



POLITICHE DI INCENTIVAZIONE, SALARI E OCCUPAZIONE

Irene Brunetti

Struttura Imprese e Lavoro

Convegno: *“Politiche per il lavoro, salari e occupazione”*

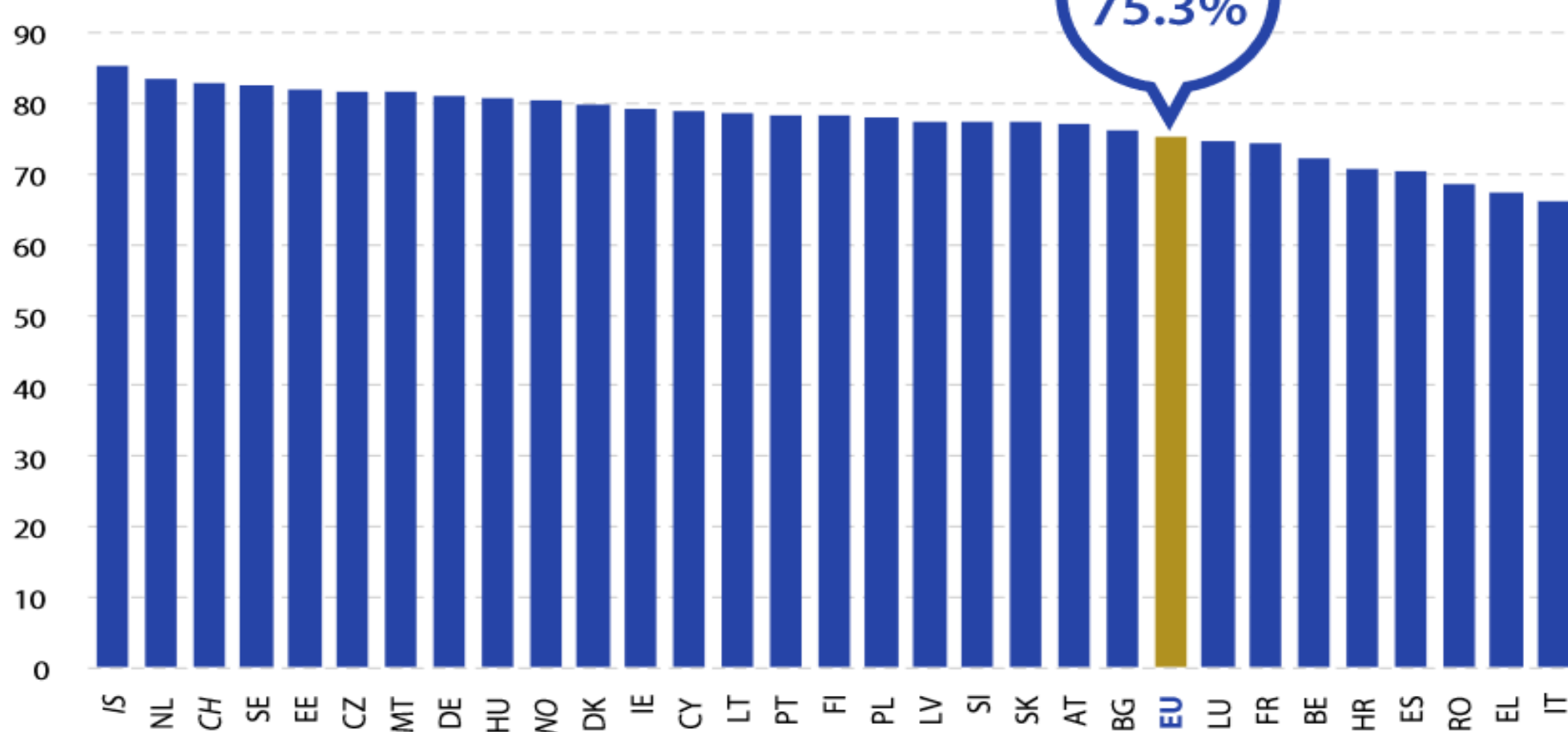
9 Dicembre 2024

Auditorium Inapp - Roma



Employment rate

(%, share of population aged 20–64 years, 2023)



Source: Eurostat (online data code: [lfsi_emp_a](#))



