



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Generale Politiche dei Servizi per il Lavoro

Il sistema informativo statistico della Comunicazioni Obbligatorie

1. Introduzione

Questo documento si propone di fornire sinteticamente le azioni intraprese dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali per la risoluzione dei diversi problemi che si affrontano nell'utilizzo statistico del sistema delle Comunicazioni obbligatorie (SISCO).

Come è noto, a norma del Decreto Interministeriale del 30 ottobre 2007¹, a partire dal 1 marzo 2008 tutti i datori di lavoro (persone, imprese e soggetti pubblici) sono tenuti a comunicare eventi di inizio, proroga, trasformazione e cessazione di rapporti di lavoro ai servizi competenti, mediante una serie di moduli di comunicazione (Unificato LAV, Unificato SOMM, UNIMARE, Unificato URG, Unificato VARDATORI)².

La comunicazione si dice *unica* perché è sufficiente inviarla al servizio informatico regionale ove è ubicata la sede di lavoro perché questa sia messa a disposizione, tramite il nodo di coordinamento nazionale, degli enti previdenziali e assistenziali e delle Prefetture, in caso si tratti di rapporti riguardanti cittadini extracomunitari.

Il Sistema delle comunicazioni obbligatorie è basato su un insieme di informazioni e dizionari standard.

Per garantire il funzionamento dell'intero sistema, l'aggiornamento degli standard avviene secondo regole precise, concordate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali insieme alle Regioni.

Gli standard utilizzati in modo uniforme sul territorio nazionale, consentono di gestire le comunicazioni attraverso il sistema applicativo scelto dalle Regioni e province Autonome e di condividere le informazioni in modo semplice ed efficace. Il vantaggio per gli utenti è di avere un sistema che garantisce, a livello nazionale, uniformità anche all'interno di differenti sistemi informativi.

Gli standard alla base delle comunicazioni obbligatorie riguardano: i modelli per la rilevazione dei dati, i dizionari terminologici di riferimento per la classificazione delle informazioni e le modalità tecnologiche per lo scambio dei modelli telematici inviati dai datori di lavoro o da loro delegati.

Il sistema prevede anche che i processi di adeguamento e manutenzione avvengano con regole precise, condivise da tutti gli utenti del sistema (l'ultimo adeguamento è nel del DM 5.10.2012 pubblicato sul sito www.lavoro.gov.it/co).

¹ Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 299 del 27.12.2007

² I modelli unificati variano in base alla categoria d'appartenenza dell'utente che deve effettuare la comunicazione: 1) Modulo Unificato LAV per i datori di lavoro, pubblici e privati, di qualsiasi settore; 2) Modulo Unificato SOMM, dedicato alle agenzie per il lavoro. Le comunicazioni obbligatorie di assunzione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro sono necessarie anche in ambito marittimo, per le quali occorre far riferimento ai moduli UNIMARE. In casi particolari occorre compilare i moduli seguenti: 1) Modulo UnificatoURG, per assunzione di lavoratori in caso di urgenza dovuta a esigenze produttive (entro il primo giorno utile la comunicazione sarà completata con l'invio del Modulo Unificato LAV); 2) Modulo per la "Comunicazione semplificata per l'assunzione d'urgenza nel settore del turismo" (la comunicazione sarà completata con l'invio del Modulo Unificato LAV entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro); 3) Modulo Unificato VARDATORI, da utilizzare per comunicare le eventuali variazioni della ragione sociale e i trasferimenti d'azienda. Per l'adempimento delle comunicazioni obbligatorie relative ai rapporti di lavoro domestici, dal 15 marzo 2009 la competenza è stata trasferita all'INPS, che successivamente invia le comunicazioni al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, attraverso il modulo Unificato LAV. cfr. <http://www.lavoro.gov.it>. *Comunicazioni Obbligatorie. Modelli e Regole*.

