

**Argomento: Professioni**Link originale: <https://pdf.extrapola.com/angqV/4745506.main.png>

6

Il Sole 24 Ore Lunedì 23 Ottobre 2023 - N.292

**Primo Piano**  
**La manovra 2024****Gli esempi****LA PICCOLA SRL**

La società Alfa Srl ha 15 lavoratori a tempo indeterminato, il cui costo nel bilancio al 31 dicembre 2023 è pari a 725.000 euro.

**Le assunzioni**  
Nel 2024 assume quattro dipendenti a tempo indeterminato, sostenendo un costo di 180.000 euro.  
I dipendenti al 31 dicembre 2024 sono 19 (+3 sul 2023) e il costo complessivo da bilancio 2024 è di 850.000 euro (+125.000).**L'agevolazione (Ires)**  
La superdeduzione è pari al 20% del minor valore tra 160.000 e 125.000 euro (20% x 125.000) = 25.000 euro. Minore Ires: **6.000 euro**.**LO STUDIO ASSOCIATO**

Lo studio di architettura Beta ha cinque dipendenti, il cui costo, nel 2023 (criterio di cassa) è di 250.000 euro.

**L'assunzione e le uscite**  
A gennaio 2024, si assume un nuovo dipendente a tempo indeterminato con un costo pagato nel 2024 di 52.000 euro.

A dicembre 2024 si dimettono due dipendenti che vengono sostituiti solo a inizio 2025. Il costo totale dei dipendenti pagato nel 2024 è pari a 277.000 euro (+25.000).

**L'agevolazione**  
Poiché i dipendenti al 31 dicembre 2024 sono quattro, numero inferiore alla media 2023, l'incentivo non spetta.**LA SOCIETÀ DI PERSONE**

La Snc Rossi &amp; c. ha 25 addetti a tempo indeterminato, il cui costo 2023 è di 1.225.000 euro.

**Le assunzioni e l'uscita**  
A inizio 2024 si assumono tre lavoratori di categoria meritevole di tutela, con oneri di 120.000 euro (maggiorazione 10%, 12.000 euro). Al fine 2024 sono in forza 27 lavoratori (+3-1) e il costo 2024 è di 1.335.000 euro.**L'agevolazione (Irpef)**  
Con la maggiorazione di 12.000, il costo figurativo del lavoro è 1.347.000 (+122.000 sul 2023). La deduzione ordinaria è il 20% di 120.000 euro. La deduzione complessiva, pari a **36.000 euro** (24.000 + 12.000), è fruita dai soci con la riduzione del reddito imputato per trasparenza.

A cura di Luca Galani

**120%**  
**Per tutti****La misura base dell'aiuto**  
La super-deduzione del costo del lavoro per i datori che assumono stabilmente nel 2024**130%**  
**Con svantaggiati****L'aiuto maggiorato**  
La deduzione sarà fino a 10 punti percentuali più elevata per chi assume lavoratori svantaggiati**L'analisi****REDDITO D'IMPRESA, MANEGGIARE CON CURA**

di Marco Mobili e Salvatore Padula

Un nuovo incentivo per le assunzioni: l'addio all'Ace, l'aiuto per la crescita economica che agevolava la patrimonializzazione delle imprese; il rinvio dell'Ires a due aliquote per favorire investimenti e occupazione; l'attesa per gli impegni e le promesse della delega fiscale (dal superamento dell'Irap alla semplificazione delle regole sul riaccredito degli interessi passivi). A voler tentare una sintesi, sono queste le voci principali del pacchetto di norme tributarie destinato alle società di capitali, a cavallo tra la manovra 2024 e, appunto, l'attuazione della riforma.

