

# Il bonus contributivo 2018 per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani: una valutazione

Categories : [Focus](#)

Tagged as : [Bernardo Fanfani](#), [Menabò n. 156/2021](#)

Date : 14 Settembre 2021

Molti paesi europei, per contrastare la recessione in atto nel corso dell'ultimo decennio, hanno deciso di affrontare i problemi occupazionali con l'introduzione di incentivi fiscali alle assunzioni. Studi recenti documentano come queste politiche abbiano avuto un parziale successo in diversi paesi europei, come la Francia e la Svezia (si veda in particolare Cahuc, P., Carcillo, S., & Le Barbanchon, T. "The effectiveness of hiring credits", *The Review of Economic Studies*, 2019; Saez, E., Schoefer, B., & Seim, D., "Payroll taxes, firm behavior, and rent sharing: Evidence from a young workers' tax cut in Sweden", *American Economic Review*, 2019).

Anche l'Italia ha utilizzato questa leva fiscale come incentivo all'occupazione, prima nel 2015 in modo generalizzato, poi a partire dal 2016 in modo più mirato nei confronti dei lavoratori giovani e delle imprese operanti nel Mezzogiorno. Questo articolo riporta alcuni risultati relativi alla valutazione dello sgravio fiscale introdotto in Italia nel 2018, che ha esteso la platea dei beneficiari di un incentivo all'assunzione dai soli under 30 agli under 35.

La valutazione sull'impatto e l'efficacia di questa misura di incentivo all'occupazione è particolarmente rilevante, visto l'annoso problema dell'alta disoccupazione giovanile che caratterizza l'Italia. In base ai dati dell'European Labour Force Survey, il tasso di disoccupazione giovanile italiano tra i 15 e i 24 anni era superiore al 32% nel 2018, collocando l'Italia al quartultimo posto tra i 27 paesi dell'Unione Europea. Negli anni più recenti, la posizione relativa dell'Italia in questa classifica è migliorata soltanto di una posizione, e il problema della bassa occupazione giovanile resta una delle principali debolezze strutturali del paese, che rischia di aggravarsi ulteriormente per gli effetti della recente pandemia.

**Il bonus giovani 2018.** La legge di Bilancio 2018 ha introdotto una riduzione dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati del 50% per 36 mesi, fino a un massimo di 3000€ su base annua, con riferimento alle assunzioni con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018, di soggetti aventi meno di 35 anni di età. La principale novità di questa norma è quella di aver esteso uno sgravio più generoso già esistente nel 2017 per gli under 30 anche ad individui al di sotto dei 35 anni di età.

Lo sgravio contributivo del 2018 è stato subordinato ad alcune condizionalità ed era inizialmente previsto nel solo anno 2018 per i neoassunti nella fascia di età tra i 30-34 anni, mentre per gli under 30 la misura aveva carattere permanente. L'incentivo è stato poi esteso a tutti gli under 35 fino al 2020 con la legge di bilancio 2020. Anche se formalmente eleggibili allo sgravio contributivo, vi è stata quindi una maggiore incertezza normativa riguardo alla disponibilità del bonus nel corso del 2019 per i neoassunti tra i 30-34 anni di età.

