



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, 15 gennaio 2024.

Oggetto: Legge di bilancio 2024. Le principali novità di interesse per l'amministrazione del personale

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la **Legge n. 213 del 30 dicembre 2023** contenente "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026", in vigore dal 1.1.2024.

Con la presente, si fornisce la consueta anticipazione delle misure di interesse dei datori di lavoro e che coinvolgono l'amministrazione del personale in avvio dell'anno 2024.

Esonero dei contributi a carico dei lavoratori dipendenti (comma 15)

La **Legge di Bilancio 2024 ripropone, seppur con delle novità, l'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti**, già previsto dalla Legge di Bilancio 2022 e successivamente ampliato e prorogato dal Decreto Aiuti-bis, dalla Legge di Bilancio 2023 e, infine, dal Decreto Lavoro.

L'articolo 1, comma 15 reintroduce, per i periodi di paga **dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024**, un esonero sull'aliquota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) dovuta dai lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato, ad esclusione dei lavoratori domestici, riprendendone le misure da ultimo stabilite dal Decreto Lavoro. La formulazione contenuta nel comma in esame, infatti, prevede che l'esonero sia pari:

- al 7% se **la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro**, ovvero
- al 6% se **la retribuzione imponibile mensile è superiore a 1.923 euro e non eccede l'importo di 2.692 euro**.

La novità rispetto alle versioni precedenti dell'esonero riguarda la **mancata applicabilità dell'esonero sul rateo di tredicesima mensilità**, sia essa corrisposta mensilmente a ratei che in unica soluzione nel mese di dicembre.

Si attendono in merito le indicazioni operative dell'Inps per la concreta applicazione.

Nuovi limiti di esenzione dei fringe benefit (commi 16-17)

Per il 2024 - in deroga a quanto previsto dall'art. 51, comma 3 del TUIR in base al quale non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se, complessivamente, di importo non superiore ad euro 258,23 nel periodo d'imposta - **non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di euro 1.000:**

- il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti;
- le somme erogate o rimborsate agli stessi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica, del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa nonché per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Il predetto **limite** di esenzione è **aumentato ad euro 2.000** per i **lavoratori dipendenti con figli**, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, adottivi o affidati, **fiscalmente a carico** (ex art. 12, comma 2, TUIR). Per l'applicazione del limite di esenzione più elevato di euro 2.000, i **lavoratori interessati devono dichiarare al datore di lavoro di avervi diritto**, indicando il codice fiscale dei figli. Da parte loro, i datori di lavoro provvedono all'attuazione della disposizione in esame previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Detassazione premi di risultato – conferma imposta al 5% (comma 18)

La Legge di Bilancio 2024 **estende ai premi e alle somme erogati nell'anno 2024 la riduzione** transitoria **dal 10% al 5%**, già prevista per le corrispondenti erogazioni nell'anno 2023 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.

Si tratta della c.d. "**detassazione**" prevista dall'art. 1, commi da 182 a 189, Legge n. 208/2015 per:

- gli emolumenti retributivi dei lavoratori dipendenti privati di ammontare variabile e la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili,
- le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Tale regime tributario agevolato consiste nell'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, con aliquota pari al 5% - misura vigente provvisoriamente per il periodo d'imposta 2024 - e concerne esclusivamente le somme ed i valori suddetti corrisposti in esecuzione di contratti collettivi, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o di contratti collettivi aziendali stipulati dalle RSA ovvero dalla RSU.

Il limite annuo di importo complessivo dell'imponibile ammesso al regime tributario in oggetto è pari a 3.000 euro, elevato a 4.000 euro solo per le imprese che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Confermato fino al 30 giugno 2024 il trattamento integrativo speciale per il settore turistico-alberghiero (commi 21-25)

Viene confermato, **dal 1° gennaio al 30 giugno 2024** e a favore dei **lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande** (ex art. 5, Legge n. 287/1991) del **comparto del turismo** (ivi inclusi **gli stabilimenti termali**), il **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**, ai sensi del D.Lgs n. 66/2003, **effettuate nei giorni festivi**.

Nella sostanza, è replicata la misura originariamente introdotta dalla Legge n. 85/2023 di conversione del DL n. 48/2023 (c.d. Decreto Lavoro), per il periodo dal 1° giugno 2023 al 21 settembre 2023.

Analogamente a quanto previsto per il 2023, il sostituto d'imposta riconosce il trattamento integrativo speciale in esame **su richiesta del lavoratore**, che attesta per iscritto l'importo del reddito da lavoro dipendente conseguito nel 2023 (che deve essere non superiore a euro 40.000), e compensa il credito così maturato, in conseguenza dell'erogazione al lavoratore, nel Mod. F24 con il codice tributo 1702.

Limiti alle compensazioni tramite mod F24 (commi 94, 97 e 98)

La Legge di Bilancio 2024 introduce una serie di restrizioni all'uso delle compensazioni tramite Mod. 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**.

