



Incentivi all'occupazione

Focus sulle agevolazioni contributive per le assunzioni e le variazioni contrattuali

INPS

COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

22 DICEMBRE 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 gli ultimi quattro anni.

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.

A partire dalla primavera del 2020, 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 attive¹.

¹ 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
Apprendistato	Legge.n.223/1991 D.Lgs. n. 167/2011 D.Lgs. n. 150/2015 D.Lgs. n. 81/2015 (art.41/47) Legge 160/2019	Inquadramento contrattuale rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni, con il quale l'azienda s'impegna ad addestrare l'apprendista, attraverso fasi d'insegnamento pratico e tecnico-professionale tali da consentirgli di acquisire una qualifica professionale. Il contratto di apprendistato prevede sia agevolazioni di natura contributiva che incentivi retributivi e fiscali. L'agevolazione contributiva consiste in una riduzione dell'aliquota contributiva che è pari al 11,31% per tutta la durata del periodo di apprendistato. La durata del contratto di apprendistato, variabile a seconda della tipologia, va da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 5 anni (nel caso di apprendistato professionalizzante nell'artigianato). Tale misura è riconosciuta anche per i dodici mesi successivi in caso di mantenimento del contratto. Nel caso in cui il rapporto in apprendistato arrivi alla naturale conclusione questo può essere trasformato in contratto a tempo indeterminato non comportando interruzione del rapporto di lavoro in azienda. Per tale fattispecie è prevista la stessa agevolazione contributiva dell'apprendistato (11,31% per dodici mesi).	-Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI; -Incentivo all'assunzione di disabili; -Incentivo "Occupazione mezzogiorno"; -Incentivo "Occupazione Neet"; -Incentivo "Decontribuzione Sud"; -Incentivo "IO Lavoro"; -Incentivo all'assunzione di beneficiari di reddito di cittadinanza;
Esonero giovani	Legge n. 205/2017 (art.1 cc. 100/108 e 113/114)	Esonero contributivo in favore di datori di lavoro privati che a decorrere dal 1 gennaio 2018 effettuino assunzioni/trasformazioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato con età inferiore ai 35 anni (inizialmente l'età era stata posta inferiore a 30 anni, tale limite però è stato reso operativo solo a partire dal 2021) e che nel corso dell'intera vita lavorativa, non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'esonero opera per un periodo massimo di 36 mesi dall'assunzione ed è pari al 50% dei contributi dovuti nel limite massimo di 3.000 euro annui.	-Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI; -Incentivo all'assunzione di disabili; -Incentivo "Occupazione mezzogiorno"; -Incentivo "Occupazione Neet".
Esonero giovani	L.178/2020 (art.1 cc. 10-15)	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati che nel biennio 2021-2022, effettuino assunzioni/trasformazioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato con età inferiore ai 36 anni e che nel corso dell'intera vita lavorativa, non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'esonero opera per un periodo massimo di 36 mesi dall'assunzione (48 mesi per le regioni del mezzogiorno) ed è pari al 100% dei contributi dovuti nel limite massimo di 6.000 euro annui. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato.	Non è cumulabile con altri esoneri
Incentivo Donne	L.92/2012 (art.4 cc.8-11)	Agevolazione del 50% della contribuzione dovuta dai datori di lavoro che assumono a tempo determinato, indeterminato o con trasformazione, lavoratori over-50 disoccupati da oltre 12 mesi e donne di qualsiasi età prive di impiego da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi appartenenti ad aree svantaggiate. La durata dell'incentivo è di 12 mesi per tempo determinato, 18 mesi per tempo indeterminato e 18 mesi complessivi se rapporto trasformato. Deve determinare un incremento occupazionale netto.	-Incentivo per assunzione di disoccupati da almeno 24 mesi(L.407/1990); -Incentivo per assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (L.223/1991).
Incentivo Donne	L.178/2020 (art.1 cc. 16-19)	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati che assumano a tempo determinato, indeterminato o con trasformazione, "donne lavoratrici svantaggiate" (come indicato nell'art.4 L.92/2012). L'esonero è pari al 100% dei contributi dovuti nel limite massimo di 6.000 euro annui e la durata è di 12 mesi per tempo determinato, 18 mesi per tempo indeterminato e 18 mesi complessivi se rapporto trasformato. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato.	Cumulabilità nei limiti della contribuzione residua dovuta con: -Incentivo all'assunzione per sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo; -Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI; Incentivo all'assunzione di disabili.
Incentivo Lavoro (IO Lavoro)	DD ANPAL 52/2020	Incentivo in favore dei datori di lavoro privati per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate nel 2020 su tutto il territorio nazionale, di lavoratori disoccupati ai sensi dell'art.19 dl.150/2015. Se l'età del lavoratore è maggiore di 25 anni deve risultare anche privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. L'incentivo è pari alla contribuzione dovuta per un importo massimo di 8.060 euro su base annua. Deve rispettare l'applicazione degli aiuti di Stato e determinare un incremento occupazionale netto.	-Esonero giovani (L.205/2017); -Incentivo all'assunzione di beneficiari di Reddito di cittadinanza.
Esonero art.6 DL104/2020	DL.104/2020 (art.6 c.1)	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati, ad eccezione del settore agricolo, che effettuino assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato nel periodo 15 agosto-31 dicembre 2020. L'incentivo ha una durata massima di sei mesi per un importo massimo di 8.060 euro su base annua.	La cumulabilità con altri esoneri è possibile solo dove sussista un residuo di contribuzione sgravabile.
Esonero art.7 DL104/2020	DL.104/2020 (art.7 c.1) DL.4/2022 (art.4 c.2)	Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati che effettuino assunzioni a tempo determinato o con contratto stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali nel periodo 15 agosto-31 dicembre 2020. L'incentivo ha una durata massima di tre mesi per un importo massimo di 8.060 euro su base annua. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato. Il DL. 4/2022 ha previsto l'esonero anche per le assunzioni avvenute tra il 1° gennaio 2022 e il 31 marzo 2022.	La cumulabilità con altri esoneri, è possibile solo dove sussista un residuo di contribuzione sgravabile.
Decontribuzione Sud	DL.104/2020 (art.27 c.1)	Agevolazione contributiva del 30% in favore di datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e domestico, riconosciuta dal 1 ottobre al 31 dicembre 2020 per rapporti di lavoro dipendente, sia instaurati che instaurandi, la cui sede di lavoro sia collocata in una regione del Mezzogiorno. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato.	-Esonero giovani (L.205/2017); -Incentivo all'assunzione di over-50 disoccupati da almeno 12 mesi e donne; -Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI; -Incentivo all'assunzione di disabili.
Decontribuzione Sud	L.178/2020 (art.1 cc. 161-168)	Agevolazione contributiva in favore di datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e domestico, riconosciuta del: - 30%: dal 1 gennaio 2021 al 31 dicembre 2025 - 20%: dal 1 gennaio 2026 al 31 dicembre 2027 - 10%: dal 1 gennaio 2028 al 31 dicembre 2029 per rapporti di lavoro dipendente, sia instaurati che instaurandi, la cui sede di lavoro sia collocata in una regione del Mezzogiorno. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato.	-Incentivo all'assunzione di over-50 disoccupati da almeno 12 mesi; -Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI; -Incentivo all'assunzione di disabili.

