



## **Incentivi all'occupazione**

Focus sulle agevolazioni contributive per le assunzioni e le variazioni contrattuali

INPS

COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

21 MARZO 2024

## 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.

Le analisi di seguito presentate consentono di disporre di una fotografia aggiornata circa la dimensione e l'incidenza di tali politiche. Alle analisi si premette, qui di seguito, un quadro sinottico e sintetico delle norme caratterizzanti le principali misure di agevolazione attive nel 2023.

Complessivamente il valore economico delle agevolazioni contributive (esoneri e sgravi) per i dipendenti del settore privato è risultato nel 2022 (ultimo anno per il quale sono disponibili questi dati) pari a 23,7 miliardi<sup>1</sup>, corrispondenti al 14,6% dei contributi sociali dovuti<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> 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 a carico del lavoratore dipendente: in tal caso la finalità non è di incentivo all'occupazione (come nel caso degli esoneri sulla quota a carico del datore di lavoro) ma di incremento della retribuzione netta e per questo motivo non se ne dà conto in questo *focus*.

<sup>2</sup> Cfr. Inps, *XXII Rapporto annuale*, Settembre 2023, pp. 54-55; per l'importo di alcuni dei principali programmi di incentivazione cfr. pp. 236-239.

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 anni (inizialmente l'età era stata posta inferiore a 30 anni, tale limite però è stato reso operativo solo a partire dal 2021) e che nel corso dell'intera vita lavorativa, non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'esonero opera per un periodo massimo di 36 mesi dall'assunzione ed è pari al 50% dei contributi dovuti nel limite massimo di 3.000 euro annui.	-Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI; -Incentivo all'assunzione di disabili; -Incentivo "Occupazione mezzogiorno"; -Decontribuzione sud -Incentivo Occupazione Neet.
	L.178/2020 (art.1 cc. 10-15)	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati che nel biennio 2021-2022, effettuino assunzioni/trasformazioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato con età inferiore ai 36 anni e che nel corso dell'intera vita lavorativa, non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'esonero opera per un periodo massimo di 36 mesi dall'assunzione (48 mesi per le regioni del mezzogiorno) ed è pari al 100% dei contributi dovuti nel limite massimo di 6.000 euro annui. Necessità della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato.	Non è cumulabile con altri esoneri
	L.197/2022 (art.1 c.297)	L'esonero totale di cui alla L.178/2020 è previsto anche per le assunzioni avvenute nel 2023 nel limite massimo di 8.000 euro.	Incentivo Occupazione NEET
<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 o sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo; -Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI; Incentivo all'assunzione di disabili.
<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 e 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; -Incentivo Occupazione Neet.
<b>Incentivo Occupazione NEET</b>	DL.48/2023 (art. 27)	Incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani Neet effettuate dal 1° giugno al 31 dicembre 2023 pari al 60% della retribuzione mensile imponibile (in caso di cumulo con altri incentivi la quota scende al 20%).	-Esonero giovani, Decontribuzione Sud e altri esoneri.

## 2. Il contesto: la dinamica di assunzioni e trasformazioni

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

Confrontando i dati disponibili per il triennio 2021-2023 (Tavola 1) emerge che:

- ✓ **rispetto al 2021 nel 2022** c'è stata una generale ripresa delle assunzioni (+12,5%), che si è estesa in modo incisivo anche alle variazioni contrattuali (+37,8%);
- ✓ **nel 2023** si conferma il medesimo livello complessivo di attivazioni con un marginale incremento (0,4%).

Tavola 1: Assunzioni e variazioni contrattuali per genere. Anni 2021-2023

	2021	2022	2023	var % 2022/2021	var % 2023/2022
<b>Assunzioni</b>	<b>7.243.723</b>	<b>8.149.152</b>	<b>8.174.923</b>	<b>12,5%</b>	<b>0,3%</b>
Maschi	4.282.082	4.706.069	4.713.200	9,9%	0,2%
Femmine	2.961.641	3.443.083	3.461.723	16,3%	0,5%
<b>Variazioni contrattuali</b>	<b>634.149</b>	<b>873.784</b>	<b>886.171</b>	<b>37,8%</b>	<b>1,4%</b>
Maschi	392.556	523.681	519.239	33,4%	-0,8%
Femmine	241.593	350.103	366.932	44,9%	4,8%
<b>Totale</b>	<b>7.877.872</b>	<b>9.022.936</b>	<b>9.061.094</b>	<b>14,5%</b>	<b>0,4%</b>