- Nel **2023 il tasso di occupazione in Italia** ha raggiunto il **61,5%**, il valore più alto mai registrato negli ultimi 20 anni
- Questa percentuale, che resta comunque tra le più basse dell'Unione europea, cela **grandi divari tra gruppi di popolazione**



- Tasso di occupazione per genere: **donne (52,5%) vs uomini (69,2%)**
- Tasso di occupazione per fasce d'età: **giovani 15-34 (45%) vs 50-64enni (63,4%)**
- Tasso di occupazione per area geografica: **Nord (69,4%), Centro (65,9%), Mezzogiorno (48,2%)**
- **16,1%** è la quota di giovani che non lavorano e non studiano (**NEET**) sulla popolazione di età tra i 15 e i 29 anni, quota che aumenta per le **donne (17,8%)** e diminuisce per gli **uomini (14,4%)**,



I POSSIBILI STRUMENTI



- Notevoli differenze e ampi divari, diventati oramai strutturali, caratterizzano quindi il mercato del lavoro italiano
- Contestualmente, l'attuale contesto economico italiano è caratterizzato da importanti sfide: la digitalizzazione, la transizione ecologica, e l'invecchiamento della popolazione



- Esiti e conseguenze delle trasformazioni potrebbero non essere omogenei all'interno della popolazione



- Si rende **necessaria un'attenta analisi delle politiche attive del lavoro**, ovvero di quegli interventi di natura finanziaria, istituzionale, e normativa volti a **creare nuovi posti di lavoro, aiutare la transizione scuola-lavoro, aumentare l'offerta di lavoro, e ridurre il *mismatch***



IL SISTEMA DEGLI INCENTIVI



- Tra gli strumenti adottati dal *policy maker* per promuovere l'occupazione e favorire l'inserimento nel mondo del lavoro, vi sono gli **incentivi alle assunzioni**
- Insieme di misure che, **tramite la riduzione del costo del lavoro**, mirano a **stimolare l'assunzione di quei soggetti** che sono **esclusi dal mercato del lavoro**, in particolare di coloro che fanno parte delle **categorie più deboli** come i giovani, le donne e i disoccupati di lunga durata
- La riduzione del **costo del lavoro sostenuto dalle imprese per il fattore lavoro dovrebbe rendere loro più attraente l'assunzione di nuovi dipendenti** favorendo così la creazione di posti di lavoro
- Queste misure possono assumere diverse forme: **sgravi contributivi, contributo in conto formazione, contributi diretti, detassazioni, credito d'imposta**
- Alcuni incentivi hanno **natura universale** (ad esempio l'incentivo introdotto dalla legge di stabilità per l'anno 2015 – art. 1, comma 118, l. n. 190/2014), altri rispondono a **criteri di selettività e condizionalità**
- Gli incentivi caratterizzati da **selettività** hanno l'obiettivo di **ridurre le disparità occupazionali** tra categorie di lavoratori, focalizzandosi sul riequilibrio nelle assunzioni di determinati soggetti svantaggiati o nell'attivazione di specifici schemi contrattuali (Vergari, 2016)



