



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M. FANNO"**

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

"REQUISITI E PROCEDURE DELLE ASSUNZIONI AGEVOLATE"

RELATORE:

CH.MO/A PROF./SSA ALESSIA RUSSO

LAUREANDO/A: ALESSANDRO MAYR

MATRICOLA N. 2068810

ANNO ACCADEMICO 2025 – 2026

Dichiaro di aver preso visione del “Regolamento antiplagio” approvato dal Consiglio del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e, consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, dichiaro che il presente lavoro non è già stato sottoposto, in tutto o in parte, per il conseguimento di un titolo accademico in altre Università italiane o straniere. Dichiaro inoltre che tutte le fonti utilizzate per la realizzazione del presente lavoro, inclusi i materiali digitali, sono state correttamente citate nel corpo del testo e nella sezione ‘Riferimenti bibliografici’.

I hereby declare that I have read and understood the “Anti-plagiarism rules and regulations” approved by the Council of the Department of Economics and Management and I am aware of the consequences of making false statements. I declare that this piece of work has not been previously submitted – either fully or partially – for fulfilling the requirements of an academic degree, whether in Italy or abroad. Furthermore, I declare that the references used for this work – including the digital materials – have been appropriately cited and acknowledged in the text and in the section ‘References’.

Firma (signature)

DESCRIZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE

ASCON S.r.l. (S.r.l., s.d.) è una società che opera nel settore dei servizi e della consulenza alle imprese. L'organizzazione nasce con l'obiettivo di supportare aziende e professionisti tramite, offrendo assistenza specializzata. Viene costituita nel 1977 per la gestione ed elaborazione dei dati contabili di società e professionisti. Ha iniziato ad operare in ambito locale per poi svilupparsi sia a livello nazionale che internazionale nel supporto all'internazionalizzazione.

ASCON S.r.l. fu fondata dal Dottor. Commercialista Lorenzo Micaglio, e grazie alle sue conoscenze e alla sua esperienza fu in grado di assicurare stabilità all'azienda tramite clienti stabili e implementare i servizi all'estero grazie alle sue conoscenze. Il core business dell'attività è quello della gestione contabile ed amministrativa nonché la gestione del personale e di tutti gli adempimenti connessi per conto dei propri clienti.

Assiste anche numerose aziende nel processo di internazionalizzazione, ma assiste anche molte aziende straniere che decidono di operare in Italia direttamente, tramite l'identificazione diretta all'Agenzia delle Entrate. Grazie a questa espansione sono riusciti a ritagliarsi una nicchia di mercato molto importante; infatti, ASCON S.r.l. ha molteplici partner esteri garantendo loro diversità nei clienti e stabilità nelle entrate. La possibilità di lavorare con partner esteri permette ad ASCON S.r.l. di ampliare i loro orizzonti lavorativi e soprattutto la possibilità di creare un marchio riconosciuto all'estero come affidabile e sicuro.

ASCON S.r.l. è una società a responsabilità limitata che opera prevalentemente sul territorio nazionale. L'azienda si caratterizza per una struttura di dimensioni medio-piccole, che consente una gestione snella delle attività e una maggiore flessibilità operativa. Essendo la sede di ASCON S.r.l. situata a Padova hanno molti clienti nella regione Veneto, zona consolidata grazie ad un recente acquisto di uno studio commercialista situato a Piombino Dese. Questo acquisto ha garantito una grande quantità di clienti nuovi e anche la possibilità di lavorare con un nuovo studio con cui condividere punti di forza.

L'acquisizione dello studio a Piombino Dese ha comportato un grande carico lavorativo per ASCON S.r.l., la trasformazione dei database dello studio di Piombino Dese ha richiesto molto tempo e ha comportato numerosi problemi, essendo che principalmente lo studio

trattava privati il loro numero era elevato e la differenza di sistemi informatici ha reso questo cambiamento molto lento.

Per fortuna lo staff di ASCON, grazie anche all'aiuto dei dipendenti di Piombino Dese sono riusciti negli ultimi 6 mesi a trasformare completamente la struttura tecnica semplificando così lo scambio di informazioni tra i due studi e rendendo la collaborazione più efficiente.

