



Incentivi all'occupazione

Focus sulle agevolazioni contributive per le assunzioni e le variazioni contrattuali

INPS

COORDINAMENTO GENERALE STATISTICO ATTUARIALE

24 MARZO 2022

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 sviluppando i confronti in un arco di tempo sufficientemente esteso, ovvero l'ultimo triennio.

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

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

L'analisi di seguito presentata consente di disporre di una fotografia aggiornata sulla dimensione e sull'incidenza delle politiche di incentivo all'occupazione.

Ad introduzione del focus, qui di seguito, si riporta un quadro sinottico che sintetizza le principali caratteristiche delle misure di agevolazione attive¹.

¹ Il valore economico complessivo delle agevolazioni contributive (esoneri e sgravi) è risultato nel 2020 pari a 13,6 miliardi di euro, pari al 9,9% del totale dei contributi sociali dovuti per i lavoratori dipendenti privati. Per una valutazione dell'incidenza complessiva delle agevolazioni sui contributi sociali dovuti cfr. Inps, XX Rapporto annuale, luglio 2021, pp. 27-30.

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 n. 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. 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 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)	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.	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

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 2019-2021 si evidenziano i significativi effetti della pandemia (Tavola 1). Si osserva infatti che:

- ✓ **dall'anno 2019 all'anno 2020** vi è stata una marcata diminuzione tanto delle assunzioni (-23,5%) quanto delle trasformazioni (-18,5%);
- ✓ **dall'anno 2020 all'anno 2021** permane, seppur lieve, una dinamica negativa per le trasformazioni contrattuali (-3,5%) ma si riscontra un recupero significativo delle assunzioni (+25%);
- ✓ il confronto **tra l'anno 2021 e l'anno 2019** evidenzia come la dimensione delle attivazioni risulti ancora inferiore ai livelli di pre-pandemia (**-6,1%**).

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

	2019	2020	2021	var % 2020/2019	var % 2021/2020	var % 2021/2019
Assunzioni	7.500.547	5.734.508	7.167.566	-23,5%	25,0%	-4,4%
Maschi	4.367.077	3.423.980	4.232.311	-21,6%	23,6%	-3,1%
Femmine	3.133.470	2.310.528	2.935.255	-26,3%	27,0%	-6,3%
Variazioni contrattuali	797.933	649.968	627.378	-18,5%	-3,5%	-21,4%
Maschi	473.759	395.305	388.121	-16,6%	-1,8%	-18,1%
Femmine	324.174	254.663	239.257	-21,4%	-6,0%	-26,2%
Totale	8.298.480	6.384.476	7.794.944	-23,1%	22,1%	-6,1%

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 775.000 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 raggiunto quasi 2 milioni (su 7,8 milioni di attivazioni complessive). L'incidenza è quindi passata dal 9% del 2019 al 16% nel 2020 e al 25% nel 2021. Tra il 2019 e il 2020, seguendo la dinamica generale delle assunzioni, i rapporti agevolati, secondo le norme pre-esistenti, presentano una variazione negativa; considerando anche le nuove agevolazioni introdotte, **l'insieme dei rapporti incentivati tra il 2020 e il 2019 presenta una crescita complessiva del 30%**. Ciò è dovuto principalmente all'attivazione degli incentivi previsti dal DL 14 agosto 2020 n. 104. Ci si riferisce in particolare all'esonero contributivo di cui all'art. 6, per le assunzioni a tempo indeterminato, all'esonero contributivo di cui all'art. 7, per le assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale nei settori del turismo e stabilimenti termali e, in particolar modo, all'agevolazione "Decontribuzione Sud" di cui all'art. 27 riguardante tutti i rapporti di lavoro in cui la prestazione lavorativa 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 l'assunzione a tempo indeterminato effettuata nel

corso del 2020 su tutto il territorio nazionale di soggetti disoccupati. 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 alla pubblicazione della circolare attuativa Inps avvenuta solo nel mese di ottobre 2020).

