



## **Incentivi all'occupazione**

Focus sulle agevolazioni contributive per le assunzioni e le variazioni contrattuali

INPS

COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

21 SETTEMBRE 2023

## 1. Introduzione

Questo focus sugli incentivi all'occupazione dipendente nel settore privato 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.

Recentemente per fronteggiare le conseguenze socio-economiche dell'emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid19 sono state disposte specifiche misure per il rilancio dell'economia, tra cui anche ulteriori agevolazioni contributive per incentivare l'occupazione dipendente del settore privato.

Le analisi di seguito presentate consentono di disporre di una fotografia aggiornata circa la dimensione e l'incidenza delle politiche di incentivo all'occupazione. Alle analisi si premette, qui di seguito, 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 il valore delle agevolazioni per i dipendenti privati è risultato pari a 23,7 miliardi, corrispondenti al 14,6% dei contributi sociali dovuti<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Cfr. Inps, *XXII Rapporto annuale*, Settembre 2023, pp. 51-57.

Quadro sinottico

Tipo agevolazione	Riferimenti normativi	Descrizione e requisiti per usufruire della misura	Cumulabilità
<b>Apprendistato</b>	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. Il contratto di apprendistato prevede sia agevolazioni di natura contributiva che incentivi retributivi e fiscali. 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;
<b>Esonero giovani</b>	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"; -Incentivo "Occupazione Neet".
	L.178/2020 (art.1 cc. 10-15) L.197/2022 (art.1 c.297)	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. Necessità 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.	Non è cumulabile con altri esoneri
<b>Incentivo Donne</b>	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. Necessità 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.
<b>Incentivo Lavoro (IO Lavoro)</b>	DD ANPAL 52/2020	Incentivo in favore dei datori di lavoro privati per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate nel 2020 su tutto il territorio nazionale, di lavoratori disoccupati ai sensi dell'art.19 dl.150/2015. Se l'età del lavoratore è maggiore di 25 anni deve risultare anche privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. L'incentivo è pari alla contribuzione dovuta per un importo massimo di 8.060 euro su base annua. Deve rispettare l'applicazione degli aiuti di Stato e determinare un incremento occupazionale netto.	-Esonero giovani (L.205/2017); -Incentivo all'assunzione di beneficiari di Reddito di cittadinanza.
<b>Esonero art.6 DL104/2020</b>	DL.104/2020 (art.6 c.1)	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati, ad eccezione del settore agricolo, che effettuino assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato nel periodo 15 agosto-31 dicembre 2020. L'incentivo ha una durata massima di sei mesi per un importo massimo di 8.060 euro su base annua.	La cumulabilità con altri esoneri è possibile solo dove sussista un residuo di contribuzione sgravabile.
<b>Esonero art.7 DL104/2020</b>	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. Necessità 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.
<b>Decontribuzione Sud</b>	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. Necessità 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. Necessità 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.

## 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 dei rapporti di lavoro.

Confrontando i dati disponibili per il triennio 2020-2022 si evidenzia una significativa ripresa delle attivazioni dopo il periodo pandemico (Tavola 1). Infatti:

- ✓ **rispetto al 2020 nel 2021** c'è stato un recupero significativo delle assunzioni (+26,2%) mentre esso risulta incompleto per quanto riguarda le trasformazioni contrattuali (-2,7%);
- ✓ **nel 2022** è continuata la ripresa generale delle assunzioni (+14,4%), che si è estesa anche alle variazioni contrattuali (+37,7%);
- ✓ il confronto **tra primo semestre 2023 e primo semestre 2022** evidenzia invece una leggera riduzione delle assunzioni (-54.000) solo parzialmente compensata dalla dinamica delle trasformazioni (+8.000).

