



Olginate, 29 Gennaio 2024.

Prot.07/24
#lavoro

Spett.le Cliente

Legge di Bilancio 2024 – Scheda di sintesi LAVORO

In data 30 dicembre 2023 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge 30 dicembre 2023, n. 213 e di seguito si riporta una sintesi che ripercorre le principali misure in materia di interventi e novità in materia di rapporto di lavoro, con l'avvertenza che per alcune di queste novità si rimane in attesa di circolari attuative delle Pubbliche Amministrazioni interessate (INPS in particolare).

FRINGE BENEFIT Esclusione dal reddito imponibile dei lavoratori di alcuni valori

Art. 1 comma 16 - 17 IMMEDIATAMENTE OPERATIVA

Il comma 16 prevede, limitatamente al periodo d'imposta 2024, una disciplina più favorevole – rispetto a quella stabilita a regime e già più volte interessata da modifiche transitorie – in materia di esclusione dal computo del reddito imponibile del lavoratore dipendente dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore medesimo (fringe benefits).

Il regime transitorio consiste:

- nell'elevamento del limite di esenzione a 2.000 euro (per ciascun periodo d'imposta) per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico (prima fissato a 258,23 euro);
- a 1.000 euro per gli altri lavoratori dipendenti.

Nell'inclusione nel regime di esenzione (nell'ambito del medesimo unico limite) rientrano le somme erogate o rimborsate al medesimo dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale e delle spese per il contratto di locazione della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Con riferimento alla nozione di figli fiscalmente a carico si intendono:

- figli con età <24 anni e con reddito non superiore a 4.000 euro,
- figli con età >24 anni e con reddito non superiore a 2.840,51 euro



per il computo di questi limiti si considera il reddito al lordo degli oneri deducibili. Alla luce di quanto già confermato anche dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 23/E del 1° agosto 2023 la condizione a cui è subordinato il limite più elevato è soddisfatta anche qualora il figlio sia a carico ripartito con l'altro genitore nonché qualora il lavoratore non benefici della detrazione fiscale per il figlio a carico in ragione del riconoscimento (in relazione al medesimo figlio) dell'assegno unico e universale per i figli a carico. Inoltre, sono esplicitamente ricompresi nell'ambito di tale comma i figli fiscalmente a carico nati fuori del matrimonio o adottivi o affidati.

Il comma in esame si pone in deroga esclusivamente alla prima parte dell'articolo 51, comma 3, terzo periodo, del TUIR (di cui al D.P.R. n. 917 del 1986); resta quindi fermo il principio che, qualora il valore dei beni o dei servizi forniti risulti complessivamente superiore al limite in oggetto, l'intero valore rientra nell'imponibile fiscale e contributivo – come esplicitato in sede di interpretazione della precedente norma transitoria, relativa al periodo di imposta 2023: Circ. INPS 31 maggio 2023 n. 49 e Circ. AdE 23/E del 1° agosto 2023.

Il medesimo comma 16 prevede che i datori di lavoro provvedano all'attuazione del regime transitorio più favorevole in esame previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie, ove presenti.

Si specifica altresì che il regime transitorio in esame si applica nella suddetta misura più favorevole se il lavoratore dichiara al datore di lavoro di avere diritto a quest'ultima, indicando il codice fiscale del figlio (o dei figli) a carico.

Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti

Art. 1 comma 15 IMMEDIATAMENTE OPERATIVO

Il comma 15 riconferma, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, un esonero sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, esclusi i lavoratori domestici, già previsto per gli anni 2022 e 2023.

Tale esonero è pari al:

- 6% se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non eccede l'importo mensile di 2.692 euro al netto del rateo di tredicesima;
- 7% se la medesima retribuzione non eccede l'importo mensile di 1.923 euro.

La disposizione in commento precisa altresì che gli incrementi della percentuale di esonero ivi previsti sono riconosciuti senza effetti sul rateo di tredicesima.

Decontribuzione assunzione donne disoccupate vittime di violenza

Art. 1 comma 191 IN ATTESA CIRCOLARE INPS

Ai datori di lavoro che nel triennio 2024-2026 assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie della misura di cui all'art. 105-bis del d.l. n. 34/2020 è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nella misura del 100 % e nel limite massimo di importo di 8000 euro annui riparametrato e applicato su base mensile. In sede di prima applicazione la previsione trova attuazione anche alle donne vittime di violenza che hanno usufruito della predetta misura nell'anno 2023. Resta ferma l'aliquota di computo delle



prestazioni pensionistiche. La durata dell'esonero varia a seconda del tipo di contratto di lavoro con il quale viene assunta la dipendente:

- se il contratto è a tempo determinato o in somministrazione l'esonero spetta per dodici mesi;
- se il contratto è trasformato in tempo indeterminato si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data di assunzione;
- se il contratto è a tempo indeterminato l'esonero spetta per un periodo di ventiquattro mesi dalla data di assunzione.