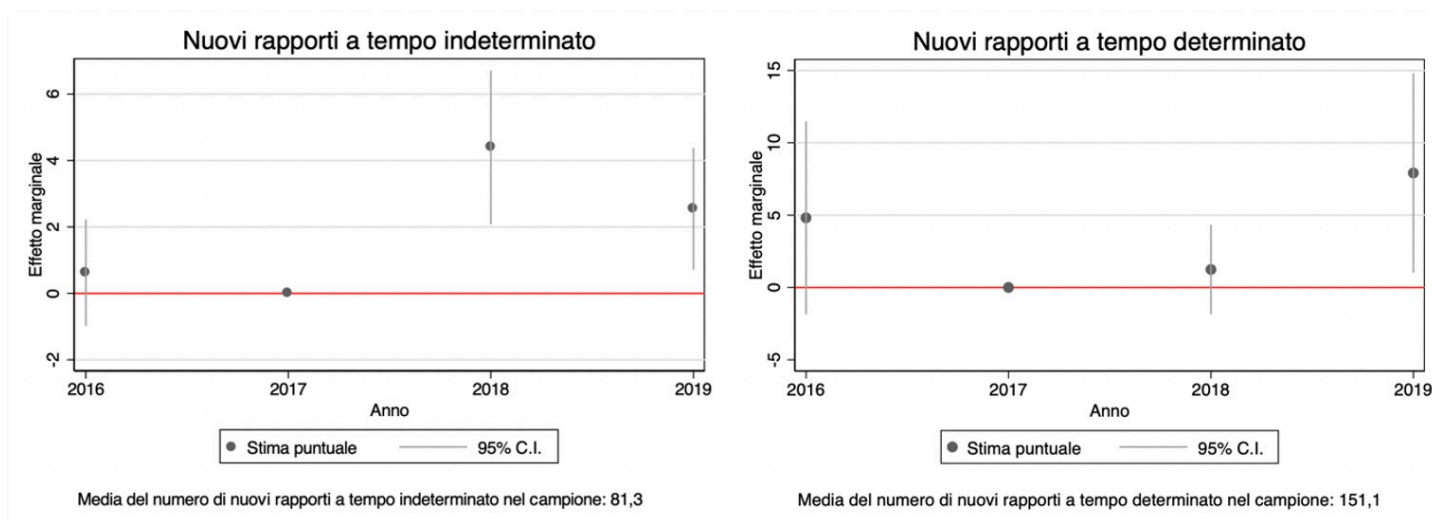
L'incentivo in esame, nel corso del 2018, ha contribuito a finanziare la creazione di circa 220mila nuovi rapporti di lavoro. L'importo medio corrisposto per ciascun rapporto di lavoro incentivato è stato di poco superiore ai 1000 euro per un costo complessivo di circa 234 milioni di euro.

La Tabella 1 illustra l'utilizzo del bonus per diverse aree geografiche, fasce di età e settori. Come si può notare, l'incentivo è stato utilizzato soprattutto al centro-nord sia in termini assoluti, sia rapportando la spesa totale alla dimensione della forza lavoro, misurata dal monte salari corrisposto ai lavoratori dipendenti privati under 35. Questa disparità regionale va però interpretata ricordando che, nel corso del 2018, le imprese del sud hanno potuto beneficiare di altri incentivi all'assunzione non cumulabili e più generosi del bonus giovani (si ricorda, in particolare, che l'incentivo per le imprese del Mezzogiorno comportava una riduzione dei contributi previdenziali dei neoassunti a tempo indeterminato fino a un massimo di 8000 euro su base annua, senza condizionalità relative all'età dei benefici). Vi è inoltre un forte gradiente nell'età in cui il bonus giovani viene utilizzato maggiormente, con una prevalenza nell'utilizzo tra i 25 e i 29 anni, mentre l'intensità nell'utilizzo dell'incentivo si riduce in fasce di età più giovani e più anziane. Infine, per quanto riguarda la distribuzione per settore, vi è una maggiore intensità nell'utilizzo dell'incentivo nella manifattura, anche se quantitativamente la spesa maggiore è concentrata nel settore dei servizi. L'intensità di utilizzo è invece più ridotta nelle costruzioni e nel primario.

**Gli effetti del provvedimento sui rapporti di lavoro.** A seguito dell'introduzione dell'incentivo nel 2018, ci aspetteremmo che nella fascia di età tra i 30 e 34 anni la creazione di posti di lavoro subisca un incremento in termini relativi, rispetto a quanto si osserva per fasce di età di poco inferiori (che risultavano incentivate anche negli anni precedenti) o di poco superiori (che non hanno mai beneficiato di un incentivo). Per valutare gli effetti del provvedimento in esame abbiamo quindi utilizzato un modello econometrico che confronta l'andamento di varie misure dell'occupazione nel 2018 e 2019 rispetto agli anni precedenti, considerando le differenze tra individui tra i 30 e 34 anni rispetto alle fasce di età 25-29 e 35-39.

Il Grafico 1 a sinistra mostra gli effetti del bonus sulla creazione di nuovi rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Il 2018 e 2019 sono stati caratterizzati da una maggiore creazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato per i nuovi beneficiari del bonus contributivo rispetto al 2017. Dal momento che simili differenze non erano significative nel 2016 rispetto al 2017, possiamo ragionevolmente attribuire all'incentivo giovani l'eccesso di nuovi rapporti di lavoro a tempo indeterminato che si osserva a partire dal 2018. Le nostre stime suggeriscono che in media siano stati creati circa 4,4 rapporti di lavoro aggiuntivi nel 2018 in ciascun mercato del lavoro e circa 2,5 nel 2019. Rapportando questa stima al numero medio di nuovi rapporti di lavoro osservati in ciascun mercato del lavoro, possiamo concludere che l'incremento nella creazione di lavoro a tempo indeterminato sia stato di circa il 5% nel 2018 e di circa il 3% nel 2019; il calo potrebbe forse essere legato alla maggiore incertezza normativa che ha caratterizzato quest'ultimo anno.

