



WHIP Technical Report no. 5/2012

Le informazioni sugli oneri sociali obbligatori e sul costo del lavoro ricostruite sulla banca dati WHIP. Anni 1996 - 2004

Elisa Grand e Roberto Quaranta

Le informazioni sugli oneri sociali obbligatori e sul costo del lavoro ricostruite sulla banca dati WHIP, anni 1996 - 2004

Elisa Grand e Roberto Quaranta

Abstract

In questo rapporto si presentano due informazioni sviluppate partendo dagli archivi degli episodi di lavoro dipendente di WHIP (archivi RL_annui_): gli oneri sociali obbligatori (variabile *oneri_sociali*) e il costo del lavoro (variabile *costo_lavoro*).

Le stime degli oneri sociali obbligatori e del costo del lavoro sono state derivate 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.

Le stime prodotte risultano coerenti con quelle fornite dalle fonti statistiche ufficiali, consentendo allo stesso tempo una maggiore ricchezza informativa.

I dati, sviluppati sulla versione di WHIP 3.2, vengono distribuiti sia per la *Full Edition* (FE), sia per il *File Standard* (FS). Al momento la diffusione è circoscritta agli anni dal 1996 al 2004, mentre è previsto in futuro un ampliamento della fornitura per gli anni precedenti a partire dal 1985.

Il rapporto è strutturato in due parti: la prima contiene una descrizione dei dataset con le relative variabili e presenta alcune evidenze a partire dai dati prodotti; la seconda descrive le modalità di imputazione delle voci che determinano il costo del lavoro e il grado di coerenza rispetto alle informazioni fornite dalle fonti ufficiali.

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

1. Descrizione degli archivi e delle variabili

1.1 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)¹. 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 WHIP² con l'esclusione dei dirigenti (tab. 1 RL_WHIP) 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 (tab. 1 RL_CL).

Tabella 1. Numero di rapporti di lavoro presenti nei dataset RL e processati

Archivio	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
RL	131,353	132,117	133,665	141,219	150,436	156,339	161,495	164,711	166,404
RL_WHIP	117,141	117,911	120,560	128,077	136,858	142,391	145,844	149,015	150,013
RL_CL	117,114	117,891	120,522	128,028	136,827	142,348	145,768	148,968	149,924

Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

Note: le osservazioni sono relative alla versione WHIP FE

1.2 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

¹ I valori delle variabili pubblicate nel FS sono stati riscalati tenendo conto del *top coding* presente negli importi della variabile retribuzione.

² Per i dettagli sulla selezione dei rapporti di lavoro si rimanda alla seconda parte di questo rapporto.

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*).

2. Alcune evidenze dai dati prodotti

In questa sezione si presentano alcune evidenze tratte dai dati prodotti. In tabella 2 si riportano media e scarto interquartile degli importi settimanali della retribuzione lorda e del costo del lavoro relativi al 2000 per area, qualifica e classe di età: queste sono soltanto alcune delle dimensioni entro le quali il dato è disaggregabile. I valori mostrano come la variabilità della stima del costo del lavoro risulti sempre superiore a quella della retribuzione: alla variabilità propria della retribuzione, infatti, si aggiungono quella associata alle aliquote contributive, legata al settore di attività economica, alla dimensione dell'impresa e alla qualifica del lavoratore, e quella dovuta a particolari profili contributivi (contratti di formazione e lavoro, contratti agevolati vari, ...).

Tabella 2. Media e scarto interquartile della retribuzione lorda e del costo del lavoro settimanale. Anno 2000

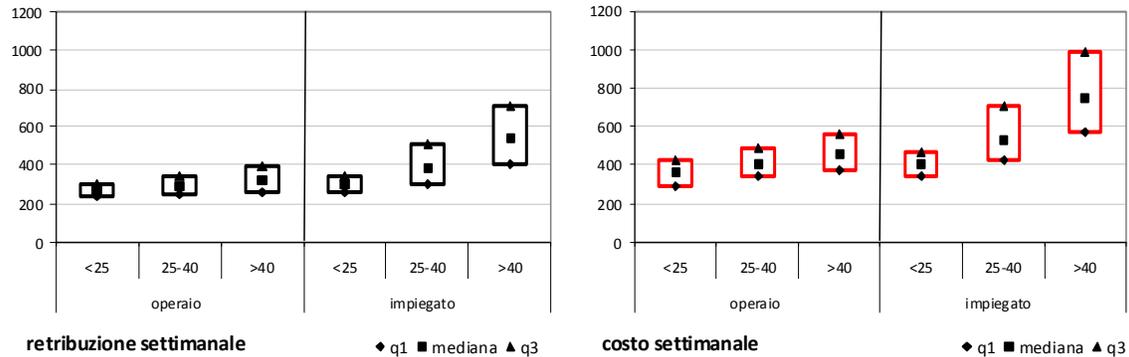
Area di lavoro	Qualifica	Età	Retribuzione		Costo del lavoro	
			Media	Scarto interquartile	Media	Scarto interquartile
Nord	Operai	<25	281.3	82.6	385.9	132.7
		25-40	324.6	107.4	450.8	158.3
		40+	356.6	130.0	495.3	190.5
	Impiegati	<25	331.0	82.6	448.3	127.4
		25-40	466.5	211.9	637.3	297.7
		40+	629.1	322.5	858.8	447.3
Centro	Operai	<25	265.9	88.3	351.6	144.1
		25-40	304.3	91.1	419.9	139.4
		40+	340.4	124.2	478.5	183.3
	Impiegati	<25	304.0	85.5	404.5	140.0
		25-40	442.4	215.2	605.1	302.9
		40+	614.2	331.6	841.0	459.8
Sud	Operai	<25	255.6	82.4	324.5	133.6
		25-40	285.8	81.9	381.1	148.2
		40+	327.4	114.6	451.6	181.7
	Impiegati	<25	296.8	66.0	366.5	121.5
		25-40	394.2	169.9	514.6	257.2
		40+	587.1	308.4	793.9	419.9

Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

I prossimi grafici presentano, per gli anni 1998 (figura 1) e 2002 (figura 2), il primo, il secondo e il terzo quartile della distribuzione della retribuzione e del costo del lavoro settimanale per

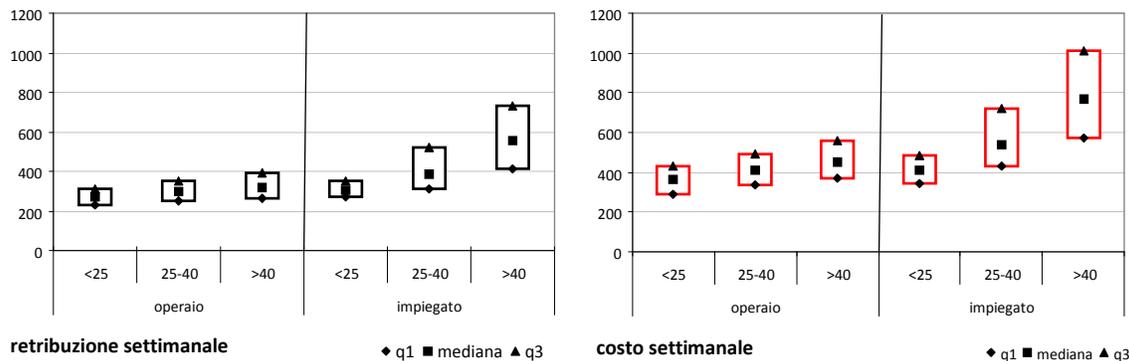
qualifica e classe di età. Secondo le aspettative le distribuzioni con minor variabilità sono quelle riferite ai lavoratori di età inferiore a 25 anni, concentrate su valori più bassi di retribuzione e di costo. La variabilità delle distribuzioni va crescendo in genere con l'età degli individui ed è maggiore per le figure degli impiegati, che presentano anche valori di retribuzione e di costo, più elevati.

Figura 1. Primo, secondo e terzo quartile della distribuzione della retribuzione e del costo del lavoro settimanale per qualifica e classe di età. Anno 1998



Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

Figura 2. Primo, secondo e terzo quartile della distribuzione della retribuzione e del costo del lavoro settimanale per qualifica e classe di età. Anno 2002



Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

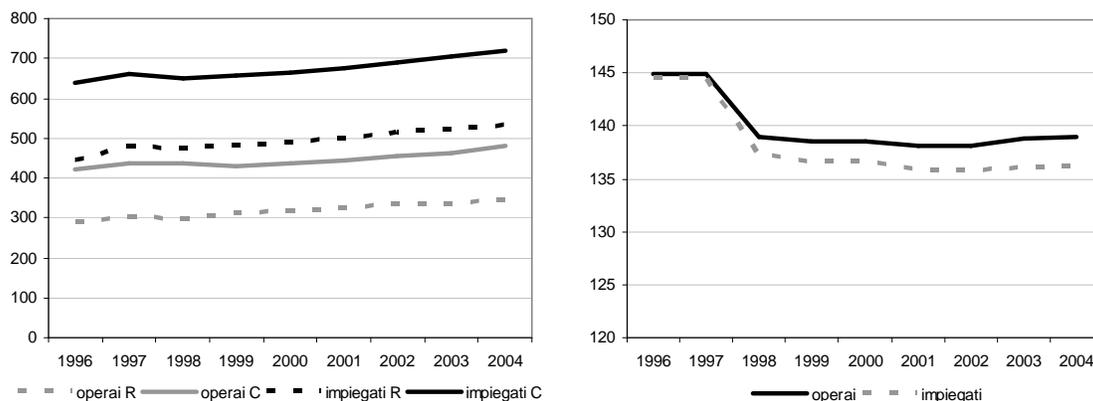
Di seguito si presentano alcuni andamenti della retribuzione e del costo del lavoro medi settimanali o del rapporto tra costo e retribuzione per area, comparto di attività economica, età, tipo di contratto e qualifica.

Come la retribuzione, il costo del lavoro si mostra crescente all'aumentare dell'età del lavoratore, maggiore per gli impiegati rispetto agli operai, inferiore al Sud rispetto al Nord. Il rapporto tra costo del lavoro e retribuzione (figura 3) degli operai appare invece superiore a quello degli impiegati: questa differenza può essere spiegata considerando che la componente assicurativa delle aliquote contributive per gli operai nel comparto industriale è superiore a quella degli impiegati³. Nell'andamento del rapporto costo-retribuzione risulta evidente, tra gli anni 1997 e 1998, l'effetto dell'abolizione del contributo al sistema sanitario nazionale (SSN⁴). L'abolizione di alcune aliquote minori legate a contributi di tipo assistenziale determina un'ulteriore leggera flessione che si osserva a partire dal 2000.

³ Soltanto per gli operai, infatti, viene versato il contributo di malattia.

⁴ Ulteriori dettagli sono presenti nella seconda parte di questo rapporto.

Figura 3. Andamento del costo del lavoro e della retribuzione e rapporto costo del lavoro e retribuzione per operai e impiegati

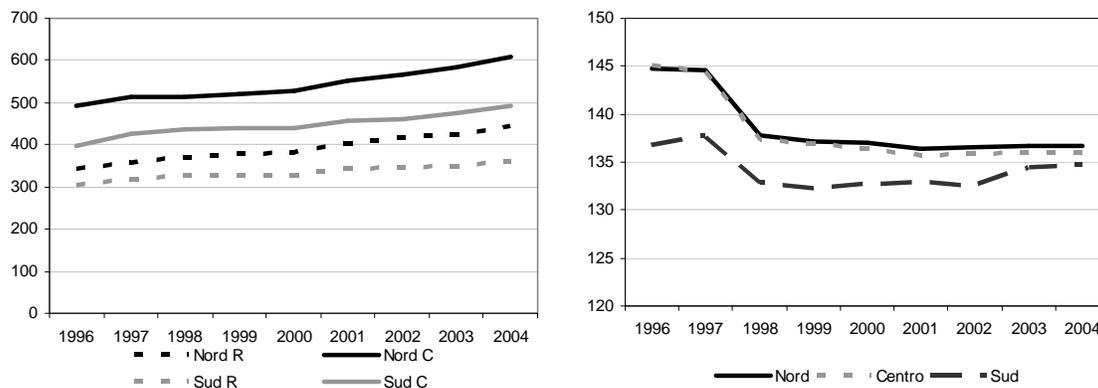


Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

Nota: C - costo del lavoro settimanale; R - retribuzione lorda settimanale

Il progressivo ridursi dello scarto tra il rapporto costo-retribuzione del Sud e quello del Nord è dovuto al venir meno, nella seconda metà degli anni Novanta, degli sgravi contributivi per il Mezzogiorno⁵; l'andamento del suddetto rapporto per il Centro si mostra in tutto simile a quello osservato per il Nord, distanziandosene in modo minimo negli ultimi anni, a partire dal 2000 (figura 4).

Figura 4. Andamento del costo del lavoro e della retribuzione e rapporto costo del lavoro e retribuzione per area di lavoro



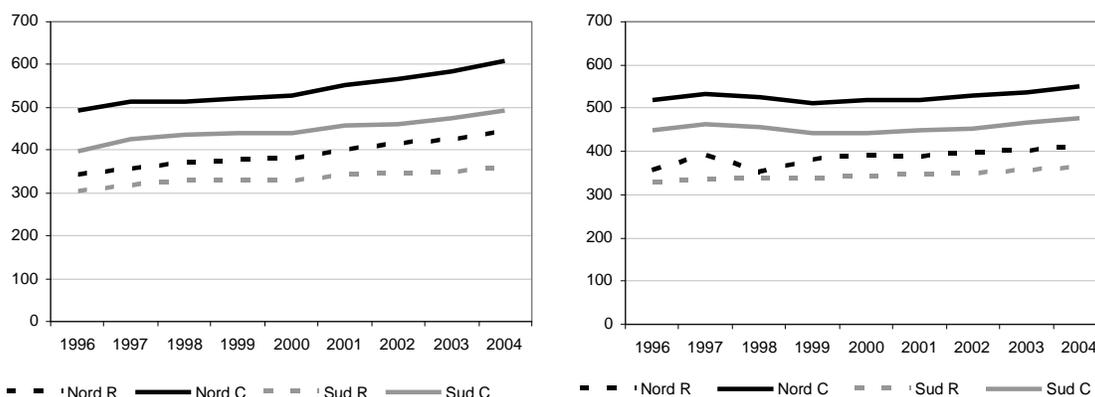
Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

Nota: C - costo del lavoro settimanale; R - retribuzione lorda settimanale

Per area e comparto di attività economica si osserva un andamento del costo del lavoro in crescita nell'industria e sostanzialmente stabile in quello dei servizi (figura 5). Al termine del periodo coperto dalla sperimentazione il costo del lavoro nell'industria e nei servizi sono quasi coincidenti, anche se nel comparto dei servizi lo scarto tra Nord e Sud si mostra inferiore a quello che si rileva nel settore industriale (figura 5).

⁵ Anche su questi aspetti e su altri che emergono nei commenti sulle figure e sulle evidenze prodotte dai dati si rimanda alla seconda parte di questo rapporto.

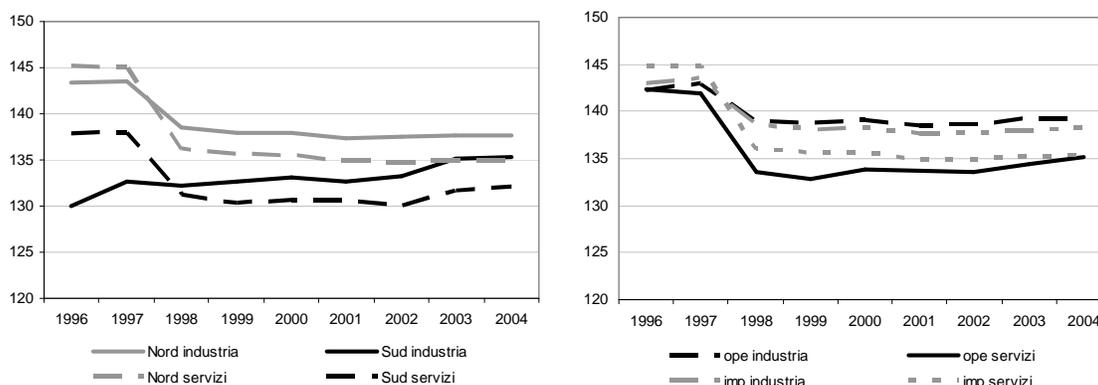
Figura 5. Andamento del costo del lavoro e della retribuzione per l'industria (sinistra) e per i servizi (destra)



Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP
 Nota: C - costo del lavoro settimanale; R - retribuzione lorda settimanale

Scendendo più nel dettaglio, la figura 6 disegna gli andamenti del rapporto costo-retribuzione per area e comparto e per qualifica e comparto. Il settore industriale è quello maggiormente interessato dal regime degli sgravi degli oneri sociali: vi risulta particolarmente evidente, quindi, l'effetto della progressiva abolizione dei regimi agevolati al Sud. Il rapporto costo-retribuzione si mostra sempre più basso al Sud; oltre alle riduzioni negli oneri sociali dovute agli sgravi e ai livelli delle retribuzioni, inferiori rispetto al Nord, può avervi parte anche un effetto di composizione: al Sud, infatti, tendono a prevalere le imprese di piccole dimensioni, caratterizzate da profili contributivi con aliquote inferiori. I lavoratori del comparto industriale risultano avere un rapporto costo-retribuzione più elevato rispetto a quelli del comparto dei servizi. L'analisi del rapporto costo-retribuzione per comparto e qualifica conferma quanto già osservato per la figura 5: all'interno dello stesso comparto gli andamenti per qualifica sono molto simili.

