



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, 08.01.2024.

Oggetto: Legge n. 191/2023 di conversione del D.L. n. 145/2023 (c.d. Decreto Anticipi) - GU n. 293 del 16.12.2023, D.lgs 30 dicembre 2023, n. 216 - GU n. 303 del 30-12-2023, Legge di Bilancio 2024 n. 213/2023 – Supplemento alla GU n. 303 del 30.12.2023. Principali novità per i datori di lavoro.

Nel mese di dicembre si sono succedute e accavallate importanti novità aventi un impatto significativo sulla gestione amministrativa del personale. Tra queste la conferma, con alcune modifiche, della riduzione del cuneo contributivo INPS per i lavoratori dipendenti (già in essere da luglio 2023) e l'attuazione del primo modulo di riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche e altre misure in tema di imposte sui redditi.

Di seguito si propone una sintetica analisi delle principali novità di interesse per i datori di lavoro/sostituti d'imposta. Deve essere ben chiaro che alcuni dei provvedimenti inseriti andranno "recepiti" e resi operativi attraverso apposite circolari e che, di conseguenza, l'efficacia non potrà essere immediata per tutte le misure.

Come di consueto invieremo approfondimenti ulteriori in successive note e/o contatti specifici.

Legge n. 191/2023 di conversione del D.L. n. 145/2023 (c.d. Decreto Anticipi).

Comunicazioni Lavoro sportivo. Il provvedimento, in vigore dal 17 dicembre, dispone lo slittamento al 30 gennaio 2024 delle comunicazioni al centro per l'impiego, relative ai direttori di gara ed ai soggetti che, indipendentemente dalla qualifica indicata dai regolamenti della disciplina sportiva di competenza, sono preposti a garantire il regolare svolgimento delle competizioni sportive, per il periodo luglio-dicembre 2023. Lo stesso termine si applica anche alle comunicazioni all'interno del Registro Nazionale delle attività sportive dilettantistiche, dei direttori di gara convocati e dei relativi compensi agli stessi riconosciuti, con esclusivo riferimento a quelle ricomprese nel periodo luglio-dicembre 2023.

Smart Working. Proroga al 31 marzo 2024 per lo smart working destinato ai lavoratori del settore privato con figli minori di 14 anni ed ai lavoratori fragili nel settore sia pubblico che privato (affetti da patologie e condizioni individuate dal decreto ministeriale 4 febbraio 2021).

Prestiti ai lavoratori (vedi infra anche Legge di Bilancio) e varie. Nel provvedimento trovano spazio, poi, la modifica del criterio di calcolo del beneficio relativo alla concessione di prestiti al lavoratore da parte del datore, ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente. Le nuove regole introdotte dalla legge in oggetto non alterano il meccanismo generale di calcolo ancorato al 50% della differenza tra il tasso di riferimento a quello applicato al dipendente ma operano una distinzione tra prestiti a tasso variabile e prestiti a tasso fisso e ciò che cambia è il momento di rilevazione della misura del TUR da utilizzare ai fini del calcolo.

Indennità Una Tantum part-time ciclici. Ai titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico nel 2022, è confermato il riconoscimento di un'indennità una tantum pari a 550 €. Per le caratteristiche dell'indennità si rinvia alla Circolare INPS numero 109 del 27-12-2023.

Riforma dell'IRPEF attuata con il D.lgs 30 dicembre 2023, n. 216 in vigore dal 31.12.2023.

Nel dettaglio, viene previsto per tutto il 2024 una riduzione da 4 a 3 degli scaglioni di reddito e delle corrispondenti aliquote progressive Irpef: 23% per i redditi fino a 28.000 €; 35% per i redditi superiori a 28.000 € e fino a 50.000 €; 43% per i redditi che superano i 50.000 €. Sempre per il 2024 viene innalzata a 1.955 € la detrazione prevista dall'art. 13, comma 1, lett. a), del TUIR. La somma a titolo di trattamento integrativo è riconosciuta ai contribuenti con un reddito complessivo non superiore ai 15.000 € qualora l'imposta lorda determinata sui redditi di lavoro dipendente e assimilati sia di importo superiore a quello della detrazione spettante per tipo di reddito, ai sensi dell'art. 13, comma 1, lett. a), del TUIR.

Detrazioni di imposta per oneri. Vengono inoltre previste alcune riduzioni pari a 260 € della detrazione dell'imposta lorda spettante per il 2024 di alcuni oneri sostenuti da contribuenti titolari di reddito complessivo superiore a 50.000 €. Si tratta degli oneri la cui detraibilità è fissata nella misura del 19%, con l'eccezione delle spese sanitarie, quali le erogazioni liberali in favore dei partiti politici; premi di assicurazione per rischio eventi calamitosi.

Addizionali regionali e comunali. Altra modifica interviene sulla **disciplina dell'addizionale regionale e comunale**, che al fine di essere allineate ai nuovi scaglioni, dovranno essere modificate da Regioni e Comuni entro il 15 aprile 2024 (per le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano ci sarà tempo fino al 15 maggio 2024). Nel caso in cui i Comuni entro il 15 aprile non le modificassero l'addizionale comunale all'Irpef si applicherà sulla base delle aliquote vigenti per il 2023.

