



## Servizio di valutazione indipendente del POR FSE Lazio 2014-2020

CIG 8470818426 – CUP F89G20001250009

La valutazione controfattuale del “Bonus assunzionale per le imprese – sostegno all’occupazione per i disoccupati destinatari delle politiche attive regionali” del 2 maggio 2017

Giugno 2023

ISTITUTO  
PER LA  
RICERCA  
SOCIALE **irs**

## INDICE

PREMESSA .....	3
<b>1 IL BONUS ASSUNZIONALE PER LE IMPRESE – AVVISO MAGGIO 2017 .....</b>	<b>7</b>
1.1 Beneficiari e destinatari dell'intervento.....	7
1.2 Criteri e modalità per il riconoscimento del Bonus.....	8
1.3 Presentazione delle domande e risorse .....	8
1.4 Modalità di erogazione del contributo.....	9
1.5 Limiti dell'intervento .....	11
<b>2 LE FONTI INFORMATIVE E L'APPROCCIO METODOLOGICO.....</b>	<b>12</b>
2.1 I dati utilizzati.....	12
2.2 Il modello di analisi controfattuale.....	14
<b>3 IL BONUS ASSUNZIONALE: UNA ANALISI DESCRITTIVA DI DOMANDE, IMPRESE E LAVORATORI 18</b>	
3.1 Le domande espresse dal sistema delle imprese.....	18
3.2 Le imprese beneficiarie: le classi dimensionali e il tasso di copertura per provincia e macrosettore .....	21
3.3 I lavoratori assunti.....	22
3.4 I contratti dei lavoratori assunti con Bonus assunzionale .....	23
<b>4 L'ANALISI CONTROFATTUALE E LA RICOSTRUZIONE DELLE CARRIERE DEI LAVORATORI ASSUNTI CON L'INCENTIVO "BONUS ASSUNZIONALE PER LE IMPRESE" .....</b>	<b>29</b>
4.1 Gli effetti sul numero di assunzioni .....	29
4.2 La condizione occupazionale dei lavoratori assunti tramite bonus a 6 mesi dalla conclusione del vincolo. ....	32
<b>5 CONCLUSIONI.....</b>	<b>36</b>
<b>ALLEGATO – TABELLE ANALISI DESCRITTIVA.....</b>	<b>38</b>

## INDICE DI FIGURE, GRAFICI, TABELLE E TAVOLE

Figura 1.1 – Le principali caratteristiche del Bonus Assunzionale per le imprese .....	10
Figura 3.1 – Alcuni dati del Bonus Assunzionale per le imprese .....	19
Grafico 3.1 - Numero di imprese (in percentuale) per numero di domande in relazione alle quali è stato richiesto il Bonus assunzionale .....	20
Grafico 3.2 - Distribuzione temporale delle domande presentate (2017-2019) .....	21
Grafico 3.3 - Numero di lavoratori per i quali è stata presentata domanda classificati per genere ed età .....	22
Grafico 3.4 - Percentuale di lavoratori per i quali è stata presentata domanda classificati per genere e cittadinanza .....	23
Grafico 3.5 – Tipologie contrattuali associate alle assunzioni per le quali è stato richiesto il Bonus....	24
Grafico 3.6 – Numero di lavoratori assunti per i quali è stato richiesto il Bonus classificati per genere e tipologia contrattuale stipulata .....	25
Grafico 3.7 – Percentuale di lavoratori per i quali è stata presentata domanda classificati per cittadinanza e tipologia contrattuale stipulata .....	26
Grafico 3.8 - Analisi delle tipologie contrattuali associate alle assunzioni per età dei destinatari .....	27
Grafico 4.1 - Incidenza % delle tipologie di contratto oggetto di bonus sul totale degli avviamenti.....	32
Grafico 4.2 - Differenze annue nel peso percentuale dei contratti oggetto di bonus .....	32
Grafico 4.3a – Ricostruzione delle carriere dei lavoratori assunti con Bonus assunzionale a 6 mesi dalla scadenza del vincolo .....	34
Grafico 4.3b – Ricostruzione delle carriere dei lavoratori assunti con Bonus assunzionale a 6 mesi dalla scadenza del vincolo e caratteristiche dei lavoratori .....	35
Grafico 4.3c – Ricostruzione delle carriere dei lavoratori assunti con Bonus assunzionale a 6 mesi dalla scadenza del vincolo e caratteristiche dell'impresa beneficiaria dell'intervento .....	35
Tabella 2.1 – Le fonti dati e le variabili .....	13
Tabella 3.1 – Contratti stipulati in relazioni ai quali è stato richiesto il Bonus assunzionale de scritti per genere dei soggetti assunti.....	25
Tabella 3.2 – Contratti stipulati in relazioni ai quali è stato richiesto il Bonus assunzionale descritti per età dei soggetti assunti.....	28
Tabella 4.1 - L'effetto complessivo del bonus assunzionale .....	29
Tabella 4.2 - L'effetto del bonus assunzionale per classe dimensionale di impresa .....	30
Tabella 4.3 - L'effetto del bonus assunzionale per macro settore .....	30
Tabella A1 – Aziende che hanno presentato domanda per il Bonus assunzionale .....	40
Tabella A2 – Descrizione delle domande presentate per il Bonus assunzionale nel tempo (2017-2019) .....	40
Tabella A3 – Descrizione per cittadinanza ed età dei lavoratori per i quali è stata presentata domanda per il Bonus assunzionale.....	40

Tabella A4– Descrizione per genere ed età dei lavoratori per i quali è stata presentata domanda per il Bonus assunzionale .....	41
Tabella A5 – Descrizione per genere e cittadinanza dei lavoratori per i quali è stata presentata domanda per il Bonus assunzionale.....	41
Tabella A6 – Descrizione delle imprese beneficiarie del Bonus assunzionale per macrosettore (lettera Ateco) e provincia .....	42
Tabella A7 – Descrizione delle imprese beneficiarie per dimensione aziendale (n. dipendenti).....	43
Tabella A8 – Contratti stipulati in relazione ai quali è stato richiesto il Bonus assunzionale .....	43
Tabella A9 – Contratti stipulati in relazioni ai quali è stato richiesto il Bonus assunzionale descritti per cittadinanza dei soggetti assunti .....	43
Tavola A1 - Analisi degli incentivi assunzionali esistenti al 31/12/2021 nella Regione Lazio .....	38

## PREMESSA

Il presente rapporto si pone l'**obiettivo di valutare, con approccio controfattuale, gli effetti dei Bonus assunzionali od occupazionali per le imprese adottati dal 2016 nell'ambito della programmazione del POR FSE 2014-2020 della Regione Lazio** a sostegno dell'occupazione dei disoccupati sul mercato del lavoro regionale.

Dopo una analisi dei Bandi e dei dati amministrativi sui partecipanti estratti dal Sistema Sigem-Regione Lazio (estrazione del 6.5.2022), l'analisi si è concentrata sull'**Avviso pubblico "Bonus assunzionale per le imprese – sostegno all'occupazione per i disoccupati destinatari delle politiche attive regionali" del 2 maggio 2017**<sup>1</sup>. L'avviso ha previsto l'erogazione di incentivi economici per le imprese che hanno assunto a tempo determinato (con un contratto di almeno 6 mesi) e indeterminato disoccupati e percettori di ammortizzatori sociali (mobilità).

Nello specifico, la scelta di focalizzare la valutazione su questo avviso è legata a due ragioni principali, oltre al fatto che, tra le misure di questo tipo, è quella che ha supportato il maggior numero di assunzioni.

In primo luogo, la Misura ha supportato assunzioni sia a tempo determinato che indeterminato da parte delle imprese, consentendo una potenziale differenziazione degli effetti a seconda delle diverse tipologie contrattuali. In secondo luogo, considerando la tempistica di attuazione (2017-2019) e il vincolo temporale di mantenimento in organico previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato, è stato possibile verificare l'evoluzione lavorativa anche al termine del vincolo dei 24 mesi previsto dall'Avviso.

Il disegno dell'incentivo oggetto di valutazione si colloca in un periodo in cui l'attività economica laziale registrava un moderato miglioramento rispetto al periodo immediatamente precedente, caratterizzato dai gravi eventi sismici che avevano colpito in particolare le province di Rieti e Frosinone, provocando molte vittime e intaccando principalmente le attività legate all'agricoltura e al turismo, sospinta dalla crescita dei consumi e dalle esportazioni<sup>2</sup>. Dal lato delle imprese, la fine del 2016 ha visto un'espansione del settore dei servizi, dovuto alla crescita dei flussi turistici e alla ripresa dei consumi, e di quello industriale, favorito a sua volta dall'aumento della domanda estera. Anche le condizioni del mercato del lavoro erano complessivamente migliorate: in particolare si era registrato un aumento dell'occupazione, soprattutto nel settore dei servizi. La crescita dell'occupazione aveva interessato prevalentemente la fascia della popolazione con età tra i 45 e 64 anni con un equilibrio tra uomini e donne; invece, per quanto riguarda la tipologia contrattuale, ha riguardato i lavoratori dipendenti occupati a tempo pieno

---

<sup>1</sup> Vedi Tavola A1 in allegato.

<sup>2</sup> Banca d'Italia (2017). *L'economia del Lazio. Aggiornamento congiunturale*. Rapporto n.12/2017. Roma: Banca d'Italia. Disponibile da: <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2017/2017-0012/1712-lazio.pdf>.

con contratti a termine. Complessivamente la Regione Lazio a fine 2016 registrava una crescita sia del tasso di occupazione (pari al 59,9%) che del tasso di attività (67,5%) oltre ad una riduzione del tasso di disoccupazione (11,1%). Inoltre, si registrava una riduzione del NEET rate (18-29 anni) che, dopo un'allarmante e costante crescita sino al 2014, si è attestato al 26,5% registrando delle contrazioni annue superiori anche alla media italiana (pari a fine 2016 al 28,8%).

Obiettivo della valutazione è quello di rispondere a due **domande di valutazione**:

- 1. *Ci sono stati effetti in termini di nuove assunzioni a tempo determinato e indeterminato?***
- 2. *Quali sono gli esiti occupazionali del Bonus per le assunzioni a tempo indeterminato e determinato successivamente al vincolo temporale imposto dall'Avviso? (24 mesi per i contratti a tempo indeterminato e a termine per i contratti a tempo determinato)***

Il presente rapporto è composto da quattro capitoli, oltre a quello conclusivo: nel primo viene brevemente descritto l'intervento oggetto di analisi; nel secondo capitolo vengono presentate la metodologia e le fonti informative; nel terzo capitolo viene presentata una analisi descrittiva delle domande, delle imprese e dei lavoratori che hanno beneficiato del bonus basata sui dati amministrativi estratti dal sistema informativo Sigem e di progetto, mentre nel quarto capitolo vengono presentati i risultati dell'analisi controfattuale degli esiti occupazionali.

# 1 IL BONUS ASSUNZIONALE PER LE IMPRESE – AVVISO MAGGIO 2017

## 1.1 Beneficiari e destinatari dell'intervento

L'Avviso "Bonus assunzionale per le imprese" (Determina Dirigenziale 2 maggio 2017, n. G05654)<sup>3</sup> si inserisce in un programma finalizzato a favorire l'inserimento lavorativo di persone disoccupate e inoccupate che versano in condizione di svantaggio sociale e marginalità attraverso un'iniziativa per l'occupazione che persegue anche la finalità di soddisfare i fabbisogni occupazionali del sistema imprenditoriale (Asse I – Occupazione, Priorità d'investimento 8.i, Obiettivo specifico 8.5).

Nello specifico, questo Avviso ha previsto l'erogazione di un Bonus per l'assunzione a tempo indeterminato o determinato dei destinatari della politica, quali (a) disoccupati, (b) soggetti in cerca di occupazione e (c) soggetti percettori di mobilità ordinaria o in deroga o percettori di ammortizzatori sociali, residenti nella Regione Lazio o iscritti in uno dei Centri per l'Impiego della Regione. Tra i destinatari erano compresi anche gli immigrati in possesso di regolare permesso di soggiorno aventi i requisiti sopra esposti.

Beneficiarie sono state le imprese che hanno assunto a decorrere dal 1° gennaio 2017 e nei limiti previsti dall'articolo 6 dell'Avviso. In particolare, la Misura ha interessato coloro che hanno assunto con (a) contratto di lavoro a tempo indeterminato anche part time o (b) contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato anche part time qualora il destinatario provenisse da un percorso di politica attiva promosso dalla Regione Lazio a valere sui POR FSE 2014-2020 e/o POR FESR 2014-2020.

Le risorse finanziarie sono state erogate in quantità e tempistiche<sup>4</sup> differenti in base alla tipologia contrattuale. Nel caso di contratti a tempo indeterminato full time (compreso il contratto di apprendistato) sono stati corrisposti Bonus con importi massimi di 8.000 euro; mentre in relazione ai contratti a tempo determinato full time sono stati erogati massimo 5.000 euro in caso di termine maggiore o uguale a 12 mesi e massimo 2.500 euro qualora il termine fosse stato maggiore o uguale a 6 mesi. Questi criteri sono valsi anche per i contratti di lavoro in regime di somministrazione.

Il Bonus è stato riconosciuto anche per i contratti di lavoro a tempo parziale, ove l'importo è

---

<sup>3</sup> REGIONE LAZIO Assessorato Lavoro, Pari Opportunità, Personale Direzione Regionale Lavoro (2017). *Avviso Pubblico "Bonus assunzionale per le imprese"*. Allegato A. Roma: Regione Lazio. Disponibile al link: [https://www.regione.lazio.it/sites/default/files/documentazione/LAV\\_DD\\_G05654\\_02\\_05\\_2017\\_Allegato1\\_AllegatoA\\_Avviso\\_Bonus\\_FSE.pdf](https://www.regione.lazio.it/sites/default/files/documentazione/LAV_DD_G05654_02_05_2017_Allegato1_AllegatoA_Avviso_Bonus_FSE.pdf). [consultato il 24/05/2023].