Grafico 1 – Effetti dell’incentivo sui nuovi rapporti di lavoro a tempo indeterminato e determinato nella popolazione tra i 30 e i 34 anni (Fonte: elaborazione su dati [Visitinps](#))



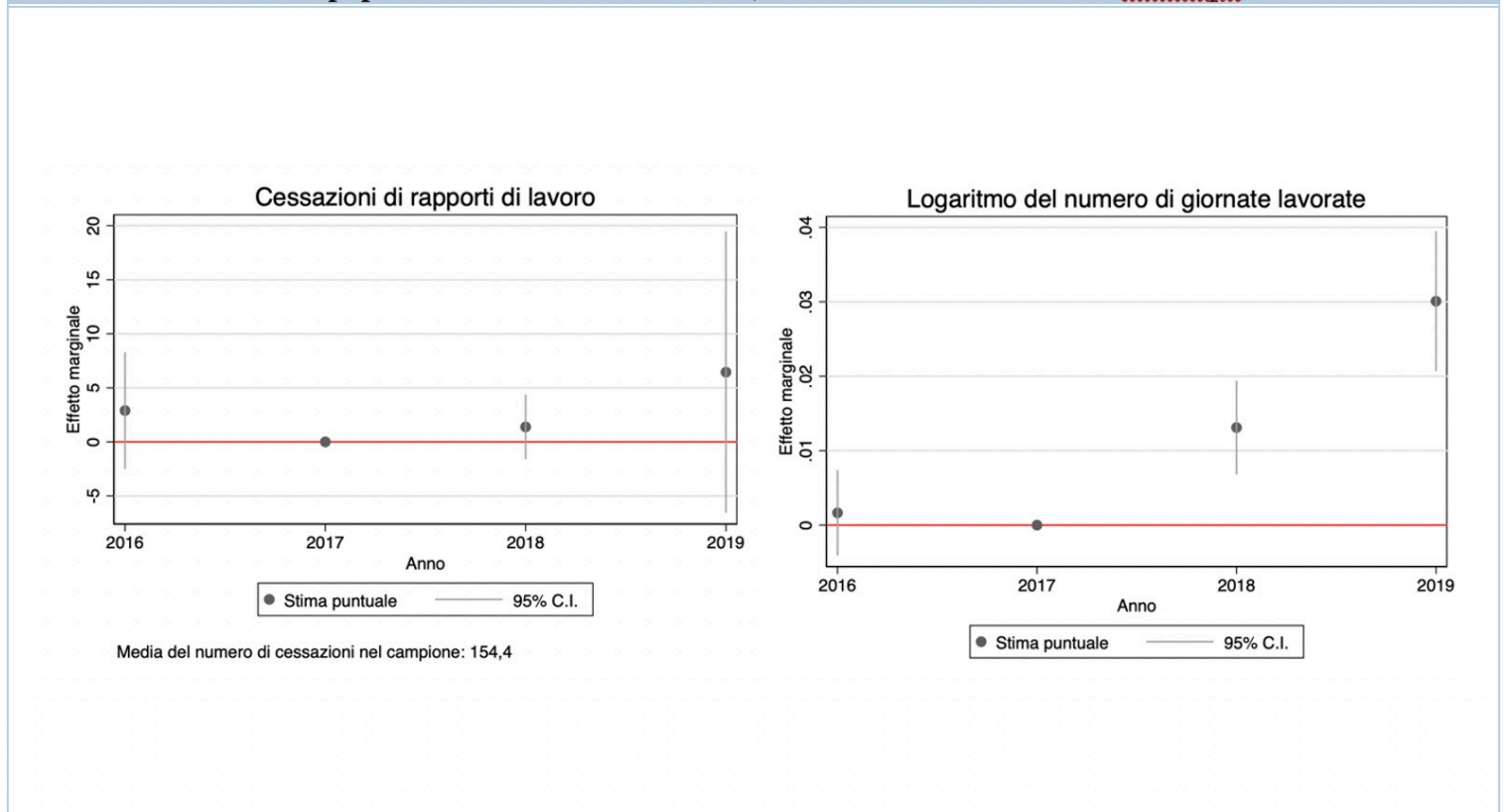
Il pannello di destra prende in considerazione invece il numero di nuovi rapporti di lavoro a tempo determinato. In questo caso, possiamo notare come non vi siano differenze significative nel numero di nuovi rapporti creati nel 2016 e 2018 rispetto al 2017. Questo risultato sembra escludere la presenza di una sostituzione tra lavoro a tempo determinato e indeterminato per i nuovi beneficiari del bonus. Nel 2019 si può notare però un incremento di circa il 5% nelle assunzioni di lavoratori a tempo determinato. Questo risultato è di più difficile interpretazione, e può forse essere legato all’entrata in vigore del cosiddetto *Decreto dignità* nel corso del 2018 che, introducendo clausole più stringenti alla durata massima di questi rapporti di lavoro, potrebbe aver avuto un effetto asimmetrico nella creazione di lavoro a tempo determinato per fasce di età diverse.

