



Milano, 26 gennaio 2024

*A tutti i Clienti*

*e loro indirizzi*

*Nota informativa n. 01/2024*

## **Oggetto: Legge finanziaria 2024 – parte I**

La presente Nota informativa ha ad oggetto le disposizioni di interesse per i datori di lavoro contenute nella Legge di Bilancio 2024 <sup>(1)</sup>, entrata in vigore il 1° gennaio 2024, salva diversa decorrenza per alcune disposizioni specifiche. Come di consueto lo Studio ha atteso per l'invio della presente Nota Informativa che sulle norme di interesse per i datori di lavoro fossero disponibili primi commenti qualificati da parte degli enti preposti.

Ciò non di meno, alcune disposizioni non sono ancora pienamente operative, così come di volta in volta sarà di seguito evidenziato.

<b>A. NUOVI LIMITI DI ESENZIONE PER I FRINGE BENEFIT .....</b>	<b>2</b>
<b>B. DETASSAZIONE PREMI DI RISULTATO.....</b>	<b>3</b>
<b>C. ESONERO PARZIALE DELLA QUOTA DI CONTRIBUTI A CARICO LAVORATORI SUBORDINATI .....</b>	<b>3</b>
<b>D. DECONTRIBUZIONE LAVORATRICI CON FIGLI .....</b>	<b>4</b>
<b>E. DETASSAZIONE LAVORO NOTTURNO E FESTIVO PER I DIPENDENTI DEL SETTORE TURISTICO-ALBERGHIERO .....</b>	<b>4</b>
<b>F. ESONERO CONTRIBUTIVO DONNE VITTIME DI VIOLENZA .....</b>	<b>5</b>
<b>G. NUOVE TABELLE SCAGLIONI IRPEF 2024.....</b>	<b>5</b>
<b>H. CONGEDO PARENTALE INCREMENTO DELL'INDENNITÀ.....</b>	<b>6</b>

(1) il 30 dicembre 2023 è stata pubblicata la Legge n. 213 contenente il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026"





## **A. Nuovi limiti di esenzione per i fringe benefit <sup>(2)</sup>**

Con riferimento al periodo di imposta 2024, la soglia di non imponibilità del fringe benefit (beni e servizi ceduti dai datori di lavoro ai propri dipendenti) è incrementata **da 258,23 euro a 1.000 euro per la generalità dei lavoratori dipendenti**, tale soglia è elevata fino a **2.000 euro solo con riferimento ai lavoratori dipendenti con figli a carico**, compresi i figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati.

Limitatamente al periodo di imposta suindicato, per entrambe le categorie di lavoratori (senza figli a carico e con figli a carico) sono equiparate ai fringe benefit:

- le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche e del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica del gas naturale;
- le spese per l'affitto della prima casa;
- gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Il datore di lavoro che intenda dare seguito alla possibilità di erogare fringe benefit esenti entro i suddetti limiti, dovrà darne preventiva informazione alle rappresentanze sindacali eventualmente presenti in azienda.

Per l'esenzione fino a 2.000 euro riferita, cioè ai lavoratori dipendenti con figli a carico <sup>(3)</sup> restano in vigore gli adempimenti già introdotti nel 2023, ovvero il lavoratore dovrà rilasciare apposita dichiarazione (a tal proposito farà seguito apposita circolare con le indicazioni operative i facsimili da poter utilizzare).

Considerato che, la formulazione utilizzata dal legislatore per l'innalzamento della soglia di esenzione è la medesima dello scorso anno, si ritiene, salvo diverse indicazioni da parte dell'Agenzia delle Entrate, che valgano le medesime considerazioni svolte nella nostra Nota operativa del 29 settembre 2023.

