



Incentivi all'occupazione

Focus sulle agevolazioni contributive per le assunzioni e le variazioni contrattuali

INPS

COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

23 MARZO 2023

1. Introduzione

Questo focus sugli incentivi all'occupazione dipendente nel settore privato illustra le principali evidenze circa l'impatto delle agevolazioni contributive sul numero di assunzioni e variazioni contrattuali. Viene pubblicato con cadenza trimestrale e sviluppa i confronti in un arco di tempo triennale.

Nel corso del tempo si sono succeduti numerosi interventi legislativi che hanno introdotto misure finalizzate a incentivare l'accesso al lavoro creando opportunità in particolare per i giovani e le donne e favorendo il collocamento di soggetti svantaggiati.

Recentemente per fronteggiare le conseguenze socio-economiche dell'emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid19 sono state disposte specifiche misure per il rilancio dell'economia, tra cui anche ulteriori agevolazioni contributive per incentivare l'occupazione dipendente del settore privato.

Le analisi di seguito presentate consentono di disporre di una fotografia aggiornata sulla dimensione e sull'incidenza delle politiche di incentivo all'occupazione. Alle analisi si premette, qui di seguito, un quadro sinottico e sintetico delle norme caratterizzanti le principali misure di agevolazione tuttora attive.

Complessivamente il valore economico delle agevolazioni contributive (esoneri e sgravi) è risultato nel 2021 pari a circa 20 miliardi di euro, corrispondenti al 13,5% del totale dei contributi sociali dovuti per i dipendenti privati.¹

¹ 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".
	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).
	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.
	L.178/2020 (art.1 cc. 161-168)	Agevolazione contributiva in favore di datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e domestico, riconosciuta del: - 30%: dal 1 gennaio 2021 al 31 dicembre 2025 - 20%: dal 1 gennaio 2026 al 31 dicembre 2027 - 10%: dal 1 gennaio 2028 al 31 dicembre 2029 per rapporti di lavoro dipendente, sia instaurati che instaurandi, la cui sede di lavoro sia collocata in una regione del Mezzogiorno. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato.	-Incentivo all'assunzione di over-50 disoccupati da almeno 12 mesi; -Incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI; -Incentivo all'assunzione di disabili.

2. Il contesto

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

Confrontando i dati disponibili per il triennio 2020-2022 si evidenzia una complessiva ripresa delle attivazioni dopo il periodo pandemico (Tavola 1). Infatti:

- ✓ **rispetto al 2020 nel 2021** c'è stato un recupero significativo delle assunzioni (+26,1%) mentre risulta negativa la dinamica delle trasformazioni contrattuali (-2,8%);
- ✓ **nel 2022** è continuata la generale ripresa, che si è estesa anche alle variazioni contrattuali (+36,6%).

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

	2020	2021	2022	var % 2021/2020	var % 2022/2021
Assunzioni	5.739.211	7.236.708	8.058.560	26,1%	11,4%
Maschi	3.426.846	4.277.897	4.648.770	24,8%	8,7%
Femmine	2.312.365	2.958.811	3.409.790	28,0%	15,2%
Variazioni contrattuali	650.992	633.045	864.661	-2,8%	36,6%
Maschi	396.017	391.809	518.014	-1,1%	32,2%
Femmine	254.975	241.236	346.647	-5,4%	43,7%
Totale	6.390.203	7.869.753	8.923.221	23,2%	13,4%

3. L'impatto complessivo delle agevolazioni

Il **numero complessivo di assunzioni e variazioni contrattuali effettuate beneficiando di agevolazioni contributive** (Tavola 2) ha superato il milione di unità nel 2020 (su 6,4 milioni di attivazioni complessive) ed è risultato superiore ai 2 milioni nel 2021 (su 7,9 milioni di attivazioni complessive) e nel 2022 (su 8,9 milioni di attivazioni complessive). L'incidenza è quindi passata dal 16% del 2020 al 26% nel 2021 e al 25% nel 2022.

Per far fronte alle ripercussioni dell'emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid19, il DL 14 agosto 2020 n. 104 ha previsto specifici incentivi all'occupazione quali:

- l'esonero contributivo di cui all'art. 6, per le assunzioni a tempo indeterminato;
- l'esonero contributivo di cui all'art. 7, per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e stabilimenti termali;²
- l'incisiva agevolazione "Decontribuzione Sud" di cui all'art. 27 riguardante tutti i rapporti di lavoro che prevedono lo svolgimento della prestazione lavorativa nelle regioni del Mezzogiorno.