Un'attività fondamentale è svolta dal ragionier. Cristian Bacchin, il principale consulente del lavoro di ASCON S.r.l., tramite il suo lavoro da consulente l'azienda riesce a fornire un servizio completo ai propri clienti, la possibilità di gestire i dipendenti delle aziende tramite gestione dei contratti di assunzione, l'utilizzo consapevole dei bonus e agevolazioni oppure la registrazione e il pagamento dei salari permette ad ASCON S.r.l. di essere una risorsa fondamentale per i propri clienti.

L'attività di commercialista viene affidata principalmente a due individui, il Dottor. Lorenzo Micaglio e suo figlio il Dottor David Micaglio, grazie a questo passaggio generazionale ASCON S.r.l. ha avuto la possibilità di mantenersi all'avanguardia con i tempi, negli ultimi anni sono stati implementati vari programmi informatici fondamentali per gestire il carico di lavoro e la necessità di aggiornamenti. Oggi ASCON S.r.l. può contare sulla stabilità delle sue risorse per poter affrontare ogni situazione al meglio.

La struttura organizzativa di ASCON S.r.l. è di tipo funzionale, ovvero è un modello aziendale che raggruppa dipendenti e attività in base a funzioni o competenze specialistiche. Al vertice è presente la direzione aziendale affidata principalmente al Dottor. David Micaglio, responsabile della pianificazione strategica, del coordinamento delle attività e della gestione dei dipendenti interni all'azienda.

L'organizzazione è suddivisa in diverse aree operative, tra cui l'area amministrativa, principalmente affidata AL Dottor. David e al Dottor. Lorenzo, l'area tecnica/operativa, parte e l'area di supporto ai clienti. Questo sistema consente una gestione efficace dei processi interni e favorisce la collaborazione tra i vari reparti aziendali.

La comunicazione interna risulta molto efficace grazie alla dimensione contenuta dell'impresa, permettendo un confronto diretto tra i vari dipendenti e una rapida risoluzione delle problematiche.

Durante il mio tirocinio obbligatorio sono stato affiancato dal Dottor. David Micaglio e dal Consulente del lavoro Cristian Bacchin, il che mi ha permesso di osservare da vicino le dinamiche organizzative dell'azienda e di comprendere il ruolo che ogni ufficio possiede.

Grazie a questo ho potuto osservare il contesto lavorativo e le dinamiche con cui tutti i dipendenti interagivano tra loro

L'ambiente all'interno dell'ufficio era principalmente calmo, non essendo un grande studio con molti dipendenti era assente il fattore della competizione, anzi spesso capitava che i dipendenti più esperti aiutassero i neoassunti quando riscontravano difficoltà, come ad esempio problemi tecnici su programmi aziendali complessi.

ANALISI DEL CONTESTO COMPETITIVO

ASCON S.r.l. opera nel settore dei servizi e della consulenza alle imprese, un ambito caratterizzato da un'elevata concorrenza. Il contesto competitivo viene influenzato da fattori economici, normativi e organizzativi, che influenzano in modo diretto le strategie aziendali e il lavoro delle imprese nel settore.

In un mercato della consulenza con queste caratteristiche e con continui servizi standardizzati, la capacità di operare in un contesto internazionale costituisce un fattore di differenziazione unico e di valore rispetto a molti competitor che operano esclusivamente a livello nazionale.

Il supporto che viene dato alle aziende straniere richiede delle competenze molto particolari.

Non si tratta solo di conoscenze tecniche e amministrative, ma anche di sapere come funzionano le leggi e le procedure nei diversi paesi. Ormai ASCON S.r.l. ha acquisito competenze ed esperienza in questo campo perché aiuta le imprese straniere a capire come funziona l'Italia dal punto di vista economico e amministrativo. Ciò facilita molto l'ingresso di queste imprese nel mercato italiano e le aiuta a lavorare in modo efficace garantendo ad ASCON S.r.l. stessa dei clienti di lungo periodo.

Per analizzare al meglio il contesto competitivo di ASCON S.r.l. verrà utilizzata la matrice di analisi SWOT, che consente di individuare i principali fattori interni ed esterni che influenzano l'attività aziendale. Tale modello permette di evidenziare i punti di forza e di debolezza interni all'organizzazione, nonché le opportunità e le minacce derivanti dall'ambiente esterno.

