

## PODCAST LEGGE BILANCIO n. 213/2024 e D.LGS. 216/2023 RIFORMA DELLE IMPOSTE

Mi chiamo Enrico Uboldi e sono un esperto di diritto del lavoro, con questo podcast si vuole analizzare le principali novità che la legge di bilancio del 2024 e il decreto legislativo n. 216 dell'anno 2023, che attua il primo modulo della riforma delle imposte sul reddito, hanno predisposto in materia di lavoro, sia per i lavoratori che per i datori di lavoro del settore privato.

Numerose sono state le agevolazioni per i lavoratori dipendenti tra conferme e novità.

Partiamo con il **fringe benefit** che il datore di lavoro può erogare ai propri lavoratori per il solo anno 2024. Queste liberalità passano dal 258,23 € a 1.000 € per tutti i lavoratori che diventano 2.000 € per i lavoratori con i figli a carico. L'erogazione è libera e volontaria da parte del datore di lavoro, quindi, il datore può non erogare nulla, o un valore compreso da 1 € al massimale di 1000 o 2.000 €, qualora il lavoratore abbia figli a carico, le liberalità erogate e nei limiti indicati, sono esenti fiscalmente e contributivamente, oltre alle ordinarie liberalità, ad esempio i buoni benzina o i buoni spesa, il datore di lavoro potrà per il 2024 rimborsare anche le utenze domestiche e le spese per l'affitto della prima casa e gli interessi sul mutuo relativi sempre alla prima casa. L'azienda dovrà ricordarsi che l'erogazione dovrà essere preceduta da una informativa alla rappresentanza sindacale unitaria, laddove presente. Inoltre, in caso di erogazione superiore ai 1.000 € per lavoratori con figli, questi dovranno fornire al datore di lavoro una autodichiarazione nella quale dovranno affermare di avere figli a carico, indicandone il relativo codice fiscale.

Passiamo ai **premi di risultato**, viene prevista una proroga della tassazione agevolata sui premi di risultato erogati ai lavoratori, così come previsto per il 2023, anche per il 2024 la tassazione dei premi di risultato sarà del 5%. Ecco, questa tassazione agevolata sarà possibile qualora l'erogazione del premio sia stata prevista all'interno di un accordo aziendale o territoriale sottoscritto con le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria e solo se coerente con le disposizioni previste dal comma 182 e seguenti della legge di bilancio per l'anno 2016, ovvero la legge 208 del 2015, inoltre, solo nel limite di 3.000 € lordi e solo nei confronti dei lavoratori titolari di reddito da lavoro dipendente di importo non superiore nell'anno 2023 a 80.000 euro; ricordo che il premio può essere convertito su richiesta del lavoratore in WELFARE, in questo caso la quota di premio convertita in welfare sarà totalmente detassata e decontribuita.

Un'altra proroga riguarda l'**esonero contributivo per i lavoratori dipendenti** anche per l'anno 2024 viene confermato l'esonero del 6% sul contributo IVS carico del lavoratore, in caso di retribuzione imponibile parametrata su base mensile per 13 mensilità non superiore a 2.692,00 euro; esonero che passa al 7% in caso di retribuzione mensile fino a 1009,00 euro. Tale esonero spetta anche agli apprendisti, ma sono esclusi i lavoratori domestici, inoltre l'esonero non si applica sulla tredicesima mensilità e il calcolo circa la contribuzione da trattenere andrà fatto mensilmente al fine di verificare mese per mese la retribuzione percepita dal lavoratore e applicare il relativo esonero, 7%, 6% o zero.

Prevede inoltre un nuovo **taglio "rafforzato" del cuneo contributivo**, riservato alle **lavoratrici madri**.

