

Nota metodologica

**I dati, le classificazioni, le potenzialità
e limiti del database SILER per l'analisi
del mercato del lavoro
dell'Emilia-Romagna**

2014

I dati, le classificazioni, le potenzialità e limiti del database SILER

Coordinamento:

Roberto Righetti – Direttore operativo, ERVET Spa

Elaborazione dati e redazione testi:

Valentina Giacomini, Matteo Michetti, Claudio Mura – ERVET Spa

Si autorizza la riproduzione con citazione della fonte.

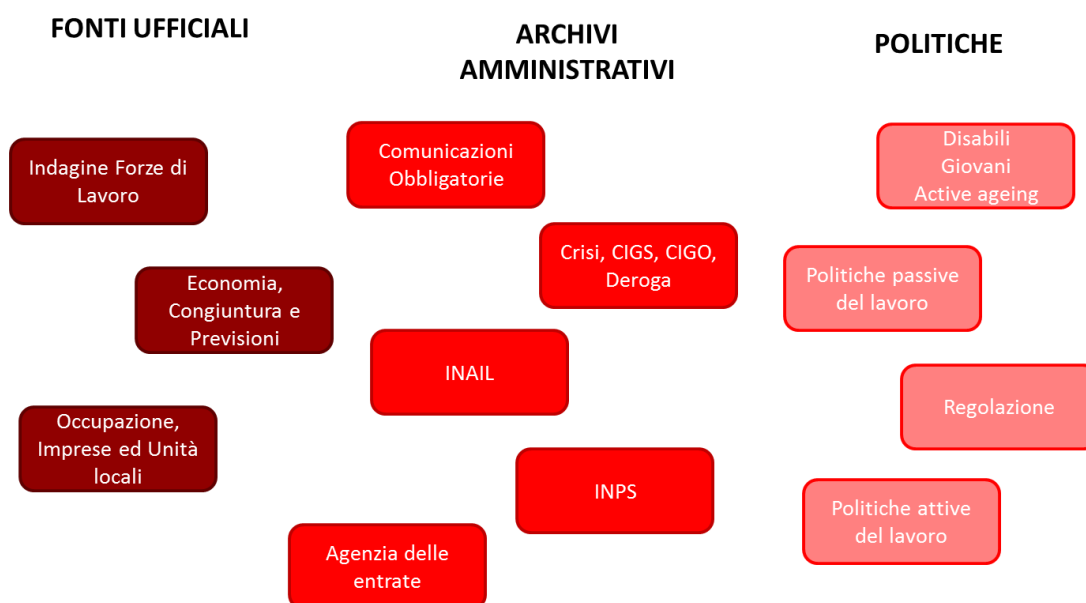
Indice generale

Premessa	4
Le Comunicazioni obbligatorie ed il Sistema informativo sul Lavoro in Emilia Romagna (SILER)	4
Il database statistico e le classificazioni utilizzate	6
Potenzialità e limiti dei dati del SILER	11
Glossario	13
Allegato A – Tipologie contrattuali oggetto di Comunicazioni Obbligatorie	16
Allegato B - Classificazione ISTAT delle Unità Professionali Livello 1 e 2	19

Premessa

Le fonti informative a disposizione per lo studio del mercato del lavoro in regione si sono arricchite nel corso degli ultimi anni. Oggi, oltre a informazioni statistiche, di natura censuaria o frutto di stime campionarie, abbiamo a disposizione varie fonti informative amministrative che, con l'utilizzo di apposite metodologie di trattamento, sono utilizzabili anche a fini statistici. Tra queste ultime rientra il *Sistema Informativo sul Lavoro in Emilia Romagna* (SILER) che archivia tutte le comunicazioni obbligatorie trasmesse telematicamente dai datori di lavoro ai Centri per l'impiego dell'Emilia-Romagna, relativamente agli avviamenti, cessazioni, trasformazioni o proroghe di posizioni lavorative. Diversamente dalle stime delle *Rilevazioni sulle Forze di lavoro di ISTAT*, di natura campionaria, le comunicazioni obbligatorie consentono una registrazione praticamente uniforme e completa dei movimenti di lavoro (sicuramente a partire dal 2008, per le posizioni di lavoro dipendente e parasubordinato), con un livello di dettaglio molto alto, sia in termini temporali che spaziali.

Figura 1 – Osservatorio del Mercato del Lavoro



Di seguito vengono fornite alcune indicazioni metodologiche che sono alla base delle analisi condotte da ERVET per l'Assessorato regionale Scuola, formazione, università e ricerca, lavoro nei report trimestrali su 'Le dinamiche del lavoro dipendente e parasubordinato in Emilia-Romagna' e nel report annuale, maggiormente incentrato sull'analisi dei rapporti di lavoro e delle carriere dei lavoratori.

Le Comunicazioni obbligatorie ed il Sistema informativo sul Lavoro in Emilia Romagna (SILER)

La Comunicazione Obbligatoria (CO), il cui primo riferimento normativo è l'art. 9-bis del DL n. 510/1996, convertito in legge n. 608/1996, comma 2, è un vincolo che ricade in capo al datore di lavoro che, al momento dell'instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione di un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato¹, deve darne comunicazione al Servizio competente del Centro per l'Impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro. Nella banca dati non sono compresi i lavoratori indipendenti

¹ Per l'elenco esaustivo si rimanda all'Allegato A – Tipologie contrattuali oggetto di Comunicazioni Obbligatorie.

(autonomi e partite IVA), in quanto non soggetti ad obblighi in tal senso, che in Emilia-Romagna rappresentano circa il 30% della forza lavoro.

Box 1: le comunicazioni obbligatorie: definizioni

Avviamento: comunicazione che indica l'instaurazione di un rapporto di lavoro tra un individuo e un datore di lavoro.

Cessazione: comunicazione che identifica la conclusione di un rapporto di lavoro tra un individuo e un datore di lavoro.