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

Sempre nel 2020 è stato istituito l'Incentivo Lavoro (IO Lavoro) disciplinato dal decreto direttoriale ANPAL n. 52/2020, che prevede un'agevolazione contributiva per le assunzioni a tempo indeterminato di soggetti disoccupati effettuate nel corso del medesimo anno su tutto il territorio nazionale. Il ricorso a tale incentivo è stato modesto: su ciò ha influito dapprima il verificarsi della pandemia e successivamente il varo degli esoneri previsti dal DL 104/2020³.

Tavola 2: Assunzioni e variazioni contrattuali con agevolazioni contributive. Anni 2020-2022

Agevolazione contributiva (*)	2020	2021	2022	var % 2021/2020	var % 2022/2021
Apprendistato	366.473	475.172	518.476	29,7%	9,1%
Esonero giovani ¹	85.313	170.907	150.800	100,3%	-11,8%
Incentivo Lavoro (IO Lavoro)	22.693				
Esonero art.6 DL104/2020	211.129				
Esonero art.7 DL104/2020 ²	12.584		41.218		
Incentivo Donne ³	59.188	97.911	99.566	65,4%	1,7%
Decontribuzione Sud	213.836	1.222.723	1.356.129	471,8%	10,9%
Altre misure	41.627	48.103	41.315	15,6%	-14,1%
Totale agevolazioni	1.012.843	2.014.816	2.207.504	98,9%	9,6%
<i>maschi</i>	587.133	1.222.092	1.310.554	108,1%	7,2%
<i>femmine</i>	425.710	792.724	896.950	86,2%	13,1%
Nessuna agevolazione	5.377.360	5.854.937	6.715.717	8,9%	14,7%
Totale complessivo	6.390.203	7.869.753	8.923.221	23,2%	13,4%

(*) 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

Nel 2021, contestualmente all'avvio della ripresa post pandemia, riscontriamo un **aumento importante del numero di rapporti agevolati** pari a **+99%**. Ciò è dovuto fondamentalmente all'estensione al 2021 dell'esonero "Decontribuzione Sud" attivato nell'ultimo trimestre 2020⁴: esso interessa ben il 61% dei nuovi rapporti agevolati nell'anno, peso confermato anche nel 2022.

Come già precisato, la "Decontribuzione Sud" è una misura generale a favore del Mezzogiorno, estesa a tutti i rapporti, sia nuovi che in essere, con qualsivoglia tipologia contrattuale: nel corso del 2021 sono stati agevolati complessivamente 2,9 milioni di rapporti di lavoro (sia nuovi che in essere) di cui il 66% rappresentato da contratti a tempo indeterminato mentre nel 2022 sono stati incentivati 3,1 milioni di rapporti di lavoro di cui il 64% a tempo indeterminato⁵.

Con l'obiettivo di contenere il perdurare degli effetti straordinari sull'occupazione dovuti all'epidemia da Covid19, la legge 178/2020 ha stabilito anche l'aumento al 100% dell'esonero per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel

³ Si ricorda inoltre che la pubblicazione della circolare attuativa Inps è avvenuta solo nel mese di ottobre 2020.

⁴ La legge 178/2020 ne ha previsto l'applicazione fino al 2029.

⁵ Relativi a circa 2.7 milioni di lavoratori per l'anno 2021 e a 2.8 milioni di lavoratori per l'anno 2022.

biennio 2021-2022 sia con l'esonero giovani che con l'incentivo donne⁶ (le leggi istitutive riconoscevano l'esonero dal versamento limitato al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro). Rispetto al 2020, **nel 2021 il numero dei rapporti agevolati con l'esonero giovani è aumentato del 100% e quello con l'incentivo donne del 65%**: tali incrementi sono riconducibili in modo significativo all'appetibilità dei nuovi esonerati totali previsti dalla già citata L.178/2020⁷.

Nel 2022 il numero dei rapporti incentivati risulta ancora in aumento (+9,6%) - nonostante il ridimensionamento degli esonerati totali per giovani e donne (non più attivabili dopo il 30 giugno 2022) -per effetto soprattutto dell'ulteriore crescita dei rapporti di lavoro interessati dalla "Decontribuzione Sud.

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 2022.