I commi 180-181 prevedono infatti uno sgravio totale dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici, pari al 9,19% della retribuzione imponibile, sempre che:

- siano assunte a tempo indeterminato e
  - inoltre solo per il 2024 abbiano due o più figli di cui almeno uno di età inferiore ai 10 anni (lo sgravio spetta fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo)

- per gli anni 2024 e 2025 e 2026 tre o più figli di cui almeno uno minorenni (lo sgravio spetta fino ai 18 anni del figlio più piccolo)

In materia di contribuzione, viene previsto lo sgravio dell'intera quota di contributiva IVS a loro carico nel massimale di 3.000,00 euro l'anno, riparametrato su base mensile, vale a dire 250,00 euro mensili.

La norma non fa riferimento a limiti reddituali in capo alle lavoratrici.

Altra agevolazione è quella prevista per i lavoratori **dipendenti delle strutture turistico-alberghiere** dal 1 gennaio al 30 giugno del 2024 ai lavoratori privati del comparto del turismo è riconosciuta una somma, a titolo di trattamento integrativo speciale, **pari al 15%** delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle ore di straordinario effettuate nei giorni festivi, sempre che nel periodo di imposta del 2023 i lavoratori in questione siano stati titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a 40.000,00 euro, il lavoratore, in questo caso, dovrà attestarne il dato. Il valore erogato che non concorre alla formazione del reddito, una volta corrisposto il trattamento, il datore di lavoro potrà ricevere il credito maturato mediante l'istituto della compensazione.

Novità anche per il **congedo parentale** previsto dall'articolo 34 del testo unico sulla maternità e paternità in caso di congedo entro il sesto anno di vita del bambino, viene previsto l'innalzamento a due mesi dell'indennità all'ottanta per cento della retribuzione dal, 2025 il secondo mese scenderà al 60%, i restanti mesi di congedo parentale rimangono indennizzati al 30%. Ricordo che i due mesi all'ottanta per cento sono un'alternativa tra i due genitori ed esclusivamente qualora il congedo di maternità o paternità obbligatorio sia terminato successivamente al 31 dicembre 2023.

Ultima novità di un certo rilievo è la stabilizzazione dell'indennità di disoccupazione cosiddetta ISCRO per i lavoratori che esercitano per professione abituale un'attività di lavoro autonomo.

Passiamo ora alle agevolazioni per i datori di lavoro.

#### **Non è stata prevista la proroga per il 2024**

- **dell'incentivo giovani**, il cosiddetto under 36, e
- dell'incentivo in caso di **assunzione di donne svantaggiate**, come è conosciuto in questi tre anni, e cioè con una decontribuzione al 100%,

per cui per entrambi gli incentivi si tornerà al passato, ovvero: decontribuzione al 50% per l'assunzione di donne svantaggiate e assunzione agevolata di giovani fino a 29 anni e 364 giorni cosiddetto under 30, con uno sgravio che torna ad essere del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro con un tetto annuo di 3.000,00 euro riparametrato su base mensile.

Nel 2024 spariranno:

- **l'incentivo NEET** e
- l'agevolazione in caso di **assunzione di percettori di reddito di cittadinanza**:

**in compenso saranno operativi** altri tre incentivi:

- il primo si tratta dell'incentivo previsto nel triennio 2004/2026 che prevede un esonero del 100% dei contributi previdenziali nel limite massimo di 8.000, euro annuo per chi **assume donne vittime di violenza**, l'esonero sarà di 24 mesi se il contratto è a tempo indeterminato diventa di 12 mesi se il contratto è a termine, se poi il contratto viene trasformato a tempo indeterminato, l'esonero si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data di assunzione, il legislatore ha previsto la retrodatazione dell'incentivo anche in caso di assunzione nel corso dell'anno 2023.;
- Il secondo in caso di **assunzione di beneficiari dell'assegno di inclusione (ADI)** previsto dal decreto-legge n. 48 del 2023, il cosiddetto decreto lavoro, con l'assunzione a tempo indeterminato di un

beneficiario dell'assegno di inclusione, il datore di lavoro riceve per 12 mesi una decontribuzione totale dei contributi previdenziali a suo carico entro l'ammontare massimo di 8.000,00 euro annuo, mentre se l'assunzione avviene a termine, la decontribuzione è sempre per 12 mesi, ma sarà pari al 50% nel limite massimo di 4.000,00 euro;

