



Incentivi all'occupazione

Focus sulle agevolazioni contributive per le assunzioni e le variazioni contrattuali

INPS

COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

27 MARZO 2025

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 attualmente in vigore.

Complessivamente, il valore economico delle agevolazioni contributive (esoneri e sgravi) per tutti i lavoratori dipendenti è stato di circa 20 miliardi di euro nel 2021, pari al 10,6% del totale dei contributi sociali dovuti. Nel 2022 tale cifra è aumentata a 23,7 miliardi, corrispondenti all'11,5% dei contributi sociali dovuti, mentre nel 2023 ha raggiunto i 32 miliardi, pari al 14,8%¹ 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 accade invece 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 e, con alcune modifiche, confermato dalla L.207/2024 (legge di bilancio 2025).

² Cfr. Inps, *XXIII Rapporto annuale*, Settembre 2024, pp. 52-53.

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 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.
Esonero giovani	L.178/2020 (art.1 cc. 10-15) L.197/2022 (art.1 c.297) D.L. 60/2024 (art.22) L.207/2024 (art.1 c.405)	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 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"). La L.207/2024 ne ha prorogato la validità fino al 2027.	Non è cumulabile con altri esoneri. Solo con Incentivo Occupazione NEET per assunzioni del 2023.
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).
Incentivo Donne	L.178/2020 (art.1 cc. 16-19) L.197/2022 (art.1 c.298) D.L. 60/2024 (art.23) L.207/2024 (art.1 c.405)	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 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. La L.207/2024 ne ha prorogato la validità fino al 2027.	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.
Decontribuzione Sud	L.178/2020 (art.1 cc. 161-168) L.207/2024 (art.1 c.404)	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.	-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 (anno 2023), Decontribuzione Sud e altri esoneri.

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 2022-2024 (Tavola 1) si osserva:

- **tra il 2022 e il 2023:** una sostanziale stabilità nella consistenza delle attivazioni dei rapporti di lavoro (crescita limitata all'**1%**);
- **tra il 2023 e il 2024:** una lieve diminuzione (**-1,9%**) del loro numero.

Nei tre anni osservati, infatti, le attivazioni sono sempre state attorno ai 9 milioni, di cui poco meno di 900.000 sono state le trasformazioni e il resto assunzioni

Tavola 1: Assunzioni e variazioni contrattuali per genere. Anni 2022-2024

	2022	2023	2024	var % 2023/2022	var % 2024/2023
Assunzioni	8.157.255	8.234.901	8.085.785	1,0%	-1,8%
Maschi	4.711.604	4.752.648	4.667.007	0,9%	-1,8%
Femmine	3.445.651	3.482.253	3.418.778	1,1%	-1,8%
Variazioni contrattuali	874.293	890.722	870.738	1,9%	-2,2%
Maschi	524.106	522.176	508.808	-0,4%	-2,6%
Femmine	350.187	368.546	361.930	5,2%	-1,8%
Totale	9.031.548	9.125.623	8.956.523	1,0%	-1,9%

3. L'impatto delle agevolazioni

Il numero annuo complessivo di assunzioni e variazioni contrattuali effettuate usufruendo di agevolazioni contributive³ (come riportato nella Tavola 2) è stato di circa 2,3 milioni di unità sia nel 2022 che nel 2023 mentre nel 2024 si è registrata una significativa diminuzione, con le attivazioni incentivate scese significativamente a circa 1.530.000. Di conseguenza l'incidenza delle attivazioni agevolate, che aveva mostrato una certa stabilità nel biennio 2022-2023 rimanendo superiore al 25%, nel 2024 è scesa bruscamente al 17%.

Alla minima **crescita riscontrata tra il 2022 e il 2023 (+3%)** è seguita quindi una **importante diminuzione tra il 2023 e il 2024 (-35%)**. Tutte le misure di incentivazione ancora attive nel 2024 presentano tale andamento negativo. Su ciò hanno influito le modifiche normative che hanno interessato alcune misure: è il caso degli esoneri totali contributivi per i giovani (-64%) e le donne (-21%), inizialmente non previsti per il 2024 e successivamente prorogati limitatamente al periodo dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2027,⁴ e della "Decontribuzione Sud" (-43%) prorogata fino al 30 giugno 2024 e, solo per i rapporti di lavoro sottoscritti entro tale data, estesa al 31 dicembre 2024⁵.

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

⁴ D.L. 60/2024 (cd Decreto Coesione) e L.207/2024 (Legge di bilancio 2025). A tutt'oggi si è in attesa dei decreti attuativi.

⁵ Decisioni C(2023) 9018 *final* e C(2024) 4512 *final* della Commissione europea. Per il periodo 2025-2029, la L.207/2024 ha istituito la "Nuova Decontribuzione Sud".