Figura 6. Andamento rapporto costo del lavoro e retribuzione per area e comparto (sinistra) e per qualifica e comparto (destra)

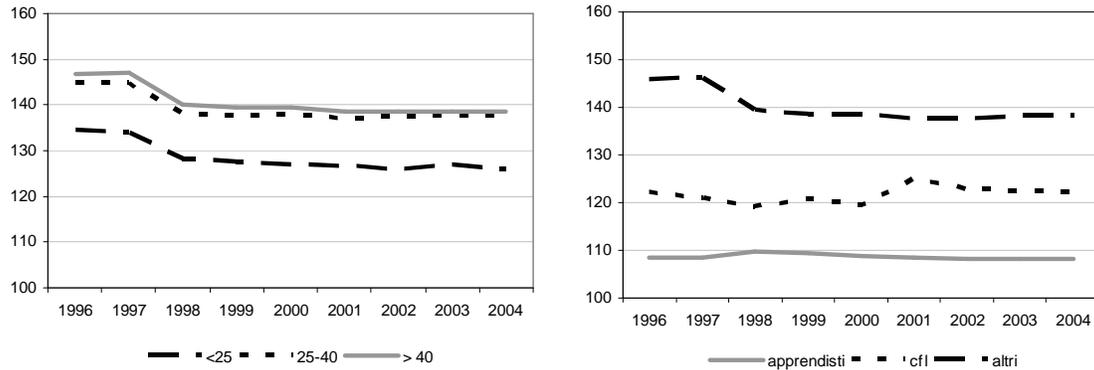


Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP
 Nota: Ope - Operai; Imp - Impiegati

In figura 7 il basso rapporto costo-retribuzione che si osserva per gli individui di età inferiore a 25 anni è legato alle agevolazioni previste dai contratti di apprendistato e di formazione e lavoro più frequentemente presenti in questa categoria di occupati: secondo le aspettative, quello di apprendistato risulta essere il contratto meno costoso in assoluto. Gli individui di età compresa tra 25 e 40 anni presentano un rapporto costo-retribuzione molto simile a quello osservato per

l'ultima classe di età considerata. Nell'andamento del rapporto costo-retribuzione relativo ai contratti di formazione e lavoro (cfl) si evidenzia un improvviso innalzamento tra il 2000 e il 2001, dovuto alla modifica della normativa in seguito alla decisione con la quale la Commissione Europea invitò il nostro Paese a uniformarsi alle linee comunitarie⁶.

Figura 7. Andamento rapporto costo del lavoro e retribuzione per età (sinistra) e per tipologia contrattuale (destra)



Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

⁶ Con la decisione della Commissione dell'11 maggio 1999, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee n. 42 del 15.02.2000, la Commissione Europea considerò che gli sgravi associati al contratto di formazione e lavoro fossero stati concessi dall'Italia in modo illegittimo, invitando il nostro Paese a uniformarsi alle linee comunitarie. Questo si è tradotto inizialmente nella riduzione della platea dei beneficiari di tale forma contrattuale e nella riduzione degli sgravi ad essa associati; l'uso del contratto di formazione e lavoro è stato successivamente limitato al solo settore pubblico [Art. 86, comma 9, D.Lgs. 276/2003].

Parte II. La ricostruzione degli oneri sociali obbligatori e del costo del lavoro sui dati WHIP e il confronto con le fonti ufficiali

1. La metodologia di stima degli oneri sociali obbligatori e del costo del lavoro sui dati WHIP

La ricostruzione delle informazioni sugli oneri sociali e costo del lavoro è stata sviluppata sugli archivi dei rapporti di lavoro dipendente (RL) della banca dati WHIP (*Work Histories Italian Panel*), prodotta dal Laboratorio R. Revelli⁷.

WHIP è una banca dati di storie lavorative individuali, costruita a partire dagli archivi gestionali dell'Inps. Di ogni soggetto è ricostruita la carriera lavorativa dal 1985 al 2004. La popolazione di riferimento è composta da tutti i lavoratori dipendenti occupati nelle imprese private dei settori dall'industria ai servizi orientati al mercato (sezioni da C a K della classificazione delle attività economiche Ateco 91). Il campionamento è sistematico sulla base della data di nascita: per ogni anno di calendario sono state selezionate tutte le informazioni registrate negli archivi gestionali degli iscritti nati in quattro date predefinite. Il rapporto teorico tra la dimensione campionaria e la popolazione di riferimento è di circa 1:90. Il campione rappresenta dunque l'1% circa dell'intera popolazione di riferimento.

La stima delle varie componenti del costo del lavoro a partire dai RL di WHIP è resa possibile dal fatto che i dati su cui si fondano sono potenzialmente i più idonei. Gli RL, difatti, contengono le informazioni sul lavoratore, sulle caratteristiche del rapporto di lavoro e dell'impresa collezionate per scopi gestionali dall'Inps; le prime due provengono dai modelli O1M⁸, mentre l'ultima è il frutto di elaborazioni dei moduli DM10⁹.

Tuttavia le informazioni raccolte nei modelli DM10 e O1M non sono sufficienti da soli, ma necessitano dell'integrazione di ulteriori dati, come le aliquote che determinano gli oneri contributivi, e dell'implementazione delle regole in materia di sgravi e fiscalizzazioni. Contestualmente, l'utilizzo di questi archivi non permette di disporre di tutto il potenziale informativo che i dati dell'Inps contengono: da una parte, infatti, i dati di impresa forniti dall'ente sono più limitati, mentre dall'altra alcune scelte di costruzione di WHIP riducono ulteriormente l'informazione finale.

Le lacune informative relative ai dati di impresa sono dovute al fatto che l'Inps non fornisce il contenuto dei DM10, ma i dati dell'Osservatorio delle imprese (Osservatorio). Nell'Osservatorio non sono infatti disponibili i dati sugli importi versati dalle imprese a fini contributivi, né le informazioni relative a tutte le posizioni contributive dell'impresa¹⁰, dalle quali sarebbe possibile determinarne in modo corretto il profilo contributivo, ma soltanto quelle relative alla posizione principale: questo comporta una certa distorsione di entità non valutabile nelle stime che riguardano le imprese pluriposizionate¹¹, come si vedrà nel prosieguo del lavoro.

⁷ Per ulteriori dettagli si rimanda al sito www.laboratoriorevelli.it/whip.

⁸ Le dichiarazioni contributive delle imprese trasmesse all'Inps. Per i dettagli si rimanda alla scheda in appendice.

⁹ Le denunce contributive che il datore di lavoro compila annualmente per ogni lavoratore alle dipendenze. Per i dettagli si rimanda alla scheda in appendice.

¹⁰ Le informazioni di impresa elaborabili riguardano le caratteristiche in corrispondenza della posizione contributiva prevalente, scelta dall'Inps nella pubblicazione dell'Osservatorio: nel caso in cui una stessa impresa abbia più posizioni contributive per attività classificate in settori diversi questo può essere fonte di distorsione nell'applicazione delle aliquote contributive. La posizione assicurativa di un'impresa è determinata dal tipo di profilo contributivo assegnatole. Generalmente l'Inps assegna una sola posizione. In altri casi l'Inps assegna più posizioni contributive sia per esigenze dell'impresa sia per esigenze di norme o di legge. Per ulteriori dettagli si rimanda a Leombruni R. e Quaranta R., 2011.

¹¹ Mentre nella realtà esse possono svolgere attività diverse, ognuna afferente a una diversa posizione previdenziale presso l'Inps, ognuna con un proprio settore di attività, un proprio CSC e un proprio inquadramento contributivo, la disponibilità di informazioni su di un'unica

Relativamente al secondo punto, le scelte di costruzione di WHIP hanno ripercussioni sulla struttura informativa disponibile, determinando l'insorgenza di due criticità. La prima è collegata alla struttura degli RL: gli archivi sono costruiti in modo da avere un solo record per ciascun rapporto attivo nell'anno, quindi per un rapporto di lavoro che modifica una o più caratteristiche (ad esempio la qualifica, che può cambiare per esempio da operaio a impiegato) l'informazione disponibile è quella relativa all'ultima modalità osservata in ordine cronologico. Le informazioni riguardanti la retribuzione, il trattamento di fine rapporto, le giornate e le settimane lavorate vengono invece consolidate¹². La seconda criticità è relativa alla mancata elaborazione di informazioni su particolari tipologie di versamento utili per stimare correttamente alcune variabili di interesse (versamenti ad altri enti, quota sopra il massimale, quota di decontribuzione per il lavoro straordinario, integrazioni a carico del datore di lavoro, numero di settimane per le quali sono state erogate tali integrazioni).

La procedura di imputazione del costo del lavoro è stata implementata a partire dal 1985, ma per il momento ragioni diverse, come la mancanza di osservazioni successive al 2004 e la difficoltà di reperire dati confrontabili per valutare le stime prodotte negli anni precedenti al 1996, hanno circoscritto la diffusione dei dati prodotti agli anni tra il 1996 e il 2004.

1.1 L'imputazione del costo del lavoro dipendente

Rispetto al campione di partenza sono stati selezionati i soli rapporti di lavoro che presentavano una qualifica da *apprendista, operaio o impiegato*. Sono stati *esclusi gli episodi identificati come non appartenenti alla popolazione di riferimento di WHIP e quei rapporti di lavoro che non presentano informazioni utili per la ricostruzione*. In media la sperimentazione si svolge su circa 134mila rapporti di lavoro per anno (tabella 1, prima parte del rapporto).

La base da cui partire per determinare i singoli elementi che compongono il costo del lavoro è la retribuzione lorda: essa comprende, come da definizione, tutto quanto è stato erogato in forma di retribuzione, sia mensilmente, sia come mensilità aggiuntive, arretrati, premi e gratifiche, anche se concessi come *una tantum*. Per legge¹³ tale retribuzione è da assumere come base per il calcolo dei contributi e non può essere inferiore ad un certo minimale¹⁴: in caso contrario i contributi vengono comunque calcolati sulla retribuzione minima. I lavoratori ai quali si applica il sistema contributivo sono invece soggetti a un limite di retribuzione oltre il quale i contributi pensionistici (IVS) non sono più dovuti, mentre i contributi minori sono sempre dovuti sulla intera retribuzione imponibile¹⁵.

La retribuzione contenuta nei RL corrisponde alla definizione citata per la retribuzione lorda¹⁶.

La stima ha dunque come obiettivo la sola determinazione dell'ammontare dei contributi sociali obbligatori a carico delle imprese¹⁷ e dell'accantonamento di fine rapporto.

I contributi sociali sono costituiti dal complesso dei contributi da versare all'Inps e all'Inail. La loro stima è stata predisposta in due fasi: la prima fase ha previsto il calcolo dei contributi sociali teorici, applicando le aliquote specifiche sulla retribuzione; da questi sono stati, in una seconda fase, calcolati quelli effettivi sottraendo le quote legate ad eventuali agevolazioni contributive individuate.

L'identificazione delle aliquote per determinare gli importi da versare all'Inps avviene sulla

posizione obbliga a considerare quelle informazioni come rappresentative di tutta l'impresa, con una distorsione nelle stime tanto più rilevante quanto più le diverse attività svolte dalla stessa impresa si discostano in termini di inquadramento contributivo.

¹² Leombruni et al., 2010.

¹³ Articolo 12 della Legge n. 153/69, come sostituito dall'articolo 6 del D. Lgs. n. 314/1997. Sempre per legge, la retribuzione lorda assoggettata a contribuzione fa anche riferimento alla definizione di reddito da lavoro dipendente valida ai fini fiscali.

¹⁴ Il minimale giornaliero è stabilito dall'Inps all'inizio di ogni anno, ed è una percentuale dell'importo del trattamento minimo di pensione in vigore al primo gennaio (art. 7, Legge 11 novembre 1983, n. 638 e successive modificazioni).

¹⁵ Circ. Inps n. 177 del 7 settembre 1996.

¹⁶ Da essa sono escluse tutte le integrazioni salariali erogate dall'Inps o da altri enti (CIG, indennità di malattia e maternità, assegni familiari, infortuni coperti dall'Inail), anche quando sono anticipate dal datore di lavoro.

¹⁷ La quota a carico del lavoratore è inclusa nella retribuzione lorda.

base della natura dell'attività (CSC), della dimensione dell'azienda, della qualifica del lavoratore e del periodo considerato. Sebbene queste informazioni siano tutte disponibili negli archivi usati, tale procedimento può generare distorsione nelle stime per due ordini di ragioni.

Il primo riguarda la presenza di rapporti di lavoro svolti in imprese pluriposizionate. Come accennato nel paragrafo precedente, i dati di impresa forniti dall'Inps sono relativi ad una sola posizione contributiva - quella prevalente - la cui scelta è di competenza dell'Inps e avviene secondo meccanismi non noti. In questo modo a tutti gli episodi di lavoro di un'impresa che svolge attività economiche diverse sarà applicata, a parità di qualifica, la stessa aliquota contributiva. La potenziale distorsione che si crea nella stima degli oneri dovuti all'Inps è tanto maggiore quanto maggiore è la discrepanza tra le aliquote associate alle varie posizioni contributive della stessa impresa. Si veda a titolo *esemplificativo* la tabella 1 riportata sotto: si consideri un'impresa che svolge attività contraddistinte da due diversi CSC, entrambi del settore industriale (contraddistinto dal ramo 1). Nel caso in cui l'attività prevalente sia quella associata al CSC 1.01.01, mentre il codice proprio della seconda attività svolta dall'impresa sia il CSC 1.02.01, ai lavoratori che operano nella seconda attività verrà applicata un'aliquota contributiva Inps inferiore di quasi due punti.

La seconda fonte potenziale di distorsione è costituita dalla non assoluta esaustività delle aliquote che sono state raccolte: pur individuando ben 350 profili contributivi¹⁸ diversi e rilevanti (CSC o gruppi di CSC) le aliquote raccolte non coprono tutti i codici possibili. Nei casi in cui non sia stato possibile reperire la corretta aliquota da applicare il CSC orfano è stato associato a un profilo contributivo adiacente nella classificazione, oppure è stata applicata un'aliquota media di settore¹⁹.

Infine la stima dei contributi sociali per gli anni 2003 e 2004, in cui non sono disponibili le informazioni sulla dimensione d'impresa, è avvenuta applicando le aliquote medie (per CSC e qualifica) dei rispettivi anni ottenute sulle caratteristiche dei rapporti di lavoro del 2002. Questo costituisce una terza potenziale fonte di distorsione delle stime finali.

Tabella 1 – Alcuni esempi di profili contributivi applicati nella sperimentazione su dati WHIP

Variabili di aggancio				Aliquote percentuali per l'imputazione degli oneri sociali			
Anno	CSC	Dimensione	Qualifica	Inps	FPLD	Altre Inps	SSN
1997	1.01.01	16-50	Operaio	33.66	22.89	10.78	9.60
1997	1.02.01	16-50	Operaio	35.47	22.89	12.58	9.60
1997	4.01.01	Tutte	Operaio	29.84	22.89	6.95	9.60
1997	7.04.01	<=50	Operaio	30.87	22.89	7.98	9.60
1997	7.07.01	Tutte	Operaio	30.87	22.89	7.98	9.60

Note: FPLD = contributo per il Fondo pensioni lavoratori dipendenti. Altre Inps = Contributo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria (DS), contributo per il finanziamento degli assegni per l'assistenza agli orfani dei lavoratori italiani (ENAOLI), contributo per la gestione case per lavoratori (GESCAL), contributo per il finanziamento dell'assegno per il nucleo familiare (CUAF), contributo assistenza malattia pensionati (Add. Pens.), contributo asili nido (Asili nido), contributo per l'indennità economica di malattia (Malattia), contributo per l'indennità economica di maternità (Maternità), contributo per l'assicurazione contro la tubercolosi (TBC), contributo per la cassa integrazione guadagni ordinaria (CIG), contributo per la cassa integrazione straordinaria (CIGS), contributo per il finanziamento dell'indennità di mobilità (Mobilità), contributo per il finanziamento del fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto (Tfr). SSN = Contributo per il Servizio Sanitario Nazionale.