Strenghts

Uno dei principali punti di forza di ASCON S.r.l. è rappresentato dalla capacità di operare anche con aziende estere, elemento che consente all'azienda di distinguersi rispetto a molti competitor attivi esclusivamente a livello nazionale. Questa caratteristica permette di offrire

servizi specializzati a imprese internazionali interessate a operare nel contesto italiano, aumentando il valore aggiunto della consulenza fornita.

Weaknesses

Tra i punti di debolezza di ASCON S.r.l. di sicuro si può individuare la dimensione contenuta dell'organizzazione, che, se da un lato garantisce flessibilità, dall'altro può limitare la capacità di gestire un elevato numero di clienti o progetti particolarmente in contemporanea.

Opportunities

L'attività estera di ASCON S.r.l. offre numerose opportunità di sviluppo. In particolare, la crescente complessità delle norme spinge un numero sempre maggiore di imprese estere a rivolgersi a consulenti specializzati, aumentando la domanda di servizi di supporto. Questo porta il marchio ASCON ad essere conosciuto e quindi alla possibilità di raggiungere numerose imprese interessate ad entrare nel panorama italiano ed ampliandone la rete di clienti internazionale.

Threats

Tra le principali minacce si colloca l'elevata concorrenza nel settore dei servizi e della consulenza alle imprese. La presenza di numerosi studi, sia grandi che piccoli, può esercitare una pressione sui prezzi e sulla capacità di acquisire nuovi clienti. Inoltre, uno dei punti di forza di ASCON S.r.l. che risiede sul mercato estero è facilmente imitabile dalla concorrenza e dallo sviluppo tecnologico rendendo necessario all'impresa l'obbligo di diversificarsi per rimanere competitivi.

Durante il tirocinio ho avuto modo di applicare vari concetti teorici studiati all'università, ad esempio un lavoro che mi è stato affidato prevedeva la contabilizzazione in partita doppia di un'azienda, assieme al Dottor. David Micaglio, con il quale ho potuto imparare di persona la redazione di partita doppia sfruttando tecniche e concetti teorici per fini reali.

Un altro esempio risiede nelle conoscenze tecniche per l'utilizzo di Excel, un programma approfondito durante gli studi che si è rivelato fondamentale per il lavoro di commercialità; Grazie all'utilizzo di formule specifiche come cerca verticale o la padronanza nell'uso di tabelle Pivot sono riuscito ad analizzare tabelle in maniera corretta ed efficiente.

DESCRIZIONE DELLO STAGE

Le attività che ho svolto durante il tirocinio formativo sono molteplici, sono stato seguito da due tutor, il Dottor. David Micaglio e il Ragionier. Cristian Bacchin. Con il Dottor. David ho avuto modo di lavorare su temi più riguardanti il commercialista, come ad esempio la gestione di fatture oppure la creazione e pagamento di F24. Mentre con il Ragionier. Cristian ho potuto conoscere il ruolo di un consulente del lavoro e i motivi per cui è indispensabile per uno studio di commercialisti, alcune attività a cui ho potuto partecipare sono la gestione dei dipendenti e la redazione di buste paga.

Nella scala gerarchica mi trovavo in fondo, essendo uno stagista inesperto ho potuto ricevere aiuto da tutti i miei colleghi e quando necessario aiutarli a mia volta con le mie competenze, come ad esempio un uso appropriato della lingua inglese.

Questo tirocinio formativo aveva come scopo l'apprendimento, grazie al lavoro che ho svolto alla ASCON S.r.l. le dinamiche di lavoro interno ad uno studio di commercialisti non sono più ignote, ha permesso inoltre di sfruttare conoscenze precedentemente acquisite nei corsi di studio universitari e applicarle a casi reali come analisi di bilanci e normative necessarie per concludere contratti.

Le attività principali come detto in precedenza sono molteplici, ho avuto modo di redigere fatture di vendita e analizzare bilanci, ho eseguito registrazioni in partita doppia per privati e aziende, e ho anche potuto eseguire calcoli IMU tramite programmi interni e dati dell'agenzia delle entrate.

Inoltre, ho potuto redigere documenti di assunzione e licenziamento, dove necessitavo di ricercare possibili agevolazioni, redigere buste paga per svariate aziende dove ho potuto imparare un programma apposito e creare F24 da poi registrare in programmi di pagamento automatico per vari clienti.