Proroga: comunicazione che identifica il prolungamento di un rapporto di lavoro oltre il termine inizialmente fissato, senza che sia intervenuta una trasformazione del contratto medesimo.

Trasformazione: comunicazione che identifica la trasformazione del rapporto di lavoro, per quanto riguarda ad esempio la tipologia contrattuale (ad esempio, da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato, da tempo parziale a tempo pieno, ecc.), oppure l'orario di lavoro (da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa), oppure il distacco del lavoratore presso una diversa sede operativa, ecc.

Nel tempo, grazie all'estensione della platea dei soggetti e delle tipologie contrattuali oggetto di CO e con l'introduzione, attraverso la legge n. 296/2006, della trasmissione telematica² si è progressivamente consolidata la copertura dei rapporti di lavoro censiti, così da poter disporre a partire dal 2008 di un quadro informativo completo e tempestivo sull'andamento del mercato del lavoro, quantomeno per la componente di lavoro dipendente e parasubordinato.

L'unità elementare monitorata dal SILER è rappresentata quindi dalle comunicazioni del datore di lavoro al Centro per l'impiego di competenza territoriale.

Ciascuna CO ingloba una serie di informazioni relative all'azienda (sede operativa), al lavoratore (non necessariamente residente nella stessa sede del datore di lavoro³) ed alle caratteristiche del lavoro che viene attivato. Di conseguenza la banca dati del SILER può offrire una serie dettagliata e completa di informazioni quantitative e qualitative sull'evoluzione della domanda di lavoro dipendente e parasubordinato delle imprese con sede in Emilia Romagna.

Box 2: i dati principali contenuti dalla banca dati SILER

Per ciascuna *comunicazione di avviamento*, vengono indicati:

- i dati identificativi del datore di lavoro e della sede di lavoro (ragione sociale, codice ATECO, sede dell'attività);
- i dati identificativi del lavoratore con cui si avvia il rapporto di lavoro, da cui si desumono informazioni quali l'età, il genere, la cittadinanza, il domicilio, il titolo di studio⁴, ecc.

² Le CO online sostituiscono tutte le altre comunicazioni previste in precedenza verso una serie di enti, quali INAIL, INPS, Prefettura, ENPALS. Con un'unica comunicazione, il datore di lavoro assolve a tutti gli obblighi, rimanendo in capo all'amministrazione il compito di diramare l'informazione a tutti gli altri enti. Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota circolare n. 1 dell'8 gennaio 2008, ha fornito, alle pubbliche amministrazioni, le indicazioni utili per gli adempimenti inerenti le comunicazioni obbligatorie (vedi *Allegato A – Tipologie contrattuali oggetto di Comunicazioni Obbligatorie*).

³ Nella banca dati regionale convergono tutte le CO di competenza, e cioè quelle provenienti dal centro per l'impiego (CPI) dell'azienda e del lavoratore. Le elaborazioni del rapporto leggono il dato dal lato impresa, includendo cioè tutte le CO delle imprese con sede in Emilia Romagna.

⁴ Ad eccezione dei lavoratori stranieri, per i quali, stando alle indicazioni ministeriali contenute negli standard informativi, non è indicato il livello di istruzione.

- i dati sul rapporto di lavoro (la data di assunzione e – per i contratti di durata predefinita – la data di cessazione presunta, la tipologia di contratto, la qualifica professionale, l’orario di lavoro part time/full time).

In caso di *comunicazione di cessazione*, vengono indicate:

- la data di cessazione effettiva;
- la motivazione della cessazione.

Nel caso dei contratti di durata predefinita e delle esperienze lavorative, per quanto riguarda la *comunicazione di proroga*, viene indicata:

- la data di cessazione prevista per effetto della proroga.

Da ultimo, con riferimento alla comunicazione di trasformazione, viene indicata la modifica avvenuta per:

- la tipologia contrattuale;
- l’orario di lavoro (part time, full time);
- la qualifica professionale;
- il trasferimento del lavoratore o il distacco del lavoratore;
- la ragione sociale del datore di lavoro, il trasferimento d’azienda o di un ramo d’azienda.

Il database statistico e le classificazioni utilizzate

Come per tutte le banche dati amministrative, anche nel caso del SILER si è resa necessaria una operazione di messa in qualità del dato, in modo da poter passare dal dato amministrativo (quale è ciascuna comunicazione obbligatoria) al dato statistico, utilizzabile per l’analisi dei flussi di mercato del lavoro regionale.

Box 3: Operazioni principali del processo di messa in qualità del dato

Le operazioni svolte per trasformare la banca dati amministrativa in un dataset statistico si rivolgono principalmente alla ricostruzione della coerenza tra le CO ed alla correzione di eventuali errori presenti, ad esempio⁵:

- eliminazione delle comunicazioni doppie;
- ricostruzione degli avviamenti o delle cessazioni mancanti;
- riclassificazione delle proroghe e delle trasformazioni (ad esempio, un avviamento che segue un altro avviamento senza cambiare altre caratteristiche se non la data di fine rapporto viene riclassificato come proroga; se invece cambiano delle caratteristiche del contratto viene riclassificata come trasformazione);
- gestione delle cessazioni previste nel caso di rapporti a termine (gestione data fine prevista e data fine effettiva; se interviene una modifica alla prima viene sostituita la seconda);
- chiusura prestabilita di particolari tipologie contrattuali;
- recupero di informazioni mancanti a partire da altre comunicazioni riguardanti lo stesso soggetto (per il lavoratore informazioni quali: titolo di studio, nazionalità, ecc; per l’impresa: settore di attività, indirizzo, ecc.);

A partire dalle singole comunicazioni è possibile ricostruire i rapporti di lavoro, intesi come legame contrattuale tra uno specifico datore di lavoro ed un singolo lavoratore, descrivibile attraverso la sequenza contigua che si attiva attraverso l’avviamento, che può modificarsi attraverso una proroga e/o una trasformazione e si può concludere con una cessazione. Questa operazione consente di caratterizzare i

⁵ ARIFL e CRISP, (2012), *Data Quality: Un Approccio Metodologico ed Applicativo*, Working Paper.

