



Incentivi all'occupazione

Focus sulle agevolazioni contributive per le assunzioni e le variazioni contrattuali

INPS

COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

22 GIUGNO 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 sulla dimensione e sull'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 dovuti¹; nel 2022 il valore delle agevolazioni per i dipendenti privati è risultato pari a 23,7 miliardi (14,6% dei contributi sociali dovuti)².

¹ Cfr. Inps, *XXI Rapporto annuale*, luglio 2022, pp. 44-48.

² Cfr. Inps, *XXII Rapporto annuale*, forthcoming.

Quadro sinottico

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. 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;
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"; -Incentivo "Occupazione Neet".
Esonero giovani	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
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)	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.	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.
Incentivo Lavoro (IO Lavoro)	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.
Esonero art.6 DL104/2020	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.
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)	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.

2. Il contesto

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 complessiva 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 risulta negativa la dinamica delle trasformazioni contrattuali (-2,7%);
- ✓ **nel 2022** è continuata la generale ripresa (**+14,3%**), che si è estesa anche alle variazioni contrattuali (+37,6%);
- ✓ il confronto **tra primo trimestre 2023 e il primo trimestre 2022** evidenzia una certa stabilità della dinamica del fenomeno (+1,1%).

Tavola 1: Assunzioni e variazioni contrattuali per genere. Anni 2020-2022 - 1 trimestre 2023

	1° trimestre 2020	2020	1° trimestre 2021	2021	1° trimestre 2022	2022	1° trimestre 2023	Variazione %				
								2021/2020	2022/2021	1° trim 2021/2020	1° trim 2022/2021	1° trim 2023/2022
Assunzioni	1.547.497	5.739.510	1.302.976	7.240.456	1.902.418	8.131.499	1.908.430	26,2%	12,3%	-15,8%	46,0%	0,3%
Maschi	938.577	3.427.009	825.573	4.280.024	1.145.616	4.694.874	1.127.951	24,9%	9,7%	-12,0%	38,8%	-1,5%
Femmine	608.920	2.312.501	477.403	2.960.432	756.802	3.436.625	780.479	28,0%	16,1%	-21,6%	58,5%	3,1%
Variazioni contrattuali	197.514	651.169	141.745	633.590	226.002	871.964	243.591	-2,7%	37,6%	-28,2%	59,4%	7,8%
Maschi	116.823	396.120	86.853	392.177	138.864	522.555	143.840	-1,0%	33,2%	-25,7%	59,9%	3,6%
Femmine	80.691	255.049	54.892	241.413	87.138	349.409	99.751	-5,3%	44,7%	-32,0%	58,7%	14,5%
Totale	1.745.011	6.390.679	1.444.721	7.874.046	2.128.420	9.003.463	2.152.021	23,2%	14,3%	-17,2%	47,3%	1,1%

3. L'impatto complessivo delle agevolazioni

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.

Nel 2020, per far fronte alle ripercussioni dell'emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid19, il DL 14 agosto 2020 n. 104 ha previsto 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;³

³ Successivamente il DL 4/2022 ha previsto l'esonero anche per le assunzioni avvenute tra il 1° gennaio 2022 e il 31 marzo 2022.

- 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 modesto: su ciò ha influito dapprima il verificarsi della pandemia e successivamente il varo degli esoneri previsti dal DL 104/2020⁴.

Nel 2021, contestualmente all'avvio della ripresa post pandemia, riscontriamo un raddoppio **dei rapporti agevolati**. Ciò è dovuto fondamentalmente all'estensione al 2021 dell'esonero "Decontribuzione Sud" attivato nell'ultimo trimestre 2020⁵: esso interessa ben il 61% dei nuovi rapporti agevolati nell'anno (62% nel 2022).⁶

Con l'obiettivo di contenere il perdurare degli effetti straordinari sull'occupazione dovuti all'epidemia da Covid19, la legge 178/2020 ha stabilito anche 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 donne⁷ (le leggi istitutive riconoscevano l'esonero dal versamento limitato al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro). Rispetto al 2020, **nel 2021 il numero di rapporti agevolati con l'esonero giovani è aumentato del 101% e quello con l'incentivo donne del 66%**: tali incrementi sono riconducibili in modo significativo all'appetibilità dei nuovi esoneri totali previsti dalla già citata L.178/2020⁸.

Nel 2022 il numero di rapporti incentivati risulta ancora in aumento (+11%) - nonostante il ridimensionamento degli esoneri totali per giovani e donne (non più attivabili dopo il 30 giugno 2022) - per effetto soprattutto dell'ulteriore crescita dei rapporti di lavoro interessati dalla "Decontribuzione Sud"⁹.

⁴ Si ricorda inoltre che la pubblicazione della circolare attuativa Inps è avvenuta solo nel mese di ottobre 2020.

⁵ La legge 178/2020 ne ha previsto l'applicazione fino al 2029.

