



Incentivi all'occupazione

Focus sulle agevolazioni contributive per le assunzioni e le variazioni contrattuali

INPS

COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

25 GIUGNO 2026

1. Introduzione

Questo focus sugli incentivi all'occupazione dei dipendenti delle imprese private non agricole offre un'analisi delle principali evidenze circa la loro incidenza sul complesso di assunzioni e variazioni contrattuali. Il report viene pubblicato con cadenza trimestrale e fornisce confronti su un arco temporale triennale.

Nel corso degli anni sono stati introdotti numerosi interventi legislativi mirati a ridurre il costo del lavoro, con l'obiettivo di creare opportunità di occupazione, in particolare per i giovani, le donne e le categorie svantaggiate.

Le analisi presentate offrono una fotografia aggiornata della dimensione e dell'incidenza di queste politiche. In apertura, viene fornito un quadro sinottico e sintetico delle principali misure di agevolazione in vigore nell'ultimo triennio.

Complessivamente, il valore economico delle agevolazioni contributive (esoneri e sgravi) per tutti i lavoratori dipendenti è stato di circa 23,7 miliardi di euro nel 2022, pari all'11,5% del totale dei contributi sociali dovuti. Nel 2023 tale cifra è aumentata a 32 miliardi, corrispondenti al 14,8% dei contributi sociali dovuti, mentre nel 2024 ha raggiunto i 40,7 miliardi, pari al 17,8%¹ dei contributi sociali dovuti².

¹ Tale incidenza è aumentata anche per l'introduzione, a partire dalla legge di bilancio 2022 (legge 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1 comma 121), di esoneri contributivi sulla quota previdenziale a carico del dipendente. In tal caso la finalità non è di incentivo all'occupazione (come accade invece nel caso degli esoneri sulla quota a carico del datore di lavoro) ma di incremento della retribuzione netta e per tale motivo non se ne dà conto in questo Focus. Rientra in questa tipologia anche l'esonero contributivo a favore delle lavoratrici madri con tre o più figli introdotto dall'art. 1 della L.213/2023 e, con alcune modifiche, confermato dalla L.207/2024 (legge di bilancio 2025).

² Cfr. Inps, *XXIV Rapporto annuale*, luglio 2025, pp. 51-54.

Quadro normativo

Tipo agevolazione	Riferimenti normativi	Descrizione e requisiti per usufruire della misura
Apprendistato	<p>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</p>	<p>Inquadramento contrattuale rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni, con il quale l'azienda s'impegna ad addestrare l'apprendista, attraverso fasi d'insegnamento pratico e tecnico-professionale tali da consentirgli di acquisire una qualifica professionale. E' possibile assumere con questo contratto anche lavoratori con età superiore ai 29 anni beneficiari di mobilità o di trattamenti di disoccupazione, senza limiti di età. Il contratto di apprendistato prevede sia agevolazioni di natura contributiva che incentivi retributivi. L'agevolazione contributiva consiste in una riduzione dell'aliquota contributiva che è pari al 11,31% per tutta la durata del periodo di apprendistato. La durata del contratto di apprendistato, variabile a seconda della tipologia, va da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 5 anni (nel caso di apprendistato professionalizzante nell'artigianato). Tale misura è riconosciuta anche per i dodici mesi successivi in caso di mantenimento del contratto.</p> <p>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).</p>
Esonero giovani	<p>Legge n. 205/2017 (art.1 cc. 100/108 e 113/114)</p>	<p>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.</p>
	<p>L.178/2020 (art.1 cc. 10-15) L.197/2022 (art.1 c.297) D.L. 60/2024 (art.22) D.L. 62/2026 (art.2)</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Il D.L.60/2024 (cd Decreto Coesione) ha previsto la proroga dell'esonero totale per le assunzioni avvenute nel periodo dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di 500 euro mensili (650 euro per le regioni appartenenti alla "ZES unica per il Mezzogiorno").</p> <p>Il D.L.62/2026 ha introdotto per il 2026, l'esonero totale per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani che non abbiano compiuto trentacinque anni di età e siano svantaggiati o molto svantaggiati, secondo la definizione di cui al regolamento (UE) 651/2014.</p>
Incentivo Donne	<p>L.92/2012 (art.4 cc.8-11)</p>	<p>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.</p>
	<p>L.178/2020 (art.1 cc. 16-19) L.197/2022 (art.1 c.298) D.L. 60/2024 (art.23) D.L. 62/2026 (art.1)</p>	<p>Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati che assumono 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.</p> <p>La L.197/2022 ha previsto l'esonero totale anche per le assunzioni avvenute nel 2023 nel limite massimo di 8.000 euro.</p> <p>Il D.L.60/2024 (cd Decreto Coesione) ha previsto la proroga dell'esonero totale per le assunzioni a tempo indeterminato avvenute nel periodo dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di 650 euro mensili.</p> <p>Il D.L.62/2026 ha introdotto per il 2026, l'esonero totale per le assunzioni a tempo indeterminato di donne svantaggiate e molto svantaggiate, secondo la definizione di cui al regolamento (UE) 651/2014.</p>
Decontribuzione Sud	<p>DL.104/2020 (art.27 c.1)</p>	<p>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.</p>
	<p>L.178/2020 (art.1 cc. 161-168)</p>	<p>Agevolazione contributiva in favore di datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e domestico, riconosciuta del:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>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.</p> <p>Con decisione C(2024)4512 final del 25/06/2024 della Commissione Europea, l'applicabilità della misura è stata prorogata fino al 31 dicembre 2024 per i soli contratti stipulati entro il 30 giugno 2024.</p>

