

Rag. Franco Falardi
Dott.ssa Paola Falardi
Dott. Francesco Falardi
Consulenza del lavoro: Luca Falardi

Rag. Angela Gambirasio
Rag. Andrea Lozza
Rag. Silvia Colleoni

Segreteria: Denise Colleoni

Bergamo, 05/07/2024

LUGLIO 2024 – DEFINITE LE MODALITÀ OPERATIVE PER LA DETERMINAZIONE DELLA MAXI DEDUZIONE 2024 PER I NUOVI DIPENDENTI

con la collaborazione del Centro Studi SEAC

ULTIME NOVITÀ FISCALI

Responsabilità liquidatore / amministratore / socio	Il liquidatore / amministratore / socio, destinatario, con la società, della notifica di un atto impositivo che difetta di specifica contestazione e motivazione ai sensi dell'art. 36, DPR n. 602/73, “è legittimato a contestare il fondamento della responsabilità attribuitagli ... in sede di impugnazione di un atto successivo che lo abbia attinto come personalmente obbligato al pagamento delle somme dovute dalla società”.
Ordinanza Corte Cassazione 4.6.2024, n. 15580	In caso di cessione d'azienda effettuata con l'intento di frodare il Fisco, la responsabilità solidale del cessionario ai sensi dell'art. 14, D.Lgs. n. 472/97 presuppone la prova della sua partecipazione all'illecito. Nel caso di specie, i Giudici evidenziano che la CTR “avrebbe dovuto spiegare ed identificare gli elementi dai quali far discendere la finalità frodatoria della cessione del ramo d'azienda e la partecipazione del cessionario”.
Cessione d'azienda e responsabilità solidale	
Sentenza Corte Cassazione 7.6.2024, n. 15948	
Società di comodo e affitto unica azienda	L'affitto dell'unica azienda (nel caso di specie, ristorante) non costituisce elemento sufficiente alla disapplicazione della disciplina delle società di comodo ex art. 30, Legge n. 724/94. Nel caso di specie la disapplicazione è stata riconosciuta stante la presenza di “oggettive situazioni” quali le dimensioni aziendali, il luogo in cui si trova, il volume d'affari realizzabile e la qualità ed anzianità dei beni aziendali.
Ordinanza Corte Cassazione 14.6.2024, n. 16600	
Compensazione e debiti iscritti a ruoli superiori a € 100.000	Il nuovo comma 49-quinquies dell'art. 37, DL n. 223/2006 (iscritto, con effetto dall'1.7.2024, ad opera del DL n. 39/2024) che prevede il divieto di compensazione in presenza di ruoli scaduti di importo superiore a € 100.000: <ul style="list-style-type: none">• non opera per i debiti iscritti a ruolo oggetto di rateazione, “se i pagamenti di tale rateazione risultano regolari”;• opera in maniera generalizzata e pertanto, “qualora l'importo dei ruoli scaduti sia superiore a 100.000 - con la sola eccezione per i contributi previdenziali e assistenziali e i premi per l'assicurazione - il divieto si applica a tutti i crediti, inclusi quelli di natura agevolativa” (ad esempio, crediti d'imposta derivanti da bonus edilizi).
Risposta interpello Agenzia Entrate 20.6.2024, n. 136	

COMMENTI

DEFINITE LE MODALITÀ OPERATIVE PER LA DETERMINAZIONE DELLA MAXI DEDUZIONE 2024 PER I NUOVI DIPENDENTI

Al fine di incentivare le imprese ad **investire in nuova forza lavoro**, l'art. 4, D.Lgs. n. 216/2023 emanato a parziale attuazione della Riforma fiscale, **limitatamente** al periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31.12.2023 (**2024** per i soggetti con esercizio coincidente con l'anno solare), a favore dei soggetti IRPEF / IRES titolari di reddito d'impresa / lavoro autonomo riconosce una maggiorazione (c.d. "maxi deduzione") del costo deducibile in presenza di nuove assunzioni di dipendenti a tempo indeterminato.

In particolare il **costo del personale** di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è **maggiorato**, ai fini della determinazione del reddito, **di un importo pari al 20% del costo riferibile all'incremento occupazionale**.

Di fatto, relativamente a tale costo la deduzione passa dal 100% al 120%. Qualora i nuovi assunti rientrino tra i soggetti meritevoli di maggiore tutela, è prevista un'ulteriore deduzione del 10% (la maggiorazione è, pertanto, complessivamente pari al 30%).

