



## **Incentivi all'occupazione**

Focus sulle agevolazioni contributive per le assunzioni e le variazioni contrattuali

INPS

COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

22 SETTEMBRE 2022

## 1. Introduzione

Questo focus sugli incentivi all'occupazione dipendente nel settore privato illustra le principali evidenze disponibili sull'impatto delle agevolazioni contributive sul numero di assunzioni e variazioni contrattuali. Viene pubblicato con cadenza trimestrale sviluppando i confronti in un arco di tempo sufficientemente esteso, ovvero l'ultimo triennio.

Negli anni si sono succeduti numerosi interventi legislativi che hanno introdotto misure finalizzate a incentivare l'accesso al mondo del lavoro in particolare di giovani, donne e soggetti svantaggiati.

Negli ultimi due anni per fronteggiare le conseguenze socio-economiche dell'emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid19, sono state disposte specifiche misure per il sostegno e il rilancio dell'economia e, tra queste, alcune hanno riguardato disposizioni in materia di lavoro, prevedendo ulteriori agevolazioni contributive a favore dell'occupazione dipendente del settore privato.

L'analisi che segue presenta una fotografia aggiornata sulla dimensione e sull'incidenza delle politiche di incentivo all'occupazione.

Ad introduzione del focus, si riporta un quadro sinottico che sintetizza le caratteristiche delle 7 principali misure di agevolazione attive<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Il valore economico complessivo delle agevolazioni contributive (esoneri e sgravi) è risultato nel 2021 pari a circa 20 miliardi di euro, corrispondenti al 13,5% del totale dei contributi sociali dovuti per i lavoratori dipendenti privati (cfr. Inps, XXI Rapporto annuale, luglio 2022, pp. 44-48).

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	Inquadramento contrattuale rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni, con il quale l'azienda s'impegna ad addestrare l'apprendista, attraverso fasi d'insegnamento pratico e tecnico-professionale tali da consentirgli di acquisire una qualifica professionale. Il contratto di apprendistato prevede sia agevolazioni di natura contributiva che incentivi retributivi e fiscali. L'agevolazione contributiva consiste in una riduzione dell'aliquota contributiva che è pari al 11,31% per tutta la durata del periodo di apprendistato. La durata del contratto di apprendistato, variabile a seconda della tipologia, va da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 5 anni (nel caso di apprendistato professionalizzante nell'artigianato). Tale misura è riconosciuta anche per i dodici mesi successivi in caso di mantenimento del contratto. Nel caso in cui il rapporto in apprendistato arrivi alla naturale conclusione questo può essere trasformato in contratto a tempo indeterminato non comportando interruzione del rapporto di lavoro in azienda. Per tale fattispecie è prevista la stessa agevolazione contributiva dell'apprendistato (11,31% per dodici mesi).	-Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI; -Incentivo all'assunzione di disabili; -Incentivo "Occupazione mezzogiorno"; -Incentivo "Occupazione Neet"; -Incentivo "Decontribuzione Sud"; -Incentivo "IO Lavoro"; -Incentivo all'assunzione di beneficiari di reddito di cittadinanza;
<b>Esonero giovani</b>	Legge n. 205/2017 (art.1 cc. 100/108 e 113/114)	Esonero contributivo in favore di datori di lavoro privati che a decorrere dal 1 gennaio 2018 effettuino assunzioni/trasformazioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato con età inferiore ai 35 anni (inizialmente l'età era stata posta inferiore a 30 anni, tale limite però è stato reso operativo solo a partire dal 2021) e che nel corso dell'intera vita lavorativa, non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'esonero opera per un periodo massimo di 36 mesi dall'assunzione ed è pari al 50% dei contributi dovuti nel limite massimo di 3.000 euro annui.	-Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI; -Incentivo all'assunzione di disabili; -Incentivo "Occupazione mezzogiorno"; -Incentivo "Occupazione Neet".
<b>Esonero giovani</b>	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
<b>Incentivo Donne</b>	L.92/2012 (art.4 cc.8-11)  L.178/2020 (art.1 cc. 16-19)	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.  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.	-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).  Cumulabilità nei limiti della contribuzione residua dovuta con: -Incentivo all'assunzione per sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo; -Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI; Incentivo all'assunzione di disabili.
<b>Incentivo Lavoro (IO Lavoro)</b>	DD ANPAL 52/2020	Incentivo in favore dei datori di lavoro privati per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate nel 2020 su tutto il territorio nazionale, di lavoratori disoccupati ai sensi dell'art.19 dl.150/2015. Se l'età del lavoratore è maggiore di 25 anni deve risultare anche privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. L'incentivo è pari alla contribuzione dovuta per un importo massimo di 8.060 euro su base annua. Deve rispettare l'applicazione degli aiuti di Stato e determinare un incremento occupazionale netto.	-Esonero giovani (L.205/2017); -Incentivo all'assunzione di beneficiari di Reddito di cittadinanza.
<b>Esonero art.6 DL104/2020</b>	DL.104/2020 (art.6 c.1)	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati, ad eccezione del settore agricolo, che effettuino assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato nel periodo 15 agosto-31 dicembre 2020. L'incentivo ha una durata massima di sei mesi per un importo massimo di 8.060 euro su base annua.	La cumulabilità con altri esoneri è possibile solo dove sussista un residuo di contribuzione sgravabile.
<b>Esonero art.7 DL104/2020</b>	DL.104/2020 (art.7 c.1) DL.4/2022 (art.4 c.2)	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati che effettuino assunzioni a tempo determinato o con contratto stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali nel periodo 15 agosto-31 dicembre 2020. L'incentivo ha una durata massima di tre mesi per un importo massimo di 8.060 euro su base annua. 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.
<b>Decontribuzione Sud</b>	DL.104/2020 (art.27 c.1)  L.178/2020 (art.1 cc. 161-168)	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.  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.	-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.  -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.