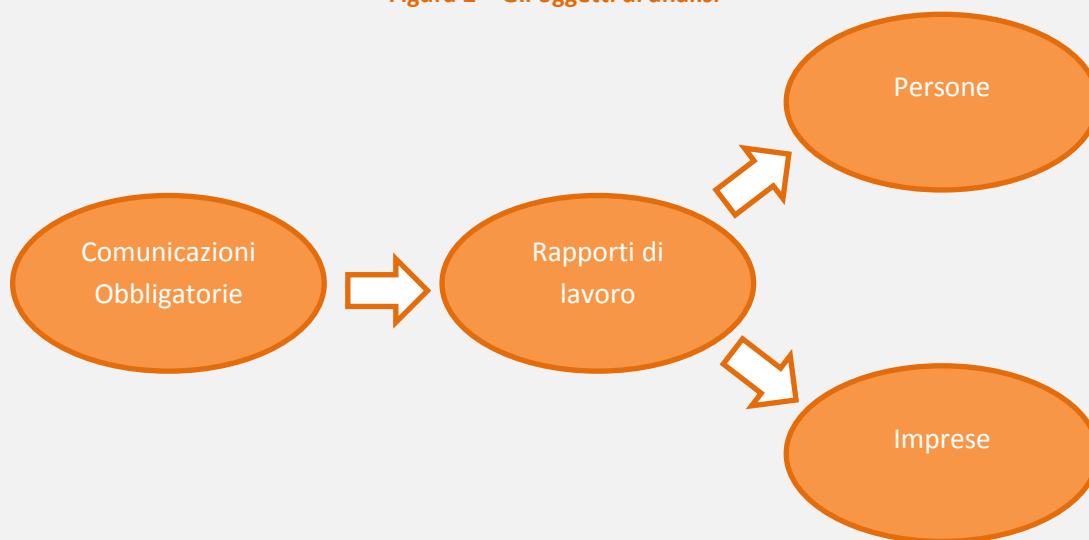
rapporti di lavoro conclusi o ancora in essere, di calcolare la durata effettiva dei rapporti di lavoro e la dinamica di sopravvivenza nel tempo.

Analizzando le informazioni relative alla persona/lavoratore ed all'azienda, è inoltre possibile analizzare i percorsi di lavoro delle persone (le cosiddette carriere)⁶ e la dinamica delle transizioni, ossia dei passaggi da un rapporto di lavoro ad un altro, oltre che le strategie occupazionali delle aziende. Per fare ciò, i dati delle comunicazioni sono stati rielaborati per isolare le persone e organizzare cronologicamente e logicamente il susseguirsi dei rapporti di lavoro. La maggiore difficoltà legata alla lettura degli avviamenti/cessazioni è legata, infatti, al fatto che una stessa persona può essere titolare di più contratti di lavoro, in alcuni casi stipulati nello stesso momento e in altri casi stipulati uno di seguito all'altro. Un esempio del primo caso è quello delle collaborazioni che possono riguardare lo stesso lavoratore e più datori di lavoro. Un altro esempio, sempre più diffuso, è quello di un lavoratore che abbia più contratti di lavoro successivi, a volte di durata brevissima, anche giornaliera (come accade, ad esempio, nel caso delle supplenze nella scuola, del lavoro stagionale, ecc).

Box 4: Gli oggetti di analisi del Rapporto

- **Comunicazioni Obbligatorie:** l'insieme delle comunicazioni di avviamento, cessazione, proroga e trasformazione inviate dal datore di lavoro al rispettivo Centro per l'Impiego;
- **Rapporti di lavoro:** relazione tra datore di lavoro e lavoratore, definito attraverso tutti gli eventi successivi e contigui che legano i due soggetti in un determinato periodo di tempo.
- **Persone:** per ogni singolo lavoratore, l'insieme dei rapporti di lavoro attivati in un determinato periodo di tempo;
- **Imprese:** per ogni impresa, l'insieme dei rapporti di lavoro attivati in un determinato periodo di tempo.

Figura 2 – Gli oggetti di analisi



Le analisi delle comunicazioni obbligatorie, i rapporti di lavoro, le persone e le aziende coinvolte possono essere declinate sulla base di diverse variabili, come le tipologie contrattuali, i settori di attività e le mansioni svolte.

⁶ Il percorso lavorativo rappresenta l'insieme dei rapporti di lavoro instaurati nel tempo dal medesimo lavoratore con tutti i datori di lavoro.

Per poter evidenziare maggiormente alcune tipologie contrattuali in grande crescita ed evitare una eccessiva frammentazione del *dataset*, che in parte deriva anche dai frequenti mutamenti legislativi in materia di diritto del lavoro intervenuti negli ultimi anni, le 49 tipologie contrattuali esistenti sono state riaggregate in 8 macro classi⁷: contratti di apprendistato e inserimento, contratti a tempo determinato, contratti a tempo indeterminato, esperienze lavorative, lavoro domestico, lavoro intermittente, lavoro parasubordinato, somministrazione.

Box 5: Riclassificazione delle tipologie contrattuali

Contratti a tempo indeterminato (CTI)	Lavoro a tempo indeterminato Lavoro dipendente nella PA a tempo indeterminato Lavoro ripartito a tempo indeterminato Lavoro a domicilio a tempo indeterminato Lavoro nello spettacolo a tempo indeterminato Lavoro marittimo a tempo indeterminato
Contratti di apprendistato e inserimento (CAI)	Apprendistato professionalizzante Apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione/formazione Apprendistato per l'acquisizione del diploma o per percorsi di alta formazione Apprendistato ex art. 16 L. 196/97 Contratto di inserimento lavorativo Contratto di formazione lavoro (tipo A1) Contratto di formazione lavoro (porting)
Contratti a tempo determinato (CTD)	Lavoro a tempo determinato Lavoro dipendente nella PA a tempo determinato Lavoro ripartito a tempo determinato Lavoro a domicilio a tempo determinato Lavoro nello spettacolo a tempo determinato Lavoro marittimo a tempo determinato Lavoro a tempo determinato per sostituzione Lavoro in agricoltura a tempo determinato
Somministrazione (SOM)	Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione) a tempo indeterminato Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione) a tempo determinato
Lavoro intermittente (LINT)	Lavoro intermittente a tempo indeterminato Lavoro intermittente a tempo determinato
Lavoro domestico (LDOM)	Lavoro domestico a tempo indeterminato Lavoro domestico a tempo determinato
Lavoro parasubordinato (LPAR)	Lavoro a progetto/collaborazione coordinata e continuativa Lavoro occasionale Associazione in partecipazione a tempo indeterminato Associazione in partecipazione a tempo determinato Lavoro autonomo nello spettacolo Contratto di agenzia a tempo determinato Contratto di agenzia a tempo indeterminato