Tavola 2: Assunzioni e variazioni contrattuali con agevolazioni contributive. Anni 2022-2024

Agevolazione contributiva (*)	2022	2023	2024	var % 2023/2022	var % 2024/2023
Apprendistato	524.358	490.002	475.865	-6,6%	-2,9%
Esonero giovani ¹	182.614	232.975	83.093	27,6%	-64,3%
Esonero art.7 DL104/2020 ²	41.293				
Incentivo Donne ³	106.275	107.928	84.761	1,6%	-21,5%
Decontribuzione Sud	1.381.542	1.475.377	845.437	6,8%	-42,7%
Altre misure ⁴	42.689	39.282	37.866	-8,0%	-3,6%
Totale agevolazioni	2.278.771	2.345.564	1.527.022	2,9%	-34,9%
<i>maschi</i>	1.348.994	1.376.276	885.567	2,0%	-35,7%
<i>femmine</i>	929.777	969.288	641.455	4,2%	-33,8%
Nessuna agevolazione	6.752.777	6.780.059	7.429.501	0,4%	9,6%
Totale complessivo	9.031.548	9.125.623	8.956.523	1,0%	-1,9%
Incidenza delle agevolazioni sul totale complessivo	25,2%	25,7%	17,0%		

(*) 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.

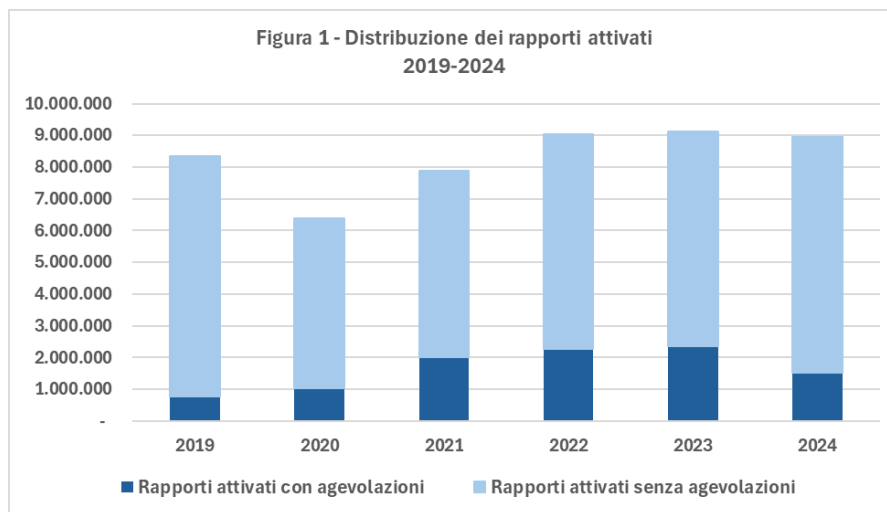
¹ I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.205/2017, L.178/2020 e L.197/2022

² Il DL 4/2022 ha previsto l'esonero anche per le assunzioni avvenute tra il 1° gennaio 2022 e il 31 marzo 2022.

³ I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.92/2012, L.178/2020 e L.197/2022

⁴ 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

Come riportato nella Figura 1, il numero dei rapporti di lavoro attivati con agevolazioni contributive tra il 2019 e il 2023 aveva fatto registrare una crescita continua. Questo trend è stato alimentato soprattutto dalle misure di supporto economico adottate per sostenere e rilanciare l'economia dopo l'epidemia da Covid-19 ("Decontribuzione Sud" in particolare). Il loro affievolirsi nel 2024 spiega l'inversione di tendenza. Nonostante ciò, il numero di attivazioni agevolate è rimasto significativamente più alto (quasi raddoppiato) rispetto a quello del 2019.



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 2024 con i principali incentivi.⁶

⁶ Nel caso della Decontribuzione Sud, La quota percentuale aumenterebbe leggermente qualora si tenesse conto anche di quei rapporti che, oltre ad essere agevolati con Decontribuzione Sud, sono contratti di apprendistato o incentivati con L.92/2012 per le donne. Ciò in

La Tavola 3 riporta la distribuzione dei rapporti agevolati **per territorio** e mostra come i contratti di Apprendistato e i rapporti agevolati con l’Esonero giovani vengano utilizzati soprattutto al Nord, in linea con ciò che accade per l’insieme complessivo delle attivazioni (50,4%), mentre l’Incentivo Donne trova maggiore applicazione relativa nel Sud e nelle Isole. L’incentivo “Decontribuzione Sud”, specifico per le regioni del Mezzogiorno, risulta concentrato soprattutto in Campania, Puglia e Sicilia (complessivamente il 69%) e costituisce il 33,5% di tutte le attivazioni effettuate nel Mezzogiorno.