---

<sup>(2)</sup> Art. 1 comma 16 - 17

<sup>(3)</sup> sono considerati a carico i figli che, indipendentemente dall'età anagrafica, non abbiano redditi propri superiori a euro 2.840,51 annui, oppure non superiori a euro 4.000,00 se di età non superiore a 24 anni, al lordo degli oneri deducibili. Tali limiti reddituali sono riferiti all'intero periodo di imposta (i.e., devono essere verificati al 31 dicembre 2024), pertanto, ove si verificino dei cambiamenti in corso d'anno il lavoratore/la lavoratrice dovrà comunicarlo tempestivamente al proprio datore di lavoro



## **B. Detassazione premi di risultato <sup>(4)</sup>**

Viene confermata la misura già prevista per lo scorso anno dalla Legge Finanziaria 2023, in materia di detassazione dei premi di risultato. Pertanto, anche per l'anno 2024, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività e sulle somme erogate nel 2024 è pari al 5%.

Ricordiamo che l'applicazione dell'imposta sostitutiva è prevista:

- sui premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, efficienza ed innovazione a fronte della intervenuta stipulazione del relativo accordo collettivo aziendale e dell'intervenuto deposito dello stesso in conformità alla disciplina applicabile;
- sulle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, entro il limite di 3.000 euro (4.000 euro se l'azienda coinvolge pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro).

Tale misura è prevista in favore dei titolari di reddito di lavoro dipendente che nell'anno precedente a quello di percezione delle somme non abbiano avuto un reddito superiore ad 80.000 euro.

## **C. Esonero parziale della quota di contributi a carico lavoratori subordinati <sup>(5)</sup>**

Viene confermato anche per l'anno 2024, l'esonero parziale già previsto per l'anno 2023, della quota di contributi a carico dei lavoratori subordinati (eccezione fatta per i rapporti di lavoro domestico).

Per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2024, i lavoratori subordinati potranno godere di un esonero parziale del proprio onere contributivo in misura variabile in relazione alla retribuzione imponibile ai fini contributivi nel mese di riferimento, come di seguito specificato:

- 7% se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923,00 euro;

---

<sup>(4)</sup> Art. 1 comma 18

<sup>(5)</sup> Art. 1 comma 15



- 6% se la retribuzione imponibile è superiore a 1.923,00 euro e non eccede l'importo di 2.692,00 euro.

Rispetto agli anni precedenti, per l'anno 2024 è prevista la mancata applicabilità dell'esonero sul rateo di tredicesima. Tale misura risulta operativa stante la pubblicazione delle istruzioni da parte dell'INPS <sup>(6)</sup> nelle quali viene precisato che nelle ipotesi in cui i contratti collettivi di lavoro prevedano l'erogazione della tredicesima mensilità, o della quattordicesima mensilità, nel mese di erogazione di tale mensilità aggiuntiva (o nei mesi di erogazione dei singoli ratei aggiuntivi), la riduzione contributiva trova applicazione solo con riferimento alla retribuzione imponibile relativa alla singola mensilità, non considerando, pertanto, l'ammontare della stessa mensilità aggiuntiva o dei suoi ratei.

#### **D. Decontribuzione lavoratrici con figli <sup>(7)</sup>**

Con riferimento ai periodi paga 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2026, è previsto un esonero contributivo del 100% dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti nel limite massimo annuo di 3.000 euro in favore delle lavoratrici madri di tre o più figli fino al mese del compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo.

Tali lavoratrici devono avere un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ad esclusione del lavoro domestico.

Solo per il periodo paga 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2024 la presente agevolazione è riconosciuta alle lavoratrici madri con due figli fino al mese del compimento del decimo anno del figlio più piccolo.

Al momento tale misura non è operativa in quanto si attendono le necessarie le istruzioni operative dell'Inps.

#### **E. Detassazione lavoro notturno e festivo per i dipendenti del settore turistico-alberghiero <sup>(8)</sup>**

Dal 1° gennaio 2024 al 30 giugno 2024, è previsto, in favore dei lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e del comparto del turismo, inclusi

<sup>(6)</sup> Circolare n. 11 del 16/01/2024

<sup>(7)</sup> Art.1 comma 180 - 182

<sup>(8)</sup> Art.1 comma 21 - 25



gli stabilimenti termali, il riconoscimento di una somma a titolo di trattamento integrativo speciale pari al 15% della retribuzione lorda corrisposta in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi. Si tratta della stessa misura prevista per il 2023, il sostituto d'imposta compensa il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale mediante compensazione fiscale (i.e., tramite modello F24), e salvo contrarie indicazioni che dovessero pervenire dall'Agenzia delle Entrate, si ritiene ancora utilizzabile il codice 1702 <sup>(9)</sup>.

