



Incentivi all'occupazione

Focus sulle agevolazioni contributive per le assunzioni e le variazioni contrattuali

INPS

COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

25 SETTEMBRE 2025

1.Introduzione

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

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

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

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

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

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

Quadro normativo

Tipo agevolazione	Riferimenti normativi	Descrizione e requisiti per usufruire della misura
Apprendistato	Legge n.223/1991 D.Lgs. n. 167/2011 D.Lgs. n. 150/2015 D.Lgs. n. 81/2015 (art.41/47) Legge 160/2019 Legge 176/2020	<p>Inquadramento contrattuale rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni, con il quale l'azienda s'impegna ad addestrare l'apprendista, attraverso fasi d'insegnamento pratico e tecnico-professionale tali da consentirgli di acquisire una qualifica professionale. E' possibile assumere con questo contratto anche lavoratori con età superiore ai 29 anni beneficiari di mobilità o di trattamenti di disoccupazione, senza limiti di età. Il contratto di apprendistato prevede sia agevolazioni di natura contributiva che incentivi retributivi. L'agevolazione contributiva consiste in una riduzione dell'aliquota contributiva che è pari al 11,31% per tutta la durata del periodo di apprendistato. La durata del contratto di apprendistato, variabile a seconda della tipologia, va da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 5 anni (nel caso di apprendistato professionalizzante nell'artigianato). Tale misura è riconosciuta anche per i dodici mesi successivi in caso di mantenimento del contratto.</p> <p>Nel caso in cui il rapporto in apprendistato arrivi alla naturale conclusione questo può essere trasformato in contratto a tempo indeterminato non comportando interruzione del rapporto di lavoro in azienda. Per tale fattispecie è prevista la stessa agevolazione contributiva dell'apprendistato (11,31% per dodici mesi).</p>
Esonero giovani	Legge n. 205/2017 (art.1 cc. 100/108 e 113/114)	<p>Esonero contributivo in favore di datori di lavoro privati che a decorrere dal 1 gennaio 2018 effettuino assunzioni/trasformazioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato con età inferiore ai 35 anni (inizialmente l'età era stata posta inferiore a 30 anni, tale limite però è stato reso operativo solo a partire dal 2021) e che nel corso dell'intera vita lavorativa, non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'esonero opera per un periodo massimo di 36 mesi dall'assunzione ed è pari al 50% dei contributi dovuti nel limite massimo di 3.000 euro annui.</p>
	L.178/2020 (art.1 cc. 10-15) L.197/2022 (art.1 c.297) D.L. 60/2024 (art.22) L.207/2024 (art.1 c.405)	<p>Esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati che nel biennio 2021-2022, effettuino assunzioni/trasformazioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato con età inferiore ai 36 anni e che nel corso dell'intera vita lavorativa, non siano mai stati titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'esonero opera per un periodo massimo di 36 mesi dall'assunzione (48 mesi per le regioni del mezzogiorno) ed è pari al 100% dei contributi dovuti nel limite massimo di 6.000 euro annui. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato.</p> <p>L'esonero totale di cui alla L.178/2020 è previsto anche per le assunzioni avvenute nel 2023 nel limite massimo di 8.000 euro.</p> <p>Il D.L.60/2024 (cd Coesione) ha previsto la proroga dell'esonero totale per le assunzioni avvenute nel periodo dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di 500 euro mensili (650 euro per le regioni appartenenti alla "ZES unica per il Mezzogiorno"). La L.207/2024 ne ha prorogato la validità fino al 2027.</p>
Incentivo Donne	L.92/2012 (art.4 cc.8-11)	<p>Agevolazione del 50% della contribuzione dovuta dai datori di lavoro che assumono a tempo determinato, indeterminato o con trasformazione, lavoratori over-50 disoccupati da oltre 12 mesi e donne di qualsiasi età prive di impiego da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi appartenenti ad aree svantaggiate. La durata dell'incentivo è di 12 mesi per tempo determinato, 18 mesi per tempo indeterminato e 18 mesi complessivi se rapporto trasformato. Deve determinare un incremento occupazionale netto.</p>
	L.178/2020 (art.1 cc. 16-19) L.197/2022 (art.1 c.298) D.L. 60/2024 (art.23) L.207/2024 (art.1 c.405)	<p>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.</p> <p>La L.197/2022 ha previsto l'esonero totale anche per le assunzioni avvenute nel 2023 nel limite massimo di 8.000 euro.</p> <p>Il D.L.60/2024 ha previsto la proroga dell'esonero totale per le assunzioni a tempo indeterminato avvenute nel periodo dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di 650 euro mensili. La L.207/2024 ne ha prorogato la validità fino al 2027.</p>
Decontribuzione Sud	DL.104/2020 (art.27 c.1)	<p>Agevolazione contributiva del 30% in favore di datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e domestico, riconosciuta dal 1 ottobre al 31 dicembre 2020 per rapporti di lavoro dipendente, sia instaurati che instaurandi, la cui sede di lavoro sia collocata in una regione del Mezzogiorno. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato.</p>
	L.178/2020 (art.1 cc. 161-168)	<p>Agevolazione contributiva in favore di datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e domestico, riconosciuta del:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 30%: dal 1 gennaio 2021 al 31 dicembre 2025 - 20%: dal 1 gennaio 2026 al 31 dicembre 2027 - 10%: dal 1 gennaio 2028 al 31 dicembre 2029 <p>per rapporti di lavoro dipendente, sia instaurati che instaurandi, la cui sede di lavoro sia collocata in una regione del Mezzogiorno. Necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea ed ha natura di aiuto di Stato.</p> <p>Con decisione C(2024)4512 final del 25/06/2024 della Commissione Europea, l'applicabilità della misura è stata prorogata fino al 31 dicembre 2024 per i soli contratti stipulati entro il 30 giugno 2024.</p>
Incentivo Occupazione NEET	DL.48/2023 (art.27)	<p>Incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani Neet effettuate dal 1° giugno al 31 dicembre 2023 pari al 60% della retribuzione mensile imponibile (in caso di cumulo con altri incentivi la quota scende al 20%).</p>