Tavola 3: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi per regione - Anno 2024

Regioni	Composizione % attivazioni totali	Apprendistato			Esonero giovani ¹			Incentivo Donne ²			Decontribuzione Sud		
		Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su totale attivazioni	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su totale attivazioni	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su totale attivazioni	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su totale attivazioni
Piemonte	5,9%	37.369	7,9%	7,1%	7.435	8,9%	1,4%	7.013	8,3%	1,3%			
Valle d'Aosta	0,4%	2.633	0,6%	8,1%	181	0,2%	0,6%	139	0,2%	0,4%			
Liguria	2,6%	16.148	3,4%	6,9%	1.564	1,9%	0,7%	909	1,1%	0,4%			
Lombardia	18,7%	83.847	17,6%	5,0%	23.933	28,8%	1,4%	13.569	16,0%	0,8%			
Trentino Alto Adige	3,0%	11.619	2,4%	4,3%	2.758	3,3%	1,0%	599	0,7%	0,2%			
Veneto	8,8%	57.351	12,1%	7,3%	9.597	11,5%	1,2%	5.914	7,0%	0,8%			
Friuli Venezia Giulia	2,0%	10.358	2,2%	5,7%	2.263	2,7%	1,3%	885	1,0%	0,5%			
Emilia Romagna	8,9%	56.581	11,9%	7,1%	9.371	11,3%	1,2%	5.731	6,8%	0,7%			
NORD	50,4%	275.906	58,0%	6,1%	57.102	68,7%	1,3%	34.759	41,0%	0,8%			
Toscana	6,3%	37.638	7,9%	6,7%	4.552	5,5%	0,8%	3.323	3,9%	0,6%			
Umbria	1,2%	8.590	1,8%	8,2%	835	1,0%	0,8%	708	0,8%	0,7%			
Marche	2,7%	16.501	3,5%	7,0%	1.779	2,1%	0,7%	1.067	1,3%	0,4%			
Lazio	11,3%	51.400	10,8%	5,1%	5.914	7,1%	0,6%	7.391	8,7%	0,7%			
CENTRO	21,5%	114.129	24,0%	5,9%	13.080	15,7%	0,7%	12.489	14,7%	0,6%			
Abruzzo	2,4%	6.920	1,5%	3,3%	1.094	1,3%	0,5%	2.862	3,4%	1,4%	72.201	8,5%	34,1%
Molise	0,4%	886	0,2%	2,8%	105	0,1%	0,3%	414	0,5%	1,3%	10.590	1,3%	33,2%
Campania	8,1%	24.364	5,1%	3,3%	4.167	5,0%	0,6%	11.339	13,4%	1,6%	224.601	26,6%	30,8%
Puglia	6,0%	20.455	4,3%	3,8%	2.366	2,8%	0,4%	9.376	11,1%	1,7%	185.348	21,9%	34,5%
Basilicata	0,7%	1.959	0,4%	3,1%	342	0,4%	0,5%	645	0,8%	1,0%	22.848	2,7%	35,6%
Calabria	2,0%	6.508	1,4%	3,7%	755	0,9%	0,4%	2.574	3,0%	1,5%	57.808	6,8%	33,1%
Sicilia	5,9%	20.522	4,3%	3,9%	2.781	3,3%	0,5%	6.876	8,1%	1,3%	175.192	20,7%	33,0%
Sardegna	2,7%	4.179	0,9%	1,7%	1.295	1,6%	0,5%	3.421	4,0%	1,4%	96.849	11,5%	40,1%
SUD E ISOLE	28,1%	85.793	18,0%	3,4%	12.905	15,5%	0,5%	37.507	44,3%	1,5%	845.437	100%	33,5%
Esteri	0,0%	37	0,0%	1,1%	6	0,0%	0,2%	6	0,0%	0,2%			
Totale	100%	475.865	100%	5,3%	83.093	100%	0,9%	84.761	100%	0,9%	845.437	100%	9,4%

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

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

È evidente che le singole tipologie di rapporti incentivati rappresentano una percentuale piuttosto ridotta delle attivazioni nazionali totali: l’Apprendistato incide per

quanto, come già precisato nella nota alla Tav. 2, qualora il rapporto di lavoro preveda l’accesso a due o più forme di incentivazione esso viene classificato in base all’agevolazione prevalente.

il 5,3%; l'Esonero giovani per lo 0,9% come pure l'Incentivo Donne; peso maggiore ha la Decontribuzione Sud: 9,4%.

Dall'analisi dei dati per **classe dimensionale** riportati nella Tavola 4, si può notare che il 51,7% dei contratti di Apprendistato e il 47,1% dei rapporti legati alla "Decontribuzione Sud" sono concentrati in aziende con meno di 15 dipendenti (valori che superano la corrispondente quota del 38,1% calcolata su tutte le attivazioni). Le assunzioni agevolate di giovani e donne, invece, caratterizzano maggiormente le aziende di grandi dimensioni.

