

Manovra 2024

La legge di bilancio per l'anno finanziario 2024 (L. 213/2023) introduce numerose novità in ambito previdenziale e fiscale. Le novità interessano sia i lavoratori dipendenti sia i datori di lavoro e si concentrano particolarmente sulla revisione dei meccanismi di tassazione del reddito di lavoro e delle deduzioni fiscali, come si vedrà meglio più avanti. Qualche delusione, invece, si registra sul fronte delle agevolazioni all'assunzione, le cui aspettative non sembrano essere state del tutto soddisfatte, quantomeno rispetto alle anticipazioni circolate negli ultimi mesi del 2023.

Estensione del limite del fringe benefit (art. 1, c. 16)

Sulla scia di quanto già straordinariamente previsto negli anni 2022 e 2023 nella legge di bilancio 2024 si torna ad innalzare provvisoriamente il limite di esenzione dei fringe benefit. Nel 2023, infatti, il limite era stato elevato da euro 258,23 a euro 3.000 ed esclusivamente a favore dei lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico.

Per il 2024, invece, si opta per una misura di intervento diversamente bilanciata:

- il limite di esenzione ordinario di 258,23 passa a 1.000 euro in misura generalizzata per tutti i lavoratori dipendenti;
- mentre per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati il limite passa a 2.000 euro.

L'intervento comporta la non concorrenza ai fini IRPEF del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti.

Inoltre, viene ampliato l'elenco dei beni ceduti e dei servizi prestati rientranti nel più ampio plafond di esenzione. Oltre alle voci già presenti nei pregressi interventi in materia, ossia:

- il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale (concessione che nel 2023 era riservata solo ai lavoratori con figli a carico);

sono anche aggiunte:

- le spese per l'affitto della prima casa;
- le spese per gli interessi del mutuo, sempre relativo alla prima casa.

I fringe benefit in argomento non costituiscono un diritto per i lavoratori dipendenti.

Possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche ad personam e non obbligatoriamente a tutti i lavoratori o categorie di essi.

Lavoro domestico – Contrasto all'evasione fiscale (art. 1, c. 160)

Per contrastare l'evasione fiscale e contributiva nel settore del lavoro domestico, Agenzia delle entrate e INPS scambieranno le proprie banche dati per effettuare un'analisi delle informazioni utili a fare emergere redditi non dichiarati. L'interscambio tra due enti partorirà una nuova dichiarazione precompilata da dove emergeranno automaticamente eventuali anomalie o incongruenze tra quanto rilevato dalle denunce contributive e quanto risultante dall'anagrafe tributaria.

Donne vittime di violenza (art. 1, c. 191)

Proseguono per ulteriori tre anni, gli sgravi destinati ai datori di lavoro privati che assumono donne vittime di violenza.

Ai datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi all'INAIL, nella misura del 100%, nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui riparametrato e applicato su base mensile.

Smart-working e lavoratori fragili (art. 18-bis, D.L. 145/2023, L. 191/2023)

Prorogato al 31.3.2024 il termine in materia di lavoro agile per i genitori lavoratori con figli minori di anni 14 e per i c.d. "lavoratori fragili".

Aumento soglia del De minimis Regolamento UE 2023/2831

Il 13.12.2023 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, il nuovo Regolamento De Minimis (Regolamento UE n. 2023/2831) applicabile dall'1.1.2024 al 31.12.2030, che aumenta da euro 200.000 a euro 300.000 il massimale di aiuti che un'impresa può ricevere, nell'arco di tre anni, da parte di uno stato membro.

Tasso di interesse 2024 (D.M. 29.11.2023 del MEF)

A decorrere dall'1.1.2024, tenuto conto del rendimento medio annuo lordo dei titoli di Stato e del tasso d'inflazione annuo registrato, viene modificato il tasso degli interessi legali di cui all'art. 1284 del c.c. La nuova misura è fissata al 2,50% in ragione d'anno. Dimezzato, dunque, rispetto al 2023.

Tabelle Aci 2024 (G.U. 22/12/2023)

Sono state pubblicate le nuove tabelle ACI per l'anno 2024, punto di riferimento per diverse disposizioni del TUIR che disciplinano il regime tributario applicabile agli autoveicoli concessi in uso promiscuo ai dipendenti.

Nuovi scaglioni IRPEF

Le aliquote IRPEF 2024 passano da quattro a tre mediante l'accorpamento dei prime due scaglioni di reddito. La riforma IRPEF cambia anche le detrazioni fiscali sui redditi da lavoro.