I dati riportati nella Tavola 1, evidenziano i significativi effetti della pandemia iniziata nel primo trimestre 2020 ma anche gli importanti segnali di ripresa registrati nel 2021 e rafforzati nel primo semestre 2022. Si osserva infatti che:

- **nel 2020** vi è stata una marcata diminuzione rispetto all'anno precedente tanto delle assunzioni (-23,5%) quanto delle trasformazioni (-18,5%);
- **nel 2021** prosegue, seppur con intensità modesta, la dinamica negativa delle trasformazioni contrattuali (-2,8%) ma si riscontra un importante recupero delle assunzioni (+26%);
- il trend di recupero continua in modo significativo nel **primo semestre 2022** (+29% rispetto **all'analogo periodo del 2021**);
- il confronto **tra primo semestre 2022 e primo semestre 2019** evidenzia come la dimensione complessiva delle attivazioni (comprendendo quindi assunzioni e variazioni) ha integralmente recuperato i livelli pre-pandemia (+6,7%).

Tavola 1: Assunzioni e variazioni contrattuali per genere. Anni 2019-2021 - 1 semestre 2022

	1° semestre 2019	2019	1° semestre 2020	2020	1° semestre 2021	2021	1° semestre 2022	Variazione %					
								2020/2019	2021/2020	1° sem 2020/2019	1° sem 2021/2020	1°sem 2022/2021	1° trim 2022/2019
<b>Assunzioni</b>	3.981.263	7.502.553	2.707.239	5.739.342	3.381.453	7.230.846	4.269.179	-23,5%	26,0%	-32,0%	24,9%	26,3%	7,2%
Maschi	2.347.319	4.368.285	1.640.960	3.426.888	2.044.880	4.274.052	2.497.062	-21,6%	24,7%	-30,1%	24,6%	22,1%	6,4%
Femmine	1.633.944	3.134.268	1.066.279	2.312.454	1.336.573	2.956.794	1.772.117	-26,2%	27,9%	-34,7%	25,3%	32,6%	8,5%
<b>Variazioni contrattuali</b>	428.214	798.405	314.990	650.604	271.873	632.448	437.337	-18,5%	-2,8%	-26,4%	-13,7%	60,9%	2,1%
Maschi	253.965	474.115	188.646	395.771	168.499	391.429	267.106	-16,5%	-1,1%	-25,7%	-10,7%	58,5%	5,2%
Femmine	174.249	324.290	126.344	254.833	103.374	241.019	170.231	-21,4%	-5,4%	-27,5%	-18,2%	64,7%	-2,3%
<b>Totale</b>	<b>4.409.477</b>	<b>8.300.958</b>	<b>3.022.229</b>	<b>6.389.946</b>	<b>3.653.326</b>	<b>7.863.294</b>	<b>4.706.516</b>	<b>-23,0%</b>	<b>23,1%</b>	<b>-31,5%</b>	<b>20,9%</b>	<b>28,8%</b>	<b>6,7%</b>