## 3. L'impatto complessivo delle agevolazioni

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

**L'aumento dei rapporti agevolati osservato nel 2022 (+12,5% sul 2021)**, è stato determinato in particolare dall'esonero "Decontribuzione Sud"<sup>4</sup> che ha inciso per il 61% sul totale dei nuovi rapporti agevolati nell'anno (63% nel 2023); nel 2023 l'incremento è stato pari al 5,5%. "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 nel 2023 sono stati incentivati circa 3,2 milioni di rapporti di lavoro (il 63% a tempo indeterminato): si tratta di rapporti di lavoro in capo a circa 2,7 milioni di lavoratori nel 2021, a 2,8 milioni di lavoratori nel 2022 e 2,9 milioni di lavoratori nel 2023.

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

<sup>4</sup> Esonero attivato nell'ultimo trimestre 2020 (DL.104/2020) con applicazione fino al 2029 (L.178/2020).

I contratti di Apprendistato – che per definizione sono tutti agevolati – sono aumentati nel 2022 (+10%) riducendosi poi nel 2023 (-6,8%) a causa della contrazione delle trasformazioni contrattuali.

I nuovi esoneri al 100%<sup>5</sup> per i giovani hanno fatto registrare un incremento dei rapporti di lavoro interessati sia nel 2022 (+8,3%), sia – ancor più – nel 2023 (+26,4%). Gli incentivi per le donne hanno visto un incremento nel 2022 (+8,1%) e successivamente una stabilizzazione (+0,9%).

Tavola 2: Assunzioni e variazioni contrattuali con agevolazioni contributive. Anni 2021-2023

Agevolazione contributiva (*)	2021	2022	2023	var % 2022/2021	var % 2023/2022
Apprendistato	475.604	523.029	487.287	10,0%	-6,8%
Esonero giovani <sup>1</sup>	169.306	183.282	231.600	8,3%	26,4%
Esonero art.7 DL104/2020 <sup>2</sup>		41.300			
Incentivo Donne <sup>3</sup>	98.170	106.154	107.100	8,1%	0,9%
Decontribuzione Sud	1.224.044	1.377.453	1.453.444	12,5%	5,5%
Altre misure <sup>4</sup>	48.058	42.429	38.183	-11,7%	-10,0%
<b>Totale agevolazioni</b>	<b>2.015.182</b>	<b>2.273.647</b>	<b>2.317.614</b>	<b>12,8%</b>	<b>1,9%</b>
<i>maschi</i>	1.222.226	1.345.784	1.359.228	10,1%	1,0%
<i>femmine</i>	792.956	927.863	958.386	17,0%	3,3%
Nessuna agevolazione	5.862.690	6.749.289	6.743.480	15,1%	-0,1%
Totale complessivo	7.877.872	9.022.936	9.061.094	14,5%	0,4%

(\*) 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.

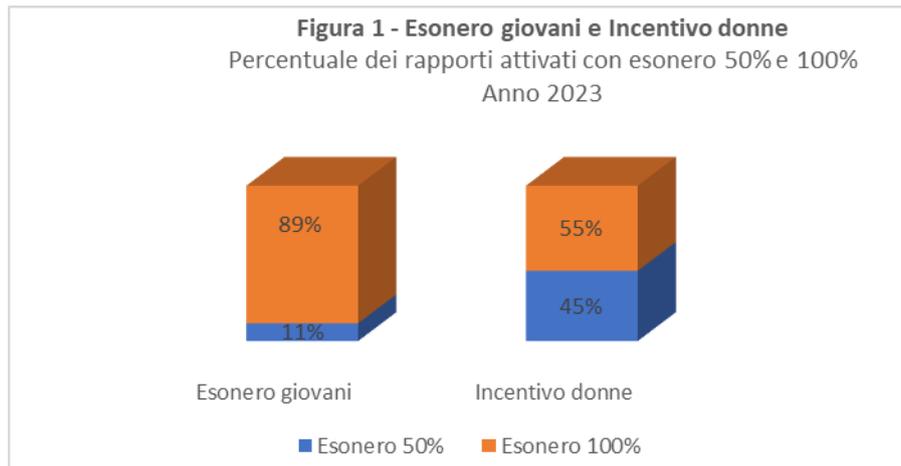
<sup>3</sup> I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.92/2012, L.178/2020 e L.197/2022

<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. Per il 2023 è presente, con numerosità piuttosto esigua, anche l'incentivo occupazione Neet previsto dal D.L.48/2023

Come mostra la Figura 1, l'89% della totalità dei rapporti incentivati con l'Esonero giovani (L.205/2017, L.178/2020 e L.197/2022) è stato instaurato nel 2023 con lo sgravio contributivo totale mentre per l'Incentivo donne l'incidenza è pressoché paritaria<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> La L.197/2022 ha previsto l'applicazione degli esoneri totali per giovani e donne anche per il 2023 (per un importo massimo elevato a 8.000 euro annui) a seguito della decisione C(2023) 4061 final da parte della Commissione europea pervenuta il 19 giugno 2023.