Recentemente, con il Decreto 25.6.2024 il MEF ha emanato le disposizioni attuative della maxi deduzione in esame, di seguito esaminate.



Come specificato nella Relazione illustrativa al Decreto, per individuare i dipendenti a tempo indeterminato è **necessario avere riguardo alla "forma contrattuale"** di cui al D.Lgs. n. 81/2015 nonché *"a tutte quelle assimilabili, sulla base della disciplina giurislavoristica"*. Così, ad esempio, rientrano in tale categoria anche i lavoratori con contratto di apprendistato, considerato che tale tipologia contrattuale *"costituisce di regola un contratto a tempo indeterminato"*. Non assume rilevanza il fatto che *"si sia in presenza di lavoratori che producono reddito di lavoro dipendente o assimilati"* come disposto dal TUIR.

SOGGETTI INTERESSATI

Possono beneficiare della maggiorazione i seguenti soggetti:

- società / enti residenti in Italia ex art. 73, comma 1, lett. a) e b), TUIR (spa, sapa, srl, società cooperative e di mutua assicurazione, società europee / cooperative europee), Enti pubblici e privati, trust aventi per oggetto esclusivo o principale l'esercizio di attività commerciali;
- **enti non commerciali** e altri soggetti ex art. 73, comma 1, lett. c), TUIR, "limitatamente ai nuovi assunti [a tempo indeterminato] utilizzati nell'esercizio dell'attività commerciale", a condizione che "risultino da separata evidenza contabile".



In presenza di dipendenti impiegati promiscuamente nell'attività commerciale e nell'attività istituzionale, è necessario parametrare le ore destinate all'attività commerciale in base ai dati e prospetti desunti dalla contabilità interna, al fine del riconoscimento della maggiorazione *"nella misura prettamente inherente alle attività commerciali svolte"*;

- **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;
- **lavoratori autonomi**, esercenti l'attività anche in forma di associazione professionale / società semplice.

Esercizio dell'attività per almeno 365 giorni

L'agevolazione è riconosciuta ai titolari di reddito d'impresa / lavoro autonomo a condizione che *"abbiano esercitato l'attività nei [365] giorni antecedenti il primo giorno del periodo d'imposta"*

successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 ovvero nei [366] giorni se tale periodo d'imposta include il 29 febbraio”.

Da ciò consegue che:

- **possono usufruire** dell'agevolazione anche le **imprese con periodo d'imposta in corso al 31.12.2023 inferiore a 365 giorni** purché in attività da almeno 365 giorni.
A tal fine va considerata la data di inizio attività risultante dal modello di inizio attività ovvero, se successiva, quella di effettivo inizio dell'attività “*desumibile dagli elementi atti a dimostrazione l'esercizio della predetta attività (incluse eventuali attività prodromiche), prescindendo dal momento in cui sono realizzati i correlati ricavi)*”;
- **non possono usufruire** dell'agevolazione le **imprese costituite dal 2.1.2023** con esercizio coincidente con l'anno solare, considerato che all'1.1.2024 l'attività risulta esercitata per meno di 365 giorni (tale previsione non opera per le newco derivanti da operazioni di riorganizzazione aziendale, per le quali sono previste specifiche regole, di seguito esaminate).

Soggetti esclusi

Considerato che ai fini dell'applicazione della maggiorazione l'impresa deve trovarsi in condizioni di normale operatività stante la necessità di realizzare incrementi occupazionali, per espressa previsione il beneficio **non è riconosciuto** alle società / enti:

- in **liquidazione ordinaria**;
- assoggettati a **liquidazione giudiziale / altri istituti con finalità liquidatorie** relativi alla crisi d'impresa. Come precisato dal Decreto 25.6.2024 in esame l'esclusione opera “**a decorrere dall'inizio della procedura**”.

L'agevolazione **non è altresì riconosciuta**:

- ai soggetti esercenti, anche parzialmente, attività per le quali il **reddito non è determinato in modo analitico**, quali, come precisato nella citata Relazione illustrativa:
 - i contribuenti **forfetari**;
 - le imprese che hanno optato per la c.d. “Tonnage Tax”;relativamente alle nuove assunzioni di **dipendenti** a tempo indeterminato **impiegati esclusivamente** nelle predette attività.