Vantaggi

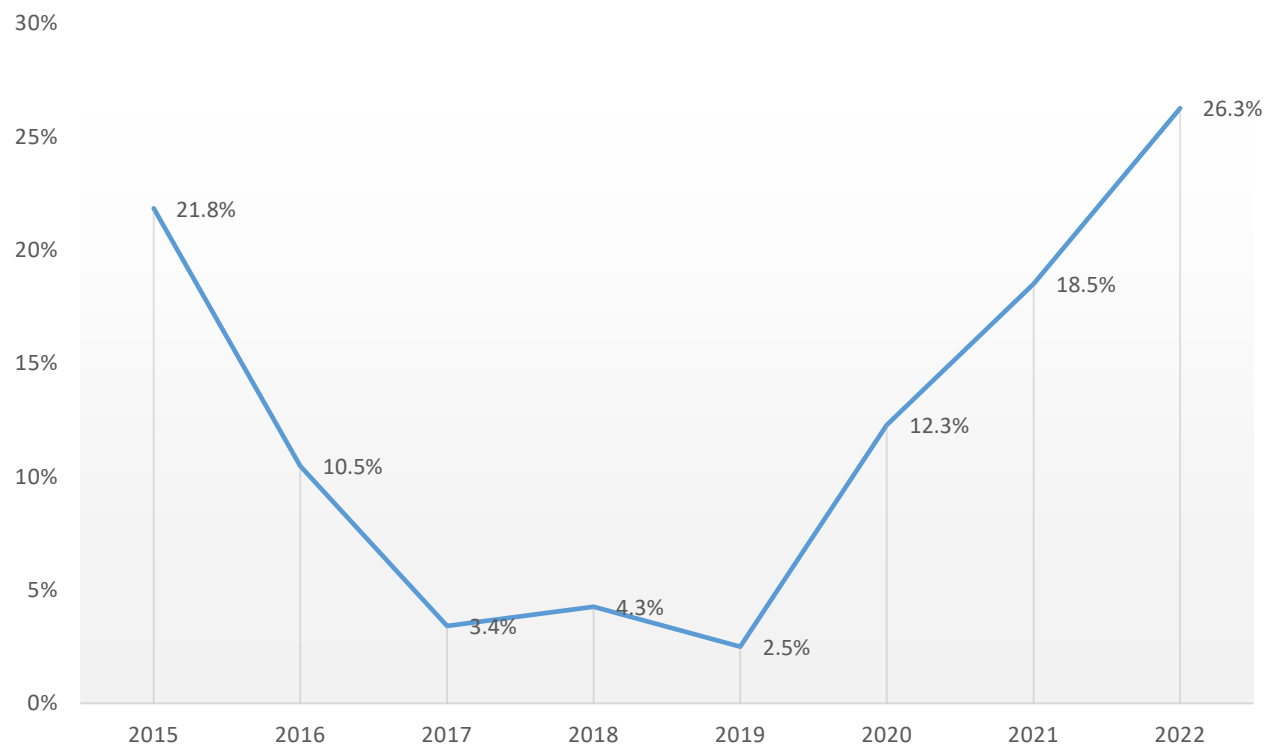
- Aumento dell'occupazione
- Aumento degli investimenti
- Acquisizione di nuove competenze tramite formazione *on-the-job*
- Incremento della produttività del lavoro e dei margini di competitività delle imprese
- "Screening device"

Svantaggi

- **Effetto sostituzione:** lavoratori già impiegati vengono sostituiti dai nuovi assunti perché solo a quest'ultimi sono collegati gli sgravi contributivi
- Ritorno economico (in termini di nuova occupazione/produttività) inferiore al costo dell'incentivo
- **Deadweight loss:** incentivi concessi a quelle imprese che avrebbero assunto comunque i lavoratori anche senza sussidi
- **Effetti positivi solo a breve termine** e/o fin tanto che viene corrisposto il sussidio



