

Legge di bilancio 2024 e altre novità in vigore dal 1° gennaio in materia di lavoro

Lo scorso 30 dicembre 2023 è stata pubblicata la legge n. 213 del 2023, cd. Legge di bilancio 2024. La norma entrata in vigore col 1° gennaio 2024, prevede alcune conferme e diverse novità in materia di lavoro:

- modifica delle aliquote Irpef e delle detrazioni d'imposta (D. Lgs n. 216 del 30 dicembre 2023);
- conferma con modifiche del taglio del cuneo contributivo;
- decontribuzione delle lavoratrici con figli;
- congedo parentale;
- revisione delle soglie dei "fringe benefit";
- trattamento integrativo per i dipendenti del comparto turismo;
- compensazione crediti tramite F24;
- incentivi per assunzioni 2024;
- superdeduzione del costo del lavoro 2024;
- assunzione donne vittime di violenza;
- permessi di soggiorno cittadini Ucraini;
- smart working per genitori di figli under 14 e soggetti fragili;
- riduzione dell'imposta sostitutiva per i premi di risultato.

Di seguito si riporta una sintesi delle principali novità.

MODIFICA DELLE ALIQUOTE IRPEF E DETRAZIONI

Il D. Lgs n. 216/2023 (c.d. decreto fiscale), per il solo periodo d'imposta 2024, modifica il regime di tassazione del reddito delle persone fisiche, introducendo la riduzione da 4 a 3 delle aliquote fiscali, come segue:

Scaglioni di reddito	Aliquota Irpef
fino a 28.000 euro	23%
oltre 28.000 euro fino a 50.000 euro	35%
oltre 50.000 euro	43%

Viene, inoltre, incrementata la detrazione di imposta spettante per i redditi fino a euro 15.000, passando da euro 1.880 a euro 1.955 su base annua.

RIDUZIONE DEL CUNEO CONTRIBUTIVO A FAVORE DEI DIPENDENTI

È confermato anche per l'anno 2024 il taglio del cuneo contributivo con le percentuali già applicate nel secondo semestre 2023:

Imponibile previdenziale mensile	Riduzione aliquota INPS 2024	Trattenuta INPS effettiva 2024
da zero a 1.923 euro	7%	2,19%
da 1.923 euro a 2.692 euro	6%	3,19%

Diversamente da quanto previsto per l'anno 2023 detta misura di riduzione non sarà applicata a 13^a e 14^a.

Si precisa che detto esonero è a esclusivo beneficio dei dipendenti e non riguarda la riduzione dei contributi a carico dei datori di lavoro.

DECONTRIBUZIONE LAVORATRICI CON FIGLI - ULTERIORE RIDUZIONE DEL CUNEO CONTRIBUTIVO

In aggiunta a quanto illustrato al precedente capoverso - RIDUZIONE DEL CUNEO CONTRIBUTIVO A FAVORE DEI DIPENDENTI -, la norma introduce un ulteriore esonero previdenziale per le lavoratrici con figli.

Per gli anni 2024, 2025 e 2026, è riconosciuto un esonero del 100% dei contributi previdenziali:

- nel limite massimo annuo di 3.000 euro, riparametrato su base mensile;
- a favore delle lavoratrici madri di tre o più figli, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo;
- in forza con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

In via sperimentale, per il solo anno 2024 tale esonero è riconosciuto anche alle lavoratrici madri di due figli, in forza con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

Dette misure non riguardano i rapporti di lavoro domestico.

Per l'anno 2024 i riflessi di questa norma saranno molto limitati, visto che per il 2024 è stata confermata la decontribuzione del 6% - 7%, come illustrato al precedente paragrafo, che assorbe quasi completamente l'ulteriore percentuale di riduzione.

Si precisa che anche questo esonero è a esclusivo beneficio delle dipendenti e non riguarda la riduzione dei contributi a carico dei datori di lavoro.

Per l'attivazione di questa ulteriore decontribuzione siamo in attesa di apposita circolare INPS.

CONGEDO PARENTALE

La Legge di Bilancio 2024 interviene nuovamente sulle disposizioni legislative in materia di tutela a sostegno della maternità e della paternità in tema di congedo parentale (ex maternità facoltativa).

La nuova norma dispone, per i genitori che fruiscono alternativamente del congedo parentale, in aggiunta all'attuale indennità pari dell'80% della retribuzione per un mese, il riconoscimento di un'indennità pari al 60%, in luogo dell'attuale 30% per il periodo di un mese da godersi entro il sesto anno di vita del bambino, senza alcuna modifica della durata massima del congedo.