Il governo sceglie quindi di rinunciare - almeno per il momento - alla mini-Ires. Un progetto ambizioso e innovativo (non esistono esempi simili nel panorama internazionale) che prevede l'applicazione di un'aliquota d'imposta ridotta alle società di capitali che destinano una quota del proprio reddito a investimenti qualificati e/o ad assunzioni a tempo indeterminato, a condizione che rispettino determinati requisiti, tra i quali sono

arriva una nuova agevolazione - quella sulle assunzioni, appunto - le imprese guardano con apprensione l'addio all'Ace, che ha (aveva...) la finalità di rafforzare la patrimonializzazione. La preoccupazione degli operatori deriva anche dal fatto che lo scambio tra le due voci non sarà affatto "alla pari". Secondo le stime del governo, circolate nei giorni scorsi, il nuovo beneficio legato alle assunzioni, che si applicherà solo nel 2024 con effetti di cassa sul 2025, vale circa 1,33 miliardi di euro, di cui 1,09 per le sole società di capitali, mentre la perdita dell'Ace costerà alle imprese oltre 4,8 miliardi, nel 2025, e poi 2,8 miliardi all'anno a regime.

Il vice ministro Maurizio Leo, a chi gli ha chiesto i motivi di questa scelta, ha risposto che l'obiettivo della patrimonializzazione non è più così significativo e che, anche nella visione europea, si deve puntare di più sulla crescita della produttività, sugli investimenti, sull'innovazione, sull'occupazione.

In questo scenario, alle società di capitali non resta che condire la propria rapida attuazione della delega fiscale. E la buona notizia è che, proprio

**DARE E AVERE**  
A fronte dell'ingresso di una agevolazione ne sparisce un'altra: esce l'Ace, uno scambio non alla pari

**IL PUNTO CRITICO**  
Attesi oggi al Consiglio dei ministri due nuovi decreti attuativi della delega, ma resta il nodo delle risorse

venerdì scorso, il ministro Giancarlo Giorgetti, parlando a Bolzano, incontrando imprenditori e industriali locali, ha confermato che «entro la primavera, l'intera delega fiscale sarà messa a terra». Insieme a molte misure di razionalizzazione e semplificazione del sistema - per altro, proprio oggi in Consiglio dei ministri sono attesi due schemi di decreti legislativi per l'attuazione della riforma Leo: quello sullo Statuto del contribuente e quello sul calendario degli adempimenti - ci sono tuttavia anche numerose disposizioni che non sono "a costo zero" e che richiedono risorse. Si pensi al progressivo superamento dell'Irap, da sostituire con una sovrapposizione determinata secondo le regole dell'Ires - ovvero, una sovrapposizione che sarà pagata solo dalle società di capitali - il cui gettito dovrà essere identico a quello dell'Irap, perché finalizzato a sostenere la spesa sanitaria (altro ambito più che mai sensibile, in questa fase). Ma passare da una base imponibile all'Irap alla quota dell'Irap a quella nuova della sovrapposizione, rischia, come sostengono le imprese, di penalizzare alcuni settori (che vedrebbero aumentare il loro prelievo) e favorire altri (che invece lo vedrebbero ridursi). Insomma, serve accortezza.

# Maxi deduzione per chi assume: risparmi fino al 13% del costo

**Il nuovo incentivo.** Lo sgravio per le società di capitali genera una minore Ires pari al 4,8% della spesa sostenuta per il personale. Il vantaggio può aumentare per i contribuenti Irpef con aliquote elevate

Luca Galani  
Valentina Melis

La deduzione rafforzata per le nuove assunzioni genera per le società di capitali una minore Ires pari al 4,8% del costo del lavoratore nel 2024 (facendo riferimento a una assunzione "ordinaria"). Per le società di persone, le ditte individuali e i professionisti si può arrivare a un risparmio che sfiora il 9% del costo (Irpef al 4,3% più addizionali). Per i lavoratori di categorie meritevoli, invece, le imposte risparmiate sono pari al 7,5% del costo 2024 per Srl e Spa e fino al 15% per i contribuenti Irpef.