<sup>4</sup> Vedi Paragrafo 1.4 sulle modalità di erogazione del contributo.

stato riproporzionato alle ore di lavoro previste dal contratto nazionale di riferimento.

## **1.2 Criteri e modalità per il riconoscimento del Bonus**

Ai fini del riconoscimento del Bonus, le imprese hanno dovuto rispettare i criteri e le modalità previste nell'art. 6 dell'Avviso.

Innanzitutto, i beneficiari dovevano avere, al momento dell'erogazione del contributo, almeno una sede operativa ubicata sul territorio della Regione Lazio.

Per quanto riguarda gli importi, questi sono stati riconosciuti nel caso in cui (a) l'assunzione avesse rappresentato un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei 12 mesi precedenti e (b) i contratti a tempo indeterminato stipulati fossero stati mantenuti per almeno 24 mesi dall'assunzione e sino al termine nel caso di contratti a tempo determinato, pena la revoca del beneficio. Il pensionamento prima del raggiungimento delle tempistiche descritte al punto b) provocava la revoca del contributo.

Un ulteriore limite previsto dall'Avviso faceva riferimento al fatto che le imprese che avevano già beneficiato o avrebbero beneficiato del Bonus occupazionale previsto dal Programma Garanzia Giovani (Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 394 del 2 dicembre 2016, rettificato dal Decreto Direttoriale n. 454 del 19 dicembre 2016) o del "Bonus Occupazionale per le imprese che assumono a tempo indeterminato disoccupati residenti nelle province di Frosinone e Rieti" (Determinazione dirigenziale 2 agosto 2016, n. G08857) non avrebbero potuto usufruire dei benefici del presente Avviso per lo stesso lavoratore.

## **1.3 Presentazione delle domande e risorse**

La presentazione delle domande è avvenuta tramite una procedura a "sportello", ovvero le domande inserite sono state esaminate secondo l'ordine cronologico di presentazione e accolte e finanziate nei limiti delle risorse disponibili. Le stesse sono state presentate a decorrere dal 15 maggio 2017 e fino all'esaurimento delle risorse finanziarie disponibili. Sono state finanziate domande presentate fino all'aprile 2019.

Le risorse finanziarie inizialmente stanziati erano pari a €8.000.000,00 a valere sul POR FSE 2014-2020, Asse I – Occupazione, Priorità d'investimento 8.i, Obiettivo specifico 8.5.

Successivamente la Misura è stata rifinanziata più volte sino a un totale di circa €24.000.000,00 stanziati.

Il successo di questo Bonus è testimoniato dal fatto che la Misura è stata riproposta con gli Avvisi pubblici "Bonus assunzionale per le imprese – aiuti in esenzione ai sensi del Reg. (UE)

651/2014<sup>5</sup>” e il “Bonus occupazionale per le imprese – Sostegno all’occupazione per i disoccupati destinatari delle politiche attive regionali”<sup>6</sup>.

Complessivamente, sono state presentate 3.692 domande da maggio 2017 ad aprile 2019 per un totale di circa €23.800.000; tuttavia, le somme effettivamente erogate ammontano a circa €19.400.000<sup>7</sup>. Questa discrepanza è stata in parte dovuta ad un tasso di irregolarità elevato, causato dal mancato rispetto dei criteri e delle modalità di domanda previsti nell’Avviso.

Le imprese che hanno presentato domanda sono 1.912, corrispondenti a 3.665 lavoratori, indipendentemente dal fatto che siano state effettivamente finanziate o no.

#### **1.4 Modalità di erogazione del contributo**

L’erogazione del contributo era prevista in due tranches.

La prima, pari al 50% del contributo ammissibile concesso, era erogabile previa verifica dei requisiti di ammissibilità come dichiarati in sede di domanda.

Il saldo, di pari entità, era accreditabile alla scadenza dei 12 mesi dalla data di assunzione per i contratti di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando la successiva verifica del mantenimento dell’occupazione dopo 24 mesi dall’assunzione. Diversamente, per i contratti a tempo determinato, il saldo doveva essere versato alla scadenza dei 6 mesi o dei 12 mesi a seconda del tipo di contratto di lavoro stipulato. Per i contratti a tempo determinato, il termine ultimo di controllo corrispondeva alla data termine del contratto.

Tuttavia, l’erogazione del contributo, in molti casi, è stata effettuata in modo diverso rispetto a quanto previsto dall’Avviso, come descritto nel paragrafo successivo (v. Limiti dell’intervento).

---

<sup>5</sup> Determinazione n. G01896 del 16/02/2018 - <https://www.regione.lazio.it/documenti/60870>.

<sup>6</sup> Determinazione n. G18692 del 27/12/2019 - <https://www.regione.lazio.it/documenti/67873>.

<sup>7</sup> Fonte dati amministrativi di progetto e dati Sigem.

Figura 1.1 – Le principali caratteristiche del Bonus Assunzionale per le imprese

Avviso Pubblico POR Lazio FSE 2014/2020, Asse I - Occupazione,  
Priorità di Investimento 8.i, Obiettivo Specifico 8.5

## Bonus Assunzionale per le Imprese

D.D. G05654 del 2 maggio 2017

### INTERVENTO incentivo alle assunzioni

**8.000 euro**  
contratti a tempo indeterminato

**5.000 euro**  
contratti a tempo determinato  
con termine  $\geq$  12 mesi

**2.500 euro**  
contratti a tempo determinato  
con termine  $\geq$  6 mesi



### BENEFICIARI

Imprese che, al momento dell'erogazione del contributo, hanno almeno una **sede operativa** ubicata sul territorio della **Regione Lazio**



### DESTINATARI

**Disoccupati**  
Soggetti **in cerca di occupazione**  
Percettori di **mobilità ordinaria, in deroga** o percettori di **ammortizzatori sociali**

residenti nella Regione Lazio o iscritti in un Centro per l'Impiego



## 1.5 Limiti dell'intervento

Dai colloqui intercorsi con i referenti della Regione Lazio<sup>8</sup> sono emerse alcune criticità rispetto all'attuazione di questa Misura.

Innanzitutto, la burocratizzazione della procedura, i limiti previsti dalle regole di bilancio regionale, l'elevato *turnover* e la scarsità di risorse umane presenti negli uffici regionali hanno rallentato le procedure di domanda, il controllo e l'erogazione del Bonus.

In particolare, il passaggio più critico che ha appesantito la macchina burocratica è stato il controllo a 24 mesi effettuato in relazione ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato.

Dinnanzi a tali difficoltà, la Regione Lazio ha deciso di rivedere in corso di svolgimento i criteri di erogazione e di controllo inizialmente definiti. Infatti, i finanziamenti non sono stati erogati in due momenti distinti, così come previsto dall'Avviso, bensì in un'unica soluzione in seguito alla verifica del mantenimento in azienda dei dipendenti assunti.

Pertanto, il controllo e la successiva erogazione del Bonus sono stati effettuati a scadenza del contratto nel caso di contratto a tempo determinato e a 24 mesi dall'assunzione in caso di contratto a tempo indeterminato, scelta che è stata percepita in maniera negativa dal tessuto imprenditoriale, generando un diffuso malcontento tra le imprese.

Infine, un ulteriore limite fa riferimento all'impossibilità di accedere a importanti banche dati al fine di ottenere informazioni circa le condizioni occupazionali dei dipendenti assunti grazie al presente Bonus.

---

<sup>8</sup> Si ringraziano la Dott.ssa Apruzzese, il Dott. Noviello e il Dott. Scibilia per il supporto prestato nel reperimento dei dati e per le risposte ottenute dinnanzi alle richieste di chiarimenti circa il funzionamento dell'intervento.

## 2 LE FONTI INFORMATIVE E L'APPROCCIO METODOLOGICO

### 2.1 I dati utilizzati

Le informazioni necessarie per rispondere ai quesiti di valutazione sono derivate da un lavoro oneroso di ricostruzione e assemblaggio dei dati provenienti da quattro fonti distinte:

- i dati amministrativi di progetto;
- i dati Sigem<sup>9</sup> estratti dalla Regione;
- i dati delle Comunicazioni Obbligatorie;
- i dati Movimprese.

I dati amministrativi di progetto rappresentano la fonte di partenza dalla quale è stato possibile identificare le domande per ottenere il Bonus presentate per ogni singolo lavoratore e associate all'azienda richiedente.

I lavoratori e le aziende sono stati identificati rispettivamente grazie al codice fiscale e alla Partita Iva (o CF per le ditte individuali). Inoltre, erano presenti le variabili *mese di presentazione domanda*, *importo riconosciuto* e *importo ammissibile di primo livello*, mentre le principali caratteristiche demografiche, quali *genere*, *età* e *cittadinanza*, sono state ricostruite a partire dal codice fiscale del lavoratore presente nei dati amministrativi. La *variabile sul titolo di studio del lavoratore*, la *tipologia di orario* e la *tipologia contrattuale* sono state invece ottenute dai dati COB, previa verifica della coerenza rispetto agli importi ammessi e riconosciuti a finanziamento.

Per quanto riguarda le imprese, grazie alla chiave identificativa della Partita Iva (o CF per le ditte individuali) sono state acquisite le informazioni relative al *codice Ateco*, *sede legale* e *operativa* dai dati Sigem mentre le informazioni relative alle *dimensioni aziendali* sono state ricavate tramite l'incrocio con gli elenchi camerali forniti da Movimprese.

La prima domanda di valutazione, volta ad identificare gli effetti in termini di nuove assunzioni a tempo determinato e indeterminato, ha trovato risposta grazie all'applicazione di una strategia con approccio controfattuale di seguito descritta.

I dati sui quali sono state calcolate le stime sono i dati COB circa gli avviamenti effettuati dalle imprese "trattate" e "non-trattate" da gennaio 2016 ad aprile 2019.

L'estrazione degli avviamenti e delle imprese nel periodo di riferimento è avvenuto in due momenti. *In primis* sono stati estratti gli avviamenti per le imprese beneficiarie. A seguito delle

---

<sup>9</sup> Sistema di monitoraggio della Regione Lazio per gli interventi finanziati dal FSE, FESR e altre risorse nazionali e regionali.

difficoltà di estrazione degli avviamenti senza chiavi di riferimento rispetto all'azienda è stato necessario procedere con la selezione di un campione di imprese non trattate a partire dagli elenchi camerali.

Solo in un secondo momento, a partite dalle 1.691 imprese "trattate" classificate per *provincia* e *codice Ateco* (2 digit), identificate a partire dai dati estratti dalla Regione ed escludendo le ditte individuali, è stato estratto un campione di imprese "non-trattate" in base ad un rapporto 1:5 considerando l'incrocio per settore a 2 digit e provincia (n. imprese "non-trattate" = 7.789) per il quale sono stati estratti gli avviamenti nel mese di Marzo 2023. Il rapporto 1 a 5 costruito dall'incrocio del settore e della provincia ha favorito la probabilità di ottenere un *matching* statistico più adeguato.

In riferimento alla seconda domanda di valutazione, relativa all'approfondimento degli esiti occupazionali scaturiti dal Bonus assunzionale successivamente al vincolo temporale imposto dall'Avviso, è stato possibile trovare risposta grazie alla ricostruzione delle carriere effettuata a partire da tutti i movimenti COB dal 2016 al 2022 (avviamenti, trasformazioni, proroghe e cessazioni) riferite a tutti i lavoratori per i quali è stato ottenuto il bonus. Le carriere dei beneficiari del bonus sono state ricostruite dai dati COB identificando il movimento relativo all'assunzione con Bonus grazie alla combinazione delle informazioni relative al mese di presentazione della domanda e agli importi ammissibili, per mezzo dei quali è stato verificato il tipo di contratto con il quale l'individuo è stato assunto.

Non è stato possibile procedere con una valutazione controfattuale rispetto a questa domanda di analisi per l'inattuabilità dell'estrazione degli avviamenti dei lavoratori "non-trattati" in base alle sole variabili di *match*, la quale sarebbe stata invece fattibile solo disponendo a priori dei loro codici fiscali.

La tabella successiva riepiloga le variabili utilizzate per l'analisi e la fonte di provenienza.

**Tabella 2.1 – Le fonti dati e le variabili**

Fonte	Variabili
Amministrativi di progetto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CF lavoratori (genere, età, cittadinanza)</li> <li>• PI e CF imprese</li> <li>• Mese di presentazione domanda</li> <li>• Importo riconosciuto</li> <li>• Importo ammissibile di I livello</li> </ul>
Sigem	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Codice Ateco (azienda)</li> <li>• Sede legale o operativa (azienda)</li> </ul>
Movimprese	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ricavi di vendita (azienda)</li> <li>• Valore della produzione (azienda)</li> <li>• Addetti dipendenti (azienda)</li> </ul>
Comunicazioni Obbligatorie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Titolo di studio (lavoratore)</li> <li>• Tipologia contrattuale (lavoratore)</li> <li>• Tipologia orario di lavoro (lavoratore)</li> </ul>

## 2.2 Il modello di analisi controfattuale

L'**obiettivo** conoscitivo dell'analisi controfattuale è quello di **valutare l'efficacia di un intervento**, nel nostro caso "I Bonus Assunzionali per le Imprese", stabilendo se il «cambiamento» osservato tra i destinatari sia da attribuirsi alla loro esposizione ad esso e non sia invece da attribuirsi ad altre determinanti che influiscono su di loro indipendentemente dall'intervento.

