

Incentivi all’occupazione

Focus sulle agevolazioni contributive per le assunzioni e le variazioni contrattuali

INPS
COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

30 OTTOBRE 2026

1.Introduzione

Questo focus sugli incentivi all'occupazione dei dipendenti delle imprese private non agricole offre un'analisi delle principali evidenze circa la loro incidenza sul complesso di assunzioni e variazioni contrattuali. Il report viene pubblicato con cadenza trimestrale e fornisce confronti su un arco temporale triennale.

Nel corso degli anni sono stati introdotti numerosi interventi legislativi mirati a ridurre il costo del lavoro, con l'obiettivo di creare opportunità di occupazione, in particolare per i giovani, le donne e le categorie svantaggiate.

Le analisi presentate offrono una fotografia aggiornata della dimensione e dell'incidenza di queste politiche. In apertura, viene fornito un quadro sinottico e sintetico delle principali misure di agevolazione in vigore nell'ultimo triennio.

Complessivamente, nel 2023 il valore economico delle agevolazioni contributive (esoneri e sgravi) riconosciute per la totalità dei lavoratori dipendenti è stato pari a circa 32 miliardi di euro, corrispondenti al 14,8% del totale dei contributi sociali dovuti. Nel 2024 si è registrato un incremento, con un ammontare complessivo di 40,7 miliardi di euro, pari al 17,8% dei contributi dovuti. Nel 2025, invece, il valore delle agevolazioni ha subito una marcata riduzione, scendendo a 22,9 miliardi di euro, equivalenti al 9,6%[1] del totale dei contributi sociali dovuti[2].

[1] Tale diminuzione è riconducibile principalmente al mancato rinnovo della riduzione dell'aliquota contributiva IVS a carico dei lavoratori. Introdotto dalla legge di bilancio 2022 (legge 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1, comma 121), questo esonero è finalizzato non ad incentivare l'occupazione, come avviene per le agevolazioni sulla quota contributiva a carico del datore di lavoro, bensì ad aumentare la retribuzione netta dei lavoratori. Per questa ragione, non viene considerato nell'ambito del presente Focus. Appartiene alla stessa categoria anche l'esonero contributivo previsto a favore delle lavoratrici madri con tre o più figli, introdotto dall'art. 1 della legge n. 213/2023.
[2] Cfr. Inps, *XXV Rapporto annuale*, luglio 2026, pp. 47-48.