2. Il contesto: la dinamica di assunzioni e trasformazioni

Per un corretto inquadramento dei dati relativi ai rapporti di lavoro agevolati, è importante considerare la dinamica complessiva delle attivazioni (assunzioni e trasformazioni) nel settore privato extra-agricolo.

Sulla base dei dati disponibili per il triennio 2024-2026 (Tavola 1) si rileva:

- una sostanziale **stabilità** del numero di rapporti di lavoro attivati **tra il 2024 e il 2025** (-0,4%);
- una **lieve contrazione** tra il **primo trimestre 2024 e il primo trimestre 2025** (-2,5%), cui segue **una lieve diminuzione** nel confronto tra il **primo trimestre 2025 e il primo trimestre 2026** (-0,7%).

	1° trimestre 2024	2024	1° trimestre 2025	2025	1° trimestre 2026	Variazione %		
						2025/2024	1° trim 2025/2024	1° trim 2026/2025
Assunzioni	1.975.453	8.138.518	1.898.745	8.079.898	1.899.634	-0,7%	-3,9%	0,0%
Maschi	1.167.207	4.701.446	1.133.394	4.697.319	1.129.908	-0,1%	-2,9%	-0,3%
Femmine	808.246	3.437.072	765.351	3.382.579	769.726	-1,6%	-5,3%	0,6%
Variazioni contrattuali	226.758	875.046	248.387	894.225	232.057	2,2%	9,5%	-6,6%
Maschi	133.877	511.425	145.271	525.882	137.520	2,8%	8,5%	-5,3%
Femmine	92.881	363.621	103.116	368.343	94.537	1,3%	11,0%	-8,3%
Totale attivazioni	2.202.211	9.013.564	2.147.132	8.974.123	2.131.691	-0,4%	-2,5%	-0,7%

3. L'impatto delle agevolazioni

Il numero annuo complessivo di assunzioni e variazioni contrattuali effettuate usufruendo di agevolazioni contributive³ nel 2024 è stato di circa 1,6 milioni di unità mentre nel 2025 si è registrata una importante diminuzione, con le attivazioni incentivate scese a circa 738.000. Di conseguenza l'incidenza delle attivazioni agevolate, che aveva mostrato una modesta consistenza fino al 2024 rimanendo superiore al 17%, nel 2025 scende bruscamente all'8%.