Le competenze ottenute da questo tirocinio sono multiple, spaziano dalla comprensione di processi aziendali interni alle conoscenze tecniche per operare come commercialista o consulente del lavoro. Ma di sicuro le competenze più importanti che ho potuto acquisire durante questo percorso sono il pensiero critico e la capacità di adattarmi, elementi necessari quando si lavora in ambienti con alto margine di errore come uno studio di commercialisti.

APPROFONDIMENTO TEMATICO

INTRODUZIONE

La possibilità di usufruire delle assunzioni agevolate rappresenta uno degli strumenti maggiormente utilizzati dalle politiche del lavoro per incentivare l'occupazione di specifiche categorie di lavoratori e per supportare le imprese nella creazione di nuovi posti di lavoro. Queste agevolazioni vengono attuate attraverso la concessione di incentivi economici, maggiormente tramite riduzioni fiscali e contributive, tali misure hanno l'obiettivo di ridurre il costo del personale lavorativo per le imprese, stimolando nuove assunzioni ed eque possibilità per classi lavorative in difficoltà.

Nel sistema italiano, le assunzioni agevolate sono previste per determinate categorie, in particolare sono rivolti a giovani, donne, disoccupati di lungo periodo e soggetti residenti in aree economicamente svantaggiate. La varietà degli strumenti disponibili e i differenti requisiti di utilizzo saranno il punto focale di questo elaborato, verranno analizzate le principali tipologie di assunzioni agevolate e il ruolo che queste svolgono all'interno delle politiche del lavoro con un approfondimento ad un caso realmente accaduto approfondito durante il tirocinio presso lo studio Ascon SRL.

TIPOLOGIE DI ASSUNZIONI AGEVOLATE (Soluzioni Tasse, s.d.)

Le principali categorie di persone coinvolte nelle agevolazioni alle assunzioni sono:

- Apprendistato
- Esonero giovani
- Incentivo donne
- Decontribuzione sud
- Altri incentivi minori

Apprendistato

L'apprendistato costituisce uno degli strumenti centrali delle politiche del lavoro in Italia, finalizzato a favorire l'occupazione e a facilitare la transizione dalla fase formativa al contesto lavorativo. Tale contratto è rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni, con il quale l'azienda

s'impegna ad insegnare i processi lavorativi con il fine di consentirgli di acquisire una qualifica professionale

Disciplinato principalmente dal Decreto Legislativo n. 81 del 2015 e aggiornato con vari decreti e leggi, fino alla Legge 176/2020. I principali incentivi associati consistono in agevolazioni contributive, che riducono il costo del lavoro per le imprese, soprattutto nei primi anni di rapporto.

L'agevolazione contributiva per l'apprendistato consiste in una riduzione dell'aliquota contributiva pari al 11,31% per tutta la durata del periodo di apprendistato. La durata prevista è variabile in base a vari tipi di contratto, va da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 5 anni (nel caso di apprendistato professionalizzante nell'artigianato).

In caso di conclusione naturale del contratto di apprendistato l'impresa può trasformare il contratto a tempo indeterminato senza interruzione, in questo caso vale l'agevolazione contributiva del 11.31% per i successivi 12 mesi

Dal punto di vista occupazionale, i bonus per l'apprendistato mirano a incentivare l'inserimento stabile dei giovani nel mercato del lavoro, favorendo l'acquisizione di competenze professionali e aumentando le probabilità di continuità occupazionale al termine del periodo formativo

Esonero Giovani

L'esonero contributivo per l'assunzione di giovani è volto a favorire l'occupazione stabile e a ridurre la disoccupazione giovanile. Attraverso la riduzione dei contributi a carico delle imprese, tale misura mira ad incentivare l'assunzione di giovani con età inferiore a 36 con contratti a tempo indeterminato. I requisiti oltre all'essere di età inferiore a 36 anni è di non aver mai avuto in precedenza un contratto a tempo indeterminato.