Quadro normativo

Tipo agevolazione	*Riferimenti normativi*	*Descrizione e requisiti per usufruire della misura*
Apprendistato	Legge.n.223/1991 D.Lgs. n. 167/2011 D.Lgs. n. 150/2015 D.Lgs. n. 81/2015 (art.41/47) Legge 160/2019 Legge 176/2020	Inquadramento contrattuale rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni, con il quale l'azienda s'impegna ad addestrare l'apprendista, attraverso fasi d'insegnamento pratico e tecnico-professionale tali da consentirgli di acquisire una qualifica professionale. E' possibile assumere con questo contratto anche lavoratori con età superiore ai 29 anni beneficiari di mobilità o di trattamenti di disoccupazione, senza limiti di età. Il contratto di apprendistato prevede sia agevolazioni di natura contributiva che incentivi retributivi. L'agevolazione contributiva consiste in una riduzione dell'aliquota contributiva che è pari al 11,31% per tutta la durata del periodo di apprendistato. La durata del contratto di apprendistato, variabile a seconda della tipologia, va da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 5 anni (nel caso di apprendistato professionalizzante nell'artigianato). Tale misura è riconosciuta anche per i dodici mesi successivi in caso di mantenimento del contratto. Nel caso in cui il rapporto in apprendistato arrivi alla naturale conclusione questo può essere trasformato in contratto a tempo indeterminato non comportando interruzione del rapporto di lavoro in azienda. Per tale fattispecie è prevista la stessa agevolazione contributiva dell'apprendistato (11,31% per dodici mesi).
Esonero giovani	Legge n. 205/2017 (art.1 cc. 100/108 e 113/114)	Esonero contributivo in favore di datori di lavoro privati che a decorrere dal 1 gennaio 2018 effettuino assunzioni/trasformazioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato con età inferiore ai 35 anni anni (inizialmente l'età era stata posta inferiore a 30 anni, tale limite però è stato reso operativo solo a partire dal 2021) e che nel corso dell'intera vita lavorativa, non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'esonero opera per un periodo massimo di 36 mesi dall'assunzione ed è pari al 50% dei contributi dovuti nel limite massimo di 3.000 euro annui.
	L.178/2020 (art.1 cc. 10-15) L.197/2022 (art.1 c.297) D.L. 60/2024 (art.22) D.L. 62/2026 (art.2)	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati che nel biennio 2021-2022, effettuino assunzioni/trasformazioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato con età inferiore ai 36 anni e che nel corso dell'intera vita lavorativa, non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'esonero opera per un periodo massimo di 36 mesi dall'assunzione (48 mesi per le regioni del mezzogiorno) ed è pari al 100% dei contributi dovuti nel limite massimo di 6.000 euro annui. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato. L'esonero totale di cui alla L.178/2020 è previsto anche per le assunzioni avvenute nel 2023 nel limite massimo di 8.000 euro. Il D.L.60/2024 (cd Decreto Coesione) ha previsto la proroga dell'esonero totale per le assunzioni avvenute nel periodo dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di 500 euro mensili (650 euro per le regioni appartenenti alla "ZES unica per il Mezzogiorno"). Il D.L.62/2026 ha introdotto per il 2026, l'esonero totale per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani che non abbiano compiuto trentacinque anni di età e siano svantaggiati o molto svantaggiati, secondo la definizione di cui al regolamento (UE) 651/2014.
Incentivo Donne	L.92/2012 (art.4 cc.8-11)	Agevolazione del 50% della contribuzione dovuta dai datori di lavoro che assumono a tempo determinato, indeterminato o con trasformazione, lavoratori over-50 disoccupati da oltre 12 mesi e donne di qualsiasi età prive di impiego da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi appartenenti ad aree svantaggiate. La durata dell'incentivo è di 12 mesi per tempo determinato, 18 mesi per tempo indeterminato e 18 mesi complessivi se rapporto trasformato. Deve determinare un incremento occupazionale netto.
	L.178/2020 (art.1 cc. 16-19) L.197/2022 (art.1 c.298) D.L. 60/2024 (art.23) D.L. 62/2026 (art.1)	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati che assumano a tempo determinato, indeterminato o con trasformazione, "*donne lavoratrici svantaggiate* " (come indicato nell'art.4 L.92/2012). L'esonero è pari al 100% dei contributi dovuti nel limite massimo di 6.000 euro annui e la durata è di 12 mesi per tempo determinato, 18 mesi per tempo indeterminato e 18 mesi complessivi se rapporto trasformato. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato. La L.197/2022 ha previsto l'esonero totale anche per le assunzioni avvenute nel 2023 nel limite massimo di 8.000 euro. Il D.L.60/2024 (cd Decreto Coesione) ha previsto la proroga dell'esonero totale solo per le assunzioni a tempo indeterminato avvenute nel periodo dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di 650 euro mensili. Il D.L.62/2026 ha introdotto per il 2026, l'esonero totale per le assunzioni a tempo indeterminato di donne svantaggiate e molto svantaggiate, secondo la definizione di cui al regolamento (UE) 651/2014.
Decontribuzione Sud	DL.104/2020 (art.27 c.1)	Agevolazione contributiva del 30% in favore di datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e domestico, riconosciuta dal 1 ottobre al 31 dicembre 2020 per rapporti di lavoro dipendente, sia instaurati che instaurandi, la cui sede di lavoro sia collocata in una regione del Mezzogiorno. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato.
	L.178/2020 (art.1 cc. 161-168)	Agevolazione contributiva in favore di datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e domestico, riconosciuta del: - 30%: dal 1 gennaio 2021 al 31 dicembre 2025 - 20%: dal 1 gennaio 2026 al 31 dicembre 2027 - 10%: dal 1 gennaio 2028 al 31 dicembre 2029 per rapporti di lavoro dipendente, sia instaurati che instaurandi, la cui sede di lavoro sia collocata in una regione del Mezzogiorno. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato. Con decisione *C(2024)4512 final del 25/06/2024* della Commissione Europea, l'applicabilità della misura è stata prorogata fino al 31 dicembre 2024 per i soli contratti stipulati entro il 30 giugno 2024.
Bonus ZES	DL.60/2024 (art.24) DL.62/2026 (art.3)	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti e che, nel periodo compreso tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025, effettuino assunzioni a tempo indeterminato di soggetti che abbiano compiuto 35 anni di età e siano disoccupati da almeno ventiquattro mesi. Le assunzioni devono essere effettuate presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno – ZES unica. L'esonero è previsto per un periodo massimo di 24 mesi e per un importo massimo di 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore. Il DL.62/2026 ne conferma l'applicabilità anche alle assunzioni effettuate tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2026.