Per il solo anno 2024 la misura dell'indennità riconosciuta per il mese ulteriore al primo è pari all'80% della retribuzione (anziché al 60%).

La disposizione in esame si applica con riferimento alle sole lavoratrici/lavoratori che terminano, dopo il 31 dicembre 2023, il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità.

FRINGE BENEFIT

Per l'anno 2024 viene modificata la soglia di esenzione contributiva e fiscale per i fringe benefit concessi ai dipendenti, collaboratori e amministratori, diminuendo l'importo da 3.000 a 2.000 euro per i lavoratori con figli a carico, e aumentando la soglia da 258 a 1.000 euro per i lavoratori senza figli a carico.

In ambedue i casi sono esenti da tassazione e contribuzione, fino ai limiti sopra indicati, oltre a beni e servizi prestati ai lavoratori (buoni spesa/carburante, concessione auto aziendale), le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa, nonché per il pagamento degli interessi del mutuo relativo alla prima casa, pagate nel 2024, con gli stessi criteri già in uso nel 2023.

Al fine di poter applicare l'eventuale esenzione "maggiorata" a € 2.000,00 dalla contribuzione e tassazione, i lavoratori interessati dovranno consegnare in azienda apposita dichiarazione di responsabilità, per attestare la sussistenza di almeno 1 (uno) figlio a carico per tutto il 2024.

TRATTAMENTO INTEGRATIVO RISERVATO AI DIPENDENTI DEL COMPARTO TURISMO

Su richiesta dei dipendenti, che attestano per iscritto l'importo del reddito dell'anno 2023 non superiore a 40.000 euro, in forza negli esercizi di somministrazione alimenti e bevande del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, per il periodo intercorrente dal 1° gennaio al 30 giugno 2024 è riconosciuta una somma a titolo di trattamento integrativo speciale (a carico dello Stato), che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% della retribuzione corrisposta per il lavoro notturno e alle prestazioni di straordinario svolte nei giorni festivi.

Tale somma viene erogata in busta paga dal datore di lavoro e recuperata in F24 mediante compensazione con gli altri tributi versati.

COMPENSAZIONE CREDITI INPS E INAIL TRAMITE F24

La Legge di Bilancio 2024 introduce una serie di restrizioni all'uso delle compensazioni tramite Modello F24, tra cui l'obbligo per i contribuenti di utilizzare i canali telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate in tutti i casi in cui si effettuano compensazioni con crediti maturati a titolo di contributi e premi nei confronti, rispettivamente, di INPS e INAIL.

A decorrere dal 1° luglio 2024 la compensazione dei crediti INPS di qualsiasi importo può essere effettuata solo nel seguente modo:

• dai datori di lavoro non agricoli:

a partire dal 15° giorno successivo a quello di scadenza del termine mensile per la trasmissione del modello UNIEMENS da cui il credito emerge (ad esempio a decorrere dal 15 ottobre per un credito che scaturisce dalle retribuzioni di agosto, trasmesse all'INPS con UNIEMES entro il 30 settembre);

• dai datori di lavoro agricoli:

a decorrere dalla data di scadenza del versamento relativo alla dichiarazione di manodopera agricola da cui il credito emerge.

La compensazione dei crediti INAIL di qualsiasi importo può essere effettuata a condizione che il credito certo, liquido ed esigibile sia registrato negli archivi dell'Istituto.

INCENTIVI PER ASSUNZIONI 2024

A decorrere dal 1° gennaio 2024 è venuta a cessare la possibilità di usufruire dello sgravio triennale, pari al 100% dei contributi, per le assunzioni a tempo indeterminato e/o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine di soggetti minori di 36 (trentasei) anni di età che non avevano mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella loro vita lavorativa.

Le principali agevolazioni contributive in vigore sono le seguenti:

- Assunzioni Under 30.

È vigente anche per l'anno 2024 lo sgravio triennale pari al 50% dei contributi, per le assunzioni a tempo indeterminato e/o trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine di soggetti minori di 30 (trenta) anni di età che non hanno mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella loro vita lavorativa.

- Assunzione beneficiari assegno di inclusione.

Dal 1° gennaio 2024 è previsto un nuovo incentivo, della durata di 12 mesi, in caso di assunzione di beneficiari dell'assegno di inclusione e del supporto per la formazione e il lavoro (ex reddito di cittadinanza).

In caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato lo sgravio è pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

In caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, anche stagionale, lo sgravio è pari al 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 4.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

In caso di trasformazione a tempo indeterminato del contratto a termine nel limite massimo di durata sono inclusi anche i mesi agevolati con contratto a termine.

SUPERDEDUZIONE PER INCREMENTO OCCUPAZIONALE 2024

Per il solo anno 2024, in favore delle imprese e dei professionisti che hanno esercitato l'attività per tutto il periodo d'imposta 2023 è prevista una maggiorazione del costo ammesso in deduzione, in relazione alle nuove assunzioni effettuate nel 2024 per contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Il beneficio, pari al 20% di maggiorazione del costo del lavoro ammesso in deduzione, potrà essere applicato in caso di:

- incremento occupazionale nel 2024 rispetto al 2023:
è necessario che il numero di dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre 2024 sia superiore alla media dell'anno 2023.
- aumento del costo del lavoro nel 2024 rispetto al 2023:
è prevista una ulteriore maggiorazione del 10% nel caso l'assunzione incrementale riguardi l'assunzione di lavoratori svantaggiati o con disabilità, o soggetti meritevoli di particolare attenzione, donne con almeno 2 figli, donne vittime di violenza, ecc.

Il diritto all'incentivo e il relativo importo saranno quindi verificabili solamente in sede di bilancio di fine anno, dopo il controllo dell'incremento occupazionale 2024 su 2023 e il calcolo del costo del lavoro per l'anno 2024 da rapportare al costo del lavoro sostenuto nel 2023.

ASSUNZIONE VITTIME DI VIOLENZA

In favore dei datori di lavoro privati che nel triennio 2024-2026 assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del reddito di libertà, è riconosciuto uno sgravio contributivo del 100% dei contributi previdenziali (esclusi i premi INAIL).

Il suddetto esonero è riconosciuto nel limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero spetta per:

- 12 mesi, se l'assunzione è effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato;
- 18 mesi, se il contratto a tempo determinato è trasformato a tempo indeterminato;
- 24 mesi, se l'assunzione è effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Per l'attivazione di questo sgravio contributivo siamo in attesa di apposita circolare INPS.

PERMESSI DI SOGGIORNO CITTADINI UCRAINI

La Legge di Bilancio 2024 ha disposto la proroga, fino al 31 dicembre 2024, dei permessi di soggiorno (in scadenza al 31 dicembre 2023) rilasciati ai cittadini beneficiari di protezione temporanea provenienti dall'Ucraina.

Viene inoltre disposto che i permessi di soggiorno possano essere convertiti, a richiesta dell'interessato, in permessi di soggiorno per lavoro, per l'attività effettivamente svolta e perdano efficacia e saranno revocati, anche prima della scadenza, in conseguenza dell'adozione, da parte del Consiglio dell'UE, della decisione di cessazione della protezione temporanea.

SMART WORKING PER GENITORI DI FIGLI UNDER 14 E SOGGETTI FRAGILI

Il D.L. 145/2023 convertito nella L. 191/2023 dispone la proroga al 31 marzo 2024 delle misure di accesso agevolato allo smart working per i genitori lavoratori con figli minori di 14 anni (nel rispetto delle



SEBASTIANI & PARTNER'S S.T.P. S.r.l.

Iscrizione O.D.C.E.C. Trento nr. 047-STP
Iscrizione R. I. Trento e P. IVA 02733070227
Capitale Sociale Euro 10.000,00.- i.v.

condizioni già precedentemente stabilite) e dei soggetti fragili. Per questi soggetti rimane altresì valida la procedura semplificata di comunicazione al Ministero del Lavoro, senza necessità di stipula di alcun accordo tra le parti.

RIDUZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA PER I PREMI DI RISULTATO

La Legge di Bilancio 2024 estende ai premi e alle somme erogati nell'anno 2024 la riduzione transitoria dal 10% al 5% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, su premi di risultato e forme di partecipazione agli utili d'impresa.

Restiamo a disposizione per eventuali chiarimenti.

Cordiali saluti

Sebastiani & Partner's Stp Srl

Cavareno (Trento)
Via Roma n. 79
Tel. 0463.830008

Mezzolombardo (Trento)
Via Degasperi n. 51
Tel. 0461.600087

info@studiosebastiani.eu
sebastianipartners@legalmail.it