Il nuovo incentivo della maxi-deduzione del costo del lavoro per le imprese che assumono a tempo indeterminato, un incentivo che prevede inoltre una maggiorazione per chi inserisce in organico personale appartenente a categorie fragili, come disabili, giovani che non studiano e non lavorano (Neet), donne residenti in Regioni svantaggiate o con almeno due figli minorenni, ex beneficiari del reddito di cittadinanza che non possono accedere all'assegno di inclusione. La misura è contenuta nello schema di decreto legislativo di revisione dell'Irpef.

e dell'Ires, in attuazione della legge delega di riforma fiscale (n. 2023), approvato dal Consiglio dei ministri in via preliminare il 16 ottobre.

In pratica, il costo del lavoro, al fine della deduzione, sarà maggiorato del 20% del costo riferito all'incremento occupazionale per tutti coloro che nel 2024 assumeranno stabilmente, e fino al 30% per coloro che assumeranno lavoratori svantaggiati. L'aiuto vale solo per il 2024, in attesa della completa attuazione della riforma fiscale.

Non basterà che l'azienda o il professionista abbiano un aumento del costo del lavoro nel 2024, ma sarà necessario che il numero dei lavoratori dipendenti (sia a tempo indeterminato, sia a termine), a fine 2024, sia superiore a quello registrato mediamente nel 2023. Inoltre, il numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, dovrà essere superiore a quello di quest'anno. Queste due condizioni impongono, tra l'altro, che l'agevolazione si estenda a chi stabilizza (anche mediante cessazione e nuova assunzione) rapporti a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato. Torna così un requisito già previsto per alcuni incentivi contributivi alle assunzioni

(ad esempio, quello introdotto dalla legge 202/2023 per le donne, ancora in vigore), che è l'incremento della base occupazionale.

**Quanto vale l'incentivo**  
Il calcolo si effettua applicando il 20% al minore importo tra il costo dei neo assunti sostenuto nell'anno 2024 (retribuzioni, contributi, rate Irs, bonus equa quota del Tfr) e quello dell'incremento complessivo del costo di tutti i lavoratori tra 2023 e 2024 (risultante dal bilancio). Le percentuali massime di vantaggio fiscale - indicate in apertura - si raggiungono qualora il primo dato superi il secondo.

Nella Srl del primo esempio in pagina, vengono assunti quattro dipendenti per un costo di 60 mila euro, ma il costo a bilancio nel 2024 cresce solo di 125 mila euro, ed è su questa cifra che si calcola il 20 per cento. Ne deriva una deduzione extra di 25 mila euro, che

**Per una Srl che nel 2024 aumenta di tre unità l'organico la riduzione dell'imposta può essere pari a 6 mila euro**

comporta un risparmio Ires di 6 mila euro (con aliquota del 24,3%). Per gli svantaggiati, che hanno l'ulteriore deduzione fino al 30%, il calcolo dell'incremento del costo complessivo si effettua considerando figurativamente tale maggiorazione, rendendo più agevole il rispetto della condizione (come accade nel terzo esempio).

**A inizio 2024 i maggiori effetti**  
La temporaneità della misura presenta diversi aspetti negativi. In primo luogo, poiché l'agevolazione è basata sulle assunzioni del 2024, le imprese potrebbero essere indotte a rinviare la formalizzazione dei nuovi rapporti a gennaio con il rischio di creare un vuoto di nuovi impieghi nei primi due mesi dell'anno. Inoltre, essendo i benefici solo maturati nel 2024 (a partire dalla data di assunzione), l'incentivo tenderà a ridursi per chi assume ad anno inoltrato, andando quasi a scomparire per i rapporti che saranno avviati negli ultimi mesi del 2024. Questo potrebbe concentrare la richiesta di dipendenti a tempo indeterminato nei primissimi mesi del prossimo anno con ricadute non efficienti sul mercato del lavoro.