2. Il contesto: la dinamica di assunzioni e trasformazioni 2019-2022

L'analisi dei dati relativi ai rapporti agevolati deve tener conto innanzitutto della dinamica complessiva 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 periodo gennaio-settembre 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 anche nel **periodo gennaio-settembre 2022** (+20% rispetto **all'analogo periodo del 2021 per il complesso delle attivazioni**);
- il confronto **tra gennaio-settembre 2022 e lo stesso periodo del 2019** evidenzia come la dimensione complessiva delle attivazioni (comprendendo quindi assunzioni e variazioni) ha integralmente recuperato e superato i livelli pre-pandemia (+7,4%).

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

	Gennaio-Settembre 2019	2019	Gennaio-Settembre 2020	2020	Gennaio-Settembre 2021	2021	Gennaio-Settembre 2022	Variazione %					
								2020/2019	2021/2020	Gen-Set 2020/2019	Gen-Set 2021/2020	Gen-Set 2022/2021	Gen-Set 2022/2019
Assunzioni	5.782.314	7.504.975	4.414.931	5.739.018	5.324.310	7.235.769	6.227.092	-23,5%	26,1%	-23,6%	20,6%	17,0%	7,7%
Maschi	3.388.718	4.370.396	2.625.448	3.426.759	3.169.041	4.277.223	3.610.807	-21,6%	24,8%	-22,5%	20,7%	13,9%	6,6%
Femmine	2.393.596	3.134.579	1.789.483	2.312.259	2.155.269	2.958.546	2.616.285	-26,2%	28,0%	-25,2%	20,4%	21,4%	9,3%
Variazioni contrattuali	609.046	798.500	450.377	650.794	423.788	632.878	640.092	-18,5%	-2,8%	-26,1%	-5,9%	51,0%	5,1%
Maschi	362.756	474.155	272.090	395.879	263.148	391.677	387.164	-16,5%	-1,1%	-25,0%	-3,3%	47,1%	6,7%
Femmine	246.290	324.345	178.287	254.915	160.640	241.201	252.928	-21,4%	-5,4%	-27,6%	-9,9%	57,5%	2,7%
Totale	6.391.360	8.303.475	4.865.308	6.389.812	5.748.098	7.868.647	6.867.184	-23,0%	23,1%	-23,9%	18,1%	19,5%	7,4%

