<i>Durata del beneficio</i>	Tre anni dalla stipula del contratto e comunque non oltre il compimento del 29esimo anno di età.

---

## ***Contratti per disoccupati o sospesi in CIGS di lungo periodo***

---

<i>Codice contratto</i>	<b>58</b>
<i>Nozione</i>	Contratto a tempo indeterminato per lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da 24 mesi.
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore ridotti del 50%. L'applicazione di questa agevolazione esclude la possibilità di usufruire, per lo stesso lavoratore, della fiscalizzazione degli oneri sociali.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 8, comma 9, L. 407/1990, circ. INPS 25/1991
<i>Durata del beneficio</i>	I primi 36 mesi.

---

---

<i>Codice contratto</i>	<b>59</b>
<i>Nozione</i>	Contratto a tempo indeterminato per lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da 24 mesi.
<i>Agevolazione</i>	Esonero totale dai contributi a carico del datore.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 8, comma 9, L. 407/1990, circ. INPS 25/1991
<i>Durata del beneficio</i>	I primi 36 mesi.

---

---

<i>Codice contratto</i>	<b>84</b>
<i>Nozione</i>	Contratto di reinserimento per disoccupati che fruiscano da almeno 12 mesi del trattamento speciale di disoccupazione.
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore ridotti del 75%.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 20 L. 223/1991, circ. INPS 215/1991.
<i>Durata del beneficio</i>	I primi 12 mesi in caso di disoccupazione del lavoratore per un periodo di durata inferiore a 2 anni; i primi 24 mesi in caso di disoccupazione per un periodo di durata compresa tra 2 e 3 anni; i primi 36 mesi in caso di disoccupazione per un periodo di durata superiore a 3 anni.

---

---

<i>Codice contratto</i>	<b>85</b>
<i>Nozione</i>	Contratto di reinserimento per disoccupati che fruiscano da almeno 12 mesi del trattamento speciale di disoccupazione.
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore ridotti del 37.5%.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 20 L. 223/1991, circ. INPS 215/1991.
<i>Durata del beneficio</i>	Periodo pari al doppio di quello di effettiva disoccupazione del lavoratore assunto e comunque non superiore a 72 mesi.

---

### ***Contratti per disoccupati o sospesi in CIGS di lungo periodo - segue***

---

<i>Codice contratto</i>	<b>86</b>
<i>Nozione</i>	Contratto a tempo pieno e indeterminato per lavoratori ex-cassaintegrati.
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore dovuti in cifra fissa come per gli apprendisti.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 4, comma 3, D.L. 148/1993, L. 236/1993, circ. INPS 260/1992
<i>Durata del beneficio</i>	I primi 12 mesi.

---

### ***Contratti per lavoratori in mobilità***

---

<i>Codice contratto</i>	<b>75</b>
<i>Nozione</i>	Contratto a tempo indeterminato per lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore in cifra fissa come per gli apprendisti. Questa agevolazione esclude per i lavoratori interessati la possibilità di usufruire degli sgravi degli oneri sociali e della fiscalizzazione dei contributi (circ. INPS n. 260/1991); non concerne i contributi INAIL.
<i>Riferimenti normativi</i>	Circ. INPS 136/2001
<i>Durata del beneficio</i>	I primi 18 mesi.

---

---

<i>Codice contratto</i>	<b>76</b>
<i>Nozione</i>	Contratto a termine di durata non superiore a 12 mesi per lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore in cifra fissa come per gli apprendisti. Questa agevolazione esclude per i lavoratori interessati la possibilità di usufruire degli sgravi degli oneri sociali e della fiscalizzazione dei contributi (circ. INPS n. 260/1991); non concerne i contributi INAIL.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 8, comma 2, L.223/1991, circ. INPS 260/1991
<i>Durata del beneficio</i>	Coincidente con la durata del contratto.

