

IO CPI

Incentivi all'occupazione giovanile e femminile: efficacia frenata da ostacoli operativi?

di Fabio Martino

15 ottobre 2025

Negli ultimi anni sono stati introdotti diversi benefici economici per incentivare le assunzioni, con un'attenzione particolare alle categorie più fragili, come giovani e donne. In questa nota ci focalizziamo sugli incentivi a livello nazionale, evidenziandone la complessità e lo scarso utilizzo.

* * *

Gli incentivi all'assunzione si configurano solitamente come sgravi dei contributi previdenziali a carico dell'impresa per ridurre il costo del lavoro.¹ Possono essere strutturali o temporanei, con validità in genere di un paio d'anni. Attualmente sono attive 20 agevolazioni contributive, di cui 14 strutturali e 6 temporanee, volte a giovani, donne, over 50, lavoratori disabili, disoccupati, percettori di sussidi di disoccupazione, residenti nel Sud e altre categorie.² Nel resto della nota consideriamo gli incentivi per giovani e donne, che rappresentano una quota rilevante (6 su 20) delle misure attive.

Caratteristiche e modalità degli incentivi

Gli incentivi destinati a giovani e donne comprendono tre misure strutturali e tre temporanee:

¹ I contributi previdenziali sono versamenti obbligatori per finanziare le prestazioni pensionistiche; sono pagati da datore di lavoro e lavoratore in proporzione alla retribuzione. In questa nota si considerano solo gli incentivi che riducono direttamente il costo del lavoro per le imprese, come tagli dei contributi a carico del datore di lavoro. In linea di principio, anche tagli ai contributi pagati dal lavoratore possono ridurre il costo del lavoro per l'impresa: come un taglio del peso complessivo dei contributi si ripartisce tra impresa e lavoratore dipende in ultima analisi dall'elasticità dell'offerta e della domanda di lavoro rispetto al suo costo.

² Le altre categorie includono: percettori di Assegno di Inclusione (ADI) e Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL), imprese che hanno ottenuto la certificazione di parità di genere, lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, cooperative sociali, lavoratori che sostituiscono lavoratori in congedo parentale. Vedi "[Guida Incentivi all'assunzione](#)", Sviluppo Lavoro Italia S.P.A, da cui sono tratte le informazioni contenute in questa nota e a cui si rimanda per ulteriori dettagli.

Incentivi per i giovani:

- Apprendistato (misura strutturale):³ è un contratto di lavoro a tempo indeterminato rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni (con estensioni per disoccupati e lavoratori in mobilità), volto alla formazione professionale. Prevede un'aliquota contributiva ridotta dal 30% all'11,31%.⁴
- Incentivo Giovani (misura strutturale): introdotto con la Legge di Bilancio 2018, prevede un esonero del 50% dei contributi previdenziali per tre anni, per assunzioni (o stabilizzazioni) a tempo indeterminato di giovani under 30 alla prima esperienza di lavoro stabile.⁵
- Bonus Giovani (misura temporanea valida fino al 31 dicembre 2025): esonero totale dei contributi previdenziali per assunzione (o stabilizzazione) a tempo indeterminato di Under 35, per una durata massima di 24 mesi e un tetto di 500 euro mensili, che sale a 650 euro per i datori di lavoro situati nel Mezzogiorno.⁶

Incentivi per le donne:

- Incentivo Donne (misura strutturale): introdotto nel 2012, prevede una riduzione del 50% dei contributi previdenziali e assicurativi a carico del datore di lavoro per le assunzioni (o stabilizzazioni) a tempo indeterminato o determinato di donne appartenenti a categorie svantaggiate.⁷ L'agevolazione dura 18 mesi per i contratti a tempo indeterminato, 12 mesi per quelli a tempo determinato.⁸
- Bonus Donne (misura temporanea, valida fino al 31 dicembre 2025): introdotto nel 2024, ha innalzato al 100% lo sgravio dei soli contributi previdenziali descritto al punto precedente, per una durata massima di 24 mesi e un tetto di 650 euro mensili. A differenza del punto precedente,

³ "[Decreto Legislativo 15 Giugno 2015, n.81](#)", Normattiva. Si vedano articoli da 41 a 47.

⁴ Abbiamo considerato il caso di un "lavoratore tradizionale", vedi "[Agevolazioni Apprendistato: Quali sono i vantaggi di assumere un apprendista nel 2024?](#)"

⁵ Vedi "[Legge 205/2017](#)", articolo 1, commi 100-108 e 113-114.

⁶ Vedi "[art. 22 Decreto-Legge 7 maggio 2024, n.60](#)" o il cosiddetto Decreto Coesione.

⁷ Appartengono a categorie svantaggiate le donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, oppure residenti in aree svantaggiate o, ancora, prive di impiego da almeno 6 mesi ma occupabili in settori economici caratterizzati da un'alta disparità occupazionale di genere. Con aree svantaggiate si fa riferimento ad aree che hanno un Pil pro capite pari o inferiore al 75% della media UE27.

I contributi assicurativi sopracitati sono versamenti all'INAIL che coprono i rischi professionali (infortuni e malattie sul lavoro); sono a carico del datore di lavoro e garantiscono indennizzi e rendite in caso di danno.