**L'impatto** è quantificabile come la **differenza, ascrivibile in senso causale, tra ciò che osserviamo dopo che l'intervento è stato attuato e ciò che avremmo osservato, nello stesso periodo e per gli stessi soggetti, in assenza di intervento.**

La complessità di questo tipo di approccio sta nell'isolare l'effetto dell'intervento dagli altri numerosi fattori che influiscono sui fenomeni collettivi (caratteristiche del contesto di riferimento, dei soggetti esposti o non esposti all'intervento, ecc.). Per attribuire "meriti" (o demeriti) all'intervento occorre riuscire ad identificare e ad isolare quei cambiamenti che non si sarebbero prodotti in sua assenza, stimando la situazione o condizione in cui potrebbero trovarsi ipoteticamente individui, organizzazioni o gruppi se non venisse attuato (situazione chiamata "controfattuale"). I principali pericoli che minacciano la validità di una valutazione controfattuale sono di due tipi: i) *l'effetto della dinamica spontanea*: rischio di attribuire alla politica effetti che sono dovuti a cambiamenti del quadro socio-economico di riferimento occorsi nel periodo temporale di applicazione dell'intervento e che sono del tutto indipendenti dalla politica in esame; ii) *l'effetto selezione*: rischio di attribuire alla politica l'effetto di diverse caratteristiche individuali che differenziano il gruppo dei soggetti "trattati" dai soggetti non "trattati" e che potenzialmente potrebbero influire sulla variabile risultato dell'analisi.

Non essendo per sua natura osservabile, perché mai realizzata, la situazione controfattuale deve essere opportunamente stimata, tramite adeguati metodi di analisi, sulla base delle informazioni disponibili.

La **variabile risultato** considerata è stata il **numero delle assunzioni**, ossia il numero totale di nuovi contratti di lavoro, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, instaurati dalle imprese nel nostro periodo di riferimento (gennaio 2016 – aprile 2019).

La stima degli effetti degli interventi sulle assunzioni si è basata su un **approccio di tipo comparison group design**, basato sul confronto tra la variazione della variabile risultato – nel nostro caso il numero di assunzioni a tempo indeterminato o determinato, nelle imprese agevolate e in quelle non agevolate – al fine di controllare se, nello stesso periodo, la variazione si sarebbe comunque verificata per effetto di fattori indipendenti dal trattamento (variazione controfattuale).

La valutazione d'impatto degli aiuti alle imprese offerti da bonus assunzionale richiede idealmente di confrontare la variazione della *variabile risultato* presa in considerazione nell'analisi

(numero di assunzioni) ) verificatasi nelle imprese agevolate, a cavallo del periodo di erogazione degli aiuti, con una stima adeguata delle variazioni delle medesime variabili che si sarebbero comunque prodotte nello stesso periodo per effetto di fattori o eventi completamente indipendenti dai contributi (variazione controfattuale).

Per compiere tale operazione è stato indispensabile disporre di dati non solo delle imprese agevolate, ma anche di quelle non agevolate. Il confronto tra i dati registrati nelle imprese beneficiarie e quelli delle imprese non-beneficiarie segue un tipo di strategia di identificazione d'impatto denominata "*comparison group design*", dove, con opportune specificazioni del modello di analisi, i dati delle imprese non-beneficiarie sono utilizzati come base per la stima della variazione controfattuale delle *variabili risultato* (si vedano ad esempio: Bondonio and Greenbaum 2012<sup>10</sup>, Bronzini e De Blasio 2006<sup>11</sup>, Bondonio e Greenbaum 2006<sup>12</sup>).

Nell'ambito di questa generale strategia di identificazione dell'impatto degli aiuti, lo specifico **modello di analisi sviluppato** per questa ricerca è di tipo "***conditional difference in difference***" (CDD) stimato per mezzo di una procedura di *matching* statistico, in due fasi principali:

- nella prima fase si sono utilizzate le informazioni disponibili per studiare la probabilità di beneficiare del trattamento. Si è calcolato, quindi, un indicatore denominato "*propensity score*" (PRS) tenendo conto di informazioni relative alle caratteristiche dell'impresa pre intervento - quali il settore di attività economica (a 2 digit), la sede legale/operativa, la classe di addetti (1-4 addetti, 5-9 addetti, 10-49 addetti, 50 addetti e oltre<sup>13</sup>) - nonché di effetti fissi relativi al tempo al fine di eliminare effetti spuri dovuti alle dinamiche occupazionali all'interno di un anno e all'andamento ciclico dell'economia; tali caratteristiche d'impresa rappresentano importanti fattori osservabili in grado di influire sulla dinamica delle *variabili risultato* nel periodo 2016-2019, indipendentemente dagli interventi di aiuto in esame;
- in un secondo stadio, le imprese beneficiarie sono suddivise in gruppi omogenei in base alle diverse caratteristiche pre-intervento individuate nel primo stadio. Successivamente, con una procedura di *matching* statistico, per ciascun gruppo di imprese bene-

---

<sup>10</sup> Bondonio e Greenbaum (2012), Revitalizing regional economies through enterprise support policies: An impact evaluation of multiple instruments", European Urban and Regional Studies, p. 1-25, ISSN: 0969-7764, doi: 10.1177/0969776411432986.

<sup>11</sup> Bronzini R., De Blasio G. (2006), "Evaluating the Impact of investment incentives: the Case of Italy's Law 488/1992", Journal of Urban Economics, Vol. 60, pp. 327-349.

<sup>12</sup> Bondonio e Greenbaum (2006), Do Business Investment Incentives Promote Employment in Declining Areas? Evidence from EU Objective 2 Regions", European Urban and Regional Studies (Sage Publication), vol. 13 n. 3, pp. 225-244, 2006.

<sup>13</sup> E' stata inizialmente considerata anche la classe di fatturato delle imprese derivata dai dati Movimprese, esclusa poi per via dell'elevato numero di informazioni mancanti.

ficiate viene selezionato un gruppo di imprese non-beneficiarie che evidenziano identiche caratteristiche pre-intervento. I gruppi di imprese beneficiarie vengono quindi appaiati con i gruppi di imprese non beneficiarie che condividono le stesse identiche caratteristiche osservabili pre-intervento;

- in un terzo stadio, l'impatto degli aiuti ( $\alpha$ ) è stimato con uno schema *difference in difference* (applicato ai gruppi di imprese, beneficiarie e non beneficiarie selezionati nel secondo stadio). Con tale modello viene confrontata la stima del valore atteso della variazione pre-post intervento distintamente per 2017, 2018 e 2019 a seconda della data di presentazione della domanda, della variabile risultato registrata nei gruppi di imprese beneficiarie  $E(Y_{i,post}^T - Y_{i,pre}^{NT} | X_i, T_i=1)$  con la medesima stima registrata nei corrispondenti gruppi di imprese non-beneficiarie con identiche caratteristiche ed accoppiati con la procedura di matching statistico esatto  $E(Y_{i,post}^{NT} - Y_{i,pre}^{NT} | X_i, T_i=0)$  :

$$\alpha = E(Y_{i,post}^T - Y_{i,pre}^{NT} | X_i, T_i=1) - E(Y_{i,post}^{NT} - Y_{i,pre}^{NT} | X_i, T_i=0);$$

- con tale differenziazione della variabile risultato, le stime d'impatto delle agevolazioni sono ottenute con l'eliminazione degli effetti fissi d'impresa (caratteristiche non osservabili delle imprese che possono influenzare in modo costante nel tempo il livello delle variabili risultato in ciascuna unità temporale dell'analisi e che possono avere diversa distribuzione tra le diverse categorie di trattamento delle imprese).

La variazione della *variabile risultato* è espressa in termini di variazione assoluta (numero di assunzioni); tale scelta, alternativa alle forme di variazioni logaritmiche o percentuali, è dettata dalla razionalità economica che motiva l'introduzione del provvedimento di aiuto in esame. Così come altre forme di aiuto alle imprese, il bonus occupazionale, infatti, trova giustificazione nell'obiettivo di generare positive ricadute economico-sociali a livello dell'intera collettività collocata nel medesimo spazio geografico delle imprese beneficiarie. Alla luce di ciò, analisi valutative che portino alla stima dell'impatto netto degli aiuti sulla variazione percentuale dei risultati d'impresa implicherebbero l'assegnazione di una maggiore valenza alle variazioni registrate nelle imprese di piccolissime o piccole dimensioni.

Tale risultato sarebbe incoerente con la razionalità economica degli aiuti per il seguente motivo: se è vero che, dal punto di vista degli imprenditori beneficiari, la variazione della variabile risultato registrata ha valenza inversamente proporzionale alla dimensione iniziale dell'impresa (es. una variazione di pochi addetti è importante per le micro- e piccole-imprese e non per le grandi imprese), ciò non è vero dal punto di vista del benessere collettivo, che rappresenta l'obiettivo ultimo delle politiche di aiuto. Sotto questo ultimo profilo, infatti, una positiva variazione della variabile risultato nel numero di assunzioni, prodotta come effetto netto degli aiuti, non può avere valenza differente a seconda della dimensione iniziale delle aziende in cui

tale variazione si è prodotta: i benefici collettivi di ogni posto di lavoro creato nel tessuto economico-sociale dove le politiche di aiuto sono intervenute, infatti, restano i medesimi, indipendentemente dalla dimensione iniziale dell'impresa dove esso viene generato.

### 3 IL BONUS ASSUNZIONALE: UNA ANALISI DESCRITTIVA DI DOMANDE, IMPRESE E LAVORATORI

Le analisi descrittive di seguito riportate sono state realizzate sulla base dei dati amministrativi Sigem e di progetto forniti dalla Regione Lazio<sup>14</sup>.

#### 3.1 Le domande espresse dal sistema delle imprese

Le analisi evidenziano che:

- il totale dei lavoratori per i quali è stata fatta domanda tra maggio 2017 ed aprile 2019 al fine di ottenere il Bonus assunzionale è pari a 3.347;
- il totale delle imprese che hanno presentato una o più domande al fine di ottenere il Bonus assunzionale è pari a 1.793;
- il totale delle procedure di domanda presentate al fine di ottenere il Bonus assunzionale ammonta a 2.062;
- considerando la singola domanda, il numero di lavoratori medi per domanda è pari a 1,6 lavoratori, con valore minimo di un lavoratore e massimo di 30 per singola procedura;
- considerando invece come unità di analisi l'impresa, che può avere presentato nel periodo di attivazione del bando anche più di una domanda, il numero medio di lavoratori sale a 2; il numero massimo di lavoratori per i quali una stessa impresa ha richiesto il bonus assunzionale è pari a 53.

Il Grafico 3.1 pone in evidenza che **la maggioranza delle imprese richiedenti il Bonus ha presentato domanda per un solo lavoratore (67,9%)**; contro il 28,1% che ha fatto richiesta per ottenere dai 6 ai 20 Bonus e il solo 3,8% che ha effettuato più di 20 assunzioni usufruendo delle presenti agevolazioni.

Infine, gli *outliers* (0,2%) corrispondono a quattro imprese che hanno presentato domande tra il 2017 e 2019 rispettivamente per 21, 22, 33 e 53 lavoratori. Concentrando l'attenzione sulle ultime due imprese citate, la prima ha richiesto il Bonus per 33 lavoratori attraverso quattro procedure di domanda nel 2018 (n. lavoratori assunti 2018 = 7) e due nel 2019 (n. lavoratori assunti 2019 = 26); mentre la seconda fa riferimento a 53 lavoratori assunti, i cui Bonus sono

---

<sup>14</sup> Sono state escluse dalla presente analisi le domande presentate per le quali poi non è stato riconosciuto del tutto il bonus.

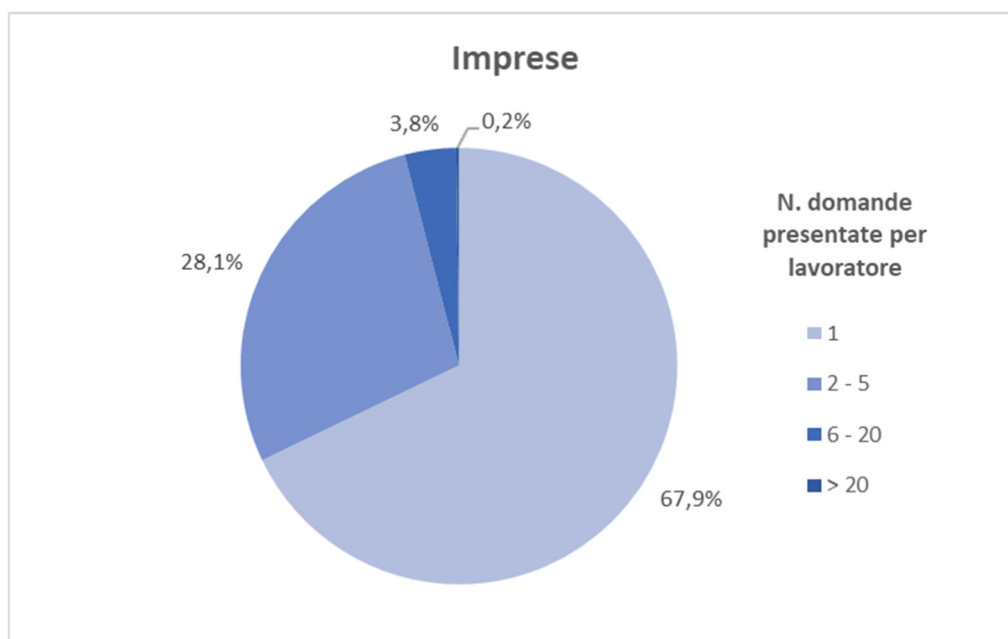
Si ringraziano, inoltre, la Dott.ssa Apruzzese, il Dott. Noviello e il Dott. Scibilia per il supporto prestato nel reperimento dei dati e per le risposte ottenute dinanzi alle richieste di chiarimenti circa il funzionamento dell'intervento.

stati domandati mediante due procedure di domanda, una nel 2017 (n. lavoratori assunti 2017 = 30) e una nel 2018 (n. lavoratori assunti 2018 = 23).