Un'altra voce da imputare, che non necessita di informazioni sulla dimensione di impresa, è il contributo al Servizio sanitario nazionale (SSN), la cui aliquota si applica alla retribuzione lorda come accade per i versamenti dovuti all'Inps. Abolito alla fine del 1997 insieme ad altre imposte

¹⁸ Dati da CSC, anno di validità, qualifica e dimensione d'impresa. Considerando l'intero periodo di copertura WHIP i profili contributivi individuati risulterebbero 900.

¹⁹ L'imputazione di un'aliquota media riguarda, in realtà, solo 5 CSC del ramo 7 (commercio, arti, professioni), che risultano associati a circa lo 0,7% dei rapporti di lavoro sui quali si applica il processo di stima. Agli episodi che si svolgono in imprese contrassegnate da uno di questi CSC è stata imputata l'aliquota media per qualifica del ramo 7. L'associazione di un CSC orfano a un profilo contributivo adiacente nella classificazione ha invece riguardato tre casi, due dei quali ancora nel ramo 7 (in totale sono stati attribuiti CSC di un profilo adiacente allo 0,16% dei rapporti di lavoro coinvolti nella stima).

minori²⁰, tale contributo è sostituito dal 1° gennaio 1998 dall'Imposta Regionale sulle Attività Produttive (IRAP)²¹.

Il premio Inail 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. L'attuale impossibilità di ottenere un dato più disaggregato²² e per un periodo più ampio, che permetta di tenere conto dell'andamento del premio, dovrebbe comportare distorsioni minime nelle stime aggregate, mentre è probabile che, per disaggregazioni più approfondite, il premio Inail imputato sia troppo basso per gli operai e troppo alto per gli impiegati.

I contributi sociali sono stati stimati senza applicare la regola del minimale contributivo²³. In un esiguo numero di rapporti di lavoro con una retribuzione giornaliera eccezionalmente bassa, non solo inferiore ai minimali di legge, l'entità della sovrastima degli oneri sociali e di conseguenza del costo del lavoro risulta elevata. Allo stesso modo non è stata applicata la regola del massimale e alcune altre regole, come quelle relative alla decontribuzione, al lavoro straordinario e ai contributi figurativi, che riguardano solo un numero limitato di rapporti di lavoro. In questi casi, la mancata implementazione, dovuta alla carenza di informazioni disponibili, dovrebbe comportare una sovrastima minima dei contributi sociali obbligatori.

Il calcolo delle riduzioni contributive associate alle varie agevolazioni è stato predisposto 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 sgravi²⁴ 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 comunque delle lacune informative di cui sopra: 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.

Di seguito si presenta una breve rassegna degli sgravi e delle fiscalizzazioni degli oneri sociali che sono stati applicati nella sperimentazione, nonché delle forme contrattuali agevolate delle quali si è tenuto conto.

²⁰ ILOR (Imposta locale sui redditi), ICIAP (Imposta comunale per l'esercizio di imprese, arti e professioni), imposta sul patrimonio netto delle imprese, tassa di concessione governativa sulla partita IVA, contributo per il servizio sanitario nazionale, contributi per l'assicurazione obbligatoria contro la tubercolosi (TBC), contributo per l'assistenza di malattia ai pensionati, tassa di concessione comunale e TOSAP (Tassa occupazione spazi ed aree pubbliche).

²¹ Riferimento normativo D. Lgs. n. 446/1997.

²² È possibile ottenere una disaggregazione maggiore per regione.

²³ La quota dei rapporti di lavoro con una retribuzione giornaliera inferiore al minimale si aggira, negli anni considerati, intorno al 2,5%. È probabile che alcuni valori molto bassi di retribuzione siano dovuti alla presenza di errori già nei dati originari.

²⁴ 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.

1.1.1 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. Le informazioni raccolte coprono tutto il periodo in cui tali sgravi hanno operato: qui di seguito se ne propone una sintesi, mentre uno sguardo d'insieme sui periodi di copertura di tali benefici è proposto in appendice (figura A1).

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. 18ⁱ: 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. 1ⁱⁱ), 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 dal 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. 299/1994ⁱⁱⁱ).

Sempre nel 1971, con il D.L. 431 (artt. 1-3^{iv}), 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^v) introduce uno sgravio totale, in favore delle imprese manifatturiere ed estrattive, delle imprese artigiane e alberghiere, per tutti i lavoratori dipendenti assunti dal 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^{vi}) 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^{vii}), 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^{viii}), 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, dal 1/12/1997 fino al 31/12/2001 opera lo **sgravio in forma capitaria**, sgravio in cifra fissa per ogni lavoratore introdotto dalla L. 449/1997 (art. 4, commi 17-21^{ix}).

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^x), 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^{xi}), si rivolge agli assunti nel 2002, a incremento delle unità occupate al 31/12/2001.

1.1.2 Fiscalizzazione degli oneri sociali

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 IVS):

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

Di seguito se ne propone una sintesi, mentre uno sguardo d'insieme sui periodi di copertura di tali benefici è proposto in appendice (figura A2).

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 dal 1/01/1988, D.L. 356/1987, art. 1 comma 3^{xii}) o se giovane lavoratore entro 29 anni di età (a partire dal 1/12/1988, D.L. 110/1989, art. 4, commi 5-6^{xiii}). 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 SSN e degli altri contributi soggetti a fiscalizzazione a causa dell'introduzione dell'IRAP (a partire dal 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.

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^{xiv}); 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 dal 1/01/1991, D.L. 18/1991, art. 1, commi 1-2^{xv}) e le imprese del trasporto aereo (a partire dal 1/01/1994, D.L. 40/1994, art. 9^{xvi}).

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^{xvii}) a partire dal 1/02/1983 e fino al 31/12/1999. A decorrere dal 1/12/1988

l'agevolazione è stata riconosciuta (art. 6, D.L. 338/1989^{xviii}) 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 dal 1/01/1992 (art. 2, comma 3, D.L. 71/1993^{xix}).

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; dal 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^{xx}) 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. Dal 1/07/1995 (D.L. 29/1995, art. 29, comma 2^{xxi}) è introdotta una fiscalizzazione aggiuntiva operabile solo per le figure di operai con un orario settimanale di 40 ore.

1.1.3 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 alla durata del contratto stesso.

Tra i contratti agevolati includiamo, oltre a quelli di apprendistato, di formazione lavoro, di solidarietà, per disoccupati o sospesi in CIGS di lungo periodo, per lavoratori in mobilità, anche il part-time, incentivato nel 2000 attraverso una riduzione del contributo IVS 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^{xxii}, 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.

Nel corso degli anni dei quali si diffondono i dati della sperimentazione (1996-2004) sono state individuate negli archivi dei RL di WHIP 28 tipologie di contratti agevolati: a ognuna di esse è stata applicata la forma di contribuzione prevista dalla normativa. Nella prossima tabella si riporta il dettaglio delle forme contrattuali fiscalmente agevolate e il corrispettivo numero di rapporti di lavoro osservato.

Tabella 2. Tipologie di contratti agevolati e numero di osservazione negli RL

Tipo di contratto agevolato	Numero di osservazioni
Contratto di formazione lavoro tipologia B trasformato a tempo indeterminato	52
Lavoratori svantaggiati	924
Contratto di formazione lavoro tipologia B trasformato a tempo indeterminato	1
Contratto di formazione lavoro tipologia B trasformato a tempo indeterminato	295
Contratto di formazione lavoro tipologia B trasformato a tempo indeterminato	5
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
Lavoratori con contratto di formazione trasformato a tempo indeterminato	10
Lavoratori assunti con contratto di solidarietà art. 2, comma 2, legge 863/1984	448
Lavoratori assunti con contratto di formazione	242
Contratto di formazione e lavoro	13940
Contratto di formazione e lavoro	1802
Lavoratori disoccupati o in CIGS da oltre 24 mesi	8202
Lavoratori disoccupati o in CIGS da oltre 24 mesi	26251
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
Lavoratori disabili	24
Lavoratori disabili	10
Lavoratori interinali assunti con contratto di fornitura di lavoro temporaneo in sostituzione di personale in aspettativa facoltativa od obbligatoria	8
Lavoratori in mobilità assunti con contratto a tempo indeterminato	2300
Lavoratori in mobilità assunti con contratto a tempo determinato	5165
Lavoratori in mobilità assunti con contratto a tempo determinato e trasformato a tempo indeterminato	1835
Lavoratori profughi assunti con contratto di formazione e lavoro	5
Lavoratori assunti con contratto a tempo determinato in sostituzione di personale in aspettativa obbligatoria o Facoltativa	679
Lavoratori assunti con contratto di reinserimento	9
Lavoratori assunti con contratto di reinserimento	2
Lavoratori in cassa integrazione straordinaria assunti a tempo pieno e indeterminato	56
Dirigenti assunti ai sensi dell'art. 20 della Legge 266/1997	1
Lavoratori interessati ai contratti di riallineamento denunciati per la prima volta all'INPS	5
Lavoratori interessati ai contratti di riallineamento già denunciati in precedenza all'INPS	28

Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

2. La validazione delle stime del costo del lavoro attraverso il confronto con le fonti ufficiali

Le fonti ufficiali che appaiono più idonee per valutare la coerenza delle stime ottenute utilizzando WHIP sono la rilevazione sull'occupazione, le retribuzioni e gli oneri sociali (OROS) e l'indagine *Labour Cost Survey* (LCS).

Il confronto con OROS consente di verificare in primo luogo se le stime prodotte siano in grado di catturare i fenomeni macroeconomici e le modifiche della normativa che influenzano la dinamica del costo del lavoro, e in secondo luogo se le stime prodotte diano luogo ad andamenti coerenti con quelli stimati da OROS. Il confronto con i dati della LCS permette, invece, di verificare se i livelli stimati del costo del lavoro siano coerenti in rapporto a quelli della retribuzione.

2.1 Confronto con le stime OROS

La rilevazione OROS produce, in ottemperanza ai regolamenti della Comunità Europea n. 1165/1998 e 450/2003, informazioni trimestrali sull'andamento di occupazione, retribuzioni e oneri sociali nelle imprese con dipendenti classificate nelle sezioni da C a K dell'Ateco 2002²⁵. Gli indicatori OROS vengono stimati ricorrendo all'integrazione dei dati amministrativi di fonte Inps, tratti dalle dichiarazioni contributive delle imprese (DM10), con le informazioni derivanti dall'indagine mensile su *Lavoro e retribuzioni nelle grandi imprese* (GI).

2.1.1 Le differenze tra le due fonti ai fini della validazione delle stime prodotte su WHIP

Prima di passare ai risultati oggetto del confronto, evidenziamo caratteristiche salienti e differenze tra le due fonti significative rispetto all'obiettivo di validazione delle stime prodotte sulla banca dati WHIP. Come per il confronto con i dati della LCS si deve tenere conto, oltre che della presenza di differenze definitorie insite nella costruzione delle variabili, anche delle specifiche caratteristiche strutturali delle fonti²⁶ originali e del trattamento che le ha prodotte.

La popolazione di riferimento è per entrambe costituita da tutte le imprese, con almeno un dipendente, classificate nei settori dell'industria e dei servizi orientati al mercato (sezioni da C a K della classificazione delle attività economiche Ateco 2002²⁷), e da tutti i dipendenti con l'esclusione dei dirigenti²⁸.

Il tipo e l'unità di rilevazione sono invece differenti: per OROS le stime sono prodotte sull'intera popolazione delle imprese (le stime definitive, che sono quelle utilizzate in questo lavoro, vengono effettuate sull'universo delle dichiarazioni contributive²⁹), mentre quelle di WHIP derivano da un campione, la cui numerosità varia di anno in anno (si veda la tabella 1 della prima parte di questo rapporto). L'unità di rilevazione sono le posizioni contributive dell'impresa nell'indagine Istat, il rapporto di lavoro in WHIP.

Le variabili confrontate - retribuzione lorda, oneri sociali obbligatori e costo del lavoro - sono costruite sulle medesime definizioni, ma differiscono nel modo in cui vengono ottenute³⁰. Nel caso dell'indagine OROS, le variabili di interesse sono trattate prima in modo distinto per posizione contributiva e successivamente aggregate per impresa, attribuendo alle imprese con più di una posizione un'unica posizione principale. In WHIP, invece, oneri sociali e costo del lavoro sono imputati sulla base delle caratteristiche della posizione prevalente nell'Osservatorio e sulla base delle caratteristiche del rapporto di lavoro.

Gli indici OROS sono relativi agli andamenti della media per ULA³¹ della variabile considerata, mentre quelli WHIP disegnano, della stessa variabile, gli andamenti della media per giornata retribuita *full time equivalent* (variabile `gg_effettive`). La base di riferimento degli indici è l'anno 2000. Per il confronto con OROS sono stati utilizzati gli indici destagionalizzati disaggregati per macro-settore, e non quelli trimestrali³² forniti distintamente per i singoli settori.

²⁵ Cfr. Baldi et al., 2008.

²⁶ Ciascuna fonte statistica è costruita per soddisfare specifici bisogni informativi e le loro caratteristiche tecniche (concetti, definizioni, classificazioni, tecniche di rilevazione, forma delle variabili, ecc.) sono condizionate da tale particolare scopo.

²⁷ In realtà WHIP utilizza la classificazione precedente, l'Ateco 91, la quale a livello di sezione non differisce dalla classificazione Ateco 2002 utilizzata da OROS e da LCS.

²⁸ Sia OROS che WHIP rilevano i lavoratori interinali dalla parte della società fornitrice. Questi rientrano quindi nel settore K, servizi alle imprese, qualunque sia la loro occupazione.

²⁹ Cfr. Baldi et al., 2008.

³⁰ Per le procedure di controllo e correzione utilizzate in OROS si veda il lavoro di Baldi et al., 2008.

³¹ Il numero di dipendenti desumibile dai modelli DM10 è pari al totale di quanti hanno percepito, nel mese di riferimento, compensi soggetti a retribuzione obbligatoria, cioè presentano almeno una giornata retribuita. Tale numero di occupati viene successivamente ridotto in unità di lavoro equivalenti a tempo pieno, attribuendo a ogni lavoratore part-time un peso pari al rapporto tra le ore che ha lavorato e le ore previste contrattualmente.

³² L'indagine OROS registra le voci secondo il criterio di cassa e non di competenza, ovvero attribuisce le erogazioni all'istante temporale in cui esse avvengono effettivamente, in cui si verificano circostanze di carattere episodico e accidentale o in cui si collocano particolari scadenze amministrative. Le stime prodotte in WHIP non seguono l'andamento stagionale, in quanto risultano sempre aggregate su base annua.

Questa scelta dipende dal fatto che le stime su WHIP non seguono un andamento stagionale e la procedura di destagionalizzazione operata dall'Istat non è in grado di depurare gli indici dagli effetti stagionali per disaggregazioni più fini³³.

Rispetto a questi fattori, due sono quelli che possono creare discrepanze di un certo rilievo senza che vi siano stati errori nel calcolo delle stime oggetto di questo lavoro:

- l'attribuzione della posizione prevalente;
- il trattamento dei dati.

Sul primo aspetto non vi sono interventi possibili volti ad eliminare almeno in parte le differenze tra le fonti; questo potrebbe comportare degli scostamenti minimi tra le stime a livello aggregato e ripercussioni maggiori sui singoli comparti di attività economica.

Il secondo aspetto è invece più agevole da trattare osservando gli effetti originati dalla retribuzione lorda, essendo quest'ultima generata dalla medesima fonte e il cui valore può differire quasi esclusivamente a causa delle caratteristiche strutturali delle due banche dati (l'unità di rilevazione e i processi di trasformazione, pulizia e correzione delle variabili). È ragionevole ritenere che uno scostamento degli indici delle retribuzioni di WHIP rispetto a OROS si ripercuoterà sui corrispondenti indici degli oneri sociali e del costo del lavoro.

2.1.2 Il confronto degli indici OROS e WHIP

Per quanto riguarda le retribuzioni (tabella 3 - figura 1) dal confronto non emergono grandi differenze a livello aggregato, mentre si ampliano, restando comunque sempre limitate, quando si osservano gli indici per macro-settori: nei servizi gli scostamenti sono maggiori rispetto al settore dell'industria, soprattutto a partire dal 2002.

Da questo primo confronto emerge quanto le discrepanze tra le due banche dati influenzino gli andamenti dell'indice calcolato sulle retribuzioni. Le differenze che emergono sulle retribuzioni non sono, infatti, legate al processo di imputazione degli oneri sociali e del costo del lavoro, ma sono riconducibili a tre generi di fattori esterni: il processo di identificazione delle imprese e la classificazione delle attività economiche ad esse attribuite, differente in OROS e in WHIP; le operazioni di trattamento e trasformazione messe in atto per la costruzione dei dati OROS e WHIP, anch'esse diverse; infine il fatto che il confronto avviene tra valori ottenuti dalla popolazione delle imprese (OROS) e da un campione di rapporti di lavoro (WHIP).

