

# Informativa Lavoro



Edizione marzo 2025

**HR**  **IT**

HR • ACCOUNTING • TAX

## Informativa Lavoro 3/2025

**Ai gentili Clienti**

**Loro sedi**

### SOMMARIO

---

.....	0
<b>Bonus zes.....</b>	<b>2</b>
<b>Sgravio contributivo madri .....</b>	<b>4</b>
<b>Decontribuzione sud pmi.....</b>	<b>5</b>
Datori di lavoro che possono accedere al beneficio .....	5
Assetto e misura dell’esonero .....	6
Natura dell’esonero e condizioni di spettanza .....	7
Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato .....	8
Coordinamento con altri incentivi .....	8
<b>Dimissioni per fatti concludenti e <i>ticket</i> licenziamento.....</b>	<b>9</b>
<b>Maggiorazione del costo deducibile in presenza di nuove assunzioni – nuove indicazioni dell’agenzia delle entrate</b>	<b>10</b>
Soggetti ammessi alla misura .....	10
Requisiti oggetti .....	11
Determinazione della maggiorazione .....	11
Gli enti non commerciali.....	12
<b>Condizioni per fruire dell’agevolazione fiscale dei rimpatriati .....</b>	<b>13</b>

## BONUS ZES

---

È stato pubblicato il Decreto Ministeriale 7 gennaio 2025 che contiene i criteri e le modalità attuative dell'esonero *ex* articolo 24, D.L. 60/2024 (c.d. *bonus* ZES), riservato per un periodo massimo di 24 mesi ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione che, dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025, assumono con contratto a tempo indeterminato personale non dirigenziale con sede di lavoro effettiva in una delle Regioni della Zona economica Speciale unica per il Mezzogiorno, che alla data dell'assunzione incentivata ha compiuto il 35° anno di età ed è disoccupato da almeno 24 mesi o che alla data dell'assunzione è già stato occupato a tempo indeterminato presso un datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero medesimo.

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, ma è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni. Il beneficio si applica nel rispetto del Regolamento 651/2014/UE della Commissione, del 17 giugno 2014.

L'ammontare dell'agevolazione è pari all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo di 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 – 2027, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

La fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto delle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1175 e 1176, L. 296/2006.

L'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. 223/1991, nella medesima unità produttiva. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

Ai fini dell'ammissione all'esonero, i datori di lavoro inoltrano domanda all'Inps, esclusivamente in via telematica, nei modi e termini indicati dal suddetto Istituto con apposite istruzioni. La domanda deve contenere le seguenti informazioni:

- dati identificativi dell'impresa, con particolare riferimento al numero di dipendenti occupati nel mese in cui avviene l'assunzione incentivata;
- dati identificativi del lavoratore assunto o da assumere;
- tipologia di contratto di lavoro sottoscritto o da sottoscrivere e la percentuale oraria di lavoro;
- retribuzione media mensile e l'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro oggetto di esonero;
- indicazione della sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo presso il quale il lavoratore presterà effettivamente servizio.

## **SGRAVIO CONTRIBUTIVO MADRI**

---

Si informano i Signori Clienti che il Ministero del lavoro, con interpello n. 2/2025, ha fornito importanti chiarimenti in merito alla possibilità di applicare lo sgravio contributivo, previsto dell'articolo 1, commi da 180 a 182, della L. 213 del 30 dicembre 2023, alle lavoratrici madri di 3 o più figli con rapporto di lavoro intermittente.

I commi 180 e 181 dell'articolo 1, L. 213/2023 prevedono infatti per il triennio 2024-2026 una decontribuzione totale della quota dei contributi a carico delle lavoratrici madri con 3 o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile. La medesima misura è prevista in via sperimentale per il 2024 anche per lavoratrici madri di 2 figli, sino al compimento del decimo anno di età del figlio minore.

Sotto il profilo soggettivo, pertanto, l'esonero contributivo in esame è rivolto alle lavoratrici madri dipendenti, sia del settore pubblico sia privato, con la sola esclusione del lavoro domestico.

Pertanto, tenuto conto della mancata espressa esclusione del lavoro intermittente e della specifica finalità di sostenere il reddito delle lavoratrici madri si ritiene che il beneficio contributivo di cui all'articolo 1, commi 180 e 181, L. 213/2023 possa essere riconosciuto anche alle lavoratrici madri che siano occupate con un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato.