**Figura 3.1 – Alcuni dati del Bonus Assunzionale per le imprese**



**Grafico 3.2 - Numero di imprese (in percentuale) per numero di domande in relazione alle quali è stato richiesto il Bonus assunzionale**

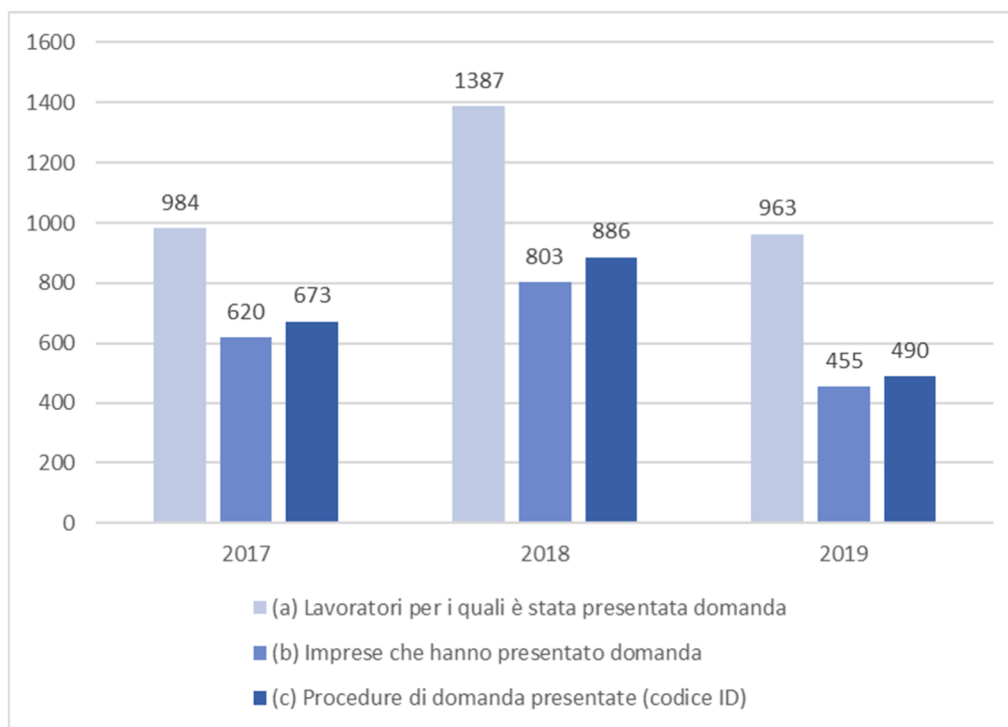


Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

Inoltre, il Grafico 3.2 ripartisce temporalmente: (a) il numero di lavoratori per i quali è stata presentata domanda circa il Bonus assunzionale, (b) il numero di imprese che hanno richiesto tale Misura e (c) il numero di procedure di domanda attivate per presentare le richieste. È evidente che **l'anno in cui sono state effettuate maggiori richieste per il Bonus è il 2018**: 803 imprese hanno presentato complessivamente 886 procedure di domanda per ottenere il riconoscimento del Bonus per 1.397 lavoratori. Segue l'anno 2017 con richieste per 984 lavoratori assunti ed infine il 2019 con 963 destinatari della Misura.

Questi valori devono essere interpretati tenendo in considerazione che le domande presentate nel 2017 coprono 10 mesi (prima domanda presentata a maggio 2017), quelle del 2018 interessano tutti i mesi dell'anno mentre il 2019 circa 4 mesi (ultima domanda presentata ad aprile 2019).

**Grafico 3.3 - Distribuzione temporale delle domande presentate (2017-2019)**



Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

### 3.2 Le imprese beneficiarie: le classi dimensionali e il tasso di copertura per provincia e macrosettore

Il 90% delle imprese che hanno usufruito del Bonus assunzionale sono di piccola-media dimensione, ovvero con un numero di organico dipendente inferiore a 50.

Dall'analisi incrociata della collocazione geografica e del settore di appartenenza si evince che complessivamente **il maggior interesse verso il Bonus assunzionale proviene dalle province limitrofe di Latina e Frosinone**, dove, rispettivamente, circa otto e sette imprese su mille hanno fatto richiesta, e dal punto di vista settoriale, dalle imprese fornitrici di *acqua reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti* con quattordici imprese interessate su mille e dei servizi all'*istruzione e di informazione e comunicazione* con nove imprese coinvolte su mille. In particolare, uno dei maggior tassi di copertura si riscontra proprio per le imprese situate a Latina e fornitrici di acqua per reti fognarie oltre che attività di gestione dei rifiuti e risanamento, pari a 54 imprese su mille.

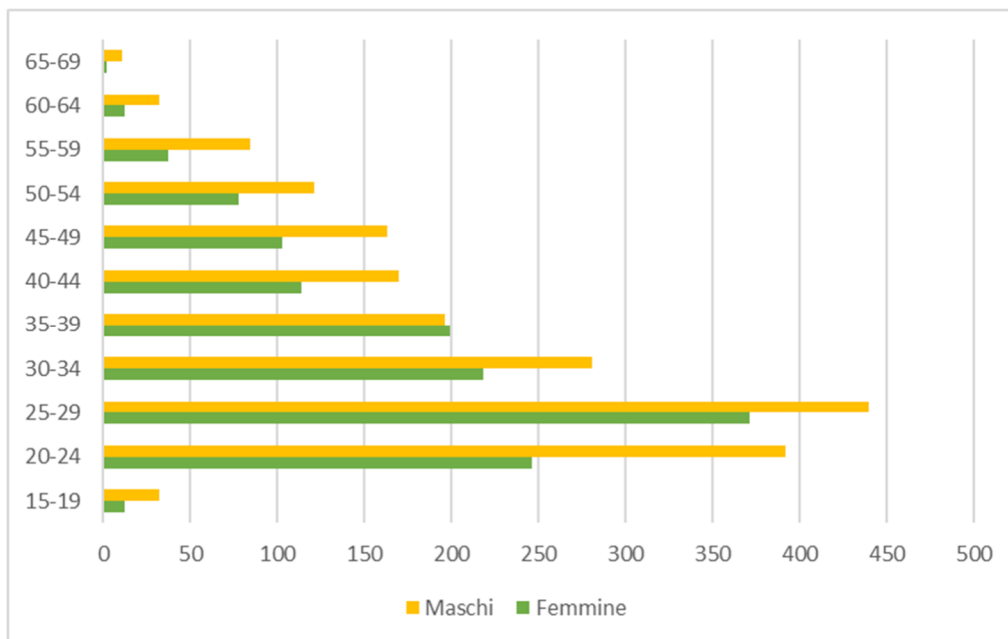
Concentrando invece l'attenzione sui **valori assoluti, Roma**, nonostante abbia presentato il minor tasso di copertura a livello provinciale, **conteggia il maggior numero di imprese che hanno presentato almeno una domanda** per la richiesta del Bonus assunzionale (n = 913). Dal punto di vista macro-settoriale, il maggior numero di imprese che hanno fatto richiesta

della Misura è associato al macrosettore *commercio all'ingrosso e al dettaglio, la riparazione di autoveicoli e motocicli* (n = 372).

### 3.3 I lavoratori assunti

Le imprese laziali negli anni 2017, 2018 e 2019 hanno presentato domande per un totale di 3.347 lavoratori. Dalle analisi è emerso che le richieste sono state effettuate principalmente nei confronti delle nuove generazioni, in particolare interessano le classi d'età tra i 25 e 29 anni (24,2%) e tra i 20 e 24 anni (19,1%). Approfondendo le caratteristiche dei lavoratori assunti con Bonus rispetto al genere, sono state inoltrate 1.922 domande nei confronti di lavoratori, pari al 57,4%, e 1.392 per le lavoratrici, pari al 41,6%. La prevalenza di richieste per i lavoratori di genere maschile vale per tutte le fasce d'età ad eccezione per i lavoratori tra i 35 e 39 per i quali vi è un'equivalenza di genere (v. Grafico 3.3).

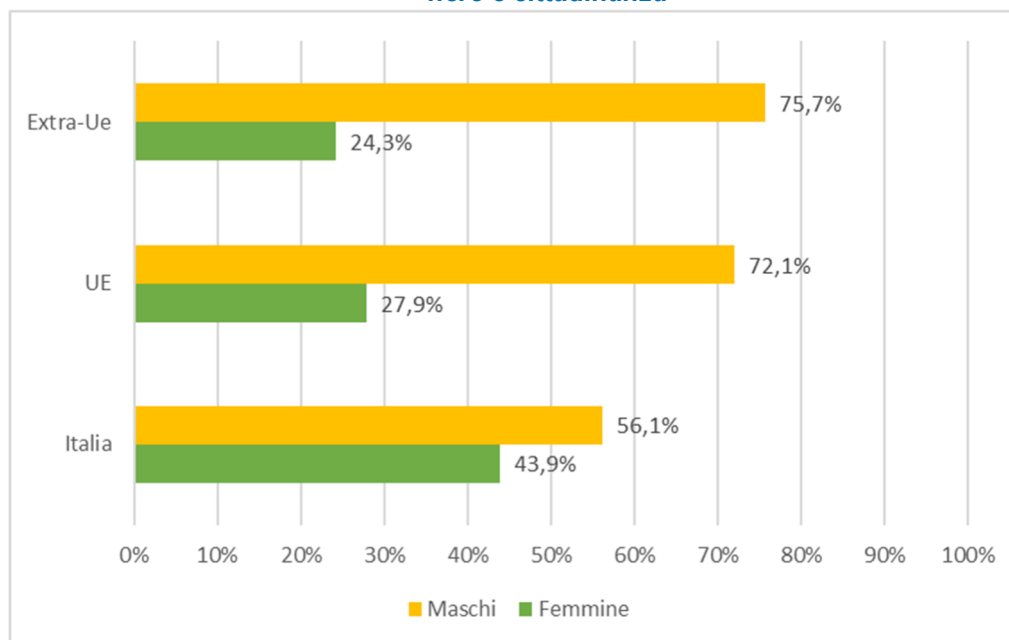
**Grafico 3.4 - Numero di lavoratori per i quali è stata presentata domanda classificati per genere ed età**



Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

Per quanto concerne la **cittadinanza dei lavoratori assunti con Bonus**, l'**88,8%** è italiano, il 6% è straniero extra-UE e il 4,1% proviene da paesi europei. Analizzando questa differenziazione per genere (v. Grafico 3.4), una situazione più equilibrata si presenta solo per i soggetti assunti di cittadinanza italiana: circa il 44% dei destinatari italiani della Misura sono donne contro meno del 30% per gli individui assunti con Bonus di cittadinanza estera.

**Grafico 3.5 - Percentuale di lavoratori per i quali è stata presentata domanda classificati per genere e cittadinanza**



Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

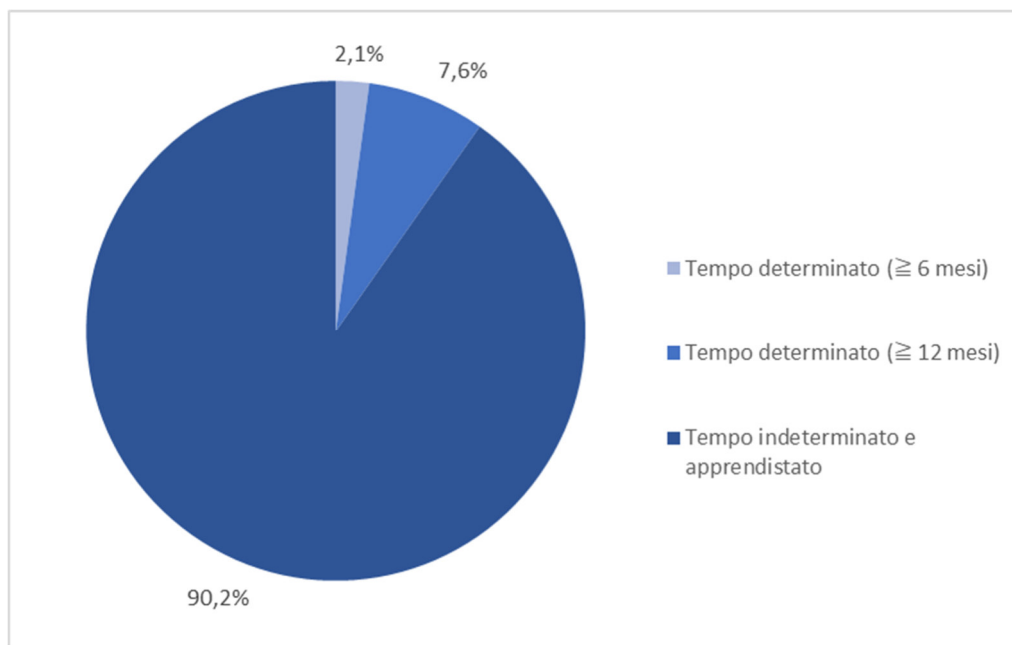
### 3.4 I contratti dei lavoratori assunti con Bonus assunzionale

Le domande presentate per ottenere il Bonus assunzionale hanno interessato **per il 90,2% le assunzioni con contratto a tempo indeterminato**, per il 7,6% le assunzioni con contratto a tempo determinato con termine uguale o superiore ai 12 mesi mentre il residuale 2,1% ha riguardato le assunzioni con contratto a tempo determinato il cui termine è compreso tra i 6 e i 12 mesi (v. Grafico 3.5)<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Le informazioni relative alle tipologie contrattuali associate alla richiesta del Bonus assunzionale non erano presenti in alcuna fonte di dati resa disponibile per le elaborazioni. Per questo motivo, la loro ricostruzione è derivata: (a) dall'associazione degli importi "bonus riconosciuto" presente nel dataset amministrativo di progetto per ogni assunzione incentivata alla tipologia contrattuale, secondo quanto previsto dall'Avviso pubblico (0-2.500 euro = contratto a tempo determinato ( $\geq 6$  mesi) - 2.501-5.000 euro = contratto a tempo determinato ( $\geq 12$  mesi) - 5.001-8.000 euro = contratto a tempo indeterminato); e (b) dal contratto presente nei dati COB. In caso di non corrispondenza tra le due derivazioni, è stata mantenuta la classificazione emersa dal criterio (b).

Di seguito è stato analizzato in che modo le variabili *genere*, *cittadinanza* ed *età* dei lavoratori abbiano influenzato il comportamento delle imprese nella scelta contrattuale dei nuovi rapporti di lavoro in parte finanziati dal Bonus assunzionale.

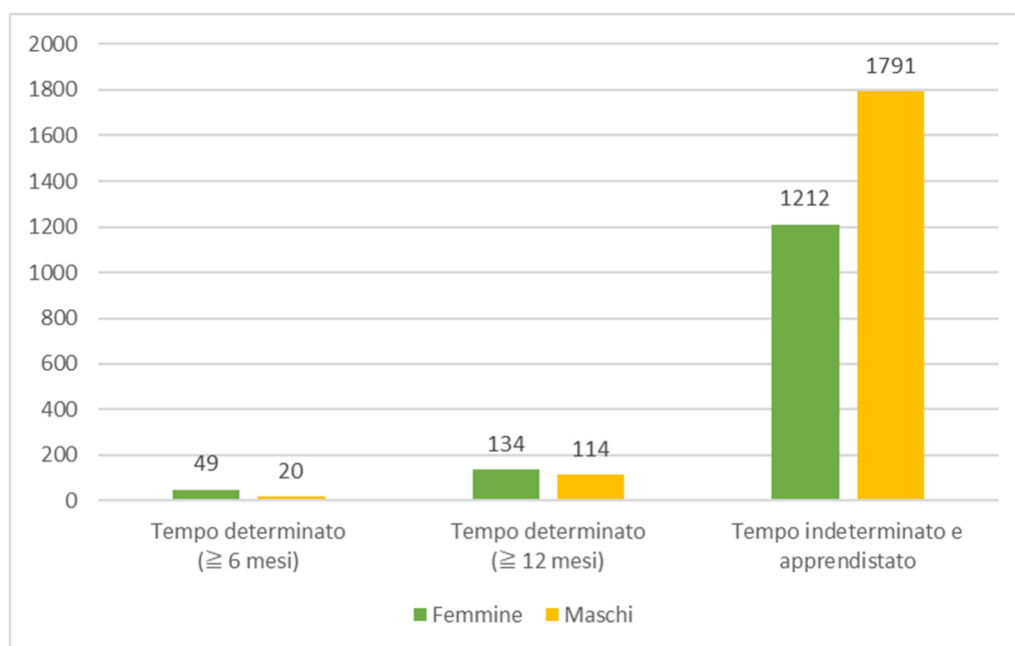
**Grafico 3.6 – Tipologie contrattuali associate alle assunzioni per le quali è stato richiesto il Bonus**



*Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB*

Come mostra il Grafico 3.6, **i destinatari uomini sono stati assunti in azienda attraverso forme contrattuali più stabili e a lungo termine rispetto alle donne**: il 93,0% degli uomini è stato assunto a tempo indeterminato contro l'86,9% delle donne (v. Tabella 3.1).

**Grafico 3.7 – Numero di lavoratori assunti per i quali è stato richiesto il Bonus classificati per genere e tipologia contrattuale stipulata**



Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

**Tabella 3.1 – Contratti stipulati in relazioni ai quali è stato richiesto il Bonus assunzionale descritti per genere dei soggetti assunti**

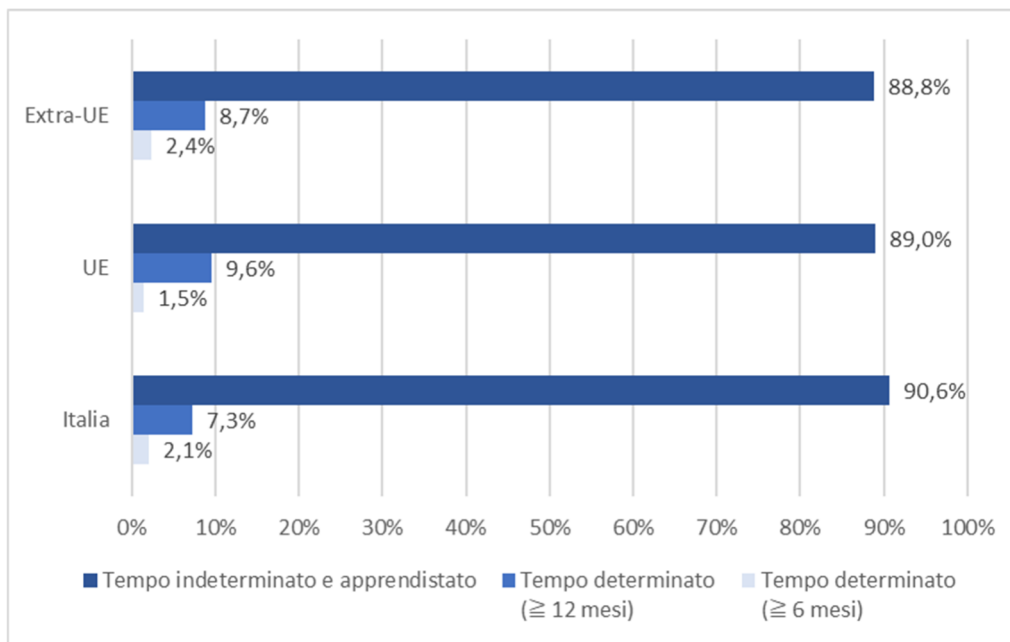
Genere	Tempo determinato (≥ 6 mesi)		Tempo determinato (≥ 12 mesi)		Tempo indeterminato e apprendistato		Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Femmine	49	3,5%	134	9,6%	1212	86,9%	1395	100%
Maschi	20	1,0%	114	5,9%	1791	93,0%	1925	100%
ND	3	9,1%	8	24,2%	22	66,7%	33	100%
<b>Totale</b>	<b>72</b>	<b>2,1%</b>	<b>256</b>	<b>7,6%</b>	<b>3025</b>	<b>90,2%</b>	<b>3353</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

Nonostante i lavoratori di cittadinanza italiana siano stati assunti con il Bonus in misura nettamente superiore rispetto a coloro che avevano cittadinanza estera, UE o Extra-UE, le tipologie contrattuali attraverso le quali sono state effettuate le assunzioni seguono la medesima composizione percentuale: circa il 90% dei lavoratori italiani (90,6%) e stranieri hanno goduto di rapporti lavorativi permanenti (UE = 89,0%) – Extra-UE = 88,8%). Le sole differenze, seppur di modesta entità (v. Grafico 3.7), si riferiscono al fatto che i contratti a tempo determinato a più breve termine sono stati proposti maggiormente a cittadini Extra-UE (2,4%) rispetto a quelli

europei (1,5%) e italiani (2,1%), diversamente dai contratti con durata maggiore ai 12 mesi che hanno interessato principalmente i cittadini stranieri europei (9,6%) contro quelli Extra-UE (8,7%) e italiani (7,3%).

**Grafico 3.8 – Percentuale di lavoratori per i quali è stata presentata domanda classificati per cittadinanza e tipologia contrattuale stipulata**



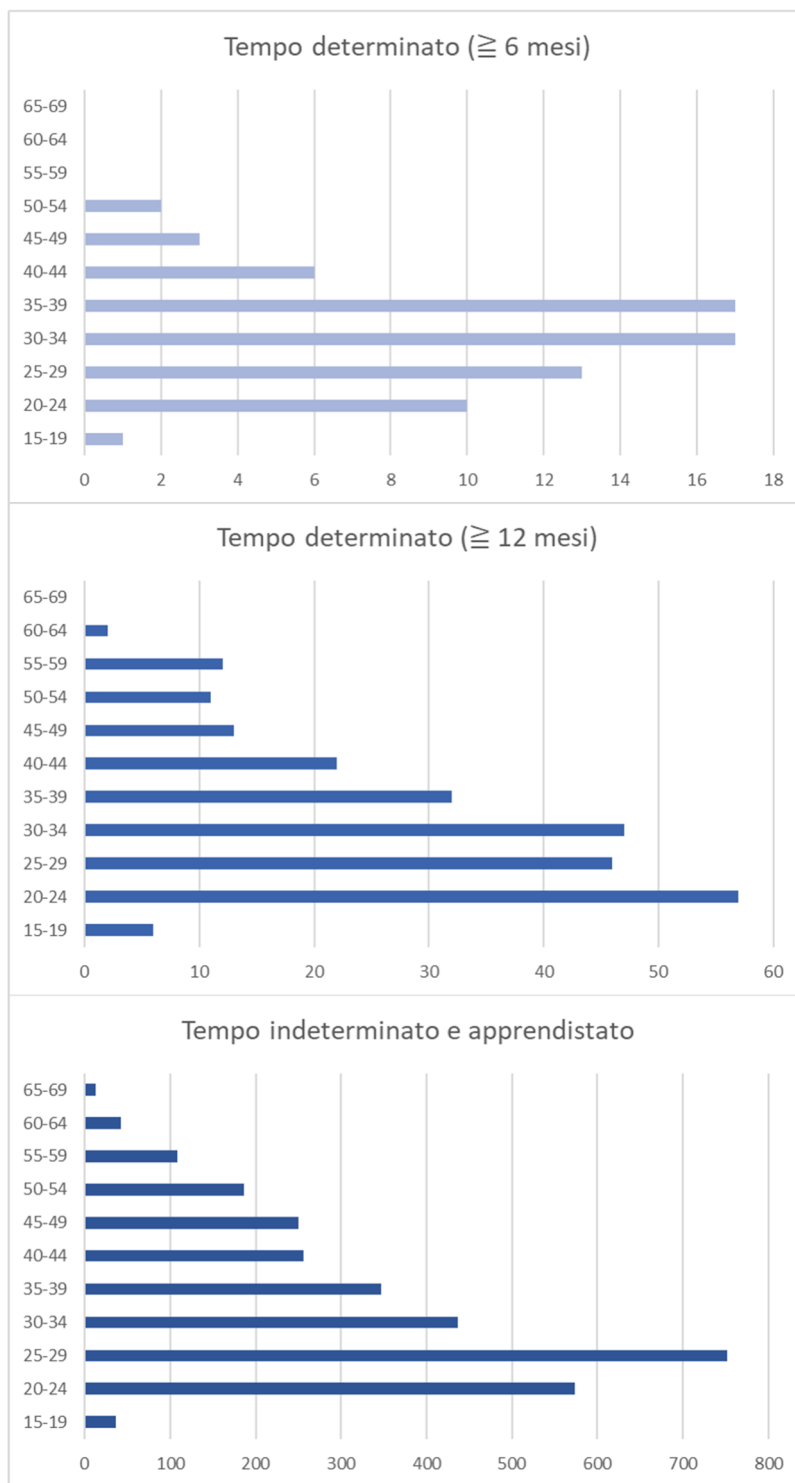
Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

Infine, le configurazioni demografiche relative alle tipologie contrattuali sono indicative del fatto che la Misura ha interessato la popolazione tra i 20 e 40 anni. In particolare, **la fascia con maggiore frequenza per il contratto a tempo indeterminato è quella tra i 25 e 29 anni**, per il contratto a tempo determinato con durata maggiore di 12 mesi corrisponde ai giovani tra i 20 e 24 anni ed infine in relazione al contratto a tempo determinato con termine tra i 6 e 12 mesi la classe maggiormente interessata è quella dei trentenni (v. Grafico 3.8<sup>16</sup>).

Entrando nel dettaglio delle composizioni contrattuali concesse per ogni fascia d'età (v. Tabella 3.2), i risultati che meritano attenzione sono quelli relativi ai più giovani e a coloro che si trovano al termine della propria carriera lavorativa. Ai più giovani, quelli tra i 15 e 19 anni, è stato concesso in misura minore il contratto a tempo indeterminato (84,1%) a favore di quello a termine con scadenza superiore ai 12 mesi. Diversamente, coloro che avevano tra i sessanta e settant'anni al momento dell'assunzione con Bonus sono stati inseriti in azienda quasi esclusivamente con contratto permanente (60-64 = 95,5% - 65-69 = 100%).

<sup>16</sup> I grafici presentano unità di misura dell'asse x differenti al fine di porre attenzione nei confronti della struttura demografica indipendentemente dalla frequenza assoluta.

**Grafico 3.9 - Analisi delle tipologie contrattuali associate alle assunzioni per età dei destinatari**



Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

**Tabella 3.2 – Contratti stipulati in relazioni ai quali è stato richiesto il Bonus assunzionale descritti per età dei soggetti assunti**

Età	Tempo determinato (≥ 6 mesi)		Tempo determinato (≥ 12 mesi)		Tempo indeterminato e apprendistato		Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
15-19	1	2,3%	6	13,6%	37	84,1%	44	100%
20-24	10	1,6%	57	8,9%	573	89,5%	640	100%
25-29	13	1,6%	46	5,7%	752	92,7%	811	100%
30-34	17	3,4%	47	9,4%	437	87,2%	501	100%
35-39	17	4,3%	32	8,1%	347	87,6%	396	100%
40-44	6	2,1%	22	7,7%	256	90,1%	284	100%
45-49	3	1,1%	13	4,9%	250	94,0%	266	100%
50-54	2	1,0%	11	5,5%	186	93,5%	199	100%
55-59	0	0,0%	12	9,9%	109	90,1%	121	100%
60-64	0	0,0%	2	4,5%	42	95,5%	44	100%
65-69	0	0,0%	0	0,0%	13	100,0%	13	100%
ND	3	8,8%	8	23,5%	23	67,6%	34	100%
<b>Totale</b>	<b>72</b>	<b>2,1%</b>	<b>256</b>	<b>7,6%</b>	<b>3025</b>	<b>90,2%</b>	<b>3353</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

## 4 L'ANALISI CONTROFATTUALE E LA RICOSTRUZIONE DELLE CARRIERE DEI LAVORATORI ASSUNTI CON L'INCENTIVO "BONUS ASSUNZIONALE PER LE IMPRESE"

### 4.1 Gli effetti sul numero di assunzioni

Nelle tabelle che seguono sono riassunti i risultati dell'impatto sul numero di assunzioni effettuato nel periodo di riferimento.

Le tabelle mostrano **un impatto positivo, se pur debolmente significativo, del bonus assunzionale riferito ai contratti a tempo indeterminato a fronte di un effetto sostanzialmente nullo per i contratti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi.**

L'effetto è positivo per tutti e 3 gli anni di erogazione del bonus, sebbene sembri più contenuto nel corso del 2018.

