

*ADAPT* – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)

*Bollettino ADAPT 15 gennaio 2024 n. 2*

Il Legislatore italiano suole incentrare le politiche per favorire l'occupazione attorno all'introduzione di forme di incentivazione all'assunzione per il tramite di più o meno articolati sistemi di decontribuzione (cfr. M. Menegotto, *Una panoramica delle principali assunzioni agevolate previste dall'ordinamento*, in *Quaderni di giurisprudenza del lavoro*, Confindustria Bergamo, n. 1/2022, 51-58).

Come noto agli addetti ai lavori, ogni legge di stabilità contiene riproposizioni e/o proroghe di sgravi contributivi per l'assunzione di determinate categorie di dipendenti, con interventi non sempre coordinati e di semplice/immediata applicazione, che ne determinano almeno nel breve periodo una ridotta efficacia. La legge di bilancio per l'anno 2024 ha introdotto un nuovo sgravio (art. 1, co. 190, [legge n. 213/2023](#)) a favore dei datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono **donne disoccupate vittime di violenza e beneficiarie del Reddito di libertà**, che consiste in un esonero dal versamento dei contributi previdenziali nella misura del 100%, nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui riparametrato e applicato su base mensile. Non è stato, invece, prorogato l'esonero triennale per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori under 36 effettuate nel periodo 2021-2023 (art. 1 co. 10-15 legge n. 178/2020 e s.m.i.), legato a disponibilità di fondi europei nell'ambito del c.d. *Temporary Framework*. Risulta invece tutt'ora in vigore lo sgravio contributivo di cui all'art. 1 co. 100-107, 113, 114, legge n. 205/2017, per l'assunzione o trasformazione con contratto a tutele crescenti di giovani under 30 al primo impiego a tempo indeterminato.

La legge di bilancio per il 2024 – oltre a prorogare il taglio del cuneo contributivo (art. 1 co. 15) e la c.d. “decontribuzione sud” seppur con riduzioni progressive fino al 2029 – ha, invece, concentrato i nuovi interventi su strumenti di **decontribuzione a favore di determinate categorie di lavoratori**. Si pensi alle **lavoratrici madri di tre o più figli** (art. 1, co. 180-182): per le assunzioni di tali lavoratrici a tempo indeterminato (ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico)

che intervengano dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 (per l'anno 2024 anche per le madri con almeno due figli), è previsto un esonero del 100% della quota dei contributi a loro carico, fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile.

**La vera novità consiste, invece, nell'introduzione di un diverso meccanismo di favore sul piano tributario.** In questo caso non si è intervenuti tramite la legge di bilancio bensì **nell'ambito di uno dei primi decreti legislativi di attuazione della c.d. "delega fiscale"** (legge n. 111/2023). L'art. 4 decreto legislativo n. 216/2023 ha introdotto una **maggiorazione del 20% del costo ammesso in deduzione riferito all'incremento occupazionale** determinato ai sensi del medesimo articolo. In particolare, *"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 è superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato del periodo d'imposta precedente"* (co. 2), da considerare al netto di diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate ex art. 2359 c.c. o facenti capo allo stesso soggetto. Per la determinazione del beneficio viene definito che *"Il costo riferibile all'incremento occupazionale è pari al minor importo tra il costo effettivo relativo ai nuovi assunti e 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. (...) I costi riferibili al personale dipendente sono imputati temporalmente in base alle regole applicabili ai fini della determinazione del reddito del contribuente."* (co. 3). Al contrario, nessun costo è riferibile all'incremento occupazionale laddove alla fine del corrente periodo d'imposta il numero di lavoratori dipendenti, anche a tempo determinato, sia pari o inferiore al numero di dipendenti mediamente occupati nel periodo d'imposta precedente (co. 4). Si tratta, a ben vedere, di un criterio che differisce dal calcolo dell'incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata (art. 31, co.1, lett. f) decreto legislativo n. 150/2015) utilizzato per altre tipologie d'incentivo.

La norma, in attesa della completa attuazione della delega fiscale, **limita l'incentivo alle sole assunzioni effettuate nel periodo d'imposta successivo a quello conclusosi il 31 dicembre 2023 e risulta altresì subordinata all'adozione di un apposito decreto ministeriale (co. 6).** In quella sede saranno inoltre introdotti particolari coefficienti di miglior favore per determinare un'ulteriore maggiorazione del costo deducibile (entro massimo il + 10%) per le ipotesi di assunzioni di particolari soggetti svantaggiati, definiti nell'Allegato 1 del decreto legislativo.