In caso di svolgimento **anche di attività il cui reddito è determinato in modo analitico** (ordinario), relativamente ai dipendenti impiegati promiscuamente, sia nell'attività il cui reddito è determinato in modo non analitico sia nell'attività il cui reddito è determinato in modo analitico, la maggiorazione va determinata proporzionalmente;

I contribuenti “**minimi**” **possono fruire** del beneficio in quanto il relativo reddito è determinato analiticamente, ancorché “*con una diversa modalità temporale di deduzione del ... costo*”;

- ai **soggetti non titolari di reddito d'impresa**, quali ad esempio, come precisato nella citata Relazione illustrativa, gli **imprenditori agricoli** che determinano il reddito ai sensi dell'art. 32, TUIR e i soggetti esercenti **attività commerciali occasionali**.

VERIFICA INCREMENTO OCCUPAZIONALE

Ai fini in esame, l'incremento occupazionale:

- **sussiste** (prima verifica) se il **numero di dipendenti a tempo indeterminato** al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31.12.2023 (in generale, **al 31.12.2024**) è **superiore al numero di dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupati** nel periodo d'imposta precedente (in generale, 2023);
- **rileva** (seconda verifica) se, al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31.12.2023 (in generale, **al 31.12.2024**), il numero di dipendenti, anche a tempo determinato, è superiore al numero degli stessi dipendenti mediamente occupati nel periodo d'imposta in corso al

31.12.2023 (in generale, **2023**), ossia se si è verificato il c.d. “**incremento occupazionale complessivo**”.

Poiché la finalità della disposizione agevolativa è quella di incentivare le assunzioni, va considerato quale **decremento**, come evidenziato nella Relazione illustrativa, l'**interruzione del contratto di lavoro** per motivi “**fisiologici**” (ad esempio, per pensionamento); in tal caso, infatti, le nuove assunzioni operate rientrano nell’ordinario turn over, “*confermando che la scelta dell’imprenditore non è stimolata dalla presenza dell’agevolazione*”.

Il beneficio è quindi subordinato ad una **prima verifica**, rappresentata dalla sussistenza dell’“incremento occupazionale” (riferito ai dipendenti a tempo indeterminato) nonché ad una **seconda verifica**, rappresentata dalla sussistenza dell’“incremento occupazionale complessivo” riferito a tutti i lavoratori (sia a tempo determinato che indeterminato).

Incremento occupazionale	Incremento del numero dipendenti a tempo indeterminato al 31.12.2024 rispetto al numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato nel 2023.
Incremento occupazionale complessivo	Incremento del numero complessivo dipendenti (anche a tempo determinato) al 31.12.2024 rispetto al numero di lavoratori dipendenti (anche a tempo determinato) mediamente occupato nel 2023.

NB Il calcolo delle medie occupazionali dei dipendenti a tempo indeterminato e del numero complessivo dei dipendenti **nel 2023**, va effettuato sommando i rapporti tra il numero dei giorni di lavoro previsti contrattualmente con riferimento a ciascun dipendente e 365 (366 se il periodo comprende il 29.2.2024). Come specificato nella citata Relazione illustrativa “*talcalcolo consente di identificare le cc.dd. ... (ULA)*”.

Merita evidenziare che:

- l’incremento occupazionale va considerato al **netto delle diminuzioni occupazionali** verificatesi in società controllate / collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto;
- ai fini della determinazione delle nuove assunzioni a tempo indeterminato e del **calcolo dell’incremento** occupazionale / incremento occupazionale complessivo / decremento occupazionale complessivo:
 - **rilevano i dipendenti** per i quali il relativo **contratto** è stato convertito **da tempo determinato a tempo indeterminato nel 2023** (ai fini dell’incremento occupazionale);
 - i **lavoratori a tempo parziale** rilevano in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate rispetto a quelle previste dal CNL (ai fini dell’incremento occupazionale / incremento occupazionale complessivo);
 - i **soci lavoratori di società cooperative** sono equiparati ai dipendenti. Come precisato nella citata Relazione illustrativa “*l’equiparazione opera laddove la società cooperativa stipuli con il socio lavoratore un contratto di lavoro subordinato*”.