Ponendo l'attenzione sul primo trimestre dei tre anni osservati, la Tavola 2 mostra una consistente contrazione del numero di rapporti instaurati con agevolazioni **tra il 2024 e il 2025 (-66%)** e una **ulteriore diminuzione del 16% tra il 2025 e il 2026**. La forte variazione registrata nel primo trimestre del 2025 è dovuta principalmente alla cessazione dell'agevolazione "Decontribuzione Sud", non più operativa a partire da quell'anno. Per il periodo 2025-2029, infatti, la L. 207/2024 (Legge di Bilancio 2025) ha introdotto una nuova misura di decontribuzione per il Mezzogiorno, applicabile esclusivamente alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro il 31 dicembre dell'anno precedente⁴. Nello stesso trimestre si osserva

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

⁴ L'agevolazione in esame, essendo valida solo per rapporti in essere e non per nuove assunzioni avvenute nell'anno, non viene monitorata in questo osservatorio sul Mercato del lavoro.

invece un significativo incremento delle attivazioni agevolate con l’Esonero Giovani (+76%), in particolare della componente di esonero totale⁵.

La variazione negativa registrata nel primo trimestre del 2026, confermata anche dall’analisi delle diverse tipologie di incentivo, è dovuta principalmente al mancato utilizzo dell’esonero totale giovani previsto per le assunzioni dell’anno in corso. Tale misura, insieme all’esonero totale per l’incentivo donne, è stata prorogata al 2026 dal D.L. n. 62/2026; tuttavia, le relative circolari attuative sono state pubblicate soltanto nel mese di maggio 2026.

Complessivamente, il calo del numero di rapporti attivati con agevolazioni ha determinato una progressiva riduzione del peso delle assunzioni agevolate sul totale delle attivazioni: la relativa quota è infatti passata dal 24,1% nel primo trimestre del 2024 all’8,5% nel corrispondente periodo del 2025, fino al 7,2% nel primo trimestre del 2026.

Come indicato nella nota alla Tavola 2, nella categoria delle “Altre misure” sono raggruppati incentivi caratterizzati da un impatto numerico più contenuto, ma sostanzialmente stabile nel tempo. Tra quelli maggiormente utilizzati figurano l’incentivo per l’assunzione di persone con disabilità, quello destinato ai lavoratori beneficiari di NASpI e l’incentivo per l’assunzione di lavoratori con almeno cinquant’anni di età disoccupati da oltre dodici mesi. Nel periodo osservato, tuttavia, le misure che hanno registrato il peso più rilevante all’interno della categoria sono state lo sgravio contributivo totale per l’inserimento di soggetti svantaggiati presso cooperative sociali e l’incentivo per l’assunzione di lavoratori in sostituzione di dipendenti in astensione obbligatoria. Nel primo trimestre del 2026, entrambe le misure rappresentano circa il 30% del totale della categoria.

Tavola 2. Assunzioni e variazioni contrattuali con agevolazioni contributive - 1° trimestre 2024-2026

Agevolazione contributiva (*)	1° trimestre			Variazione %	
	2024	2025	2026	2025/2024	2026/2025
Apprendistato	118.391	114.243	107.867	-3,5%	-5,6%
Esonero Giovani ¹	21.419	37.751	17.076	76,3%	-54,8%
Incentivo Donne ²	20.065	19.353	18.897	-3,5%	-2,4%
Decontribuzione Sud	360.536	-	-	-100,0%	
Altre misure ³	10.238	11.219	10.074	9,6%	-10,2%
Totale agevolazioni	530.649	182.566	153.914	-65,6%	-15,7%
<i>maschi</i>	942.123	910.622	907.246	-3,3%	-0,4%
<i>femmine</i>	1.260.088	1.236.510	1.224.445	-1,9%	-1,0%
Nessuna agevolazione	1.671.562	1.964.566	1.977.777	17,5%	0,7%
Totale complessivo	2.202.211	2.147.132	2.131.691	-2,5%	-0,7%
Incidenza delle agevolazioni sul totale del trimestre	24,1%	8,5%	7,2%		

(*) 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, per il 2025 anche dal D.L.60/2024.