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, la proroga si rifà ad una serie di decreti e leggi iniziati con la Legge n. 205/2017 (art.1 cc. 100/108 e 113/114), aggiornati fino a prevedere un esonero contributivo nel limite di 500 euro mensili (650 euro per le regioni appartenenti alla "ZES unica per il Mezzogiorno") per un periodo massimo di 24 mesi

Incentivo donne

Le agevolazioni “incentivi donne” sono un tipo di incentivo con l’obiettivo di promuovere la parità di genere e al ridurre il divario di occupazionale femminile da sempre presente in Italia. Questo tipo di agevolazione prevede un esonero contributivo totale in favore di datori di lavoro privati, nel caso in cui assumano a tempo indeterminato "donne lavoratrici svantaggiate " (come indicato nell'art.4 L.92/2012), come ad esempio donne di qualsiasi età prive di impiego da almeno 24 mesi.

Il D.L.60/2024 ha previsto la proroga dell’esonero totale previsto dalla legge L.197/2022 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.

Decontribuzione Sud

Un caso particolare di agevolazioni è la decontribuzione sud, una serie di bonus prevista dalla legge L.178/2020 (art.1 cc. 161-168) in favore di datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e domestico.

Nel 2024 come confermata dalla Legge di Bilancio 2025 (Legge n. 207/2024) e resa operativa dall’INPS con la Circolare n. 32 del 30 gennaio 2025 è stato applicato un esonero del 25% dei contributi previdenziali, con un limite massimo di 145 euro mensili, applicabile solo alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2024, mentre per gli anni successivi le aliquote di esonero sono 20% fino al 2028 e del 15% per l’anno 2029.

La principale particolarità di questo esonero risiede sui requisiti per richiederlo, è accessibile solo per contratti di lavoro dipendente, 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 over 50 (gazete, 2012)

L’incentivo all’assunzione di personale over 50 è disciplinato dalla L. n. 92/2012 art. 4, c. 8, e ancora oggi in vigore. Questo tipo di agevolazione prevede una riduzione del carico

contributivo dell'impresa pari al 50% della retribuzione lorda nel caso in cui il personale assunto sia disoccupato dal almeno 12 mesi e di età superiore a 50 anni.

Una particolarità di questo incentivo è il periodo in cui l'impresa ha diritto a richiedere lo sgravio fiscale, L'agevolazione spetta per 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato o per 18 mesi in caso di trasformazione da contratto a tempo determinato a tempo indeterminato.

Agevolazioni per lavoratori con disabilità (cliclavoroveneto, s.d.)

L'assunzione di lavoratori con disabilità è aumentata molto grazie alle agevolazioni previste dalla legge 68/1999, che negli ultimi anni ha garantito posti di lavoro per persone disabili e agevolazioni fiscali che i datori di lavoro. In particolare, l'articolo 3 comma 1 sancisce l'obbligo per le aziende, di qualsiasi tipo, di riservare delle posizioni di lavoro a persone appartenenti alle categorie protette. Questo vincolo entra in vigore per le imprese con almeno 15 dipendenti.

Le agevolazioni vengono distinte in base alla natura della disabilità, ovvero se è di natura fisica o psichica, nel dettaglio è prevista un incentivo del 70% della retribuzione lorda per soggetti con disabilità psichica calcolata da una commissione medica (ASL) superiore al 45%. Mentre per una disabilità di natura fisica l'incentivo si divide in due classi, la prima prevede un incentivo del 35% della retribuzione lorda per soggetti con disabilità fisiche comprese tra il 67% e il 79%, mentre per i soggetti con una percentuale dal 79% in poi l'incentivo è del 70%.

Incentivo per assunzione di detenuti (Giustizia, s.d.)

Gli incentivi per l'assunzione di detenuti sono regolati dalla Legge n. 193/2000, l'obiettivo di questa agevolazione è di favorire il reinserimento sociale dei detenuti con la possibilità di prestare attività lavorativa all'interno o all'esterno del carcere.

Grazie al decreto sicurezza D.L. n. 48/2025 non sono più solo le cooperative sociali, ma anche le aziende pubbliche e private potranno accedere alle agevolazioni per l'assunzione di detenuti, permettendo così un più ampio utilizzo dell'incentivo.