⁷ La riclassificazione utilizzata è tratta da Ervet Spa, (2013), *Rapporto sul lavoro nella provincia di Reggio Emilia 2007 – 2012*, Mimeo. Le tipologie contrattuali presenti nel database sono state riaggregate sulla base delle seguenti caratteristiche: la durata della prestazione, il grado di subordinazione e di autonomia dei prestatori d'opera, la flessibilità degli orari e delle mansioni.

Esperienze lavorative (ELAV)	Tirocinio Lavoro o attività socialmente utile
-------------------------------------	--

Per quanto riguarda, invece, i settori di attività dell'impresa, le sezioni ATECO 2007 sono state parzialmente riaggregate, come indicato nel box seguente, in modo da poter analizzare nel dettaglio alcuni settori specifici e peculiari del sistema economico regionale. Così, ad esempio, all'interno del settore secondario vengono analizzati distintamente l'industria in senso stretto e le costruzioni. Il terziario è stato scomposto in modo da isolare il Commercio e turismo, l'Istruzione⁸ e gli altri servizi.

Box 6: Riclassificazione dei settori di attività economica

Settore analizzato	Sezione ATECO 2007
Agricoltura	Agricoltura, silvicoltura e pesca
Industria in senso stretto	Estrazioni di minerali da cave e miniere
	Attività manifatturiere
	Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
Costruzioni	Costruzioni
Commercio e turismo	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
Istruzione	Istruzione
Altri servizi	Attività finanziarie e assicurative
	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze
	Organizzazioni ed organizzazioni extraterritoriali
	Attività immobiliari
	Trasporto e magazzinaggio
	Noleggio, agenzia di viaggio e servizi di supporto alle imprese
	Attività professionali, scientifiche e tecniche
	Servizi di informazione e comunicazione
	Altre attività di servizi
	Sanità e assistenza sociale
	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
	Amministrazione pubblica e difesa; associazione sociale obbligatoria

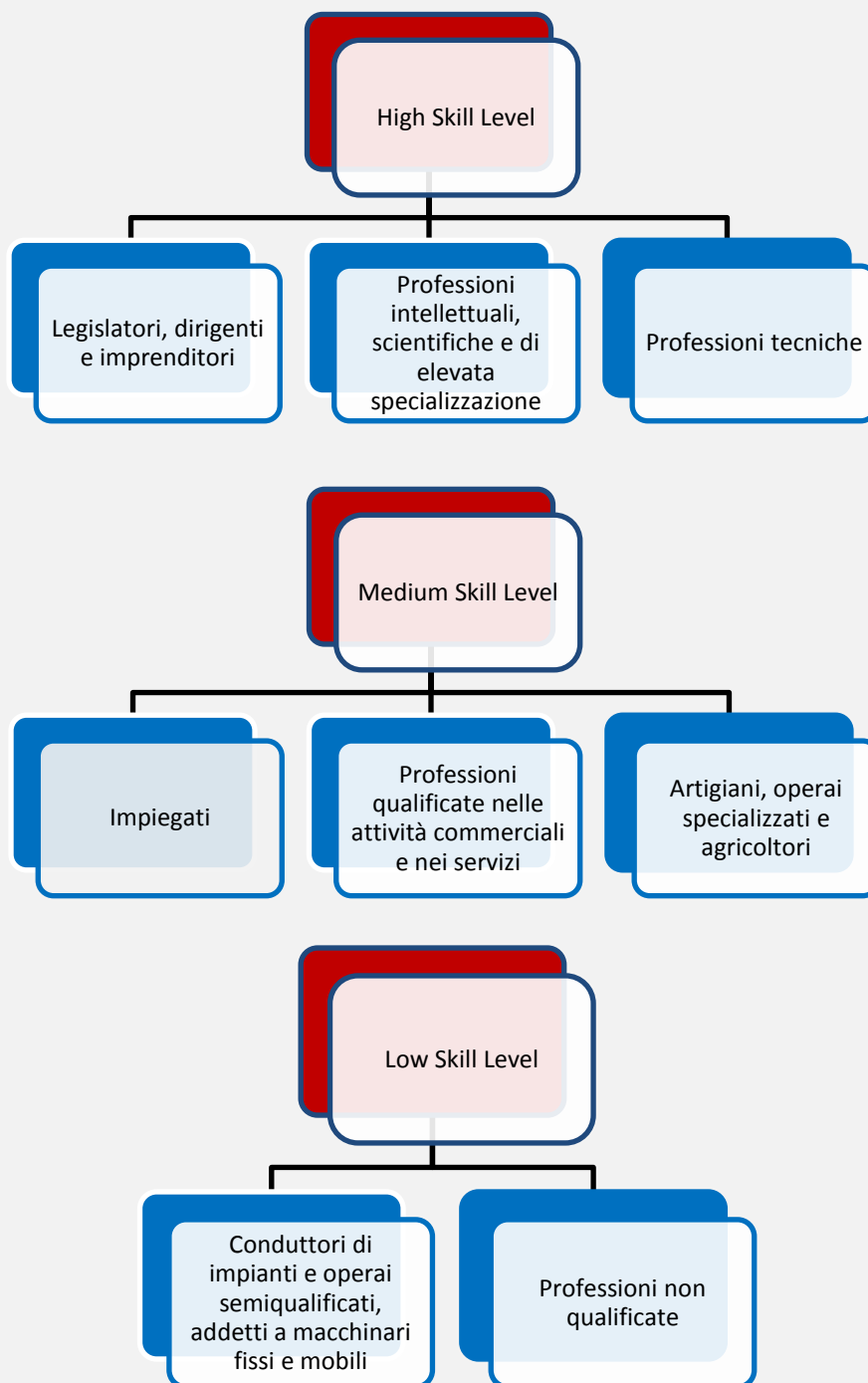
Infine, la classificazione dei gruppi di professioni CP2011⁹ è stata ricondotta, sulla base delle competenze e del livello di formazione e di training, a tre livelli di abilità omogenei: *high, medium e low skill*.