2. Il contesto: la dinamica di assunzioni e trasformazioni

Per un corretto inquadramento dei dati relativi ai rapporti di lavoro agevolati, è importante considerare la dinamica complessiva delle attivazioni (assunzioni e trasformazioni) nel settore privato extra-agricolo.

Sulla base dei dati disponibili per il triennio 2024-2026 (Tavola 1) si rileva:

• una sostanziale **stabilità** del numero di rapporti di lavoro attivati **tra il 2024 e il 2025** (-0,4%) riscontrata anche nel confronto tra i primi due semestri degli stessi anni;

• una **lieve contrazione** tra il **primo semestre 2025 e il primo semestre 2026** (-1,3%).

Tavola 1. Assunzioni e variazioni contrattuali per genere. Anni 2024-2025 - 1° semestre 2026

	1° semestre 2024	2024	1° semestre 2025	2025	1° semestre 2026	Variazione % 2025/2024	Variazione % 1° sem 2025/2024	Variazione % 1° sem 2026/2025
Assunzioni	*4.366.422*	*8.138.732*	*4.319.838*	*8.085.092*	*4.284.020*	*-0,7%*	*-1,1%*	*-0,8%*
Maschi	2.544.655	4.701.485	2.532.734	4.700.835	2.508.331	0,0%	-0,5%	-1,0%
Femmine	1.821.767	3.437.247	1.787.104	3.384.257	1.775.689	-1,5%	-1,9%	-0,6%
Variazioni contrattuali	*439.952*	*875.309*	*468.350*	*894.793*	*439.873*	*2,2%*	*6,5%*	*-6,1%*
Maschi	258.896	511.586	274.571	526.269	260.985	2,9%	6,1%	-4,9%
Femmine	181.056	363.723	193.779	368.524	178.888	1,3%	7,0%	-7,7%
Totale attivazioni	**4.806.374**	**9.014.041**	**4.788.188**	**8.979.885**	**4.723.893**	**-0,4%**	**-0,4%**	**-1,3%**

3. L'impatto delle agevolazioni

Il numero annuo complessivo di assunzioni e variazioni contrattuali effettuate usufruendo di agevolazioni contributive[3] nel 2024 è stato di circa 1,6 milioni di unità mentre nel 2025 si è registrata una importante diminuzione, con le attivazioni incentivate scese a circa 739.000. Di conseguenza l'incidenza delle attivazioni agevolate, che aveva mostrato una modesta consistenza fino al 2024 rimanendo superiore al 17%, nel 2025 scende bruscamente all'8%.

Ponendo l'attenzione sul primo semestre dei tre anni osservati, la Tavola 2 mostra una consistente contrazione del numero di rapporti instaurati con agevolazioni **tra il 2024 e il 2025 (-67%)** e una **ulteriore diminuzione del 15% tra il 2025 e il 2026**.

[3] Si intende sempre con riferimento esclusivo alla parte a carico del datore di lavoro.

Tavola 2. Assunzioni e variazioni contrattuali con agevolazioni contributive. 1° semestre anni 2024-2026

Agevolazione contributiva (*)	1° semestre			Variazione %	
	2024	2025	2026	2025/2024	2026/2025
Apprendistato	254.147	247.081	234.721	-2,8%	-5,0%
Bonus ZES	-	270	212		-21,5%
Esonero giovani [1]	46.505	80.006	37.219	72,0%	-53,5%
Incentivo Donne [2]	46.731	47.305	44.686	1,2%	-5,5%
Decontribuzione Sud	845.775	-	-	-100,0%	
Altre misure [3]	19.644	21.786	20.118	10,9%	-7,7%
Totale agevolazioni	***1.212.802***	***396.448***	***336.956***	***-67,3%***	***-15,0%***
maschi	724.867	201.505	168.359	-72,2%	-16,4%
femmine	487.935	194.943	168.597	-60,0%	-13,5%
Nessuna agevolazione	3.593.572	4.391.740	4.386.937	22,2%	-0,1%
Totale complessivo	**4.806.374**	**4.788.188**	**4.723.893**	**-0,4%**	**-1,3%**
Incidenza delle agevolazioni sul totale del semestre	25,2%	8,3%	7,1%		

(*) Qualora il rapporto di lavoro contenga due o più forme di incentivazione è stata presa in considerazione l'agevolazione prevalente secondo un criterio di priorità che tiene conto dell'attrattività dell'incentivo dal punto di vista economico anche in relazione alla durata temporale.