² I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.92/2012, per il 2025 anche dal D.L.60/2024.

³ I dati riguardano agevolazioni minori in termini di numerosità tra i quali l’incentivo per l’assunzione di disabili o di lavoratori beneficiari di NASpI.

⁵ Il D.L. 60/2024 ha previsto l’esonero totale per le assunzioni di giovani, donne e lavoratori della Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno effettuate tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025. Per quest’ultima misura, la pubblicazione della circolare attuativa, avvenuta solo a febbraio 2026, non ha finora consentito una sufficiente disponibilità dei dati.

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

Le tavole che seguono presentano, **a livello territoriale, per classe dimensionale dell'azienda e per settore economico**, la consistenza e l'incidenza dei rapporti instaurati nel primo trimestre 2026 con i principali incentivi.

La Tavola 3 riporta la **distribuzione territoriale** dei rapporti agevolati e mostra come le diverse tipologie di incentivo siano utilizzate prevalentemente nelle regioni del Nord, in linea con quanto osservato per il complesso delle attivazioni, di cui il 52,1% si concentra in quest'area del Paese. Le singole tipologie di rapporti agevolati rappresentano tuttavia una quota contenuta del totale delle attivazioni nazionali: l'Apprendistato incide per il 5,1%, l'Esonero Giovani per lo 0,8% e l'Incentivo Donne per lo 0,9%.

Tavola 3: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi per regione - 1° trimestre 2026

Regioni	Composizione % attivazioni totali del periodo	Apprendistato			Esonero Giovani ¹			Incentivo Donne ²		
		Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su totale attivazioni del periodo	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su totale attivazioni del periodo	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su totale attivazioni del periodo
Piemonte	6,1%	9.453	8,8%	7,3%	1.384	8,1%	1,1%	1.540	8,1%	1,2%
Valle d'Aosta	0,2%	331	0,3%	6,3%	33	0,2%	0,6%	44	0,2%	0,8%
Liguria	2,6%	3.554	3,3%	6,5%	298	1,7%	0,5%	215	1,1%	0,4%
Lombardia	20,6%	19.774	18,3%	4,5%	4.987	29,2%	1,1%	3.261	17,3%	0,7%
Trentino Alto Adige	2,6%	2.147	2,0%	3,9%	650	3,8%	1,2%	251	1,3%	0,5%
Veneto	9,3%	12.773	11,8%	6,5%	2.014	11,8%	1,0%	1.322	7,0%	0,7%
Friuli Venezia Giulia	2,0%	2.283	2,1%	5,3%	675	4,0%	1,6%	224	1,2%	0,5%
Emilia Romagna	8,7%	11.053	10,2%	5,9%	2.040	11,9%	1,1%	1.376	7,3%	0,7%
NORD	52,1%	61.368	56,9%	5,5%	12.081	70,7%	1,1%	8.233	43,6%	0,7%
Toscana	6,2%	8.293	7,7%	6,2%	981	5,7%	0,7%	754	4,0%	0,6%
Umbria	1,3%	2.174	2,0%	7,9%	169	1,0%	0,6%	257	1,4%	0,9%
Marche	2,5%	3.540	3,3%	6,5%	388	2,3%	0,7%	292	1,5%	0,5%
Lazio	11,4%	12.510	11,6%	5,1%	1.265	7,4%	0,5%	1.650	8,7%	0,7%
CENTRO	21,5%	26.517	24,6%	5,8%	2.803	16,4%	0,6%	2.953	15,6%	0,6%
Abruzzo	2,1%	1.639	1,5%	3,7%	206	1,2%	0,5%	523	2,8%	1,2%
Molise	0,3%	227	0,2%	3,2%	18	0,1%	0,3%	88	0,5%	1,2%
Campania	8,3%	5.983	5,5%	3,4%	612	3,6%	0,3%	2.628	13,9%	1,5%
Puglia	5,6%	4.635	4,3%	3,9%	461	2,7%	0,4%	1.874	9,9%	1,6%
Basilicata	0,7%	475	0,4%	3,3%	63	0,4%	0,4%	169	0,9%	1,2%
Calabria	1,6%	1.389	1,3%	4,1%	119	0,7%	0,3%	474	2,5%	1,4%
Sicilia	5,7%	4.655	4,3%	3,8%	437	2,6%	0,4%	1.404	7,4%	1,1%
Sardegna	2,1%	961	0,9%	2,2%	273	1,6%	0,6%	551	2,9%	1,3%
SUD E ISOLE	26,4%	19.964	18,5%	3,5%	2.189	12,8%	0,4%	7.711	40,8%	1,4%
Estero	0,0%	18	0,0%	1,8%	3	0,0%	0,3%	-	0,0%	0,0%
Totale	100%	107.867	100%	5,1%	17.076	100%	0,8%	18.897	100%	0,9%