Nel corso del 2017 le imprese beneficiarie hanno registrato un aumento delle assunzioni a tempo indeterminato rispetto al 2016 (anno precedente l'incentivo) superiore di 2.3 unità rispetto all'aumento controfattuale. Questa differenza si è ridotta nel corso del 2018 rispetto al 2017 (1,1 assunzione in più) per poi crescere a 2,8 nel corso del 2019.

**Tabella 4.1 - L'effetto complessivo del bonus assunzionale**

	2017-2016	2018-2017	2019-2018
<b>Effetto Tempo indeterminato</b>	2.3 *	1.1 *	2.8 *
<b>Effetto Tempo determinato(&gt; 6 mesi)</b>	0.2	0.2	0.0
<b>Avviamenti totali</b>	2.9 *	2.2 *	2.5 *

*Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB*

Differenziando le stime d'impatto in base alla classe dimensionale delle imprese agevolate, i settori e la provincia emerge che l'aumento annuo delle assunzioni a tempo indeterminato legate al bonus assunzionale cresca, se pur lievemente, proporzionalmente alla dimensione aziendale con effetti leggermente maggiori per le imprese fino a 49 dipendenti; per via della esigua numerosità gli effetti per le imprese più grandi non sono statisticamente significativi.

Nel 2017 la variazione annua del numero di assunzioni a tempo indeterminato tra le micro imprese beneficiarie (fino a 4 addetti) è superiore in media a quella controfattuale per 1,8 unità rispetto alle 2 registrate per le imprese con un numero di addetti compreso da 10 a 49.

Il più contenuto aumento delle assunzioni a tempo indeterminato registrato a livello complessivo nel 2018 è comune a tutte le imprese indipendentemente dalla classe dimensionale.

**Tabella 4.2 - L'effetto del bonus assunzionale per classe dimensionale di impresa**

Classe di addetti		2017-2016	2018-2017	2019-2018
0-4 addetti	Effetto Tempo indeterminato	1.8 *	0.9 *	1.7 *
	Effetto Tempo determinato(> 6 mesi)	0.3	0.1	0.0
	Avviamenti totali	2.4 *	1.2 *	1.4 *
5-9 addetti	Effetto Tempo indeterminato	2.1 *	1.1 *	0.3 *
	Effetto Tempo determinato (> 6 mesi)	0.0	0.1	0.1
	Avviamenti totali	1.9 *	0.6 *	-0.7 *
10-49 addetti	Effetto Tempo indeterminato	2.0 *	Le 0.3	1.8
	Effetto Tempo determinato(> 6 mesi)	0.4	-0.1	0.1
	Avviamenti totali	3.8 *	1.9	-2.5
50 addetti e più	Effetto Tempo indeterminato	4.7	5.5	9.0
	Effetto Tempo determinato(> 6 mesi)	-2.4	1.2	-1.2
	Avviamenti totali	-13.2	10.7	12.6

Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

Guardando al macro settore, risultano **più elevati gli effetti per le imprese di servizio**, con un aumento del numero di numero di assunzioni a tempo indeterminato tra il 2017 e il 2016 maggiore mediamente di 2,3 unità rispetto a quella controfattuale (vs 1,6 delle imprese manifatturiere), effetto che sale a oltre 3 unità se si guarda alla variazione 2019-2018.

**Tabella 4.3 - L'effetto del bonus assunzionale per macro settore**

Settore		2017-2016	2018-2017	2019-2018
Manifattura	Effetto Tempo indeterminato	1.6 *	1.2 *	1.4 *
	Effetto Tempo determinato (> 6 mesi)	0.2	0.1	0.3
	Avviamenti totali	2.6 *	1.9 *	2.1 *
Servizi	Effetto Tempo indeterminato	2.3 *	1.1 *	3.3 *
	Effetto Tempo determinato (> 6 mesi)	0.3	0.2	0.0
	Avviamenti totali	2.3 *	2.3 *	2.6 *

Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

In riferimento alla provincia l'effetto è maggiore nelle provincie di Roma e Frosinone nel 2017 e 2018. Fortemente positivo l'effetto a Latina nel corso del 2019, dove le imprese che hanno richiesto il bonus assunzionale hanno registrato un aumento delle assunzioni a tempo indeterminato superiore in media a quella controfattuale di quasi 5 unità.

**Tabella 4.4- L'effetto del bonus assunzionale per macro settore**

Provincia		2017-2016	2018-2017	2019-2018
Frosinone	Effetto Tempo indeterminato	2.20 *	0.08	0.58
	Effetto Tempo determinato (> 6 mesi)	0.20	0.18	-0.16
	Avviamenti totali	3.93 *	1.60	0.29
Latina	Effetto Tempo indeterminato	1.17 *	1.24 *	4.56 *
	Effetto Tempo determinato (> 6 mesi)	0.28	0.10	0.56
	Avviamenti totali	1.11 *	3.75 *	4.73 *
Roma	Effetto Tempo indeterminato	2.54 *	1.25 *	3.37 *
	Effetto Tempo determinato (> 6 mesi)	0.27	0.16	-0.16
	Avviamenti totali	3.27 *	1.71 *	2.64 *
Rieti	Effetto Tempo indeterminato	2.14	-0.03	-3.86
	Effetto Tempo determinato (> 6 mesi)	0.52	0.10	-0.04
	Avviamenti totali	2.43	-0.37	-4.53
Viterbo	Effetto Tempo indeterminato	3.54	2.20	-2.08
	Effetto Tempo determinato (> 6 mesi)	0.24	0.76	-0.07
	Avviamenti totali	3.57	3.60	0.41

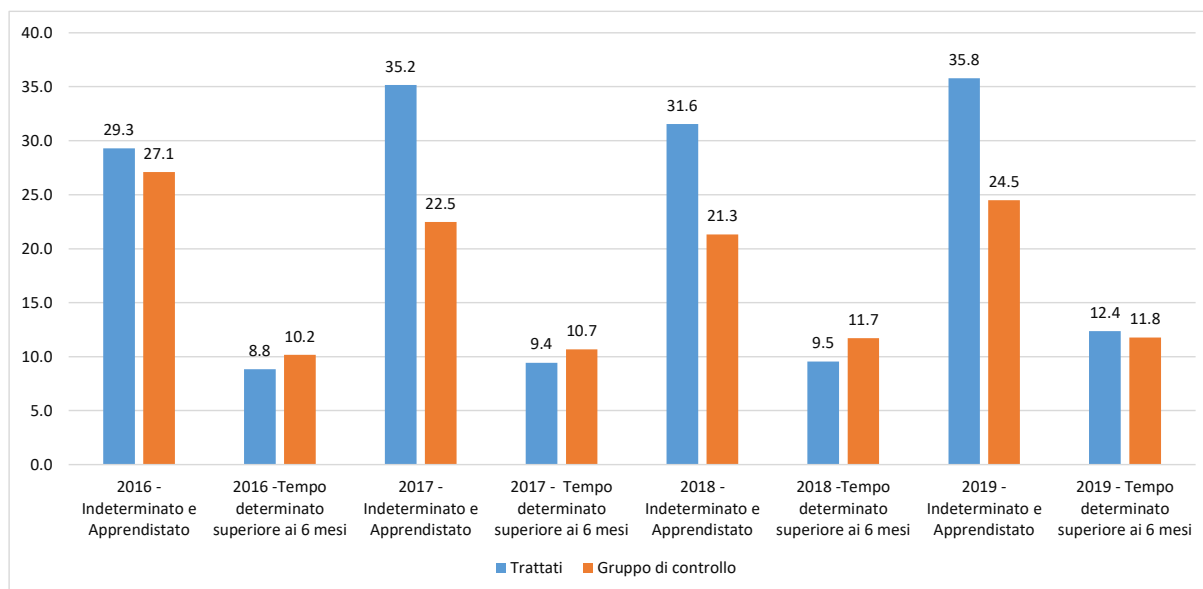
Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

**Gli effetti sono descritti trovano conferma anche guardando all'incidenza delle assunzioni a tempo indeterminato e determinato superiore ai 6 mesi sul totale delle assunzioni.**

Il grafico 4.1 mostra come nel 2016 per le imprese che hanno beneficiato dell'incentivo nel 2017 il peso degli avviamenti a tempo indeterminato (incluso l'apprendistato), era pari al 29,3% una percentuale non molto distante dalle imprese non beneficiarie abbinate. Nel corso del 2017 e del 2019 questa forbice è andata via via crescendo, per via della crescita dell'incidenza percentuale delle assunzioni stabili delle imprese beneficiari del bonus, a che nel 2017 raggiunge il 35,2% e il 35,8% nel 2019.

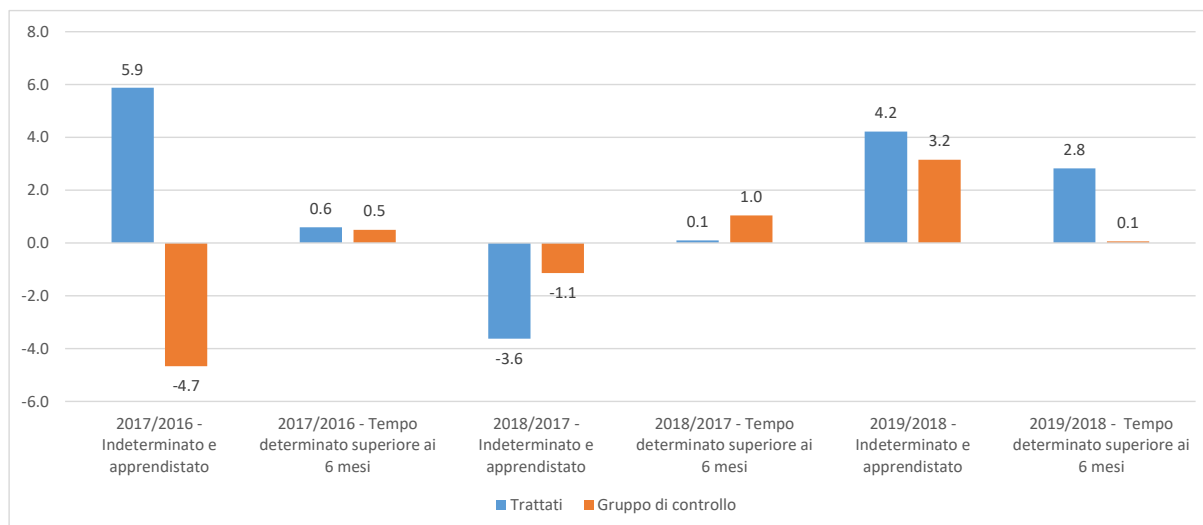
Non vi sono, al contrario variazioni e differenze significative nell'incidenza percentuale degli avviamenti effettuati tramite contratto a tempo determinato superiore a 6 mesi.

**Grafico 4.1 - Incidenza % delle tipologie di contratto oggetto di bonus sul totale degli avviamenti**



Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

**Grafico 4.2 - Differenze annue nel peso percentuale dei contratti oggetto di bonus**



Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

## 4.2 La condizione occupazionale dei lavoratori assunti tramite bonus a 6 mesi dalla conclusione del vincolo.

La seconda domanda di valutazione si poneva l'obiettivo di misurare con approccio controfattuale gli esiti occupazionali del Bonus per le assunzioni a tempo indeterminato e determinato a 6 mesi dal vincolo.

A causa dell'impossibilità di estrazione del gruppo di controllo dai dati delle Comunicazioni

Obbligatorie (COB) in base a specifiche variabili di *match* senza un riferimento al CF del lavoratore, non si è potuta applicare la strategia di analisi controfattuale.

È stato, però, possibile ricostruire le carriere dei lavoratori avviati tramite bonus ed analizzare la loro condizione a 6 mesi dalla scadenza del vincolo previsto dall'incentivo.

Nello specifico, grazie all'elenco dei lavoratori "trattati" reso disponibile dai dati amministrativi di progetto, si sono ricavati i singoli movimenti di assunzione, cessazione e trasformazione a partire dall'anno 2016 per ogni lavoratore dai dati COB.

Inoltre, per realizzare uno studio più approfondito circa gli esiti occupazionali, sono state integrate informazioni relative alla classe dimensionale e al settore delle rispettive aziende che hanno effettuato le assunzioni agevolate (dati Movimprese).

Gli esiti occupazionali dei lavoratori assunti con incentivo sono stati indagati a 6 mesi dalla conclusione del vincolo previsto dall'Avviso pubblico, fondamentale per godere interamente del Bonus inizialmente riconosciuto (24 mesi dall'assunzione per i contratti a tempo indeterminato e alla scadenza dello stesso contratto in caso di rapporto a tempo determinato), o, nel caso in cui il contratto di lavoro fosse terminato prima dei seguenti termini, dall'interruzione dello stesso rapporto di lavoro.

I Grafici 4.3a-b-c espongono i risultati circa gli esiti occupazionali a 6 mesi articolati per caratteristiche dei lavoratori, quali *genere, età, livello di istruzione e anno di assunzione*, e per gli attributi delle aziende in cui essi hanno lavorato, ovvero il *settore* e la *classe dimensionale*.

Complessivamente, **a 6 mesi dal vincolo otto su dieci di coloro che sono stati assunti con un contratto di lavoro stabile, che sia a tempo indeterminato o apprendistato, risultano ancora assunti dalla stessa azienda beneficiaria del bonus**, un lavoratore ha trovato occupazione in un'altra azienda e solo un dipendente non è occupato.