2. Il contesto: la dinamica di assunzioni e trasformazioni

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

Sulla base dei dati disponibili per il triennio 2023-2025 (Tavola 1) si osserva una lieve diminuzione del numero dei rapporti attivati:

- **-1,4% tra il 2023 e il 2024;**
- **una certa stabilità (-0,4%) tra il primo semestre 2024 e il primo semestre 2023;**
- **-1,8% tra il primo semestre 2025 e il primo semestre 2024.**

Tavola 1. Assunzioni e variazioni contrattuali per genere. Anni 2023-2024 - 1° semestre 2025								
	1° semestre 2023	2023	1° semestre 2024	2024	1° semestre 2025	Variazione %		
						2024/2023	1° sem 2024/2023	1° sem 2025/2024
Assunzioni	4.368.235	8.237.984	4.364.089	8.131.474	4.252.592	-1,3%	-0,1%	-2,6%
Maschi	2.541.917	4.754.446	2.543.256	4.697.003	2.488.794	-1,2%	0,1%	-2,1%
Femmine	1.826.318	3.483.538	1.820.833	3.434.471	1.763.798	-1,4%	-0,3%	-3,1%
Variazioni contrattuali	455.603	891.099	439.255	874.121	463.663	-1,9%	-3,6%	5,6%
Maschi	269.043	522.465	258.477	510.908	271.643	-2,2%	-3,9%	5,1%
Femmine	186.560	368.634	180.778	363.213	192.020	-1,5%	-3,1%	6,2%
Totale attivazioni	4.823.838	9.129.083	4.803.344	9.005.595	4.716.255	-1,4%	-0,4%	-1,8%

3. L'impatto delle agevolazioni

Il numero annuo complessivo di assunzioni e variazioni contrattuali effettuate usufruendo di agevolazioni contributive³ nel 2023 è stato di circa 2,3 milioni di unità mentre nel 2024 si è registrata una significativa diminuzione, con le attivazioni incentivate scese a circa 1.556.000. Di conseguenza l'incidenza delle attivazioni agevolate, che aveva mostrato una certa stabilità fino al 2023 rimanendo superiore al 25%, nel 2024 è scesa bruscamente al 17%.

