



Studio Bergonzini Cosetta
di Bergonzini Cosetta

Consulente del Lavoro

Rua Muro n° 62 – 41121 Modena (MO)
Tel. 059.225166 – Fax. 059.8630258
E-mail: studio.b@studiobergonzini.it
Pec: c.bergonzini@consulentidellavoropec.it
Sito web: www.studiobergonzini.it
C.F.: BRGCTT60S65F257P – P.IVA: 02190730362

Modena li, 16/01/2024

Oggetto: Novità 2024 in materia di lavoro.

Gent.mi clienti,

con la presente circolare, si riporta una sintesi con le principali novità per l'anno 2024 in materia di rapporto di lavoro, di interventi a supporto e sostegno delle imprese, di incentivi all'occupazione, tassazione Irpef e detrazioni fiscali.

Novità Legge di Bilancio 2024

è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge 30 dicembre 2023, n. 213 recante il “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026”. Di seguito le principali disposizioni contenute nell'art. 1 della Legge:

Esonero contributivo parziale per lavoratori dipendenti (Art. 1 comma 15)

In via eccezionale, per i periodi di paga dal 01/01/2024 al 31/12/2024, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero, senza effetti sul rateo di tredicesima, sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore di 6 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, al netto del rateo di tredicesima.

L'esonero è incrementato, senza effetti sul rateo di tredicesima, di un ulteriore punto percentuale, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, al netto del rateo di tredicesima.

Tenuto conto dell'eccezionalità della misura, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Fringe benefits (Art. 1 comma 16-17)

La legge di bilancio ha revisionato nuovamente la disciplina di esenzione fiscale dei fringe benefit prevedendo una differenziazione tra soggetti con figli a carico e senza.

Limitatamente al periodo d'imposta 2024, infatti, è prevista 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), nonché delle somme erogate o rimborsate allo stesso 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.

Il regime transitorio consiste:

- nell'elevamento del limite di esenzione a 2.000,00 euro (per ciascun periodo d'imposta) per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico (prima fissato a 258,23 euro);
- a 1.000,00 euro per gli altri lavoratori dipendenti.

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

- figli con età <24 anni con reddito non superiore a 4.000,00 euro
- figli con età >24 anni 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 inoltre 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.

Ulteriori informazioni relativamente alla modulistica aggiornata da presentare, verranno fornite successivamente con separata comunicazione.

Imposta sostitutiva sui premi di produttività (Art. 1 c. 18)

Per i premi e le somme erogati nell'anno 2024, relativi agli accordi di secondo livello depositati, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività (art. 1, c. 182 L. 208/2015) è ridotta al 5%.

Congedo parentale (Art. 1 c. 179)

Ai sensi della nuova versione dell'art. 34, c.1 D.Lgs. 151/2001, per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 D.Lgs. 151/2001, fino al 12° anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per 3 mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di 2 mesi fino al 6° anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione nel limite massimo di 1 mese e alla misura del 60% della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80% per il solo anno 2024.

La nuova versione dell'art. 34, c. 1 D.Lgs. 151/2001 si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31/12/2023.

Esonero contributivo lavoratrici con figli (Art. 1 cc. 180-182)

Fermo restando quanto previsto sull'esonero parziale dei contributi previdenziali dei lavoratori dipendenti dal c. 15, come sopra descritto, per i periodi di paga dal 01/01/2024 al 31/12/2026 alle lavoratrici madri di 3 o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero del 100% della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore fino al mese di compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile.

L'esonero è riconosciuto, in via sperimentale, per i periodi di paga dal 01/01/2024 al 31/12/2024 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 10° anno di età del figlio più piccolo.

Per tali esoneri resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Ulteriori informazioni relativamente alla modulistica e/o documentazione da presentare, potranno essere fornite soltanto dopo la pubblicazione della circolare operativa dell'istituto.

Contributo per assunzione di donne disoccupate vittime di violenza (Art. 1 cc. 191-193)

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 8.000 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.

I benefici sono riconosciuti nei limiti di spesa previsti per gli anni 2024, 2025, 2026, 2027 e 2028.

L'Inps provvede al monitoraggio delle minori entrate contributive e qualora, anche in via prospettica, emerga il raggiungimento del limite di spesa, il medesimo Istituto non prende in considerazione ulteriori domande per l'accesso ai benefici contributivi.