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** riportati nella Tavola 4 emerge che il 51% dei contratti di apprendistato è concentrato nelle aziende con meno di 15 dipendenti mentre le assunzioni agevolate di giovani e donne risultano maggiormente diffuse nelle imprese di grandi dimensioni.

Tavola 4: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi per classe dimensionale - 1° trimestre 2026

Classe dimensionale	Composizione % attivazioni totali del periodo	Apprendistato			Esonero Giovani ¹			Incentivo Donne ²		
		Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su attivazioni totali del periodo	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su attivazioni totali del periodo	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su attivazioni totali del periodo
Fino a 15 dipendenti	37,6%	54.973	51,0%	6,9%	4.886	28,6%	0,6%	6.129	32,4%	0,8%
16-99	26,0%	26.522	24,6%	4,8%	3.373	19,8%	0,6%	1.366	7,2%	0,2%
100 ed oltre	36,3%	26.372	24,4%	3,4%	8.817	51,6%	1,1%	11.402	60,3%	1,5%
Totale	100%	107.867	100%	5,1%	17.076	100%	0,8%	18.897	100%	0,9%

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

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

Infine, dalla distribuzione per **settore economico** (Tavola 5) emerge che, l'insieme dei settori "Commercio all'ingrosso e al dettaglio; trasporto e magazzinaggio; attività dei servizi di alloggio e di ristorazione" è quello in cui si concentrano la maggior parte delle attivazioni (35,3%) come pure dei rapporti in Apprendistato (37,5%) e con Esonero Giovani (32,5%). Diverso è il caso di Incentivo Donne che risulta prevalentemente utilizzato nell'ambito delle "Attività professionali, scientifiche e tecniche; attività amministrative e di servizi di supporto" (62,7%).

Quanto all'incidenza sulle attivazioni settoriali totali, al primo posto troviamo il settore delle "Attività finanziarie e assicurative"⁶ per l'Apprendistato (13,7%) e l'Esonero Giovani (3,4%), mentre per l'Incentivo Donne il settore delle Attività professionali (2,3%).

⁶ Le aziende che operano in tale settore possono continuare ad effettuare assunzioni di giovani e donne con gli esoneri previsti dalla L.205/2017 e dalla L.92/2012 mentre non possono assumere giovani e donne con gli esoneri totali (si tratta delle imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C (2020)1863 final del 19 marzo 2020).

Tavola 5: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi per settore di attività economica - 1° trimestre 2026