	1° semestre 2020	2020	1° semestre 2021	2021	1° semestre 2022	2022	1° semestre 2023	Variazione %				
								2021/2020	2022/2021	1° sem 2021/2020	1° sem 2022/2021	1° sem 2023/2022
<b>Assunzioni</b>	2.707.499	5.739.844	3.383.904	7.242.170	4.341.110	8.139.668	4.287.440	26,2%	12,4%	25,0%	28,3%	-1,2%
Maschi	1.641.160	3.427.224	2.046.501	4.281.292	2.542.955	4.700.075	2.490.785	24,9%	9,8%	24,7%	24,3%	-2,1%
Femmine	1.066.339	2.312.620	1.337.403	2.960.878	1.798.155	3.439.593	1.796.655	28,0%	16,2%	25,4%	34,5%	-0,1%
<b>Variazioni contrattuali</b>	315.534	651.455	272.417	633.878	441.988	872.798	450.449	-2,7%	37,7%	-13,7%	62,2%	1,9%
Maschi	188.966	396.277	168.886	392.381	270.024	523.087	265.801	-1,0%	33,3%	-10,6%	59,9%	-1,6%
Femmine	126.568	255.178	103.531	241.497	171.964	349.711	184.648	-5,4%	44,8%	-18,2%	66,1%	7,4%
<b>Totale</b>	<b>3.023.033</b>	<b>6.391.299</b>	<b>3.656.321</b>	<b>7.876.048</b>	<b>4.783.098</b>	<b>9.012.466</b>	<b>4.737.889</b>	<b>23,2%</b>	<b>14,4%</b>	<b>20,9%</b>	<b>30,8%</b>	<b>-0,9%</b>

## 3. L'impatto complessivo delle agevolazioni

**Nel 2020**, per far fronte alle ripercussioni dell'emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid19, il DL 14 agosto 2020 n. 104 ha previsto nuovi specifici incentivi all'occupazione quali:

- l'esonero contributivo di cui all'art. 6, per le assunzioni a tempo indeterminato;
- l'esonero contributivo di cui all'art. 7, per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e stabilimenti termali;<sup>2</sup>
- l'incisiva agevolazione "Decontribuzione Sud" di cui all'art. 27 riguardante tutti i rapporti di lavoro che prevedono lo svolgimento della prestazione lavorativa nelle regioni del Mezzogiorno.

Sempre nel 2020 è stato istituito l'Incentivo Lavoro (IO Lavoro) disciplinato dal decreto direttoriale ANPAL n. 52/2020, che prevede un'agevolazione contributiva per le assunzioni a tempo indeterminato di soggetti disoccupati effettuate nel corso del medesimo anno su tutto il territorio nazionale. Il ricorso a tale incentivo è stato

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

modesto: su ciò ha influito dapprima il verificarsi della pandemia e successivamente il varo degli esoneri previsti dal DL 104/2020<sup>3</sup>.

**Il numero complessivo di assunzioni e variazioni contrattuali effettuate beneficiando di agevolazioni contributive** (Tavola 2) ha superato il milione di unità nel 2020 (su 6,4 milioni di attivazioni complessive); ha raggiunto i 2 milioni di unità nel 2021 (su 7,9 milioni di attivazioni complessive) e nel 2022 ha superato la quota di 2,2 milioni (su 9 milioni di attivazioni complessive). L'incidenza è quindi passata dal 16% del 2020 al 26% nel 2021 e al 25% nel 2022.

**Il raddoppio dei rapporti agevolati osservato nel 2021** è stato determinato innanzitutto dall'estensione al 2021 dell'esonero "Decontribuzione Sud" attivato nell'ultimo trimestre 2020<sup>4</sup>: esso ha interessato ben il 61% dei nuovi rapporti agevolati nell'anno (percentuale confermata anche nel 2022).<sup>5</sup>

Inoltre, con l'obiettivo di contenere il perdurare degli effetti straordinari sull'occupazione dovuti all'epidemia da Covid19, la legge 178/2020 aveva stabilito l'aumento al 100% dell'esonero per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022 sia con l'esonero giovani che con l'incentivo donne mentre le leggi istitutive riconoscevano l'esonero dal versamento limitato al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro. L'appetibilità dei nuovi esoneri totali ha portato **nel 2021 i rapporti agevolati con l'esonero giovani ad aumentare del 102% e quelli agevolati con l'incentivo donne del 66%**<sup>6</sup>.

**Nel 2022 il numero di rapporti incentivati risulta ancora in aumento (+12%)** per effetto soprattutto dell'ulteriore crescita dei rapporti di lavoro interessati dalla "Decontribuzione Sud" (+13%).

---

<sup>3</sup> Si ricorda inoltre che la pubblicazione della circolare attuativa Inps è avvenuta solo nel mese di ottobre 2020.

<sup>4</sup> La legge 178/2020 ne ha previsto l'applicazione fino al 2029.

<sup>5</sup> Come già precisato, la "Decontribuzione Sud" 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 nei primi sei mesi del 2023 sono stati incentivati 2,7 milioni di rapporti di lavoro (il 69% 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 2.5 milioni di lavoratori nel primo semestre 2023.