Deducibilità dei costi del lavoro. Scatta una maggiorazione del 20% nella deduzione dal reddito aziendale del costo del lavoro riferibile all'incremento occupazionale, nel caso di nuove assunzioni di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, effettuate nel 2024. L'agevolazione spetta ai soggetti che hanno esercitato l'attività nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023 per almeno 365 giorni. Non spetta, invece, alle società ed enti in liquidazione ordinaria, assoggettati a liquidazione giudiziale o altri istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa.

Specifiche misure verranno adottate per le categorie di lavoratori svantaggiati, con una deducibilità al 30%. Su questo provvedimento sono necessarie istruzioni di dettaglio.

Legge n. 213/2023 di Bilancio 2024. Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 30 dicembre 2023 ed entrata in vigore il 01.01.2024.

Si riportano di seguito i contenuti ritenuti di maggior rilievo. Seguirà, come ogni anno, un'analisi dettagliata delle misure introdotte con la Legge di Bilancio e di interesse per i datori di lavoro.

Riduzione del c.d. cuneo contributivo (riduzione dei contributi INPS a carico dei dipendenti), esclusi i rapporti di lavoro domestico, è disposto in via eccezionale anche per tutto il 2024. Una prima novità riguarda la tredicesima e, ovviamente l'eventuale quattordicesima, che vengono escluse dalla misura agevolata. L'esonero sarà, come dallo scorso luglio, del 6% per le retribuzioni imponibili mensili (parametrate su base mensile per tredici mensilità) non eccedenti l'importo di 2.692 € (al netto del rateo di tredicesima/quattordicesima) e del 7% (sempre (al netto del rateo di tredicesima/quattordicesima) per le retribuzioni mensili sino a 1.923 €.

Fringe benefit (buoni spesa, rimborso bollette, benefit in natura come auto aziendale, polizze extra prof. ecc.). Limitatamente al periodo d'imposta 2024 e in deroga a quanto previsto dall'art. 51, comma 3, prima parte del terzo periodo del TUIR, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 1.000 €, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate agli stessi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche di acqua, luce e gas.

Il limite è elevato a 2.000 € per i lavoratori dipendenti con figli a carico, compresi quelli nati fuori dal matrimonio e riconosciuti, i figli adottivi o affidati. Ricordiamo, di averne già parlato, con una precedente NL (<https://www.labourconsulting.com/previdenza/07-08-2023-newsletter-33-2023-gestione-operativa-benefit-a-3-000-euro/>) indicando i requisiti per essere considerati a carico (redditi non superiori a 2.840,51 € e sino a 24

anni 4.000 €) al lordo degli oneri deducibili. Confermati gli adempimenti correlati alla fruizione delle diverse soglie (autocertificazione degli aventi diritto e comunicazione RSU se presenti).

Cessata al 31.12.2023 la vigenza del c.d. Bonus Carburante di 200 euro contemplato dal D.L. 5/2023 (c.d. Decreto Trasparenza).

Premi di Risultato e Produttività. Anche per il 2024 la riduzione dell'imposta sostitutiva all'IRPEF per i suddetti premi sarà al 5% in luogo del 10%, entro il limite di importo complessivo di 3.000 € lordi.

Misure per il settore del Turismo, Stabilimenti Termali e Esercizi di somministrazione di alimenti e bevande. Proseguendo sulla strada già tracciata in precedenza, pur con qualche aggiustamento, dal 1° gennaio al 30 giugno 2024, ai lavoratori dei comparti (titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro), è riconosciuto un trattamento integrativo speciale che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi.

Altri interventi e agevolazioni.

Esonero contributivo lavoratrici madri con almeno 3 figli. Per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 viene riconosciuto un esonero contributivo in favore delle lavoratrici madri di 3 o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, pari al 100% della quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 € riparametrato su base mensile.

Lo sgravio, è riconosciuto in via sperimentale dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 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.

Congedo parentale – maternità facoltativa. Per il 2024 i genitori potranno fruire in alternativa tra loro, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, di un congedo indennizzato all'80% della retribuzione mensile (misura previgente) e, per il secondo mese, di un congedo indennizzato al 60% (per il solo anno 2024 anche il secondo mese sarà pari all'80%).

Viene previsto, inoltre, il riconoscimento di un esonero previdenziale del 100% per i datori di lavoro che nel triennio 2024-2026 assumeranno donne disoccupate vittime di violenza e beneficiarie della misura del reddito di libertà.

Pensioni. Sono state prorogate per il 2024 seppur con vari ritocchi, alcune misure di anticipo pensionistico già sperimentate negli anni precedenti (Quota 103 (62 anni e 41 di contributi) - Ape Sociale (63 anni e 5 mesi) e Opzione Donna (61 anni di età, riducibili sino a 2 anni in presenza di due figli e almeno 35 anni di contributi).

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

Labour Consulting Srltp