

Si riepilogano le novità contenute dalla Legge di Bilancio 2024 (L. 213 del 30/12/2023) di maggiore rilievo per i datori di lavoro.

ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI

La Legge di Bilancio 2024, al fine di ridurre il cuneo tra retribuzione lorda e retribuzione netta e salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni dagli effetti dell'inflazione, ripropone anche per quest'anno 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.

Per il 2024 è, infatti, previsto un parziale abbattimento dell'aliquota dei contributi previdenziali dovuta dai lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato (ad esclusione dei lavoratori domestici), che replica le misure della riduzione da ultimo stabilite per il 2023 dal Decreto Lavoro in funzione della retribuzione imponibile mensile:

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

Nel 2024, a differenza del 2023, l'esonero non potrà essere applicato sulle somme erogate con la tredicesima mensilità.

ESONERO CONTRIBUZIONE A FAVORE DELLE LAVORATRICI CON FIGLI

La Legge di Bilancio 2024 prevede un'ulteriore riduzione dei contributi previdenziali per le lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato con figli (sono escluse le lavoratrici domestiche).

Dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, è riconosciuto un'esonero del 100% dei contributi previdenziali nel limite massimo annuo di 3.000,00 euro, riparametrato su base mensile, a carico delle lavoratrici madri di tre o più figli, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.

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

NUOVI LIMITI DI ESENZIONE DEI FRINGE BENEFIT

Per il 2024 sono ridefiniti i limiti di esenzione da contribuzione e tassazione dei fringe benefit, ovvero del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati unilateralmente dal datore di lavoro ai lavoratori dipendenti (anche a singoli e non necessariamente alla generalità dei dipendenti o a intere categorie).

Si prevedono due diversi limiti, a seconda che i lavoratori siano con o senza figli fiscalmente a carico:

- 1.000 Euro per i lavoratori senza figli a carico;

- 2.000 Euro per i lavoratori con almeno un figlio a carico.

Si evidenzia che, oltre al valore dei beni ceduti e dei servizi prestati (buoni spesa, buoni benzina, valore dell'auto aziendale concesso in uso promiscuo, valore dell'alloggio, prestiti concessi a tassi inferiori rispetto a quello di riferimento stabilito dalla BCE), rientrano nei suddetti limiti di esenzione anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica, del gas naturale e, novità di quest'anno, delle spese per l'affitto della prima casa, nonché per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Si ricorda che il superamento dei limiti implica l'assoggettamento a contributi e tassazione dell'intero valore dei fringe benefit riconosciuti.

SGRAVI PER L'ASSUNZIONE DI DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Viene riconosciuto uno sgravio contributivo totale a favore dei datori di lavoro privati, che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del reddito di libertà.

Lo sgravio è pari al 100% dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL), con un massimale annuo di 8.000 euro, riparametrato e applicato su base mensile.

In fase di prima applicazione, lo sgravio si applica anche in caso di assunzione di donne vittime di violenza che hanno beneficiato del reddito di libertà nel 2023.

L'esonero spetta per un periodo di:

- 12 mesi, se l'assunzione è effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato (anche in somministrazione);
- 18 mesi, in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a tempo determinato (considerando quale termine iniziale del periodo agevolato la data di assunzione a tempo determinato);
- 24 mesi, se l'assunzione è da subito con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

DETAZZAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

La Legge di Bilancio proroga per il 2024 la riduzione al 5% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali applicabile alle somme erogate nel periodo d'imposta 2024 ai lavoratori dipendenti privati al raggiungimento di obiettivi di incremento della produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili o a titolo di partecipazione agli utili d'impresa.

Si ricorda che il suddetto regime fiscale agevolato riguarda le somme e i valori corrisposti:

- in virtù 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.
- entro il limite annuo di importo fiscalmente imponibile di 3.000 euro lordi (elevato a 4.000 euro per le imprese che prevedono forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro).

- a lavoratori dipendenti il cui reddito da lavoro dipendente nel periodo d'imposta 2023 non abbia superato gli 80.000 euro.

Si evidenzia che le aziende associate a Confcommercio Ascom Bologna, indipendentemente dal CCNL applicato, possono detassare i premi di risultato aderendo all'Accordo Regionale del 23/2/2017.

INCREMENTO INDENNITA' DI CONGEDO PARENTALE

La Legge di Bilancio 2024 interviene nuovamente sul congedo parentale, stabilendo per il 2024 l'incremento dal 30% al 80% dell'indennità riconosciuta dall'Inps per un periodo complessivo per entrambi i genitori di due dei tre mesi di congedo parentale spettanti a ciascun genitore in alternativa fra loro e non trasferibili, a condizione che il congedo di maternità o paternità sia terminato dopo il 31/12/2023.

Dal 2025 in poi si prevede che la misura dell'indennità di uno dei due mesi suddetti di congedo parentale fruiti entro i 6 anni di vita del bambino sia pari al 60%, pertanto, il padre o la madre potranno fruire complessivamente di un mese di congedo indennizzato all'80% e di un mese al 60% della retribuzione.

Si evidenzia che le suddette modifiche riguardano esclusivamente la misura dell'indennità del congedo parentale e non influiscono sulla sua durata.

TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE PER I LAVORATORI DEL SETTORE ALBERGHIERO E PUBBLICI ESERCIZI

Anche in questo caso si tratta di una riproposizione di una misura prevista per il 2023 dalla legge di conversione del cosiddetto "Decreto Lavoro", con alcune novità.

Viene, infatti, estesa la platea dei lavoratori potenzialmente beneficiari del trattamento integrativo speciale già previsto per il 2023: oltre ai lavoratori del settore turistico alberghiero e degli stabilimenti termali, il trattamento integrativo potrà, infatti, essere richiesto anche dai dipendenti dei pubblici esercizi.

Il trattamento integrativo speciale consiste in una somma esente da contribuzione e tassazione pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte per lavoro notturno e per lavoro straordinario nei giorni festivi svolto nel periodo compreso tra il 1° gennaio al 30 giugno 2024.

Analogamente a quanto previsto per il 2023, il sostituto d'imposta erogherà il trattamento integrativo speciale su richiesta del lavoratore (che deve attestare per iscritto di non avere superato nel 2023 i 40.000 Euro di reddito da lavoro dipendente) e procederà al recupero dell'importo erogato, conguagliandolo in fase di pagamento di imposte e contributi con F24.

PROROGA CIGS PER CESSAZIONE DI ATTIVITÀ

Viene prorogata per l'anno 2024 la possibilità di accedere al trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale da parte delle imprese che, pur avendo cessato l'attività produttiva, hanno concrete prospettive di essere acquisite con conseguente riassorbimento occupazionale per un periodo massimo di 12 mesi finalizzato alla gestione degli esuberanti.

PROROGA DEI PERMESSI DI SOGGIORNO DEI CITTADINI UCRAINI

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

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, al di fuori delle quote annue stabilite con il Decreto Flussi.