

LP ADVISORY

NEWSLETTER 01/2024

08.01.2024



IN QUESTA EDIZIONE

1. Legge di Bilancio 2024 – Le novità in materia di lavoro e previdenza
2. Decreto di attuazione del primo modulo di riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche e altre misure in tema di imposte sui redditi

1

Legge di Bilancio 2024 – Le novità in materia di lavoro e previdenza

A tutti i clienti

La legge di bilancio 2024 (legge 30 dicembre 2023, n. 213; in GU 30 dicembre 2023), in vigore dal 1° gennaio 2024, contiene numerose disposizioni in materia di lavoro, di pensioni, di ammortizzatori sociali e di previdenza sociale. Di seguito si riportano le principali novità.

1.1 Contributi a carico dei lavoratori

La legge di bilancio 2024, in continuità con quanto previsto nel 2023, riconosce un esonero della quota IVS a carico del lavoratore anche per i periodi di paga dall'1.1.2024 al 31.12.2024, nella misura pari al:

- 6%, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima;
- 7%, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per 13 mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

L'esonero riguarda tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

1.2 Fringe benefit e welfare aziendale

Per il periodo d'imposta 2024, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti nonché le somme erogate o rimborsate ai dipendenti dal datore di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche e delle spese per l'affitto della prima casa nonché per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa, non concorrono a formare il reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF) nel limite complessivo di 1.000 euro in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, del Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Il suddetto limite è elevato a 2.000 euro per i dipendenti con figli a carico, compresi i figli nati dal matrimonio riconosciuti, i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 12, comma 2 del TUIR.

Riguardo alla non concorrenza alla formazione del reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF), ai fini prettamente operativi, si ritengono comunque utili le indicazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 35 del 04 novembre 2022.

La disciplina si applica ai titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente per i quali il reddito è determinato secondo le disposizioni contenute nell'articolo 51 del TUIR.

I fringe benefit in oggetto possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche ad personam. Ai fini dell'attuazione della misura in questione, i datori di lavoro devono informare preventivamente le RSU laddove presenti, mentre i lavoratori con figli a carico devono dichiarare al proprio datore di lavoro di avere diritto all'applicazione del limite di 2.000 euro, indicando il codice fiscale dei figli.

1.3 Detassazione premi di risultato

Per i premi di risultato erogati nell'anno 2024 resta confermata la riduzione dal 10% al 5% dell'aliquota dell'imposta sostitutiva applicabile ai premi di risultato di cui alla Legge 208/2015.

1.4 Detassazione lavoro notturno e festivo

Per garantire la stabilità occupazionale e per sopperire alla carenza di manodopera nei settori turistico, ricettivo e termale, ai lavoratori del suddetto comparto, che nel periodo d'imposta 2023 abbiano percepito un reddito di lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro, è riconosciuto, per il periodo dal 1° gennaio al 30 giugno 2024, 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.

Il sostituto d'imposta riconosce tale trattamento integrativo speciale solo su richiesta del lavoratore, che contestualmente attesti per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2023.

Successivamente, il sostituto d'imposta matura un credito che può essere oggetto di compensazione.

1.5 Decontribuzione per mamme lavoratrici

Per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 è riconosciuto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici del 100%, a condizione che siano madri di 3 o più figli e dipendenti a tempo indeterminato. L'agevolazione spetta fino al compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo di 3.000 euro annui. In via sperimentale, per il solo 2024, la decontribuzione è riconosciuta anche alle lavoratrici a tempo indeterminato madri di 2 figli, fino al compimento del 10° anno di età di quello più piccolo.

Resta in ogni caso ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

1.6 Decontribuzione per donne vittime di violenza

Ai datori di lavoro che, nel triennio 2024-2026, assumano donne disoccupate e beneficiarie del reddito di libertà per le vittime di violenza, è riconosciuto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi INAIL) del 100%, nel limite massimo di 8.000 euro annui.

In sede di prima applicazione, tale previsione opera anche a favore delle donne vittime di violenza che abbiano usufruito del reddito di libertà nel 2023.

La durata dell'agevolazione è di 12 mesi in caso di assunzione a termine (anche in somministrazione), elevati a 18 mesi in caso di trasformazione del contratto a tempo determinato e di 24 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato.

1.7 Congedo parentale

Viene nuovamente disposta la possibilità sia per le lavoratrici madri sia per i lavoratori padri di fruire, in alternativa tra loro, di un mese di congedo parentale, ai sensi dell'articolo 34, Dlgs 26.3.2001, n. 151, indennizzato all'80% e un ulteriore mese indennizzato al 60% alle seguenti condizioni:

- tali mesi vengano fruiti fino al sesto anno di vita del bambino;
- le lavoratrici e i lavoratori beneficiari terminino il periodo di congedo di maternità o di paternità (di cui al capo III e al capo IV del Dlgs 151/2001) successivamente al 31.12.2023.

Esclusivamente per l'anno 2024 per entrambi i mesi spetterà un'indennità pari all'80%.