⁸ Non essendo possibile isolare con semplicità l'intera P.A., che infatti - secondo la classificazione ATECO - si distribuisce trasversalmente nel settore dei servizi, si è optato di evidenziare inizialmente il solo settore 'Istruzione', in quanto altamente rappresentativo dei contratti stipulati dal settore pubblico, caratterizzato da dinamiche atipiche in ragione della presenza di molti contratti a tempo determinato di durata infra annuale (si pensi alle nomine per supplenze, etc..). Nei prossimi rapporti sarà possibile identificare il peso della pubblica amministrazione negli altri settori dei servizi (in particolare la situazione appare di forte interesse nel campo sociale e sanitario), così da ricostruirne con maggiore puntualità la dimensione.

⁹ A partire dal 2011 l'Istat ha adottato la nuova classificazione delle professioni CP2011, che consente di ricondurre tutte le professioni esistenti nel mercato del lavoro all'interno di un numero limitato di raggruppamenti professionali. Il primo livello di aggregazione gerarchica, di massima sintesi, è composto da 9 grandi gruppi professionali: 1) legislatori, imprenditori e alta dirigenza; 2) professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; 3) professioni tecniche; 4) professioni esecutive nel lavoro d'ufficio; 5) professioni qualificate nelle attività commerciali e

Box 7: Riclassificazione delle tipologie contrattuali per livelli di skill¹⁰

Figura 3 – Tipologia contrattuali per livelli di skill



nei servizi; 6) artigiani, operai specializzati e agricoltori; 7) conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli; 8) professioni non qualificate; 9) forze armate.

¹⁰ CRISP (2013), *Analisi dei flussi del mercato del lavoro*, Regione Lombardia.

Potenzialità e limiti dei dati del SILER

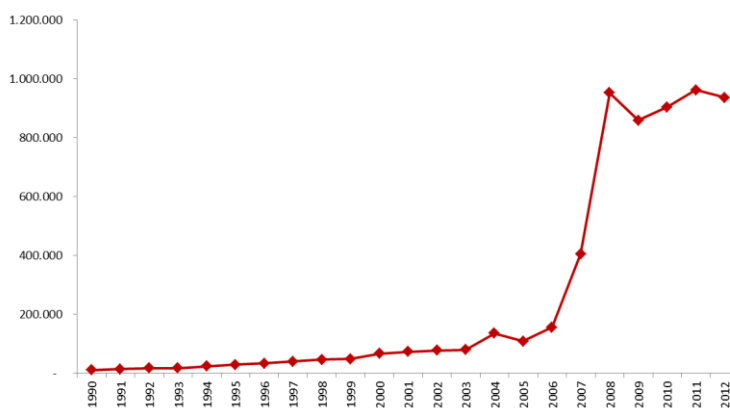
L'obbligo di inviare le CO per via telematica ha rappresentato un'innovazione decisiva per poter avere informazioni in tempi brevi sull'attivazione e/o sulle modifiche dei rapporti di lavoro. Grazie a ciò, il SILER mette a disposizione in tempo pressoché reale una serie di informazioni di natura amministrativa di primaria importanza per poter studiare la dinamica del mercato del lavoro dipendente e parasubordinato. Queste informazioni si aggiungono a quelle, di differente natura, messe a disposizione dall'indagine campionaria sulla *Rilevazione delle Forze di Lavoro* (RFL), consentendo di descrivere in modo complementare e differente i flussi di domanda e di offerta di lavoro, offrendo una evidenza empirica verificabile sul grado di mobilità e flessibilità del mercato del lavoro italiano¹¹.

Se l'indagine trimestrale condotta da Istat sulla forza lavoro, di natura campionaria, consente di quantificare lo stock della forza lavoro residente (degli occupati e dei disoccupati) in un dato territorio, i dati elaborati a partire dalle CO permettono di descrivere e caratterizzare i flussi del mercato del lavoro (seppure limitatamente alla quota dei lavoratori dipendenti e parasubordinati), le caratteristiche dei rapporti di lavoro attivati in un dato arco di tempo e la loro evoluzione nel tempo, nonché - in chiave comparata - il grado di mobilità di un mercato del lavoro rispetto ad un altro¹².

Ad oggi, per la natura e la storia del SILER, è possibile descrivere, con completezza, il quadro informativo congiunturale del mercato del lavoro regionale a partire dal 2008. All'interno del database sono presenti informazioni relative ai rapporti di lavoro avviati e/o cessati prima di questa data, ma l'universo rappresentato non è completo, risentendo delle modalità con cui sono state regolate le CO negli anni precedenti. Di conseguenza, resta fuori dalla portata di questa analisi una quota consistente di rapporti di lavoro, per la maggior parte a tempo indeterminato, avviati prima del 2008, di cui non esiste una comunicazione di avviamento e/o cessazione nell'ultimo quinquennio.

Di seguito, si propone una schematizzazione dei principali punti di forza e di debolezza della banca dati del SILER.

Figura 4 - Numero di rapporti tracciati nel SILER dal 1990 ad oggi



¹¹ A questo proposito, si rimanda al saggio di Contini, B e Trivellato, U., (2005), *Eppur si muove: dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro Italiano*, Ed. Il Mulino.