La Tavola 3, **per genere e territorio**, mostra come i contratti di Apprendistato e i rapporti instaurati con l'Esonero giovani siano diffusi maggiormente nel Nord del Paese mentre l'Incentivo donne è più presente al Sud. L'incentivo Decontribuzione Sud invece, per la sua specifica finalità, trova applicazione esclusiva nelle regioni del Mezzogiorno (in particolare per il 69% in tre regioni: Campania, Puglia e Sicilia).

Tavola 3: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi, per genere e regione - Anno 2022

Regioni	Apprendistato			Esonero giovani ¹			Incentivo Donne ²	Decontribuzione Sud		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Femmine	Maschi	Femmine	Totale
Piemonte	24.185	17.947	42.132	6.845	4.687	11.532	7.529			
Valle d'Aosta	1.616	1.328	2.944	134	85	219	230			
Liguria	10.136	7.196	17.332	1.429	1.071	2.500	1.206			
Lombardia	52.526	40.567	93.093	20.845	15.989	36.834	14.447			
Trentino Alto Adige	7.713	5.100	12.813	2.106	1.687	3.793	913			
Veneto	36.052	26.837	62.889	8.540	6.536	15.076	6.659			
Friuli Venezia Giulia	6.311	4.746	11.057	2.281	1.485	3.766	1.304			
Emilia Romagna	34.643	26.074	60.717	8.360	6.273	14.633	6.524			
NORD	173.182	129.795	302.977	50.540	37.813	88.353	38.812			
Toscana	25.887	17.636	43.523	4.548	3.385	7.933	4.491			
Umbria	5.885	3.742	9.627	1.020	799	1.819	1.105			
Marche	11.576	7.537	19.113	2.057	1.413	3.470	1.760			
Lazio	30.168	21.666	51.834	6.668	5.235	11.903	9.453			
CENTRO	73.516	50.581	124.097	14.293	10.832	25.125	16.809			
Abruzzo	4.908	2.658	7.566	1.775	1.165	2.940	3.229	71.871	46.964	118.835
Molise	610	284	894	315	205	520	516	11.712	7.272	18.984
Campania	16.462	8.756	25.218	7.092	4.958	12.050	13.264	241.569	116.306	357.875
Puglia	13.962	8.061	22.023	3.827	2.743	6.570	9.929	186.898	112.563	299.461
Basilicata	1.588	882	2.470	538	358	896	1.005	27.794	14.170	41.964
Calabria	4.476	2.388	6.864	1.866	1.070	2.936	3.016	58.438	30.975	89.413
Sicilia	13.887	7.509	21.396	4.808	3.209	8.017	8.783	188.025	92.274	280.299
Sardegna	3.082	1.844	4.926	2.070	1.317	3.387	4.200	88.378	60.920	149.298
SUD E ISOLE	58.975	32.382	91.357	22.291	15.025	37.316	43.942	874.685	481.444	1.356.129
Estero	34	11	45	6		6	3			
Totale complessivo	305.707	212.769	518.476	87.130	63.670	150.800	99.566	874.685	481.444	1.356.129

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

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

⁶ 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 2023 secondo il *c.d. Temporary Crisis Framework* del 6 dicembre 2022.

⁷ 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.

Dall'analisi dei dati per **classe dimensionale dell'azienda** si evince (Tavola 4) che circa la metà dei rapporti incentivati viene instaurata in aziende piccole, con al massimo 15 dipendenti. Un ruolo maggiore delle imprese più grandi si registra per le assunzioni di giovani con esonero contributivo.

Tavola 4: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi, per genere e classe dimensionale - Anno 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	157.922	117.516	275.438	35.505	27.131	62.636	46.555	443.749	215.563	659.312
16-99	81.573	46.698	128.271	18.843	11.990	30.833	9.701	264.032	145.934	409.966
100 ed oltre	66.212	48.555	114.767	32.782	24.549	57.331	43.310	166.904	119.947	286.851
Totale complessivo	305.707	212.769	518.476	87.130	63.670	150.800	99.566	874.685	481.444	1.356.129

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 5) 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"⁸.

La quota di rapporti agevolati che hanno interessato le donne è pari a solo un terzo per "Decontribuzione Sud" mentre è superiore al 40% per l'apprendistato e l'esonero giovani.

⁸ In riferimento alla Decontribuzione sud e ai nuovi esoneri totali per giovani e donne, la normativa esclude dalla fruizione del beneficio le imprese operanti nel settore delle "Attività finanziarie e assicurative", in quanto tali imprese non rientrano nell'ambito di applicazione della comunicazione C (2020)1863 final del 19 marzo 2020.