Quota rapporti di lavoro attivati con incentivo Anni 2015-2022

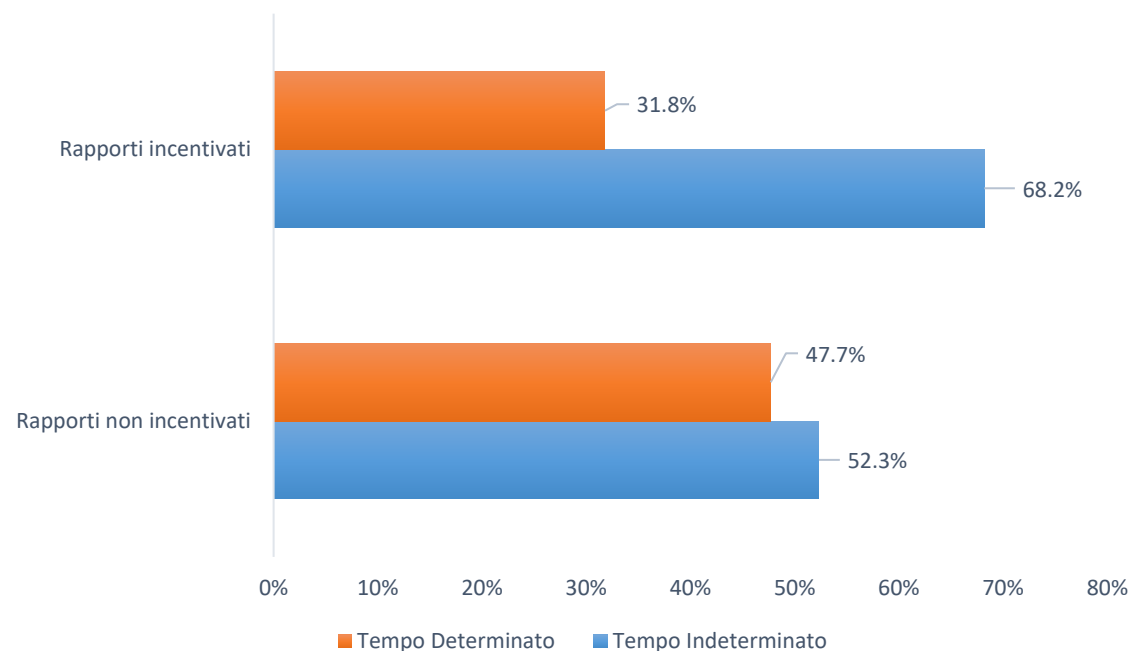


Fonte: elaborazioni Inapp su dati INPS, rapporti di lavoro dipendente,

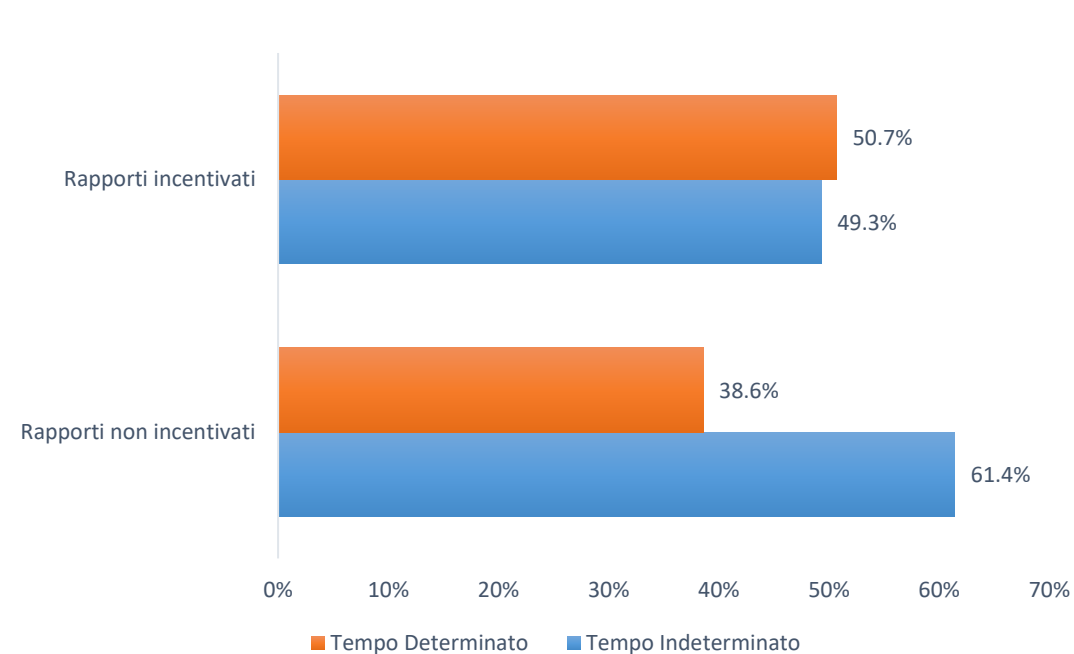
- **2015:** Incidenza maggiore è da attribuirsi all'**Esonero Triennale (98%)** previsto dalla Legge n.190 del 23 dicembre 2014
- **2016:** Incidenza maggiore è da attribuirsi all'**Esonero contributivo biennale (84%)** previsto dalla Legge n.208 del 28 dicembre 2015
- **2017:** Incidenza maggiore è da attribuirsi all'incentivo **Occupazione Sud (47%)** introdotto dal Decreto direttoriale del MLPS n.367/2016
- **2018:** Incidenza maggiore è da attribuirsi all'incentivo **Giovani (39%)** previsto dalla Legge 27 dicembre 2017, n. 205
- **2019:** Incidenza maggiore è da attribuirsi all'incentivo **Giovani (45%)** previsto dalla Legge 27 dicembre 2017, n. 205
- **2020:** Incidenza maggiore è da attribuirsi all'incentivo **Decontribuzione Sud (70%)** previsto dall'art.27 D.L n.104/2020
- **2021:** Incidenza maggiore è da attribuirsi all'incentivo **Decontribuzione Sud (83%)** previsto dall'art.27 D.L n.104/2020
- **2022:** Incidenza maggiore è da attribuirsi all'incentivo **Decontribuzione Sud (85%)**