2. La validazione del sistema informativo C.O.

Il Sistema CO del Ministero del lavoro e delle politiche sociali gestisce il flusso informativo di dati amministrativi che, attraverso i sistemi periferici di competenza regionale delegati alla raccolta dei dati, giungono ad un nodo di coordinamento nazionale. Il Sistema raccoglie i dati sui flussi occupazionali relativi ai rapporti di lavoro subordinato, associato, di tirocini e di altre esperienze professionali previste dalla normativa vigente³ che interessano cittadini italiani e stranieri anche solo temporaneamente presenti nel Paese, in possesso di regolare permesso di soggiorno (lavoro stagionale). Il Sistema non registra i rapporti di lavoro delle forze armate e quelli che interessano le figure apicali quali, ad esempio, presidenti e amministratori delegati di società pubbliche e private.

E' da ricordare che Il sistema delle CO è prima di tutto un sistema amministrativo per la riconduzione dei dati contenuti nelle comunicazioni obbligatorie ad informazioni sui rapporti di lavoro, sui lavoratori e sui datori coinvolti.

Esiste quindi un livello dati 'fonte', costituito dalle comunicazioni strutturate attraverso un *xml repository*, e via via livelli informativi intermedi, fino a un livello dedicato alle aree informative denominate *datamarts*, su cui insistono le strutture dati specifiche (ipercubi) che permettono l'analisi dei soggetti di cui sopra.

I livelli indicati genericamente come 'intermedi' sono quelli che garantiscono il processo di 'ricostruzione' dell'informazione (nello specifico riguardante principalmente i tre soggetti sopra individuati), gestendo comunque le operazioni di annullamento e rettifica delle singole comunicazioni e in modo tale che siano soddisfatti contemporaneamente i seguenti obiettivi:

- Minimizzazione della possibilità di acquisire errori presenti nella singola comunicazione, mediante un sistema di regole, che guida il caricamento delle comunicazioni obbligatorie, che ricostruisce la cronologia degli eventi e privilegia le informazioni strettamente inerenti al movimento che si sta comunicando.
- Massimizzazione della correttezza e coerenza delle informazioni inserite nel sistema da più comunicazioni tra loro collegate, attraverso l'implementazione di un processo di verifica ed eventuale eliminazione che risponde a un semplice e importante principio: lo scarto di una singola comunicazione equivale comunque a un potenziale errore nel percorso di un rapporto di lavoro (es. omissione di una cessazione anticipata).

Da non trascurare, come già accennato, il fatto che le comunicazioni possono essere comunque rettificate/annullate e uno scarto potrebbe non permettere tale operazione. Di conseguenza, in un sistema siffatto lo scarto è di per sé origine di un potenziale errore successivo e soprattutto non controllabile e gestibile. Per tali motivazioni il processo di rimozione attualmente implementato fa sì che solo le comunicazioni che contengono gravi mancanze o gravi incoerenze con le comunicazioni ad esse collegate⁴ debbano essere scartate ed, eventualmente, recuperate in un momento successivo.

A supporto di tale logica c'è la dinamicità del sistema: ogni nuovo caricamento dei dati ha un impatto significativo su quanto elaborato in precedenza, implicando, oltre che un'aggiunta di dati sul presente, anche un'integrazione nell'eventuale recupero di ciò che prima non poteva essere valutato ed inserito nel sistema CO.

La corretta acquisizione delle informazioni prevede che vengano verificati i contenuti dei campi presenti nella comunicazione, oltre che la coerenza dei dati stessi.

Il processo di acquisizione del sistema deve quindi prevedere anche le seguenti operazioni: verifica errori/anomalie nei dati ed eventuale annullamento dell'informazione che risulta errata identificazione ed invio delle comunicazioni per le quali sono risultate segnalazioni di errori/anomalie alle regioni di competenza riscontro della avvenuta rettifica, nei tempi dovuti, a seguito della segnalazione di errore/anomalia.

Le tipologie di controllo che attualmente sono previste sui dati prima che questi accedano al Data Warehouse, sono distinguibili in quattro tipi principali:

³ Art. 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000, così come modificato dall'art. 1, comma 1184 della L.296/2006.