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 sui flussi dei rapporti di lavoro 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 termali² e, in particolar modo, all'agevolazione "Decontribuzione Sud" di cui all'art. 27 riguardante tutti i rapporti di lavoro (inclusi anche quelli già in essere) 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	482.457	366.430	474.992	-24,0%	29,6%	-1,5%
Occupazione Sud	49.615					
Esonero giovani ¹	109.717	85.373	170.733	-22,2%	100,0%	55,6%
Incentivo Lavoro (IO Lavoro)		22.663				
Esonero art.6 DL104/2020		211.031				
Esonero art.7 DL104/2020 ²		12.584				
Incentivo Donne ³	69.930	59.184	97.849	-15,4%	65,3%	39,9%
Decontribuzione Sud		213.834	1.222.064		471,5%	
Altre misure	64.262	41.719	48.183	-35,1%	15,5%	-25,0%
Totale agevolazioni	775.981	1.012.818	2.013.821	30,5%	98,8%	159,5%
<i>maschi</i>	409.859	587.159	1.221.547	43,3%	108,0%	198,0%
<i>femmine</i>	366.122	425.659	792.274	16,3%	86,1%	116,4%
Nessuna agevolazione	7.527.494	5.376.994	5.854.826	-28,6%	8,9%	-22,2%
Totale complessivo	8.303.475	6.389.812	7.868.647	-23,0%	23,1%	-5,2%

(*) 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'attrattiva dell'incentivo dal punto di vista economico anche in relazione alla durata temporale.

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

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

³ 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, con questa misura sono stati agevolati complessivamente 2,9 milioni di rapporti lavoro (sia nuovi che in essere) di cui il 66% rappresentato da contratti a tempo indeterminato (tali consistenze si confermano anche per i rapporti totali agevolati con "Decontribuzione Sud" presenti nei primi nove mesi del 2022)³.

² 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.

³ Relativi a circa 2.7 milioni di lavoratori sia per l'anno 2021 che per il periodo gennaio-settembre 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 donne⁴ (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 100% 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.178/2020⁵.

Concentrando l'attenzione sui primi nove mesi dei quattro anni osservati, la Tavola 3 conferma come **sul numero dei rapporti incentivati** abbia influito l'introduzione di "Decontribuzione Sud" a fine 2020 e degli esoneri totali per giovani e donne previsti dalla L.178/2020: **+209% tra il 2021 e il 2020 e +19% tra il 2022 e il 2021** (la crescita risulta comunque diffusa a tutte le tipologie di agevolazione). Si precisa che è stato possibile beneficiare dei due esoneri totali fino al 30 giugno 2022⁴. Da gennaio a settembre 2022 i rapporti instaurati con l'esonero totale giovani rappresentano comunque la componente maggioritaria dei rapporti complessivamente incentivati con l'Esonero giovani (L.205/2017 e L.178/2020) mentre per l'Incentivo donne la consistenza dei rapporti agevolati con l'esonero come originariamente previsto dalla L.92/2012 (50% dei contributi)⁵ è del tutto equivalente a quella rilevata per i rapporti agevolati al 100%.

Dal confronto tra il **periodo gennaio-settembre 2022 e l'analogo del 2019** emerge che il numero complessivo dei rapporti agevolati ha superato significativamente i livelli di pre-pandemia (**+192%**).