Gli incentivi prevedono l'abbattimento del 95% dei contributi INPS per un massimo di 520 euro mensili, in caso di lavoratori detenuti, nel caso in cui i lavoratori siano semiliberi la norma prevede un massimo di 300 euro mensili. Questi incentivi possono essere richiesti in caso di contratti di lavoro di tempo non inferiori a 30 giorni.

Incentivi assunzioni percettori NASpI (Geria, s.d.)

Al fine di favorire l'occupazione di soggetti percettori di NASpI è stato creato l'incentivo regolato dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92, prevede un incentivo economico diretto a favore del datore di lavoro che assume a tempo indeterminato lavoratori che al momento della stipula del contratto di lavoro ricevano NASpI, questo contributo è pari al 20% dell'indennità mensile che sarebbe spettata al dipendente ed è valido per i mesi residui del contributo NASpI.

Questo incentivo può essere richiesto sia per contratti di assunzioni a tempo indeterminato che nel caso di una trasformazione del contratto da tempo determinato ad indeterminato. Una clausola fondamentale di questo incentivo è l'ammontare del contributo spettante al datore di lavoro, non può essere superiore all'importo della retribuzione erogata al lavoratore dipendente.

L'IMPATTO DELLE ASSUNZIONI AGEVOLATE (INPS, 2025)

I benefici delle assunzioni agevolate negli ultimi anni sono stati molteplici, dall'aumento dell'occupazione al calo della pressione fiscale per le imprese. Questi miglioramenti sono stati registrati dal INPS, dove sono state calcolate il numero di assunzioni o trasformazioni con l'ausilio di queste agevolazioni.

Tavola 2. Assunzioni e variazioni contrattuali con agevolazioni contributive
Gennaio-Settembre 2023-2025

Agevolazione contributiva (*)	Gennaio-Settembre			Variazione %	
	2023	2024	2025	2024/2023	2025/2024
Apprendistato	379.356	365.405	352.665	-3,7%	-3,5%
Esonero giovani ¹	151.688	74.627	105.855	-50,8%	41,8%
Incentivo Donne ²	79.550	65.783	68.234	-17,3%	3,7%
Decontribuzione Sud	1.154.055	845.750		-26,7%	
Altre misure ³	30.212	29.200	29.879	-3,3%	2,3%
Totale agevolazioni	1.794.861	1.380.765	556.633	-23,1%	-59,7%
<i>maschi</i>	1.058.744	811.629	283.373	-23,3%	-65,1%
<i>femmine</i>	736.117	569.136	273.260	-22,7%	-52,0%
Nessuna agevolazione	5.196.930	5.534.645	6.268.067	6,5%	13,3%
Totale complessivo	6.991.791	6.915.410	6.824.700	-1,1%	-1,3%
Incidenza delle agevolazioni sul totale del periodo	25,7%	20,0%	8,2%		

(*) 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

La tabella qui riportata mostra una forte riduzione del “totale agevolazioni” nel periodo gennaio-settembre 2023-2025, passando da circa 1,8 milioni nel 2023 a 556 mila nel 2025, questo calo comporta anche la diminuzione dell'incidenza di assunzioni, che diminuisce dal 25,7% all'8,2%.

Questi cambiamenti sono principalmente causati dal cambio di regolamento per la Decontribuzione Sud, che ora prevede un esonero fiscale in base ai contratti in essere stipulati entro l'anno precedente e non più su nuovi contratti. Un altro dato da notare è l'andamento dell'esonero giovani, che mostra una diminuzione nel 2024 per poi trovare un parziale recupero nel 2025. Più stabili risultano le variazioni per l'incentivo donne e per le altre misure, caratterizzate da una maggiore stabilità.

Nella categoria “altre misure” sono raggruppate politiche di minore impatto numerico che riescono a mantenersi stabili, tra le misure figurano l'inserimento di soggetti svantaggiati, l'incentivo per l'assunzione di persone con disabilità, di soggetti detenuti e quello destinato ai lavoratori beneficiari di NASpI.

Un appunto è da fare alla categoria di agevolazioni scaduta nel 2023, ovvero i giovani NEET, che comprendono il gruppo di giovani di età inferiore ai 30 anni che non lavora, studia o partecipa ad un corso formativo.