⁴ E quindi non permetterebbero un inserimento corretto nel sistema, dove deve essere rispettato un set minimale di vincoli di coerenza

- ✓ rilevazione della mancata corrispondenza tra almeno uno dei dati presenti e il valore del dizionario tipologico di riferimento. Tipicamente, se viene indicato un codice non esistente nella tabella di riferimento (es livello di istruzione '11', oppure CCNL '=000'), l'informazione specifica non può essere identificabile e viene classificata con la modalità 'N.D.' ad indicare che il dato non è definibile.
- ✓ Rilevazione errori "amministrativi": tra questi rientrano errori relativi a comunicazioni "duplicate" ovvero comunicazioni già esistenti e che vengono cancellate; "non dovute" cioè quelle di cessazioni alla data prevista dal contratto; "annullate o rettificate" da comunicazioni successive.
- ✓ Rilevazione errori "sintattici": sono errori di congruenza su campi che rendono impossibile identificare significativamente il rapporto di lavoro.
- ✓ Rilevazione errori "semantici": sono errori che inficiano la coerenza temporale e logica degli eventi che si verificano nel ciclo di vita di un rapporto di lavoro. La ricostruzione del percorso lavorativo di un soggetto è scandita infatti da una serie di eventi, cronologicamente in successione (assunzione, trasformazione, cessazione, ecc.). I casi in cui tale sequenza non fosse rispettata porterebbero indurre a conclusioni evidentemente errate. In particolare è stato evidenziato che non esistono controlli tra le diverse modulistiche al momento dell'invio delle stesse⁵. Tali eventualità hanno portato all'implementazione di vincoli minimali che devono essere soddisfatti affinché una serie di eventi riferiti a uno stesso rapporto di lavoro possano essere considerati validi per il calcolo della durata del rapporto stesso.

La trasformazione dei dati amministrativi del Sistema CO in informazione statistica è un'operazione complessa che è stata affidata ad un apposito Gruppo di lavoro tecnico formato da esperti del Ministero del Lavoro, dell'Inps, dell'Isfol, dell'Istat e di Italia Lavoro. I lavori di normalizzazione delle informazioni sono ancora in corso, pertanto i dati presentati sono da considerarsi ancora soggetti a rettifiche rispetto alle potenzialità informative del sistema.

Premesso che il sistema di regole alla base del caricamento dei dati non permette di inserire rapporti di lavoro per i quali non sia validata almeno la coerenza dal punto di vista della cronologia dei movimenti e di alcune basilari regole facilmente verificabili (es. la coerenza tra la data di fine rapporto e la tipologia di contratto a tempo determinato/indeterminato), esistono un insieme di informazioni che necessitano di un'analisi più approfondita prima del loro utilizzo.

Dalla semplice analisi delle distribuzioni di variabili per le quali non esiste un *range* di variabilità (come per tutte le variabili i cui valori sono indicati nei dizionari tipologici di riferimento) si possono osservare i valori meno frequenti, la loro incidenza e valutare se effettivamente sono plausibili o meno e in quali circostanze. Discorso più complesso riguarda l'analisi delle distribuzioni multivariate: mettendo in relazione due o più variabili l'informazione risultante deve rispettare delle regole di coerenza.

Al di là di evidenziare le casistiche meno frequenti, tramite opportuni valori soglia, rimane il problema di estrapolare quelli che sono 'i valori di allarme', secondo una logica tipica dei cruscotti informativi, in base ai quali è da ritenere che un tale rapporto di lavoro sia incoerente e quale sia la gravità di tale incoerenza.