Di nuova introduzione è anche il **divieto di compensazione** per chi ha **debiti erariali di importo superiore a 100.000 euro**.

Compensazione crediti previdenziali/assicurativi

Per effetto della modifica del comma 49-bis dell'art. 37, DL n. 223/2006, **a partire dal 1° luglio 2024**, per la compensazione dei crediti **INPS e INAIL** sussiste l'obbligo di **utilizzare esclusivamente i servizi telematici** messi a disposizione dall'**Agenzia delle Entrate**.

Di assoluto rilievo risulta essere la novità che deriva dall'aggiunta, all'art. 17 del D.Lgs n. 241/1997,

- del nuovo comma 1-bis, in forza del quale la **compensazione dei crediti INPS di qualsiasi importo** può essere effettuata
 - dai **datori di lavoro non agricoli**:
 - a partire **dal 15° giorno successivo a quello di scadenza del termine** mensile per la **trasmissione** in via telematica dei dati retributivi e delle informazioni necessarie per il calcolo dei contributi da cui il credito emerge - **denuncia UniEmens** - o dal quindicesimo giorno successivo alla sua presentazione, se tardiva;
 - dalla data di notifica delle note di rettifica passive;
 - **dai datori di lavoro agricoli** che versano la contribuzione agricola unificata per la manodopera agricola - a decorrere dalla data di scadenza del versamento relativo alla dichiarazione di manodopera agricola da cui il credito emerge;
 - **dai lavoratori autonomi** iscritti alle gestioni speciali degli artigiani ed esercenti attività commerciali e dai liberi professionisti iscritti alla Gestione separata INPS - a decorrere dal 10° giorno successivo a quello di presentazione della dichiarazione dei redditi da cui il credito emerge;
- del nuovo comma 1-ter, ai sensi del quale viene stabilito che la **compensazione dei crediti INAIL** di qualsiasi importo può essere **effettuata a condizione che il credito certo, liquido ed esigibile sia registrato negli archivi del predetto Istituto.**

Il comma 98 art. 1 della Legge di Bilancio rinvia a dei provvedimenti adottati d'intesa da Agenzia delle Entrate, INPS e INAIL la definizione della decorrenza dell'efficacia, anche progressiva, delle disposizioni relative a:

- **obbligo di utilizzo dei canali telematici** messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate in tutti i casi in cui si effettuano compensazioni con crediti INPS e INAIL per il quale la Legge di Bilancio individua, comunque, **la data del prossimo 1° luglio**;
- **tempistiche di compensazione dei crediti INPS** (dal 15° giorno successivo a quello di trasmissione della denuncia UniEmens da cui emerge il credito) e **INAIL** (subordinatamente alla relativa registrazione negli archivi INAIL) per le quali la **Legge di Bilancio non individua una specifica decorrenza.**

Iscrizioni a ruolo per importi superiori a 100.000 euro

Con l'aggiunta del nuovo comma 49-*quinquies*, all'art. 37, DL n. 223/2006, **dal 1° luglio 2024 è esclusa** la facoltà di avvalersi della **compensazione tramite Mod. F24 dei crediti tributari e contributivi in presenza di iscrizioni a ruolo** per imposte erariali e relativi accessori o accertamenti esecutivi affidati all'Agente della riscossione per **importi complessivamente superiori ad euro 100.000** per i quali i termini di pagamento siano scaduti e siano ancora dovuti pagamenti ovvero non sono in essere provvedimenti di sospensione.

Misure in materia di ammortizzatori sociali (commi 172 e 174)

Diverse le novità in materia di ammortizzatori sociali, si segnalano quelle ritenute di maggiore interesse.

Proroga CIGS per cessazione attività

Viene **prorogato anche all'anno 2024**, per le imprese che cessano l'attività produttiva, il **trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale** finalizzato alla gestione degli esuberi del personale, per un periodo massimo di 12 mesi, di cui all'art. 44 del DL n. 109/2018, e nel limite di spesa di 50 milioni di euro, a carico del Fondo sociale per l'occupazione e formazione.

CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale

È previsto l'incremento di 50 milioni di euro delle risorse già stanziato per l'anno 2024, e attualmente pari a 50 milioni di euro, di cui all'art. 1, comma 129, della Legge n. 234/2021, a carico del Fondo sociale per l'occupazione e formazione, per la proroga del **periodo di CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale** di cui all'art. 22-bis del D.Lgs n. 148/2015, che prevede la **concessione per imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale che presentino rilevanti problematiche occupazionali** con esuberi significativi nel contesto territoriale, **previa stipula di apposito accordo presso il Ministero del Lavoro** con la presenza della Regione interessata, di un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale.

L'ulteriore periodo di CIGS, in deroga alla normativa vigente, è previsto per un periodo massimo complessivo di 12 mesi in caso di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà e sino al limite massimo di 6 mesi in caso di crisi aziendale.