Tavola 4: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi per classe dimensionale - Anno 2024

Classe dimensionale	Composizione % attivazioni totali	Apprendistato			Esonero giovani ¹			Incentivo Donne ²			Decontribuzione Sud		
		Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su totale attivazioni	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su totale attivazioni	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su totale attivazioni	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su totale attivazioni
Fino a 15 dipendenti	38,1%	246.095	51,7%	7,2%	24.260	29,2%	0,7%	32.715	38,6%	1,0%	397.895	47,1%	11,7%
16-99	26,6%	117.927	24,8%	4,9%	15.426	18,6%	0,6%	7.348	8,7%	0,3%	268.776	31,8%	11,3%
100 ed oltre	35,3%	111.843	23,5%	3,5%	43.407	52,2%	1,4%	44.698	52,7%	1,4%	178.766	21,1%	5,7%
Totale complessivo	100%	475.865	100%	5,3%	83.093	100%	0,9%	84.761	100%	0,9%	845.437	100%	9,4%

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

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

Infine, dalla distribuzione **per settore economico** (Tavola 5) emerge che, l'insieme dei settori "Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; trasporto e magazzinaggio; servizi di alloggio e di ristorazione" è quello che concentra la maggior parte delle attivazioni (39,6%) come pure di gran parte delle tipologie di rapporti agevolati: Apprendistato (43,6%), Esonero giovani (32,7%) e Decontribuzione Sud (47,4%). Diverso è il caso di Incentivo Donne che risulta prevalentemente utilizzato nell'ambito delle "Attività professionali, scientifiche e tecniche; amministrazione e servizi di supporto" (54,9%).

Quanto all'incidenza sulle attivazioni settoriali totali, al primo posto troviamo il settore delle "Attività finanziarie e assicurative"⁷ per l'Apprendistato (12,8%) e l'Esonero giovani (4,1%), il settore delle Attività professionali (2,3%) per l'Incentivo Donne e il settore delle Costruzioni per la Decontribuzione Sud (14,1%).

⁷ 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 fruire della Decontribuzione Sud né 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).

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

Settore di attività economica (Nace Rev. 2)	Composizione % attivazioni totali	Apprendistato			Esonero giovani ¹			Incentivo Donne ²			Decontribuzione Sud		
		Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su totale attivazioni	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su totale attivazioni	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su totale attivazioni	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su totale attivazioni
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,4%	609	0,1%	1,9%	190	0,2%	0,6%	62	0,1%	0,2%	3.183	0,4%	9,9%
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	11,7%	93.113	19,6%	8,9%	13.945	16,8%	1,3%	4.509	5,3%	0,4%	87.436	10,3%	8,4%
Costruzioni	8,8%	47.140	9,9%	6,0%	4.011	4,8%	0,5%	1.385	1,6%	0,2%	110.826	13,1%	14,1%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; trasporto e magazzinaggio; servizi di alloggio e di ristorazione	39,6%	207.667	43,6%	5,9%	27.158	32,7%	0,8%	20.884	24,6%	0,6%	401.126	47,4%	11,3%
Servizi di informazione e comunicazione	4,5%	26.146	5,5%	6,5%	5.041	6,1%	1,3%	819	1,0%	0,2%	10.605	1,3%	2,6%
Attività finanziarie e assicurative	0,5%	5.191	1,1%	12,8%	1.660	2,0%	4,1%	420	0,5%	1,0%			
Attività immobiliari	0,3%	2.585	0,5%	11,2%	307	0,4%	1,3%	492	0,6%	2,1%	2.156	0,3%	9,3%
Attività professionali, scientifiche e tecniche; amministrazione e servizi di supporto	22,6%	51.610	10,8%	2,5%	20.197	24,3%	1,0%	46.559	54,9%	2,3%	121.259	14,3%	6,0%
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria; istruzione; sanità e assistenza sociale	5,2%	10.114	2,1%	2,2%	7.328	8,8%	1,6%	5.354	6,3%	1,1%	47.533	5,6%	10,2%
Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento; riparazione di beni per la casa e altri servizi	6,6%	31.683	6,7%	5,4%	3.254	3,9%	0,6%	4.277	5,0%	0,7%	61.310	7,3%	10,4%
Organizzazioni e organismi extraterritoriali	0,0%	7	0,0%	0,5%	*						3	0,0%	0,2%
Totale	100%	475.865	100%	5,3%	83.091	100%	0,9%	84.761	100%	0,9%	845.437	100%	9,4%

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

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

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). 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 (cd Decreto Coesione) 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"). La L.207/2024 ha esteso la scadenza al 2027.

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). Il D.L.60/2024 (cd Decreto Coesione) 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. La L.207/2024 ha esteso la scadenza al 2027.

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.