Il Sistema CO è in grado di monitorare la dinamica professionale degli individui agganciando tutte le informazioni contenute nelle comunicazioni che riguardano fasi successive di uno stesso rapporto di lavoro attraverso una chiave di *linkage* (costituita dal codice identificativo del datore di lavoro, del lavoratore e dalla data di inizio del rapporto). Tuttavia, in alcuni casi per problemi connessi alla qualità dei campi che costituiscono la chiave, alcune comunicazioni non si agganciano, non è cioè possibile collegare le informazioni contenute in comunicazioni successive relative allo stesso soggetto. Tale aspetto si ripercuote, in particolare, sulle statistiche delle cessazioni per i casi in cui le comunicazioni di proroga, trasformazione e cessazione non sono riconducibili all'avvio del rapporto di lavoro (iniziato dopo il 2008). Tuttavia, questa problematica interessa poco meno del 2% dei rapporti di lavoro.

Sono state realizzate procedure di controllo e correzione dei campi che costituiscono la chiave di *linkage* al fine di migliorarne la qualità. In particolare si calcola il codice fiscale del lavoratore sulla base del sesso, del

⁵ Ad esempio, se viene inviato un modello di trasformazione di un rapporto di lavoro, prolungando la data di cessazione, questa non viene verificata al momento dell'invio con le date presenti nel modello di inizio rapporto; pertanto la data di cessazione potrebbe essere anche antecedente alla data di inizio rapporto.

luogo e della data di nascita e si confronta con quello inviato. Per le imprese, tramite le informazioni dell'archivio Asia, si riconducono allo stesso datore di lavoro i codici fiscali e partite IVA che possono essere utilizzati alternativamente nella comunicazione. Per la data di inizio rapporto, al momento, non sono state identificate regole di verifica, si procede, quindi, ad un controllo con l'archivio delle posizioni lavorative dell'Inps.

Le comunicazioni obbligatorie sono univocamente identificate dal codice della comunicazione, dal codice fiscale del lavoratore e dalla data di comunicazione. Ciò permette di valutare e monitorare gli aspetti relativi alla qualità e alla tempestività del Sistema. Sono in corso di definizione alcuni indicatori di monitoraggio, riguardanti i ritardi di acquisizione delle informazioni, giacché l'obbligatorietà di legge impone dei termini temporali di comunicazione delle informazioni molto ristretti⁶.

3. Indicazioni per la lettura dei dati

I dati utilizzati nella nota trimestrale riportano un set di statistiche derivate dal Sistema SISCO, limitatamente alle informazioni presenti nei moduli Unificato LAV⁷. L'universo di riferimento esclude tutti i rapporti di somministrazione comunicati dalle agenzie per il lavoro attraverso il modulo Unificato SOMM, i rapporti di lavoro che coinvolgono i soggetti iscritti alle liste della Gente di Mare e le informazioni dedotte dalle comunicazioni relative al modulo Unificato Variazione Datori Lavoro utilizzato dai datori di lavoro nei casi di variazione della ragione sociale, di trasferimento d'azienda o cessione di ramo o cessione di contratto.

Infine, non sono stati considerati i rapporti di lavoro per attività socialmente utili (LSU) e i tirocini, poiché non si configurano come rapporti di lavoro propriamente detti.

I dati delle CO consentono di tracciare le dinamiche di flusso del mercato del lavoro, ossia restituiscono informazioni concernenti l'attivazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro dal punto di vista della domanda, dell'offerta e delle tipologie contrattuali utilizzate. In un dato periodo, la differenza tra attivazioni e cessazioni non ha un significato rilevante, poiché rappresenta una misura della variazione netta di rapporti di lavoro molto eterogenei. Inoltre va sottolineato che tali misurazioni di saldi si riferiscono a rapporti di lavoro e non ad individui, per cui una lettura di tali indicatori in termini di variazioni di persone occupate potrebbe condurre a conclusioni non corrette. Si rammenta, infine, che per quel che riguarda l'analisi degli individui interessati da attivazioni o cessazioni di rapporti di lavoro nulla si può dedurre in termini di periodi di disoccupazione, in quanto sono esclusi dall'osservazione i lavoratori indipendenti.