[1] I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.205/2017. Per il 2025 anche dal D.L.60/2024 mentre per il 2026 anche dal D.L.62/2026.

[2] I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.92/2012. Per il 2025 anche dal D.L.60/2024 mentre per il 2026 anche dal D.L.62/2026

[3] I dati riguardano agevolazioni minori in termini di numerosità tra i quali l'incentivo per l'assunzione di disabili o dei percettori di Naspi.

La **forte variazione registrata nel primo semestre del 2025** è dovuta principalmente alla cessazione dell'agevolazione "Decontribuzione Sud", non più operativa a partire da quell'anno. Per il periodo 2025-2029, infatti, la L. 207/2024 (Legge di Bilancio 2025) ha introdotto una nuova misura di decontribuzione per il Mezzogiorno, applicabile esclusivamente alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro il 31 dicembre dell'anno precedente[4]. Nello stesso semestre si registra, invece, un significativo incremento delle attivazioni agevolate attraverso l'Esonero Giovani (+72%), riconducibile in particolare alla componente relativa all'esonero totale.

Diversamente, l'agevolazione per l'assunzione di donne svantaggiate non ha registrato un analogo incremento. Tale andamento potrebbe esser dovuto, almeno in parte, al fatto che l'esonero totale previsto dal D.L. n. 60/2024 si applica esclusivamente alle assunzioni a tempo indeterminato, mentre le imprese tendono a privilegiare, per le lavoratrici, il ricorso a contratti agevolati a tempo determinato. Rimane, infine, contenuto l'utilizzo del Bonus ZES, anche in considerazione della pubblicazione avvenuta soltanto a febbraio 2026 della relativa circolare attuativa.

La **variazione negativa registrata nel primo semestre del 2026**, confermata anche dall'analisi delle singole tipologie di incentivo, potrebbe essere in parte dovuta ai tempi di pubblicazione delle circolari attuative relative ai Bonus Giovani, Donne e ZES, prorogati dal D.L. n. 62/2026. Tali circolari, pubblicate soltanto nel mese di maggio, potrebbero infatti aver limitato le possibilità di accesso alle misure e, di conseguenza, la loro diffusione nel periodo considerato.

Complessivamente, il calo del numero di rapporti attivati con agevolazioni ha determinato una progressiva riduzione del peso delle assunzioni agevolate sul totale

[4] L'agevolazione in esame, essendo valida solo per rapporti in essere e non per nuove assunzioni avvenute nell'anno, non viene monitorata in questo osservatorio.

delle attivazioni: la relativa quota è infatti passata dal 25,2% nel primo semestre del 2024 all'8,3% nel corrispondente periodo del 2025, fino al 7,1% nel primo semestre del 2026.

Come indicato nella nota alla Tavola 2, nella categoria delle "Altre misure" sono raggruppati incentivi caratterizzati da un impatto numerico più contenuto, ma sostanzialmente stabile nel tempo. Tra quelli maggiormente utilizzati figurano l'incentivo per l'assunzione di persone con disabilità, quello destinato ai lavoratori beneficiari di NASpI e l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con almeno cinquant'anni di età disoccupati da oltre dodici mesi. Nel periodo osservato, tuttavia, le misure che hanno registrato il peso più rilevante all'interno della categoria sono state lo sgravio contributivo totale per l'inserimento di soggetti svantaggiati presso cooperative sociali e l'incentivo per l'assunzione di lavoratori in sostituzione di dipendenti in astensione obbligatoria. Nel primo semestre del 2026, entrambe le misure rappresentano più del 30% del totale della categoria.

4. La distribuzione delle agevolazioni per territorio, settore e classe dimensionale

Le tavole che seguono presentano, **a livello territoriale, per classe dimensionale dell'azienda e per settore economico**, la consistenza e l'incidenza dei rapporti instaurati nel primo semestre 2026 con i principali incentivi.