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

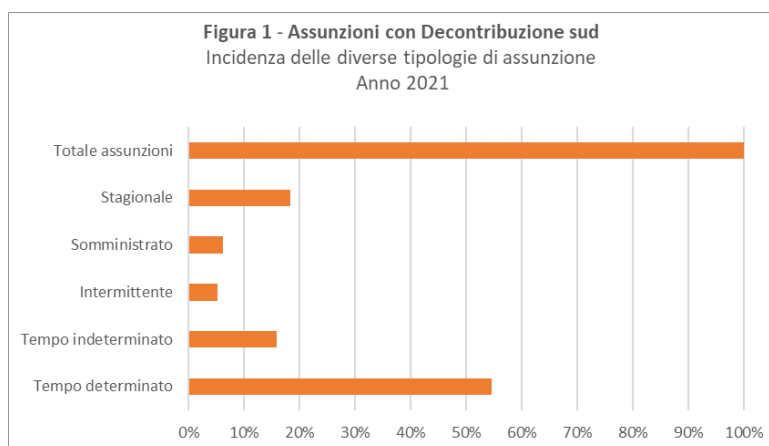
Agevolazione contributiva (*)	2019	2020	2021	var % 2020/2019	var % 2021/2020	var % 2021/2019
Apprendistato	482.320	366.217	472.127	-24,1%	28,9%	-2,1%
Occupazione Sud	49.625					
Esonero giovani ¹	109.363	85.051	169.503	-22,2%	99,3%	55,0%
Incentivo Lavoro (IO Lavoro)		22.625				
Esonero art.6 DL104/2020		210.598				
Esonero art.7 DL104/2020		12.590				
Incentivo Donne ²	69.919	58.809	91.135	-15,9%	55,0%	30,3%
Decontribuzione Sud		213.672	1.205.535			
Altre misure	64.315	41.725	47.541	-35,1%	13,9%	-26,1%
Totale agevolazioni	775.542	1.011.287	1.985.841	30,4%	96,4%	156,1%
<i>maschi</i>	409.657	586.653	1.206.889	43,2%	105,7%	194,6%
<i>femmine</i>	365.885	424.634	778.952	16,1%	83,4%	112,9%
Nessuna agevolazione	7.522.938	5.373.189	5.809.103	-28,6%	8,1%	-22,8%
Totale complessivo	8.298.480	6.384.476	7.794.944	-23,1%	22,1%	-6,1%

(*) 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 e L.178/2020

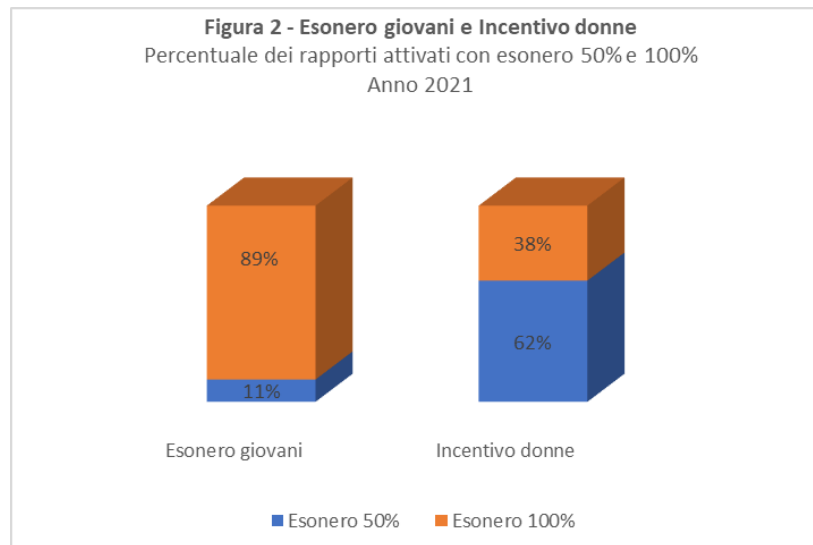
² I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.92/2012 e L.178/2020

Nel 2021, nonostante il perdurare della pandemia, riscontriamo un ulteriore **forte aumento del numero di rapporti agevolati**: una variazione pari a **+96%** rispetto al 2020 e a **+156%** 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). Questa agevolazione rappresenta ben il 61% dei rapporti agevolati nel 2021 e, nello specifico, più della metà sono rapporti di lavoro a tempo determinato; considerando anche stagionali e intermittenti si arriva oltre l'80% (Figura 1).