### DECONTRIBUZIONE SUD PMI

---

La Legge di Bilancio 2025 ha introdotto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, limitatamente alle microimprese e alle piccole e medie imprese che occupano lavoratori a tempo indeterminato, nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dai complessivi contributi previdenziali è riconosciuto e modulato come segue:

- per il 2025, 25% per massimo 145 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2024;
- per il 2026, 20% per massimo 125 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2025;
- per il 2027, 20% per massimo 125 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2026;
- per il 2028, 20% per massimo 100 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2027;
- per il 2029, 15% per massimo 75 euro su base mensile per 12 mensilità, per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2028.

L'agevolazione spetta esclusivamente con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con esclusione del settore agricolo, dei contratti di lavoro domestico e dei rapporti di apprendistato, purché la sede di lavoro (unità operativa presso cui sono denunciati nel flusso UniEmens i lavoratori) sia collocata in una delle Regioni sopra richiamate. L'agevolazione è concessa nei limiti europei agli aiuti *de minimis*.

Con circolare n. 32/2025 l'Inps ha fornito indicazioni e istruzioni operative per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi, incluse le modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nel flusso UniEmens.

### DATORI DI LAVORO CHE POSSONO ACCEDERE AL BENEFICIO

La Decontribuzione sud pmi spetta in favore delle microimprese e delle piccole e medie imprese che occupano lavoratori a tempo indeterminato, nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Rientrano nella nozione di microimpresa e di piccola e media impresa i datori di lavoro privati che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti. In particolare, si considera impresa qualsiasi entità che eserciti un'attività economica, indipendentemente dalla sua forma giuridica. In particolare, sono considerate tali le entità che esercitano

un'attività artigianale o altre attività a titolo individuale o familiare, le società di persone o le associazioni che esercitano regolarmente un'attività economica. La categoria delle microimprese, delle piccole imprese e delle medie imprese (pmi) è costituita da imprese che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di EUR e/o il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di EUR.

Per espressa previsione di legge sono esclusi dall'ambito di applicazione della misura in argomento i datori di lavoro che stipulino contratti di lavoro domestico o contratti di apprendistato, nonché i datori di lavoro operanti nel settore agricolo o rientranti in una delle categorie espressamente escluse (enti pubblici economici; istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale; enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione; ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona - ASP, e iscritte nel registro delle persone giuridiche; aziende speciali costituite anche in consorzio; consorzi di bonifica; consorzi industriali; enti morali; enti ecclesiastici).

Infine, sono esclusi i datori di lavoro che abbiano ricevuto aiuti subordinati al regime *de minimis* per un importo complessivo superiore a 300.000 euro nell'arco di un triennio.

Nelle ipotesi in cui un datore di lavoro, titolare di una matricola il cui indirizzo è coincidente con la sede legale ubicata in Regioni non rientranti nell'ambito di applicazione della norma, abbia una o più unità operative ubicate nelle citate Regioni del Mezzogiorno, è necessario che l'Inps, a seguito di specifica richiesta da parte dello stesso datore di lavoro interessato e dopo avere effettuato i dovuti controlli, inserisca nelle caratteristiche contributive della matricola aziendale il codice di autorizzazione "OL", che, dal 1° gennaio 2018, ha assunto il significato di "*Datore di lavoro che effettua l'accantonamento contributivo con unità operative nei territori del Mezzogiorno*", con data inizio validità dal 1° gennaio 2025 e con fine validità 31 dicembre 2029.

### **ASSETTO E MISURA DELL'ESONERO**

A seguito dell'applicazione della misura, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Nella determinazione delle contribuzioni è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio. Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni: i premi e i contributi dovuti all'Inail; il contributo, ove dovuto, al "*Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile*"; il contributo, ove

dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 29, D.Lgs. 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige; il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale; il contributo dello 0,30% destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua; le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

La durata dell'agevolazione è pari, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle Regioni del Mezzogiorno, a 12 mensilità, quindi le mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima mensilità), se erogate per intero, non rientrano nella base di computo della misura in argomento, in quanto è previsto un espresso limite di durata dell'agevolazione. Diversamente, se le mensilità aggiuntive sono erogate mensilmente mediante corresponsione di singoli ratei, le stesse rientrano nella base di computo della Decontribuzione sud pmi, purché vengano rispettati i massimali mensili di esonero fruibile (pari a 145 euro per l'anno 2025).