La Tavola 3 riporta la **distribuzione territoriale** dei rapporti agevolati e mostra come le diverse tipologie di incentivo siano utilizzate prevalentemente nelle regioni del Nord, in linea con quanto osservato per il complesso delle attivazioni, di cui il 50% si concentra in quest'area del Paese. Le singole tipologie di rapporti agevolati rappresentano tuttavia una quota contenuta del totale delle attivazioni nazionali: l'Apprendistato incide per il 5%, l'Esonero Giovani per lo 0,8% e l'Incentivo Donne per lo 0,9%.

Tavola 3: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi per regione - 1° semestre 2026

Regioni	Composizione % attivazioni totali del semestre	Apprendistato			Esonero giovani [1]			Incentivo Donne [2]		
		Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su totale attivazioni del semestre	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su totale attivazioni del semestre	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su totale attivazioni del semestre
Piemonte	5,6%	18.285	7,8%	7,0%	3.053	8,2%	1,2%	3.485	7,8%	1,3%
Valle d'Aosta	0,3%	1.064	0,5%	7,4%	71	0,2%	0,5%	83	0,2%	0,6%
Liguria	2,8%	8.241	3,5%	6,2%	742	2,0%	0,6%	494	1,1%	0,4%
Lombardia	18,2%	37.730	16,1%	4,4%	10.589	28,5%	1,2%	7.050	15,8%	0,8%
Trentino Alto Adige	2,9%	4.908	2,1%	3,5%	1.382	3,7%	1,0%	442	1,0%	0,3%
Veneto	9,0%	27.168	11,6%	6,4%	4.331	11,6%	1,0%	3.009	6,7%	0,7%
Friuli Venezia Giulia	2,0%	5.059	2,2%	5,4%	1.268	3,4%	1,4%	495	1,1%	0,5%
Emilia Romagna	9,1%	30.927	13,2%	7,2%	4.196	11,3%	1,0%	3.063	6,9%	0,7%
NORD	**49,9%**	**133.382**	**56,8%**	**5,7%**	**25.632**	**68,9%**	**1,1%**	**18.121**	**40,6%**	**0,8%**
Toscana	6,6%	19.009	8,1%	6,1%	2.118	5,7%	0,7%	1.747	3,9%	0,6%
Umbria	1,2%	4.157	1,8%	7,4%	389	1,0%	0,7%	512	1,1%	0,9%
Marche	2,8%	8.835	3,8%	6,7%	820	2,2%	0,6%	682	1,5%	0,5%
Lazio	10,9%	25.048	10,7%	4,9%	2.804	7,5%	0,5%	4.008	9,0%	0,8%
CENTRO	**21,5%**	**57.049**	**24,3%**	**5,6%**	**6.131**	**16,5%**	**0,6%**	**6.949**	**15,6%**	**0,7%**
Abruzzo	2,3%	3.641	1,6%	3,3%	560	1,5%	0,5%	1.275	2,9%	1,2%
Molise	0,3%	429	0,2%	2,7%	55	0,1%	0,3%	185	0,4%	1,2%
Campania	8,2%	12.528	5,3%	3,3%	1.478	4,0%	0,4%	6.364	14,2%	1,7%
Puglia	6,1%	10.200	4,3%	3,5%	1.132	3,0%	0,4%	4.435	9,9%	1,5%
Basilicata	0,7%	1.062	0,5%	3,3%	166	0,4%	0,5%	363	0,8%	1,1%
Calabria	2,0%	3.195	1,4%	3,5%	304	0,8%	0,3%	1.517	3,4%	1,6%
Sicilia	6,1%	10.702	4,6%	3,7%	1.133	3,0%	0,4%	3.701	8,3%	1,3%
Sardegna	3,0%	2.501	1,1%	1,8%	622	1,7%	0,4%	1.776	4,0%	1,3%
SUD E ISOLE	**28,6%**	**44.258**	**18,9%**	**3,3%**	**5.450**	**14,6%**	**0,4%**	**19.616**	**43,9%**	**1,5%**
Estero	0,0%	32	0,0%	1,6%	6	0,0%	0,3%	-	0,0%	0,0%
Totale	***100%***	***234.721***	***100%***	***5,0%***	***37.219***	***100%***	***0,8%***	***44.686***	***100%***	***0,9%***

[1] I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.205/2017 e dal D.L.62/2026
[2] I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.92/2012 e dal D.L.62/2026

Dall'analisi dei dati per **classe dimensionale** riportati nella Tavola 4 emerge che il 52% dei contratti di apprendistato è concentrato nelle aziende con meno di 15 dipendenti mentre le assunzioni agevolate di giovani e donne risultano maggiormente diffuse nelle imprese di grandi dimensioni.