## 3. L'impatto complessivo delle agevolazioni

Il **numero complessivo di assunzioni e variazioni contrattuali effettuate beneficiando di agevolazioni contributive** (Tavola 2) è risultato pari a 776.000 nel 2019 (su 8,3 milioni di attivazioni complessive); ha superato il milione di unità nel 2020 (su 6,4 milioni di attivazioni complessive) mentre nel 2021 ha superato i 2 milioni (su 7,9 milioni di attivazioni complessive).

L'incidenza è quindi passata dal 9% del 2019 al 16% nel 2020 e al 26% nel 2021. Tra il 2019 e il 2020, seguendo la dinamica generale delle assunzioni, i rapporti agevolati, sulla base delle norme pre-esistenti presentano una variazione negativa; considerando invece anche le nuove agevolazioni introdotte **l'insieme dei rapporti incentivati nel 2020 rispetto al 2019 presenta una crescita complessiva del 31%**. Ciò è dovuto principalmente all'attivazione degli incentivi previsti dal DL 14 agosto 2020 n. 104, in particolare all'esonero contributivo di cui all'art. 6, per le assunzioni a tempo indeterminato, all'esonero contributivo di cui all'art. 7, per le

assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e stabilimenti termali<sup>2</sup> e, in particolar modo, all'agevolazione "Decontribuzione Sud" di cui all'art. 27 riguardante tutti i rapporti di lavoro per i quali la prestazione si svolge nelle regioni del Mezzogiorno.

Nel 2020 è stato istituito anche 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 2020 su tutto il territorio nazionale. Il ricorso a IO Lavoro è stato modesto: su ciò ha influito dapprima il verificarsi della pandemia e successivamente l'introduzione degli esoneri del DL 104/2020 (oltre al ritardo nella pubblicazione della circolare attuativa Inps avvenuta solo nel mese di ottobre 2020).

Tavola 2: Assunzioni e variazioni contrattuali con agevolazioni contributive. Anni 2019-2021

Agevolazione contributiva (*)	2019	2020	2021	Variazione %		
				2020/2019	2021/2020	2021/2019
Apprendistato	482.429	366.392	474.707	-24,1%	29,6%	-1,6%
Occupazione Sud	49.614					
Esonero giovani <sup>1</sup>	109.659	85.371	172.374	-22,1%	101,9%	57,2%
Incentivo Lavoro (IO Lavoro)		22.670				
Esonero art.6 DL104/2020		210.997				
Esonero art.7 DL104/2020 <sup>2</sup>		12.594				
Incentivo Donne <sup>3</sup>	69.931	59.154	97.642	-15,4%	65,1%	39,6%
Decontribuzione Sud		213.775	1.221.432		471,4%	
Altre misure	64.269	41.754	48.118	-35,0%	15,2%	-25,1%
<b>Totale agevolazioni</b>	<b>775.902</b>	<b>1.012.707</b>	<b>2.014.273</b>	<b>30,5%</b>	<b>98,9%</b>	<b>159,6%</b>
<i>maschi</i>	409.808	587.159	1.221.778	43,3%	108,1%	198,1%
<i>femmine</i>	366.094	425.548	792.495	16,2%	86,2%	116,5%
Nessuna agevolazione	7.525.056	5.377.239	5.849.021	-28,5%	8,8%	-22,3%
<b>Totale complessivo</b>	<b>8.300.958</b>	<b>6.389.946</b>	<b>7.863.294</b>	<b>-23,0%</b>	<b>23,1%</b>	<b>-5,3%</b>

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

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

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

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

**Nel 2021** riscontriamo un ulteriore **forte aumento del numero di rapporti agevolati**: una variazione pari a **+99%** rispetto al 2020 e a **+160%** rispetto al 2019. Ciò è dovuto fondamentalmente all'estensione anche al 2021 dell'esonero "Decontribuzione Sud" attivato nell'ultimo trimestre 2020 (la legge 178/2020 ne ha previsto l'applicazione fino al 2029) e che rappresenta ben il 61% dei rapporti agevolati nell'anno. 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 2,9 milioni di rapporti lavoro di cui il 66% rappresentato da contratti a tempo indeterminato mentre nel primo semestre 2022 sono stati incentivati 2,6 milioni rapporti di lavoro di cui il 70% a tempo indeterminato<sup>3</sup>.