### **NATURA DELL'ESONERO E CONDIZIONI DI SPETTANZA**

Fermi restando i principi generali in materia di incentivi all'occupazione di cui all'articolo 31, D.Lgs. 150/2015, il diritto alla fruizione dell'agevolazione in argomento è subordinato al rispetto delle condizioni stabilite dall'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006 (regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale ai sensi della normativa in materia di Dirc; assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge; 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). Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

L'articolo 1, comma 410, della Legge di Bilancio 2025 prevede, inoltre, che l'agevolazione non spetta ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'articolo 3, L. 68/1999. Ne deriva che il mancato assolvimento dell'obbligo di assunzione di soggetti disabili, nel rispetto delle quote indicate dal citato articolo 3, costituisce condizione ostativa per l'accesso all'esonero contributivo in trattazione.

La Decontribuzione sud pmi può, inoltre, trovare applicazione per i rapporti trasformati a tempo indeterminato entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di applicazione della misura.

In caso di trasferimento del lavoratore titolare del rapporto a tempo indeterminato o in caso di cessione del medesimo contratto, la Decontribuzione sud pmi trova applicazione nei confronti del datore di lavoro cessionario, purché quest'ultimo rispetti il requisito geografico di ubicazione della sede di lavoro.

### COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

La norma subordina l'efficacia dell'esonero contributivo in argomento al rispetto della disciplina in materia di aiuti *de minimis*, secondo quanto disposto dal Regolamento 2023/2831/UE, senza che sia necessaria la preventiva autorizzazione da parte della Commissione europea. Per effetto dei nuovi Regolamenti *de minimis*, i massimali di aiuto concedibili all'impresa unica nel triennio, a decorrere dal 1° gennaio 2024, sono così fissati:

- settore generale, nuovo massimale 300.000 euro;
- imprese che forniscono servizi di interesse economico generale (SIEG), nuovo massimale 750.000 euro;
- settore della pesca, nuovo massimale per le imprese operanti nel settore della produzione primaria di prodotti della pesca e dell'acquacoltura aumentato da 30.000 euro a 40.000 euro.

Pertanto, la Decontribuzione sud pmi può essere fruita solo se l'importo spettante non supera il massimale concedibile previsto dai citati Regolamenti (UE) in materia di aiuti *de minimis* nell'arco di 3 anni (l'anno in corso e i 2 anni precedenti).

### COORDINAMENTO CON ALTRI INCENTIVI

Lo sgravio risulta cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, salvo non vi sia un espresso divieto di cumulo previsto da altra disposizione. In particolare, l'esonero in argomento non è cumulabile con gli esoneri previsti agli articoli 21, 22, 23 e 24, D.L. 60/2024 (c.d. Decreto Coesione), ossia gli incentivi all'autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, *bonus* Giovani, *bonus* Donne e *bonus* ZES unica.

## **DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI E *TICKET* LICENZIAMENTO**

---

La L. 203/2024, in vigore dal 12 gennaio 2025, ha introdotto una nuova fattispecie di risoluzione di rapporto di lavoro. In base a quanto previsto dalla norma, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, oltre 15 giorni, il datore di lavoro ha l'obbligo di darne comunicazione alla sede territoriale dell'INL, che può verificarne la veridicità. In tale fattispecie, quindi, il rapporto di lavoro si intende risolto con effetto immediato, e non si applicano le formalità previste dall'articolo 26, D.Lgs. 151/2015 per le dimissioni volontarie del lavoratore (comunicazione e sua eventuale revoca, a pena di inefficacia, in via telematica), nonché il rispetto del termine di preavviso.

L'effetto risolutivo del rapporto può tuttavia non essere applicato laddove il lavoratore dimostri *“l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza”*. Al riguardo il Legislatore pone dunque in capo al lavoratore l'onere di provare non tanto i motivi che sono alla base dell'assenza, bensì l'impossibilità di comunicare gli stessi al datore di lavoro (ad esempio, perché ricoverato in ospedale) o comunque la circostanza di averli comunicati.