<sup>6</sup> Alcune aziende optano per l'esonero al 50% invece che ricorrere al nuovo esonero totale in quanto, per quest'ultimo, è previsto un limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui e la fruizione del beneficio deve avvenire nel rispetto delle condizioni previste in materia di aiuti di Stato.

Tavola 2: Assunzioni e variazioni contrattuali con agevolazioni contributive. Anni 2020-2022

Agevolazione contributiva (*)	2020	2021	2022	Variazione %	
				2021/2020	2022/2021
Apprendistato	366.567	475.440	522.416	29,7%	9,9%
Esonero giovani <sup>1</sup>	84.920	171.348	166.829	101,8%	-2,6%
Incentivo Lavoro (IO Lavoro)	22.747				
Esonero art.6 DL104/2020	211.330				
Esonero art.7 DL104/2020 <sup>2</sup>	12.593		41.285		
Incentivo Donne <sup>3</sup>	59.182	97.989	104.268	65,6%	6,4%
Decontribuzione Sud	213.761	1.222.835	1.377.844	472,1%	12,7%
Altre misure <sup>4</sup>	41.540	48.041	42.312	15,6%	-11,9%
<b>Totale agevolazioni</b>	<b>1.012.640</b>	<b>2.015.653</b>	<b>2.254.954</b>	<b>99,0%</b>	<b>11,9%</b>
<i>maschi</i>	587.062	1.222.568	1.336.545	108,3%	9,3%
<i>femmine</i>	425.578	793.085	918.409	86,4%	15,8%
Nessuna agevolazione	5.378.659	5.860.395	6.757.512	9,0%	15,3%
<b>Totale complessivo</b>	<b>6.391.299</b>	<b>7.876.048</b>	<b>9.012.466</b>	<b>23,2%</b>	<b>14,4%</b>

(\*) 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.

<sup>1</sup> I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.205/2017 e L.178/2020

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

<sup>3</sup> I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.92/2012 e L.178/2020

<sup>4</sup> 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.

I dati riportati in Tavola 3 mostrano come **il numero di rapporti incentivati** abbia risentito molto, anche **a livello semestrale**, dell'introduzione di "Decontribuzione Sud" a fine 2020 e degli esoneri totali per giovani e donne previsti dalla L.178/2020: in totale l'incremento è stato pari a **+240% tra il primo semestre 2020 e lo stesso periodo 2021 e +35% tra il primo semestre 2021 e l'analogo 2022**.

Dal confronto tra il **primo semestre 2023 e il primo semestre 2022** invece, si evidenzia una **diminuzione del numero dei rapporti incentivati (-7,3%)**, ad esclusione della "Decontribuzione Sud", confermata anche nel dettaglio per le diverse tipologie di agevolazione. Gli esoneri totali per i giovani e le donne sono quelli che hanno subito la maggiore flessione: rispettivamente -40,3% e -22,6%<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> La L.197/2022 ne ha previsto l'applicazione anche per il 2023 (per un importo massimo elevato a 8.000 euro annui). L'autorizzazione da parte della Commissione europea, con decisione C(2023) 4061 final, è pervenuta però in data 19 giugno 2023 e ciò ha senz'altro influito sulla minore adesione alla misura.

Tavola 3: Assunzioni e variazioni contrattuali con agevolazioni contributive. 1° semestre anni 2020-2023

Agevolazione contributiva (*)	1° semestre				Variazione %		
	2020	2021	2022	2023	2021/2020	2022/2021	2023/2022
Apprendistato	179.847	227.810	280.243	260.650	26,7%	23,0%	-7,0%
Esonero giovani <sup>1</sup>	40.755	64.460	120.085	71.649	58,2%	86,3%	-40,3%
Incentivo Lavoro (IO Lavoro)	7.663						
Esonero art.7 DL104/2020 <sup>2</sup>			41.285				
Incentivo Donne <sup>3</sup>	27.548	44.855	63.980	49.535	62,8%	42,6%	-22,6%
Decontribuzione Sud		585.967	743.582	777.611		26,9%	4,6%
Altre misure <sup>4</sup>	22.085	21.549	23.669	20.218	-2,4%	9,8%	-14,6%
<b>Totale agevolazioni</b>	<b>277.898</b>	<b>944.641</b>	<b>1.272.844</b>	<b>1.179.663</b>	<b>239,9%</b>	<b>34,7%</b>	<b>-7,3%</b>
<i>maschi</i>	148.100	584.123	762.423	701.610	294,4%	30,5%	-8,0%
<i>femmine</i>	129.798	360.518	510.421	478.053	177,8%	41,6%	-6,3%
Nessuna agevolazione	2.745.135	2.711.680	3.510.254	3.558.226	-1,2%	29,4%	1,4%
<b>Totale complessivo</b>	<b>3.023.033</b>	<b>3.656.321</b>	<b>4.783.098</b>	<b>4.737.889</b>	<b>20,9%</b>	<b>30,8%</b>	<b>-0,9%</b>

(\*) 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.