Tipologia di contratto dei rapporti incentivati Anno 2022

Incentivo Decontribuzione Sud



Esonero assunzioni/trasformazioni Donne



Fonte: elaborazioni su dati INPS, rapporti di lavoro dipendente



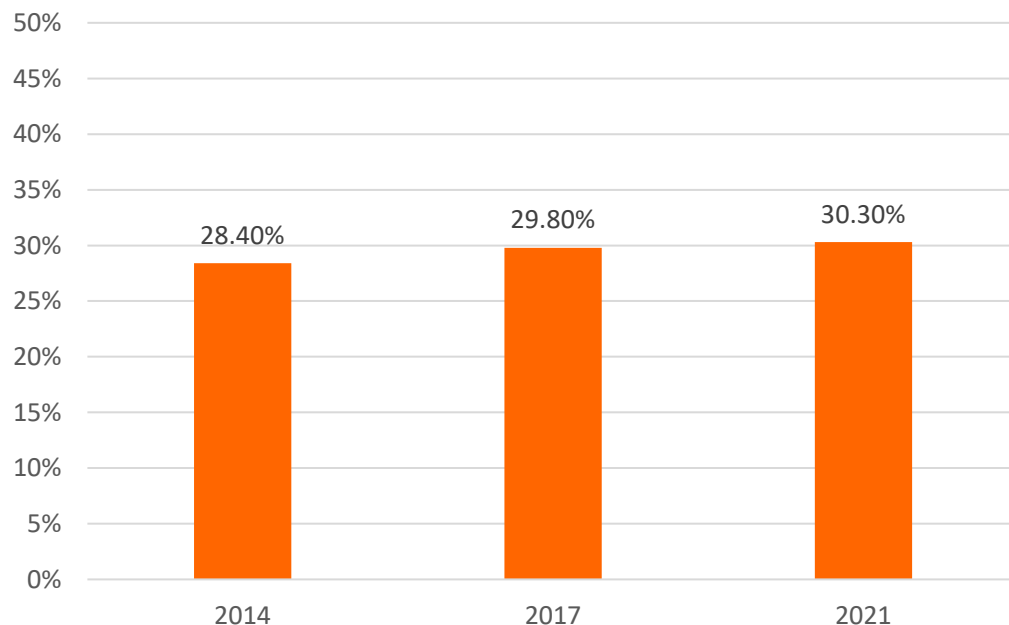
Salario lordo settimanale (FTE) delle attivazioni con contratto a tempo indeterminato - Anno 2022

| | | Media | 25° pc | Mediana | 75° pc | 95° pc |
|---------------------------|-----------------------------|-------|--------|---------|--------|--------|
| Decontribuzione Sud | Attivazioni incentivate | 443 | 346 | 408 | 483 | 706 |
| | Attivazioni non incentivate | 497 | 346 | 417 | 528 | 1035 |
| Incentivo Esonero Giovani | Attivazioni incentivate | 458 | 381 | 428 | 498 | 682 |
| | Attivazioni non incentivate | 451 | 327 | 400 | 509 | 841 |
| Incentivo Donne | Attivazioni incentivate | 411 | 355 | 396 | 446 | 578 |
| | Attivazioni non incentivate | 570 | 365 | 463 | 626 | 1245 |

Fonte: elaborazioni su dati INPS, rapporti di lavoro dipendente



Quota imprese che ha effettuato investimenti



- Quota imprese che nel 2021 ha effettuato investimenti facendo ricorso ad incentivi: **57%**
- Il **54,8%** delle imprese che usano incentivi per gli investimenti dichiara che, **in assenza di essi, non avrebbe investito o lo avrebbe fatto ma in misura minore** di quella che poi ha effettivamente realizzato

Quota di imprese che ha effettuato investimenti I4.0 - Periodo 2019-2021

| Almeno un'innovazione I4.0 | AI | IoT | Robotica | Big data | Sicurezza Informatica |
|----------------------------|------|------|----------|----------|-----------------------|
| 25,1% | 1,2% | 4,7% | 2,2% | 4,4% | 18,4% |

Quota di imprese che ha effettuato investimenti green - Periodo 2019-2021

| Almeno un investimento green | Efficienza Energetica | Sviluppo Tecnologico | Circularità | Risparmio di risorse |
|------------------------------|-----------------------|----------------------|-------------|----------------------|
| 15,1% | 9,8% | 7,0% | 2,4% | 5,2% |