Tavola 4: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi per classe dimensionale - 1° semestre 2026

Classe dimensionale	Composizione % attivazioni totali del semestre	Apprendistato			Esonero giovani [1]			Incentivo Donne [2]		
		Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su attivazioni totali del semestre	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su attivazioni totali del semestre	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su attivazioni totali del semestre
Fino a 15 dipendenti	38,6%	121.260	51,7%	6,7%	10.497	28,2%	0,6%	14.885	33,3%	0,8%
16-99	26,9%	60.146	25,6%	4,7%	7.057	19,0%	0,6%	3.679	8,2%	0,3%
100 ed oltre	34,6%	53.315	22,7%	3,3%	19.665	52,8%	1,2%	26.122	58,5%	1,6%
Totale	***100%***	***234.721***	***100%***	***5,0%***	***37.219***	***100%***	***0,8%***	***44.686***	***100%***	***0,9%***

[1] I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.205/2017 e dal D.L.62/2026
[2] I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.92/2012 e dal D.L.62/2026

Infine, dalla distribuzione per **settore economico** (Tavola 5) si riscontra che, l'insieme dei settori "Commercio all'ingrosso e al dettaglio; trasporto e magazzinaggio; attività dei servizi di alloggio e di ristorazione" è quello in cui si concentrano la maggior parte delle attivazioni (40,8%) come pure dei rapporti in Apprendistato (43,3%) e con Esonero Giovani (33,7%). Diverso è il caso di Incentivo Donne che risulta prevalentemente utilizzato nell'ambito delle "Attività professionali, scientifiche e tecniche; attività amministrative e di servizi di supporto" (60,8%).

Quanto all'incidenza sulle attivazioni settoriali totali, al primo posto troviamo il settore delle "Attività finanziarie e assicurative"[5] per l'Apprendistato (14,1%) e l'Esonero Giovani (3,5%), mentre per l'Incentivo Donne il settore delle Attività professionali (2,6%).

Tavola 5: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi per settore di attività economica - 1° semestre 2026

Settore di attività economica *	Composizione % attivazioni totali del semestre	Apprendistato			Esonero giovani [1]			Incentivo Donne [2]		
		Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su attivazioni totali del semestre	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su attivazioni totali del semestre	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su attivazioni totali del semestre
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,3%	235	0,1%	1,6%	84	0,2%	0,6%	22	0,0%	0,1%
Attività estrattive; attività manifatturiere; fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata; fornitura di acqua; reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento	11,1%	42.274	18,0%	8,0%	6.487	17,4%	1,2%	2.021	4,5%	0,4%
Costruzioni	8,7%	23.035	9,8%	5,6%	1.722	4,6%	0,4%	556	1,2%	0,1%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; trasporto e magazzinaggio; attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	40,8%	101.644	43,3%	5,3%	12.527	33,7%	0,7%	9.844	22,0%	0,5%
Servizi di informazione e comunicazione	4,1%	12.053	5,1%	6,3%	1.431	3,8%	0,7%	386	0,9%	0,2%
Attività finanziarie e assicurative	0,4%	2.926	1,2%	14,1%	724	1,9%	3,5%	170	0,4%	0,8%
Attivita' immobiliari	0,3%	1.600	0,7%	10,3%	112	0,3%	0,7%	306	0,7%	2,0%
Attivita' professionali, scientifiche e tecniche; attività amministrative e di servizi di supporto	22,5%	25.051	10,7%	2,4%	9.125	24,5%	0,9%	27.189	60,8%	2,6%
Amministrazione pubblica, difesa, istruzione e formazione, attività per la salute umana e di assistenza sociale	4,3%	4.398	1,9%	2,1%	3.431	9,2%	1,7%	2.139	4,8%	1,0%
Altre attività	7,4%	21.430	9,1%	6,1%	1.573	4,2%	0,4%	2.052	4,6%	0,6%
Non ripartibili in quanto aziende in fase di riclassificazione	0,0%	75	0,0%	6,1%	3	0,0%	0,2%	*		
Totale	***100%***	***234.721***	***100%***	***5,0%***	***37.219***	***100%***	***0,8%***	***44.686***	***100%***	***0,9%***

