

Benefici assunzioni: gli incentivi del 2024

La. "Legge di Bilancio 2024" (legge n. 312 del 30.12.2023) il legislatore ha introdotto benefici sulle assunzioni e modificato l'assetto di quelli previgenti. In aggiunta, il D. Lgs. 216/2023 ha introdotto – in presenza di determinate condizioni - un'ulteriore deduzione sul costo del lavoro. Nel dettaglio, con riferimento all'anno in corso:

i) il beneficio sulle assunzioni di giovani a tempo indeterminato, a conclusione del triennio previsto, si riduce nella convenienza (dal 100% al 50% mentre il massimale passa da 8.000 a 3.000), nella durata (36 mesi senza deroghe per il meridione) e nell'ambito di applicazione (giovani che non hanno compiuto i 30 anni in luogo dei 36);

ii) per le donne svantaggiate il beneficio non prevede la maggiorazione applicata negli anni precedenti, pertanto l'agevolazione continuerà ad applicarsi ma con aliquota del 50% (in luogo del 100%);

iii) viene introdotto un nuovo beneficio a favore delle donne vittime di violenza che prevede un esonero del 100% dei contributi previdenziali (massimale annuo di 8.000 euro) per un periodo massimo di 24 mesi (12 e 18 in caso di assunzione a tempo determinato e di trasformazione) a favore di lavoratrici che hanno fruito del reddito di libertà (anche nel 2023);

iv) dal 01.01.2024 viene previsto un incentivo a favore dei percettori del reddito di inclusione nel caso di assunzioni a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato professionalizzante, di lavoro subordinato a tempo determinato oppure in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato nella misura del 100 o del 50% a seconda della tipologia di assunzione;

v) il D. lgs. 216/2023 ha introdotto, per l'anno 2024, una maggiorazione del costo ammesso in deduzione in relazione alle nuove assunzioni effettuate nel 2024 con contratto a tempo indeterminato, a condizione che vi sia un incremento occupazionale.

Gli incentivi

Donne vittime di violenza

Secondo quanto stabilito dalla Legge di Bilancio 2024, possono accedere al beneficio i datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza. La

misura si riferisce quindi a **tutti i datori di lavoro privati** a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Il beneficio trova applicazione con riferimento alla seguente tipologia di lavoratrice (tutti i requisiti devono coesistere):

- **donne in stato di disoccupazione;**
- **vittime di violenza;**
- **percettirici del c.d. "Reddito di libertà"** di cui all'articolo 105 bis DL n. 34/2020.

Possono accedere al beneficio, in sede di prima applicazione, anche le **donne che hanno percepito il "reddito di libertà" nell'anno 2023.**

Con riferimento alla tipologia di assunzione, possono essere oggetto di beneficio le assunzioni:

1. assunzioni a tempo determinato, anche in somministrazione;
2. trasformazioni a tempo indeterminato;
3. assunzione a tempo indeterminato.

Il beneficio viene riconosciuto sotto forma di esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi all'INAIL:

- nella misura del 100 per cento;
- nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui riparametrato e applicato su base mensile.

SCHEMA RIEPILOGATIVO

Ambito soggettivo di applicazione	Donne vittime di violenza percettrici delle misure previste dall'articolo 105 bis del DL n. 34/2020.
	Sono ammesse anche le lavoratrici che hanno fruito del reddito di libertà nel 2023.
Periodo agevolato	Assunzioni operate dal 2024 al 2026.
Assunzioni incentivate	Assunzioni a tempo determinato.
	Assunzioni a tempo indeterminato.
	Trasformazioni a tempo indeterminato.
Incentivo	Sgravio contributivo del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro.
Massimale	8.000 euro annui da riparametrare ed applicare mensilmente.
Durata	12 mesi per assunzioni a termine.
	18 mesi per trasformazioni a tempo indeterminato.
	24 mesi per assunzioni a tempo indeterminato.

Percettori reddito inclusione

Segnaliamo che il diritto alla fruizione del beneficio è **subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.** Le medesime agevolazioni

non spettano ai datori di lavoro che **non siano in regola con gli obblighi di assunzione** previsti dall'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, **fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario dell'Assegno di inclusione iscritto alle liste di cui alla medesima legge.**

Le agevolazioni che verranno di seguito indicate sono compatibili e aggiuntive rispetto a quelle stabilite dall'articolo 1, commi 297 e 298, della legge 29 dicembre 2022 n. 197 e dall'articolo 13, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Di seguito illustriamo i principali benefici previsti dall'articolo 10 in caso di assunzione dei percettori del reddito d'inclusione:

Il beneficio trova applicazione nei confronti dei datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto:

- di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale;
- mediante contratto di apprendistato.