³³ Tuzi D., 2010.

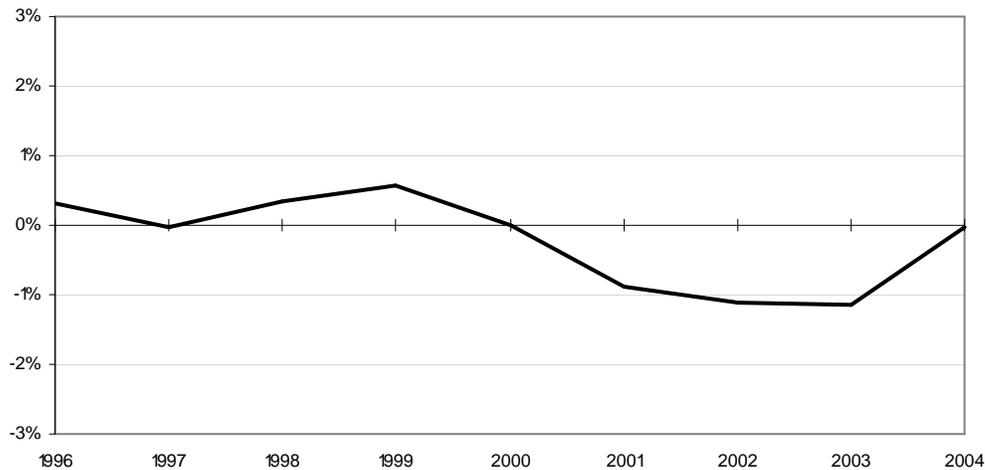
Tabella 3 – Indici delle retribuzioni lorde OROS e WHIP per macro-settore di attività economica e anno. Anno 1996- Anno 2004 (base 2000 = 100)

Settore	Anno	Indici della retribuzione lorda		
		OROS	WHIP	WHIP (a)
Industria (C-F)	1996	89.2	90.0	90.3
	1997	93.5	93.8	94.0
	1998	95.5	96.2	96.3
	1999	97.3	98.2	98.3
	2000	100.0	100.0	100.0
	2001	102.7	102.7	102.7
	2002	104.9	105.6	105.3
	2003	107.5	108.0	107.8
	2004	110.5	112.4	112.2
Servizi (G-K)	1996	93.0	92.2	92.3
	1997	95.7	99.9	94.9
	1998	97.6	92.2	97.1
	1999	98.5	98.4	98.2
	2000	100.0	100.0	100.0
	2001	102.5	100.5	100.4
	2002	104.8	102.3	101.8
	2003	106.4	103.7	103.4
	2004	108.5	106.5	106.2
Totale (C-K)	1996	90.6	90.7	90.9
	1997	94.2	96.1	94.2
	1998	96.2	94.4	96.5
	1999	97.7	98.2	98.2
	2000	100.0	100.0	100.0
	2001	102.7	101.8	101.8
	2002	105.1	104.3	103.9
	2003	107.2	106.2	106.0
	2004	109.7	110.0	109.7

Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

(a) indici depurati dalla presenza di valori estremi, minori del 1° e maggiori del 99° percentile, del la distribuzione della retribuzione giornaliera.

Figura 1 – Scostamenti percentuali tra gli indici OROS e WHIP delle retribuzioni lorde. Anno 1996 - Anno 2004



Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

Per consentire di confrontare gli indici isolando l'effetto legato alle differenze evidenziate nelle retribuzioni, sono state calcolate sulle stime degli oneri sociali e del costo del lavoro due serie di indici WHIP: la prima è calcolata direttamente sui valori imputati (WHIP), la seconda (WHIP corretti) moltiplicando la serie per il rapporto tra gli indici OROS e WHIP delle retribuzioni.

A livello aggregato, dove il problema dell'attribuzione del settore di attività economica alle imprese non è influente, le discordanze sugli indici degli oneri sociali e del costo del lavoro, più limitate, risultano in entrambi i casi minime (tavole 4 e 5, figure 2 e 3). In generale si produce una compensazione tra le stime calcolate per l'industria, in genere leggermente inferiori a quelle OROS, e quelle ottenute per i servizi, che soprattutto negli anni più recenti risultano spesso maggiori di quelle Istat.

Se per entrambi i comparti tenere conto degli scostamenti negli andamenti delle retribuzioni consente di spiegare buona parte delle differenze dopo il 2000, questo non sembra essere così nei primi anni della sperimentazione. Le differenze che si riscontrano sembrano evidenziare che le stime su WHIP risentano di una non precisa identificazione degli episodi di lavoro beneficiari di sgravi e fiscalizzazioni, entrambi ridimensionati dalla normativa alla fine degli anni 2000, causando una sovracopertura degli effetti nel comparto industriale e una corrispondente sottocopertura nel comparto dei servizi.

**Tabella 4 – Indici degli oneri sociali OROS e WHIP per macro-settore di attività economica e anno.
Anno 1996 - Anno 2004 (base 2000 = 100)**

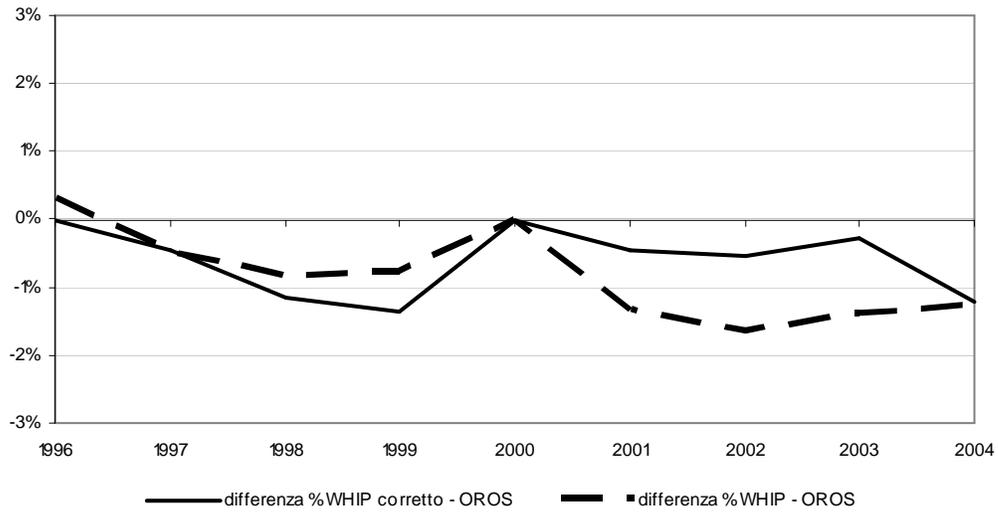
Settore	Anno	Indici degli oneri sociali				
		OROS	WHIP	WHIP corretti	WHIP (a)	WHIP corretti (a)
Industria (C-F)	1996	104.5	102.4	101.5	102.6	101.4
	1997	110.4	107.5	107.2	107.6	107.0
	1998	97.2	97.5	96.8	97.5	96.7
	1999	98.2	98.1	97.1	98.1	97.1
	2000	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	2001	101.3	100.9	100.9	100.9	100.9
	2002	103.9	104.3	103.7	104.1	103.7
	2003	107.1	107.7	107.2	107.6	107.3
	2004	111.8	112.4	110.5	112.2	110.6
	Servizi (G-K)	1996	112.2	116.9	117.9	117.1
1997		116.6	127.6	122.2	120.6	121.5
1998		101.3	102.3	108.3	99.4	99.9
1999		100.5	98.8	98.9	98.7	99.0
2000		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2001		101.2	98.4	100.3	98.3	100.3
2002		104.1	99.9	102.4	99.4	102.4
2003		106.2	102.0	104.7	101.8	104.8
2004		109.5	105.2	107.1	105.0	107.2
Totale (C-K)		1996	107.9	108.1	107.9	108.2
	1997	113.2	115.2	113.0	112.6	112.6
	1998	99.1	99.4	101.3	98.3	97.9
	1999	99.2	98.4	97.8	98.4	97.8
	2000	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	2001	101.1	99.8	100.7	99.8	100.7
	2002	103.8	102.4	103.2	102.1	103.2
	2003	106.5	105.2	106.2	105.0	106.2
	2004	110.3	109.1	108.9	108.9	109.0

Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

(a) indici depurati dalla presenza di valori estremi, minori del 1° e maggiori del 99° percentile, della distribuzione della retribuzione giornaliera³⁴.

³⁴ I confronti su oneri sociali e costo del lavoro sono stati eseguiti sulla base dati depurata dai valori estremi della retribuzione giornaliera: la variabile retribuzione non subisce, nel processo di stima, alcuna manipolazione, rimanendo esattamente identica a quella fornita dall'Inps. In questo modo nessun filtro è applicato direttamente sugli importi degli oneri sociali e del costo del lavoro stimati in WHIP.

Figura 2 – Scostamenti percentuali tra gli indici OROS e WHIP degli oneri sociali. Anno 1996 - Anno 2004



Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

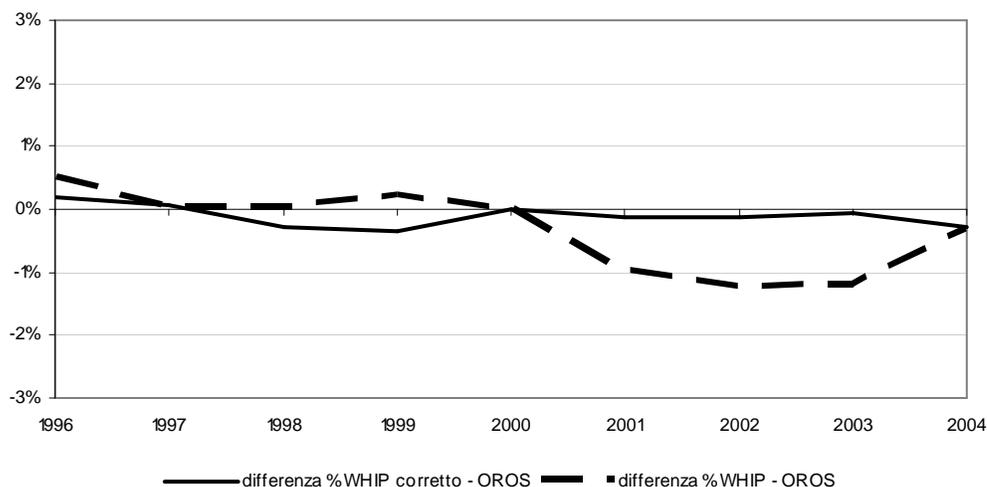
**Tabella 5 – Indici del costo del lavoro OROS e WHIP per macro-settore di attività economica e anno.
Anno 1996- Anno 2004 (base 2000 = 100)**

Settore	Anno	Indici del costo del lavoro				
		OROS	WHIP	WHIP corretti	WHIP (a)	WHIP corretti (a)
Industria (C-F)	1996	93.5	93.6	92.7	93.8	92.6
	1997	98.2	97.6	97.3	97.8	97.3
	1998	95.9	96.6	95.9	96.6	95.8
	1999	97.5	98.2	97.3	98.3	97.3
	2000	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	2001	102.3	102.2	102.2	102.2	102.2
	2002	104.6	105.3	104.6	105.0	104.6
	2003	107.4	108.0	107.4	107.8	107.4
	2004	110.9	112.4	110.5	112.2	110.5
Servizi (G-K)	1996	97.8	98.7	99.5	98.8	99.5
	1997	100.9	107.2	102.7	101.7	102.5
	1998	98.5	100.3	106.2	97.7	98.2
	1999	99.1	98.5	98.6	98.4	98.6
	2000	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	2001	102.2	99.9	101.9	99.8	101.9
	2002	104.7	101.7	104.2	101.2	104.2
	2003	106.4	103.2	106.0	103.0	106.0
	2004	108.8	106.2	108.1	105.9	108.2
Totale (C-K)	1996	95.2	95.5	95.4	95.7	95.3
	1997	99.2	101.3	99.4	99.3	99.3
	1998	96.9	98.0	99.8	97.0	96.7
	1999	98.3	98.3	97.7	98.3	97.7
	2000	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	2001	102.2	101.3	102.1	101.2	102.1
	2002	104.7	103.8	104.5	103.4	104.6
	2003	107.0	106.0	106.9	105.7	106.9
	2004	109.8	109.7	109.5	109.5	109.5

Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

(a) indici depurati dalla presenza di valori estremi, minori del 1° e maggiori del 99° percentile, della distribuzione della retribuzione giornaliera.

Figura 3 – Scostamenti percentuali tra gli indici OROS e WHIP del costo del lavoro. Anno 1996 - Anno 2004



Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

2.2 Confronto con le stime dell'indagine LCS

L'indagine LCS si rivolge alle imprese con almeno 10 addetti, operanti nei settori dell'industria e dei servizi orientati alla vendita (sezioni da C a K della classificazione delle attività economiche Ateco 2002)³⁵, in ottemperanza al regolamento comunitario n. 530/1999 relativo alle statistiche sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro. A partire dal 2004 il regolamento ha previsto l'estensione del campo di osservazione alle sezioni M, N e O (servizi sociali e personali) della stessa classificazione³⁶.

La rilevazione è condotta con cadenza quadriennale mediante autocompilazione di questionari inviati per posta. Le unità di rilevazione sono le imprese estratte dal Registro Statistico delle Imprese Attive (ASIA), realizzato e aggiornato annualmente dall'Istat. Il tipo di copertura è campionaria (con campionamento casuale a uno stadio stratificato) per le imprese con meno di 250 addetti, esaustiva per quelle con almeno 250 addetti.

Il campo di osservazione dell'indagine è di circa 187.000 imprese³⁷ per la rilevazione del 2000 e di circa 216.000 imprese³⁸ per quella del 2004. Per l'anno 2000 la numerosità campionaria è di 15.251 imprese-campione, nel 2004 il campione ha circa 32.000 imprese-campione.

2.2.1 Le differenze tra le due fonti ai fini della validazione delle stime prodotte su WHIP

A differenza di quanto esaminato nel caso di OROS, l'indagine LCS presenta più elementi di notevole discrepanza rispetto a WHIP. La popolazione di riferimento è costituita in entrambi i casi dalle imprese operanti nei settori da C a K della classificazione delle attività economiche Ateco 2002, con la differenza che l'indagine LCS include solo le imprese con almeno 10 addetti e le unità di natura pubblica, che sono escluse da WHIP. Allo stesso modo, le stime oggetto del confronto sono costruite tenendo conto delle figure dei dirigenti, escluse dalla sperimentazione su

³⁵ Cfr. Istat, 2000.

³⁶ Cfr. Istat, 2004 b.

³⁷ Cfr. Istat, 2000.

³⁸ Cfr. Istat, 2004 b.

WHIP, e scorporando quelle degli apprendisti.

Le unità di riferimento sulle quali vengono calcolati gli indicatori messi a confronto sono gli episodi lavorativi nel caso di WHIP e le imprese nel caso di LCS. La classificazione per attività economica delle imprese dipende in WHIP dalla posizione assicurativa prevalente, mentre in LCS l'impresa che esercita due o più attività afferenti a settori diversi sarà classificata nel settore dell'attività per la quale è maggiore "il valore aggiunto al costo dei fattori, oppure in termini di quota del fatturato o di numero medio annuo di addetti impegnati"³⁹.

Per eliminare almeno in parte le differenze riscontrate tra le due fonti si è scelto di standardizzare la popolazione WHIP per l'anno 2000 selezionando solo gli episodi lavorativi presenti in imprese con almeno 10 addetti, mentre per entrambi gli anni messi a confronto sono stati esclusi quelli con qualifica di apprendista. Contestualmente si è scelto di effettuare il confronto limitatamente al rapporto tra costo del lavoro e retribuzione lorda.

La standardizzazione della popolazione su WHIP risente comunque di un margine di errore: per il 2000 non è qui disponibile, infatti, il dettaglio mensile della forza occupazionale ma solo il dato medio nell'anno; per il 2004 invece non risulta disponibile l'informazione sulla dimensione d'impresa.

L'impossibilità di adattare totalmente le osservazioni presenti su WHIP rispetto alle caratteristiche dell'indagine LCS, in particolare la presenza dei dirigenti e delle imprese pubbliche, ha comportato di focalizzare il confronto solo sul rapporto tra costo del lavoro e retribuzione lorda.

Nonostante le problematiche riscontrate, il confronto con LCS consente di verificare la stabilità della relazione tra il costo del lavoro e la retribuzione lorda, ossia il peso di una quantità sull'altra, in modo disaggregato per sezione di attività economica.