La Tavola 2 evidenzia, nel primo semestre dei tre anni osservati, una lieve **diminuzione dei rapporti incentivati tra il 2023 e il 2024 (-1,7%)**, seguita da una **marcata contrazione del 68% tra il 2024 e il 2025**. Questo calo è legato essenzialmente alla cessazione della validità della misura "Decontribuzione Sud: tale misura, ancora in leggero aumento nel primo semestre 2024 rispetto allo stesso periodo del 2023 (+6,5%)⁴, dal 2025 non è più attiva. Per il periodo 2025-2029 infatti, la L.207/2024 (legge di Bilancio 2025) ha introdotto una "nuova" decontribuzione per il Mezzogiorno applicabile esclusivamente alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro il 31 dicembre dell'anno precedente⁵. Per quanto riguarda gli esoneri contributivi totali destinati alle assunzioni di giovani e donne⁶, dopo una significativa diminuzione tra il 2023 e il 2024, si osserva una ripresa nel 2025, particolarmente

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

⁴ Cfr. decisione C(2023) 9018 final e C(2024) 4512 final della Commissione europea: la proroga della decontribuzione, autorizzata fino al 31 dicembre 2024, trova applicazione solo rispetto a contratti di lavoro stipulati entro il 30 giugno 2024.

⁵ L'agevolazione in esame, essendo valida solo per rapporti in essere e non per nuove assunzioni avvenute nell'anno, non viene monitorata in questo osservatorio sul Mercato del lavoro.

⁶ Il D.L. 60/2024 e la L.207/2024 ne hanno previsto la proroga dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2027.

rilevante per i giovani (+58%). Al contrario, seppur in miglioramento, per le donne si osserva una leggera diminuzione (-1,6%), dovuta anche alla nuova normativa che prevede l'applicazione degli esoneri contributivi totali soltanto ai contratti a tempo indeterminato, escludendo quindi quelli a tempo determinato e loro eventuali trasformazioni.

Come indicato nella nota alla Tavola 2, nella categoria delle "Altre misure" sono raggruppate politiche di minore impatto numerico, ma che si mantengono piuttosto stabili nel tempo. Tra le misure maggiormente utilizzate figurano lo sgravio contributivo totale per l'inserimento di soggetti svantaggiati, l'incentivo per l'assunzione di persone con disabilità e quello destinato ai lavoratori beneficiari di NASpI. È segnalato anche l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con almeno cinquant'anni di età e disoccupati da oltre 12 mesi. Tuttavia, la misura che, nel corso degli anni osservati, ha registrato la quota più significativa all'interno della categoria "Altre misure" è l'Incentivo alle assunzioni agevolate in sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria (circa 6.600 attivazioni nel primo semestre del 2025)⁷.

La consistente variazione negativa riscontrata nel primo semestre 2025 ha comportato che, rispetto al corrispondente totale delle attivazioni, la quota delle agevolazioni nel periodo è stata pari all'8,1%, in forte calo rispetto a quella rilevata nell'analogo periodo per il biennio 2023-2024, quand'era superiore al 25%, in linea con il dato annuale.

Tavola 2. Assunzioni e variazioni contrattuali con agevolazioni contributive. 1° semestre anni 2023-2025

Agevolazione contributiva (*)	1° semestre			Variazione %	
	2023	2024	2025	2024/2023	2025/2024
Apprendistato	266.010	253.909	244.545	-4,5%	-3,7%
Esonero giovani ¹	94.849	45.711	72.280	-51,8%	58,1%
Incentivo Donne ²	56.002	46.638	45.911	-16,7%	-1,6%
Decontribuzione Sud	794.363	846.191		6,5%	
Altre misure ³	21.526	19.563	20.935	-9,1%	7,0%
Totale agevolazioni	1.232.750	1.212.012	383.671	-1,7%	-68,3%
<i>maschi</i>	731.355	724.448	194.926	-0,9%	-73,1%
<i>femmine</i>	501.395	487.564	188.745	-2,8%	-61,3%
Nessuna agevolazione	3.591.088	3.591.332	4.332.584	0,0%	20,6%
Totale complessivo	4.823.838	4.803.344	4.716.255	-0,4%	-1,8%
Incidenza delle agevolazioni sul totale del semestre	25,6%	25,2%	8,1%		