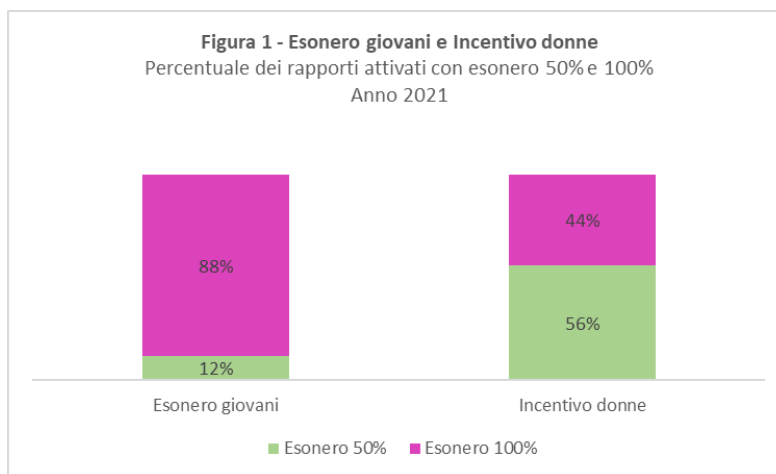
<sup>2</sup> Il DL. 4/2022 ha previsto l'esonero di cui all'art.7 DL104/2020 anche per le assunzioni avvenute tra il 1° gennaio 2022 e il 31 marzo 2022.

<sup>3</sup> Relativi a circa 2,7 milioni di lavoratori per l'anno 2021 e 2,5 milioni di lavoratori per il primo semestre 2022.

Con l'obiettivo di contenere il perdurare degli effetti 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 donne (mentre le leggi istitutive riconoscevano l'esonero dal versamento limitato al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro).

**Nel 2021 il numero dei rapporti agevolati con l'esonero giovani rispetto all'anno precedente è aumentato del 102% e quello con l'incentivo donne del 65%:** pur tenendo conto della particolarità dell'anno 2020, a questa crescita ha contribuito in modo significativo l'applicazione dei nuovi esoneri totali previsti dalla già citata L.178/2020.

Come mostra la Figura 1, nel 2021 i rapporti instaurati con l'esonero totale giovani rappresentano l'88% dei rapporti incentivati con l'Esonero giovani nella sua globalità (L.205/2017 e L.178/2020) mentre per l'Incentivo donne la percentuale dei rapporti agevolati con l'esonero previsto dalla L.92/2012 (50% dei contributi)<sup>4</sup> è ancora maggioritaria, pari al 56%.



Concentrando l'attenzione sul primo semestre per tutti i quattro anni osservati, la Tavola 3 mostra come **il numero dei rapporti incentivati** abbia risentito molto, anche **a livello semestrale**, dell'introduzione di "Decontribuzione Sud" a fine 2020 e degli esoneri totali per giovani e donne previsti dalla L.178/2020: **+240% tra il 2021 e il 2020 e +28% tra il 2022 e il 2021** (con una crescita diffusa a tutte le tipologie di agevolazione).

Dal confronto tra il **primo semestre 2022 e il primo semestre 2019** si può notare come il numero complessivo dei rapporti agevolati abbia superato significativamente i livelli di pre-pandemia (**+191%**).

