

MAXI DEDUZIONE ALLE ASSUNZIONI DI LAVORATORI NEL 2024

Aggiornata
al 5.11.2024

Al fine di incentivare l'occupazione stabile e l'abbattimento dei costi sostenuti dalle imprese, è previsto, per il solo **anno 2024**, un'**agevolazione fiscale** a favore di **imprese e lavoratori autonomi** per le nuove **assunzioni di lavoratori dipendenti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**.

La misura è **operativa dal 1° gennaio 2024**.

Art. 4, D.Lgs. n. 216/2023

D.M. 25 giugno 2024

CARATTERISTICHE DEL BENEFICIO

Il beneficio consiste in una **maggiorazione del costo del personale ammesso in deduzione**, pari al:

- **20% del costo riferibile all'incremento occupazionale**, in relazione alle nuove **assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, effettuate nel corso dell'**anno 2024**. Ciò porta, di fatto, il **costo del lavoro al 120%** del suo valore originale;
- **30% del costo riferibile all'incremento occupazionale**, in presenza di **nuovi assunti a tempo indeterminato rientranti nelle categorie di lavoratori meritevoli di maggior tutela** di cui all'Allegato I del D.Lgs. n. 216/2023. La **deduzione** del costo del lavoro è quindi **pari al 130%**.

AMBITO SOGGETTIVO

SOGGETTI BENEFICIARI

Possono **fruire** della maxideduzione:

- i **titolari di reddito d'impresa** (società/enti residenti in Italia (spa, sapa, srl, società cooperative e di mutua assicurazione), enti non commerciali, limitatamente ai nuovi assunti utilizzati nell'esercizio dell'attività commerciale, a condizione che risultino da separata evidenza contabile, soggetti non residenti, relativamente all'attività commerciale esercitata in Italia tramite una stabile organizzazione, imprese individuali (comprese imprese familiari e aziende coniugali), società di persone (snc, sas) e soggetti equiparati);
- gli **esercenti arti e professioni**.

Art. 3, D.M. 25 giugno 2024

SOGGETTI ESCLUSI

L'agevolazione **non spetta**:

- ai soggetti che determinano il **reddito con criteri forfettari** (L. n. 190/2014);
- alle imprese in **liquidazione ordinaria**;
- alle imprese assoggettate a **liquidazione giudiziale/altri istituti liquidatori** relativi alla crisi d'impresa;
- soggetti **non titolari di reddito d'impresa**;
- imprese che optano per il **regime della c.d. "tonnage tax"**.

Art. 3, D.M. 25 giugno 2024

CONDIZIONI DI ACCESSO

Per accedere al beneficio è **necessario che l'azienda abbia effettivamente esercitato l'attività per tutto il periodo d'imposta 2023** (365 giorni ovvero 366 giorni se tale periodo d'imposta include il 29 febbraio).

A tal riguardo, la Relazione illustrativa chiarisce che:

- possono avvalersi del beneficio anche le **imprese con periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023 inferiore a 365 giorni** purché in attività da almeno 365 giorni;
- sono **escluse** dall'agevolazione le **imprese costituite dal 2 gennaio 2023 con periodo di imposta coincidente con l'anno solare**, dal momento che al 1° gennaio 2024 l'attività risulta esercitata per un periodo inferiore a 365 giorni.

Art. 2, D.M. 25 giugno 2024

INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO

Il riconoscimento dell'agevolazione pari al 120% (ovvero 130%) è subordinato alla **sussistenza di due presupposti** che devono essere soddisfatti congiuntamente:

- **numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2024 superiore alla media del 2023;**
- **numero dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato, al 31/12/2024 superiore alla media del 2023.**

L'agevolazione è, quindi, soggetta ad una prima verifica, costituita dall'"**incremento occupazionale**" (riferito ai lavoratori dipendenti a tempo indeterminato), e ad una seconda verifica, rappresentata dalla sussistenza del c.d. "**incremento occupazionale complessivo**" riferito alla generalità dei lavoratori (sia a tempo indeterminato che determinato).

Art. 4, D.M. 25 giugno 2024

DECREMENTO OCCUPAZIONALE

Si considera decremento l'ipotesi di interruzione del contratto di lavoro per motivi "fisiologici" (quali, ad es., il pensionamento), in quanto le nuove assunzioni operate rientrano nell'ordinario turn over delle risorse attive e non sono state stimolate dalla presenza dell'agevolazione.

Relazione illustrativa al
D.M. 25 giugno 2024

BASE DI COMPUTO

Ai fini della **determinazione delle nuove assunzioni a tempo indeterminato** nonché per il **calcolo dell'incremento occupazionale**, dell'**incremento complessivo** e del **decremento occupazionale complessivo**, rilevano:

- i lavoratori assunti con **contratto a tempo indeterminato full-time**;
- **le trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato** effettuate nell'anno 2024;
- **i lavoratori con contratto a tempo parziale in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate** rispetto a quelle previste dal contratto nazionale;
- i lavoratori con **contratto di apprendistato**, che costituisce un contratto a **tempo indeterminato** ai sensi dell'art. 41, co. 1, del D.Lgs. n. 81/2015;
- i **soci lavoratori di società cooperative** che, a seguito di stipula di un contratto di lavoro subordinato, sono **equiparati ai lavoratori dipendenti**;
- per l'**impresa utilizzatrice**, i **lavoratori somministrati**, sempreché l'assunzione con l'Agenzia per il lavoro sia stata a tempo indeterminato.