Nel caso in cui il lavoratore dia effettivamente prova dell'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza, ma anche nell'ipotesi in cui l'Irl accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, non può trovare applicazione l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro di cui al secondo periodo del comma 7-*bis*, articolo 26, D.Lgs. 151/2015, introdotto dall'articolo 19, L. 203/2024. Solo in tale fattispecie, l'Irl provvede a comunicare l'inefficacia della risoluzione sia al lavoratore, il quale ha diritto alla ricostituzione del rapporto di lavoro laddove il datore di lavoro abbia già provveduto alla trasmissione del relativo modello Unilav, sia al datore di lavoro possibilmente riscontrando, con lo stesso mezzo, la comunicazione via pec ricevuta. A seguito della comunicazione dell'Irl al datore di inefficacia della risoluzione, questi è tenuto agli adempimenti conseguenti in materia di obbligo contributivo.

## **MAGGIORAZIONE DEL COSTO DEDUCIBILE IN PRESENZA DI NUOVE ASSUNZIONI – NUOVE INDICAZIONI DELL’AGENZIA DELLE ENTRATE**

---

Con la circolare n. 1/E/2025, l’Agenzia delle entrate torna a occuparsi della agevolazione, prevista per i titolari di reddito d’impresa e per gli esercenti arti e professioni, finalizzata a favorire l’incremento occupazionale attraverso il riconoscimento di una maggiorazione del costo del personale ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni, anche appartenenti a determinate categorie svantaggiate.

Viene subito ricordato il Decreto emanato dal Mef di concerto con il Ministro del lavoro, in data 25 giugno 2024, in considerazione che lo stesso contiene, tra le altre, disposizioni volte a specificare più nel dettaglio gli ambiti soggettivi e oggettivi di applicazione del beneficio, nonché i criteri di determinazione dell’incremento occupazionale e della maggiorazione del costo del lavoro ammesso in deduzione.

L’importanza della misura in esame è data dal fatto che la Legge di Bilancio 2025, ha disposto una proroga della suddetta agevolazione, prevedendo che la stessa si applichi anche per i 3 periodi d’imposta successivi a quello in corso al 31 dicembre 2024, ossia, per i soggetti con periodo d’imposta coincidente con l’anno solare, per i periodi d’imposta 2025, 2026 e 2027.

Queste, in sintesi, le indicazioni fornite.

### **SOGGETTI AMMESSI ALLA MISURA**

Il beneficio per le nuove assunzioni è fruibile da parte dei seguenti soggetti:

a) titolari di reddito d’impresa, ossia:

- i soggetti passivi Ires;
- enti non commerciali residenti, con riferimento alle nuove assunzioni dei lavoratori a tempo indeterminato impiegati nell’esercizio dell’attività commerciale;
- le società e gli enti non residenti, con riferimento alle nuove assunzioni relative all’attività commerciale esercitata nel territorio dello Stato mediante una stabile organizzazione;
- le società di persone ed enti equiparati;
- le imprese individuali, comprese le imprese familiari e le aziende coniugali.

b) esercenti arti e professioni, anche in forma associata, che conseguono un reddito di lavoro autonomo.

Si precisa che restano esclusi gli imprenditori agricoli, che producono esclusivamente un reddito agrario, e i soggetti che determinano il reddito in base al regime forfetario.

Viene ribadito il principio secondo il quale deve sussistere un periodo minimo in cui l'attività d'impresa o professionale è stata effettivamente esercitata, ossia nei 365 giorni (ovvero, nei 366 giorni se il periodo d'imposta include il 29 febbraio 2024) antecedenti al 1° gennaio 2024. L'attività, pertanto, deve aver avuto inizio in data non successiva al 1° gennaio 2023

### **REQUISITI OGGETTI**

La norma richiede di effettuare una duplice verifica circa la sussistenza:

- a) dell'incremento occupazionale, ossia la realizzazione di un incremento occupazionale al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023. Tale fatto si determina a condizione che, al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, il numero dei dipendenti a tempo indeterminato sia superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato del periodo d'imposta precedente.
- b) dell'incremento occupazionale complessivo, ossia una seconda verifica che subordina ulteriormente l'accesso al beneficio alla sussistenza dell'incremento occupazionale, di tutti i lavoratori dipendenti (sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato) al termine del periodo d'imposta agevolato rispetto al periodo d'imposta precedente. Tale situazione deve, pertanto, sussistere congiuntamente al requisito dell'incremento occupazionale di cui alla lettera a).

