

**Napoli, 15 luglio 2024**

## **CIRCOLARE INFORMATIVA N. 12/2024** *Superdeduzione per le nuove assunzioni – Art. 4, D.Lgs. n. 216/2023*

Con la presente ed allo scopo costante di aggiornare tutte le Aziende assistite, si comunica che il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha pubblicato sul proprio portale un decreto emanato di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che contiene le modalità di attuazione dell'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023, che dispone per i titolari di reddito d'impresa e gli esercenti arti e professioni, unicamente per l'anno 2024, ai fini della determinazione del reddito, la maggiorazione del costo deducibile del personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (120%) nonché una ulteriore deduzione in presenza di nuove assunzioni di dipendenti, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, rientranti nelle categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela di cui all'Allegato 1 del citato D.Lgs. n. 216 del 2023 (130%).

### **La suddetta maggiore deduzione spetta alle seguenti categorie di datori di lavoro:**

- ai titolari di reddito d'impresa (ditte individuali, società ed enti commerciali e stabili organizzazioni);
- agli esercenti arti e professioni (anche in forma di studio associato o di società semplice).

### **Non risultano beneficiari dell'agevolazione:**

- imprese che non determinano un reddito d'impresa (produttore agricolo tassato su base catastale ex art. 32, Tuir);
- imprese in liquidazione ordinaria nonché le imprese assoggettate a liquidazione giudiziale o agli altri istituti liquidatori relativi alla crisi di impresa;
- soggetti che determinano il reddito con criteri forfettari (in quanto non deducono in via analitica da costo del lavoro):
  - ✓ imprese/professionisti in regime forfettario;
  - ✓ associazioni che hanno optato per il regime L. 398/91 (no profit – terzo settore), ecc..

Per poter ottenere l'agevolazione fiscale e applicarla alla determinazione del reddito 2024, occorre rispettare una serie di condizioni definite dalla norma istitutiva del beneficio:

- il numero dei dipendenti a tempo indeterminato (compreso apprendisti e cococo da considerarsi eterodiretti) al termine del 2024 deve superare il numero medio delle persone impiegate col medesimo contratto nel 2023;
- a fine 2024 il numero complessivo dei dipendenti (a tempo sia indeterminato che determinato) deve essere superiore a quello medio del 2023.

Chiaramente deve trattarsi di imprese già costituite nel 2023 ed operative da almeno 365 giorni: restano escluse tutte le attività che sono state avviate nel corso del 2023 e ovviamente tutte quelle di nuova costituzione nel 2024.

La maggiorazione del costo del lavoro spetta per le assunzioni di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, con contratto in essere al 31 dicembre 2024. Inoltre:

1. I lavoratori con contratto a tempo parziale debbono essere computati “pro-quota”, in proporzione all’orario contrattualmente previsto, così come ricorda l’art. 9 del D.L.vo n. 81/2015;
2. i lavoratori con contratto di somministrazione possono rientrare nel computo dell’incremento occupazionale del datore di lavoro utilizzatore in misura proporzionale alla durata della missione, a condizione che l’Agenzia del Lavoro li abbia assunti a tempo indeterminato;
3. nelle società cooperative di produzione e lavoro i soci lavoratori (ossia, coloro che, in data successiva alla costituzione del rapporto associativo, hanno sottoscritto con le cooperative, ai sensi dell’art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001, contratti di lavoro subordinato), sono equiparati ai lavoratori dipendenti;
4. l’incremento occupazionale deve essere considerato al netto delle diminuzioni occupazionali registratesi in società controllate o collegate e facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. È questo il concetto di “impresa unica” al quale si è già accennato che, da ultimo, viene ribadito anche nel Regolamento UE n. 2831/2013 sul “de minimis”, in vigore dal 1° gennaio 2024 e fino al 31 dicembre 2030. Per quel che riguarda anche le condizioni legali in base alle quali si può parlare di impresa controllata o collegata è sufficiente riferirsi alla casistica dell’art. 2359 c.c.;
5. l’incremento occupazionale si realizza anche nel caso in cui, nel corso del 2024 si trasformano contratti a termine in contratti tempo indeterminato.

Ai fini del calcolo, viceversa, non rilevano:

1. gli incrementi occupazionali che risultano essere il frutto di trasferimenti di azienda, o di riorganizzazione aziendale come la fusione o la scissione di parti dell’impresa;
2. nel calcolo incrementale non rilevano lavoratori assunti a tempo indeterminato e distaccati all’estero per tutta la durata del loro impiego “fuori confini”;
3. in caso di distacco, l’impresa distaccataria non tiene conto dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato posti in distacco.

Ai fini della determinazione della maggiorazione, il costo da assumere è pari al minor importo tra quello effettivamente riferibile al personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, risultante dal conto economico, e l'incremento del costo complessivo del personale, classificabile per categorie dei lavoratori dipendenti rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31 dicembre 2023.

**A tal fine è necessario individuare 2 parametri specifici:**

- ✓ il numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato occupati;
- ✓ l'incremento del costo del lavoro complessivo.

L'agevolazione è subordinata al fatto che sussista "incremento occupazionale" al termine del periodo, che va visto sotto un duplice aspetto di consistenza numerica:

a) **1° requisito** - dipendenti a tempo indeterminato è verificato se:

- il numero dei dipendenti a tempo indeterminato occupati al 31/12/2024 è superiore al numero di dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato nel periodo d'imposta precedente (periodo 2023).

b) **2° requisito** – tutti i dipendenti (a tempo indeterminato o meno), il cd. "incremento occupazionale complessivo" è verificato se:

- il numero totale al 31/12/2024 dei lavoratori dipendenti è superiore a quello dei dipendenti mediamente occupati nel 2023.

In entrambi i requisiti, in caso di invarianza (o riduzione) del numero sul 2024 rispetto a quello calcolato sul 2023 non spetta alcuna agevolazione.

Sull'argomento, ad ogni modo, questo Studio resta a completa disposizione per quant'altro dovesse necessitare a tal riguardo.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

*Maria Cafasso*  