Il Grafico 2 mostra la dinamica delle cessazioni di rapporti di lavoro. In questo caso, non è possibile rilevare differenze significative nell’andamento delle cessazioni in anni diversi, il che suggerisce che non vi sia stata una sostituzione di nuovi rapporti di lavoro incentivati con rapporti di lavoro preesistenti. Nel pannello di destra calcoliamo le differenze nel numero di giornate lavorate tra gli individui nella fascia di età 30-34, rispetto ad individui in fasce di età attigue. In questo caso, essendo la variabile dipendente del modello espressa in logaritmo, possiamo interpretare la stima puntuale direttamente come un effetto percentuale. Dai risultati, si può notare come non vi siano differenze significative nel numero di giornate lavorate tra il 2016 e il 2017, mentre a partire dal 2018 le giornate lavorate crescono significativamente per i nuovi beneficiari del bonus contributivo con un aumento dell’1,3% e del 3% rispettivamente nel 2018 e 2019.

Nel complesso, possiamo quindi concludere che l’incentivo ha comportato non solo un aumento nella creazione di rapporti di lavoro stabili, ma anche un effettivo aumento dell’occupazione per la fascia d’età interessata dall’incentivo. Questo risultato è legato all’inconsistenza di fenomeni di sostituzione di rapporti di lavoro incentivati ad altre tipologie di lavoro, e ad un corrispondente effetto nullo sulle cessazioni. Gli effetti occupazionali positivi sembrano inoltre crescenti nel tempo, un risultato

probabilmente attribuibile alla maggiore stabilità dei nuovi rapporti di lavoro incentivati.

Grafico 2 – Effetti dell’incentivo sulle cessazioni di rapporti di lavoro e sulle giornate lavorate nella popolazione tra i 30 e i 34 anni (Fonte: elaborazione su dati Visitins)



**Conclusioni.** La coesistenza di più riforme nel corso degli anni analizzati rende difficile una valutazione del tutto priva di incertezze interpretative. Alla luce dei risultati riportati, possiamo comunque concludere che l’effetto del bonus giovani sulla dinamica dell’occupazione, soprattutto per quanto riguarda la creazione di lavoro a tempo indeterminato, è stato complessivamente positivo. L’efficacia di questo provvedimento sembra però ridursi nel corso del 2019.

A questo proposito, occorre tenere conto del fatto che il 2019 è stato caratterizzato da una maggiore incertezza interpretativa riguardo all’effettiva eleggibilità all’incentivo fiscale dei neo-assunti nella fascia di età tra i 30 e i 35 anni. Soltanto con la legge di bilancio 2020 si è infatti provveduto alla loro formale inclusione tra i beneficiari del bonus. Da questo punto di vista, è utile sottolineare come l’utilizzo di eccessivi vincoli per l’accesso al bonus e l’incertezza normativa potrebbero aver reso meno efficace il provvedimento.

I risultati di questo studio suggeriscono che le misure di de-contribuzione finalizzate ad incentivare l’assunzione di giovani possono essere un efficace strumento di politica economica per favorirne l’occupazione. Occorre però anche sottolineare che i costi complessivi di simili interventi sono rilevanti. Infine, occorre prestare attenzione alle tempistiche di attuazione e alla chiarezza del quadro normativo, evitando soprattutto che simili misure abbiano efficacia retroattiva, in modo da influenzare più incisivamente il comportamento delle imprese.

\*Questo articolo esce in contemporanea anche su [lavoce.info](http://lavoce.info) ([www.lavoce.info](http://www.lavoce.info))