Viene indicato che la media occupazionale dei dipendenti a tempo indeterminato e quella del numero complessivo dei dipendenti nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023, utili alla verifica dell'aumento della base occupazionale, sono calcolate, pertanto, sommando il rapporto tra il numero dei giorni di lavoro previsti contrattualmente in relazione a ciascun lavoratore dipendente e 365 (o 366 anno bisestile).

### **DETERMINAZIONE DELLA MAGGIORAZIONE**

Vengono analizzati i criteri di determinazione del costo riferibile all'incremento occupazionale, oggetto di maggiorazione del 20%, ai fini della deducibilità dal reddito d'impresa o di lavoro autonomo.

Detto costo è pari al minore importo tra il costo effettivo relativo ai nuovi assunti, come risultante dal Conto economico ai sensi dell'articolo 2425, comma 1, lettera b), n. 9, cod. civ., e l'incremento del costo complessivo del personale, classificabile nelle medesime

voci, relativo all'esercizio successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31 dicembre 2023.

I soggetti che, in sede di redazione del bilancio d'esercizio, non adottano lo schema di Conto economico di cui all'articolo 2425, cod. civ., devono comunque tenere conto delle componenti del costo del personale che, in caso di adozione di tale schema, sarebbero confluite nella citata lettera b), n. 9, del Conto economico.

I soggetti che non hanno l'obbligo di redazione del bilancio d'esercizio, quali ad esempio le imprese minori e gli esercenti arti e professioni, sono tenuti a identificare gli oneri sostenuti aventi le caratteristiche corrispondenti a quelli delle voci di cui al n. 9, lettera b), comma 1, articolo 2425, cod. civ.. I soggetti che adottano il regime di contabilità semplificata, o i professionisti, dovranno effettuare l'imputazione dei costi del personale secondo il criterio di cassa.

Una specifica ipotesi è riservata all'assunzione di particolari categorie di soggetti meritevoli di maggiore tutela, per i quali il costo del personale da assumere ai fini della maggiorazione è incrementato di un ulteriore 10%, giungendo quindi a una maggiorazione totale del 30%. Si tratta di:

- i lavoratori molto svantaggiati (Regolamento UE 651/2014);
- le persone con disabilità (L. 68/1999);
- le donne di qualsiasi età, con almeno 2 figli di età minore di 18 anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea;
- le donne vittime di violenza;
- i giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile;
- i lavoratori con sede di lavoro situata in regioni ritenute svantaggiate;
- soggetti già beneficiari del reddito di cittadinanza.

### **GLI ENTI NON COMMERCIALI**

In relazione alla spettanza del beneficio per gli enti non commerciali residenti, si osserva che gli stessi fruiscono della maggiorazione limitatamente alle assunzioni dei lavoratori a tempo indeterminato impiegati nell'esercizio dell'attività commerciale

## **CONDIZIONI PER FRUIRE DELL'AGEVOLAZIONE FISCALE DEI RIMPATRIATI**

---

Si comunica che l'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 16 del 28 gennaio 2025 e n. 22 del 7 febbraio 2025, ha fornito ulteriori indicazioni in merito al beneficio fiscale per i lavoratori rimpatriati.

In particolare:

- con la risposta a interpello n. 16/2025, l'Agenzia delle entrate ha chiarito che i diversi regimi agevolativi previsti per i contribuenti che rientrano in Italia, ossia il nuovo regime agevolativo a favore dei lavoratori rimpatriati e gli incentivi per il rientro in Italia di ricercatori residenti all'estero, sono fruibili dallo stesso soggetto in contemporanea nello stesso periodo d'imposta e nel rispetto di tutti i requisiti previsti dalle relative disposizioni;
- con la risposta a interpello n. 22/2025, l'Agenzia delle entrate ha precisato che la cittadina francese, che ha lavorato all'estero per un periodo sufficiente e intende rientrare in Italia per continuare a lavorare con la stessa azienda, può beneficiare del nuovo regime agevolativo per i lavoratori rimpatriati, a condizione che rispetti i requisiti stabiliti dalla normativa. Per quello relativo alla residenza, la verifica deve essere fattuale e non può risolversi in sede di interpello.

HRIT rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti,

HRIT

*28/02/2025*