Art. 4, co. 4,
D.M. 25 giugno 2024

Non sono, invece, da computare:

- per l'**impresa distaccataria** i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato "in distacco";
- per l'**impresa distaccante** i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, assunti nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 (anno 2024) e distaccati all'estero, dalla data in cui è intervenuto il distacco fino al momento in cui sono cessati gli effetti dello stesso;
- i lavoratori dipendenti, ad eccezione di quelli assunti a tempo indeterminato nel 2024, i cui contratti sono ceduti a seguito di **trasferimento d'azienda/rami d'azienda**, di **operazioni straordinarie** (fusioni, scissioni, conferimenti, cessioni, affitti) ovvero per effetto di **successione o donazione** o anche a seguito di **cessione di contratto** ai sensi dell'art. 1406 c.c.; in difetto, tali lavoratori vanno a determinare una riduzione dell'incremento occupazionale;
- l'assegnazione dei lavoratori dipendenti alla **stabile organizzazione** nel territorio italiano che hanno svolto precedentemente l'attività presso la casa madre;
- l'eventuale **subentro nella gestione di un servizio pubblico**;
- il **personale assunto a tempo indeterminato destinato ad una stabile organizzazione localizzata all'estero di un soggetto residente in Italia**, anche in regime di esenzione degli utili e delle perdite di cui all'art. 168-ter del TUIR (c.d. regime di *branch exemption*); in caso di assegnazione dei lavoratori dipendenti assunti nel periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 (anno 2024) alla stabile organizzazione localizzata all'estero che hanno svolto precedentemente l'attività presso la casa madre residente, gli stessi rilevano sia per il dante causa sia per l'avente causa in proporzione alla durata del rapporto di lavoro;
- i dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato **precedentemente in forza ad altra società del gruppo** e il cui rapporto di lavoro con quest'ultima sia interrotto a decorrere dal 30 dicembre 2023.

Art. 4, co. 5,
D.M. 25 giugno 2024

Art. 4, co. 4,
D.M. 25 giugno 2024

Art. 4, co. 3, lett. a),
D.M. 25 giugno 2024

Art. 4, co. 3, lett. a),
D.M. 25 giugno 2024

Art. 4, co. 3, lett. a),
D.M. 25 giugno 2024

CALCOLO UNITÀ LAVORATIVE ANNUE (ULA)

La formula per il calcolo della media occupazionale, relativa ai dipendenti a tempo indeterminato e al numero complessivo dei dipendenti del periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023, va sommando i rapporti tra

- il numero dei giorni di lavoro previsti contrattualmente in relazione a ciascun dipendente e
- 365 (ovvero 366 se il periodo d'imposta include febbraio con 29 giorni).

Art. 4, co. 6,
D.M. 25 giugno 2024

GRUPPI DI SOCIETÀ

Ai fini del calcolo dell'incremento della base occupazionale, devono essere coinvolte anche le società controllanti, controllate e collegate (art. 2359 c.c.) o facenti capo allo stesso soggetto (concetto di impresa unica, Regolamento UE 2023/2831). Nel gruppo occorre considerare anche le società ed enti detenuti per interposta persona, società fiduciarie e persone fisiche (che producono reddito d'impresa) diverse dalle società di capitali, nonché le stabili organizzazioni operanti nel territorio dello Stato italiano di soggetti non residenti.

In tal caso, l'**incremento occupazionale** e l'**incremento occupazionale complessivo** si realizza con riferimento al **gruppo interno** complessivamente considerato, al **netto degli eventuali decrementi** che si sono verificati presso le società del gruppo stesso.

Art. 4, co. 7,
D.M. 25 giugno 2024

LAVORATORI MERITEVOLI DI TUTELA

La deduzione ammessa **può arrivare complessivamente fino al 130%**.

Il costo del personale da assumere ai fini del beneficio maggiorato (20%) è infatti **ulteriormente incrementato di un 10%** in relazione alle nuove assunzioni a tempo indeterminato di **lavoratori** inclusi in ciascuna delle categorie "**meritevoli di maggiore tutela**" (Allegato I al D.lgs. n. 216/2023):

- **lavoratori molto svantaggiati** ex art. 2, n. 99, Regolamento UE n. 651/2014;
- **persone con disabilità** ex art. 1, L. n. 68/1999, persone svantaggiate ex art. 4, L. n. 381/1991, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ex art. 21 L. n. 354/1975 e successive modificazioni;
- **donne di qualsiasi età con almeno due figli di età minore di diciotto anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi** residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'art. 2, n. 4), lett. f), del Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;
- **donne vittime di violenza**, inserite nei percorsi di protezione debitamente certificati dai centri antiviolenza di cui all'art. 5-bis del DL n. 93/2013, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 119/2013, da cui sia derivata la deformazione o lo sfregio permanente del viso accertato dalle competenti commissioni mediche di verifica;
- **giovani** ammessi agli **incentivi all'occupazione giovanile** di cui all'art. 27, co. 1, del DL 4 n. 48/2023, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 85/2023;
- **lavoratori con sede di lavoro situata in regioni** che nel 2018 presentavano un **prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75%** della media EU27 o comunque compreso **tra il 75% e il 90%**, e un **tasso di occupazione inferiore alla media nazionale** (si intendono le seguenti Regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia);
- soggetti già **beneficiari del reddito di cittadinanza** di cui agli artt. da 1 a 13 del DL 2 n. 4/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 26/2019, che siano decaduti dal beneficio per effetto dell'art. 1, co. 313 e 318, della L. n. 197/2022 e che non integrino i requisiti per l'accesso all'assegno di inclusione di cui all'articolo 1 e seguenti del DL n. 48/2023, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 85/2023.

Allegato I del D.Lgs.
n. 216/2023