Trattamento integrativo speciale per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere

Art. 1 comma 21 – 24 IN ATTESA CIRCOLARE INPS

I beneficiari di tale trattamento integrativo speciale sono coloro individuati dall'articolo 5 della legge n. 287/1991, si tratta in particolare dei lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e del comparto del turismo, inclusi gli stabilimenti termali. Detta misura consiste nel riconoscimento, per il periodo dal 1° gennaio al 30 giugno 2024, di una somma, a titolo di trattamento integrativo speciale, pari al 15 % delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66, effettuate nei giorni festivi. La somma riconosciuta a titolo di trattamento integrativo speciale non concorre alla formazione del reddito.

I beneficiari di detta somma però devono essere lavoratori dipendenti del settore privato titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore nel 2023 a 40 mila euro, tale per cui il lavoratore è tenuto ad attestare per iscritto l'importo del reddito dipendente conseguito nel 2023, che di fatto è indicato nella certificazione unica.

Inoltre, il datore di lavoro, in qualità di sostituto d'imposta può recuperare il credito così maturato attraverso l'istituto della compensazione.

Il riconoscimento di tale trattamento di integrazione speciale è corrisposto su richiesta del lavoratore e previa attestazione del reddito.

Misure in materia di congedi parentali

Art. 1 comma 179 IN ATTESA CIRCOLARE INPS

Con la modifica introdotta dalla disposizione in commento, si prevede che, per una durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, l'indennità sia pari alla misura dell'80% della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60% della retribuzione – in luogo dell'attuale 30% - nel limite massimo di un ulteriore mese. Quindi:

- 1 mese 80% alternativamente tra i due genitori (figli entro i 6 anni);
- 1 mese al 60% alternativamente tra i due genitori (figli entro i 6 anni) ma per il solo 2024 è pari all'80%.

Per il solo anno 2024, infatti, la misura dell'indennità riconosciuta per il mese ulteriore al primo è pari all'80% della retribuzione, invece che al 60%. Con riferimento ai destinatari la norma precisa che si applica ai lavoratori che terminano,



il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità – disciplinati rispettivamente, nel Capo III e nel Capo IV del citato testo unico, di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001 – successivamente al 31 dicembre 2023.

Decontribuzione delle lavoratrici con figli

Art. 1 comma 180 IN ATTESA CIRCOLARE INPS

Il Comma 180 della legge di bilancio 2024 prevede che per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, sia riconosciuto un esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile. In via sperimentale, per l'anno 2024, tale esonero è riconosciuto anche alle lavoratrici madri di due figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo. La norma fa salva l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

PREMI DI RISULTATO (SOLO DERIVANTI DA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN SEDE SINDACALE)

Riduzione dell'imposta sostitutiva relativa ai lavoratori dipendenti privati e applicabile ai premi di produttività e alle forme di partecipazione agli utili d'impresa

Art. 1 comma 18 IMMEDIATAMENTE OPERATIVO

Con riferimento alla corresponsione, variabile, di somme legate ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa (articolo 1 co. 182 l. n. 208/2015) il comma 18 prevede una riduzione transitoria da 10 a 5 punti percentuali (già prevista per l'anno 2023) dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali. Si rinvia ulteriormente alla Circolare AdE n. 28/E del 15 giugno 2016.

Riscatti a fini pensionistici di periodi non coperti da contribuzione

Art. 1 comma 126 IN ATTESA CIRCOLARE INPS

Il comma 126, art. 1, introduce la possibilità con riferimento ai soggetti privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 e non già titolari di pensione, dunque a coloro che rientrano nel sistema di calcolo contributivo integrale, la possibilità di riscattare nella misura massima di 5 anni anche non continuativi, i periodi, precedenti la data del 1° gennaio 2024, non coperti da contribuzione presso forme di previdenza obbligatoria né soggetti ad alcun obbligo contributivo. Questa possibilità, però, viene concessa se i periodi temporali oggetto di riscatto siano compresi tra l'anno del primo contributo e quello dell'ultimo contributo comunque accreditati.

La misura dell'onere è determinata secondo i criteri generali validi per il riscatto di periodi da valutare secondo il sistema contributivo:



-la base imponibile contributiva di riferimento è quella assoggettata a contribuzione nei 12 mesi meno remoti rispetto alla domanda di riscatto e rapportata al periodo oggetto della domanda;
-su tale base si applicano le aliquote contributive di finanziamento vigenti alla data di presentazione della domanda.
-l'onere di riscatto è deducibile dall'imposta sui redditi, secondo quanto vale per i contributi previdenziali facoltativi.
Per i lavoratori del settore privato l'onere per il riscatto in esame può essere sostenuto dal datore di lavoro dell'assicurato, mediante la destinazione, a tal fine, dei premi di produzione spettanti al lavoratore medesimo. L'onere è poi deducibile dal reddito di impresa e di lavoro autonomo.

Per lo Studio Valsecchi & Associati

Dott.ri Lucrezia Caldirola e Nico Gilardi.