



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Soci Ordinari

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro

Partner di Studio

Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 12
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel.0522.927202

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel.0521.941760

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

Ai Clienti in indirizzo Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 7 aprile 2025

Oggetto: Maxi deduzione dal costo del lavoro anno 2024.

Gentili Clienti,

Il dlgs 216/2023 aveva introdotto per l'anno 2024 un meccanismo di deduzione maggiorata (c.d. "maxi deduzione") del costo del lavoro da applicare al reddito d'impresa **e in presenza di incremento occupazionale**. La legge di bilancio 2025 ha prorogato la misura anche agli anni 2025, 2026 e 2027, come anticipato con nostra Newsletter 2/2025.

Per la piena operatività della novità 2024 era necessario attendere un decreto attuativo (emanato nel giugno scorso - DM 25.6.2024 in GU del 3.7.2024) ed attendere la circolare dell'Agenzia Entrate con le necessarie indicazioni applicative (emanata il 20 gennaio 2025 - circ. 1/E 2025).

Alla luce di tali completamenti anche il gestionale Zucchetti - in uso allo Studio - ha elaborato aggiornamenti utili a indirizzare la determinazione dell'incremento occupazionale per ogni singola Azienda Cliente con servizio paghe attivo presso il nostro Studio, e a determinare il valore della deduzione maggiorata.

In estrema sintesi, la "maxi deduzione" **consiste nella possibilità di portare in deduzione dal reddito d'impresa 2024 non solo il costo del lavoro, bensì il 120% dello stesso, ovvero il 130% per talune categorie di lavoratori meritevoli di maggior tutela, ma esclusivamente in presenza di requisiti specifici significativi di un avvenuto incremento occupazionale nel 2024 rispetto al 2023.**

Più precisamente, l'accesso all'agevolazione spetta se si verificano congiuntamente tre condizioni

1. aver effettuato nuove assunzioni a tempo indeterminato/trasformazioni nel periodo d'imposta 2024 che devono risultare in forza a fine anno 2024;
2. si sia verificato un incremento occupazionale: il numero di dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2024 deve essere superiore alla media del 2023 (nel caso in cui la chiusura dell'esercizio fiscale corrisponda all'anno civile);
3. si sia verificato un incremento occupazionale complessivo: il numero complessivo di dipendenti (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato) al 31/12/2024 deve essere superiore alla media del 2023 (nel caso in cui la chiusura dell'esercizio fiscale corrisponda all'anno civile).

Si tenga presente che in alcune situazioni e per alcuni ambiti particolari, la definizione del valore della deduzione maggiorata deve avvenire con la collaborazione dei Clienti e/o dei fiscalisti che li assistono nella redazione del bilancio. Tali particolarità, nelle quali non siano in grado di completare in autonomia la valorizzazione dell'agevolazione, sono le seguenti:

- individuazione di un gruppo societario ex art. 2359 c.c. che impone di determinare l'incremento con riguardo all'intero gruppo;

- presenza di lavoratori somministrati per i quali le registrazioni da noi effettuate nel libro unico del lavoro hanno una finalità puramente statistica e non significativa della corretta valorizzazione dell'incremento occupazionale;
- presenza di trasferimenti d'azienda ex art. 2112 c.c. nel corso dell'anno 2024;
- presenza di lavoratori assunti nella filiale italiana e già occupati in precedenza in altra Azienda estera del medesimo gruppo;
- lavoratori trasferiti all'estero nel corso dell'anno 2024.

Infine, come accennato in premessa, la "maxi deduzione" può essere determinata nella misura del 130% per lavoratori meritevoli di maggior tutela. Tali lavoratori sono i seguenti

- *Lavoratore privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi*
- *Lavoratore privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi che abbia una delle seguenti condizioni di svantaggio*
 - ✓ *età tra 15 e 24 anni*
 - ✓ *non possedere diploma di scuola superiore o professionale*
 - ✓ *aver completato la formazione da non più di due anni e non aver ancora trovato un impiego regolarmente retribuito*
 - ✓ *età superiore a 50 anni*
 - ✓ *adulto che vive solo e con uno o più persone a carico*
 - ✓ *essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera il 25% della disparità media nazionale di tutti i settori economici*
 - ✓ *appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere necessità di migliorare la propria formazione linguistica e culturale*
- *Lavoratore disabile ex L. 68/99*
- *Persone svantaggiate ex L. 381/1991 – cioè, invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di ospedali psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, altri svantaggiati di cui all'art. 4 della norma predetta*
- *Donna di qualsiasi età con almeno due figli minori e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni destinarie di fondi UE*
- *Donne vittime di violenza*
- *Giovani ammessi agli incentivi per l'occupazione giovanile di cui al DL 48/2023 – cioè, under 30, NEET, iscritti al programma operativo nazionale occupazione giovanile*
- *Lavoratori occupati nelle seguenti regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia*
- *Soggetti già beneficiari del reddito di cittadinanza e privi dei requisiti per l'accesso all'assegno di inclusione.*

Il nostro Studio ha registrato negli archivi Zucchetti solo le condizioni di disabile, giovani ammessi agli incentivi per l'occupazione giovanile e occupati nelle regioni del Sud Italia. In tutti gli altri casi, non siamo in grado di identificare in autonomia le casistiche di estensione della deduzione maggiorata.

In considerazione delle particolarità della nuova agevolazione, nonché essendo la stessa estremamente selettiva – cioè, riferita solo all'accertato incremento occupazionale, procederemo alla lavorazione dei dati necessari esclusivamente a fronte di specifica richiesta da parte dei Clienti, con i quali dovrà essere definita in collaborazione la valorizzazione conclusiva della deduzione maggiorata.

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento, porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp