



Incentivi all'occupazione

Focus sulle agevolazioni contributive per le assunzioni e le variazioni contrattuali

INPS

COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

20 GIUGNO 2024

1. Introduzione

Questo focus sugli incentivi all'occupazione dipendente nel settore privato non agricolo illustra le principali evidenze circa il loro impatto sul numero di assunzioni e variazioni contrattuali. Viene pubblicato con cadenza trimestrale e sviluppa i confronti in un arco di tempo triennale.

Nel corso del tempo si sono succeduti numerosi interventi legislativi che hanno introdotto misure di riduzione del costo del lavoro finalizzate a creare opportunità in particolare per i giovani e le donne e a favorire il collocamento di soggetti svantaggiati.

Le analisi di seguito presentate consentono di disporre di una fotografia aggiornata circa la dimensione e l'incidenza di queste politiche. Alle analisi si premette un quadro sinottico e sintetico delle norme caratterizzanti le principali misure di agevolazione tuttora attive.

Complessivamente il valore economico delle agevolazioni contributive (esoneri e sgravi) per i dipendenti del settore privato è risultato nel 2021 pari a circa 20 miliardi di euro, corrispondenti al 13,5% del totale dei contributi sociali dovuti; nel 2022 esso è risultato pari a 23,7 miliardi¹, corrispondenti al 14,6% dei contributi sociali dovuti².

¹ Tale incidenza è aumentata anche per l'introduzione, a partire dalla legge di bilancio 2022 (legge 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1 comma 121), di esoneri contributivi sulla quota previdenziale a carico del dipendente. In tal caso la finalità non è di incentivo all'occupazione (come nel caso degli esoneri sulla quota a carico del datore di lavoro) ma di incremento della retribuzione netta e per tale motivo non se ne dà conto in questo focus. Rientra in questa tipologia anche l'esonero contributivo a favore delle lavoratrici madri con tre o più figli introdotto dall'art.1 della L.213/2023.

² Cfr. Inps, *XXII Rapporto annuale*, Settembre 2023, pp. 54-55.

Quadro normativo

Tipo agevolazione	Riferimenti normativi	Descrizione e requisiti per usufruire della misura	Cumulabilità
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).	-Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI; -Incentivo all'assunzione di disabili; -Incentivo "Occupazione mezzogiorno"; -Incentivo Occupazione Neet; -Incentivo "Decontribuzione Sud"; -Incentivo "IO Lavoro"; -Incentivo all'assunzione di beneficiari di reddito di cittadinanza;
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 (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.	-Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI; -Incentivo all'assunzione di disabili; -Incentivo "Occupazione mezzogiorno"; -Decontribuzione sud -Incentivo Occupazione Neet.
	L.178/2020 (art.1 cc. 10-15)	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.	Non è cumulabile con altri esoneri
	L.197/2022 (art.1 c.297)	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.	Incentivo Occupazione NEET
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.	-Incentivo per assunzione di disoccupati da almeno 24 mesi(L.407/1990); -Incentivo per assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (L.223/1991).
	L.178/2020 (art.1 cc. 16-19) L.197/2022 (art.1 c.298)	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.	Cumulabilità nei limiti della contribuzione residua dovuta con: -Incentivo all'assunzione per sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo; -Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI; Incentivo all'assunzione di disabili.
Esonero art.7 DL104/2020	DL.104/2020 (art.7 c.1) DL.4/2022 (art.4 c.2)	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati che effettuino assunzioni a tempo determinato o con contratto stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali nel periodo 15 agosto-31 dicembre 2020. L'incentivo ha una durata massima di tre mesi per un importo massimo di 8.060 euro su base annua. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato. Il DL. 4/2022 ha previsto l'esonero anche per le assunzioni avvenute tra il 1° gennaio 2022 e il 31 marzo 2022.	La cumulabilità con altri esoneri, è possibile solo dove sussista un residuo di contribuzione sgravabile.
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.	-Esonero giovani (L.205/2017); -Incentivo all'assunzione di over-50 disoccupati da almeno 12 mesi e donne; -Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI; -Incentivo all'assunzione di disabili.
	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.	-Incentivo all'assunzione di over-50 disoccupati da almeno 12 mesi; -Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI; -Incentivo all'assunzione di disabili; -Incentivo Occupazione Neet.
Incentivo Occupazione NEET	DL.48/2023 (art.27)	Incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani Neet effettuate dal 1° giugno al 31 dicembre 2023 pari al 60% della retribuzione mensile imponibile (in caso di cumulo con altri incentivi la quota scende al 20%).	-Esonero giovani, Decontribuzione Sud e altri esoneri.

2. Il contesto: la dinamica di assunzioni e trasformazioni

L'analisi dei dati relativi ai rapporti agevolati non può prescindere dall'esame del contesto, vale a dire dalla dinamica delle attivazioni (assunzioni + trasformazioni) dei rapporti di lavoro nel settore privato extra-agricolo.

Dai dati del triennio 2021-2023 e del primo trimestre 2024 (Tavola 1) emerge che:

- ✓ **rispetto al 2021 nel 2022** c'è stata una generale ripresa delle assunzioni (+12,5%), che si è estesa in modo assai incisivo anche alle variazioni contrattuali (+37,8%);
- ✓ **nel 2023** si è osservata una sostanziale stabilità nella consistenza delle attivazioni dei rapporti di lavoro (la crescita risulta limitata allo 0,9%).
- ✓ il confronto **tra primo trimestre 2024 e il primo trimestre 2023** evidenzia invece una modesta contrazione (-2,1%).

Tavola 1: Assunzioni e variazioni contrattuali per genere. Anni 2021-2023 - 1 trimestre 2024												
	1° trimestre 2021	2021	1° trimestre 2022	2022	1° trimestre 2023	2023	1° trimestre 2024	Variazione %				
								2022/2021	2023/2022	1° trim 2022/2021	1° trim 2023/2022	1° trim 2024/2023
Assunzioni	1.303.369	7.244.111	1.905.030	8.151.443	1.946.938	8.217.429	1.925.762	12,5%	0,8%	46,2%	2,2%	-1,1%
Maschi	825.908	4.282.380	1.147.534	4.707.676	1.154.186	4.741.206	1.133.977	9,9%	0,7%	38,9%	0,6%	-1,8%
Femmine	477.461	2.961.731	757.496	3.443.767	792.752	3.476.223	791.785	16,3%	0,9%	58,7%	4,7%	-0,1%
Variazioni contrattuali	142.006	634.380	226.494	874.203	246.990	889.810	222.351	37,8%	1,8%	59,5%	9,0%	-10,0%
Maschi	87.036	392.704	139.174	523.932	145.974	521.509	131.173	33,4%	-0,5%	59,9%	4,9%	-10,1%
Femmine	54.970	241.676	87.320	350.271	101.016	368.301	91.178	44,9%	5,1%	58,9%	15,7%	-9,7%
Totale attivazioni	1.445.375	7.878.491	2.131.524	9.025.646	2.193.928	9.107.239	2.148.113	14,6%	0,9%	47,5%	2,9%	-2,1%

3. L'impatto delle agevolazioni

Il **numero annuo complessivo di assunzioni e variazioni contrattuali effettuate beneficiando di agevolazioni contributive³** ha raggiunto i 2 milioni di unità nel 2021 (su 7,9 milioni di attivazioni complessive) mentre nel 2022 e nel 2023 si è stabilizzato su una quota di 2,3 milioni (su 9 milioni di attivazioni complessive). L'incidenza sulle attivazioni totali nel triennio risulta quindi assestarsi intorno al 26%.

Ponendo l'attenzione sul primo trimestre dei quattro anni osservati, la Tavola 2 mostra come **il numero di rapporti incentivati presenti una crescita del 52% tra il primo trimestre 2021 e l'analogo 2022** confermata anche nel dettaglio per le diverse tipologie. Nei periodi successivi invece si riscontra una diminuzione del numero dei rapporti incentivati: **-4% tra il primo trimestre 2023 e il primo trimestre 2022 e -6% tra il primo trimestre 2024 e l'analogo 2023**. Tutte le misure adottate

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

presentano tale andamento negativo, fa eccezione la “Decontribuzione Sud”⁴ che è in leggera crescita ma verso una tendenziale stabilizzazione.