(*) 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, dalla L.197/2022 e dal D.L.60/2024

² I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.92/2012, dalla L.197/2022 e dal D.L.60/2024

³ I dati riguardano agevolazioni minori in termini di numerosità tra i quali l'incentivo per l'assunzione di disabili o dei percettori di Reddito di cittadinanza. Per il 2023 è presente, con numerosità piuttosto esigua, anche l'incentivo occupazione Neet previsto dal D.L.48/2023

⁷ Ulteriori indicazioni sull'Osservatorio delle politiche occupazionali e del lavoro: <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/10>

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

Le tavole che seguono presentano, **a livello territoriale, per classe dimensionale dell'azienda e per settore economico**, la consistenza e l'incidenza dei rapporti instaurati nel primo semestre 2025 con i principali incentivi.

La Tavola 3 riporta la distribuzione dei rapporti agevolati **per territorio** e mostra come i contratti di Apprendistato e i rapporti agevolati con l'Esonero giovani vengano utilizzati soprattutto al Nord, in linea con ciò che accade per l'insieme complessivo delle attivazioni (49,5%), mentre l'Incentivo Donne trova maggiore applicazione relativa nel Sud e nelle Isole. È evidente come le diverse tipologie di rapporti incentivati rappresentino una quota piuttosto contenuta rispetto al totale delle attivazioni nazionali: l'Apprendistato incide per il 5,2%, l'Esonero giovani per l'1,5%, mentre l'Incentivo Donne solo per l'1%.

Tavola 3: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi per regione - 1° semestre 2025

Regioni	Composizione % attivazioni totali del semestre	Apprendistato			Esonero giovani ¹			Incentivo Donne ²		
		Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su totale attivazioni del semestre	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su totale attivazioni del semestre	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su totale attivazioni del semestre
Piemonte	5,5%	18.408	7,5%	7,1%	5.286	7,3%	2,0%	3.341	7,3%	1,3%
Valle d'Aosta	0,3%	1.174	0,5%	8,3%	145	0,2%	1,0%	58	0,1%	0,4%
Liguria	2,8%	8.742	3,6%	6,6%	1.330	1,8%	1,0%	513	1,1%	0,4%
Lombardia	17,8%	39.462	16,1%	4,7%	18.268	25,3%	2,2%	6.411	14,0%	0,8%
Trentino Alto Adige	2,9%	5.128	2,1%	3,8%	2.352	3,3%	1,7%	355	0,8%	0,3%
Veneto	9,0%	28.908	11,8%	6,8%	7.326	10,1%	1,7%	2.813	6,1%	0,7%
Friuli Venezia Giulia	2,0%	5.332	2,2%	5,6%	1.852	2,6%	1,9%	561	1,2%	0,6%
Emilia Romagna	9,2%	32.328	13,2%	7,5%	7.465	10,3%	1,7%	2.630	5,7%	0,6%
NORD	49,5%	139.482	57,0%	6,0%	44.024	60,9%	1,9%	16.682	36,3%	0,7%
Toscana	6,7%	20.387	8,3%	6,5%	4.128	5,7%	1,3%	1.711	3,7%	0,5%
Umbria	1,2%	4.409	1,8%	8,0%	866	1,2%	1,6%	501	1,1%	0,9%
Marche	2,8%	9.196	3,8%	6,9%	1.730	2,4%	1,3%	664	1,4%	0,5%
Lazio	11,3%	25.788	10,5%	4,8%	5.933	8,2%	1,1%	3.934	8,6%	0,7%
CENTRO	21,9%	59.780	24,4%	5,8%	12.657	17,5%	1,2%	6.810	14,8%	0,7%
Abruzzo	2,3%	3.898	1,6%	3,6%	1.238	1,7%	1,1%	1.362	3,0%	1,2%
Molise	0,3%	437	0,2%	2,7%	244	0,3%	1,5%	234	0,5%	1,5%
Campania	8,2%	12.658	5,2%	3,3%	4.554	6,3%	1,2%	6.880	15,0%	1,8%
Puglia	6,1%	10.870	4,4%	3,8%	2.824	3,9%	1,0%	5.549	12,1%	1,9%
Basilicata	0,7%	965	0,4%	3,0%	386	0,5%	1,2%	391	0,9%	1,2%
Calabria	2,0%	3.422	1,4%	3,7%	1.386	1,9%	1,5%	1.740	3,8%	1,9%
Sicilia	6,0%	10.692	4,4%	3,8%	3.466	4,8%	1,2%	4.249	9,3%	1,5%
Sardegna	3,0%	2.315	0,9%	1,6%	1.499	2,1%	1,1%	2.011	4,4%	1,4%
SUD E ISOLE	28,6%	45.257	18,5%	3,4%	15.597	21,6%	1,2%	22.416	48,8%	1,7%
Estero	0,0%	26	0,0%	1,5%	*			3	0,0%	0,2%
Totale	100%	244.545	100%	5,2%	72.280	100%	1,5%	45.911	100%	1,0%