2023

SCAGLIONI 2023	ALIQUOTE 2023
Fino a 15.000 euro	23%
Da 15.001 euro a 28.000 euro	25%
Da 28.001 a 50.000 euro	35%
Oltre i 50.000 euro	43%

2024

SCAGLIONI 2024	ALIQUOTE 2024
Fino a 28.000 euro	23
Da 28.001 a 50.000 euro	35%
Da 50.000 euro	43%

Sale anche la detrazione per lavoro dipendente di 75 euro, da euro 1880,00 a euro 1955,00. Cambia dunque dal 2024 la soglia di esenzione dalle imposte sui redditi da lavoro dipendente che passa da 8.145 euro a 8.500 euro, allineandosi a quanto previsto per i pensionati.

Detassazione spese lavoro dipendente per nuove assunzioni (Riforma Fiscale)

Per il 2024, i titolari di reddito d'impresa e gli esercenti arti e professioni che hanno esercitato l'attività per almeno 365 giorni nel 2023, potranno maggiorare del 20% il costo del personale relativo a nuove assunzioni a tempo indeterminato in caso di incremento occupazionale rilevato, a condizione che il numero dei dipendenti a tempo indeterminato al termine del 2024 sia superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato nel 2023.

Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico lavoratori dipendenti (art. 1, c. 15)

Prosegue anche per il 2024, la riduzione del cuneo contributivo a carico dei lavoratori dipendenti di 6 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, al netto del rateo di tredicesima. Tale esonero è incrementato di un ulteriore punto percentuale, raggiungendo i 7 punti percentuali complessivi, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, al netto del rateo di tredicesima. La novità, rispetto agli scorsi anni sta nel fatto che tale esonero non ha alcun effetto sul rateo di tredicesima che, dunque, scontrerà l'aliquota IVS piena e non concorrerà ai fini della determinazione degli scaglioni agevolabili. Restano esclusi dall'agevolazione i rapporti di lavoro domestico.

Decontribuzione delle lavoratrici con figli (art. 1, c. 180)

Facendo salvo quanto stabilito in merito all'esonero IVS di 6 e 7 punti percentuali, per i periodi di paga dall'1.1.2024 al 31.12.2026, alle lavoratrici madri di due o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, sempre ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, viene riconosciuto un esonero del 100% della quota dei contributi previdenziali a suo carico.

La decontribuzione spetta fino a:

- per le madri di 2 figli, fino al mese del compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo;
- per le madri con 3 o più figli, 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.

Detassazione premi di produttività (art 1, c. 18)

La legge di Bilancio 2024 conferma al 5%, anche per il 2024, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività di cui all'art. 1, c. 182, L. 208/2015, erogati dal datore di lavoro ai propri dipendenti. In particolare, la detassazione si applica ai premi di risultato corrisposti in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali, in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e alle somme pagate a titolo di partecipazione agli utili, entro il limite complessivo di 3.000 euro annui.

La nuova compensazione dei crediti (art 1, c. 97)

Modificato l'[art. 17, D.Lgs. 241/1997](#), in riferimento all'utilizzo della compensazione dei crediti, attraverso l'inserimento del comma 1-bis. La novella stabilisce che la compensazione dei crediti di qualsiasi importo maturati a titolo di contributi nei confronti dell'INPS può essere effettuata:

a) 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 flussi Uniemens da cui il credito emerge, o dal 15° giorno successivo alla sua presentazione, se tardiva, ovvero dalla data di notifica delle note di rettifica passive;

b) dai lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali degli artigiani ed esercenti attività commerciali e dai liberi professionisti iscritti alla Gestione separata presso l'INPS a decorrere dal 10° giorno successivo a quello di presentazione della dichiarazione dei redditi da cui il credito emerge e del quale sarà comunque verificata l'esattezza.

Nei confronti dell'INAIL la compensazione dei crediti maturati può essere effettuata a condizione che il credito certo, liquido ed esigibile sia registrato negli archivi dell'Istituto.

Congedi parentali (art 1, c. 179)

Nel modificare il primo periodo dell'art. 34, c. 1, D.Lgs. 151/2002, per i periodi di congedo parentale, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione. Tale retribuzione viene elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, 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. Quindi nel 2024 i genitori potranno fruire di due mesi di congedo parentale all'80%.