Permessi di soggiorno profughi ucraini (Art. 1 c. 395)

I permessi di soggiorno in scadenza al 31/12/2023, rilasciati ai beneficiari di protezione temporanea provenienti dall'Ucraina (ai sensi della decisione di esecuzione (UE) 2022/382 che accerta l'esistenza di un afflusso massiccio di sfollati dall'Ucraina) conservano la loro validità fino al 31/12/2024.

Tali permessi di soggiorno perdono efficacia e sono revocati, anche prima della scadenza, in conseguenza dell'adozione, da parte del Consiglio dell'Unione Europea, della decisione di cessazione della protezione temporanea.

Novità D.Lgs. 216/2023 (Decreto di revisione della disciplina dell'imposta sul reddito delle persone fisiche)

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 303 del 30 dicembre 2023 del D.Lgs. n. 216 del 30 dicembre 2023 viene data attuazione al primo modulo di riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche. Il provvedimento non modifica le disposizioni di legge vigenti (artt. 11 e 13 del TUIR in materia, rispettivamente, di aliquote/scaglioni di reddito e altre detrazioni) ma introduce di fatto una disciplina derogatoria valevole per il solo periodo d'imposta 2024.

Nello specifico:

- in materia di aliquote IRPEF e scaglioni di reddito, il secondo scaglione (range da euro 15.000 ad euro 28.000 con aliquota marginale del 25% nel periodo d'imposta 2023) viene assorbito dal primo che, pertanto, nel periodo d'imposta 2024, ricomprende i redditi fino ad euro 28.000 con aliquota marginale del 23%. Risultano, invece, confermati gli scaglioni di reddito successivi e le corrispondenti aliquote marginali;

<u>aliquote e scaglioni in vigore fino al 31/12/2023:</u> fino a 15.000 euro 23% oltre 15.000 e fino a 28.000 euro 25% oltre 28.000 e fino a 50.000 euro 35% oltre 50.000 euro 43%	<u>Nuove aliquote per scaglioni di reddito 2024:</u> fino a 28.000 euro 23% oltre 28.000 e fino a 50.000 euro 35% oltre 50.000 euro 43%
---	---
- in materia di detrazioni d'imposta, viene incrementata la detrazione spettante per i redditi fino ad euro 15.000 che passa da euro 1.880 ad euro 1.955 su base annua;

- in materia di detrazioni per oneri (di norma applicate in sede di dichiarazione dei redditi), viene stabilita una riduzione di 260 euro della detrazione complessivamente spettante in relazione ad alcuni oneri sostenuti dai contribuenti che possiedono un reddito complessivo superiore a euro 50.000;
- in materia di trattamento integrativo, viene introdotto un meccanismo correttivo a favore dei titolari di reddito non superiore ad euro 15.000, in base al quale la verifica della presenza di IRPEF lorda di importo superiore alle detrazioni spettanti (condizione richiesta per il riconoscimento della misura) va effettuata considerando la detrazione di euro 1.880 (in vigore nel 2023) e non quella effettivamente applicata in sede di tassazione del reddito nel 2024 pari euro 1.955.

Deduzione del 20% per le assunzioni a tempo indeterminato (art. 4)

Si tratta di un incentivo per le imprese che assumono nuovi lavoratori e lavoratrici a tempo indeterminato nel 2024 e che va a sostituire le agevolazioni scadute a dicembre 2023. Gli incentivi premiano dunque i datori di lavoro che aumentano il numero di dipendenti a tempo indeterminato, in misura maggiorata se appartenenti alle categorie più fragili.

In particolare, è previsto che per i titolari di reddito d'impresa e per gli esercenti arti e professioni sono previste nuove agevolazioni per incentivare le assunzioni nel corso del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31/12/2023 (anno 2024 per i soggetti con esercizio coincidente con l'anno solare). Il beneficio consiste nel riconoscimento di un'ulteriore deduzione del 20% (che si aggiunge a quella ordinaria del 100%), dal reddito Irpef o Ires, del costo relativo all'incremento occupazionale realizzato nel 2024 rispetto al valore medio del 2023. L'agevolazione potrà essere fruita dagli operatori economici che hanno esercitato l'attività nel 2023 per almeno 365 giorni.

L'extra deduzione del 20% richiede, come condizione preliminare, l'incremento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato al 31/12/2024 rispetto al valore medio del 2023, determinato al netto delle diminuzioni occupazionali nelle società controllate/collegate o in quelle facenti capo allo stesso soggetto che assume.

Ai fini del beneficio, inoltre, i costi riferibili al personale dipendente dovranno essere imputati temporalmente in base alle regole applicabili per la determinazione del reddito del contribuente. Pertanto, per gli esercenti arti e professioni e per i soggetti in contabilità semplificata, tali costi rileveranno secondo il principio di cassa, mentre, per i soggetti in contabilità ordinaria, per competenza.