<sup>6</sup> Le leggi istitutive riconoscevano un esonero limitato al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro. Alcune aziende optano comunque ancora 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.



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

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

La Tavola 3, **per genere e territorio**, mostra come i contratti di Apprendistato e i rapporti instaurati con l’Esonero giovani siano diffusi maggiormente nel Nord del Paese mentre l’Incentivo donne è più utilizzato al Sud e nelle isole. L’incentivo “Decontribuzione Sud” che, per la sua specifica finalità, trova applicazione solo nelle regioni del Mezzogiorno, si concentra in tre regioni: Campania, Puglia e Sicilia (70% del totale).

Tavola 3: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi, per genere e regione - Anno 2023

Regioni	Apprendistato			Esonero giovani <sup>1</sup>			Incentivo Donne <sup>2</sup>	Decontribuzione e Sud		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Femmine	Maschi	Femmine	Totale
Piemonte	22.381	16.765	39.146	10.202	7.312	17.514	8.112			
Valle d'Aosta	1.564	1.256	2.820	243	165	408	212			
Liguria	9.613	6.988	16.601	2.301	1.927	4.228	1.391			
Lombardia	48.712	38.106	86.818	31.123	24.367	55.490	15.667			
Trentino Alto Adige	7.375	4.978	12.353	3.788	2.853	6.641	725			
Veneto	33.061	24.893	57.954	12.952	10.235	23.187	6.153			
Friuli Venezia Giulia	5.731	4.424	10.155	3.021	2.224	5.245	1.072			
Emilia Romagna	32.340	24.620	56.960	13.132	10.211	23.343	6.305			
<b>NORD</b>	<b>160.777</b>	<b>122.030</b>	<b>282.807</b>	<b>76.762</b>	<b>59.294</b>	<b>136.056</b>	<b>39.637</b>			
Toscana	23.744	16.193	39.937	7.593	6.242	13.835	4.626			
Umbria	5.497	3.653	9.150	1.547	1.157	2.704	1.298			
Marche	10.680	6.902	17.582	3.057	2.364	5.421	1.815			
Lazio	29.782	22.021	51.803	9.902	8.600	18.502	9.998			
<b>CENTRO</b>	<b>69.703</b>	<b>48.769</b>	<b>118.472</b>	<b>22.099</b>	<b>18.363</b>	<b>40.462</b>	<b>17.737</b>			
Abruzzo	4.400	2.509	6.909	2.502	1.846	4.348	3.332	74.806	50.213	125.019
Molise	560	244	804	476	336	812	586	11.837	7.208	19.045
Campania	15.214	8.616	23.830	9.564	6.978	16.542	15.120	260.200	128.230	388.430
Puglia	13.130	7.590	20.720	5.865	4.577	10.442	11.357	196.476	125.842	322.318
Basilicata	1.526	634	2.160	972	561	1.533	1.103	28.186	15.317	43.503
Calabria	4.225	2.379	6.604	2.430	1.664	4.094	3.482	63.290	35.034	98.324
Sicilia	13.035	7.326	20.361	6.790	5.246	12.036	9.943	196.835	103.458	300.293
Sardegna	2.786	1.755	4.541	3.069	2.176	5.245	4.793	91.791	64.721	156.512
<b>SUD E ISOLE</b>	<b>54.876</b>	<b>31.053</b>	<b>85.929</b>	<b>31.668</b>	<b>23.384</b>	<b>55.052</b>	<b>49.716</b>	<b>923.421</b>	<b>530.023</b>	<b>1.453.444</b>
Estero	54	25	79	21	9	30	10			
<b>Totale complessivo</b>	<b>285.410</b>	<b>201.877</b>	<b>487.287</b>	<b>130.550</b>	<b>101.050</b>	<b>231.600</b>	<b>107.100</b>	<b>923.421</b>	<b>530.023</b>	<b>1.453.444</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 4) che, per l'Apprendistato e "Decontribuzione Sud", circa la metà dei rapporti incentivati sono instaurati con aziende la cui forza lavoro non supera i 15 dipendenti mentre le assunzioni agevolate di giovani e donne risultano, con riferimento alla dimensione delle aziende, meno concentrate.