Proprio 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 biennio 2021-2022 sia con l'esonero giovani che con l'incentivo donne (mentre le leggi istitutive riconoscevano l'esonero dal versamento limitato al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro). Rispetto all'anno precedente, **nel 2021 il numero dei rapporti agevolati con l'esonero giovani è aumentato del 99% e quello con l'incentivo donne del 55%** (a questa crescita ha contribuito in modo significativo l'applicazione dei nuovi esoneri totali previsti dalla già citata L.178/2020). Come mostra la Figura 2, i rapporti instaurati con l'esonero totale giovani rappresentano l'89% dei rapporti incentivati con l'Esonero giovani nella sua globalità (L.205/2017 e L.178/2020) mentre per l'Incentivo donne rimane maggioritaria e pari al 62% la percentuale dei rapporti agevolati con l'esonero previsto dalla L.92/2012 (50% dei contributi)².



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 2021.

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

² Alcune aziende potrebbero continuare ad optare per l'esonero al 50% invece che ricorrere al nuovo esonero totale in quanto, per quest'ultimo, è previsto un limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui e la fruizione del beneficio deve avvenire nel rispetto delle condizioni previste in materia di aiuti di Stato.

³ La parte residuale rilevata nelle aree del Centro-Nord, riguarda i contratti stipulati con agenzie di somministrazione per le quali, fino al mese di marzo 2022, è prevista la possibilità di godere del beneficio contributivo anche se il lavoratore presta la propria attività lavorativa in una regione del Centro-Nord purché la sede dell'agenzia sia ubicata in aree svantaggiate.

Tavola 3: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi, per genere e regione - Anno 2021

Regioni	Apprendistato			Esonero giovani ¹			Incentivo Donne ²	Decontribuzione Sud		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Femmine	Maschi	Femmine	Totale
Piemonte	22.050	15.407	37.457	7.228	5.061	12.289	6.895	136	115	251
Valle d'Aosta	1.511	1.262	2.773	160	123	283	240		1	1
Liguria	9.049	6.400	15.449	1.714	1.279	2.993	1.100	45	38	83
Lombardia	48.810	35.763	84.573	23.233	17.529	40.762	11.213	526	298	824
Trentino Alto Adige	7.374	4.741	12.115	2.764	2.065	4.829	845	6	5	11
Veneto	34.451	24.110	58.561	9.388	6.698	16.086	6.334	58	31	89
Friuli Venezia Giulia	6.086	4.212	10.298	2.199	1.452	3.651	1.320	14	1	15
Emilia Romagna	32.992	23.457	56.449	8.625	6.378	15.003	5.512	79	26	105
NORD	162.323	115.352	277.675	55.311	40.585	95.896	33.459	864	515	1.379
Toscana	23.352	14.981	38.333	5.196	4.259	9.455	4.152	29	5	34
Umbria	5.318	3.140	8.458	1.109	859	1.968	1.066		4	4
Marche	11.110	6.757	17.867	2.533	1.711	4.244	1.804	220	28	248
Lazio	26.572	18.507	45.079	7.885	6.756	14.641	8.170	361	121	482
CENTRO	66.352	43.385	109.737	16.723	13.585	30.308	15.192	610	158	768
Abruzzo	4.537	2.464	7.001	2.041	1.365	3.406	2.656	64.926	39.597	104.523
Molise	560	258	818	406	280	686	585	10.768	6.053	16.821
Campania	15.014	7.915	22.929	7.783	5.464	13.247	12.205	216.178	97.336	313.514
Puglia	13.523	7.154	20.677	4.527	3.538	8.065	9.871	174.536	95.540	270.076
Basilicata	1.544	552	2.096	711	457	1.168	882	27.396	12.350	39.746
Calabria	4.177	2.193	6.370	2.111	1.368	3.479	3.174	53.495	25.739	79.234
Sicilia	13.250	7.037	20.287	5.546	3.924	9.470	9.161	171.753	76.911	248.664
Sardegna	2.822	1.673	4.495	2.209	1.558	3.767	3.950	78.652	52.158	130.810
SUD E ISOLE	55.427	29.246	84.673	25.334	17.954	43.288	42.484	797.704	405.684	1.203.388
Estero	31	11	42	8	3	11				
Totale complessivo	284.133	187.994	472.127	97.376	72.127	169.503	91.135	799.178	406.357	1.205.535