⁸ Vedi "[Legge 92/2012](#)", articolo 4 comma 11.

l'esonero si applica esclusivamente per assunzioni (non stabilizzazioni) a tempo indeterminato.⁹

- Assunzione donne vittime di violenza (misura temporanea per il triennio 2024-2026): esonero totale dei contributi previdenziali e assistenziali, fino a 8.000 euro annui, per assunzioni di donne disoccupate vittime di violenza. L'agevolazione dura 24 mesi per i contratti a tempo indeterminato, 12 mesi per quelli a tempo determinato e 18 mesi in caso di trasformazione.¹⁰

Due caratteristiche accomunano questi incentivi:

- Gli incentivi per giovani e donne non sono cumulabili tra loro. Per esempio, se un'impresa vuole assumere una giovane donna, deve scegliere se utilizzare l'incentivo per i giovani o quello per le donne.
- Pur riducendo i contributi a carico del datore di lavoro, gli incentivi non incidono sull'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, garantendo che la pensione del lavoratore non subisca penalizzazioni.

Per accedere agli incentivi le imprese devono rispettare certi criteri, talvolta diversi da incentivo a incentivo:

- Per l'apprendistato e gli esoneri per le donne vittime di violenza è sufficiente il rispetto di alcuni criteri "fondamentali", come la regolarità contributiva o il rispetto dei contratti collettivi. Per gli altri incentivi questi requisiti restano necessari, ma non sono sufficienti.
- L'"Incentivo Giovani" e il "Bonus Giovani" escludono le imprese che abbiano licenziato nei sei mesi precedenti. Se da un lato questa politica limita comportamenti opportunistici (soprattutto nei settori a bassa specializzazione), evitando che le imprese sostituiscano un lavoratore con un altro ugualmente produttivo a spese della collettività, dall'altro non è scontato che un licenziamento avvenga perché le imprese vogliono "abusare" dello sgravio. I licenziamenti possono essere anche solo l'effetto del ciclo economico oppure di un'inadeguatezza professionale del lavoratore. In tal caso, questa condizione potrebbe escludere l'accesso all'incentivo di aziende che stanno ottimizzando le risorse a disposizione.
- Il "Bonus Giovani" e il "Bonus Donne" devono rispettare il criterio dell'aumento occupazionale netto, calcolato come differenza tra l'occupazione media dei 12 mesi successivi e quella dei 12 mesi precedenti l'assunzione agevolata. È un vincolo ex-post (cioè misurato dopo la

⁹ Vedi [art. 23 Decreto-Legge 7 maggio 2024, n.60](#).

¹⁰ Vedi "[art.1, c.191, L. 213/2023](#)", Normattiva. I contributi assistenziali finanziano misure di sostegno al reddito come assegni familiari, maternità o disoccupazione.

fruizione dell'incentivo) utile a verificare che l'incentivo generi nuova occupazione, ma spesso introdotto o chiarito con ritardo dagli organi competenti. Ad esempio, nel caso del "Bonus Giovani", l'INPS ha comunicato l'obbligo di aumento occupazionale netto oltre sei mesi dopo l'entrata in vigore del decreto.¹¹

Quanto vengono utilizzati gli incentivi?

Il tasso di utilizzo (TU) misura la quota di rapporti di lavoro che beneficiano di un incentivo rispetto alla platea potenziale di chi ne avrebbe diritto. Lo calcoliamo per gli incentivi destinati ai giovani. Tuttavia, dato che le informazioni sugli aventi diritto non sono di pubblico dominio, approssimiamo la platea potenziale con il totale dei giovani assunti a tempo indeterminato in un certo periodo. Il tasso di utilizzo è quindi calcolato come:

$$TU = \text{Assunzioni Agevolate Giovani} / \text{Tot. Assunzioni Giovani}^{12}$$

Un basso TU può indicare che i costi burocratici associati all'attivazione e alla gestione dell'incentivo (come la comprensione della normativa, il rispetto delle procedure, le verifiche da sostenere, ecc...) risultano superiori ai benefici ottenuti.

Il TU degli Incentivi per i giovani è stato del 60% nel 2024, e del 63% nel 2025.¹³ Sono valori piuttosto bassi che suggeriscono ostacoli burocratici non indifferenti, superiori ai pur elevati sgravi contributivi. Inoltre, questo TU è inferiore di 10 punti percentuali rispetto al TU medio di misure considerate più semplici e automatiche.¹⁴

Poiché non sono disponibili dati sul numero complessivo di donne in condizioni di svantaggio in Italia, non è possibile calcolare un vero e proprio TU del relativo incentivo, o una ragionevole approssimazione, come fatto per i giovani.

Tuttavia, un indizio di inefficacia può venire dal confronto tra le assunzioni che il governo ipotizzava sarebbero state realizzate attraverso il "Bonus Donne" (35.700) e le assunzioni effettive (solo 7.874 unità a due mesi dalla scadenza

¹¹ Vedi "[Messaggio numero 1935 del 18-06-2025](#)", INPS.

¹² Si precisa che vengono considerate esclusivamente le assunzioni (e stabilizzazioni) a tempo indeterminato per le seguenti misure: Apprendistato, Incentivo Giovani, Bonus Giovani. Consideriamo solo i dipendenti privati del settore extra-agricolo (lavoratori domestici esclusi) così come previsto dalle norme del 2017 e 2024.

¹³ Elaborazioni OCPI su dati INPS.

¹⁴ Per esempio lo sgravio previsto dalla "[Legge 23 Dicembre 2014, n. 190](#)", art.1 commi 118-124. Si tratta di uno sgravio contributivo triennale, pienamente automatico, applicato alle nuove assunzioni a tempo indeterminato, senza richieste da presentare o istruttorie da attendere.

dell'incentivo), un segnale del notevole costo burocratico percepito dalle imprese.¹⁵

¹⁵ Vedi ["Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione"](#). Per il totale dei rapporti agevolati vedi ["Osservatorio sul mercato del lavoro - Assunzioni, trasformazioni e cessazioni di rapporti di lavoro"](#), INPS.