Nonostante il calo negli ultimi anni, la tabella mostra che le assunzioni agevolate hanno continuato a svolgere un ruolo fondamentale nel mercato del lavoro italiano, concentrandosi su specifiche categorie e zone. Il loro utilizzo ha contribuito a sostenere l'occupazione in modo mirato, favorendo l'assunzione di lavoratori più vulnerabili.

CASO REALE

Durante il tirocinio svolto alla ASCON SRL ho avuto modo di approfondire un caso reale che hanno svolto, si tratta dell'assunzione di un detenuto, una tipologia di assunzione agevolata già trattata precedentemente in cui verrà esposto il processo di assunzione, dalle richieste iniziali alla firma del contratto finale.

Per motivi di privacy il detenuto verrà riferito come "Tizio" mentre la ditta verrà identificata come "Caio" e il titolare di suddetta ditta "Sempronio"

Per iniziare una procedura di assunzione di un detenuto è necessario prima di tutto contattare il carcere, in questo caso la Direzione Casa di Reclusione Padova. Il titolare della ditta "Caio" il signor Sempronio, ha affidato il compito di redigere "La dichiarazione di disponibilità lavorativa per il detenuto Tizio", in quanto precedentemente lo aveva conosciuto tramite un incontro organizzato dall'Associazione Seconda Chance.

Il documento ha la funzione di esprimere la volontà di Sempronio nell'assumere Tizio. Nel documento devono essere presenti tutti i recapiti di Sempronio e la sua volontà di divenire il tutor referente di Tizio, assieme a tutte le specifiche lavorative, come il tipo di impiego che il signor Tizio andrà a svolgere, gli orari di inizio, pausa e fine delle giornate lavorative e la durata e tipologia del contratto.

Dopo questo primo contatto da parte del datore di lavoro bisogna aspettare il "Programma di trattamento di ammissione al lavoro della persona detenuta Tizio", è un documento emesso dal Ministero della Giustizia (dipartimento di amministrazione penitenziaria) in cui viene approvato il programma previsto per il lavoratore Tizio, con particolare attenzione all'orario di uscita ed entrata dall'istituto penitenziario. Il segmento più importante di questo documento risiede nell'esame della richiesta da parte del Direttore del penitenziario, e successivamente la sua approvazione con firma, senza la quale la procedura non potrebbe concludersi.

L'ultimo e più importante documento è il contratto di lavoro del signor Tizio, questo contratto redatto dal Ministero della Giustizia conferma il permesso concesso a Tizio di poter lavorare per la ditta Caio, vi sono riportate le date di inizio e fine del contratto, gli obblighi del lavoratore e del tutor, oltre che una serie di articoli necessari per l'atto.

Il documento si conclude con la firma del direttore del penitenziario dove risiede Tizio e la firma del titolare dell'azienda ovvero Sempronio.

Questi documenti sono stati gestiti dall'azienda ASCON SRL in vece dell'azienda Caio, il processo di assunzione è stato seguito dal mio collega il Ragioniere Cristian Bacchin, il quale mi ha guidato durante lo studio di questo caso e fornendomi tutta la documentazione necessaria per poterlo esporre.

Bibliography

S.r.l., A. (s.d.). Tratto da ASCON.IT: Tratto da <https://asconitalia.com/it/> (Data di accesso 01/01/2026)

INPS. (2025). *Incentivi all'occupazione*. INPS. Tratto da <https://www.inps.it/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=1109> (Data di accesso 31/12/2025)

cliclavoroveneto. (s.d.). <https://www.cliclavoroveneto.it/>. Tratto da <https://www.cliclavoroveneto.it/incentivi-assunzione-persone-con-disabilita> (Data di accesso 01/01/2026)

gazete, o. (2012). Legge Fornero (L. 92/2012).

Geria, F. (s.d.). *fisco(7).it*. Tratto da <https://www.fisco7.it/2024/10/assunzione-agevolata-di-soggetti-percettori-di-naspi-come-funziona-lincentivo/> (Data di accesso 01/01/2026)

Giustizia, M. D. (s.d.). Tratto da https://www.giustizia.it/giustizia/page/it/come_fare_per_credito_imposta_sgravi_fisca [li#](#) (Data di accesso 01/01/2026)

Soluzioni Tasse. (s.d.). Tratto da <https://www.soluzionetasse.com/agevolazioni-assunzioni/> (Data di accesso 01/01/2026)