⁶ 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 mentre nel 2022 sono stati incentivati 3,1 milioni di rapporti di lavoro di cui il 64% a tempo indeterminato. Si tratta di rapporti di lavoro in capo a circa 2.7 milioni di lavoratori nel 2021 e a 2.8 milioni di lavoratori nel 2022.

⁷ Le due misure sono concesse alle condizioni e ai limiti previsti dal c.d. *Temporary Framework*, il cui termine finale di operatività è stato il 30 giugno 2022; la L.197/2022 ha previsto l'applicazione dei due esoneri anche per le assunzioni avvenute nel 2023 ma si è in attesa dell'autorizzazione della Commissione europea. Diversamente la Decontribuzione Sud è stata prorogata fino al 31 dicembre 2023 secondo il c.d. *Temporary Crisis Framework* del 6 dicembre 2022.

⁸ 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	366.525	475.352	522.010	29,7%	9,8%
Esonero giovani ¹	85.081	171.113	152.959	101,1%	-10,6%
IncentivO Lavoro (IO Lavoro)	22.735				
Esonero art.6 DL104/2020	211.281				
Esonero art.7 DL104/2020	12.595		41.280		
Incentivo Donne ²	59.176	97.973	100.182	65,6%	2,3%
Decontribuzione Sud	213.760	1.222.778	1.378.926	472,0%	12,8%
Altre misure ³	41.536	48.017	42.174	15,6%	-12,2%
Totale agevolazioni	1.012.689	2.015.233	2.237.531	99,0%	11,0%
<i>maschi</i>	587.066	1.222.365	1.328.659	108,2%	8,7%
<i>femmine</i>	425.623	792.868	908.872	86,3%	14,6%
Nessuna agevolazione	5.377.990	5.858.813	6.765.932	8,9%	15,5%
Totale complessivo	6.390.679	7.874.046	9.003.463	23,2%	14,3%

(*) 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 e L.178/2020

² I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.92/2012 e L.178/2020

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.

Ponendo l'attenzione sul primo trimestre dei quattro anni osservati, la Tavola 3 mostra come **il numero di rapporti incentivati** abbia risentito molto, anche **a livello trimestrale**, dell'introduzione di "Decontribuzione Sud" a fine 2020 e degli esoneri totali per giovani e donne previsti dalla L.178/2020: **+129% tra il primo trimestre 2020 e lo stesso periodo 2021 e +51,3% tra il primo trimestre 2021 e l'analogo 2022** (in questo trimestre sono in crescita tutte le tipologie di agevolazione).

Dal confronto tra il **primo trimestre 2023 e il primo trimestre 2022** invece, si evidenzia una **diminuzione del numero dei rapporti incentivati (-12,7%)** confermata anche nel dettaglio per le diverse tipologie (soprattutto a causa della non operatività degli esoneri totali per giovani e donne dal 1° luglio 2022) ad eccezione della "Decontribuzione Sud".

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

Agevolazione contributiva (*)	2020	1° trimestre			Variazione %		
		2021	2022	2023	2021/2020	2022/2021	2023/2022
Apprendistato	105.911	92.655	128.522	123.979	-12,5%	38,7%	-3,5%
Esonero giovani ¹	25.210	31.662	52.497	12.581	25,6%	65,8%	-76,0%
IncentivO Lavoro (IO Lavoro)	4.332						
Esonero art.7 DL104/2020			41.280				
Incentivo Donne ²	14.774	18.221	27.632	17.000	23,3%	51,6%	-38,5%
Decontribuzione Sud		221.382	303.491	329.835		37,1%	8,7%
Altre misure ³	12.860	9.516	11.700	10.151	-26,0%	23,0%	-13,2%
Totale agevolazioni	163.087	373.436	565.122	493.546	129,0%	51,3%	-12,7%
<i>maschi</i>	87.665	236.117	346.491	300.196	169,3%	46,7%	-13,4%
<i>femmine</i>	75.422	137.319	218.631	193.350	82,1%	59,2%	-11,6%
Nessuna agevolazione	1.581.924	1.071.285	1.563.298	1.658.475	-32,3%	45,9%	6,1%
Totale complessivo	1.745.011	1.444.721	2.128.420	2.152.021	-17,2%	47,3%	1,1%

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

¹ 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.

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 trimestre 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 decisamente meno attivo al Centro. L'incentivo "Decontribuzione Sud", infine, per la sua specifica finalità, trova applicazione nelle regioni del Mezzogiorno (in particolare il 73% in tre regioni: Campania, Puglia e Sicilia).