2.2.2 Il rapporto tra costo del lavoro e retribuzione lorda in LCS e WHIP

Come con OROS, dal confronto emerge a livello aggregato una quasi generale corrispondenza tra le stime WHIP e quelle LCS. In entrambi i casi i valori WHIP risultano sempre maggiori dei corrispondenti valori LCS, nel 2000 soltanto dello 0.10%, mentre nel 2004 questa differenza si amplia, raggiungendo quasi il punto percentuale (tabella 6).

Queste discordanze possono essere ricondotte a due fattori che contribuiscono a elevare il rapporto costo - retribuzione in WHIP:

- l'esclusione dei dirigenti dal campione: a parità di retribuzione lorda, per i dirigenti sono minori le aliquote di contribuzione Inps (almeno 1 punto percentuale in meno rispetto agli impiegati, 2 o 3 punti in meno rispetto agli operai), così come minori, ma con scostamenti più consistenti rispetto alle altre qualifiche, sono le aliquote Inail;
- il confluire, nella retribuzione lorda, di alcune voci, al momento non distinguibili, alle quali si dovrebbero applicare aliquote contributive inferiori a quelle che si applicano sulla retribuzione ordinaria (per esempio i compensi per lavoro straordinario);

A questo si aggiunge l'imputazione delle aliquote nel 2004 sulla base delle medie calcolate sulle caratteristiche degli episodi di lavoro del 2002, ultimo anno in cui è presente l'informazione sulla dimensione media delle imprese. L'effetto minimo che dovrebbe scaturire è quello di una lieve sovrastima come conseguenza del progressivo ridursi della dimensione media delle imprese.

Scendendo più nel dettaglio, le differenze riconducibili alla diversa classificazione delle imprese nei settori di attività spiegherebbero solo in parte gli scostamenti osservati.

Infatti se per industria e servizi a livello complessivo le differenze si mantengono ancora relativamente simili in valore assoluto e non superiori allo 0.5%, esse si ampliano quando si guarda alle singole sezioni. Il rapporto tra costo e retribuzione stimato su WHIP per il settore dell'industria risulta quasi identico a quello stimato dall'indagine LCS nel 2000 e maggiore dello

³⁹ Questionario relativo alla rilevazione sul costo del lavoro - Anno 2000, pag. 25.

0.27% nel 2004, mentre per i servizi l'indicatore WHIP è inferiore dello 0.35% nel 2000 e maggiore dello 0.32% nel 2004. Nelle sezioni dell'industria l'indice WHIP è quasi sempre più elevato di quello LCS: nella sezione C lo scostamento è pari al 2.50% circa in entrambi gli anni considerati, del 1.85% e 3.25% per la sezione E, mentre la sezione D rispecchia il comportamento dell'intero comparto industriale. Le stime per le sezioni C ed E risentono indubbiamente della scarsa numerosità campionaria. Nel settore delle costruzioni (F) la differenza del rapporto tra costo e retribuzione su WHIP rispetto a LCS è del 2.50% nel 2000 ed aumenta al 4.52% nel 2004; qui la complessità del sistema di contribuzione è tale per cui, nonostante gli sforzi per recepire la normativa specifica del settore, alcune regole non siano state recepite nel modo corretto all'esame della materia. Nei servizi la direzione dello scostamento non è uniforme: nel 2000 gli scostamenti appaiono tutti negativi fatta eccezione per il settore dei trasporti (in cui la presenza di imprese pubbliche rilevate da LCS potrebbe essere significativa); nel 2004 le differenze tra WHIP e LCS sono tutte positive tranne che per il settore del commercio.

Tabella 6 – Confronto del rapporto tra costo del lavoro e retribuzione lorda da LCS e WHIP per settori di attività economica. Anni 2000 e 2004

Settore	Valore del rapporto costo del lavoro e retribuzione lorda				Variazione percentuale dell'indicatore WHIP rispetto a LCS	
	2000		2004		2000	2004
	LCS	WHIP	LCS	WHIP		
Settore						
Industria s.s. (C-E)	1.405	1.405	1.392	1.396	-0.02	0.27
Costruzioni (F)	1.405	1.440	1.383	1.445	2.49	4.52
Servizi (G-K)	1.377	1.370	1.357	1.361	-0.51	0.32
Totale (C-K)	1.392	1.392	1.372	1.384	0.01	0.87
Sezioni						
C - Estrazione di minerali	1.399	1.433	1.395	1.432	2.38	2.64
D - Attività manifatturiere	1.406	1.405	1.394	1.396	-0.07	0.11
E - Distr. energia, gas e acqua	1.375	1.400	1.347	1.390	1.85	3.25
F - Costruzioni	1.405	1.440	1.383	1.445	2.49	4.52
G - Commercio	1.391	1.368	1.371	1.355	-1.63	-1.18
H - Alberghi e ristoranti	1.378	1.371	1.360	1.361	-0.50	0.06
I - Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	1.357	1.399	1.348	1.391	3.11	3.17
J - Intermediari finanziari e monetari	1.388	1.357	1.342	1.355	-2.22	0.94
K - Att. Imm., informatica, servizi imprese	1.380	1.376	1.364	1.371	-0.25	0.54

Fonte: nostre elaborazioni su dati WHIP

3. Conclusioni

Il confronto con i dati ufficiali mostra una buona coerenza delle stime prodotte su WHIP, tenendo in considerazione le differenti caratteristiche delle fonti comparate e del loro contenuto informativo, non sempre facilmente confrontabile, nonostante la presenza di alcune, seppur limitate, criticità. Queste verrebbero ad essere risolte se si disponesse di tutte le informazioni amministrative potenzialmente presenti nei dati dell'Inps e non disponibili nella banca dati WHIP. Tra queste si annoverano le informazioni su alcune tipologie di agevolazioni contributive, che permetterebbero una più precisa identificazione delle imprese beneficiarie e degli importi

oggetto di agevolazione⁴⁰, e dati più puntuali per la stima dei contributi assicurativi corrisposti all'Inail, che permetterebbero di tenere in considerazione il diverso rischio di infortunio legato alla mansione lavorativa e l'andamento negli anni del premio pagato.

⁴⁰ Nella sperimentazione l'individuazione di tali imprese e la stima degli importi sono state affrontate ricorrendo alle informazioni disponibili e a una meticolosa applicazione della normativa fiscale, previdenziale e assicurativa.

Riferimenti bibliografici

- Baldi, C., E. Cimino, F. Rapiti, P. Minicucci, R. Succi e D. Tuzi. 2001. *L'utilizzo dei dati Inps per la stima trimestrale del numero dei dipendenti, le retribuzioni, il costo del lavoro e le ore lavorate*. Documenti Istat, 14. Roma.
- Baldi, C., F. Ceccato, E. Cimino, M.C. Congia, S. Pacini, F. Rapiti e D. Tuzi. 2008. *Il controllo e la correzione in una indagine congiunturale su dati amministrativi. Il caso della rilevazione Oros*. Contributi Istat, 13. Roma.
- Contini, B., L. Pacelli e R. Revelli. 1994. *Struttura occupazionale e retribuzioni dai dati individuali degli archivi Inps. CNEL – Norme e metodi sul mercato del lavoro*, 56, Vol. III. Roma.
- Forte, A. e B. Gallo. 2008. *Guida all'Inps*, IPSOA.
- Istat. 2004 a. *Metodologie di stima degli aggregati di contabilità nazionale a prezzi correnti. Italia - Inventario SEC 95. Metodi e Norme*, 21. Roma.
- Istat. 2004 b. *La struttura del costo del lavoro in Italia*, Roma.
- Istat. 2000. *La struttura del costo del lavoro in Italia*, Roma.
- Leombruni, R., R. Quaranta e C. Villosio. 2010. Note di pubblicazione WHIP 3.2. *Rapporti tecnici WHIP - Laboratorio R. Revelli*, 1: <http://www.laboratoriorevelli.it/index.php?t=2&p=3&s=6>.
- Leombruni, R. e R. Quaranta. 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: <http://www.laboratoriorevelli.it/index.php?t=2&p=3&s=6>.
- Tuzi, D. 2010. *L'individuazione di dati anomali nella Rilevazione Oros: un approccio in serie storiche basato su 'Tramo for Errors'*. Documenti Istat, 2. Roma.

Appendice

Un breve dettaglio sulle fonti Inps

I **DM10** rappresentano la fonte informativa più completa: essi contengono, infatti, tutti i dati di carattere amministrativo necessari per la determinazione dei debiti e dei crediti contributivi dell'impresa nei confronti dell'Inps, ad esclusione degli importi relativi al Tfr e dei contributi dovuti all'Inail, che devono essere stimati. L'informazione di impresa ivi contenuta (in particolare il codice statistico contributivo - CSC - e i codici di autorizzazione⁴¹) permette di identificare il profilo contributivo attribuito dall'Inps, il quale a sua volta determina la scelta delle aliquote da applicare per il calcolo degli oneri sociali obbligatori e la presenza di eventuali agevolazioni contributive, sgravi e fiscalizzazioni.

Per una dettagliata analisi delle informazioni dei campi del modulo DM10 si rimanda a Baldi et al., 2001.

Gli **O1M** sono le denunce contributive che il datore di lavoro compila annualmente per ogni lavoratore alle dipendenze. Come i DM10 registrano dati mensili riferiti all'impresa, così i modelli O1M registrano dati annuali riferiti agli individui. Le due denunce riportano informazioni corrispondenti e sono relazionabili attraverso i codici identificativi di impresa. Sebbene abbiano un contenuto informativo considerevole sulle caratteristiche dell'individuo e del rapporto di lavoro, i moduli O1M non contengono i dati relativi ai contributi pensionistici ed assistenziali, ma solo le informazioni utili ai fini della loro determinazione: informazioni sul lavoratore (come i dati anagrafici), sulle caratteristiche del rapporto di lavoro (la retribuzione lorda, l'elenco dei mesi, il numero di settimane e di giorni per cui il lavoratore ha ricevuto una retribuzione dal datore di lavoro, la provincia di lavoro, la qualifica, il tipo di contratto) e sulle voci che indicano tipologie particolari di retribuzione (come ad esempio l'indennità sostitutiva del preavviso, eventuali versamenti a fondi complementari o a forme sostitutive dell'Inps, decontribuzioni previste per il lavoro straordinario o oneri dovuti al superamento del massimale contributivo).

Per maggiori dettagli sulle informazioni presenti in questo modulo si rimanda a Contini et al., 1994.

⁴¹ I codici di autorizzazione hanno la funzione di integrare il codice statistico contributivo allo scopo di distinguere i datori di lavoro che presentano caratteristiche diverse da quelle tipiche del settore, della classe e della categoria d'appartenenza.

Fiscalizzazioni e sgravi

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

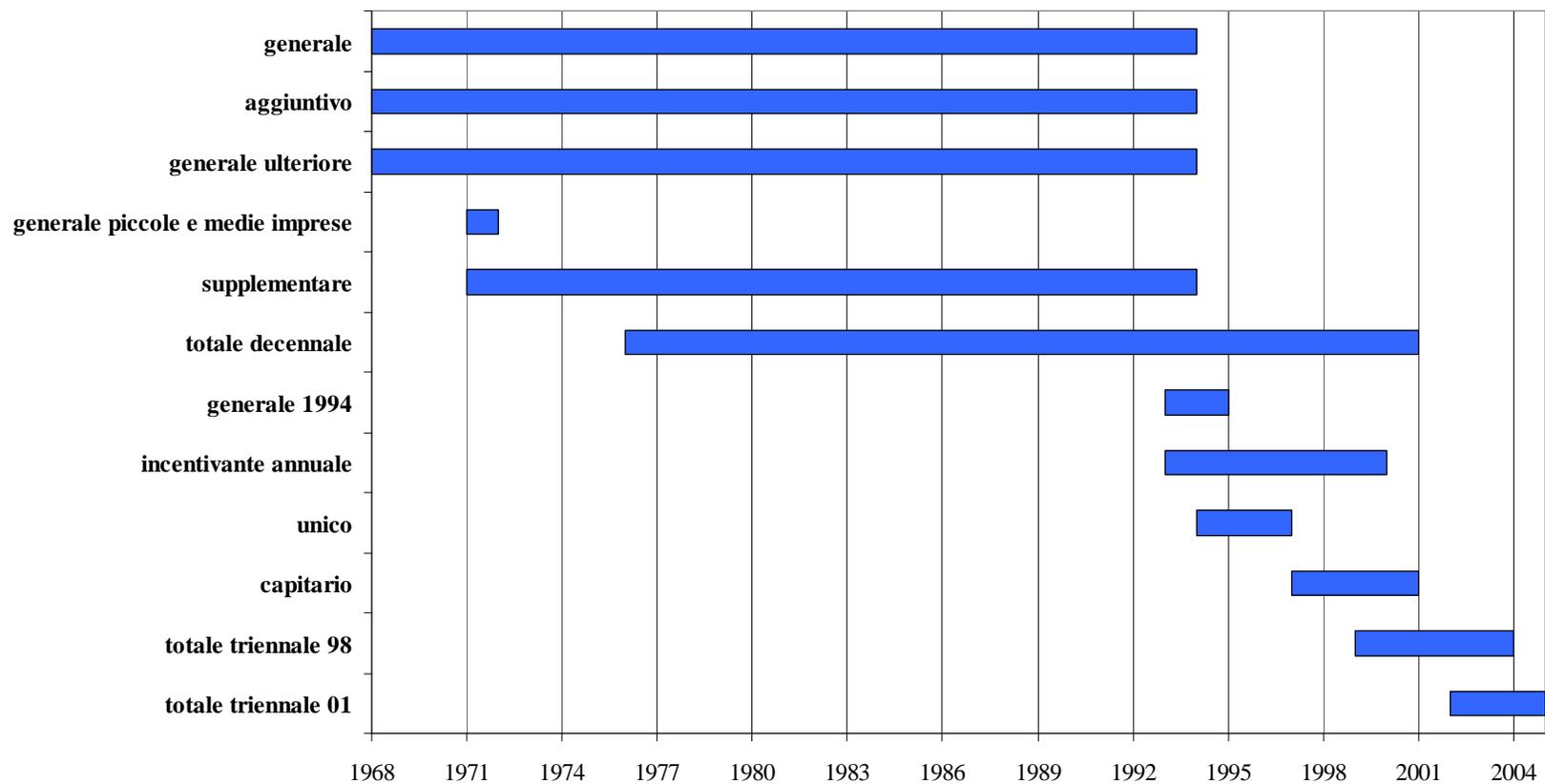
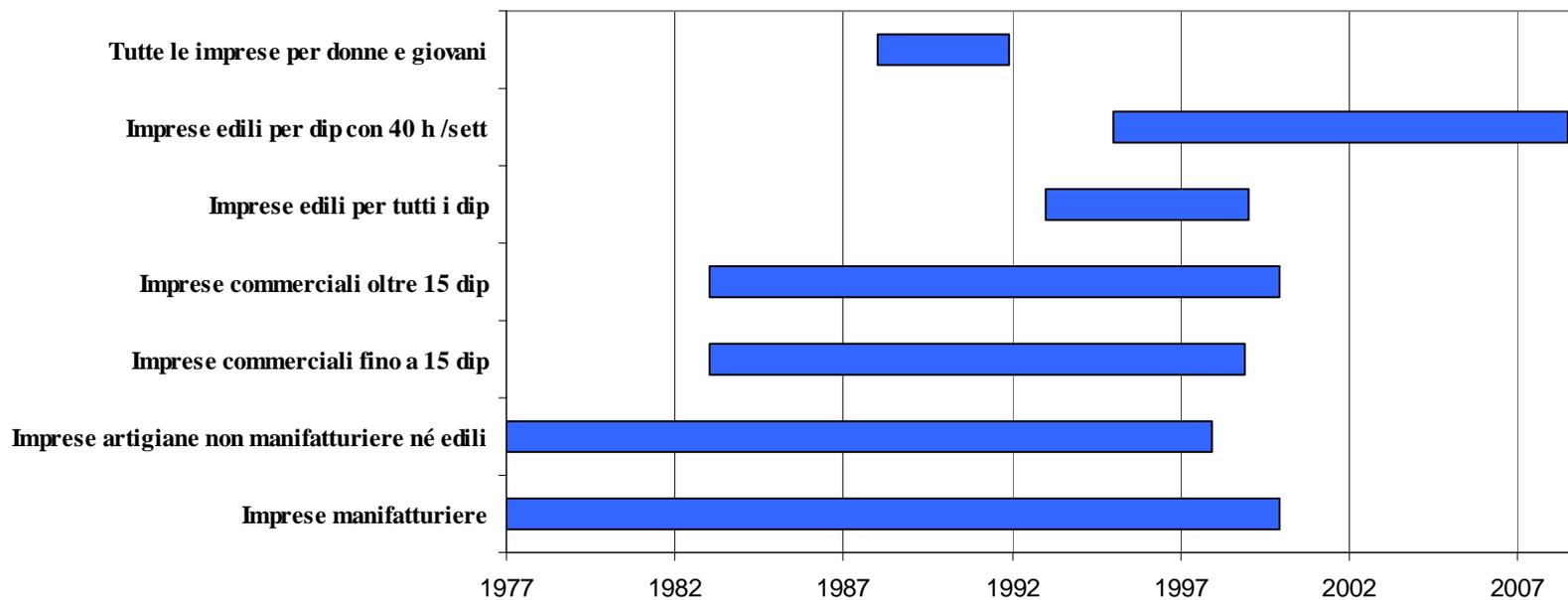


Figura A2. Periodi di copertura delle fiscalizzazioni degli oneri sociali



Appendice delle fonti normative rilevanti

ⁱ D.L. 918/1968

“Provvidenze creditizie, agevolazioni fiscali e sgravio di oneri sociali per favorire nuovi investimenti nei settori dell’industria, del commercio e dell’artigianato”

Art. 18.