Il beneficio viene riconosciuto per un **periodo massimo di dodici mesi**, e consiste **nell'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Nel caso di **licenziamento del beneficiario** dell'Assegno di inclusione effettuato nei **ventiquattro mesi successivi all'assunzione**, il datore di lavoro e' **tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito maggiorato delle sanzioni civili**, di cui all'articolo 116, comma 8, lettera a), della legge 23 dicembre 2000, n. 388, **salvo che il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.**

Ai datori di lavoro privati che assumono i beneficiari dell'Assegno di inclusione con contratto di lavoro subordinato a **tempo determinato o stagionale**, pieno o parziale, e' **riconosciuto per il periodo di durata del rapporto e per un periodo massimo di dodici mesi un esonero pari al 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Superdeduzione del costo del lavoro

L'articolo 4 del D. Lgs. 216/2023, stabilisce che l'agevolazione in esame trovi applicazione, per l'anno di imposta 2024, ai **titolari di reddito d'impresa** ed agli **esercenti arti e professioni**, a condizione che abbiano **esercitato attività nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023 per almeno trecentosessantacinque giorni.**

Accedono al beneficio i soggetti ammessi che:

- vedono il proprio **costo del personale** incrementato rispetto all'anno precedente;
- a tale incremento corrisponda un effettivo **incremento occupazionale.**

Con riferimento all'ultimo punto, viene stabilito che gli incrementi occupazionali rilevano a condizione che **il numero dei dipendenti a tempo indeterminato al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 sia superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato del periodo d'imposta precedente.**

Viene prevista la maggiorazione del 20% dei costi riferibili all'incremento occupazionale e corrispondenti a nuove assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato per il periodo successivo a quello in corso al 31.12.2024. In sostanza, quindi, l'incentivo consisterà nella possibilità per i datori di lavoro di abbattere il costo del lavoro in misura superiore a quello sostenuto, determinando una riduzione del reddito da assoggettare a tassazione e, di conseguenza, le imposte da versare.

Il costo riferibile all'incremento occupazionale è pari al minore dei seguenti importi:

1. costo effettivo relativo ai nuovi assunti;
2. l'incremento complessivo del costo del personale risultante dal conto economico ai sensi dell'articolo 2425, primo comma, lettera B), numero 9), del codice civile rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31 dicembre 2023.

Si segnala che i costi riferibili al personale dipendente sono imputati temporalmente in base alle regole applicabili ai fini della determinazione del reddito del contribuente.

Al fine di evitare condotte potenzialmente fraudolente, viene previsto che se alla fine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31.12.2023 il numero dei lavoratori dipendenti (compresi quelli a tempo determinato) risulta inferiore o pari al numero dei lavoratori mediamente occupati nel periodo d'imposta in corso al 31.12.2023, nessuno dei costi è riferibile ad un incremento occupazionale.

Si segnala una maggiorazione del beneficio a favore dell'assunzione di soggetti in particolari condizioni di svantaggio.

SCHEMA RIEPILOGATIVO

Ambito soggettivo	Titolari di reddito d'impresa (con attività esercitata per almeno 365 giorni ed in corso al 31.12.2023).
	Esercente arti e professioni (con attività esercitata per almeno 365 giorni ed in corso al 31.12.2023).
	Sono escluse le società e gli enti in liquidazione ordinaria, assoggettati a liquidazione giudiziale o agli altri istituti liquidatori relativi alla crisi.
Condizioni	Il numero di dipendenti a tempo indeterminato al termine del 2024 deve essere superiore al numero di dipendenti mediamente occupato nel 2023.
	il numero complessivo di dipendenti a fine 2024 deve essere superiore al livello occupazionale di riferimento nel 2023.
Agevolazione	Maggiorazione del 20% dei costi riferibili all'incremento occupazionale.
	Per lavoratori svantaggiati e altre categorie meritevoli di maggiore tutela il beneficio viene calcolato con l'applicazione di un aggiuntivo coefficiente di maggiorazione (necessario un DM attuativo).

	il costo da assumere come base per il calcolo è pari al minore importo tra quello riferibile ai nuovi assunti e l'incremento complessivo del costo del personale rispetto a quello del 2023.
Acconti	L'acconto 2024 viene determinato senza tenere conto della disposizione in esame.

* * *

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti
Villa Roveda Associati