* Classificazione Ateco 2025

[1] I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.205/2017 e dal D.L.62/2026

[2] I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.92/2012 e dal D.L.62/2026

[5] Le aziende che operano in tale settore possono continuare ad effettuare assunzioni di giovani e donne con gli esoneri previsti dalla L.205/2017 e dalla L.92/2012 mentre non possono assumere giovani e donne con gli esoneri totali (si tratta delle imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C (2020)1863 final del 19 marzo 2020).

GLOSSARIO

Apprendistato (assunzione/cessazione): inquadramento contrattuale rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni, con il quale l'azienda s'impegna ad addestrare l'apprendista, attraverso fasi d'insegnamento pratico e tecnico-professionale tali da consentirgli di acquisire una qualifica professionale. È possibile assumere con questo contratto anche lavoratori con età superiore ai 29 anni beneficiari di mobilità o di trattamenti di disoccupazione, senza limiti di età. Il contratto di apprendistato prevede sia agevolazioni di natura contributiva che incentivi retributivi. L'agevolazione contributiva consiste in una riduzione dell'aliquota contributiva che è pari al 11,31% per tutta la durata del periodo di apprendistato. Tale misura è riconosciuta anche per i dodici mesi successivi in caso di mantenimento del contratto.

Apprendisti trasformati a tempo indeterminato: si tratta di rapporti di lavoro in apprendistato che arrivati alla naturale conclusione, sono trasformati dall'azienda presso cui il lavoratore ha svolto il periodo di apprendistato in un vero e proprio contratto a tempo indeterminato. Si parla impropriamente di "trasformazione", mantenendo in vita la denominazione in uso in precedenza, anche se l'attuale normativa definisce quello di apprendistato come un contratto a tempo indeterminato ab origine. La trasformazione da apprendista a operaio o impiegato non comporta interruzione del rapporto di lavoro in azienda, ma semplicemente il cambio di qualifica. Per tale fattispecie è prevista la stessa agevolazione contributiva dell'apprendistato (11,31% per dodici mesi).

Apprendisti trasformati a tempo indeterminato da rapporti somministrati: si tratta di rapporti di lavoro somministrati in apprendistato che arrivati alla naturale conclusione, sono trasformati dall'azienda presso cui il lavoratore ha svolto il periodo di apprendistato in un vero e proprio contratto a tempo indeterminato. Si parla impropriamente di "trasformazione", mantenendo in vita la denominazione in uso in precedenza, anche se l'attuale normativa definisce quello di apprendistato come un contratto a tempo indeterminato ab origine. La trasformazione da apprendista a operaio o impiegato non comporta interruzione del rapporto di lavoro in azienda, ma semplicemente il cambio di qualifica. Questa fattispecie, visti i criteri adottati nella identificazione dei collettivi oggetto di rilevazione, non determina movimenti tra i diversi gruppi poiché non è rilevata la tipologia contrattuale. Per tale fattispecie è prevista la stessa agevolazione contributiva dell'apprendistato (11,31% per dodici mesi).

Apprendisti trasformati a tempo indeterminato da rapporti stagionali: si tratta di rapporti di lavoro stagionali in apprendistato che arrivati alla naturale conclusione, sono trasformati dall'azienda presso cui il lavoratore ha svolto il periodo di apprendistato in un vero e proprio contratto a tempo indeterminato. Si parla impropriamente di "trasformazione", mantenendo in vita la denominazione in uso in precedenza, anche se l'attuale normativa definisce quello di apprendistato come un contratto a tempo indeterminato ab origine. La trasformazione da apprendista a operaio o impiegato non comporta interruzione del rapporto di lavoro in azienda, ma semplicemente il cambio di qualifica. Per tale fattispecie è prevista la stessa agevolazione contributiva dell'apprendistato (11,31% per dodici mesi).

Attività economica: ai fini della produzione dell'informazione statistica, le attività economiche sono classificate secondo una nomenclatura internazionale che, a livello europeo, è denominata Nace Rev. 2 (per la classificazione Ateco 2007).