Casi particolari

Cessione contratto di lavoro dipendente a seguito di trasferimento d’azienda / ramo d’azienda ↓ Trasferimento dipendenti a seguito di operazioni straordinarie quali fusione, scissione, conferimento, cessione, affitto, successione / donazione ovvero cessione del contratto ex art. 1406, C.c.	Opera la sterilizzazione e pertanto non rilevano in capo all’avente causa in quanto non considerati “nuovi assunti”, i dipendenti il cui contratto è ceduto a seguito dell’operazione straordinaria, sempreché detto contratto sia in essere al 31.12.2024. Gli stessi, pertanto, vanno “espunti” dal calcolo sia da parte del dante causa (per il 2024 e per il 2023) sia dall’avente causa (per il 2024). Se il contratto non è in essere al 31.12.2024, i dipendenti riducono l’incremento occupazionale dell’avente causa. In presenza di dipendenti a tempo indeterminato assunti nel 2024, gli stessi rilevano sia per il dante causa che per l’avente causa in proporzione alla durata del rapporto di lavoro.
--	--

NB Come evidenziato nella citata Relazione illustrativa, la sterilizzazione opera anche in caso di trasferimento dei dipendenti, nell’ambito delle predette operazioni, intervenuto nel 2023. Gli stessi, pertanto, vanno “espunti” dal calcolo sia da parte del dante causa (per il 2024 e

per il 2023) sia dall'avente causa (per il 2023).

Inoltre per determinare le **nuove assunzioni** a tempo indeterminato e l'**incremento occupazionale** / incremento occupazionale complessivo / decremento occupazionale complessivo **non vanno considerati i dipendenti assunti a tempo indeterminato**:

- **precedentemente in forza ad altra società del gruppo** il cui rapporto di lavoro con la stessa sia interrotto dal 30.12.2023;
- **destinati ad una stabile organizzazione** localizzata all'estero di un soggetto residente in Italia, anche in regime di esenzione degli utili / perdite ex art. 168-ter, TUIR (c.d. "branch exemption").

In caso di distacco del personale / contratto di somministrazione va considerato quanto segue.

Distacco del personale	Impresa distaccataria → non rilevano i dipendenti a tempo indeterminato "in distacco". Impresa distaccante → non rilevano i dipendenti a tempo indeterminato assunti nel 2024 e distaccati all'estero, dalla data in cui è intervenuto il distacco fino alla data in cui sono cessati i relativi effetti.
Contratto di somministrazione	La tipologia contrattuale va identificata in base al rapporto con il somministratore. La maggiorazione spetta all' impresa utilizzatrice relativamente ai lavoratori somministrati, assunti a tempo indeterminato dal somministratore, in proporzione alla durata del rapporto di lavoro presso la stessa impresa utilizzatrice.

DETERMINAZIONE MAGGIORAZIONE

In presenza di un incremento occupazionale, il costo rilevante sul quale applicare la maggiorazione del 20% è individuato nel **minor importo tra**:

- il **costo effettivo** riferito ai nuovi assunti a tempo indeterminato risultante alla voce B.9) di Conto economico;
- l'**incremento complessivo del costo del personale** risultante alla voce B.9) di Conto economico rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31.12.2023 (in generale, 2023).



Come specificato nella citata Relazione illustrativa:

- al fine di individuare i predetti elementi di costo ("effettivo" e "complessivo") va fatto riferimento "al **dato contabile**", senza considerare l'ammontare deducibile ai fini del reddito d'impresa;
- a titolo esemplificativo:
 - vanno **considerati**:
 - i salari e stipendi, comprensivi degli elementi fissi e variabili che compongono la retribuzione per legge e/o contratto;
 - gli oneri sociali a carico del dipendente e le indennità;
 - gli oneri sociali a carico del datore di lavoro;
 - gli accantonamenti a fondi di previdenza integrativi diversi dal TFR;
 - "tutti gli altri costi relativi, direttamente o indirettamente, al personale dipendente, che non trovino più appropriata collocazione alla voce B14";

- sono **esclusi** gli oneri rilevati in altre voci di Conto economico, quali quelli relativi ai buoni pasto, alle spese per l'aggiornamento professionale dei dipendenti, i costi di vitto e alloggio dei dipendenti in trasferta, i costi relativi alle auto aziendali concesse in uso promiscuo ai dipendenti.

Merita evidenziare che:

- i costi riferibili al personale dipendente sono **imputati** in base al **principio di competenza** ovvero al principio “misto” cassa / competenza **per i lavoratori autonomi** (cassa con riferimento ai costi “ordinari” e competenza con riferimento al TFR).