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

Regioni	Apprendistato			Esonero giovani ¹			Incentivo Donne ²	Decontribuzione Sud		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Femmine	Maschi	Femmine	Totale
Piemonte	6.321	4.735	11.056	709	431	1.140	1.391			
Valle d'Aosta	277	174	451	8	11	19	51			
Liguria	2.381	1.726	4.107	106	110	216	222			
Lombardia	12.858	10.470	23.328	2.167	1.601	3.768	2.894			
Trentino Alto Adige	1.677	1.039	2.716	136	96	232	119			
Veneto	8.462	6.274	14.736	834	655	1.489	1.042			
Friuli Venezia Giulia	1.459	1.129	2.588	224	135	359	193			
Emilia Romagna	7.416	5.351	12.767	1.041	792	1.833	1.120			
NORD	40.851	30.898	71.749	5.225	3.831	9.056	7.032			
Toscana	6.154	4.012	10.166	361	244	605	866			
Umbria	1.496	985	2.481	67	30	97	203			
Marche	2.638	1.636	4.274	172	126	298	285			
Lazio	7.899	5.852	13.751	502	448	950	1.630			
CENTRO	18.187	12.485	30.672	1.102	848	1.950	2.984			
Abruzzo	1.177	543	1.720	126	75	201	386	17.556	10.021	27.577
Molise	143	66	209	12	6	18	76	2.890	1.589	4.479
Campania	4.112	2.331	6.443	277	200	477	2.348	65.691	30.818	96.509
Puglia	3.331	1.915	5.246	111	96	207	1.694	45.992	27.672	73.664
Basilicata	477	171	648	22	15	37	158	6.768	3.147	9.915
Calabria	1.022	556	1.578	49	44	93	505	12.670	6.282	18.952
Sicilia	3.088	1.672	4.760	185	130	315	1.216	46.000	24.570	70.570
Sardegna	586	353	939	140	87	227	601	17.156	11.013	28.169
SUD E ISOLE	13.936	7.607	21.543	922	653	1.575	6.984	214.723	115.112	329.835
Estero	10	5	15	3		3				
Totale complessivo	72.984	50.995	123.979	7.252	5.332	12.584	17.000	214.723	115.112	329.835

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 dell'azienda** 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 assunzioni di giovani con esonero contributivo avvengono soprattutto da parte di aziende con oltre 100 dipendenti.

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

Classe dimensionale	Apprendistato			Esonero giovani ¹			Incentivo Donne ²	Decontribuzione Sud		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Femmine	Maschi	Femmine	Totale
Fino a 15 dipendenti	37.440	27.770	65.210	1.646	1.191	2.837	7.275	108.312	49.911	158.223
16-99	19.901	11.191	31.092	1.171	738	1.909	1.520	64.479	32.051	96.530
100 ed oltre	15.644	12.033	27.677	4.432	3.403	7.835	8.205	41.932	33.150	75.082
Totale complessivo	72.985	50.994	123.979	7.249	5.332	12.581	17.000	214.723	115.112	329.835

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 6) emerge che il maggior numero di rapporti incentivati con l'Apprendistato 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", mentre per l'Esonero giovani e l'Incentivo Donne il settore maggiormente interessato è quello delle "Attività professionali, scientifiche e tecniche; amministrazione e servizi di supporto". Si precisa 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"⁹. Infine, 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".

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

Settore di attività economica (Nace Rev. 2)	Apprendistato			Esonero giovani ¹			Incentivo Donne ²	Decontribuzione Sud		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Femmine	Maschi	Femmine	Totale
Agricoltura, silvicoltura e pesca	138	73	211	18	6	24	20	1.297	114	1.411
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	21.157	8.099	29.256	1.417	604	2.021	1.247	34.855	10.019	44.874
Costruzioni	11.534	1.124	12.658	379	44	423	407	51.635	1.607	53.242
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; trasporto e magazzinaggio; servizi di alloggio e di ristorazione	25.625	22.726	48.351	1.525	1.755	3.280	3.800	76.803	47.568	124.371
Servizi di informazione e comunicazione	4.630	3.041	7.671	684	281	965	225	5.421	2.632	8.053
Attività finanziarie e assicurative	470	813	1.283	153	174	327	102			
Attività immobiliari	205	553	758	15	40	55	140	335	371	706
Attività professionali, scientifiche e tecniche; amministrazione e servizi di supporto	6.688	7.764	14.452	2.761	1.522	4.283	9.037	29.696	22.068	51.764
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria; istruzione; sanità e assistenza sociale	528	2.273	2.801	192	730	922	1.252	6.034	22.653	28.687
Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento; riparazione di beni per la casa e altri servizi	2.009	4.528	6.537	105	176	281	770	8.646	8.078	16.724
Organizzazioni e organismi extraterritoriali		1	1					1	2	3
Totale complessivo	72.984	50.995	123.979	7.249	5.332	12.581	17.000	214.723	115.112	329.835

¹ I dati riguardano solo gli esoneri previsti dalla L.205/2017² I dati riguardano solo gli esoneri previsti dalla L.92/2012⁹ 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. 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). Quest'ultima misura è concessa alle condizioni e ai limiti del c.d. Temporary Framework, la cui validità ha avuto termine in data 30 giugno 2022.

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). Quest'ultima misura è concessa alle condizioni e ai limiti del c.d. Temporary Framework, la cui validità ha avuto termine in data 30 giugno 2022.

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.