1. A decorrere dal periodo di paga successivo a quello in corso alla data del 31 agosto 1968 e fino a tutto il periodo di paga in corso alla data del 31 dicembre 1973, è concesso uno sgravio sul complesso dei contributi dovuti all’istituto nazionale della previdenza sociale dalle **aziende industriali** che impiegano più di trentacinque dipendenti nei territori indicati dall’articolo 1 del testo unico approvato con decreto del presidente della repubblica 30 giugno 1967, n. 1523.
2. Lo sgravio contributivo è stabilito nella misura del 12 per cento delle retribuzioni assoggettate alla contribuzione per l’assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria corrisposte ai dipendenti impiegati nei territori di cui al precedente comma, al netto dei compensi per lavoro considerato straordinario dai contratti collettivi e, in mancanza, dalla legge.
3. I datori di lavoro deducono l’importo dello sgravio dal complesso delle somme dovute per contributi all’istituto nazionale della previdenza sociale.
4. Ai fini dello sgravio contributivo di cui al primo comma, si considera il numero dei dipendenti in attività al termine del periodo di paga cui si riferiscono i contributi dovuti.

ⁱⁱ D.L. 429/1971

“Proroga ed aumento dello sgravio degli oneri sociali per le imprese industriali ed artigiane nel Mezzogiorno”

Art. 1

1. A decorrere dal primo del mese successivo a quello di entrata in vigore del presente decreto, l’ulteriore sgravio contributivo di cui al quarto comma dell’art.18 del decreto-legge 30 agosto 1968, n.918, convertito, con modificazioni, nella legge 25 ottobre 1968, n.1089, è elevato, per il personale assunto dall’1 gennaio 1971, dal 10 al 20%; conseguentemente lo sgravio contributivo complessivo in favore delle aziende industriali e artigiane per il personale anzidetto, risulta pari al 30%.
2. In relazione al disposto del comma precedente l’apporto dello stato in favore della assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, gestita dall’Inps, di cui all’art.19 del decreto-legge 30 agosto 1968, n.918, convertito, con modificazioni, nella legge 25 ottobre 1968, n.1089, è elevato negli anni 1971 e 1972 rispettivamente di lire 18 miliardi e di lire 36 miliardi. Di pari somma è elevato l’importo dei certificati speciali di credito che il ministro per il tesoro è autorizzato ad emettere negli anni indicati a copertura della spesa a carico dello stato, ai sensi dell’art.20 del decreto-legge anzidetto.
3. Lo sgravio contributivo previsto dall’art.18 del decreto-legge 30 agosto 1968, n.918, convertito, con modificazioni, nella legge 25 ottobre 1968 n.1089, con le modificazioni di cui al primo comma del presente articolo, a favore delle aziende industriali ed artigiane ubicate nei territori meridionali, è prorogato, con le procedure e modalità di cui allo stesso articolo, fino al periodo di paga in corso al 31 dicembre 1980.
4. Con successivo provvedimento legislativo sarà determinato l’importo delle somme che, a carico del bilancio dello stato, dovranno essere versate in favore dell’assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, gestita dall’Inps, a partire dal 1973.

ⁱⁱⁱ D.L. 299/1994

“Disposizioni urgenti in materia di occupazione e di fiscalizzazione degli oneri sociali”

Art. 19. Sgravi contributivi

1. In attesa dell’emanazione del decreto di cui all’articolo 2 della legge 14 gennaio 1994, n. 21, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 novembre 1993, n. 465, relativo alla definizione ed attribuzione, in conformità agli indirizzi della comunità europea, degli sgravi contributivi di cui all’articolo 59 del testo unico delle leggi sugli interventi nel mezzogiorno, approvato con decreto del presidente della repubblica 6 marzo 1978, n. 218, il termine del 30 novembre 1993, previsto dall’articolo 1,

comma 1, del predetto decreto-legge è differito fino a tutto il periodo di paga in corso al 30 giugno 1994, con una riduzione dello sgravio generale di cui ai commi primo e secondo del richiamato articolo 59 dalla misura del 6 per cento alla misura del 5 per cento, relativamente al periodo di paga in corso al 1 gennaio 1994 e fino al 30 giugno 1994.

2. Per i nuovi assunti dal 1 dicembre 1993 al 30 giugno 1994, ad incremento delle unità effettivamente occupate alla data del 30 novembre 1993, nelle aziende industriali operanti nei settori indicati dal CIPE, lo sgravio contributivo di cui all'articolo 59, comma primo, del testo unico di cui al comma 1 è concesso in misura totale dei contributi posti a carico dei datori di lavoro, dovuti all'istituto nazionale della previdenza sociale, per un periodo di un anno dalla data di assunzione del singolo lavoratore, sulle retribuzioni assoggettate a contribuzione per il fondo pensioni lavoratori dipendenti.

3. Si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6, commi 9, 10, 11, 12 e 13, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni e integrazioni.

4. Per i periodi di paga successivi a quelli di cui al comma 1 si provvede con il decreto ivi richiamato, nei limiti delle autorizzazioni di spesa di cui al comma 5.

5. Per le finalità del presente articolo è autorizzata la complessiva spesa di lire 6.000 miliardi per i periodi di paga in corso dal 1 dicembre 1993 al 30 novembre 1994, di lire 5.000 miliardi per i periodi di paga in corso dal 1 dicembre 1994 al 30 novembre 1995 e di lire 4.000 miliardi per i periodi di paga in corso dal 1 dicembre 1995 al 30 novembre 1996. Al relativo onere per il triennio 1994-1996, pari a lire 6.000 miliardi per l'anno 1996, si provvede mediante parziale utilizzo delle proiezioni per il medesimo anno dell'accantonamento relativo al ministero del tesoro iscritto, ai fini del bilancio triennale 1994-1996, al capitolo 9001 dello stato di previsione del ministero del tesoro per l'anno 1994. Alla quantificazione dell'onere relativo ai periodi di paga successivi si provvede, in armonia con gli indirizzi della comunità europea, ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera d), della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni.

6. Il ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le variazioni di bilancio necessarie per l'applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto.

^{iv} **D.L. 431/1971**

“Provvedimenti straordinari per lo sgravio degli oneri sociali a favore delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali”

Art. 1

1. A decorrere dal periodo di paga successivo a quello in corso alla data del 1 luglio 1971 e fino a quello corrente alla data del 30 giugno 1972 è concesso uno sgravio sul complesso dei contributi da corrispondere all'Inps dalle imprese artigiane e da quelle industriali che impiegano fino a 300 dipendenti.

2. Lo sgravio contributivo è stabilito a favore dei datori di lavoro nella misura del 5% delle retribuzioni assoggettate alla contribuzione per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione, al netto dei compensi per lavoro considerato straordinario dai contratti collettivi e, in mancanza, dalla legge.

3. Lo sgravio contributivo di cui al primo comma è concesso alle imprese artigiane ed industriali considerate tali dalle norme sugli assegni familiari, con esclusione di quelle operanti nel settore dell'edilizia di cui all'art. 2 della legge 2 febbraio 1970, n. 14, e nel settore dei trasporti.

4. Lo sgravio contributivo è altresì concesso, limitatamente a 300 unità lavorative, alle imprese industriali che alla data dell'1 giugno 1971 occupavano non oltre 500 dipendenti.

5. Ai fini del precedente comma le imprese calcoleranno l'ammontare dello sgravio applicando il 5% su di una massa salariale pari a 300 volte il valore del salario medio unitario liquidato in ciascun periodo di paga ai fini della assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione.

Art. 2.

I benefici previsti dalle disposizioni di cui all'art. 1 del presente decreto sono cumulabili con quelli stabiliti dall'art. 18 del decreto-legge 30 agosto 1968, n. 918, convertito nella legge 25 ottobre 1968, n. 1089, e successive modificazioni.

Art. 3.

1. L'importo dello sgravio concesso in applicazione dell'art. 1 del presente decreto è posto a carico dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, gestita dall'istituto nazionale della previdenza sociale, che vi farà fronte con un corrispondente apporto dello stato, determinato, salvo conguaglio, in lire 221 miliardi.

2. Ai fini del conguaglio, da effettuarsi al termine del periodo considerato, sulla base dei rendiconti regolarmente approvati, la gestione dell'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria terrà apposita evidenza contabile dell'ammontare degli sgravi concessi.

^v L. 183/1976

“Disciplina dell'intervento straordinario nel Mezzogiorno per il quinquennio 1976-80”

Art. 14**Sgravio sugli oneri contributivi dovuti all'istituto nazionale della previdenza sociale**

Per i nuovi assunti dal 1 luglio 1976 al 31 dicembre 1980, ad incremento delle unità effettivamente occupate alla data del 30 giugno 1976 nelle aziende artigiane e nelle imprese alberghiere come tali classificate a norma della legge 30 dicembre 1937, n. 2651, modificata con legge 18 gennaio 1939, n.382, nonché nelle aziende industriali operanti nei settori che saranno indicati dal CIPE, lo sgravio contributivo di cui alla legge 25 ottobre 1968, n.1089, e successive modificazioni e integrazioni è concesso in misura totale dei contributi posti a carico dei datori di lavoro, dovuti all'istituto nazionale della previdenza sociale sino al periodo di paga in corso al 31 dicembre 1986 sulle retribuzioni assoggettate a contribuzioni per il fondo pensioni lavoratori dipendenti gestito dall'Inps.

^{vi} D.L. 14/1992

“Misure urgenti in campo economico e interventi in zone terremotate”

Art. 1

2. Per i nuovi assunti dal 1 dicembre 1991 al 30 novembre 1992, ad incremento delle unità effettivamente occupate alla data del 30 novembre 1991 nelle aziende industriali operanti nei settori indicati dal CIPE, lo sgravio contributivo di cui all'articolo 59, comma 1, del testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, è concesso in misura totale dei contributi posti a carico dei datori di lavoro, dovuti all'Istituto nazionale della previdenza sociale per un periodo di un anno dalla data di assunzione del singolo lavoratore sulle retribuzioni assoggettate a contribuzioni per il Fondo pensioni lavoratori dipendenti.

^{vii} D.M. 5 agosto 1994

“Nuovo regime degli sgravi degli oneri sociali nei territori del Mezzogiorno”

Art. 1

A decorrere dal periodo di paga in corso al 1 luglio 1994 è stabilito uno sgravio sul complesso dei contributi posti a carico dei datori di lavoro da corrispondere all'Inps da parte delle imprese già beneficiarie dello sgravio generale previsto dall'art. 19 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.

Tale sgravio va calcolato sulle retribuzioni assoggettate a contribuzione per l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti corrisposte ai dipendenti al netto dei compensi per lavoro considerato straordinario dai contratti collettivi e, in mancanza, dalla legge. Esso è riconosciuto per le attività svolte nei territori delle regioni Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna e limitatamente alle retribuzioni corrisposte ai dipendenti che effettivamente lavorano nei predetti territori per i periodi di paga afferenti ai seguenti periodi e secondo le seguenti misure:

14,60 per cento dal 10 luglio 1994 al 30 novembre 1994;

14 per cento dal 1 dicembre 1994 al 30 novembre 1995;

10,60 per cento dal 1 dicembre 1995 al 30 novembre 1996.

Nelle regioni Abruzzo e Molise il predetto sgravio è riconosciuto per i periodi di paga dal 1 luglio 1994 al 30 novembre 1994 nella misura del 12 per cento.

viii **Art. 2**

Per i nuovi assunti nei periodi di cui all'art. 1 ad incremento delle unità effettivamente occupate alla data del 30 novembre del relativo anno precedente, **nelle aziende industriali operanti nei settori indicati dal CIPE**, lo sgravio contributivo di cui all'articolo 14 della legge 2 maggio 1976, n. 183, è riconosciuto, esclusivamente per le attività svolte nei territori indicati nel predetto art. 1, in misura totale dei contributi dovuti all'Inps a carico dei datori di lavoro, per un periodo di un anno dalla data di assunzione del singolo lavoratore sulle retribuzioni assoggettate a contribuzioni per il fondo pensioni lavoratori dipendenti.

ix **L. 449/1997**

“Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica”

17. Alle imprese già beneficiarie dello sgravio contributivo generale previsto, da ultimo, dall'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 31 dicembre 1996, n. 669, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 1997, n. 30, operanti nelle regioni Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, è concesso a decorrere dal periodo di paga dal 1° dicembre 1997 fino al 31 dicembre 1999 un contributo, sotto forma capitaria, per i lavoratori occupati alla data del 1° dicembre 1997 che abbiano una retribuzione imponibile ai fini pensionistici non superiore a lire 36 milioni su base annua nell'anno solare precedente. Il contributo spetta altresì, fermo restando il requisito retributivo anzidetto, per i lavoratori assunti successivamente al 1° dicembre 1997 a seguito di turn-over ed escludendo i casi di licenziamento effettuati nei dodici mesi precedenti all'assunzione.

18. Il contributo capitario di cui al comma 17 è concesso nella misura annua di seguito indicata ed è corrisposto in quote mensili fino ad un massimo di dodici, mediante conguaglio di ogni quota con i contributi mensilmente dovuti alle gestioni previdenziali e assistenziali dell'Inps, fino a concorrenza dell'importo contributivo riferito a ciascun lavoratore interessato: lire 1.600.000 fino al 31 dicembre 1998; lire 1.050.000 fino al 31 dicembre 1999.

19. Il contributo di cui al comma 17 non trova applicazione nei confronti dei dipendenti delle imprese del settore della costruzione navale, dei settori disciplinati dal Trattato CECA. Per il settore delle fibre sintetiche e per il settore automobilistico, quale definito nella “Disciplina comunitaria degli aiuti di Stato all'industria automobilistica” (97 C279/01) pubblicata nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee C 279 del 15 settembre 1997, il predetto contributo trova applicazione nei confronti delle stesse categorie di lavoratori e con gli stessi criteri e modalità di cui ai commi 17 e 18, alle seguenti condizioni: per ciascuna impresa l'ammontare complessivo del

contributo non può, comunque, superare il tetto massimo annuale di 50.000 ECU; la concessione del contributo dovrà avvenire in conformità alla disciplina degli aiuti de minimis prevista dalla comunicazione della Commissione delle Comunità europee 96/C 68/06, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee C 68 del 6 marzo 1996; qualsiasi altro aiuto supplementare concesso alla medesima impresa a titolo della regola de minimis non deve far sì che l'importo complessivo degli aiuti de minimis di cui l'impresa beneficia ecceda il limite di 100.000 ECU in un periodo di tre anni.

20. Al contributo di cui al comma 17 si applicano le disposizioni di cui ai commi 9, 10, 12 e 13 dell'articolo 6 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni ed integrazioni. Sono fatte salve le disposizioni di cui all'articolo 5 del decreto-legge 10 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, come modificato dall'articolo 23 della legge 24 giugno 1997, n. 196. Il contributo stesso è alternativo ad ogni altra agevolazione prevista sulle contribuzioni previdenziali ed assistenziali ad eccezione della fiscalizzazione degli oneri sociali.

21. Per i nuovi assunti nei periodi di cui al comma 17 successivamente al 30 novembre 1997 e al 30 novembre 1998 ad incremento, rispettivamente, delle unità effettivamente occupate alle stesse date, nelle imprese di cui al comma 17, lo sgravio contributivo di cui all'articolo 14 della legge 2 maggio 1976, n. 183, è riconosciuto, esclusivamente per le attività svolte nei territori indicati nel predetto comma 17, con l'aggiunta di quelli dell'Abruzzo e del Molise, in misura totale dei contributi dovuti all'Inps a carico dei datori di lavoro, per un periodo di un anno dalla data di assunzione del singolo lavoratore, sulle retribuzioni assoggettate a contribuzioni per il Fondo pensioni lavoratori dipendenti.