Bonus ZES: agevolazione contributiva introdotta dal D.L.60/2024 art.24 che prevede l'esonero del 100% dei contributi a carico dei datori che, dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, assumano a tempo indeterminato nelle regioni della zona ZES (Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno), lavoratori che abbiano compiuto 35 anni di età e siano disoccupati da almeno 24 mesi. Tale agevolazione è prevista per un periodo massimo di 24 mesi e nel limite di 650 euro mensili (circolare Inps 10/2026). Il DL.62/2026 ne ha confermato l'utilizzo anche per le assunzioni effettuate nel 2026 (circolare Inps 56/2026).

Decontribuzione Sud: agevolazione contributiva introdotta dalla Legge 104/2020 art. 27 che prevede l'esonero del 30% dei contributi a carico dei datori di lavoro dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020, con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente la cui sede di lavoro sia situata in regioni del Mezzogiorno previa autorizzazione della Commissione europea (circolare 122/2020). La Legge 178/2020 (legge di bilancio 2021) ha previsto di estendere l'esonero contributivo fino al 2029 con una percentuale pari al 30% fino al 31 dicembre 2025, al 20% per gli anni 2026 e 2027 e infine pari al 10% per gli anni 2028 e 2029 (circolare 33/2021). La Commissione europea ha prorogato l'applicabilità della decontribuzione in oggetto fino al 30 giugno 2024 e solo per i rapporti di lavoro sottoscritti entro tale data, la proroga è estesa fino al 31 dicembre 2024 (circolare Inps 82/2024).

Esonero giovani: agevolazione contributiva strutturale introdotta dalla Legge 205/2017 che prevede l'esonero del 50% dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per le nuove assunzioni a tempo indeterminato a tutele crescenti effettuate dal 1° gennaio 2018 la cui durata è pari a trentasei mesi a partire dalla data di assunzione (circolare Inps 40/2018). Successivamente la Legge 178/2020 ha stabilito che per questa agevolazione l'esonero sia pari al 100% per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022 e, per le sole regioni del mezzogiorno, la durata diventa di quarantotto mesi (circolare Inps 56/2021). La Legge 197/2022 ha esteso la fruibilità dell'esonero totale anche alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2023 per un importo massimo elevato a 8.000 euro annui (circolare Inps 57/2023). Il D.L.60/2024 ha previsto la proroga dell'esonero totale per le assunzioni avvenute dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di 500 euro mensili (650 euro per le regioni appartenenti alla "ZES unica per il Mezzogiorno"). Il D.L.62/2026 ha introdotto l'esonero totale per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2026, di giovani che non abbiano compiuto trentacinque anni di età e siano svantaggiati o molto svantaggiati, secondo la definizione di cui al regolamento (UE) 651/2014.

Incentivo donne: agevolazione contributiva introdotta dalla Legge 92/2012 che prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nella misura del 50% dell'ammontare dei contributi stessi, per le assunzioni di donne di qualunque età, prive di impiego da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree. Successivamente la Legge 178/2020 ha stabilito che per questa agevolazione l'esonero sia pari al 100% per le

assunzioni/trasformazioni effettuate nel biennio 2021-2022 (circolare Inps 32/2021). La Legge 197/2022 ha esteso la fruibilità dell'esonero totale anche alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2023 per un importo massimo elevato a 8.000 euro annui (circolare Inps 58/2023). Il D.L.60/2024, ha previsto la proroga dell'esonero totale per le assunzioni a tempo indeterminato avvenute nel periodo dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di 650 euro mensili. Il D.L.62/2026 ha introdotto l'esonero totale per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2026, di donne svantaggiate e molto svantaggiate, secondo la definizione di cui al regolamento (UE) 651/2014.

Ripartizione geografica: suddivisione geografica del territorio. Per l'Italia può articolarsi in: Nord (Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Liguria, Trentino-Alto Adige, Veneto, Friuli- Venezia Giulia, Emilia-Romagna); Centro (Toscana, Umbria, Marche, Lazio); Sud e Isole (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna).

Variazioni contrattuali: comprende i rapporti di lavoro in cui si registra un evento modificativo del rapporto iniziale. Cambia la natura del contratto che da termine o stagionale diventa a tempo indeterminato oppure giunge a naturale conclusione il periodo formativo dell'apprendistato.