Rispetto al totale delle attivazioni nei trimestri, la quota delle agevolazioni si presenta in lenta decrescita: l’incidenza del 26% riscontrata nel primo trimestre 2021 e 2022 scende al 25% nell’analogo periodo del 2023 e raggiunge la quota del 24% nel primo trimestre 2024. Su questi risultati ha senz’altro influito la mancata prosecuzione al 2024 di alcune misure quali gli esoneri totali per i giovani e le donne che, rispetto al 2023, hanno riportato una variazione negativa rispettivamente del 61% e 21%.

Tavola 2: Assunzioni e variazioni contrattuali con agevolazioni contributive. 1° trimestre anni 2021-2024

Agevolazione contributiva (*)	1° trimestre				Variazione %		
	2021	2022	2023	2024	2022/2021	2023/2022	2024/2023
Apprendistato	92.706	128.715	125.401	115.693	38,8%	-2,6%	-7,7%
Esonero giovani ¹	31.034	51.885	50.347	19.858	67,2%	-3,0%	-60,6%
Esonero art.7 DL104/2020		41.288					
Incentivo Donne ²	18.239	27.874	24.659	19.592	52,8%	-11,5%	-20,5%
Decontribuzione Sud	221.536	304.008	332.379	348.454	37,2%	9,3%	4,8%
Altre misure ³	9.515	11.770	10.891	9.358	23,7%	-7,5%	-14,1%
Totale agevolazioni	373.030	565.540	543.677	512.955	51,6%	-3,9%	-5,7%
<i>maschi</i>	235.746	346.644	326.672	311.412	47,0%	-5,8%	-4,7%
<i>femmine</i>	137.284	218.896	217.005	201.543	59,4%	-0,9%	-7,1%
Nessuna agevolazione	1.072.345	1.565.984	1.650.251	1.635.158	46,0%	5,4%	-0,9%
Totale complessivo delle attivazioni	1.445.375	2.131.524	2.193.928	2.148.113	47,5%	2,9%	-2,1%
Incidenza agevolazioni sul totale del trimestre	25,8%	26,5%	24,8%	23,9%			

(*) 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 Per il 2023 i dati riguardano solo gli esoneri previsti dalla L.205/2017

² Per il 2023 i dati riguardano solo gli esoneri previsti dalla L.92/2012

³ I dati riguardano agevolazioni minori in termini di numerosità tra i quali l’incentivo per l’assunzione di disabili o dei percettori di Reddito di cittadinanza. Per il 2023 è presente, con numerosità piuttosto esigua, anche l’incentivo occupazione Neet previsto dal D.L.48/2023

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

Le tavole che seguono riportano, **a livello territoriale, per classe dimensionale dell’azienda e per settore economico**, la consistenza dei rapporti instaurati con le principali agevolazioni utilizzate nel corso del primo trimestre 2024 messa a confronto con l’analogo periodo del 2023.

La Tavola 3, **per genere e territorio**, mostra come i contratti di Apprendistato e i rapporti instaurati con l’Esonero giovani siano diffusi maggiormente nel Nord del Paese mentre l’Incentivo donne è più presente nel Sud e Isole. L’incentivo “Decontribuzione Sud” che, per la sua specifica finalità, trova applicazione solo nelle regioni del Mezzogiorno, si concentra prevalentemente in Campania, Puglia e Sicilia (73% del totale).

⁴ Esonero attivato nell’ultimo trimestre 2020 (DL.104/2020) con applicazione fino al 2029 (L.178/2020). La “Decontribuzione Sud”, come già noto, è una misura generale a favore del Mezzogiorno, estesa a tutti i rapporti, sia nuovi che in essere, con qualsivoglia tipologia contrattuale: nel corso del 2021 sono stati agevolati complessivamente 2,9 milioni di rapporti di lavoro (sia nuovi che in essere) di cui il 66% rappresentato da contratti a tempo indeterminato, nel 2022 sono stati incentivati 3,1 milioni di rapporti di lavoro (il 64% a tempo indeterminato) mentre nel 2023 sono stati incentivati circa 3,2 milioni di rapporti di lavoro (il 63% a tempo indeterminato). Si tratta di rapporti di lavoro in capo a circa 2.7 milioni di lavoratori nel 2021, a 2.8 milioni di lavoratori nel 2022 e 2,9 milioni di lavoratori nel 2023