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

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

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

<sup>4</sup> 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.

#### 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 primo semestre 2023.

La Tavola 4, **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 utilizzato al Sud e nelle isole. L'incentivo "Decontribuzione Sud", infine, per la sua specifica finalità, trovando applicazione nelle regioni del Mezzogiorno, si concentra in particolare in tre regioni: Campania, Puglia e Sicilia (69% del totale).

Tavola 4: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi, per genere e regione - 1° semestre 2023

Regioni	Apprendistato			Esonero giovani <sup>1</sup>			Incentivo Donne <sup>2</sup>	Decontribuzione Sud		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Femmine	Maschi	Femmine	Totale
Piemonte	11.590	8.843	20.433	3.249	2.340	5.589	3.242			
Valle d'Aosta	664	507	1.171	90	63	153	108			
Liguria	5.301	4.008	9.309	686	598	1.284	719			
Lombardia	23.926	19.640	43.566	10.616	8.147	18.763	7.310			
Trentino Alto Adige	3.509	2.301	5.810	1.303	936	2.239	339			
Veneto	17.058	13.528	30.586	4.476	3.399	7.875	2.928			
Friuli Venezia Giulia	3.061	2.518	5.579	1.137	745	1.882	528			
Emilia Romagna	18.420	14.463	32.883	4.529	3.464	7.993	2.928			
<b>NORD</b>	<b>83.529</b>	<b>65.808</b>	<b>149.337</b>	<b>26.086</b>	<b>19.692</b>	<b>45.778</b>	<b>18.102</b>			
Toscana	13.226	9.416	22.642	2.349	1.877	4.226	2.434			
Umbria	2.851	1.930	4.781	441	319	760	520			
Marche	5.947	3.988	9.935	962	715	1.677	869			
Lazio	15.510	11.386	26.896	2.811	2.300	5.111	4.244			
<b>CENTRO</b>	<b>37.534</b>	<b>26.720</b>	<b>64.254</b>	<b>6.563</b>	<b>5.211</b>	<b>11.774</b>	<b>8.067</b>			
Abruzzo	2.410	1.349	3.759	686	469	1.155	1.260	39.577	25.584	65.161
Molise	291	127	418	104	74	178	249	6.320	3.560	9.880
Campania	8.387	4.859	13.246	2.522	1.779	4.301	7.180	140.136	65.499	205.635
Puglia	7.153	4.223	11.376	1.406	1.134	2.540	5.798	108.252	68.382	176.634
Basilicata	911	392	1.303	223	126	349	483	14.897	7.695	22.592
Calabria	2.305	1.332	3.637	575	360	935	1.531	32.715	17.912	50.627
Sicilia	6.931	3.859	10.790	1.726	1.353	3.079	4.508	104.619	53.230	157.849
Sardegna	1.500	999	2.499	904	649	1.553	2.356	52.698	36.535	89.233
<b>SUD E ISOLE</b>	<b>29.888</b>	<b>17.140</b>	<b>47.028</b>	<b>8.146</b>	<b>5.944</b>	<b>14.090</b>	<b>23.365</b>	<b>499.214</b>	<b>278.397</b>	<b>777.611</b>
Esteri	20	11	31	4	3	7	1			
<b>Totale complessivo</b>	<b>150.971</b>	<b>109.679</b>	<b>260.650</b>	<b>###</b>	<b>30.850</b>	<b>71.649</b>	<b>49.535</b>	<b>499.214</b>	<b>278.397</b>	<b>777.611</b>

<sup>1</sup> I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.205/2017 e L.197/2022

<sup>2</sup> I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.92/2012 e L.197/2022

Dall'analisi dei dati per **classe dimensionale** si evince (Tavola 5) che, per l'Apprendistato e "Decontribuzione Sud", circa la metà dei rapporti incentivati viene instaurata con aziende la cui forza lavoro non supera i 15 dipendenti mentre le aziende di medie dimensioni (16-99 dipendenti) risultano interessate in minor misura alle assunzioni agevolate di giovani e donne.