Come sopra anticipato, le nuove assunzioni sono ancora più agevolate per i soggetti che assumono particolari categorie di dipendenti che necessitano di maggiore tutela, quali, ad esempio, lavoratori molto svantaggiati, persone con disabilità o donne con almeno due figli. Per tali categorie, saranno stabiliti dei coefficienti di moltiplicazione con cui attribuire maggior peso al costo del lavoro.

Si dovrà attendere il decreto ministeriale attuativo previsto dal comma 6 dell'articolo 4, nonché le istruzioni amministrative, affinché la nuova agevolazione sia effettivamente applicabile e per i chiarimenti circa le modalità di calcolo dell'incremento occupazionale.

Si ricorda che contestualmente all'introduzione della nuova misura, è cessato al 31/12/2023 l'esonero contributivo del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nei limiti di 8.000 euro annui, previsto per massimo 36 mesi previsto dalla legge di Bilancio 2023 per le assunzioni a tempo indeterminato o trasformazione dei rapporti a termine dei lavoratori con meno di 36 anni che non hanno mai avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato. Rimane, invece, in vigore la misura strutturale prevista dall'articolo 1, commi 100-105 e 107 della legge 205/2017 che riconosce per 36 mesi un esonero del 50% della contribuzione datoriale, nel limite massimo annuo di euro 3.000, per trasformazioni e assunzioni a tempo indeterminato di giovani con meno di 30 anni che non hanno mai avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato.

Sottolineiamo infine che, trattandosi di agevolazione di natura fiscale, per informazioni circa la fruizione e per l'applicazione della stessa, le aziende dovranno rivolgersi al proprio commercialista. Lo Studio, resterà naturalmente a disposizione per fornire eventuale documentazione di nostra competenza, utile alla verifica di spettanza dell'agevolazione.

Novità dalla conversione del Decreto Anticipi (Legge n. 191 del 15 dicembre 2023, di conversione del D.L. n. 145/2023)

La Legge n. 191 del 15 dicembre 2023 di conversione del D.L. n. 145/2023 (c.d. Decreto Anticipi), recante misure urgenti in materia economica e fiscale, in favore degli enti territoriali, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili, introduce alcune novità per datori di lavoro e lavoratori:

Prestiti ai dipendenti come fringe benefit (Art. 3)

In caso di concessione di prestiti ai dipendenti si assume il 50 % della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento (TUR) vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione si applica a decorrere dal periodo d'imposta in corso alla data del 17/12/2023.

Art. 51, co. 4, lett. b) TUIR	Determinazione dell'imponibile
Disciplina vigente	50% della differenza tra il TUR al termine di ciascun anno e il tasso applicato al prestito
Nuova disciplina (prestito a tasso variabile)	50% della differenza tra il TUR alla scadenza di ogni rata e il tasso applicato al prestito
Nuova disciplina (prestito a tasso fisso)	50% della differenza tra il TUR alla data di stipula del contratto e il tasso applicato al prestito

Viste le difficoltà nel quantificare l'importo dell'interesse maturato in ogni singola rata e l'incremento del tasso su cui calcolare il benefit, lo Studio sconsiglia vivamente la concessione di prestiti ai dipendenti.

Misure in materia di Sport (art. 16)

È prorogato dal 31/12/2023 al 30/06/2024 il termine entro cui le associazioni e le società sportive dilettantistiche dovranno uniformare i propri statuti alle disposizioni del D.Lgs. 36/2021;

è inoltre prorogato al 30/01/2024 l'invio delle comunicazioni all'interno del Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche dei soggetti convocati e dei relativi compensi agli stessi riconosciuti, con esclusivo riferimento a quelle relative al periodo 07-12/2023;

Il decreto dispone inoltre che si applicano ai lavoratori sportivi le ordinarie disposizioni in materia previdenziale, definite in base alla tipologia di rapporto di lavoro con cui è inquadrato il lavoratore sportivo, nel rispetto dell'applicazione del massimale annuo contributivo.