¹ I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.205/2017 e L.178/2020² 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 4) che, per le diverse tipologie di agevolazione, più della metà dei rapporti incentivati viene instaurata con aziende la cui forza lavoro non supera i 15 dipendenti ad eccezione delle assunzioni di giovani con esonero contributivo per le quali la percentuale è del 45%.

Tavola 4: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi, per genere e classe dimensionale - Anno 2021

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	152.953	111.709	264.662	42.269	33.338	75.607	47.283	422.221	191.976	614.197
16-99	73.789	38.324	112.113	21.957	14.181	36.138	9.107	222.702	113.831	336.533
100 ed oltre	57.392	37.960	95.352	33.150	24.608	57.758	34.745	154.255	100.550	254.805
Totale complessivo	284.134	187.993	472.127	97.376	72.127	169.503	91.135	799.178	406.357	1.205.535

¹ I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L.205/2017 e L.178/2020² 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". Si precisa che con riferimento alla Decontribuzione sud e ai nuovi esoneri totali dei giovani e delle donne, la normativa esclude dalla fruizione del beneficio le imprese operanti nel settore delle "Attività finanziarie e assicurative" ⁴. 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".

⁴ Imprese non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C (2020)1863 final del 19 marzo 2020.

Tavola 5: Assunzioni e variazioni contrattuali instaurati con i principali incentivi, per genere e settore di attività economica - Anno 2021

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	329	263	592	320	210	530	125	4.552	434	4.986
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	81.453	27.815	109.268	24.783	9.199	33.982	7.440	114.834	33.494	148.328
Costruzioni	42.985	3.785	46.770	9.795	1.560	11.355	2.664	178.984	4.450	183.434
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; trasporto e magazzinaggio; servizi di alloggio e di ristorazione	104.224	89.356	193.580	29.228	24.236	53.464	25.979	308.112	186.146	494.258
Servizi di informazione e comunicazione	16.799	10.584	27.383	6.439	3.420	9.859	1.593	13.272	5.811	19.083
Attività finanziarie e assicurative	2.075	3.159	5.234	600	587	1.187	361			
Attività immobiliari	599	1.718	2.317	322	630	952	778	905	996	1.901
Attività professionali, scientifiche e tecniche; amministrazione e servizi di supporto	22.780	24.061	46.841	19.113	13.674	32.787	40.045	116.460	75.606	192.066
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria; istruzione; sanità e assistenza sociale	2.043	8.614	10.657	3.977	13.915	17.892	7.498	20.339	66.502	86.841
Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento; riparazione di beni per la casa e altri servizi	10.842	18.636	29.478	2.792	4.691	7.483	4.652	41.717	32.912	74.629
Organizzazioni e organismi extraterritoriali	4	3	7	7	5	12		3	6	9
Totale complessivo	284.133	187.994	472.127	97.376	72.127	169.503	91.135	799.178	406.357	1.205.535

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).

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).

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

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

indeterminato effettuate nel corso del 2020 in Regioni “meno sviluppate”, “in transizione” o “più sviluppate”.

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

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

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