<sup>4</sup> Alcune aziende potrebbero continuare ad optare 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 3: Assunzioni e variazioni contrattuali con agevolazioni contributive. 1° semestre anni 2019-2022

Agevolazione contributiva (*)	2019	2020	2021	2022	Variazione %			
					2020/2019	2021/2020	2022/2021	2022/2019
Apprendistato	254.808	179.770	227.563	277.068	-29,4%	26,6%	21,8%	8,7%
Occupazione Sud	27.046							
Esonero giovani <sup>1</sup>	61.057	40.940	65.376	116.549	-32,9%	59,7%	78,3%	90,9%
Incentivo Lavoro (IO Lavoro)		7.622						
Esonero art.7 DL104/2020 <sup>2</sup>				9.338				
Incentivo Donne <sup>3</sup>	37.610	27.545	44.698	61.913	-26,8%	62,3%	38,5%	64,6%
Decontribuzione Sud			585.871	721.499			23,1%	
Altre misure	35.487	22.150	21.623	22.553	-37,6%	-2,4%	4,3%	-36,4%
<b>Totale agevolazioni</b>	<b>416.008</b>	<b>278.027</b>	<b>945.131</b>	<b>1.208.920</b>	<b>-33,2%</b>	<b>239,9%</b>	<b>27,9%</b>	<b>190,6%</b>
<i>maschi</i>	220.185	148.165	584.396	726.795	-32,7%	294,4%	24,4%	230,1%
<i>femmine</i>	195.823	129.862	360.735	482.125	-33,7%	177,8%	33,7%	146,2%
Nessuna agevolazione	3.993.469	2.744.202	2.708.195	3.497.596	-31,3%	-1,3%	29,1%	-12,4%
<b>Totale complessivo</b>	<b>4.409.477</b>	<b>3.022.229</b>	<b>3.653.326</b>	<b>4.706.516</b>	<b>-31,5%</b>	<b>20,9%</b>	<b>28,8%</b>	<b>6,7%</b>

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

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

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

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

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

Le tavole che seguono riportano, **a livello territoriale, per classe dimensionale dell'azienda e per settore economico**, la consistenza dei rapporti instaurati con le principali agevolazioni utilizzate nel primo semestre 2022.

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 lievemente più presente al Sud. L'incentivo Decontribuzione Sud, infine, per la sua specifica finalità, trova applicazione nelle regioni del Mezzogiorno (in particolare il 69% in tre regioni: Campania, Puglia e Sicilia).

Tavola 4: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi, per genere e regione - 1 semestre 2022

Regioni	Apprendistato			Esonero giovani <sup>1</sup>			Incentivo Donne <sup>2</sup>	Decontribuzione Sud		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Femmine	Maschi	Femmine	Totale
Piemonte	12.794	9.606	22.400	4.978	3.442	8.420	4.068			
Valle d'Aosta	683	539	1.222	98	68	166	146			
Liguria	5.695	4.117	9.812	1.153	827	1.980	772			
Lombardia	26.203	20.565	46.768	15.188	11.466	26.654	8.065			
Trentino Alto Adige	3.542	2.348	5.890	1.537	1.209	2.746	521			
Veneto	18.849	14.579	33.428	6.280	4.705	10.985	4.153			
Friuli Venezia Giulia	3.425	2.591	6.016	1.672	1.088	2.760	842			
Emilia Romagna	19.906	15.249	35.155	5.913	4.323	10.236	3.655			
<b>NORD</b>	<b>91.097</b>	<b>69.594</b>	<b>160.691</b>	<b>36.819</b>	<b>27.128</b>	<b>63.947</b>	<b>22.222</b>			
Toscana	14.370	9.820	24.190	3.574	2.669	6.243	2.805			
Umbria	3.243	2.040	5.283	882	690	1.572	762			
Marche	6.629	4.319	10.948	1.659	1.156	2.815	1.171			
Lazio	15.984	11.183	27.167	5.293	4.263	9.556	5.650			
<b>CENTRO</b>	<b>40.226</b>	<b>27.362</b>	<b>67.588</b>	<b>11.408</b>	<b>8.778</b>	<b>20.186</b>	<b>10.388</b>			
Abruzzo	2.755	1.447	4.202	1.478	994	2.472	1.727	39.931	24.243	64.174
Molise	328	144	472	292	191	483	338	6.367	3.526	9.893
Campania	8.795	4.604	13.399	6.187	4.333	10.520	8.959	130.826	55.687	186.513
Puglia	7.751	4.315	12.066	3.396	2.361	5.757	6.659	102.355	57.750	160.105
Basilicata	845	418	1.263	476	325	801	659	15.064	7.000	22.064
Calabria	2.440	1.210	3.650	1.668	955	2.623	2.013	31.272	15.033	46.305
Sicilia	7.325	3.867	11.192	4.198	2.705	6.903	6.044	103.061	45.935	148.996
Sardegna	1.534	982	2.516	1.754	1.098	2.852	2.901	50.143	33.306	83.449
<b>SUD E ISOLE</b>	<b>31.773</b>	<b>16.987</b>	<b>48.760</b>	<b>19.449</b>	<b>12.962</b>	<b>32.411</b>	<b>29.300</b>	<b>479.019</b>	<b>242.480</b>	<b>721.499</b>
Estero	20	9	29	5		5	3			
<b>Totale complessivo</b>	<b>163.116</b>	<b>113.952</b>	<b>277.068</b>	<b>67.681</b>	<b>48.868</b>	<b>116.549</b>	<b>61.913</b>	<b>479.019</b>	<b>242.480</b>	<b>721.499</b>

