



# Studio Scarrone STP

## NUOVE DISPOSIZIONI PER IL 2024

Con la presente vi comunichiamo che, in data 30 dicembre 2023, sono state pubblicate in Gazzetta Ufficiale due importanti Leggi in materia di diritto del lavoro, ossia la LEGGE 30 dicembre 2023, n. 213 (Legge di Bilancio 2024) nonché il DECRETO LEGISLATIVO 30 dicembre 2023, n. 216, importante primo tassello della riforma fiscale intrapresa dal Governo.

Si riportano di seguito un elenco ed una prima illustrazione delle disposizioni più rilevanti in materia di lavoro, fiscalità del lavoro, previdenza e assistenza, facendo riserva di ulteriori approfondimenti ad esito dei decreti attuativi e delle indicazioni che perverranno da parte degli Enti competenti.

### **NUOVE ALIQUOTE IRPEF 2024 – articolo 1 comma 1 e 2 DECRETO LEGISLATIVO 30 dicembre 2023, n. 216**

Per l'anno 2024 l'imposta lorda è calcolata applicando le nuove aliquote per scaglioni di reddito:

- a) fino a 28.000 euro, 23 per cento;
- b) oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro, 35 per cento;
- c) oltre 50.000 euro, 43 per cento.

Per l'anno 2024, la detrazione per lavoro dipendente è innalzata a 1.955 euro, da riproporzionare secondo Legge.

Inoltre, la somma a titolo di trattamento integrativo, è riconosciuta a favore dei contribuenti con reddito complessivo superiore a 8.500 euro all'anno e non superiore a 15.000 euro, i beneficiari avranno diritto al trattamento integrativo di 100 euro in busta paga, per un totale di 1.200 euro all'anno, solo se la loro imposta lorda supera le detrazioni da lavoro dipendente spettanti.

### **MAXI DEDUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO – articolo 4 DECRETO LEGISLATIVO 30 dicembre 2023, n. 216**

Il Governo ha previsto, per il solo 2024, che per i titolari di reddito d'impresa e per gli esercenti arti e professioni, ai fini IRES o IRPEF, i costi relativi al personale di nuova assunzione con contratto di lavoro

subordinato a tempo indeterminato sia maggiorato, ai fini della determinazione del reddito d'impresa, di un importo pari al 20 per cento del costo riferibile all'incremento occupazionale. L'agevolazione spetta solo alle aziende già attive nel periodo di imposta 2022.

Gli incrementi occupazionali rilevano a condizione che il numero dei dipendenti a tempo indeterminato al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 è superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato del periodo d'imposta precedente. L'incremento occupazionale va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

#### **ESONERO CONTRIBUTIVO IVS – articolo 1 comma 15 LEGGE 30 dicembre 2023, n. 213**

Prorogato per il 2024 l'esonero contributivo per 12 mesi per i dipendenti, escluso lavoro domestico, del 6% dell'aliquota IVS a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, al netto quindi del rateo di tredicesima. L'esonero è incrementato di un ulteriore punto percentuale, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro.

#### **DISCIPLINA DEI FRINGE BENEFITS – articolo 1 comma 16 LEGGE 30 dicembre 2023, n. 213**

Prorogata per il 2024 la deroga al limite di 258,16 euro previsto dall'articolo 51, comma 3 del TUIR, per il corrente anno 2024 tale limite è pari ad € 1.000 per la totalità dei dipendenti e dei collaboratori, tale limite è elevato ad € 2.000 per i lavoratori e collaboratori con figli fiscalmente a carico, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

#### **PREMIO DI PRODUZIONE DETASSATO – articolo 1 comma 18 LEGGE 30 dicembre 2023, n. 213**

Prorogata per il 2024 la riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva al 5% per i Premi di produttività, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, erogati nel 2024.

#### **TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE SETTORE RISTORAZIONE TURISMO – articolo 1 comma 21 LEGGE 30 dicembre 2023, n. 213**

Rinnovato anche per il 2024 il Trattamento integrativo speciale riconosciuto ai lavoratori del comparto che sono titolari di un reddito di lavoro dipendente non superiore ad € 40.000, tale trattamento è pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi. Il lavoratore produrrà dichiarazione sostitutiva di atto notorio ex D.P.R. 445/2000 con la quale attesterà il mancato superamento della soglia reddituale.

#### **INCENTIVO ASSUNZIONE DONNE VITTIME DI VIOLENZA – articolo 1 comma 191 LEGGE 30 dicembre 2023, n. 213**

I datori di lavoro che assumono, nel triennio 2024-2026, donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie della misura di cui all'articolo 105-bis del DL 19 maggio 2020, n. 34 al fine di favorirne il percorso di uscita dalla violenza attraverso il loro inserimento nel mercato del lavoro, è riconosciuto l'esonero dal versamento

dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi all'INAIL, nella misura del 100 per cento, nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui riparametrato e applicato su base mensile.

Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, l'esonero di cui al comma 191 spetta per dodici mesi dalla data dell'assunzione. Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato l'esonero si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data dell'assunzione con il contratto di cui al primo periodo. Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo di ventiquattro mesi dalla data dell'assunzione.

**CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA GRANDI AZIENDE – articolo 1 comma 175 LEGGE 30 dicembre 2023, n. 213**

Per le imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille, che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati per la complessità degli stessi, con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali può essere autorizzato, a domanda, in deroga agli articoli 4 e 22 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, in continuità con le tutele già autorizzate, un ulteriore periodo di cassa integrazione salariale straordinaria fino al 31 dicembre 2024, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio delle competenze dell'azienda medesima. Alla fattispecie di cui al primo periodo non si applicano le procedure e i termini di cui agli articoli 24 e 25 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

**CONGEDO DI MATERNITA' FACOLTATIVA – articolo 1 comma 179 LEGGE 30 dicembre 2023, n. 213**

Viene rivista la disciplina del congedo parentale rispetto al 2023 prevedendo, fino al dodicesimo anno di vita del figlio ed a ciascun lavoratore, per un periodo di 3 mesi un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione 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 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024.

I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.

Questa disciplina si applicherà con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023.

**ESONERO CONTRIBUTI DONNE CON FIGLI – articolo 1 comma 180 LEGGE 30 dicembre 2023, n. 213**

Per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 alle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero del 100 per cento della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile.

L'esonero è riconosciuto, in via sperimentale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 anche alle lavoratrici madri di due figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

## **PENSIONI – ANTICIPI PENSIONISTICI**

Vengono prorogati, per tutti il 2024, gli strumenti di anticipo pensionistico già esistenti nel 2023, ossia Quota 103, Ape Sociale e Opzione Donna.

Per l'anticipo pensionistico con Quota 103 rimangono i requisiti di 62 anni d'età e 41 di contributi, ma viene rivisto il ricalcolo dell'assegno che avverrà interamente con il metodo contributivo. Per l'anticipo pensionistico Ape sociale è previsto un incremento del requisito anagrafico da 63 anni a 63 anni e 5 mesi. Sale di un anno, a 61 anni, anche la soglia per l'accesso a Opzione Donna, che con un figlio scende a 60 e con due o più figli a 59.