Modifiche al congedo parentale (comma 179)

La Legge di Bilancio 2024 interviene nuovamente sull'articolo 34, comma 1, primo periodo del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D.Lgs n. 151/2001) in tema di congedo parentale.

In particolare, viene disposto che, **per il solo anno 2024**, i periodi di congedo parentale fruiti da lavoratori con **figli di età inferiore a 6 anni**, il cui **congedo di maternità** (o in alternativa di paternità) sia **terminato dopo il 31 dicembre 2023**, saranno **indennizzati all'80%** della retribuzione per la durata massima complessiva di **2 mesi**.

Dal 2025, la misura dell'indennità sarà pari all'80% per il primo mese e al 60% per il secondo.

I periodi successivi di congedo parentale, da fruire entro i 12 anni di età, rimangono invece indennizzati al 30%, fino al raggiungimento del periodo massimo complessivo di 9 mesi.

Per la concreta applicazione di tale misura è necessario attendere le indicazioni operative dell'Inps.

Decontribuzione delle lavoratrici con figli (commi 180-182)

L'articolo 1, commi 180-182 della Legge di Bilancio 2024, fermo restando quanto previsto all'articolo 1, comma 15 in tema di esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti (esonero 6% e 7%), introduce un **ulteriore esonero previdenziale per le lavoratrici con figli**.

Per i periodi di paga dal **1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026**, è riconosciuto un **esonero del 100% dei contributi previdenziali** per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS):

- nel limite **massimo annuo di 3.000,00 euro**, riparametrato su base mensile;
- a carico delle lavoratrici madri di **3 o più figli**, fino al mese di compimento del **diciottesimo anno di età del figlio più piccolo**;
- con **rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato**, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

In via sperimentale, per i periodi di paga dal **1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024** tale esonero è **riconosciuto anche alle lavoratrici madri di 2 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**.

Per la concreta applicazione di tale misura è necessario attendere le indicazioni operative dell'Inps.

Assunzione di vittime di violenza nel settore privato (commi 191-193)

I commi da 191 a 193 dell'articolo 1, della Legge di Bilancio 2024, riconoscono uno **sgravio contributivo totale** in favore dei datori di lavoro privati, che, **nel triennio 2024-2026**, assumono **donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del reddito di libertà**.

In particolare, il comma 191 dispone:

- il riconoscimento dell'esonero del versamento dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL), nella misura del 100%,
- a favore dei datori di lavoro privati che provvedono all'assunzione nel triennio 2024-2026 di tali donne, beneficiarie della misura del reddito di libertà (di cui all'art. 105-bis del DL n. 34/2020, convertito dalla Legge n. 77/2020).

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

In fase di prima applicazione, tale previsione si applica anche a favore delle donne vittime di violenza che hanno beneficiato della richiamata misura nel 2023.

L'esonero in trattazione spetta, considerando quale termine iniziale la data dell'assunzione, per:

- 12 mesi, se l'assunzione è effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato (anche in somministrazione);
- 18 mesi, se il contratto a tempo determinato è trasformato a tempo indeterminato (considerando sempre quale termine iniziale la data di assunzione con il contratto a tempo determinato);
- 24 mesi, se l'assunzione è effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Anche in questo caso la concreta applicazione sarà possibile a seguito dell'emanazione di apposite indicazioni Inps.

Proroga dei permessi di soggiorno dei cittadini ucraini (comma 395)

La Legge di Bilancio 2024 dispone 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 predetti permessi di soggiorno:

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

Sintesi principali novità in materia pensionistica

La Legge di Bilancio 2024 interviene anche con diverse modifiche in materia pensionistica che di seguito si sintetizzano per gli ambiti principali:

- ✓ **proroga per un anno dell'accesso alla pensione in c.d. "Quota 103"** (età anagrafica di almeno 62 anni e anzianità contributiva minima di 41 anni), con aumento della durata delle "finestre mobili" – periodo tra maturazione del requisito ed effettiva percezione della pensione – che passano da 3 mesi a 7 mesi per il settore privato e da 6 mesi a 9 mesi per il pubblico;
- ✓ **novità in materia di accesso alle pensioni di vecchiaia contributive:**
 - 20 anni di contributi e 67 di età anagrafica, a condizione che l'assegno pensionistico non sia inferiore a quello dell'assegno sociale;
 - 20 anni di contributi e 64 anni di età anagrafica, a condizione che l'assegno pensionistico non sia inferiore a 3 volte l'importo dell'assegno sociale (2,8 volte per le donne con un figlio e 2,6 volte per le donne con due o più figli), ma non superiore a 5 volte il trattamento minimo Inps;
- ✓ Proroga anche nel 2024 dell'accesso alla pensione in c.d. "opzione donna";
- ✓ Proroga anche nel 2024 della c.d. "Ape Sociale";
- ✓ Possibilità di riscattare – mediante pagamento rateale – fino ad un massimo di 5 anni, periodi non coperti da contribuzione per coloro che siano privi di anzianità contributiva al 31.12.1995.

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

Labour Consulting Srltp