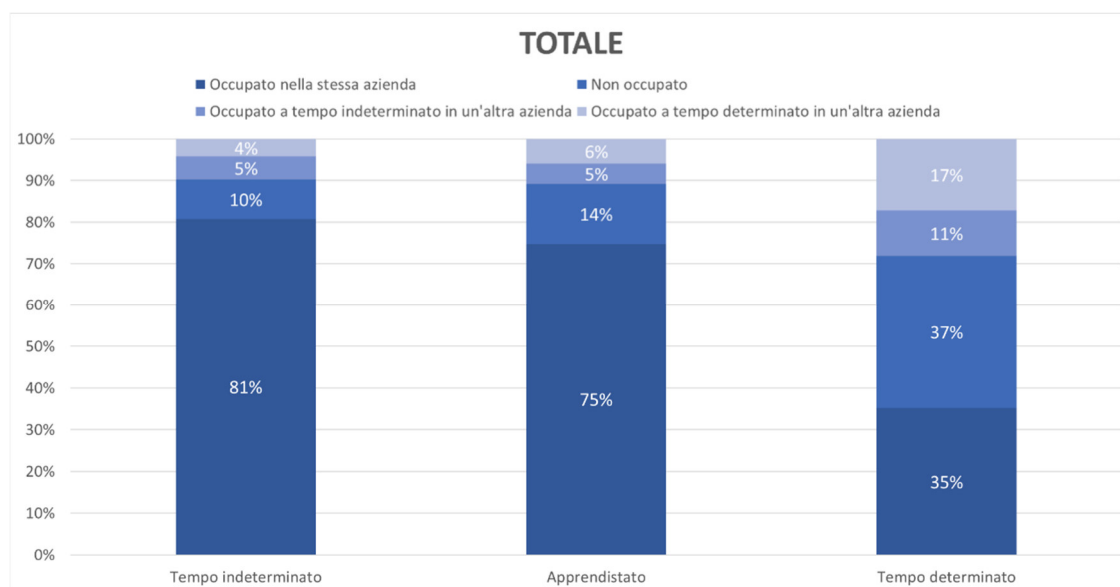
Questa composizione non rispecchia invece la situazione a 6 mesi **tra coloro che sono stati assunti con contratto a tempo determinato (superiore a 6 mesi): solo il 35% dei lavoratori inseriti in azienda è risultato occupato nella stessa azienda dopo 6 mesi dalla scadenza del contratto e il 28% ha trovato impiego in un'altra impresa** (il 17% in una azienda di un settore diverso da quello dell'impresa che ha ricevuto il bonus) e ben il 37% non ha lavoro dopo 6 mesi dalla scadenza del contratto.

Analizzando i singoli esiti occupazioni differenziati per le caratteristiche socio-demografiche e lavorative dei dipendenti, emerge che: le donne assunte con incentivo mediante contratto a tempo determinato sono state poi mantenute in azienda in misura maggiore rispetto agli uomini (donne = 40%; uomini = 30%); il 47% dei giovani assunti con contratto a tempo indeterminato non sono stati riconfermati in azienda e alla scadenza del vincolo non sono impegnati in alcuna

azienda ( $\geq 30$  anni = 35%); infine, solo il 22% dei lavoratori con livello di istruzione più elevato assunti con contratto a tempo determinato sono stati mantenuti in azienda rispetto al 44% di coloro che sono dotati di una bassa formazione.

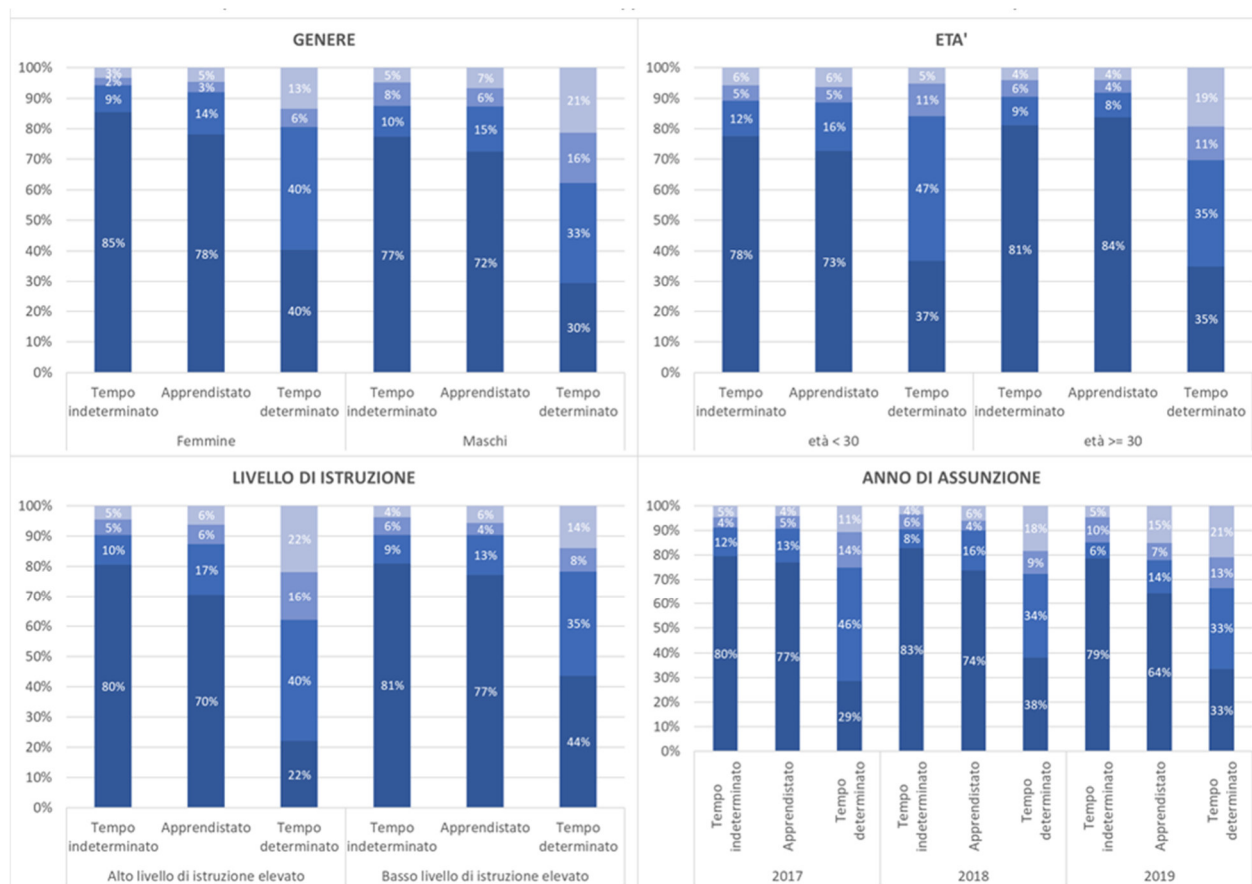
Inoltre, l'esperienza di coloro che hanno operato in un'impresa manifatturiera ha giovato sul loro stato occupazionale a breve termine: dipendenti con contratti a tempo determinato hanno stabilizzato la propria posizione lavorativa in un'altra azienda in misura maggiore rispetto a coloro che sono stati impiegati con la stessa forma contrattuale nel settore dei servizi (manifattura = 21%, servizi = 9%). Per quanto riguarda la dimensione aziendale, il contratto di apprendistato in aziende di grande dimensione (85%) ha rappresentato un'importante occasione per far conoscere le proprie abilità e competenze e quindi essere poi riconfermati in azienda ( $\geq 50$  dip. = 85%;  $<50$  dip. = 71%).

**Grafico 4.3a – Ricostruzione delle carriere dei lavoratori assunti con Bonus assunzionale a 6 mesi dalla scadenza del vincolo**



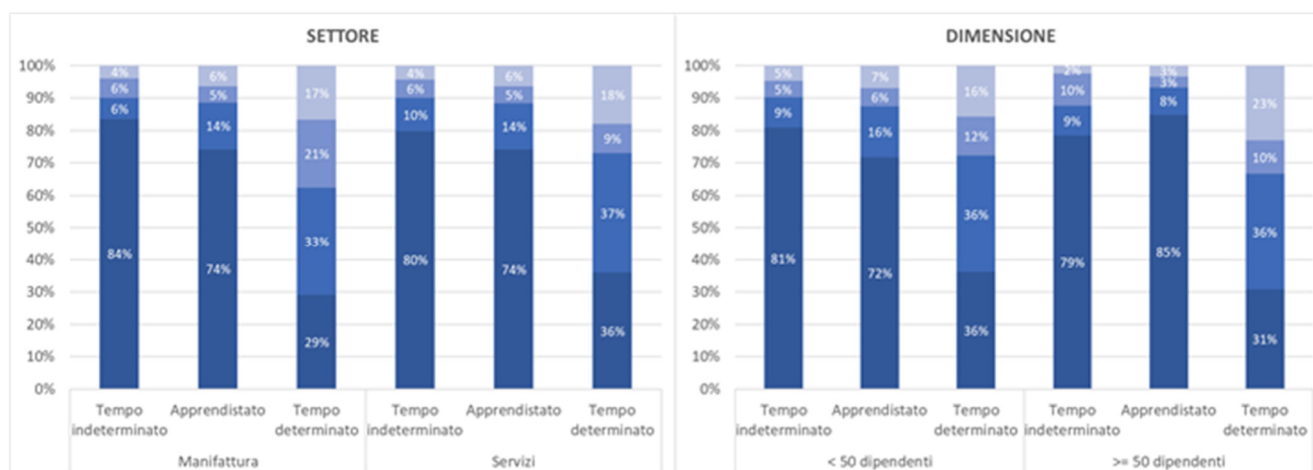
Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

**Grafico 4.3b – Ricostruzione delle carriere dei lavoratori assunti con Bonus assunzionale a 6 mesi dalla scadenza del vincolo e caratteristiche dei lavoratori**



Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

**Grafico 4.3c – Ricostruzione delle carriere dei lavoratori assunti con Bonus assunzionale a 6 mesi dalla scadenza del vincolo e caratteristiche dell'impresa beneficiaria dell'intervento**



Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

## 5 CONCLUSIONI

Il presente rapporto ha analizzato gli effetti del bonus assunzionale per le imprese delle Regione Lazio, relativo all'avviso del 2 maggio 2017.

In particolare sono stati analizzati gli effetti sulle assunzioni a tempo indeterminato (incluso l'apprendistato) e a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi, tipologie contrattuale oggetto di bonus.

Sono stati inoltre analizzati gli esiti occupazionali a 6 mesi dalla scadenza del vincolo imposto dal Bonus dei lavoratori assunti.

L'analisi ha mostrato **effetti positivi, sebbene debolmente significativi, sul numero di assunzioni a tempo indeterminato (incluso l'apprendistato) a fronte di effetti sostanzialmente nulli in riferimento alle assunzioni con contratto a tempo determinato superiore ai 6 mesi.**

Oltre all'effetto positivo sul numero di assunzioni, l'analisi ha mostrato anche come **i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato siano in forza all'azienda che ha richiesto il bonus anche a 6 mesi dalla scadenza del vincolo contrattuale di 24 mesi previsto dal bando, o comunque ricollocati a tempo indeterminato in aziende dello stesso settore dell'impresa che ha beneficiato del bonus.**

**Al contrario, questa stabilizzazione non si verifica in riferimento a coloro che sono stati assunti con una forma a termine superiore ai 6 mesi.**

Solo il 35% dei lavoratori assunti a termine è ancora assunto nell'azienda beneficiaria del bonus a fronte del 37% che risulta inoccupato. A 6 mesi dalla scadenza contrattuale il 17% si è ricollocato con un contratto a tempo determinato in una azienda appartenente allo stesso settore dell'impresa beneficiaria del bonus mentre solo l'11% si è stabilizzato in una altra azienda.

La lettura congiunta di questi risultati sembra portare alla conclusione che **l'incentivo economico previsto dal bonus assunzionale porti le aziende ad anticipare la stabilizzazione del lavoratore tramite una assunzione diretta a contratto indeterminato (o in apprendistato).**

Questi risultati riflettono i risultati di precedenti valutazioni per queste tipologie di intervento. Nel 2021 l'Anpal ha pubblicato un'analisi valutativa con approccio controfattuale degli incentivi riconosciuti a favore delle imprese in caso di assunzione di giovani NEET iscritti al programma Garanzia Giovani nel 2015.<sup>17</sup> Il modello econometrico *matching - difference in differences*.è

---

<sup>17</sup> Toti E. (2021). *Incentivi all'assunzione Garanzia Giovani. Un'analisi valutativa*. Collana Focus ANPAL n. 105. Roma: ANPAL. Disponibile da: [https://www.anpal.gov.it/documents/552016/762863/Valutazione\\_incentivi\\_GaranziaGiovani\\_ANPAL\\_Focus105.pdf/bd398fac-1bc0-26d8-71b3-dc99d2920a2a?t=1622207078845](https://www.anpal.gov.it/documents/552016/762863/Valutazione_incentivi_GaranziaGiovani_ANPAL_Focus105.pdf/bd398fac-1bc0-26d8-71b3-dc99d2920a2a?t=1622207078845) [consultato:

stato processato sul panel longitudinale 2010-2019 ricostruito sulla base dei dati delle Comunicazioni Obbligatorie e di quelli ottenuti dagli archivi delle Schede anagrafico professionali di Anpal (SAP) e delle Imprese Attive nel 2016 dell'Istat (ASIA). L'incentivo è risultato particolarmente vantaggioso sia per l'impresa beneficiaria che per il lavoratore assunto. Le imprese che hanno assunto con l'incentivo nel 2015 hanno registrato degli effetti positivi negli anni successivi dal punto di vista occupazionale (+0,19 p.p. saldo occupazionale di medio di periodo). Dal lato dei destinatari della politica, sono risultati degli effetti positivi in relazione alla tenuta contrattuale (+15,9% a 12 mesi, +18,9% a 36 mesi dall'assunzione) e al tasso di dimissioni volontarie (-30,1% a 12 mesi, -9,5% a 36 mesi dall'assunzione).