^x **L. 448/1998**

“Misure di finanza pubblica per la stabilizzazione e lo sviluppo”

Art. 3

5. Per i nuovi assunti negli anni 1999, 2000 e 2001 ad incremento delle unità effettivamente occupate al 31 dicembre 1998, a tutti i datori di lavoro privati ed agli enti pubblici economici, operanti nelle regioni Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna è riconosciuto lo sgravio contributivo in misura totale dei contributi dovuti all'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) a loro carico, per un periodo di tre anni dalla data di assunzione del singolo lavoratore, sulle retribuzioni assoggettate a contribuzione per il Fondo pensioni lavoratori dipendenti. Il beneficio si intende riconosciuto anche alle società cooperative di lavoro, relativamente ai nuovi soci lavoratori con i quali venga instaurato un rapporto di lavoro assimilabile a quello di lavoratori dipendenti. Nelle regioni Abruzzo e Molise le disposizioni del presente comma si applicano limitatamente ai nuovi assunti nell'anno 1999. Le agevolazioni di cui al presente comma non sono cumulabili, in capo al medesimo lavoratore, con quella di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

6. Le agevolazioni previste dal comma 5 si applicano a condizione che:

- a) l'impresa, anche di nuova costituzione, realizzi un incremento del numero di dipendenti a tempo pieno e indeterminato. Per le imprese già costituite al 31 dicembre 1998, l'incremento è commisurato al numero di dipendenti esistenti a tale data;
- b) l'impresa di nuova costituzione eserciti attività che non assorbono neppure in parte attività di imprese giuridicamente preesistenti ad esclusione delle attività sottoposte a limite numerico o di superficie;
- c) il livello di occupazione raggiunto a seguito delle nuove assunzioni non subisca riduzioni nel corso del periodo agevolato;
- d) l'incremento della base occupazionale venga considerato al netto delle diminuzioni occupazionali in società controllate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto e, in caso di affidamento da parte di amministrazioni pubbliche di servizi o di opere in concessione o appalto, al netto del personale comunque già occupato nelle medesime attività al 31 dicembre dell'anno precedente;
- e) i nuovi dipendenti siano iscritti nelle liste di collocamento o di mobilità oppure fruiscono della cassa integrazione guadagni nei territori di cui al comma 5;
- f) i contratti di lavoro siano a tempo indeterminato;
- g) siano osservati i contratti collettivi nazionali per i soggetti assunti;
- h) siano rispettate le prescrizioni sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori previste dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni ed integrazioni;
- i) siano rispettati i parametri delle prestazioni ambientali come definiti dall'articolo 6, comma 6, lettera f), del decreto del Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato 20 ottobre 1995, n. 527, e successive modificazioni.

^{xi} **L. 448/2001**

“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2002)”

Art. 44 (Sgravi per i nuovi assunti)

1. A tutti i datori di lavoro privati ed agli enti pubblici economici, operanti nelle regioni Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, è riconosciuto, per i nuovi assunti nell'anno 2002 ad incremento delle unità effettivamente occupate al 31 dicembre 2001 e per un periodo di tre anni dalla data di assunzione del singolo lavoratore, lo sgravio contributivo in misura totale dei contributi dovuti all'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps7) e all'Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo (ENPALS) a loro carico, sulle retribuzioni assoggettate a contribuzione per il Fondo pensioni lavoratori dipendenti e per il Fondo pensioni per i lavoratori dello spettacolo. Il beneficio si intende riconosciuto anche alle società cooperative di lavoro, relativamente ai nuovi soci lavoratori con i quali venga instaurato un rapporto di lavoro assimilabile a quello di lavoro dipendente. Ai fini della concessione delle predette agevolazioni, si applicano le condizioni stabilite all'articolo 3, comma 6, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, aggiornando al 31 dicembre 2001 le date di cui alla lettera a) del medesimo comma 6 dell'articolo 3.

2. L'efficacia della misura di cui al comma 1 è subordinata all'autorizzazione ed ai vincoli della Commissione europea ai sensi degli articoli 87 e seguenti del Trattato istitutivo della Comunità europea, e successive modificazioni.

3. Il beneficio di cui al comma 1 è riconosciuto, nei limiti della disciplina degli aiuti di importanza minore di cui al regolamento (CE) n. 69/2001 della Commissione, del 12 gennaio 2001, anche ai datori di lavoro operanti nei territori delle regioni Abruzzo e Molise, nonché nei territori delle sezioni circoscrizionali del collocamento nelle quali il tasso medio di disoccupazione, calcolato riparametrando il dato provinciale secondo la definizione allargata ISTAT, rilevata per il 2000, sia superiore alla media nazionale risultante dalla medesima rilevazione e che siano confinanti con le aree dell'obiettivo 1 di cui all'allegato I della decisione (CE) n. 1999/502, del 1 luglio 1999. Il beneficio di cui al presente comma è cumulabile con altri benefici eventualmente concessi, nel rispetto dei limiti e delle modalità di cui al citato regolamento (CE) n. 69/2001.

^{xii} **D.L. 536/1987**

“Fiscalizzazione degli oneri sociali, proroga degli sgravi contributivi nel Mezzogiorno, interventi per settori in crisi e norme in materia di organizzazione dell'INPS”

Art. 1

3. Per le donne assunte con contratto di lavoro a tempo indeterminato successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, in aggiunta ai lavoratori occupati alla medesima data, è concessa, fino a tutto il periodo di paga in corso al 30 novembre 1988, oltre alla riduzione di cui al comma 2, lettera a), e al comma 7, un'ulteriore riduzione di lire 30.000.

^{xiii} **D.L. 110/1989**

“Disposizioni urgenti in materia di evasione contributiva, di fiscalizzazione degli oneri sociali e di sgravi contributivi nel Mezzogiorno”

Art. 4

5. Per i nuovi assunti di età non superiore ai 29 anni da parte delle imprese di cui al comma 4 successivamente al 30 novembre 1988 con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in aggiunta al numero di lavoratori occupati alla stessa data, è concessa fino a tutto il periodo di paga in corso al 30 novembre 1991 una riduzione di L. 56.000, per ogni mensilità fino alla dodicesima compresa, sul contributo a carico del datore di lavoro di cui all'articolo 10, comma 1, della legge 11 marzo 1988, n. 67.

6. I benefici di cui ai commi 4 e 5 non si cumulano fra loro né con il beneficio di cui ai commi 1, lettere b) e d), e 2, lettera b), e sono concessi per un periodo non superiore a dodici mesi per ciascun dipendente assunto.

^{xiv} **D.L. 15/1977**

“Contenimento del costo del lavoro e dell'inflazione, nonché modificazioni al regime fiscale di taluni prodotti petroliferi ed aumento di aliquote dell'imposta sul valore aggiunto”

Art.1.

Fino alla revisione del sistema di finanziamento delle assicurazioni sociali obbligatorie, anche per conseguire una equa ripartizione dei relativi oneri, **alle imprese industriali ed artigiane, escluse quelle edili ed affini, è concesso un credito** corrispondente all'importo di quattro punti di contingenza, maggiorato dei relativi oneri previdenziali per ogni dipendente, esclusi gli apprendisti, **determinato in L. 14.000 mensili, a decorrere dal 1 febbraio 1977 e per le mensilità successive, ivi compresa la tredicesima e fino al 31 gennaio 1978.**

Detto credito è **incrementato di altri tre punti di contingenza e quindi di L. 10.500 mensili a decorrere dall'1 maggio 1977 alle condizioni e nei limiti temporali di cui al precedente comma.**

Il credito maturato mensilmente è portato a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'istituto nazionale per l'assicurazione contro le malattie ed alle casse mutue provinciali di malattia di Trento e Bolzano dai datori di lavoro per l'assicurazione contro le malattie dei propri dipendenti relativamente ai periodi di lavoro successivi al 31 gennaio 1977.

Detto credito è esente da ogni onere fiscale.

A decorrere dall'1 luglio 1977, la misura del credito può essere ridotta, con decreto del ministro per il tesoro di concerto con i ministri per l'industria, il commercio e l'artigianato e per il lavoro e la previdenza sociale in relazione ad un più favorevole andamento del costo del lavoro, con effetto dal secondo mese successivo a quella della sua emanazione.

^{xv} **D.L. 18/1991**

“Disposizioni in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali e di sgravi contributivi nel Mezzogiorno”

Art. 1

1. A decorrere dal periodo di paga in corso all'1 gennaio 1991, le imprese, di cui all'articolo 1, comma primo, lettera a), del decreto-legge 20 gennaio 1990, n. 3, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 marzo 1990, n. 52, sono ulteriormente esonerate dal versamento del contributo di cui all'articolo 1, comma secondo, della legge 24 ottobre 1966, n. 934, in misura pari a 0,20 punti percentuali e del contributo di cui all'articolo 10, comma primo, della legge 11 marzo 1988, n. 67, in misura pari a 1,00 punti percentuali.

2. A decorrere dal periodo di paga in corso all'1 gennaio 1991, le imprese di cui all'articolo 1, comma primo, lettera b), del decreto-legge 20 gennaio 1990, n. 3, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 marzo 1990, n. 52, sono ulteriormente esonerate dal versamento del contributo di cui all'articolo 10, comma primo, della legge 11 marzo 1988, n. 67, in misura pari a 2,70 punti percentuali.

^{xvi} **D.L. 40/1994**

“Disposizioni in materia di sgravi contributivi nel Mezzogiorno e di fiscalizzazione degli oneri sociali”

Art. 9

Disposizioni inerenti il trasporto aereo

1. Al fine di garantire il riassetto organizzativo e produttivo del settore del trasporto aereo, anche in conseguenza del progressivo processo di liberalizzazione nell'ambito del mercato interno comunitario, sono autorizzati:

a) per la totalità dei dipendenti, con decorrenza dal 1 gennaio 1994, le misure di fiscalizzazione degli oneri sociali, stabilite a favore delle imprese armatoriali di navigazione dal decreto-legge 4 giugno 1990, n. 129, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 1990, n. 210, dal decreto-legge 19 gennaio 1991, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1991, n. 89, e dal decreto-legge 22 marzo 1993, n. 71, convertito dalla legge 20 maggio 1993, n. 151.

^{xvii} **D.L. 463/1983**

“Misure urgenti in materia previdenziale e sanitaria e per il contenimento della spesa pubblica, disposizioni per vari settori della pubblica amministrazione e proroga di taluni termini”

Art. 4

19. Al fine di concorrere al contenimento dell'inflazione ed al miglioramento dei livelli occupazionali, le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria contro le malattie a carico delle imprese commerciali, considerate tali ai fini dell'inquadramento previdenziale ed assistenziale e con esclusione di quelle di cui all'articolo 1 della legge 8 agosto 1977, n. 573, sono ridotte con le seguenti modalità:

A) a decorrere dall'1 febbraio 1983, del 2 per cento per gli uomini e del 2,60 per cento per le donne;

B) a decorrere dall'1 gennaio 1984, di un ulteriore 1,38 per cento per gli uomini e di un ulteriore 6,05 per cento per le donne.

^{xviii} **D.L. 338/1989**

“Disposizioni urgenti in materia di evasione contributiva, di fiscalizzazione degli oneri sociali, di sgravi contributivi nel Mezzogiorno e di finanziamento dei patronati”

Art. 6

1. A decorrere dal periodo di paga in corso al 1° dicembre 1988 e fino a tutto il periodo di paga in corso al 30 novembre 1989 è concessa una riduzione, per ogni mensilità fino alla dodicesima compresa, sul contributo a carico del datore di lavoro di cui all'articolo 10, comma 1, della legge 11 marzo 1988, n. 67, pari a:

a) L. 55.000 per ogni dipendente delle imprese industriali ed artigiane operanti nei settori manifatturieri ed estrattivi, delle imprese impiantistiche del settore metalmeccanico, risultanti dalla classificazione delle attività economiche adottata dall'ISTAT; delle imprese armatoriali nonché delle imprese iscritte nell'albo degli autotrasportatori di cose per conto terzi, di cui alla legge 6 giugno 1974, n. 298, secondo un rapporto autista-dipendenti che non superi quello fra trattore e veicoli rimorchiati indicato dal comma 4 dell'articolo 41 della legge 6 giugno 1974, n. 298, come sostituito dal comma 1 dell'articolo 4 del decreto-legge 6 febbraio 1987, n. 16, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 marzo 1987, n. 132;

b) ulteriori L. 77.000 per ogni dipendente delle imprese di cui alla lettera a) operanti nei territori di cui all'articolo 1 del testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, e successive modificazioni ed integrazioni;

c) L. 21.000 per ogni dipendente delle imprese alberghiere e delle aziende termali; dei pubblici esercizi, ivi comprese le imprese di esercizio delle sale cinematografiche; delle agenzie di viaggio; dei complessi turistico - ricettivi dell'aria aperta di cui alla legge 17 maggio 1983, n. 217, e dei loro consorzi e società consortili condotte anche in forma cooperativa di cui alla legge 10 maggio 1976, n. 377; delle imprese commerciali, loro consorzi e società consortili condotte anche in forma cooperativa, di cui alle leggi 10 maggio 1976, n. 377, e 17 febbraio 1971, n. 127, considerate esportatrici abituali ai sensi dell'articolo 3-bis del decreto-legge 30 gennaio 1979, n. 20, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 1979, n. 92; di ogni altra impresa con più di quindici dipendenti considerata commerciale ai fini previdenziali ed assistenziali; degli enti, fondazioni ed associazioni senza fini di lucro che erogano le prestazioni assistenziali di cui all'articolo 22 del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, ivi comprese le istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza, nonché dei concessionari di impianti di trasporto con fune in servizio pubblico, aventi finalità turistiche, in zone montane;

d) ulteriori L. 18.500 per ogni dipendente delle imprese di cui alla lettera c) operanti nei territori di cui all'articolo 1 del testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Le riduzioni di cui al comma 1, lettere a) e b), sono maggiorate di un terzo per il personale marittimo che non ha continuità di rapporto di lavoro.

3. Per le donne assunte con contratto di lavoro a tempo indeterminato dalle imprese di cui all'articolo 1, commi 1 e 7, del decreto-legge 30 dicembre 1987, n. 536, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1988, n. 48, successivamente alla data del 30 novembre 1988, in aggiunta al numero dei lavoratori occupati alla medesima data, è concessa fino a tutto il periodo di paga in corso al 30 novembre 1989 una riduzione di L. 56.000, per ogni mensilità fino alla dodicesima compresa, sul contributo a carico del datore di lavoro di cui all'articolo 10, comma 1, della legge 11 marzo 1988, n. 67.

4. Per i nuovi assunti di età non superiore ai 29 anni da parte delle imprese di cui al comma 3 successivamente al 30 novembre 1988 con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in aggiunta al numero di lavoratori occupati alla stessa data, è concessa fino a tutto il periodo di paga in corso al 30 novembre 1989 una riduzione di L. 56.000, per ogni mensilità fino alla dodicesima compresa, sul contributo a carico del datore di lavoro di cui all'articolo 10, comma 1, della legge 11 marzo 1988, n. 67.

5. I benefici di cui ai commi 3 e 4 non si cumulano fra loro né con il beneficio di cui al comma 1, lettere b) e d), e sono concessi per un periodo non superiore a dodici mesi per ciascun dipendente assunto.

6. A favore dei datori di lavoro del settore agricolo è concessa, a decorrere dal periodo di paga in corso al 1° dicembre 1988 e fino a tutto il periodo di paga in corso al 30 novembre 1989, per ogni mensilità e fino alla dodicesima compresa, una riduzione sul contributo di cui all'articolo 10, comma 1, della legge 11 marzo 1988, n. 67, di L. 85.000 per ogni dipendente. Da tale riduzione sono esclusi i datori di lavoro del settore agricolo operanti nei territori di cui all'articolo 1 del testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, e successive modificazioni ed integrazioni.

7. Le riduzioni di cui al presente articolo si applicano sino a concorrenza dell'importo complessivo dei contributi di malattia e di maternità dovuti.

8. Le riduzioni di cui al presente articolo, nel caso di corresponsione di retribuzione per un numero di giornate inferiore al mese, sono diminuite di un ventiseiesimo del loro ammontare mensile per ogni giornata non retribuita e, nel caso di lavoro a tempo parziale di cui all'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, sono attribuite per ogni ora di attività in misura pari al quoziente che si ottiene dividendo l'importo delle predette riduzioni mensili per 156, entro il limite massimo dell'importo stesso. La predetta diminuzione non trova

applicazione per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale che prestino attività lavorativa per un numero di ore non inferiore a 78 ore mensili.

9. Le riduzioni di cui al presente articolo non spettano per i lavoratori che:

- a) non siano stati denunciati agli istituti previdenziali;
- b) siano stati denunciati con orari o giornate di lavoro inferiori a quelli effettivamente svolti ovvero con retribuzioni inferiori a quelle previste dall'articolo 1, comma 1;
- c) siano stati retribuiti con retribuzioni inferiori a quelle previste dall'articolo 1, comma 1 (1).