Tavola 5: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi, per genere e classe dimensionale - 1° semestre 2023

Classe dimensionale	Apprendistato			Esonero giovani <sup>1</sup>			Incentivo Donne <sup>2</sup>	Decontribuzione Sud		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Femmine	Maschi	Femmine	Totale
Fino a 15 dipendenti	80.091	61.526	141.617	14.583	11.629	26.212	24.024	249.751	130.176	379.927
16-99	40.646	24.180	64.826	9.520	6.100	15.620	5.276	153.020	82.116	235.136
100 ed oltre	30.234	23.973	54.207	16.696	13.121	29.817	20.235	96.443	66.105	162.548
<b>Totale complessivo</b>	<b>150.971</b>	<b>109.679</b>	<b>260.650</b>	<b>40.799</b>	<b>30.850</b>	<b>71.649</b>	<b>49.535</b>	<b>499.214</b>	<b>278.397</b>	<b>777.611</b>

<sup>1</sup> I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.205/2017 e L.197/2022

<sup>2</sup> I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.92/2012 e L.197/2022

Dalla distribuzione per **settore economico e genere** (Tavola 6) 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"<sup>8</sup>.

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

<sup>8</sup> Imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C (2020)1863 final del 19 marzo 2020.



Tavola 6: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi, per genere e settore di attività economica - 1 semestre 2023

Settore di attività economica (Nace Rev. 2)	Apprendistato			Esonero giovani <sup>1</sup>			Incentivo Donne <sup>2</sup>	Decontribuzione Sud		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Femmine	Maschi	Femmine	Totale
Agricoltura, silvicoltura e pesca	233	125	358	137	92	229	54	2.926	266	3.192
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	38.122	14.949	53.071	10.517	4.378	14.895	3.822	65.813	18.640	84.453
Costruzioni	21.925	2.003	23.928	3.114	460	3.574	1.073	96.892	2.897	99.789
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; trasporto e magazzinaggio; servizi di alloggio e di ristorazione	60.416	55.465	115.881	11.858	10.876	22.734	14.594	216.720	147.308	364.028
Servizi di informazione e comunicazione	8.763	5.791	14.554	3.079	1.541	4.620	653	9.750	4.273	14.023
Attività finanziarie e assicurative	915	1.486	2.401	312	352	664	204	-	-	-
Attività immobiliari	382	1.063	1.445	120	200	320	396	744	969	1.713
Attività professionali, scientifiche e tecniche; amministrazione e servizi di supporto	12.619	14.213	26.832	9.149	6.624	15.773	22.901	66.596	46.207	112.803
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria; istruzione; sanità e assistenza sociale	976	3.949	4.925	1.324	4.424	5.748	3.062	10.717	35.319	46.036
Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento; riparazione di beni per la casa e altri servizi	6.620	10.633	17.253	1.188	1.896	3.084	2.775	29.055	22.516	51.571
Organizzazioni e organismi extraterritoriali	-	2	2	1	7	8	1	1	2	3
<b>Totale complessivo</b>	<b>150.971</b>	<b>109.679</b>	<b>260.650</b>	<b>40.799</b>	<b>30.850</b>	<b>71.649</b>	<b>49.535</b>	<b>499.214</b>	<b>278.397</b>	<b>777.611</b>

<sup>1</sup> I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.205/2017 e L.197/2022

<sup>2</sup> I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.92/2012 e L.197/2022

## 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. Il contratto di apprendistato prevede sia agevolazioni di natura contributiva che incentivi retributivi e fiscali. 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 Lavoro:** si riferisce all’agevolazione contributiva disciplinata dal decreto direttoriale dell’ANPAL 52/2020 (circolare 124/2020) che prevede un incentivo per l’assunzione di soggetti disoccupati ai sensi dell’art.19 del d.lgs. 150/2015 e dell’art 4 c. 15 quater del DL n. 4/2019, incentivo riconoscibile per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2020 in Regioni “meno sviluppate”, “in transizione” o “più sviluppate”.

**Occupazione Sud:** comprende le agevolazioni contributive introdotte dal decreto direttoriale MLPS 367/2016 (circolare 41/2017), dal decreto direttoriale dell’ANPAL 2/2018 (circolare 49/2018) e dai decreti direttoriali dell’ANPAL 178/2019 e 311/2019 (circolare 102/2019) che prevedono un incentivo per l’assunzione di soggetti disoccupati

ai sensi dell'art.19 del d.lgs. 150/2015 e dell'art 4 c. 15 quater del DL n. 4/2019, incentivo riconoscibile per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2017, 2018 e 2019 in Regioni "meno sviluppate" o "in transizione".

**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.