Settore di attività economica *	Composizione % attivazioni totali del periodo	Apprendistato			Esonero Giovani ¹			Incentivo Donne ²		
		Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su attivazioni totali del periodo	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su attivazioni totali del periodo	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su attivazioni totali del periodo
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,4%	127	0,1%	1,7%	56	0,3%	0,7%	12	0,1%	0,2%
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	13,1%	22.525	20,9%	8,1%	3.098	18,1%	1,1%	966	5,1%	0,3%
Costruzioni	10,1%	11.918	11,0%	5,5%	810	4,7%	0,4%	296	1,6%	0,1%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; trasporto e magazzinaggio; attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	35,3%	40.486	37,5%	5,4%	5.556	32,5%	0,7%	3.397	18,0%	0,5%
Servizi di informazione e comunicazione	4,5%	6.322	5,9%	6,5%	644	3,8%	0,7%	212	1,1%	0,2%
Attività finanziarie e assicurative	0,5%	1.527	1,4%	13,7%	380	2,2%	3,4%	90	0,5%	0,8%
Attività immobiliari	0,3%	816	0,8%	11,0%	54	0,3%	0,7%	121	0,6%	1,6%
Attività professionali, scientifiche e tecniche; attività amministrative e di servizi di supporto	23,9%	13.233	12,3%	2,6%	3.974	23,3%	0,8%	11.846	62,7%	2,3%
Amministrazione pubblica, difesa, istruzione e formazione, attività per la salute umana e di assistenza sociale	5,3%	2.397	2,2%	2,1%	1.751	10,3%	1,6%	1.143	6,0%	1,0%
Altre attività	6,5%	8.476	7,9%	6,1%	751	4,4%	0,5%	813	4,3%	0,6%
Non ripartibili in quanto aziende in fase di riclassificazione	0,0%	40	0,0%	6,8%	*	0,0%	0,3%	*		0,2%
Totale	100%	107.867	100%	5,1%	17.076	100%	0,8%	18.897	100%	0,9%

* Classificazione Ateco 2025

¹ I dati riguardano solo gli esoneri previsti dalla L.205/2017² I dati riguardano solo gli esoneri previsti dalla L.92/2012

GLOSSARIO

Apprendistato (assunzione/cessazione): inquadramento contrattuale rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni, con il quale l'azienda s'impegna ad addestrare l'apprendista, attraverso fasi d'insegnamento pratico e tecnico-professionale tali da consentirgli di acquisire una qualifica professionale. È possibile assumere con questo contratto anche lavoratori con età superiore ai 29 anni beneficiari di mobilità o di trattamenti di disoccupazione, senza limiti di età. Il contratto di apprendistato prevede sia agevolazioni di natura contributiva che incentivi retributivi. L'agevolazione contributiva consiste in una riduzione dell'aliquota contributiva che è pari al 11,31% per tutta la durata del periodo di apprendistato. Tale misura è riconosciuta anche per i dodici mesi successivi in caso di mantenimento del contratto.

Apprendisti trasformati a tempo indeterminato: si tratta di rapporti di lavoro in apprendistato che arrivati alla naturale conclusione, sono trasformati dall'azienda presso cui il lavoratore ha svolto il periodo di apprendistato in un vero e proprio contratto a tempo indeterminato. Si parla impropriamente di "trasformazione", mantenendo in vita la denominazione in uso in precedenza, anche se l'attuale normativa definisce quello di apprendistato come un contratto a tempo indeterminato ab origine. La trasformazione da apprendista a operaio o impiegato non comporta interruzione del rapporto di lavoro in azienda, ma semplicemente il cambio di qualifica. Per tale fattispecie è prevista la stessa agevolazione contributiva dell'apprendistato (11,31% per dodici mesi).

Apprendisti trasformati a tempo indeterminato da rapporti somministrati: si tratta di rapporti di lavoro somministrati in apprendistato che arrivati alla naturale conclusione, sono trasformati dall'azienda presso cui il lavoratore ha svolto il periodo di apprendistato in un vero e proprio contratto a tempo indeterminato. Si parla impropriamente di "trasformazione", mantenendo in vita la denominazione in uso in precedenza, anche se l'attuale normativa definisce quello di apprendistato come un contratto a tempo indeterminato ab origine. La trasformazione da apprendista a operaio o impiegato non comporta interruzione del rapporto di lavoro in azienda, ma semplicemente il cambio di qualifica. Questa fattispecie, visti i criteri adottati nella identificazione dei collettivi oggetto di rilevazione, non determina movimenti tra i diversi gruppi poiché non è rilevata la tipologia contrattuale. Per tale fattispecie è prevista la stessa agevolazione contributiva dell'apprendistato (11,31% per dodici mesi).