Tavola 5: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi, per genere e settore di attività economica - Anno 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	390	242	632	213	153	366	98	4.237	403	4.640
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	83.708	31.157	114.865	20.967	7.994	28.961	7.627	119.250	37.536	156.786
Costruzioni	46.249	4.005	50.254	8.926	1.233	10.159	2.701	194.429	5.291	199.720
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; trasporto e magazzinaggio; servizi di alloggio e di ristorazione	113.720	102.649	216.369	25.736	22.746	48.482	26.574	348.251	230.594	578.845
Servizi di informazione e comunicazione	18.902	11.706	30.608	6.289	2.960	9.249	1.493	15.128	5.836	20.964
Attività finanziarie e assicurative	2.443	3.589	6.032	693	701	1.394	272			
Attività immobiliari	712	2.054	2.766	249	459	708	778	1.120	1.392	2.512
Attività professionali, scientifiche e tecniche; amministrazione e servizi di supporto	26.151	27.993	54.144	18.930	13.428	32.358	48.397	119.767	83.893	203.660
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria; istruzione; sanità e assistenza sociale	2.078	8.751	10.829	2.724	9.933	12.657	6.628	21.576	76.640	98.216
Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento; riparazione di beni per la casa e altri servizi	11.350	20.619	31.969	2.402	4.055	6.457	4.998	50.925	39.857	90.782
Organizzazioni e organismi extraterritoriali	4	4	8	1	8	9		2	2	4
Totale complessivo	305.707	212.769	518.476	87.130	63.670	150.800	99.566	874.685	481.444	1.356.129

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 dalla Legge 104/2020 art. 27 che prevede l'esonero del 30% dei contributi a carico dei datori di lavoro dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020, con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente la cui sede di lavoro sia situata in regioni del Mezzogiorno previa autorizzazione della Commissione europea (circolare 122/2020). La Legge 178/2020 (legge di bilancio 2021) ha previsto di estendere l'esonero contributivo fino al 2029 con una percentuale pari al 30% fino al 31 dicembre 2025, al 20% per gli anni 2026 e 2027 e infine pari al 10% per gli anni 2028 e 2029 (circolare 33/2021).

Esonero giovani: agevolazione contributiva strutturale introdotta dalla Legge 205/2017 che prevede l'esonero del 50% dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per le nuove assunzioni a tempo indeterminato a tutele crescenti effettuate dal 1° gennaio 2018 la cui durata è pari a trentasei mesi a partire dalla data di assunzione (circolare Inps 40/2018). Successivamente la Legge 178/2020 ha stabilito che per questa agevolazione l'esonero sia pari al 100% per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022 e, per le sole regioni del mezzogiorno, la durata diventa di quarantotto mesi (circolare Inps 56/2021). Quest'ultima misura è concessa alle condizioni e ai limiti del c.d. Temporary Framework, la cui validità ha avuto termine in data 30 giugno 2022.

Esonero art. 6 d.l. 104/2020: agevolazione contributiva introdotta dalla Legge 104/2020 che prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per le nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel periodo ricompreso tra il 15 agosto 2020 e il 31 dicembre 2020 (circolare Inps 133/2020).

Esonero art. 7 d.l. 104/2020: agevolazione contributiva introdotta dalla Legge 104/2020 che prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per le nuove assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e degli stabilimenti termali, effettuate nel periodo ricompreso tra il 15 agosto 2020 e il 31 dicembre 2020 (circolare Inps 133/2020). Il DL 4/2022 ha previsto l'esonero anche per le assunzioni avvenute tra il 1° gennaio 2022 e il 31 marzo 2022.

Incentivo donne: agevolazione contributiva introdotta dalla Legge 92/2012 che prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nella misura del 50% dell'ammontare dei contributi stessi, per le assunzioni di donne di qualunque età, prive di impiego da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree. Successivamente la Legge 178/2020 ha stabilito che per questa agevolazione l'esonero sia pari al 100% per le assunzioni/trasformazioni effettuate nel biennio 2021-2022 (circolare Inps 32/2021). Quest'ultima misura è concessa alle condizioni e ai limiti del c.d. Temporary Framework, la cui validità ha avuto termine in data 30 giugno 2022.

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

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

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

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