

Informativa 2/2024

16 gennaio 2024

NOVITÀ 2024 PER I DATORI DI LAVORO

Legge n. 213 del 30/12/2023 su SO 40/L - GU n. 303 del 30/12/2023 – D. Lgs. 216 del 30/12/2023

Di seguito forniamo una sintesi delle principali novità introdotte per l'anno 2024 di interesse dei datori di lavoro.

❑ ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Per il solo anno 2024, viene reiterato l'esonero parziale dei contributi a carico dei lavoratori subordinati nelle seguenti misure:

- 7% con retribuzione mensile non eccedente l'importo di 1.923 euro,
- 6% con retribuzione mensile compresa tra 1.923 euro e 2.692 euro.

L'esonero parziale non si applica sulla 13^a mensilità.

❑ NUOVI LIMITI DI ESENZIONE PER I FRINGE BENEFITS

La soglia di esenzione fissata dal TUIR in euro 258,23, per il solo anno 2024, è innalzata a 1.000 euro.

Il predetto limite di esenzione è aumentato ad euro 2.000 per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti, adottivi o affidati, fiscalmente a carico.

Non concorrono a formare il reddito del lavoratore, nel nuovo limite:

- i valori dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti;
- le somme erogate o rimborsate agli stessi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica, del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa nonché per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Per vedersi applicato il limite di esenzione più alto di euro 2.000, i lavoratori interessati devono dichiarare al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli.

Attenzione: l'applicazione del trattamento di miglior favore ai dipendenti con figli è subordinata all'invio di apposita informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

❑ DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

Come già previsto nel 2023, anche per il 2024 resta confermata la riduzione dal 10 al 5% dell'aliquota da applicare alle somme erogate in ottemperanza ad accordi di II livello per l'erogazione dei premi di risultato.

L'applicazione del regime fiscale sostitutivo è subordinata alla condizione che il reddito da lavoro dipendente privato del soggetto non sia stato superiore, nell'anno precedente a quello di percezione del premio di risultato, a 80.000 euro.

❑ CONGEDO PARENTALE

Ancora una volta il legislatore interviene in tema di congedo parentale.

Per i genitori che fruiscono alternativamente del congedo parentale, in aggiunta all'attuale previsione di un'indennità pari all'80% della retribuzione per un mese (confermata la durata massima di 1 mese), è riconosciuta:

- un'indennità pari al 60%, in luogo dell'attuale 30%;
- entro il sesto anno di vita del bambino.

Per il solo anno 2024 la misura dell'indennità riconosciuta per il mese ulteriore al primo è pari all'80% della retribuzione, invece che al 60%. La disposizione in esame si applica solo ai lavoratori che terminano, dopo il 31 dicembre 2023, il periodo di congedo di maternità o di paternità.

❑ DECONTRIBUZIONE DELLE LAVORATRICI CON FIGLI

Per il triennio 2024/2026 è introdotto un esonero previdenziale del 100% per le lavoratrici con figli:

- 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 18° anno di età del figlio più piccolo;
- con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

In via sperimentale, per il solo anno 2024, tale esonero è riconosciuto anche alle lavoratrici madri di due figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato fino al mese del compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo.

Sono esclusi dal beneficio i rapporti di lavoro domestico.

❑ ASSUNZIONE VITTIME DI VIOLENZA NEL SETTORE PRIVATO

Ai datori di lavoro che nel triennio 2024 - 2026 assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del reddito di libertà, è riconosciuto uno sgravio contributivo totale.

L'esonero contributivo è riconosciuto, a partire dalla data di assunzione, per:

- 12 mesi, se l'assunzione è effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato,
- 18 mesi, se il contratto a tempo determinato è trasformato a tempo indeterminato
- 24 mesi, se l'assunzione è effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

❑ FONDO UNICO PER L'INCLUSIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Dal 1° gennaio 2024 è istituito il Fondo unico per l'inclusione delle persone con disabilità.

Ha lo scopo di assicurare un'efficiente programmazione delle politiche per l'inclusione, l'accessibilità e il sostegno a favore delle persone con disabilità. Il Fondo finanzia iniziative per:

- potenziamento dei servizi di assistenza all'autonomia e alla comunicazione per gli alunni con disabilità della scuola (infanzia, primaria e secondaria)
- promozione e realizzazione di infrastrutture, anche digitali, per le politiche di inclusione;
- inclusione lavorativa e sportiva;
- turismo accessibile;
- iniziative dedicate alle persone con disturbi del neuro-sviluppo e dello spettro autistico;

- interventi finalizzati al riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale del caregiver familiare;
- promozione della inclusione sociale delle persone sorde e con ipoacusia.

▣ MODIFICA DELLE ALIQUOTE IRPEF E DEGLI SCAGLIONI DI REDDITO

In attuazione della legge delega per la riforma fiscale, il Decreto 216/2023, ha modificato gli scaglioni di reddito, le aliquote e le detrazioni fiscali per la determinazione delle imposte dovute dalle persone fisiche.

Pertanto, dal 1° gennaio 2024, gli scaglioni IRPEF diventano 3 con le seguenti aliquote:

- fino a 28.000,00 euro - 23 %,
- da 28.001,00 euro e fino ai 50.000,00 - 35 %,
- oltre 50.000,00 euro - 43 %.

Viene poi elevata la detrazione spettante per redditi non superiori a 15.000,00 euro con un sistema di calmierazione per garantire il diritto al trattamento integrativo,

Restiamo a Vs. completa disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento voleste in merito e porgiamo distinti saluti.