Apprendisti trasformati a tempo indeterminato da rapporti stagionali: si tratta di rapporti di lavoro stagionali in apprendistato che arrivati alla naturale conclusione, sono trasformati dall'azienda presso cui il lavoratore ha svolto il periodo di apprendistato in un vero e proprio contratto a tempo indeterminato. Si parla impropriamente di "trasformazione", mantenendo in vita la denominazione in uso in precedenza, anche se l'attuale normativa definisce quello di apprendistato come un contratto a tempo indeterminato ab origine. La trasformazione da apprendista a operaio o impiegato non comporta interruzione del rapporto di lavoro in azienda, ma semplicemente il cambio di qualifica. Per tale fattispecie è prevista la stessa agevolazione contributiva dell'apprendistato (11,31% per dodici mesi).

Attività economica: ai fini della produzione dell'informazione statistica, le attività economiche sono classificate secondo una nomenclatura internazionale che, a livello europeo, è denominata Nace Rev. 2 (per la classificazione Ateco 2007).

Decontribuzione Sud: agevolazione contributiva introdotta dalla Legge 104/2020 art. 27 che prevede l'esonero del 30% dei contributi a carico dei datori di lavoro dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020, con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente la cui sede di lavoro sia situata in regioni del Mezzogiorno previa autorizzazione della Commissione europea (circolare 122/2020). La Legge 178/2020 (legge di bilancio 2021) ha previsto di estendere l'esonero contributivo fino al 2029 con una percentuale pari al 30% fino al 31 dicembre 2025, al 20% per gli anni 2026 e 2027 e infine pari al 10% per gli anni 2028 e 2029 (circolare 33/2021). La Commissione europea ha prorogato l'applicabilità della decontribuzione in oggetto fino al 30 giugno 2024 e solo per i rapporti di lavoro sottoscritti entro tale data, la proroga è estesa fino al 31 dicembre 2024 (circolare Inps 82/2024).

Esonero giovani: agevolazione contributiva strutturale introdotta dalla Legge 205/2017 che prevede l'esonero del 50% dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per le nuove assunzioni a tempo indeterminato a tutele crescenti effettuate dal 1° gennaio 2018 la cui durata è pari a trentasei mesi a partire dalla data di assunzione (circolare Inps 40/2018). Successivamente la Legge 178/2020 ha stabilito che per questa agevolazione l'esonero sia pari al 100% per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022 e, per le sole regioni del mezzogiorno, la durata diventa di quarantotto mesi (circolare Inps 56/2021). La Legge 197/2022 ha esteso la fruibilità dell'esonero totale anche alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2023 per un importo massimo elevato a 8.000 euro annui (circolare Inps 57/2023). Il D.L.60/2024 ha previsto la proroga dell'esonero totale per le assunzioni avvenute dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di 500 euro mensili (650 euro per le regioni appartenenti alla "ZES unica per il Mezzogiorno"). Il D.L.62/2026 ha introdotto l'esonero totale per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2026, di giovani che non abbiano compiuto trentacinque anni di età e siano svantaggiati o molto svantaggiati, secondo la definizione di cui al regolamento (UE) 651/2014.

Incentivo donne: agevolazione contributiva introdotta dalla Legge 92/2012 che prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nella misura del 50% dell'ammontare dei contributi stessi, per le assunzioni di donne di qualunque età, prive di impiego da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree. Successivamente la Legge 178/2020 ha stabilito che per questa agevolazione l'esonero sia pari al 100% per le assunzioni/trasformazioni effettuate nel biennio 2021-2022 (circolare Inps 32/2021). La Legge 197/2022 ha esteso la fruibilità dell'esonero totale anche alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2023 per un importo massimo elevato a 8.000 euro annui (circolare Inps 58/2023). Il D.L.60/2024, ha previsto la proroga dell'esonero totale per le assunzioni a tempo indeterminato avvenute nel periodo dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di 650 euro mensili. Il D.L.62/2026 ha introdotto l'esonero totale per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2026, di donne

svantaggiate e molto svantaggiate, secondo la definizione di cui al regolamento (UE) 651/2014.

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.