---

---

<i>Codice contratto</i>	<b>77</b>
<i>Nozione</i>	Contratto a termine di durata non superiore a 12 mesi, trasformato in contratto a tempo indeterminato nel corso del suo svolgimento, per lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore in cifra fissa come per gli apprendisti.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 8, comma 2, L.223/1991, circ. INPS 260/1991.
<i>Durata del beneficio</i>	12 ulteriori mesi dal periodo di paga in corso al momento della trasformazione.

---

## ***Contratti per persone variamente svantaggiate***

---

<i>Codice contratto</i>	<b>19</b>
<i>Nozione</i>	Contratto per persone svantaggiate.
<i>Agevolazione</i>	Esonero totale dai contributi a carico datore.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 4, comma 3, L. 381/1991, circ. INPS 296/ 1992

---

---

<i>Codice contratto</i>	<b>66</b>
<i>Nozione</i>	Tutte le tipologie di contratto, lavoratori <u>disabili</u> con riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%.
<i>Agevolazione</i>	Fiscalizzazione totale dei contributi a carico datore.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 13, comma 1, lett. a), L. 68/1999, circ. INPS 203/2001
<i>Durata del beneficio</i>	Al massimo 8 anni.

---

---

<i>Codice contratto</i>	<b>67</b>
<i>Nozione</i>	Tutte le tipologie di contratto, lavoratori <u>disabili</u> con riduzione della capacità lavorativa compresa tra 67% e 79%.
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore ridotti del 50%.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 13, comma 1, lett. b), L. 68/1999, circ. INPS 203/2001
<i>Durata del beneficio</i>	Al massimo 5 anni.

---

---

<i>Codice contratto</i>	<b>92</b>
<i>Nozione</i>	Tutte le tipologie di contratto, lavoratori <u>dirigenti</u> .
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore ridotti del 50%.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 20, L. 266/1997
<i>Durata del beneficio</i>	Non superiore a 12 mesi.

---

## ***Altri contratti agevolati***

---

<i>Codice contratto</i>	<b>59</b>
<i>Nozione</i>	Contratto a tempo indeterminato.
<i>Agevolazione</i>	Esonero totale dei contributi a carico datore.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 8, comma 9, L. 407/1990, circ. INPS 25/1991
<i>Durata del beneficio</i>	I primi 36 mesi.

---

---

<i>Codice contratto</i>	<b>68</b>
<i>Nozione</i>	Contratto di fornitura di lavoro temporaneo in sostituzione di personale in aspettativa.
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore ridotti del 50%.
<i>Riferimenti normativi</i>	Circ. INPS 136/2001
<i>Durata del beneficio</i>	Fino al compimento di un anno di età del figlio della persona in aspettativa e per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

---

### ***Altri contratti agevolati - segue***

---

<i>Codice contratto</i>	<b>82</b>
<i>Nozione</i>	Contratto a tempo determinato in sostituzione di personale in aspettativa.
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore ridotti del 50%.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 10, commi 2 e 3, L. 53/2000, circ. INPS 117/2000.
<i>Durata del beneficio</i>	Fino al compimento di un anno di età del figlio della persona in aspettativa e per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

---

<i>Codice contratto</i>	<b>95</b>
<i>Nozione</i>	Contratto di riallineamento per lavoratori denunciati per la prima volta all'INPS e assunti da gennaio 1997.
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore ridotti in percentuali diverse ogni anno.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 5, L. 608/1996, artt. 45 e 58, L. 144/1999, circ. INPS 59/2000.
<i>Durata del beneficio</i>	Al massimo 5 anni.

---

<i>Codice contratto</i>	<b>96</b>
<i>Nozione</i>	Contratto di riallineamento per lavoratori già denunciati in precedenza all'INPS e assunti da gennaio 1997.
<i>Agevolazione</i>	Contributi a carico datore ridotti in percentuali diverse ogni anno.
<i>Riferimenti normativi</i>	Art. 5, L. 608/1996, artt. 45 e 58, L. 144/1999, circ. INPS 59/2000.
<i>Durata del beneficio</i>	Al massimo 5 anni.