¹² In questo senso, ciascun modello di mercato del lavoro potrebbe essere collocato all'interno di una linea immaginaria avente per estremi due mercati opposti: da una parte, un mercato perfettamente stazionario caratterizzato dalla totalità (o quasi) di contratti a tempo indeterminato, dove il flusso di nuovi avviamenti e cessazioni sarebbe ridotto al minimo; dall'altra, un mercato molto mobile, caratterizzato da un forte turnover di lavoratori e dalla diffusione di contratti a tempo determinato e/o di natura flessibile.

Box 8: Punti di forza del SILER

- Il **costante aggiornamento**: il database delle comunicazioni obbligatorie è in continuo aggiornamento, con l'inserimento di nuove comunicazioni di avviamento, proroga, trasformazione e cessazione, che si aggiungono alle precedenti¹³;
- la **numerosità delle osservazioni** a disposizione ed il **notevole dettaglio e articolazione delle informazioni e delle variabili** contenute: ciascuna comunicazione ingloba i requisiti professionali e mansionali richiesti dal datore di lavoro, le caratteristiche dell'impresa, così come le caratteristiche anagrafiche e professionali del lavoratore;
- la serie storica che parte dal 2008 consente di evidenziare l'**evoluzione di ogni contratto di lavoro** stipulato nell'area geografico-amministrativa di riferimento.

Box 9: Punti di debolezza del SILER

- la **copertura non completa del mercato del lavoro**: all'interno del database sono inclusi solo i contratti di lavoro dipendente e quelli assimilabili (lavoro parasubordinato, in particolare le collaborazioni a progetto e le collaborazioni coordinate e continuative); mentre sono esclusi completamente le partite IVA ed i lavoratori autonomi, la cui consistenza e dinamica sono verificabili solo attraverso altri archivi;
- l'**impossibilità attuale di rappresentare l'universo (stock) complessivo dei lavoratori attivi** nel mercato del lavoro: per le ragioni illustrate in precedenza, il SILER non include una quota significativa di rapporti di lavoro avviati prima del consolidamento della banca dati, attraverso l'introduzione della obbligatorietà delle comunicazioni e del loro invio per via telematica;
- **non tutte le informazioni richieste, sebbene obbligatorie, vengono debitamente compilate**: in particolare, il database presenta dati mancanti sui titoli di studio¹⁴ o sui redditi percepiti.

¹³ Le nuove comunicazioni registrate nel SILER possono riguardare anche una quota statisticamente non significativa di eventi passati. In conseguenza di ciò, in ciascun rapporto viene analizzata l'intera serie storica aggiornata.

¹⁴ Informazione obbligatoria per i lavoratori italiani, ma non per quelli stranieri.

Glossario

Apprendistato: rapporto di lavoro a tempo indeterminato con cui un datore di lavoro si impegna a formare l'apprendista fino a farlo diventare un lavoratore qualificato, occupandolo in attività lavorative. Si rivolge ai giovani tra i 15 e i 29 anni e consente di acquisire una qualifica professionale. Sulla base del Dlgs 167/2011 si individuano tre tipologie di contratto:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- apprendistato professionalizzante o di mestiere;
- apprendistato di alta formazione e ricerca.

Ateco 2007: classificazione delle attività economiche adottata dall'Istat a partire dal 2008, che costituisce la versione nazionale della nomenclatura europea, Nace Rev.2.

Avviamento: comunicazione che identifica l'instaurazione di un rapporto di lavoro o di un'esperienza di lavoro tra un individuo e un datore di lavoro.

Cessazione: comunicazione che identifica la conclusione di un rapporto di lavoro o di un'esperienza di lavoro tra un individuo e un datore di lavoro.

Classificazione delle professioni Cp2011: classificazione adottata dal 2011 dall'Istat per ricondurre tutte le professioni esistenti nel mercato del lavoro all'interno di un numero limitato di raggruppamenti professionali, da utilizzare per comunicare, diffondere e scambiare dati statistici e amministrativi sulle professioni, comparabili a livello internazionale. L'oggetto della classificazione, la professione, è definito come un insieme di attività lavorative concretamente svolte da un individuo, che richiamano conoscenze, competenze, identità e statuti propri.

Comunicazioni Obbligatorie: comunicazioni che tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, devono obbligatoriamente trasmettere ai servizi competenti in caso di attivazione, proroga, trasformazione e cessazione di rapporti di lavoro dipendente, parasubordinato e di esperienze di lavoro (tirocini e lavori socialmente utili).

Disoccupati: Istat, nella Rilevazione trimestrale delle forze di lavoro, considera disoccupate le persone non occupate tra i 15 e i 74 anni che:

- hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive;
- oppure, inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento e sarebbero disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

Esperienza lavorativa: rientrano in questa categoria i tirocini e i lavori socialmente utili.

Eventi: elemento base su cui si fonda il modello dei dati contenuto nel SILER. Sono suddivisi in: Avviamenti, Cessazioni, Trasformazioni, Proroghe. Ognuno di essi è di norma caratterizzato da una data d'inizio, eventualmente da una data di fine.

Forze di lavoro: comprendono le persone occupate e quelle disoccupate.

Interinale: forma di lavoro atipica in cui un lavoratore viene assunto temporaneamente da un'apposita agenzia (agenzia interinale), la quale, a sua volta lo cede (lo "affitta") a un'azienda che lo utilizzerà per un periodo limitato di tempo.

Lavoro parasubordinato: è una particolare forma di collaborazione che viene svolta in modo continuativo nel tempo e coordinato con la struttura organizzativa del datore di lavoro, ma senza alcun vincolo di subordinazione. Le tipologie contrattuali rilevate nel SILER, che rientrano in questa categoria, sono: lavoro a progetto/collaborazione coordinata e continuativa; lavoro occasionale; associazione in partecipazione a

tempo indeterminato; associazione in partecipazione a tempo determinato; lavoro autonomo nello spettacolo; contratto di agenzia a tempo indeterminato; contratto di agenzia a tempo indeterminato.