Infine, un altro studio di Irene Brunetti, Enrica Maria Martino e Andrea Ricci (2022) ha indagato l'impatto nel breve termine degli incentivi all'assunzione in Italia nel corso del 2017.<sup>18</sup> Gli incentivi a cui ci si riferisce sono quelli introdotti nel corso dell'anno 2017, ovvero il bonus assunzionale per i NEET legato al programma Garanzia Giovani, l'incentivo Occupazione Sud e la misura Esonero Sistema Duale; oltre a quelli già validi dagli anni precedenti a favore dell'assunzione di giovani, donne, *over 50*, lavoratori in condizioni di particolare disagio o con comprovato stato di disabilità, nonché dei beneficiari di strumenti di integrazione salariale (NASPI e CIG). L'analisi, basata sui micro dati tratti dalla Rilevazione su Imprese Lavoro (RIL) condotta da Inapp nel 2010, 2015 e 2018, ha stimato con i metodi *cross-sectional OLS* e *difference in difference con propensity score matching* un aumento statisticamente significativo della quota di assunti nel breve termine pari a +0,06 p.p., soprattutto per quelle imprese che operano nel settore industriale e con meno di 50 dipendenti.

---

29/05/2023].

<sup>18</sup> Brunetti, I., Martino, E. M., & Ricci, A. (2022). Evaluating hiring incentives: evidence from Italian firms. *International Journal of Manpower*, 43(7), 1646–1669. Disponibile da: <https://doi.org/10.1108/IJM-06-2021-0360> [consultato: 29/05/2023].

## ALLEGATO – TABELLE ANALISI DESCRITTIVA

Tavola A1 - Analisi degli incentivi assunzionali esistenti al 31/12/2021 nella Regione Lazio

Bonus	DD	Asse, Priorità d'investimento e Obiettivo specifico	Presentazione Domande	Assunzioni	Destinatari	Beneficiari	Importo del contributo	Importo stanziato	Importo massimo erogabile	Modalità di erogazione
Bonus assunzionale per le imprese*	G05654 del 02/05/2017	Asse I, P.i. 8.1, O.s. 8.5	15/05/2017- fino a esaurimento risorse	dal 01/01/2017	a) i disoccupati b) i soggetti in cerca di occupazione c) i soggetti percettori di mobilità ordinaria o in deroga o percettori di ammortizzatori sociali	Imprese	T. IND. E APPRENDI-STATO: 8.000 T. DET. ≥ 12 mesi: 5.000 T DET. ≥ 6 mesi: 2.500 (riproporzionato per il part-time) Il contributo è riconosciuto anche per assunzioni in regime di somministrazione	8.000.000	Regime de minimis: 200.000 euro (100.000 euro se si tratta di impresa unica che opera nel settore del trasporto di merci su strada per conto terzi) nell'arco del periodo dell'esercizio finanziario in corso e dei due esercizi precedenti sulla base del "de minimis"	Due tranches
Bonus occupazionale per le imprese che assumono a tempo indeterminato disoccupati residenti nelle province di Frosinone e Rieti	G08857 del 02/08/2016	Asse I, P.i. 8.1, O.s. 8.5	20/09/2016- 15/06/2017	15/06/2016- 15/06/2017	Disoccupati privi di un impiego regolarmente retribuito nei 6 mesi precedenti all'assunzione con il Bonus	Datori di lavoro che assumono o meno la natura di imprenditore	T. IND.: 8.000 (riproporzionato per il part-time) Il contributo è riconosciuto anche per assunzioni in regime di somministrazione	4.000.000	500 bonus (400 a favore di disoccupati residenti in provincia di Frosinone e 100 in provincia di Rieti) Regime de minimis: 200.000 euro (100.000 euro se si tratta di impresa unica che opera nel settore del trasporto di merci su strada per conto terzi) nell'arco del periodo dell'esercizio finanziario in corso e dei due esercizi precedenti sulla base del "de minimis"	Due tranches
Bonus occupazionale per le imprese - sostegno all'occupazione per i disoccupati destinatari delle politiche attive regionali	G18692 del 27/12/2019	Asse I, P.i. 8.ii, O.s. 8.1	27/12/2019- 29/01/2020	19/03/2019- 31/12/2020	Disoccupati partecipanti all'iniziativa Contratto di Ricollocazione Generazione o all'iniziativa Tirocini extracurricolari per persone con disabilità. Se il Bonus viene chiesto ai sensi del Reg. 651/2014, i destinatari devono possedere almeno uno dei requisiti: a) per i neoassunti con età compresa tra 24 e 50 anni, non aver avuto un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi antecedenti all'assunzione b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni c) aver superato i 50 anni di età d) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di	Imprese	T. IND. E APPRENDI-STATO PROFESSIONALIZZANTE: 8.000 (part-time 4.000) T. DET. ≥ 12 mesi: 5.000 (part-time: 2.500) T DET. ≥ 6 mesi: 2.500 (part-time 1.250) Regime de minimis: il contributo è concesso al 100% Regime di aiuti in esenzione (Reg. 651/2014): il contributo è concesso fino al 50% dei costi salariali sostenuti per i 12 mesi successivi all'assunzione (75% per lavoratori con disabilità). Il contributo part-time è concesso per i contratti	3.000.000	Regime de minimis: 200.000 euro (100.000 euro se si tratta di impresa unica che opera nel settore del trasporto di merci su strada per conto terzi) nell'arco del periodo dell'esercizio finanziario in corso e dei due esercizi precedenti sulla base del "de minimis"	Unica soluzione

Bonus	DD	Asse, Priorità d'investimento e Obiettivo specifico	Presentazione Domande	Assunzioni	Destinatari	Beneficiari	Importo del contributo	Importo stanziato	Importo massimo erogabile	Modalità di erogazione
					due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito e) essere un adulto che vive solo con persone a carico f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa		di lavoro almeno pari al 50% (non riproporzionato) I contributi sono riconosciuti anche per assunzioni in regime di somministrazione			
Bonus assunzionale per le imprese – aiuti in esenzione ai sensi del Reg. (UE) 651/2014	G07389 del 23/06/2020	Asse I, P.i. 8.1, O.s. 8.5	01/03/2018-31/01/2019	01/01/2018-31/12/2018	Lavoratori assunti con almeno uno dei seguenti requisiti: a) Persone di età compresa tra i 24 e 50 anni prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi b) Persone disoccupate o prive di impiego di età non superiore a 24 anni c) Persone disoccupate o prive di impiego con età superiore a 50 anni	Imprese	T. IND.: 8.000 T. DET. ≥ 12 mesi: 5.000 T DET. ≥ 6 mesi: 2.500 Il contributo è concesso fino al 50% dei costi salariali sostenuti per i 12 mesi successivi all'assunzione (75% per lavoratori con disabilità) I contributi sono riconosciuti anche per assunzioni in regime di somministrazione	4.000.000	500.000	Unica soluzione

**Tabella A1 – Aziende che hanno presentato domanda per il Bonus assunzionale**

N. domande presentate per azienda	N. imprese	% imprese
1	1217	67,9%
2 - 5	504	28,1%
6 - 20	68	3,8%
> 20	4	0,2%
<b>Totale</b>	<b>1793</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

**Tabella A2 – Descrizione delle domande presentate per il Bonus assunzionale nel tempo (2017-2019)**

Anno	(a) Lavoratori per i quali è stata presentata domanda		(b) Imprese che hanno presentato domanda		(c) Procedure di domanda presentate (codice ID)	
	N.	%	N.	%	N.	%
2017	984	29,4%	620	32,8%	673	32,6%
2018	1387	41,4%	803	42,4%	886	42,9%
2019	963	28,7%	455	24,0%	490	23,8%
ND*	18	0,5%	14	0,7%	14	0,7%

Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

**Tabella A3 – Descrizione per cittadinanza ed età dei lavoratori per i quali è stata presentata domanda per il Bonus assunzionale**

Età	Italia		UE		Extra-UE		Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
15-19	37	84,1%	4	9,1%	3	6,8%	44	100%
20-24	587	92,0%	15	2,4%	36	5,6%	638	100%
25-29	741	91,4%	27	3,3%	43	5,3%	811	100%
30-34	450	90,2%	18	3,6%	31	6,2%	499	100%
35-39	329	83,3%	26	6,6%	40	10,1%	395	100%
40-44	243	85,6%	20	7,0%	21	7,4%	284	100%
45-49	233	87,6%	13	4,9%	20	7,5%	266	100%
50-54	185	93,0%	5	2,5%	9	4,5%	199	100%
55-59	114	94,2%	5	4,1%	2	1,7%	121	100%
60-64	40	90,9%	3	6,8%	1	2,3%	44	100%
65-69	13	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	13	100%
ND							33	100%
<b>Totale</b>	<b>2972</b>	<b>88,8%</b>	<b>136</b>	<b>4,1%</b>	<b>206</b>	<b>6%</b>	<b>3347</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

**Tabella A4– Descrizione per genere ed età dei lavoratori per i quali è stata presentata domanda per il Bonus assunzionale**

Età	Femmine		Maschi		Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%
15-19	12	27,3%	32	72,7%	44	100%
20-24	246	38,6%	392	61,4%	638	100%
25-29	371	45,7%	440	54,3%	811	100%
30-34	218	43,7%	281	56,3%	499	100%
35-39	199	50,4%	196	49,6%	395	100%
40-44	114	40,1%	170	59,9%	284	100%
45-49	103	38,7%	163	61,3%	266	100%
50-54	78	39,2%	121	60,8%	199	100%
55-59	37	30,6%	84	69,4%	121	100%
60-64	12	27,3%	32	72,7%	44	100%
65-69	2	15,4%	11	84,6%	13	100%
ND					33	100%
<b>Totale</b>	<b>1392</b>	<b>41,6%</b>	<b>1922</b>	<b>57,4%</b>	<b>3347</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

**Tabella A5 – Descrizione per genere e cittadinanza dei lavoratori per i quali è stata presentata domanda per il Bonus assunzionale**

Cittadinanza	Femmine		Maschi		Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%
Italia	1304	43,9%	1668	56,1%	2972	100%
UE	38	27,9%	98	72,1%	136	100%
Extra-Ue	50	24,3%	156	75,7%	206	100%
ND					33	100%
<b>Totale</b>	<b>1392</b>	<b>41,6%</b>	<b>1922</b>	<b>57,4%</b>	<b>3347</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

**Tabella A6 – Descrizione delle imprese beneficiarie del Bonus assunzionale per macrosettore (lettera Ateco) e provincia**

ATECO 2007	VT		RI		RM		LT		FR		Lazio	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
A: agricoltura, silvicoltura e pesca	2		1		1		0		1		5	
B: estrazione di minerali da cave e miniere	0	0,0	1	333,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	6,1
C: attività manifatturiere	11	7,1	4	6,4	51	3,9	41	15,4	34	13,8	141	6,9
D: fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	0	0,0	0	0,0	5	7,4	0	0,0	1	21,7	6	7,5
E: fornitura di acqua reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	0	0,0	0	0,0	3	5,6	5	53,8	3	28,8	11	13,7
F: costruzioni	9	3,0	9	6,3	92	3,0	40	10,2	29	7,7	179	4,2
G: commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	19	3,1	16	7,3	201	2,8	79	7,6	57	6,3	372	3,7
H: trasporto e magazzinaggio	0	0,0	3	15,0	27	2,5	11	10,4	13	15,1	54	4,1
I: attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	11	6,2	10	12,7	118	4,8	27	8,3	15	6,0	181	5,5
J: servizi di informazione e comunicazione	4	9,9	1	6,2	106	8,4	12	16,2	8	16,1	131	9,0
K: attività finanziarie e assicurative	3	6,3	0	0,0	10	1,2	3	3,3	3	3,8	19	1,8
L: attività immobiliari	0	0,0	0	0,0	20	1,0	0	0,0	1	0,9	21	0,9
M: attività professionali, scientifiche e tecniche	3	0,9	1	0,7	86	1,2	15	2,7	19	3,9	124	1,5
N: noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	3	4,5	3	10,4	69	3,9	16	12,0	17	20,1	108	5,1
O: amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	0		0		1		0		0		1	
P: istruzione	1	7,0	0	0,0	26	9,0	5	19,0	1	5,0	33	9,3
Q: sanità e assistenza sociale	4	2,8	3	4,1	33	1,0	15	5,1	6	2,6	61	1,5
R: attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	0	0,0	1	9,3	8	0,9	5	8,2	0	0,0	14	1,3
S: altre attività di servizi	4	3,5	6	12,2	56	3,7	9	4,7	7	4,1	82	4,0
T: attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico (...)												
<b>Totale</b>	<b>74</b>	<b>3,4</b>	<b>59</b>	<b>6,6</b>	<b>913</b>	<b>2,7</b>	<b>283</b>	<b>7,6</b>	<b>215</b>	<b>6,8</b>	<b>1544</b>	<b>3,5</b>

Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

**Tabella A7 – Descrizione delle imprese beneficiarie per dimensione aziendale (n. dipendenti)**

Dimesione aziendale	N.	%
< 50	1416	92,4%
≥ 50	117	7,6%
ND	260	
<b>Totale</b>	<b>1533</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

**Tabella A8 – Contratti stipulati in relazione ai quali è stato richiesto il Bonus assunzionale**

Contratti	N.	%
Tempo determinato (≥ 6 mesi)	72	2,1%
Tempo determinato (≥ 12 mesi)	256	7,6%
Tempo indeterminato e apprendistato	3025	90,2%
<b>Totale</b>	<b>3353</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB

**Tabella A9 – Contratti stipulati in relazioni ai quali è stato richiesto il Bonus assunzionale descritti per cittadinanza dei soggetti assunti**

Cittadinanza	Tempo determinato (≥ 6 mesi)		Tempo determinato (≥ 12 mesi)		Tempo indeterminato e apprendistato		Totale	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Italia	62	2,1%	217	7,3%	2699	90,6%	2978	100%
UE	2	1,5%	13	9,6%	121	89,0%	136	100%
Extra-UE	5	2,4%	18	8,7%	183	88,8%	206	100%
ND	3	9,1%	8	24,2%	22	66,7%	33	100%
<b>Totale</b>	<b>72</b>	<b>2,1%</b>	<b>256</b>	<b>7,6%</b>	<b>3025</b>	<b>90,2%</b>	<b>3353</b>	<b>100%</b>

Fonte: elaborazione dati amministrativi di progetto, Sigem, Movimprese e COB