Tavola 3: Assunzioni e variazioni contrattuali con agevolazioni contributive. Gennaio-Settembre 2019-2022

Agevolazione contributiva (*)	Gennaio-Settembre				Variazione %			
	2019	2020	2021	2022	2020/2019	2021/2020	2022/2021	2022/2019
Apprendistato	366.207	281.416	350.922	399.495	-23,2%	24,7%	13,8%	9,1%
Occupazione Sud	46.086							
Esonero giovani ¹	85.306	61.405	100.325	131.830	-28,0%	63,4%	31,4%	54,5%
Incentivo Lavoro (IO Lavoro)		11.411						
Esonero art.6 DL104/2020		39.442						
Esonero art.7 DL104/2020 ²		6.082		41.128				
Incentivo Donne ³	52.856	44.017	67.766	79.770	-16,7%	54,0%	17,7%	50,9%
Decontribuzione Sud			921.882	1.069.781			16,0%	
Altre misure	50.326	33.538	34.497	31.878	-33,4%	2,9%	-7,6%	-36,7%
Totale agevolazioni	600.781	477.311	1.475.392	1.753.882	-20,6%	209,1%	18,9%	191,9%
<i>maschi</i>	320.426	256.101	901.330	1.046.920	-20,1%	251,9%	16,2%	226,7%
<i>femmine</i>	280.355	221.210	574.062	706.962	-21,1%	159,5%	23,2%	152,2%
Nessuna agevolazione	5.790.579	4.387.997	4.272.706	5.113.302	-24,2%	-2,6%	19,7%	-11,7%
Totale complessivo	6.391.360	4.865.308	5.748.098	6.867.184	-23,9%	18,1%	19,5%	7,4%

(*) 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.

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

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

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

⁴ Le due misure sono concesse alle condizioni e ai limiti previsti dal *c.d. Temporary Framework*, il cui termine finale di operatività è stato il 30 giugno 2022. Diversamente la Decontribuzione Sud è stata prorogata fino al 31 dicembre 2022 secondo il *c.d. Temporary Crisis Framework* del 23 marzo 2022.

⁵ Alcune aziende optano per l'esonero al 50% invece che ricorrere al nuovo esonero totale in quanto, per quest'ultimo, è previsto un limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui e la fruizione del beneficio deve avvenire nel rispetto delle condizioni previste in materia di aiuti di Stato.

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 periodo gennaio-settembre 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 68% in tre regioni: Campania, Puglia e Sicilia).

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

Regioni	Apprendistato			Esonero giovani ¹			Incentivo Donne ²	Decontribuzione Sud		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Femmine	Maschi	Femmine	Totale
Piemonte	18.411	13.575	31.986	5.791	3.969	9.760	5.691			
Valle d'Aosta	1.131	920	2.051	108	70	178	175			
Liguria	8.001	5.699	13.700	1.248	927	2.175	1.004			
Lombardia	39.478	29.987	69.465	17.722	13.491	31.213	10.975			
Trentino Alto Adige	5.850	3.828	9.678	1.821	1.419	3.240	712			
Veneto	27.955	20.841	48.796	7.274	5.566	12.840	5.417			
Friuli Venezia Giulia	5.051	3.765	8.816	1.956	1.252	3.208	1.075			
Emilia Romagna	28.161	21.189	49.350	6.983	5.211	12.194	5.017			
NORD	134.038	99.804	233.842	42.903	31.905	74.808	30.066			
Toscana	20.327	13.783	34.110	3.973	2.956	6.929	3.600			
Umbria	4.563	2.887	7.450	939	727	1.666	924			
Marche	9.319	5.998	15.317	1.839	1.261	3.100	1.466			
Lazio	22.734	15.933	38.667	5.896	4.713	10.609	7.163			
CENTRO	56.943	38.601	95.544	12.647	9.657	22.304	13.153			
Abruzzo	3.891	2.088	5.979	1.630	1.073	2.703	2.546	57.438	36.863	94.301
Molise	446	220	666	299	199	498	421	9.334	5.503	14.837
Campania	12.452	6.460	18.912	6.572	4.662	11.234	11.015	189.316	87.729	277.045
Puglia	10.929	6.112	17.041	3.588	2.529	6.117	8.214	148.533	87.172	235.705
Basilicata	1.220	621	1.841	511	346	857	844	22.245	11.113	33.358
Calabria	3.585	1.833	5.418	1.773	1.006	2.779	2.496	47.417	24.307	71.724
Sicilia	10.655	5.800	16.455	4.488	2.930	7.418	7.382	148.594	70.876	219.470
Sardegna	2.291	1.468	3.759	1.899	1.207	3.106	3.630	73.124	50.217	123.341
SUD E ISOLE	45.469	24.602	70.071	20.760	13.952	34.712	36.548	696.001	373.780	1.069.781
Estero	27	11	38	6		6	3			
Totale complessivo	236.477	163.018	399.495	76.316	55.514	131.830	79.770	696.001	373.780	1.069.781

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

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

Dall'analisi dei dati per **classe dimensionale dell'azienda** si evince (Tavola 5) che, per quasi tutte le diverse tipologie di agevolazione, circa la metà dei rapporti incentivati è attivata da aziende la cui forza lavoro non supera i 15 dipendenti (fa eccezione la misura dell'esonero contributivo giovani per la quale la percentuale è del 44%).