Lavoro a progetto: può essere definito come un rapporto di collaborazione coordinata continuativa (il vecchio co.co.co.) prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione. Deve essere riconducibile a uno o più progetti specifici, determinati dal committente, che vengono gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, in coordinamento con l'azienda committente e indipendentemente dal tempo impiegato.

Occupati: Istat, nella Rilevazione trimestrale delle forze di lavoro, considera come occupate le persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento:

- hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura;
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente;
- sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia). I dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50% della retribuzione. Gli indipendenti assenti dal lavoro, ad eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi.

Percorso lavorativo: successione temporale dei rapporti lavorativi di un lavoratore nel corso di un periodo di tempo determinato.

Proroga: comunicazione che identifica il prolungamento di un rapporto di lavoro oltre il termine inizialmente fissato, senza che sia intervenuta una trasformazione del contratto medesimo.

Rapporto di lavoro: relazione tra un univoco datore di lavoro ed un univoco lavoratore nel corso di un periodo di tempo determinato, definita attraverso tutti gli eventi successivi e contigui che legano i due soggetti (ad esempio la filiera avviamento, proroga, trasformazione, cessazione).

Saldo posizioni lavorative: indicatore calcolato come differenza tra avviamenti e cessazioni, nel caso in cui si consideri l'intero universo delle CO senza distinzione tra tipologie contrattuali. Per il tempo indeterminato, il saldo è uguale a $A_{ti} + T_{td} + T_a - C_{ti}$; per il tempo determinato, il saldo è uguale a $A_{td} - T_{td} - C_{td}$; per l'apprendistato, il saldo è uguale a $A_a - T_a - C_a$.

Somministrazione: accordo commerciale concluso fra due soggetti, uno denominato "utilizzatore" e l'altro "somministratore". Il contratto di somministrazione ha sostituito il lavoro interinale. L'impresa utilizzatrice assume i lavoratori tramite una società fornitrice di lavoro temporaneo che si interpone tra l'azienda (che effettivamente utilizza la prestazione lavorativa) e il lavoratore (che viene posto a disposizione dell'azienda per un determinato periodo di tempo o per lo svolgimento di un'opera o di un servizio specifico). La dipendenza del lavoratore dal somministratore può essere a tempo determinato o indeterminato.

Sopravvivenza: il tasso di sopravvivenza dei rapporti di lavoro è calcolato come percentuale di rapporti che resta aperto (che sopravvive) oltre un certo periodo di tempo. Ad esempio il tasso di sopravvivenza oltre tre anni indica la quota percentuale di rapporti di lavoro che restano aperti dopo tre anni dall'avviamento.

Tempo determinato: tipo di contratto di lavoro nel quale la data di scadenza viene stabilita all'atto della stipula del contratto stesso.

Tempo indeterminato: rapporto di lavoro che, a seguito di un periodo di prova, si trasforma in assunzione senza scadenza. Il contratto stabilisce le condizioni della prestazione lavorativa. Con esso sono stabiliti i diritti e gli obblighi degli imprenditori e dei lavoratori.

Trasformazione: comunicazione che identifica la trasformazione del rapporto di lavoro, o il trasferimento del lavoratore, il distacco o comando del lavoratore. La trasformazione può riguardare la tipologia contrattuale (ad esempio, da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato, da tempo parziale a

tempo pieno, da apprendistato a contratto a tempo indeterminato, ecc.), oppure l'orario di lavoro (da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa).

Variazione tendenziale: variazione percentuale rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

Allegato A – Tipologie contrattuali oggetto di Comunicazioni Obbligatorie

I rapporti di lavoro soggetti a comunicazione obbligatoria al Servizio competente del Centro per l'Impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede del datore di lavoro sono i seguenti:

- a) subordinato;
- b) autonomo di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e i cosiddetti mini co.co.co. (fino a 30 giorni nell'anno solare e 5000 euro di compenso);
- c) le prestazioni sportive rese in forma coordinata e continuativa e quelle rese in favore di società dilettantistiche affiliate al CONI;
- d) contratti di agenzia e rappresentanza commerciale. Sono esclusi quelli che hanno carattere societario o che si avvalgono di struttura d'impresa autonoma;
- e) i soci lavoratori di cooperativa;
- f) le prestazioni autonome nel campo dello spettacolo per le quali c'è obbligo assicurativo ENPALS;
- g) associati in partecipazione, vale a dire soci che abbiano prestato il proprio lavoro come quota di società;
- h) tirocini formativi;
- i) lavori socialmente utili, lavori di pubblica utilità, borse-lavoro, borse post-dottorato di ricerca;
- j) assunzioni extra- del settore del turismo.

Sono esclusi dalle comunicazioni obbligatorie altri tipi di contratti di lavoro:

- a) rapporti associativi di soggetti già iscritti ad albi professionali (es. studi legali, commerciali);
- b) attività che rientrano nell'esercizio di una professione intellettuale per la quale è obbligatoria l'iscrizione in un albo professionale;
- c) partecipazione a collegi e commissioni di esame;
- d) i collaboratori dell'impresa familiare, disciplinata dall'art. 230 – bis c.c.;
- e) le nomine dei componenti di organi di amministrazione e di controllo (es. i collegi sindacali);
- f) le prestazioni d'opera rese ex art. 2222 c.c., caratterizzate da autonomia ma non da coordinamento;
- g) le prestazioni di lavoro accessorio (articoli 70 e seguenti del D. L.vo n. 276/2003).
- h) le prestazioni che esulano dal mercato del lavoro (si tratta di prestazioni in agricoltura che non integrano in ogni caso un rapporto di lavoro autonomo o subordinato rese da parenti ed affini fino al terzo grado in modo occasionale o ricorrente di breve periodo, senza corresponsione di compensi (art. 74, D.L.vo n. 276/2003) o quelle che riguardano gli artigiani che possono avvalersi di collaborazioni occasionali e gratuite di parenti entro il terzo grado, anche studenti, per un periodo complessivo nell'anno non superiore a 90 giorni (art. 21, comma 6 –ter, della legge n. 326/2003);
- i) le prestazioni rese nelle attività di volontariato;
- j) i lavoratori agricoli autonomi come, ad esempio, i coltivatori diretti;
- k) le prestazioni di pratica professionale (esse sono escluse dall'obbligo allorché le stesse siano state comunicate, in via anticipata, agli Ordini professionali, in quanto finalizzate ad una futura attività libero – professionale che, come tale, è esclusa da qualunque obbligo comunicativo).
- l) Non dovranno essere comunicati i Tirocini formativi “promossi da soggetti ed istituzioni formative a favore dei propri studenti ed allievi frequentanti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro”; per i quali non vi è un successivo inserimento lavorativo in azienda.