© IMPOC/CONCORSO/IMPOC

## Misura positiva ma non incide sulla qualità

**Le reazioni**

Per il mondo produttivo il provvedimento è utile ma da solo non basta

Serena Uccello

Un'accoglienza tiepida, nessuna bocciatura ma neanche una vera promozione. Ha queste tinte la reazione con cui il sistema produttivo accoglie la maxi deduzione tracciata dall'articolo 4, contenuto nello schema di decreto legislativo di revisione dell'Irpef e dell'Ires.

«Ben venga» dice Donatella Prampolini, vicepresidente di Confindustria, vicepresidente di Confindustria con delega al mercato del lavoro - tutto quello che favorisce l'abbattimento del costo del lavoro. Tuttavia nel nostro caso il problema

è trovare il personale da assumere, soprattutto nei due segmenti su cui la misura incide ovvero donne e giovani. Per noi sarà assai difficile innalzare il numero di occupati perché abbiamo un turnover alto che a malapena riusciamo a colmare».

Per Maria Grazia Gabrielli della segreteria dell'Uil - se proprio vogliamo trovare un elemento positivo è che questa è una misura vincolata, ha carattere incrementale. Non interviene invece sulla qualità del lavoro che è il vero tema dell'Italia. Si continua ad agire - prosegue - sul costo del lavoro, quando se andiamo a verificare i settori che più hanno assorbito queste riduzioni, troviamo comparti come la logistica o la grande distribuzione che hanno un tema di precarietà dell'occupazione molto forte». La risposta dovrebbe invece essere «multilivello: applicare politiche industriali, aumentare il valore aggiunto delle produzioni, prevedere vincoli per aumentare la

qualità non solo quantitativa». Quello della qualità è un tema sottovalutato: pure dal sociologo Enzo Mingione: «si va ad alimentare il fronte della domanda quando ci sono problemi sul fronte dell'offerta». Quanto all'impatto spiega: «tutti gli esperti concordano sul fatto che questo tipo di misura funziona poco, o meglio incide soprattutto dove la domanda è accentratrice, là dove cioè gli imprenditori avrebbero comunque assunto. E non incidono o incidono poco dove si vorrebbe che avessero effetto. C'è poi il rischio che creino un'occupazione drogata». Secondo Marina Venderjane, presidente Gidp (Gruppo Intersectoriale Direttori Del Personale) «deduzioni e agevolazioni

**Auspicata un'azione strutturale che agisca sulle competenze per creare posti di lavoro stabili**

sui costi del personale rappresentano un beneficio importante per le aziende che possono in questo modo valutare nuove assunzioni. Accogliamo pertanto con favore la misura prevista nella manovra 2024 circa la maggiorazione del costo ammesso in deduzione per le nuove assunzioni. Venderjane avverte però: «i piani di assunzioni tuttavia non si basano solo su deduzioni più o meno favorevoli ma su una serie di fattori obiettivi aziendali di tipo strategico, produttivo, finanziario, nonché sulla disponibilità di candidati con competenze idonee sul mercato, che spesso in Italia scarseggiano». Questo perché conclude: «l'obiettivo delle imprese (e degli Iir) è quello di creare posti di lavoro stabili, sostenibili e di qualità in termini di condizioni di lavoro e retribuzione. Diversamente vi è il rischio di assunzioni temporanee, non necessarie o a basso valore al solo fine di beneficiare della deduzione».

© IMPOC/CONCORSO/IMPOC

# Maxi deduzione per chi assume: risparmi fino al 13% del costo

**Il nuovo incentivo. Lo sgravio per le società di capitali genera una minore Ires pari al 4,8% della spesa sostenuta per il personale. Il vantaggio può aumentare per i contribuenti Irpef con aliquote elevate**