¹ I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.205/2017 e dal D.L.60/2024

² I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.92/2012 e dal D.L.60/2024

Dall'analisi dei dati per **classe dimensionale** riportati nella Tavola 4, si può notare che il 53,3% dei contratti di Apprendistato è concentrato in aziende con meno di 15 dipendenti (valore che supera la corrispondente quota del 40,7% calcolata su tutte le attivazioni). Le assunzioni agevolate di giovani e donne, invece, caratterizzano maggiormente le aziende di grandi dimensioni.

Tavola 4: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi per classe dimensionale - 1° semestre 2025

Classe dimensionale	Composizione % attivazioni totali del semestre	Apprendistato			Esonero giovani ¹			Incentivo Donne ²		
		Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su attivazioni totali del semestre	Numero	Composizione e % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su attivazioni totali del semestre	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su attivazioni totali del semestre
Fino a 15 dipendenti	40,7%	130.337	53,3%	6,8%	26.465	36,6%	1,4%	20.158	43,9%	1,1%
16-99	26,1%	59.818	24,5%	4,9%	15.570	21,5%	1,3%	3.925	8,5%	0,3%
100 ed oltre	33,2%	54.390	22,2%	3,5%	30.245	41,8%	1,9%	21.828	47,5%	1,4%
Totale	100%	244.545	100%	5,2%	72.280	100%	1,5%	45.911	100%	1,0%

¹ I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.205/2017 e dal D.L.60/2024

² I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.92/2012 e dal D.L.60/2024

Infine, dalla distribuzione per **settore economico** (Tavola 5) emerge che l'insieme dei settori "Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; trasporto e magazzinaggio; servizi di alloggio e di ristorazione" è quello in cui si concentrano la maggior parte delle attivazioni (40,4%) come pure dei rapporti in Apprendistato (42,8%) ed Esonero giovani (33,2%). Diverso è il caso di Incentivo Donne che risulta prevalentemente utilizzato nell'ambito delle "Attività professionali, scientifiche e tecniche; amministrazione e servizi di supporto" (51,7%).

Quanto all'incidenza sulle attivazioni settoriali totali, al primo posto troviamo l'Apprendistato (14%) e l'Esonero giovani (4,6%) relativamente al settore delle "Attività finanziarie e assicurative" mentre l'Incentivo Donne, la cui incidenza è comunque contenuta, risulta al primo posto nel settore delle Attività Immobiliari (2,6%).