Tavola 3: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi regione - 1 trimestre 2024

Regioni	Apprendistato		Esonero giovani ¹		Incentivo Donne ²		Decontribuzione Sud	
	1° trimestre 2024	variazione % 2024/2023	1° trimestre 2024	variazione % 2024/2023	1° trimestre 2024	variazione % 2024/2023	1° trimestre 2024	variazione % 2024/2023
Piemonte	9.992	-10,4%	1.668	-57,2%	1.521	-21,8%		
Valle d'Aosta	368	-18,9%	42	-57,1%	52	-23,5%		
Liguria	3.900	-5,7%	395	-55,2%	247	-19,8%		
Lombardia	20.803	-11,5%	5.720	-55,5%	3.008	-22,6%		
Trentino Alto Adige	2.400	-11,9%	583	-61,0%	164	-1,2%		
Veneto	14.069	-5,1%	2.104	-63,1%	1.196	-19,9%		
Friuli Venezia Giulia	2.528	-2,8%	562	-57,8%	246	-14,0%		
Emilia Romagna	12.195	-5,3%	2.186	-61,8%	1.259	-21,4%		
NORD	66.255	-8,3%	13.260	-58,5%	7.693	-21,1%		
Toscana	9.307	-9,8%	1.032	-67,5%	785	-37,4%		
Umbria	2.274	-9,6%	163	-71,7%	183	-51,5%		
Marche	3.808	-12,1%	394	-67,2%	265	-42,8%		
Lazio	13.196	-5,9%	1.463	-58,3%	1.748	-27,2%		
CENTRO	28.585	-8,3%	3.052	-63,9%	2.981	-33,7%		
Abruzzo	1.685	-3,9%	282	-67,7%	534	-1,5%	29.090	3,9%
Molise	227	6,1%	29	-81,2%	88	-32,3%	4.461	1,1%
Campania	6.273	-4,4%	1.219	-60,3%	3.053	-13,4%	102.968	5,8%
Puglia	5.128	-4,0%	628	-64,8%	2.320	-4,3%	74.712	1,4%
Basilicata	459	-24,5%	68	-73,9%	120	-53,7%	9.998	1,0%
Calabria	1.451	-10,5%	264	-60,8%	569	-22,3%	20.907	9,2%
Sicilia	4.685	-3,8%	730	-65,0%	1.604	-19,3%	76.332	6,8%
Sardegna	922	-4,0%	324	-67,9%	621	-23,4%	29.987	5,3%
SUD E ISOLE	20.830	-5,0%	3.544	-64,2%	8.909	-14,4%	348.455	4,8%
Esteri	23	53,3%	*	-50,0%	9			
Totale complessivo	115.693	-7,7%	19.858	-60,6%	19.592	-20,5%	348.454	4,8%

¹ I dati riguardano solo gli esoneri previsti dalla L.205/2017

² I dati riguardano solo gli esoneri previsti dalla L.92/2012

Dall'analisi dei dati per **classe dimensionale** si evince (Tavola 4) che, per l'Apprendistato e "Decontribuzione Sud", circa la metà dei rapporti incentivati sono instaurati con aziende la cui forza lavoro non supera i 15 dipendenti mentre le assunzioni agevolate di giovani e donne avvengono soprattutto da parte di aziende di piccole e grandi dimensioni.

Tavola 4: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi classe dimensionale - 1° trimestre 2024

Classe dimensionale	Apprendistato		Esonero giovani ¹		Incentivo Donne ²		Decontribuzione Sud	
	1° trimestre 2024	variazione % 2024/2023	1° trimestre 2024	variazione % 2024/2023	1° trimestre 2024	variazione % 2024/2023	1° trimestre 2024	variazione % 2024/2023
Fino a 15 dipendenti	60.975	-6,6%	6.438	-63,6%	8.278	-26,6%	168.152	12,7%
16-99	27.940	-12,4%	3.719	-66,8%	1.656	-36,8%	103.292	0,6%
100 ed oltre	26.778	-5,2%	9.701	-54,8%	9.658	-10,2%	77.010	-4,3%
Totale complessivo	115.693	-7,7%	19.858	-60,6%	19.592	-20,5%	348.454	4,8%

¹ I dati riguardano solo gli esoneri previsti dalla L.205/2017

² I dati riguardano solo gli esoneri previsti dalla L.92/2012

Dalla distribuzione per **settore economico e genere** (Tavola 5) emerge che il maggior numero di rapporti incentivati con l'Apprendistato, l'Esonero giovani e la Decontribuzione Sud si riscontra nel "Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; trasporto e magazzinaggio; servizi di alloggio e di ristorazione". Per l'Incentivo Donne il settore maggiormente interessato è quello delle "Attività professionali, scientifiche e tecniche; amministrazione e servizi di supporto".