Tavola 4: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi, per genere e classe dimensionale - Anno 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	146.215	109.203	255.418	52.788	42.994	95.782	51.022	449.249	231.993	681.242
16-99	75.820	44.459	120.279	30.715	20.231	50.946	11.524	287.676	161.607	449.283
100 ed oltre	63.375	48.215	111.590	47.047	37.825	84.872	44.554	186.496	136.423	322.919
<b>Totale complessivo</b>	<b>285.410</b>	<b>201.877</b>	<b>487.287</b>	<b>130.550</b>	<b>101.050</b>	<b>231.600</b>	<b>107.100</b>	<b>923.421</b>	<b>530.023</b>	<b>1.453.444</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 5) emerge che il maggior numero di rapporti incentivati con l'Apprendistato, l'Esonero giovani e la Decontribuzione Sud si riscontra nel "Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; trasporto e magazzinaggio; servizi di alloggio e di ristorazione". Per l'Incentivo Donne il settore maggiormente interessato è quello delle "Attività professionali, scientifiche e tecniche; amministrazione e servizi di supporto". Si ricorda che con riferimento alla Decontribuzione Sud e ai nuovi esoneri totali dei giovani e delle donne, la normativa esclude dalla fruizione del beneficio le imprese operanti nel settore delle "Attività finanziarie e assicurative"<sup>7</sup>.

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

<sup>7</sup> 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 genere e settore di attività economica - Anno 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	398	246	644	398	263	661	102	4.841	511	5.352
Attività estrattive; attività manifatturiere; fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata; fornitura di acqua; reti fognarie, attività di trattamento dei rifiuti e risanamento	72.255	27.496	99.751	31.942	12.880	44.822	8.161	125.285	39.941	165.226
Costruzioni	43.292	3.891	47.183	12.792	1.884	14.676	2.508	190.271	5.526	195.797
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; trasporto e magazzinaggio; servizi di alloggio e di ristorazione	112.782	99.469	212.251	41.087	36.539	77.626	30.117	380.407	259.087	639.494
Servizi di informazione e comunicazione	16.372	10.727	27.099	7.941	4.110	12.051	1.575	17.288	7.378	24.666
Attività finanziarie e assicurative	1.923	3.037	4.960	606	742	1.348	295			
Attività immobiliari	656	1.920	2.576	400	695	1.095	841	1.215	1.550	2.765
Attività professionali, scientifiche e tecniche; amministrazione e servizi di supporto	24.282	26.773	51.055	26.894	20.100	46.994	49.576	125.662	86.637	212.299
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria; istruzione; sanità e assistenza sociale	1.979	7.999	9.978	4.255	16.579	20.834	7.643	23.165	84.934	108.099
Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento; riparazione di beni per la casa e altri servizi	11.470	20.317	31.787	4.231	7.242	11.473	6.281	55.286	44.453	99.739
Organizzazioni e organismi extraterritoriali	*	*	3	4	16	20	*	*	6	7
<b>Totale complessivo</b>	<b>285.410</b>	<b>201.877</b>	<b>487.287</b>	<b>130.550</b>	<b>101.050</b>	<b>231.600</b>	<b>107.100</b>	<b>923.421</b>	<b>530.023</b>	<b>1.453.444</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. 7 d.l. 104/2020:** agevolazione contributiva introdotta dalla Legge 104/2020 che prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per le nuove assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali, effettuate nel periodo ricompreso tra il 15 agosto 2020 e il 31 dicembre 2020 (circolare Inps 133/2020). Il DL 4/2022 ha previsto l'esonero anche per le assunzioni avvenute tra il 1° gennaio 2022 e il 31 marzo 2022.

**Incentivo donne:** agevolazione contributiva introdotta dalla Legge 92/2012 che prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nella misura del 50% dell'ammontare dei contributi stessi, per le assunzioni di donne di qualunque età, prive di impiego da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree. Successivamente la Legge 178/2020 ha stabilito che per questa agevolazione l'esonero sia pari al 100% per le assunzioni/trasformazioni effettuate nel biennio 2021-2022 (circolare Inps 32/2021). La Legge 197/2022 ha esteso la fruibilità dell'esonero totale anche alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2023 per un importo massimo elevato a 8.000 euro annui (circolare Inps 58/2023).

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

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

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