Tavola 5: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi, per genere e classe dimensionale - Gennaio-Settembre 2022

Classe dimensionale	Apprendistato			Esonero giovani ¹			Incentivo Donne ²	Decontribuzione Sud		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Femmine	Maschi	Femmine	Totale
Fino a 15 dipendenti	121.870	90.207	212.077	32.945	25.127	58.072	38.821	349.322	166.532	515.854
16-99	65.149	37.165	102.314	16.806	10.539	27.345	8.216	211.147	115.303	326.450
100 ed oltre	49.458	35.646	85.104	26.565	19.848	46.413	32.733	135.532	91.945	227.477
Totale complessivo	236.477	163.018	399.495	76.316	55.514	131.830	79.770	696.001	373.780	1.069.781

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

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

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 per la Decontribuzione sud e per i 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”⁶. 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”.

⁶ 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 - Gennaio-Settembre 2022

Settore di attività economica (Nace Rev. 2)	Apprendistato			Esonero giovani ¹			Incentivo Donne ²	Decontribuzione Sud		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Femmine	Maschi	Femmine	Totale
Agricoltura, silvicoltura e pesca	319	193	512	196	138	334	88	3.406	308	3.714
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	64.966	24.002	88.968	18.524	6.992	25.516	6.397	93.053	29.520	122.573
Costruzioni	35.340	3.042	38.382	8.315	1.161	9.476	2.268	152.840	3.864	156.704
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; trasporto e magazzinaggio; servizi di alloggio e di ristorazione	88.484	79.415	167.899	22.991	19.919	42.910	22.422	281.164	183.108	464.272
Servizi di informazione e comunicazione	14.269	8.766	23.035	5.163	2.559	7.722	1.238	11.195	4.284	15.479
Attività finanziarie e assicurative	1.855	2.746	4.601	487	500	987	172			
Attività immobiliari	556	1.560	2.116	230	421	651	640	915	1.135	2.050
Attività professionali, scientifiche e tecniche; amministrazione e servizi di supporto	19.814	21.104	40.918	15.818	11.548	27.366	37.092	95.531	65.051	160.582
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria; istruzione; sanità e assistenza sociale	1.444	6.401	7.845	2.400	8.630	11.030	5.324	15.970	55.241	71.211
Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento; riparazione di beni per la casa e altri servizi	9.427	15.785	25.212	2.191	3.638	5.829	4.129	41.925	31.267	73.192
Organizzazioni e organismi extraterritoriali	3	4	7	1	8	9		2	2	4
Totale complessivo	236.477	163.018	399.495	76.316	55.514	131.830	79.770	696.001	373.780	1.069.781

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

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

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

Esonero art. 6 d.l. 104/2020: agevolazione contributiva introdotta 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). Quest'ultima misura è concessa alle condizioni e ai limiti del c.d. Temporary Framework, la cui validità ha avuto termine in data 30 giugno 2022.

Incentivo Lavoro: si riferisce all'agevolazione contributiva disciplinata dal decreto direttoriale dell'ANPAL 52/2020 (circolare 124/2020) che prevede un incentivo per l'assunzione di soggetti disoccupati ai sensi dell'art.19 del d.lgs. 150/2015 e dell'art 4 c. 15 quater del DL n. 4/2019, incentivo riconoscibile per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2020 in Regioni "meno sviluppate", "in transizione" o "più sviluppate".

Occupazione Sud: comprende le agevolazioni contributive introdotte dal decreto direttoriale MLPS 367/2016 (circolare 41/2017), dal decreto direttoriale dell'ANPAL 2/2018 (circolare 49/2018) e dai decreti direttoriali dell'ANPAL 178/2019 e 311/2019 (circolare 102/2019) che prevedono un incentivo per l'assunzione di soggetti disoccupati ai sensi dell'art.19 del d.lgs. 150/2015 e dell'art 4 c. 15 quater del DL n. 4/2019, incentivo riconoscibile per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2017, 2018 e 2019 in Regioni "meno sviluppate" o "in transizione".

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

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