E' da mettere in risalto che le cessazioni dei rapporti di lavoro temporanei iniziati prima dell'entrata in vigore del Sistema, non prorogati o oggetto di trasformazione dopo tale data e conclusi per scadenza naturale, non sono presenti nel Sistema CO, in quanto non soggette ad obbligo di comunicazione (salvo che le relative comunicazioni non siano state comunque inviate). Tale fenomeno è evidentemente destinato ad esaurirsi nel tempo ma, allo stato attuale, le cessazioni alla naturale scadenza dei rapporti a tempo determinato sicuramente presenti nel Sistema sono relative ai soli rapporti avviati dopo marzo 2008. Di conseguenza, è possibile che il numero delle cessazioni sia leggermente sottostimato.

Le informazioni riportate nella nota trimestrale si basano su:

- Rapporti di lavoro attivati nel periodo: consistono nelle instaurazioni di rapporti tra datore di lavoro e lavoratore nel trimestre;
- Rapporti di lavoro trasformati nel periodo: comprendono la trasformazione da contratti a tempo determinato, oppure di apprendistato, oppure di inserimento, a contratti a tempo indeterminato;
- Rapporti di lavoro cessati nel periodo: include i rapporti per i quali, nel trimestre di analisi, si ha una comunicazione di cessazione prima del termine, cui si aggiungono quelli terminati per scadenza naturale

⁶ Si ha ancora un mancato allineamento temporale, e quindi un ritardo, nel processo di consolidamento del dato statistico, nel caso di attività ispettive che determinano "Inserimenti di ufficio" di eventi pregressi soggetti a comunicazioni obbligatorie non fornite dal datore di lavoro.

⁷ Sono inclusi in questa analisi i rapporti di somministrazione comunicati attraverso il modulo Unificato Lav, ovvero quei rapporti di lavoro la cui data di attivazione presso l'agenzia non coincide con la data di inizio missione presso la ditta utilizzatrice.

(cessazioni al termine⁸). I motivi di cessazione anticipata sono raggruppati in quattro categorie: licenziamento⁹, decesso, risoluzione consensuale, dimissione¹⁰ (anche il pensionamento è compreso in questo gruppo).

- I lavoratori coinvolti sono i soggetti che sono stati coinvolti nel flusso dei movimenti delle CO e, in quanto tali, censiti nel *Data Warehouse*. I lavoratori coinvolti, univocamente identificati dal codice fiscale, a livello di analisi possono essere classificati secondo dati inerenti la persona quali il genere, la classe di età, la cittadinanza oppure in riferimento agli eventi (attivazione, trasformazione, proroga, ecc.) che li hanno caratterizzati.

I rapporti di lavoro attivati/cessati/trasformati sono analizzati in relazione a:

- Riferimento territoriale: luogo della sede di lavoro¹¹;
- Riferimento temporale: trimestre;
- Settore di attività economica: settore di attività prevalente del datore di lavoro in base all'Ateco 2007;
- Tipologia di contratto: forma giuridica del rapporto di lavoro;
- Durata temporale effettiva dei rapporti di lavoro al momento della cessazione;
- Caratteristiche del lavoratore: età, genere, nazionalità.

I dati sono presentati in valore assoluto, in percentuale e, per l'analisi della dinamica temporale, in termini di variazioni tendenziali, cioè rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente.

⁸ Sono esclusi i contratti a termine avviati prima del 1 marzo 2008 che non hanno subito trasformazioni successive.

⁹ La cessazione dovuta a **licenziamento** comprende il licenziamento collettivo, licenziamento individuale per giusta causa, per giustificato motivo oggettivo, per giustificato motivo soggettivo, il licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione, il licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione.

¹⁰ La cessazione dovuta a dimissioni del lavoratore comprende le dimissioni durante il rapporto di lavoro, durante il periodo di prova, le dimissioni per giusta causa e il pensionamento. In particolare in quest'ultimo motivo sono compresi solo i casi in cui si verifica la transizione diretta lavoro-pensione.

¹¹ Nelle tavole riferite alla Ripartizione geografica e alle Regioni, la dicitura "N.d." sta ad indicare i rapporti di lavoro la cui sede è situata al di fuori del territorio italiano, non è specificata o in Comuni di recente istituzione.