Come precisato nella citata Relazione illustrativa, i soggetti che utilizzano il principio di cassa devono produrre e tenere a disposizione dell’Amministrazione finanziaria “*la documentazione contabile utile a dimostrare l’ammontare dei costi «pagati»*”;

- per individuare i costi dei dipendenti inclusi nella voce B.9) di Conto economico assumono rilevanza le qualificazioni, classificazioni e imputazioni temporali relative ai Principi contabili adottati, *“riposizionando tali valori nelle classi corrispondenti alla sopra descritta voce del conto economico”*;
- non sussiste alcun costo relativo all’incremento occupazionale se il numero dei dipendenti a tempo indeterminato al 31.12.2024 risulti pari o inferiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupati nel 2023.

Va inoltre considerato che:

- il **costo riferibile al personale di nuova assunzione** con contratto a tempo indeterminato, risultante dal Conto economico, va **determinato analiticamente per ciascuna unità di personale**. In particolare è necessario identificare le singole voci di costo rilevate nella voce B.9) direttamente connesse alla specifica attività svolta dal personale neoassunto;
- nel calcolo dell’incremento di costo complessivo devono essere considerate **tutte le spese sostenute** per rapporti di lavoro anche regolati da contratti diversi da quello a tempo indeterminato;
- rileva anche la **conversione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato**, a decorrere dalla data della conversione;
- per la determinazione del costo complessivo **non** devono essere **inclusi**:
 - il costo del personale relativo al 2023 e 2024 riferito a dipendenti trasferiti a seguito di operazioni straordinarie;
 - gli oneri rilevati a Conto economico in applicazione del Principio contabile IFRS 2 (oneri connessi ai piani di stock option);
 - gli accantonamenti per premi ed altre forme di remunerazione rilevate nelle voci B.9.a) e B.9.e), ossia, come precisato nella citata Relazione illustrativa, quelle rilevate tra i costi del personale *“in applicazione delle regole contabili che impongono la registrazione dei costi del conto economico per natura”*.

Enti non commerciali

Come sopra accennato, per gli enti non commerciali, la maggiorazione **spetta esclusivamente per i dipendenti a tempo indeterminato impiegati nell’attività commerciale**.

In presenza di dipendenti **impiegati promiscuamente** sia nell’attività commerciale che in quella istituzionale, la maggiorazione del costo va determinata in proporzione al seguente rapporto.

ricavi e proventi derivanti dall’attività commerciale
ammontare complessivo di tutti i ricavi e proventi

Nuovi assunti rientranti in categorie meritevoli di maggior tutela

Il costo da considerare ai fini della determinazione dell'agevolazione è **incrementato di un ulteriore 10%** per i soggetti appartenenti alle **specifiche categorie di lavoratori meritevoli di maggior tutela** individuati nell'Allegato 1 del D.Lgs. n. 216/2013 di seguito riportato.

Di fatto la maggiorazione è complessivamente pari al 30%.

Tale costo rileva anche ai fini della determinazione dell'incremento complessivo del costo del personale.

LAVORATORI MERITEVOLI DI MAGGIOR TUTELA

- lavoratori molto svantaggiati ex art. 2, n. 99, Regolamento UE n. 651/2014;
- persone con disabilità ex art. 1, Legge n. 68/99, persone svantaggiate ex art. 1, Legge n. 381/91, ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, persone detenute / interne in istituti penitenziari, condannati, internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro esterno ex art. 21, Legge n. 354/75;
- donne con almeno 2 figli di età inferiore a 18 anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali UE;
- giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile ex art. 27, comma 1, DL n. 48/2023;
- lavoratori con sede di lavoro in una Regione con PIL 2018 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.
- soggetti già beneficiari del reddito di cittadinanza, decaduti dal beneficio e che non presentano i requisiti per accedere all'Assegno di inclusione.



In presenza sia di lavoratori "ordinari", per i quali spetta la **maggiorazione del 20%**, sia di lavoratori "meritevoli di tutela", per i quali spetta l'**ulteriore maggiorazione del 10%**, se l'incremento del costo complessivo del personale risulta inferiore al costo riferibile al personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, dovendo considerare il **costo complessivo**, ai fini della maggiorazione lo stesso va **ripartito tra le due categorie** in proporzione al costo del personale di nuova assunzione con contratto di lavoro dipendente subordinato a tempo indeterminato di ciascuna di esse.

EFFETTI DELLA MAGGIORAZIONE SUL ROL

Come evidenziato nella citata Relazione illustrativa la deduzione maggiorata **incide, riducendolo, sul ROL** ai fini della deducibilità degli interessi passivi ex art. 96, TUIR.