1.8 Pensione a quota 103

Viene riconosciuto per l'anno 2024, un accesso pensionistico anticipato, denominato "pensione anticipata flessibile", per coloro che possiedono congiuntamente un'età anagrafica di almeno 62 anni e 41 anni di contributi.

Tali requisiti devono essere raggiunti entro il 31.12.2024, anche se il relativo diritto al pensionamento può essere esercitato successivamente.

Il requisito contributivo può essere raggiunto cumulando gratuitamente tutti i periodi contributivi non sovrapposti cronologicamente presso tutte le gestioni INPS (ad esclusione, quindi, delle Casse di previdenza professionali).

Il trattamento di pensione anticipata in parola, determinato secondo le regole del sistema contributivo, è riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore a 4 volte il trattamento minimo vigente; inoltre, esso non è cumulabile, a far data dal primo giorno di decorrenza della pensione e fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.

1.9 Ape sociale

L'indennità è riconosciuta, fino al conseguimento dei requisiti pensionistici di vecchiaia, ai soggetti che abbiano compiuto 63 anni e 5 mesi e si trovino in specifiche condizioni previste dalla legge:

- caregiver;
- invalidi;
- disoccupati;
- svolgano lavori usuranti.

Tale beneficio non è cumulabile con i redditi di lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.

1.10 Opzione donna

Si tratta di un trattamento pensionistico anticipato per le lavoratrici che, entro il 31 dicembre 2023, abbiano raggiunto un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età di 61 anni (ridotta a 60 anni per le madri di un solo figlio e a 59 per quelle con due o più figli) e si trovino in specifiche condizioni previste dalla legge (caregiver, invalide, licenziate o dipendenti di imprese in crisi).

Decreto di attuazione del primo modulo di riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche e altre misure in tema di imposte sui redditi

A tutti i clienti

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 303 del 30 dicembre 2023, il Decreto Legislativo 30 dicembre 2023, n. 216, di attuazione del primo modulo di riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche e altre misure in tema di imposte sui redditi.

2.1 Rimodulazione aliquote IRPEF

Per l'anno 2024, nella determinazione dell'imposta sul reddito sulle persone fisiche, l'imposta lorda è calcolata applicando le seguenti aliquote per scaglioni di reddito:

Scaglione	Aliquota
fino a Euro 28.000	23%
da 28.001 euro e fino a 50.000 euro	35%
oltre 50.000 euro	43%

Inoltre, per l'anno 2024, viene previsto l'innalzamento a 1.955 euro della detrazione prevista per i titolari di redditi da lavoro dipendente (esclusi i redditi da pensione) e di alcuni redditi assimilati fino a 15.000 euro.

Per l'anno 2024, ai fini della determinazione del reddito delle persone fisiche, per i contribuenti titolari di un reddito complessivo superiore a 50.000 euro, l'ammontare della detrazione lorda spettante ai sensi dell'art. 15, comma 3-bis, del TUIR è diminuito di un importo pari a 260 euro delle detrazioni complessivamente spettanti, in relazione ai seguenti oneri:

- oneri la cui detraibilità è fissata nella misura del 19%, fatta eccezione per le spese sanitarie;
- premi di assicurazione per rischio eventi calamitosi.

2.2 Deduzione del costo del lavoro

In materia di lavoro viene prevista una maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni.

Tale maggiorazione pari al 20%, sarà elevata al 30% nel caso in cui l'assunzione sia effettuata nei confronti di una delle categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela:

- lavoratori svantaggiati o con disabilità;
- donne di qualsiasi età con almeno 2 figli di età minore di 18 anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea;

- donne vittime di violenza, inserite nei percorsi di protezione debitamente certificati dai centri antiviolenza, da cui ne è derivata la deformazione o lo sfregio permanente del viso accertato dalle competenti commissioni mediche di verifica;
- giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile;
- lavoratori con sede di lavoro situata in Regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale;
- soggetti già beneficiari del reddito di cittadinanza.

Gli incrementi occupazionali rilevano a condizione che il numero dei dipendenti a tempo indeterminato al termine del 2024 risulti superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupati nel 2023.

Lo Studio resta a disposizione per ogni ulteriore chiarimento o necessità.

Milano, 08 gennaio 2024



Le informazioni qui contenute sono da considerarsi accurate sino alla data di pubblicazione della newsletter; le norme regolatrici la materia potrebbero essere nel frattempo state modificate. Il contenuto di questa newsletter non costituisce, né può essere usato come, sostituto di un parere fiscale e/o legale per una specifica situazione. Il Bureau Plattner non è responsabile per qualsiasi azione intrapresa o meno sulla base di questa newsletter.

Informazioni dettagliate in ordine alla nostra informativa sul trattamento dei dati personali sono riportate nella Privacy Policy, consultabile sul nostro sito web: <https://www.lp-advisory.com/de/privacy>. Per eventuali domande si prega di contattare il seguente indirizzo email: info@lp-advisory.com.

© LP Advisory | Galleria del Corso 1, 20122 Milan | +39 02 82001000

www.lp-advisory.com