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

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

Dall'analisi dei dati per **classe dimensionale dell'azienda** si evince (Tavola 5) che, per le diverse tipologie di agevolazione, più della metà dei rapporti incentivati viene instaurata con aziende la cui forza lavoro non supera i 15 dipendenti (ad eccezione delle assunzioni di giovani con esonero contributivo per le quali la percentuale è del 47%).

Tavola 5: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi, per genere e classe dimensionale - 1° semestre 2022

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	86.726	65.169	151.895	30.991	23.463	54.454	32.375	249.673	113.993	363.666
16-99	43.534	24.739	68.273	14.975	9.262	24.237	6.305	140.939	71.470	212.409
100 ed oltre	32.856	24.044	56.900	21.715	16.143	37.858	23.233	88.407	57.017	145.424
<b>Totale complessivo</b>	<b>163.116</b>	<b>113.952</b>	<b>277.068</b>	<b>67.681</b>	<b>48.868</b>	<b>116.549</b>	<b>61.913</b>	<b>479.019</b>	<b>242.480</b>	<b>721.499</b>

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

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

Dalla distribuzione per **settore economico e genere** (Tavola 6) emerge che il "Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; trasporto e magazzinaggio; servizi di alloggio e di ristorazione" è il settore con il maggior numero di rapporti incentivati con riferimento a tutte le tipologie di agevolazione ad eccezione dell'Incentivo Donne, per il quale 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"<sup>5</sup>. 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".

<sup>5</sup> Imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C (2020)1863 *final* del 19 marzo 2020.



Tavola 6: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi, per genere e settore di attività economica - 1 semestre 2022

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	211	134	345	183	127	310	78	2.378	189	2.567
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	44.156	17.003	61.159	16.380	6.188	22.568	5.279	62.647	17.172	79.819
Costruzioni	24.491	2.121	26.612	7.745	1.097	8.842	1.925	108.626	2.656	111.282
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; trasporto e magazzinaggio; servizi di alloggio e di ristorazione	61.316	55.515	116.831	20.850	17.784	38.634	18.332	195.919	124.565	320.484
Servizi di informazione e comunicazione	9.805	6.185	15.990	4.452	2.235	6.687	1.034	7.704	2.882	10.586
Attività finanziarie e assicurative	1.257	1.942	3.199	331	335	666	104			
Attività immobiliari	405	1.121	1.526	211	402	613	562	655	801	1.456
Attività professionali, scientifiche e tecniche; amministrazione e servizi di supporto	13.832	14.784	28.616	13.338	10.023	23.361	27.051	64.659	44.280	108.939
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria; istruzione; sanità e assistenza sociale	1.016	4.417	5.433	2.131	7.356	9.487	4.186	9.794	30.630	40.424
Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento; riparazione di beni per la casa e altri servizi	6.626	10.727	17.353	2.059	3.313	5.372	3.362	26.634	19.303	45.937
Organizzazioni e organismi extraterritoriali	1	3	4	1	8	9		2	2	4
<b>Totale complessivo</b>	<b>163.116</b>	<b>113.952</b>	<b>277.068</b>	<b>67.681</b>	<b>48.868</b>	<b>116.549</b>	<b>61.913</b>	<b>479.019</b>	<b>242.480</b>	<b>721.499</b>

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

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

## 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 dal DL 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).

**Esonero art. 6 d.l. 104/2020:** agevolazione contributiva introdotta dal DL 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 dal DL 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).

**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.