Si ricorda che con riferimento alla Decontribuzione Sud e ai nuovi esoneri totali dei giovani e delle donne, la normativa esclude dalla fruizione del beneficio le imprese operanti nel settore delle "Attività finanziarie e assicurative"⁵.

Infine, si osserva che, per la generalità dei rapporti agevolati, il settore con una quota di donne più alta risulta essere quello di "Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria; istruzione; sanità e assistenza sociale".

Tavola 5: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi settore di attività economica - 1 trimestre 2024

Settore di attività economica (Nace Rev. 2)	Apprendistato		Esonero giovani ¹		Incentivo Donne ²		Decontribuzione Sud	
	1° trimestre 2024	variazione % 2024/2023	1° trimestre 2024	variazione % 2024/2023	1° trimestre 2024	variazione % 2024/2023	1° trimestre 2024	variazione % 2024/2023
Agricoltura, silvicoltura e pesca	188	-13,4%	51	-70,7%	27	0,0%	1.289	-20,5%
Attività estrattiva; attività manifatturiere; fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata; fornitura di acqua; reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento	25.628	-12,7%	3.458	-68,5%	1.337	-37,3%	44.451	-0,3%
Costruzioni	12.513	-3,0%	1.027	-61,9%	455	-28,1%	56.783	3,8%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; trasporto e magazzinaggio; servizi di alloggio e di ristorazione	45.279	-7,6%	6.290	-58,8%	4.679	-20,3%	141.544	12,0%
Servizi di informazione e comunicazione	7.084	-8,7%	1.357	-54,0%	246	-38,8%	5.417	-30,6%
Attività finanziarie e assicurative	1.365	6,1%	407	27,2%	122	14,0%		
Attività immobiliari	747	-3,6%	70	-70,3%	133	-37,9%	868	23,8%
Attività professionali, scientifiche e tecniche; amministrazione e servizi di supporto	13.959	-4,2%	4.719	-58,2%	10.170	-15,3%	51.309	-0,1%
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria; istruzione; sanità e assistenza sociale	2.671	-5,7%	1.702	-60,6%	1.450	-27,3%	27.657	-2,6%
Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento; riparazione di beni per la casa e altri servizi	6.258	-6,2%	777	-63,8%	973	-23,3%	19.135	13,7%
Organizzazioni e organismi extraterritoriali	*						*	
Totale complessivo	115.693	-7,7%	19.858	-60,6%	19.592	-20,5%	348.454	4,8%

¹ I dati riguardano solo gli esoneri previsti dalla L.205/2017² I dati riguardano solo gli esoneri previsti dalla L.92/2012⁵ 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. 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. 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).

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).

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).

Esonero art. 6 d.l. 104/2020: agevolazione contributiva introdotta dalla Legge 104/2020 che prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per le nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo ricompreso tra il 15 agosto 2020 e il 31 dicembre 2020 (circolare Inps 133/2020).

Esonero art. 7 d.l. 104/2020: agevolazione contributiva introdotta dalla Legge 104/2020 che prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per le nuove assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali, effettuate nel periodo ricompreso tra il 15 agosto 2020 e il 31 dicembre 2020 (circolare Inps 133/2020). Il DL 4/2022 ha previsto l'esonero anche per le assunzioni avvenute tra il 1° gennaio 2022 e il 31 marzo 2022.

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).

Incentivo Occupazione NEET: incentivo introdotto dal decreto-legge 48/2023 per le assunzioni a tempo indeterminato di “Neet” che risultino registrati al programma “Garanzia Giovani”, effettuate nel periodo 1° giugno-31 dicembre 2023.

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.