Fonte: elaborazione su dati RIL-Inapp-2021



EFFICACIA DEGLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE E AGLI INVESTIMENTI



- Valutare l'efficacia degli incentivi all'occupazione è cruciale poiché consente di comprendere se le politiche adottate raggiungono gli obiettivi prefissati, migliorando le condizioni del mercato del lavoro
- Analisi effettuate a partire da dati amministrativi e *outcomes* di lavoratore suggeriscono che **l'impatto occupazionale è più rilevante per politiche** come Esonero Giovani, **caratterizzate da uno sgravio sostanziale (100%) su target specifici. Effetto positivo ma contenuto anche sulle retribuzioni** (Di Porto e Naticchioni, 2023)
- Analisi Inapp effettuate a partire da dati di survey (RIL-2018 e RIL-2021) e *outcomes* di impresa suggeriscono un'efficacia limitata rispetto alla creazione netta di occupazione
- Le misure che prevedono incentivi per nuovi investimenti sembrano avere un'efficacia mediamente più elevata condizionata alle **caratteristiche settoriali, dimensionali e territoriali** in cui si trova ad operare l'impresa
- Esiste **complementarietà** tra **misure di incentivazione fiscale per l'occupazione** e misure per gli **investimenti**
- Possono, **tuttavia**, emergere effetti **di sostituzione tra lavoratori sussidiati e non**, e/o **perdite secche di efficienza** (beneficiano dell'incentivo imprese che non ne avrebbero bisogno)




Complementarietà tra politiche di incentivazione per l'occupazione e per gli investimenti

| | Campione totale | | <50 dipendenti | | ≥50 dipendenti | |
|----------|----------------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------|---------------------|----------------------------|
| | E_IO | E_II | E_IO | E_II | E_IO | E_II |
| | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] | [6] |
| E_II | 0,058*** [0,012] | | 0,045** [0,019] | | 0,070*** [0,016] | |
| E_IO | | 0,059*** [0,013] | | 0,036** [0,016] | | 0,097*** [0,021] |
| Ln(K/L) | -0,008*** [0,003] | 0,018*** [0,003] | -0,007 [0,004] | 0,021*** [0,004] | -0,010** [0,004] | 0,015*** [0,005] |
| N di Obs | 5.957 | 5.957 | 3.330 | 3.330 | 2.627 | 2.627 |

Fonte: elaborazione su dati RIL-2021

Note: le regressioni si riferiscono al sottogruppo di imprese che nel corso del 2021 hanno assunto utilizzando almeno un incentivo fiscale. Altri controlli: effetti fissi per classe dimensionale, settore di attività, regione, Errori standard robusti sono riportati in parentesi, Significatività statistica: *** 1%, ** 5%, * 10%

- L'efficacia degli incentivi fiscali per l'occupazione e l'efficacia degli incentivi per gli investimenti sono tra loro correlate positivamente  per le imprese che assumono usando incentivi per l'occupazione, **sembra esistere complementarietà tra l'efficacia dei due tipi di misure**
- Piccole e medie imprese: **la complementarietà 'passa' attraverso gli investimenti.**
- Grandi imprese: **la complementarietà 'passa' attraverso le nuove assunzioni.**



- **Maggiore selettività** delle misure, ovvero **definizione di target specifici** della popolazione a cui si rivolgono le misure
- **Maggiori condizionalità**: prevedere ad esempio percorsi di formazione per i nuovi assunti, in particolare nel caso di giovani NEET, o sgravi solo per contratti a tempo indeterminato e/o solo su nuove assunzioni
- **Aliquote contributive differenziate** in particolare nel caso di strumenti di politica territoriale (es. Decontribuzione Sud)
- **Prevedere una durata sufficientemente lunga** tale da consentire alle imprese di programmare efficacemente le assunzioni
- **Profilazione delle imprese** per capire quali incentivare e quali no.
- **Politiche di incentivazione** che agiscano **contemporaneamente** sia sull'occupazione che sugli investimenti
- Generare **occupazione di qualità** così da **favorire** non solo la **creazione di nuova occupazione** ma anche **l'aumento della produttività**





Cofinanziato
dall'Unione europea



GRAZIE PER L'ATTENZIONE



i.brunetti@inapp.gov.it

www.inapp.gov.it