10. Le disposizioni di cui al comma 9 operano per una durata pari ai periodi di inosservanza anche di una delle condizioni previste dallo stesso comma aumentati del 50 per cento. Nelle ipotesi di cui alle lettere b) e c) del medesimo comma 9 la perdita della riduzione non può superare il maggiore importo tra contribuzione omessa e retribuzione non corrisposta (2).

11. Per le imprese operanti nei territori indicati nell'articolo 1 del testo unico delle leggi sugli interventi nel Mezzogiorno, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218, e successive modifiche ed integrazioni, e nell'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 9 novembre 1976, n. 902, e successive modifiche ed integrazioni, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e sulla base di un programma graduale di riallineamento alle retribuzioni di cui all'articolo 1, comma 1, da verificare semestralmente, può essere sospesa, anche temporaneamente, la condizione prevista dalla lettera c) del comma 9. Tale sospensione è disposta con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sentite le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative, nei limiti della spesa prevista dal presente decreto per la fiscalizzazione degli oneri sociali (3).

12. Con salvezza delle situazioni di cui al comma 11, per gli aspetti ivi disciplinati, le riduzioni di cui al presente articolo non spettano altresì, a decorrere dal periodo di paga in corso alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, ai datori di lavoro che non diano comunicazione all'Inps del contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, da essi applicato.

13. Le riduzioni di cui al presente articolo non spettano, sino al ripristino dei luoghi, ovvero al risarcimento a favore dello Stato, nel limite del danno accertato, per i lavoratori dipendenti delle aziende nei confronti dei cui titolari o rappresentanti legali, per fatti afferenti all'esercizio dell'impresa, siano accertate definitivamente violazioni di leggi a tutela dell'ambiente, commesse successivamente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 30 dicembre 1987, n. 536, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1988, n. 48, e che comportino danno ai sensi degli articoli 8 e 18 della legge 8 luglio 1986, n. 349; ove le violazioni comportino rilevante danno ambientale, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, su proposta del Ministro dell'ambiente, può disporre la sospensione totale o parziale del beneficio in attesa della definitività dell'accertamento.

14. A decorrere dal periodo di paga in corso al 1° dicembre 1988 sono abrogate le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 30 dicembre 1987, n. 536, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1988, n. 48.

15. Il versamento dei contributi e dei premi previdenziali relativi ai periodi di paga in corso dal 1° dicembre 1988 e successivi, effettuato in difformità dalle disposizioni del presente decreto, è conguagliato senza accessori di legge alla prima scadenza utile successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto e comunque non oltre il 20 novembre 1989.

16. All'onere derivante dall'applicazione del presente articolo, valutato in lire 3.738 miliardi per l'anno 1989, si provvede a carico del capitolo 3614 dello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale per il medesimo anno.

^{xix} **D.L. 71/1993**

“Disposizioni in materia di sgravi contributivi nel Mezzogiorno e di fiscalizzazione degli oneri sociali”

Art. 2

3. A decorrere dal periodo di paga in corso al 1 gennaio 1992 e sino a tutto il periodo di paga in corso al 31 dicembre 1993, le imprese considerate commerciali ai fini previdenziali ed assistenziali con un numero di dipendenti compreso tra 8 e 15, nonché le imprese artigiane dei servizi di cui ai codici Istat 1991: 74.70.1, 93.01 e 93.02 sono esonerate dal versamento del contributo di cui all'articolo 10, comma 1, della legge 11 marzo 1988, n. 67, in misura pari a 1,00 punti percentuali.

^{xx} **D.L. 71/1993**

“Disposizioni in materia di sgravi contributivi nel Mezzogiorno e di fiscalizzazione degli oneri sociali”

Art. 2

4. A decorrere dal periodo di paga in corso al 1 gennaio 1993 e sino a tutto il periodo di paga in corso al 31 dicembre 1993, le imprese edili operanti sul territorio nazionale di cui ai codici Istat 1991 dal 45.1 al 45.45.2, con esclusione delle imprese di cui all'articolo 2- bis del decreto-legge 19 gennaio 1991, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 marzo 1991, n. 89, sono esonerate dal versamento del contributo di cui all'articolo 10, comma 1, della legge 11 marzo 1988, n. 67, in misura pari a 0,40 punti percentuali.

^{xxi} **D.L. 24/1995**

“Misure urgenti per il rilancio economico ed occupazionale dei lavori pubblici e dell'edilizia privata”

Art. 29

2. Sull'ammontare delle contribuzioni previdenziali ed assistenziali diverse da quelle di pertinenza del fondo pensioni lavoratori dipendenti, dovute all'Istituto nazionale della previdenza sociale e all'INAIL, per gli operai occupati con un orario di lavoro di 40 ore settimanali, a carico dei datori di lavoro di cui al comma 1, si applica sino al 31 dicembre 1996 una riduzione pari al 9,50 per cento. Tale agevolazione si cumula con gli sgravi degli oneri sociali per il Mezzogiorno e con l'esonero previsto dall'art. 5, comma 4, del decreto-legge 22 marzo 1993, n. 71, convertito dalla legge 20 maggio 1993, n. 151. sino a concorrenza di quanto dovuto ai singoli fondi e gestioni. Si applicano le disposizioni di cui all'art. 6, commi 9, 10, 11, 12 e 13, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389 e successive modificazioni ed integrazioni, comprese quelle di cui al comma 1.

^{xxii} **D.L. 510/1996**

“Disposizioni in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale”

Art. 5. Disposizioni in materia di contratti di riallineamento retributivo.

1. Al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e di consentire la regolarizzazione retributiva e contributiva per le imprese operanti nei territori di cui alle zone di cui all'articolo 92, paragrafo 3, lettera a), del Trattato istitutivo della Comunità europea, ad eccezione di quelle appartenenti ai settori disciplinati dal Trattato CECA, delle costruzioni navali, delle fibre sintetiche, automobilistico e dell'edilizia, é sospesa la condizione di corresponsione dell'ammontare retributivo di cui all'articolo 6, comma 9, lettere a), b) e c), del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389. Tale sospensione opera esclusivamente nei confronti di quelle imprese che abbiano recepito o recepiscono gli accordi provinciali di riallineamento retributivo stipulati dalle associazioni imprenditoriali ed organizzazioni sindacali locali aderenti o comunque organizzativamente collegate con le associazioni ed organizzazioni nazionali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di riferimento. Tali accordi provinciali debbono prevedere, in forme e tempi prestabiliti, programmi di graduale riallineamento dei trattamenti economici dei lavoratori ai livelli previsti nei corrispondenti contratti collettivi nazionali di lavoro. Ai predetti accordi é riconosciuta validità pari a quella attribuita ai contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento quale requisito per l'applicazione a favore delle imprese di tutte le normative nazionali e comunitarie. Per il riconoscimento di tale sospensione, l'impresa deve sottoscrivere apposito verbale aziendale di recepimento con le stesse parti che hanno stipulato l'accordo provinciale.

2. A decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto sono concessi dodici mesi di tempo per stipulare gli accordi territoriali e quelli aziendali di recepimento da depositare rispettivamente, ai competenti uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione e presso le sedi provinciali dell'Inps, entro trenta giorni dalla stipula.

2-bis. In caso di recepimento degli accordi provinciali di riallineamento, il datore di lavoro che non abbia integralmente assolto gli obblighi previsti dalle disposizioni in materia di sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro può chiedere al competente organo di vigilanza la fissazione di un termine per la regolarizzazione. Il termine, che non può essere superiore a dodici mesi, è stabilito dall'organo di vigilanza mediante apposita prescrizione, tenendo conto dei tempi tecnicamente necessari per eliminare le violazioni e della gravità del rischio. Entro sessanta giorni dalla scadenza del termine, l'organo di vigilanza verifica

l'avvenuta regolarizzazione; dei risultati della verifica è data comunicazione all'interessato, nonché, se in relazione alla violazione degli obblighi oggetto di regolarizzazione era in corso un procedimento giudiziario o amministrativo, all'autorità che procede.

2-ter. L'avvenuta regolarizzazione nel termine di cui al comma 2-bis estingue i reati contravvenzionali e le sanzioni amministrative e civili connessi alla violazione degli obblighi. Dalla data della prescrizione sino a quella della verifica della regolarizzazione a norma dell'ultimo periodo del comma 2-bis non possono essere iniziati o proseguiti procedimenti giudiziari o amministrativi relativi a tali reati e sanzioni.

2-quater. Per quanto non espressamente stabilito dai commi 2-bis e 2-ter si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste dagli articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, con esclusione di quelle relative all'obbligo di pagamento della somma di cui all'articolo 21, comma 2, del medesimo decreto. Fuori dei casi previsti dall'articolo 24, comma 3, del citato decreto legislativo n. 758 del 1994, se la regolarizzazione avviene in un tempo superiore a quello indicato nella prescrizione, ma che risulta comunque congruo a norma del comma 2-bis del presente articolo, la pena e le sanzioni amministrative e civili previste per la violazione degli obblighi sono ridotte alla metà.

3. La sospensione di cui al comma 1 cessa di avere effetto dal periodo di paga per il quale l'Inps accerta il mancato rispetto del programma graduale di riallineamento dei trattamenti economici contenuto nell'accordo territoriale. L'applicazione nel tempo dell'accordo provinciale comporta la sanatoria anche per i periodi pregressi per le pendenze contributive ed a titolo di fiscalizzazione di leggi speciali in materia e di sanzioni a ciascuna di esse relative ovvero di sgravi contributivi, per le imprese di cui al comma 1, a condizione che entro il termine di cui al comma 2 venga sottoscritto e depositato l'apposito verbale aziendale di recepimento. I provvedimenti di esecuzione in corso, in qualsiasi fase e grado, sono sospesi fino alla data del riallineamento. L'avvenuto riallineamento estingue i reati previsti da leggi speciali in materia di contributi e di premi e le obbligazioni per sanzioni amministrative e per ogni altro onere accessorio. Sono fatti salvi i giudizi pendenti promossi dai lavoratori ai fini del riconoscimento della parità di trattamento retributivo. Qualora al momento dell'avvenuto riallineamento il numero dei lavoratori risulti inferiore a quello dichiarato nel verbale aziendale di recepimento di cui al comma 1, gli effetti della sanatoria sono subordinati al pagamento di una somma pari alla differenza fra il minimale retributivo e la retribuzione corrisposta nel corso del programma di riallineamento ai lavoratori cessati, salvo che la diminuzione sia avvenuta per riduzione dell'attività attestata dalle parti che hanno stipulato l'accordo provinciale.

3-bis. Le imprese che abbiano stipulato di accordi di cui al comma 2 sono ammesse a versare, senza applicazione di sanzioni e interessi, le ritenute o le maggiori ritenute, non effettuate per i periodi interessati sino alla data della stipula degli accordi provinciali di cui al comma 1, relative ai compensi risultanti convenzionalmente dai suddetti accordi, calcolate sulla medesima quota percentuale della base imponibile contributiva di cui al comma 4, risultante dagli accordi medesimi. Le somme dovute devono essere versate negli stessi termini e con le stesse modalità stabilite dal comma 3-sexies per i versamenti da effettuare ai fini contributivi. Conseguentemente, detti soggetti sono ammessi a presentare, in relazione a ciascun periodo di imposta cui si riferisce il versamento delle ritenute, apposite dichiarazioni integrative. Con decreto del Ministro delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sono stabiliti il contenuto, i termini e le modalità di presentazione delle dichiarazioni integrative, nonché le modalità di pagamento delle somme dovute.

3-ter. La presentazione delle dichiarazioni di cui al comma 3-bis e l'esecuzione dei connessi versamenti esclude la punibilità per i reati previsti dal decreto-legge 10 luglio 1982, n. 429, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 1982, n. 516, nei limiti delle integrazioni.

3-quater. Per le ritenute indicate nella dichiarazione di cui al comma 3-bis non può essere esercitata la rivalsa sui percettori dei compensi non assoggettati in precedenza a ritenuta. Relativamente agli stessi compensi, i percettori sono esonerati da qualsiasi adempimento tributario e nei loro confronti non è esercitabile l'attività di accertamento da parte dell'amministrazione finanziaria. Le dichiarazioni non costituiscono titolo per la deducibilità ai fini delle imposte sui redditi ed ogni eventuale maggior costo non assume rilevanza a tutti gli altri effetti tributari.

3-quinquies. Le disposizioni di cui ai commi da 3-bis a 3-quater e al presente comma si applicano anche se le violazioni sono già state rilevate; tuttavia restano ferme le somme pagate anteriormente alla presentazione delle dichiarazioni anche a titolo di sanzioni e interessi. Le controversie pendenti e quelle che si instaurano sino al termine finale per la presentazione delle dichiarazioni, concernenti i compensi di cui al comma 3-bis, sono estinte mediante ordinanza subordinatamente alla presentazione, da parte del sostituto di

imposta alla segreteria dell'organo del contenzioso tributario presso il quale pende la controversia, di copia, anche fotostatica, della documentazione comprovante l'intervenuta regolarizzazione.

3-sexies. In caso di recepimento dell'accordo provinciale di riallineamento, l'impresa può individuare, in sede di sottoscrizione del verbale aziendale di recepimento del medesimo accordo, i lavoratori e i rispettivi periodi di attività precedenti all'accordo di recepimento per i quali richiedere, d'intesa con le parti che hanno stipulato l'accordo provinciale e previa adesione, in forma scritta, dei singoli lavoratori interessati in quel momento in forza all'azienda, l'adempimento dei relativi obblighi contributivi nella misura della retribuzione fissata dal contratto di riallineamento e comunque non inferiore al 25 per cento del minimale contributivo. All'adempimento degli obblighi contributivi si provvede mediante opzione tra il pagamento in unica soluzione ovvero in 40 rate trimestrali, di pari importo, decorrenti dalla scadenza del secondo trimestre solare successivo al contratto di recepimento, con maggiorazione degli interessi di cui all'articolo 20, comma 2, del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241. Le relative prestazioni sono commisurate all'entità dei contributi versati. L'avvenuto adempimento, previa verifica del competente organo di vigilanza, comporta l'estinzione della relativa contravvenzione ovvero di ogni altra sanzione amministrativa e civile. Ai fini dell'adempimento degli obblighi contributivi per i periodi pregressi, l'impresa operante nel settore agricolo che recepisce l'accordo provinciale di riallineamento può utilizzare, anche mediante dichiarazioni sostitutive, i dati delle dichiarazioni trimestrali presentati all'Inps.

4. La retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale, dovuti dalle imprese di cui al comma 1 e alle condizioni di cui al comma 2, è quella fissata dagli accordi di riallineamento e non inferiore al 25 per cento del minimale e, per i periodi successivi, al 50 per cento, da adeguare, entro 36 mesi, al 100 per cento dei minimali di retribuzione giornaliera, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389. La presente disposizione deve intendersi come interpretazione autentica delle norme relative alla corresponsione retributiva ed alla determinazione contributiva di cui al combinato disposto dell'articolo 1, comma 1, e dell'articolo 6, commi 9, lettere a), b) e c), e 11, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389. Per la differenza tra la retribuzione di riferimento per il versamento dei predetti contributi e l'intero importo del minimale di cui al citato decreto-legge n. 338 del 1989, possono essere accreditati contributi figurativi, ai fini del diritto e della misura della pensione, con onere a carico del Fondo di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, nel limite massimo delle risorse preordinate a tale scopo. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale sono stabiliti criteri e modalità per il riconoscimento dei predetti accrediti di contributi figurativi. Restano comunque salvi e conservano la loro efficacia i versamenti contributivi effettuati anteriormente alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

5. È ammessa una sola variazione ai programmi di riallineamento contributivo, compresi quelli già stipulati, limitatamente ai tempi ed alle percentuali fissati dagli accordi provinciali, purché tale modifica sia oggettivamente giustificata da intervenuti rilevanti eventi non prevedibili e che incidano sostanzialmente sulle valutazioni effettuate al momento della stipulazione dell'accordo territoriale, ed a condizione che l'intesa di aggiustamento sia sottoscritta dalle medesime parti che hanno stipulato il primitivo accordo.

5-bis. I soggetti che si avvalgono degli accordi di riallineamento retributivo di cui al presente articolo sono esclusi dalle gare di appalto indette dagli enti pubblici nei territori diversi da quelli nei quali possono essere stipulati gli accordi medesimi, fino al completo riallineamento.

6. L'ispettorato provinciale del lavoro, nel programmare l'attività ispettiva di concerto con gli istituti previdenziali, sente le commissioni eventualmente istituite a livello provinciale delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro al fine di contrastare le forme di lavoro irregolare.

6-bis. (Abrogato dalla L. n. 448/98).