---

<i>Nome</i>	<b>Part-time</b>
<i>Nozione</i>	Contratto part-time a tempo indeterminato per soggetti privi di occupazione - ovvero coloro che sono iscritti o iscrivibili nella prima classe della lista di collocamento ai sensi dell'art. 10 L. 56/1987 e successive modifiche e integrazioni – stipulato tra il 3/06/2000 e il 31/12/2000.
<i>Agevolazione</i>	Contributi per I.V.S. a carico datore ridotti in percentuali variabili a seconda dell'orario settimanale del lavoratore.
<i>Riferimenti normativi</i>	D. Lgs 61/2000, circ. INPS 145/2000, circ. INPS 205/2000
<i>Cumulabilità</i>	Il beneficio è alternativo a qualunque altra forma di agevolazione relativa ai medesimi lavoratori.
<i>Durata del beneficio</i>	I primi 3 anni.

---

## Appendice

### Gli oneri sociali obbligatori e il costo del lavoro ricostruiti sui dati WHIP e prime evidenze dai dati prodotti

#### A1. Descrizione degli archivi e delle variabili

##### A1.1 Gli archivi

Le informazioni ricostruite sugli oneri sociali e sul costo del lavoro dipendente sono contenute negli archivi denominati RL\_cl\_annui\_[1996:2004]. Le variabili presenti sono le seguenti:

- id\_rl (identificativo univoco del rapporto di lavoro);
- oneri\_sociali (variabile ricostruita);
- costo\_lavoro (variabile ricostruita).

Ogni archivio è composto da una chiave univoca (id\_rl) che permette di integrare le due nuove informazioni (oneri\_sociali e costo\_lavoro) ai rapporti di lavoro presenti negli archivi RL\_annui\_[1996:2004]

Lo sviluppo dei dati riguarda la versione di WHIP 3.2 della *Full Edition* (FE) e del *File Standard* (FS)<sup>17</sup>. La diffusione è circoscritta agli anni dal 1996 al 2004.

La ricostruzione non riguarda tutti i rapporti di lavoro presenti nella *release* diffusa di WHIP (tab. 1 RL), ma solo quelli appartenenti alla popolazione di riferimento di WHIP<sup>18</sup> con l'esclusione dei dirigenti e di alcuni rapporti di lavoro che non presentano, al momento, informazioni utili per consentire la ricostruzione degli importi degli oneri sociali e del costo del lavoro.

##### A1.2 Le Variabili

Nome variabile: *oneri\_sociali*

Descrizione: *oneri sociali obbligatori* effettivi annuali in euro. Rappresenta la somma di tutti gli importi legati ai contributi sociali obbligatori a carico del datore di lavoro, al netto degli importi relativi a sgravi e fiscalizzazioni degli oneri sociali.

Comprendono i contributi obbligatori effettivi e gli accantonamenti ai fondi di quiescenza. L'insieme di queste voci costituisce gli esborsi effettuati dai datori di lavoro al fine di garantire ai propri dipendenti il godimento di prestazioni sociali (malattia, maternità, invalidità, infortunio, ecc.).

Nome variabile:

*costo\_lavoro*

Descrizione: *costo del lavoro* effettivo annuale in euro. Rappresenta la somma della retribuzione lorda (variabile *retribuzione*) e degli oneri sociali effettivi (variabile *oneri\_sociali*).

---

<sup>17</sup> I valori delle variabili pubblicate nel FS sono stati riscalati tenendo conto del top coding presente negli importi della variabile retribuzione.

<sup>18</sup> Per i dettagli sulla selezione dei rapporti di lavoro si rimanda alla seconda parte di questo rapporto.

## **Riferimenti bibliografici**

Grand, E., e Quaranta, R. (2014). La ricostruzione delle informazioni sugli oneri sociali obbligatori e sul costo del lavoro a partire dai dati individuali e di impresa di fonte INPS, in "Politica economica - Journal of Economic Policy (PEJEP)" 1/2014, pp. 137-166, doi: 10.1429/78562

Leombruni, R., e Quaranta, R. (2011). La codifica di settore in WHIP. Problemi correnti e studio di un algoritmo di ricostruzione della codifica Ateco 2002. *Rapporti tecnici WHIP-Laboratorio R. Revelli*, 2