Tavola 5: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi per settore di attività economica - 1° semestre 2025

Settore di attività economica (Nace Rev. 2)	Composizione % attivazioni totali del semestre	Apprendistato			Esonero giovani ¹			Incentivo Donne ²		
		Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su attivazioni totali del semestre	Numero	Composizione e % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su attivazioni totali del semestre	Numero	Composizione % attivazioni agevolate	Incidenza attivazioni agevolate su attivazioni totali del semestre
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,3%	261	0,1%	1,7%	163	0,2%	1,1%	21	0,0%	0,1%
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	11,3%	44.563	18,2%	8,3%	12.549	17,4%	2,4%	2.633	5,7%	0,5%
Costruzioni	9,0%	24.190	9,9%	5,7%	4.375	6,1%	1,0%	859	1,9%	0,2%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; trasporto e magazzinaggio; servizi di alloggio e di ristorazione	40,4%	104.771	42,8%	5,5%	23.999	33,2%	1,3%	12.101	26,4%	0,6%
Servizi di informazione e comunicazione	4,2%	12.998	5,3%	6,5%	3.673	5,1%	1,8%	573	1,2%	0,3%
Attività finanziarie e assicurative	0,4%	2.961	1,2%	14,0%	967	1,3%	4,6%	210	0,5%	1,0%
Attività immobiliari	0,3%	1.448	0,6%	9,4%	322	0,4%	2,1%	398	0,9%	2,6%
Attività professionali, scientifiche e tecniche; amministrazione e servizi di supporto	22,1%	26.985	11,0%	2,6%	15.723	21,8%	1,5%	23.744	51,7%	2,3%
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria; istruzione; sanità e assistenza sociale	4,3%	4.445	1,8%	2,2%	6.503	9,0%	3,2%	2.670	5,8%	1,3%
Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento; riparazione di beni per la casa e altri servizi	7,5%	21.919	9,0%	6,2%	4.002	5,5%	1,1%	2.702	5,9%	0,8%
Organizzazioni e organismi extraterritoriali	0,0%	4	0,0%	0,9%	4	0,0%	0,9%			
Totale	100%	244.545	100%	5,2%	72.280	100%	1,5%	45.911	100%	1,0%

¹ I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.205/2017 e dal D.L.60/2024² I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.92/2012 e dal D.L.60/2024

GLOSSARIO

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

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

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

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

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

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

Esonero giovani: agevolazione contributiva strutturale introdotta dalla Legge 205/2017 che prevede l'esonero del 50% dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per le nuove assunzioni a tempo indeterminato a tutele crescenti effettuate dal 1° gennaio 2018 la cui durata è pari a trentasei mesi a partire dalla data di assunzione (circolare Inps 40/2018). Successivamente la Legge 178/2020 ha stabilito che per questa agevolazione l'esonero sia pari al 100% per le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022 e, per le sole regioni del mezzogiorno, la durata diventa di quarantotto mesi (circolare Inps 56/2021). La Legge 197/2022 ha esteso la fruibilità dell'esonero totale anche alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2023 per un importo massimo elevato a 8.000 euro annui (circolare Inps 57/2023). Il D.L. 60/2024 (cd Decreto Coesione) ha previsto la proroga dell'esonero totale per le assunzioni avvenute dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di 500 euro mensili (650 euro per le regioni appartenenti alla "ZES unica per il Mezzogiorno"). La L. 207/2024 ha esteso la scadenza al 2027.

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

Incentivo donne: agevolazione contributiva introdotta dalla Legge 92/2012 che prevede l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nella misura del 50% dell'ammontare dei contributi stessi, per le assunzioni di donne di qualunque età, prive di impiego da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree. Successivamente la Legge 178/2020 ha stabilito che per questa agevolazione l'esonero sia pari al 100% per le assunzioni/trasformazioni effettuate nel biennio 2021-2022 (circolare Inps 32/2021).

La Legge 197/2022 ha esteso la fruibilità dell’esonero totale anche alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2023 per un importo massimo elevato a 8.000 euro annui (circolare Inps 58/2023). Il D.L.60/2024 (cd Decreto Coesione) ha previsto la proroga dell’esonero totale per le assunzioni a tempo indeterminato avvenute nel periodo dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di 650 euro mensili. La L.207/2024 ha esteso la scadenza al 2027.

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

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

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