Proroga Smart Working per genitori di figli under 14 e soggetti fragili (art. 18-bis)

Il decreto dispone la proroga al 31/03/2024 delle misure di accesso agevolato allo smart working per i genitori lavoratori con figli minori di 14 anni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, e dei soggetti fragili. Per questi soggetti rimane valida la procedura semplificata di comunicazione al Ministero del Lavoro, senza necessità di stipula di alcun accordo tra le parti, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Novità Decreto fiscalità internazionale (D.lgs. 209/2023)

Criteri di individuazione della residenza fiscale (art. 1)

Rispetto alla disciplina previgente viene introdotto il riferimento alla frazione di giorno per definire il requisito del periodo collegato al concetto di residenza: sono considerati residenti anche i soggetti presenti nel territorio dello Stato per la maggior parte del periodo di imposta (ampliando in tal modo la platea dei contribuenti residenti in Italia); viene inoltre introdotto un nuovo concetto di "domicilio" che si basa sul luogo in cui si sviluppano, in via principale, le relazioni personali e familiari della persona. Da ultimo, viene introdotta presunzione di residenza, salvo prova contraria, per le persone iscritte per la maggior parte del periodo di imposta nelle anagrafi della popolazione residente.

Regime degli impatriati (art. 5)

Il regime impatriati 2024 si applica ai contribuenti che, trasferita la residenza in Italia nel 2024, percepiscono redditi di lavoro dipendente, redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente e redditi di lavoro autonomo derivanti dall'esercizio di arti e professioni prodotti in Italia.

1. Entità del beneficio

Il reddito di lavoro concorre alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 50% entro il limite annuo di 600.000 euro.

2. Condizioni di accesso al regime

- i lavoratori non devono essere stati fiscalmente residenti in Italia nei 3 periodi d'imposta precedenti il loro trasferimento.
- se il lavoratore presta l'attività lavorativa in favore dello stesso soggetto presso il quale è stato impiegato all'estero prima del trasferimento oppure in favore di un soggetto appartenente al suo stesso gruppo, il requisito minimo di permanenza all'estero è di:
 - 6 periodi d'imposta, se il lavoratore non è stato in precedenza impiegato in Italia in favore dello stesso soggetto/gruppo;
 - 7 periodi d'imposta, se il lavoratore, prima del suo trasferimento all'estero, è stato impiegato in Italia in favore dello stesso soggetto/gruppo.
- i lavoratori si impegnano a risiedere fiscalmente in Italia per almeno 5 anni;
- l'attività lavorativa deve esser prestata per la maggior parte del periodo d'imposta nel territorio italiano;
- i lavoratori devono essere in possesso dei requisiti di elevata qualificazione o specializzazione come definiti dal D.Lgs n. 108/2012 e dal D.Lgs. n. 206/2007;
- il beneficio è limitato ai cittadini italiani iscritti all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero (AIRE) e, ove non siano iscritti alla stessa Anagrafe, a quelli che abbiano avuto la residenza in un altro Stato ai sensi di una convenzione contro le doppie imposizioni sui redditi, per il triennio di permanenza all'estero.

3. Incremento della detassazione in presenza di figli minori

L'agevolazione è maggiore nel caso in cui il lavoratore trasferito in Italia abbia figli minori. In particolare, la percentuale di reddito che concorre alla formazione del reddito complessivo è del 40% nel caso di:

- un lavoratore che si trasferisce in Italia con un figlio minore;
- nascita di un figlio ovvero di adozione di un minore di età durante il periodo di fruizione del regime. In tale caso il maggior beneficio è fruito a partire dal periodo d'imposta in corso al momento della nascita o dell'adozione e per il tempo residuo di fruibilità dell'agevolazione.

La maggiore agevolazione si applica a condizione che, durante il periodo di fruizione del regime da parte del lavoratore, il figlio minore, ovvero il minore adottato, sia residente nel territorio dello Stato.

4. Durata del beneficio

5 anni (primo periodo di imposta in cui è avvenuto il trasferimento della residenza fiscale e 4 periodi d'imposta successivi).

Le regole sul regime degli impatriati del 2023 continuano a trovare applicazione per i lavoratori che hanno trasferito la loro residenza anagrafica in Italia entro il 31 dicembre 2023 ovvero, per i rapporti di lavoro sportivo, che hanno stipulato il relativo contratto entro la stessa data.

Limitatamente ai soggetti che trasferiscono la loro residenza anagrafica nell'anno 2024, il regime si applica per ulteriori tre periodi di imposta nel caso in cui il contribuente è divenuto proprietario, entro la data del 31 dicembre 2023 e, comunque, nei 12 mesi precedenti al trasferimento, di un'unità immobiliare di tipo residenziale adibita ad abitazione principale in Italia. In tal caso i redditi, negli ulteriori tre periodi di imposta, concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 50% del loro ammontare.

Cordiali saluti,

Studio Bergonzini Cosetta