- Il terzo è la **cosiddetta superdeduzione**, prevista all'interno del decreto legislativo n. 216/2023 attuativo della legge delega di riforma fiscale; per quanto riguarda la **super deduzione**, si tratta di una maggiore deduzione del 20% del costo del lavoro ammesso in deduzione in presenza però di un duplice requisito, un incremento occupazionale nel 2024 e cioè un incremento tra la media dei lavoratori occupati nel 2023 e quelli assunti entro la fine del periodo di imposta 2024 e l'aumento del costo del lavoro 2024, sempre rispetto al 2023. I possibili fruitori sono le imprese, gli esercenti professioni e arti che hanno esercitato l'attività per tutto il periodo d'imposta dell'anno 2023 e che si trovano in condizioni di normale operatività, quindi sono escluse, ad esempio, le imprese in liquidazione.

Rimanendo in tema del **decreto legislativo n.216/2023 pubblicato in Gazzetta Ufficiale, che attua il primo modulo della riforma delle imposte sul reddito**, vale la pena considerare anche i seguenti aspetti:

In quanto alla **revisione delle tabelle IRPEF**, per l'anno 2024, viene eliminato lo scaglione del 25%. 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:

- o fino a 28.000 euro, il 23%;
- o oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro, il 35%;
- o oltre 50.000 euro, il 43%.

È previsto anche l'**innalzamento della detrazione massima** per lavoro dipendente che nel 2023 era di euro 1.880,00, ovvero dal 2024 sarà pari a 1.955,00 euro.

In sintesi, l'accorpamento delle prime due aliquote non influirà su chi guadagna fino a 15.000,00 euro. Al contrario, solo la fascia di reddito compresa tra 15.001,00 e 28.000,00 euro potrà beneficiare di queste modifiche. La revisione dell'IRPEF per la fascia dei 50.000,00 euro, introduce una franchigia per l'accesso alle detrazioni, con una riduzione di 260,00 euro delle detrazioni fiscali complessive per i contribuenti con un reddito superiore a 50.000 euro. È stata introdotta come contropartita della rimodulazione al 43%.

In ultimo ritornando un attimo sulla Legge di Bilancio 2024, c'è una considerazione importante da fare, la stessa traccia una svolta significativa con la reintroduzione dell'equiparazione tra lavoratori dipendenti e pensionati entro il 2024, riflettendo un notevole aggiornamento nelle dinamiche della **no tax area** dell'Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche (IRPEF). Nel prossimo anno, assisteremo all'unificazione della no tax area Irpef a **8.500,00 euro** grazie all'armonizzazione delle detrazioni applicabili ai redditi da pensione e da lavoro dipendente. Questo processo di convergenza verso una no tax area unificata per dipendenti e pensionati rappresenta un passo importante nella semplificazione delle normative fiscali, promuovendo una maggiore uniformità tra diverse categorie di contribuenti.

Questo podcast vuole aiutare e favorire i servizi che lo Studio è in grado di fornirvi.

<b>Caratteristica</b>	<b>Deduzioni Fiscali</b>	<b>Detrazioni Fiscali</b>
<b>Definizione</b>	Importi che riducono il reddito imponibile.	Importi che riducono direttamente l'imposta lorda dovuta.
<b>Esempi</b>	Contributi previdenziali, etc.	Spese mediche, interessi su mutui per l'abitazione principale, etc.
<b>Modalità di Applicazione</b>	Sottratte dal reddito totale per arrivare al reddito imponibile.	Applicate sull'imposta lorda, riducendo l'importo dell'imposta dovuta.
<b>Effetto sul Reddito</b>	Riducono il reddito su cui si calcola l'imposta.	Non influenzano il reddito imponibile, ma riducono l'imposta da pagare.