Tale misura si applica su richiesta del lavoratore che attesti per iscritto che nel periodo d'imposta 2023, il suo reddito da lavoro dipendente non sia superiore a 40.000 euro.

## **F. Esonero contributivo donne vittime di violenza <sup>(10)</sup>**

Per il triennio 2024-2026 è previsto uno sgravio contributivo totale per l'assunzione di donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del reddito di libertà.

Il presente esonero viene riconosciuto:

- nella misura del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro nel limite massimo di € 8.000,00 annui.

La durata dell'esonero è pari a:

- 12 mesi in caso di assunzione con contratto a tempo determinato;
- 18 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine;
- 24 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato.

Lo sgravio, anche se effettivo, diventerà applicabile (con recupero del pregresso) nel momento in cui saranno emanate le necessarie istruzioni operative dell'Inps.

## **G. Nuove tabelle scaglioni Irpef 2024**

Le principali novità riguardano la riduzione degli scaglioni da 4 a tre portando il primo scaglione da € 15.000,00 a € 28.000,00 per cui limitatamente al periodo di imposta 2024, sono previste le seguenti modifiche al regime di tassazione del reddito delle

---

<sup>(9)</sup> Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 51 del 09 agosto 2023

<sup>(10)</sup> Art. 1 co.191 – 193



persone fisiche:

Scaglione	Aliquota
Fino a € 28.000	23%
Da € 28.000 a € 50.000	35%
Oltre 50.000	43%

**La detrazione per lavoro dipendente, per redditi fino a € 15.000,00 passa da € 1.880,00 a € 1.955,00.**

## ***H. Congedo parentale incremento dell'indennità***

Nell'ambito delle disposizioni in materia di sostegno alle famiglie la legge di Bilancio 2024 è nuovamente intervenuta sulla disciplina del congedo parentale <sup>(11)</sup>.

Nello specifico è previsto che l'indennità (a carico INPS) spettante ai lavoratori genitori di minori sino al sesto anno di vita del bambino è elevata, in alternativa tra i genitori, «alla misura dell'80% della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60% della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80% per il solo anno 2024».

Dunque, un genitore (in alternativa all'altro) potrà fruire dell'indennità nella misura dell'80% per un mese, nella misura del 60% per un ulteriore mese e per gli ulteriori mesi indennizzabili, nella misura ordinaria del 30%.

Per il solo anno 2024 la percentuale del 60% è elevata all'80%.

La nuova misura trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023.

Per i lavoratori genitori di minori di anni 12 (di età superiore a 6 anni) la percentuale di retribuzione indennizzabile resta invariata (30%).

Sull'argomento interverranno, come di consueto, disposizioni interpretative da parte dell'INPS che renderanno operativa la disciplina.

---

<sup>(11)</sup> sull'argomento si veda da ultimo nostro Focus del 03 febbraio 2023



# STUDIO BIZZARRO

DOTT. GIUSEPPE BIZZARRO & PARTNERS

CONSULENZA DEL LAVORO E AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

Come di consueto, restiamo a vostra disposizione per eventuali chiarimenti.

Cordiali saluti.

**Studio Bizzarro**

*Le considerazioni che precedono mirano a offrire un aggiornamento/approfondimento su legislazione, giurisprudenza e prassi relativi agli istituti giuridici di maggiore rilevanza per la consulenza del lavoro e amministrazione del personale. Si tratta dunque di considerazioni di carattere generale che non possono sostituire la assistenza e consulenza relativa all'applicazione concreta di quanto illustrato. Per tali attività lo Studio rimane a disposizione dei Clienti. Ove emergano profili connessi alla materia della tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro - materia che esula dalla nostra attività – ricordiamo l'opportunità di confronto con il consulente incaricato dei profili prevenzionistici.*