m) Va utilizzato il modello Unificato LAV Trasformazioni solo nel caso in cui non vi è soluzione di continuità tra Tirocinio e ulteriore rapporto di lavoro; altrimenti l'ulteriore rapporto va comunicato con un modello Unificato LAV Assunzione.

Devono essere oggetto di comunicazione:

- I contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- I contratti di formazione lavoro;
- I contratti di lavoro occasionale;
- I contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- I tirocini di formazione e di orientamento ed ogni altro tipo di esperienza ad essi assimilata
- trasformazione da rapporto di tirocinio e di altra esperienza professionale a rapporto di lavoro subordinato;
- proroga del termine inizialmente fissato;
- trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato;
- trasformazione da contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato;
- trasferimento del lavoratore;
- distacco del lavoratore;
- modifica della ragione sociale;
- trasferimento d'azienda o di ramo di essa;
- trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno e viceversa;
- assegnazione temporanea del lavoratore;
- progressioni in carriera fra le aree o categorie (queste ultime vengono assimilate alle nuove assunzioni, pertanto saranno comunicate le cessazioni e le nuove assunzioni indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro prosegua senza soluzione di continuità agli effetti della carriera)

Attualmente sono esclusi dall'obbligo di comunicazione solamente: i rapporti di lavoro dipendente intrattenuti e regolati mediante voucher; i rapporti di lavoro parasubordinato che, pur rientrando nell'area della c.d. parasubordinazione, non presentano - secondo la nota ministeriale del 14 febbraio 2007 (su "Adempimenti connessi all'instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (legge 27 dicembre 2006, n. 296 – legge Finanziaria 2007) – Ulteriori indirizzi operativi") - rischi consistenti di abuso o elusione (come ad es. le attività per la quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali; le nomine dei componenti di organi di amministrazione e controllo di società; le partecipazioni a collegi e commissioni etc.) (SeCO, 2013).

Come tutti i dati amministrativi, anche i dati SILER possono essere influenzati da modifiche nella normativa relativa. Dal gennaio 2009 tutte le comunicazioni obbligatorie relative il lavoro domestico, ossia la classe "97" (prime due cifre) della classificazione delle imprese per settore d'attività economica, Ateco 2007, (Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico), devono essere inviate esclusivamente all'INPS, anziché ai Centri per l'impiego. Tale meccanismo ha prodotto un drastico calo nei movimenti di assunzione e cessazione nel confronto tra i diversi periodi, poiché le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga del rapporto di lavoro domestico vengono riversate in genere dopo alcuni mesi.

Le dinamiche del lavoro dipendente e parasubordinato in Emilia-Romagna

Inoltre si segnala che i rapporti di lavoro con agenzie di somministrazione e quelli con la pubblica amministrazione, dal momento che la comunicazione ai Centri per l'impiego avviene entro il 20° giorno del mese successivo a quello in cui è iniziato il rapporto, potrebbero essere rilevati con un certo ritardo.

Allegato B - Classificazione ISTAT delle Unità Professionali Livello 1 e 2

Livello 1	Cod	Livello 2
1. Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	1.1	Membri dei corpi legislativi e di governo, dirigenti ed equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale
	1.2	Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende
	1.3	Imprenditori e responsabili di piccole aziende
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	2.1	Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali
	2.2	Ingegneri, architetti e professioni assimilate
	2.3	Specialisti nelle scienze della vita
	2.4	Specialisti della salute
	2.5	Specialisti in scienze umane, sociali, artistiche e gestionali
	2.6	Specialisti della formazione e della ricerca
3. Professioni tecniche	3.1	Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione
	3.2	Professioni tecniche nelle scienze della salute e della vita
	3.3	Professioni tecniche nell'organizzazione, amministrazione e nelle attività finanziarie e commerciali
	3.4	Professioni tecniche nei servizi pubblici e alle persone
4. Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	4.1	Impiegati addetti alle funzioni di segreteria e alle macchine da ufficio
	4.2	Impiegati addetti ai movimenti di denaro e all'assistenza clienti
	4.3	Impiegati addetti alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria
	4.4	Impiegati addetti alla raccolta, controllo, conservazione e recapito della documentazione
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	5.1	Professioni qualificate nelle attività commerciali
	5.2	Professioni qualificate nelle attività ricettive e della ristorazione
	5.3	Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali
	5.4	Professioni qualificate nei servizi culturali, di sicurezza e alla persona
6. Artigiani, operai specializzati e agricoltori	6.1	Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici
	6.2	Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche
	6.3	Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati
	6.4	Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia
	6.5	Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo
7. Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	7.1	Conduttori di impianti industriali
	7.2	Operai semi qualificati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio
	7.3	Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare
	7.4	Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento
8. Professioni non qualificate	8.1	Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi
	8.2	Professioni non qualificate nelle attività domestiche, ricreative e culturali
	8.3	Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde,

Livello 1	Cod	Livello 2
		nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca
	8.4	Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni
9. Forze armate	9.1	Ufficiali delle forze armate
	9.2	Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate
	9.3	Truppa delle forze armate