Luca Gaiani, Valentina Melis

La deduzione rafforzata per le nuove assunzioni genera per le società di capitali una minore Ires pari al 4,8% del costo del lavoratore nel 2024 (facendo riferimento a una assunzione "ordinaria"). Per le società di persone, le ditte individuali e i professionisti si può arrivare a un risparmio che sfiora il 9% del costo (Irpef al 43% più addizionali). Per i lavoratori di categorie meritevoli, invece, le imposte risparmiate sono pari al 7,2% del costo 2024 per Srl e Spa e fino al 13% per i contribuenti Irpef. È questo l'impatto della maxi-deduzione del costo del lavoro per le imprese che assumono a tempo indeterminato. Un incentivo che prevede inoltre una maggiorazione per chi inserisce in organico personale appartenente a categorie fragili, come disabili, giovani che non studiano e non lavorano (Neet), donne residenti in Regioni svantaggiate o con almeno due figli minorenni, ex beneficiari del reddito di cittadinanza che non possono accedere all'Assegno di inclusione. La misura è contenuta nello schema di decreto legislativo di revisione dell'Irpef e dell'Ires, in attuazione della legge delega di riforma fiscale (111/2023), approvato dal Consiglio dei ministri in via preliminare il 16 ottobre. In pratica, il costo del lavoro, ai fini della deduzione, sarà maggiorato del 20% del costo riferito all'incremento occupazionale per tutti coloro che nel 2024 assumeranno stabilmente, e fino al 30% per coloro che

assumeranno lavoratori svantaggiati. L'aiuto vale solo per il 2024, in attesa della completa attuazione della riforma fiscale. Non basterà che l'azienda o il professionista abbiano un aumento del costo del lavoro nel 2024, ma sarà necessario che il numero dei lavoratori dipendenti (sia a tempo indeterminato, sia a termine), a fine 2024, sia superiore a quello registrato mediamente nel 2023. Inoltre, il numero dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, dovrà essere superiore a quello di quest'anno. Queste due condizioni impediscono, tra l'altro, che l'agevolazione si estenda a chi stabilizza (anche mediante cessazione e nuova assunzione) rapporti a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato. Torna così un requisito già previsto per alcuni incentivi contributivi alle assunzioni (ad esempio, quello introdotto dalla legge 92/2012 per le donne, ancora in vigore), che è l'incremento della base occupazionale. Quanto vale l'incentivo Il calcolo si effettua applicando il 20% al minore importo tra il costo dei neo assunti sostenuto nell'anno 2024 (retribuzioni, contributi, ratei ferie, bonus e quota del Tfr) e quello dell'incremento complessivo del costo di tutti i lavoratori tra 2023 e 2024 (risultante dai bilanci). Le percentuali massime di vantaggio fiscale - indicate in apertura- si raggiungono qualora il primo dato superi il secondo. Nella Srl del primo esempio in pagina, vengono assunti quattro dipendenti per un costo di 160mila euro, ma il costo a bilancio nel 2024

cresce solo di 125mila euro, ed è su questa cifra che si calcola il 20 per cento. Ne deriva una deduzione extra di 25mila euro, che comporta un risparmio Ires di 6mila euro (con aliquota del 24%). Per gli svantaggiati, che hanno l'ulteriore deduzione fino al 10%, il calcolo dell'incremento del costo complessivo si effettua considerando figurativamente tale maggiorazione, rendendo più agevole il rispetto della condizione (come accade nel terzo esempio). A inizio 2024 i maggiori effetti La temporaneità della misura presenta diversi aspetti negativi. In primo luogo, poiché l'agevolazione è basata sulle assunzioni del

2024, le imprese potrebbero essere indotte a rinviare la formalizzazione dei nuovi rapporti a gennaio con il rischio di creare un vuoto di nuovi impieghi nei prossimi due mesi. Inoltre, essendo rilevanti solo i costi maturati nel 2024 (a partire dalla data di assunzione), l'incentivo tenderà a ridursi per chi assume ad anno inoltrato, andando quasi a scomparire per i rapporti che saranno avviati negli ultimi mesi del 2024. Questo potrebbe concentrare la richiesta di dipendenti a tempo indeterminato nei primissimi mesi del prossimo anno con ricadute non efficienti sul mercato del lavoro. © RIPRODUZIONE RISERVATA.