La maggior deduzione pare, ad una prima lettura, **cumulabile** (ricorrendone i requisiti) con gli altri sgravi contributivi vigenti, stante la diversa natura delle misure di sostegno ed in assenza di una norma di senso contrario. Si pensi ad esempio all'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore under 30, o di un soggetto percettore di Naspi, con la quale si realizza anche il requisito di cui al citato art. 14.

Ci si chiede inoltre se può ritenersi estesa anche all'ipotesi in esame **l'applicabilità dei vincoli previsti dall'art. 31 decreto legislativo n. 150/2015[1]**, già diffusamente noti nella prassi degli sgravi contributivi, poiché a mente del medesimo decreto *"Ai fini del presente decreto costituiscono incentivi all'occupazione i benefici normativi o economici riconosciuti ai datori di lavoro in relazione all'assunzione di specifiche categorie di lavoratori"* (art. 30 co. 2). Sul punto è auspicabile l'adozione di chiarimenti ministeriali e/o dell'Agenzia delle Entrate. Così come sarà da chiarire l'applicabilità o meno dei **requisiti previsti all'art. 1, co. 1175-1176 legge n. 296/2006[2]**, ove si ravvisi il rischio che l'amministrazione finanziaria qualifichi la misura in commento come "beneficio normativo", posto che tali requisiti si applicano allorché l'azienda debba fruire "[d]i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale".

La novità, che è tale sia per il veicolo normativo che per le modalità applicative scelte, suscita qualche primissima riflessione.

Pur essendo nel suo complesso uno strumento finalizzato ad una **più o meno incisiva riduzione dei costi aziendali**, la misura appare in ogni caso di **portata contenuta** per una serie di considerazioni. In particolare - come si è potuto notare in occasioni simili (cfr. S. Malandrini, *Una breve riflessione su NEET e agevolazioni all'assunzione*) -, si tratta di un intervento **temporalmente limitato** che non consente ad esempio la necessaria programmazione aziendale circa piani occupazionali pluriennali e la gestione del *turn over*; allo stato pare di **non immediata programmazione** se si pensa all'incertezza ad esempio sulla compatibilità con altri incentivi legati all'assunzione di medesimi soggetti oppure all'applicabilità degli stringenti vincoli sopra richiamati. Pare, infine, essere di **non immediata tangibilità**. Infatti, la maggior deduzione ed il relativo risparmio in termini tributari potranno correttamente calcolarsi solo al termine del periodo d'imposta d'interesse, a differenza degli sgravi sulla contribuzione IVS che comportano il conguaglio mensile su quanto dovuto dall'azienda all'Istituto.

In chiusura, merita un cenno la recente legge n. 160/2023, di delega al Governo per l'adozione, entro 24 mesi, di uno o più decreti legislativi per la creazione di un sistema organico di incentivi,

con interventi di razionalizzazione e riorganizzazione, anche mediante l'adozione di un **“Codice degli incentivi”**. Nell'oggetto di delega sono ricompresi anche gli incentivi “(...) *al lavoro, all'occupazione, alla riqualificazione professionale dei lavoratori, alla formazione e all'innovazione e alla sostenibilità ambientale (...)*” (art. 4, co. 1, lett. a)). Senza addentrarci in impegnative riflessioni *de jure condendo*, sia sufficiente segnalare come sarà necessario a quell'epoca verificare il grado di effettivo coordinamento tra le molteplici discipline disseminate nell'ordinamento e il previsto ridisegno organico della materia.

### **Marco Menegotto**

ADAPT Professional Fellow

 [@MarcoMenegotto](#)

[1] Gli incentivi non spettano: se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche mediante somministrazione; se vi è violazione del diritto di precedenza di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; se il datore di lavoro o l'utilizzatore hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, con riferimento ai livelli d'inquadramento del personale coinvolto nella stessa sospensione; se il lavoratore è stato destinatario di un licenziamento da parte di un datore di lavoro soggetto a collegamento/controllo col datore di lavoro di nuova assunzione o comunque diverso ma con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

[2] (1) regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC); (2) assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge; (3) rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.