



Oggetto: temi di rilievo per l'area lavoro contenuti nella Legge di Bilancio 2024 (L. 213/2023) è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 30 dicembre 2023 n. 303.

Di seguito si esaminano alcuni temi di rilievo **in materia di lavoro** di interesse per aziende e professionisti presenti nella Legge di Bilancio 2024

Cuneo fiscale

Le norme riconoscono in via eccezionale, anche per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 ed in continuità con quanto disposto dal **(Decreto Lavoro) DL 48/2023**, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, un **esonero**, senza effetti sul rateo di tredicesima, sulla **quota dei contributi previdenziali** per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore 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. 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, **al netto del rateo di tredicesima**.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (33% totale).

Sì, sottolinea altresì che rispetto alla misura agevolata prevista per il 2022 dalla legge di Bilancio, per il 2024 ai fini del calcolo, i massimali mensili di riferimento -2.692 e 1.923 euro- dovranno essere considerati al netto del rateo di tredicesima ovvero che l'importo della tredicesima non rileverà per la quantificazione della retribuzione imponibile considerata come limite di spettanza dell'esonero e la stessa tredicesima non beneficia della riduzione contributiva.

Decontribuzione aggiuntiva per le lavoratrici con figli

Come ulteriore misura a **favore della genitorialità e della famiglia** e fermo restando l'esonero contributivo (temporaneo) previsto per i lavoratori subordinati rientranti entro determinati limiti di reddito, per i periodi di paga **dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026** viene introdotto dalla Legge di Bilancio 2024 (art. 1, c. 180) e limitatamente per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 un esonero contributivo in favore delle lavoratrici **madri di 3 o più figli** con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, (ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico).

Per tali lavoratrici è riconosciuto un esonero del 100% (entro il limite massimo di 3000 euro annui/250,00 mensili) 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.

Per il 2024 (periodi paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024) in via sperimentale, l'esonero è riconosciuto, anche alle lavoratrici madri di 2 (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.

Fringe benefit

Le norme prevedono, limitatamente al periodo d'imposta 2024, **una disciplina più favorevole** – rispetto a quella stabilita a regime e già più volte interessata da modifiche transitorie – in materia di esclusione dal computo del reddito imponibile del lavoratore dipendente per i beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore medesimo (fringe benefits). Il **regime transitorio** più favorevole consiste:

1. nell'elevamento del limite di esenzione suddetta da 258,23 euro (per ciascun periodo d'imposta) a **2.000 euro** per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico e a **1.000 euro** per gli altri lavoratori dipendenti;
2. nell'inclusione nel regime di esenzione (nell'ambito del medesimo unico limite) delle somme erogate o rimborsate al medesimo dal datore di lavoro per il pagamento delle **utenze domestiche** del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale e delle spese per il contratto di **locazione della prima casa** ovvero per gli **interessi sul mutuo** relativo alla prima casa.

Le esenzioni riconosciute ai sensi del regime transitorio concernono anche la base imponibile della contribuzione previdenziale.

Riguardo alla nozione di figli fiscalmente a carico, si ricorda che, in base all'[art. 12, c. 2, TUIR](#), sono fiscalmente a carico i figli che abbiano un reddito non superiore a 4.000 euro, ovvero a 2.840,51 euro nel caso di figli di età superiore a 24 anni (per il computo di tali limiti si considera il reddito al lordo degli oneri deducibili). Al fine del beneficio, secondo l'interpretazione già seguita dall'Agenzia delle entrate in relazione alla precedente norma transitoria (concernente il periodo di imposta 2023), la condizione a cui è subordinato il limite più elevato è soddisfatta anche qualora il **figlio** sia a carico **ripartito con l'altro genitore** nonché qualora il lavoratore non benefici della detrazione fiscale per il figlio a carico in ragione del riconoscimento (in relazione al medesimo figlio) dell'assegno unico e universale per i figli a carico. Inoltre, sono esplicitamente ricompresi nell'ambito dell'articolo 6 i figli fiscalmente a carico nati fuori del matrimonio o adottivi o affidati.

Congedo parentale: incremento dell'indennità economica

Nel quadro degli interventi in favore della genitorialità, come già per il 2023, il legislatore con la legge di Bilancio 2024, interviene nuovamente attraverso le disposizioni contenute all'art. 36, sulla disciplina sull'istituto del **congedo parentale** attraverso un parziale potenziamento della prevista indennità economica erogata dall'INPS.

Fermo restando quindi i limiti di durata massima complessiva (tra i due genitori) e le modalità di fruizione che rimangono invariate, dal 1° gennaio 2024 (e fino al 31 dicembre 2024) i genitori potranno fruire, in alternativa tra loro, di:

- **due mesi** (per il solo 2024) di congedo parentale indennizzato dall'INPS nella misura dell'80%;
- per gli ulteriori mesi fruibili l'indennità riconosciuta resta confermata nella **misura standard** del 30%.

Vale la pena di sottolineare che trattandosi di misura di carattere **strutturale a partire dal 2025**, l'indennità riconosciuta dall'INPS sarà pari a:

- un mese di congedo parentale (in alternativa tra i due genitori) indennizzato nella misura dell'80% per il primo mese;
- un ulteriore mese di congedo parentale indennizzato nella misura del 60%;
- indennità standard pari al 30% per i mesi successivi.

Esonero contributivo per assunzione di donne disoccupate vittime di violenza

Per i datori di lavoro privati che nel, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate **vittime di violenza**, beneficiarie del cosiddetto “**Reddito di Libertà**” ([art. 105-bis DL 34/2020](#) conv. in [Legge 77/2020](#)), al fine di favorirne il percorso di uscita dalla violenza attraverso il loro inserimento nel mercato del lavoro,

è riconosciuto un esonero contributivo (con esclusione dei premi e contributi all'INAIL e ferme restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), nella misura del 100 per cento, nel limite massimo di importo di **8.000 euro annui** riparametrato e applicato su base mensile.

In sede di prima applicazione, l'esonero contributivo si applica anche a favore delle donne vittime di violenza che hanno usufruito del reddito di libertà nell'anno 2023:

- in caso di assunzione con **contratto di lavoro a tempo indeterminato**, l'esonero spetta per un periodo di ventiquattro mesi dalla data dell'assunzione.
- nel caso di assunzione con **contratto di lavoro a tempo determinato** (anche in somministrazione), l'esonero contributivo spetta per 12 mesi dalla data dell'assunzione. In caso di trasformazione a tempo indeterminato l'esonero si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data dell'assunzione.

L'esonero contributivo in parola è riconosciuto nel limite di spesa di 1,5 milioni di euro per l'anno 2024, 4 milioni di euro per l'anno 2025, 3,8 milioni di euro per l'anno 2026, 2,5 milioni di euro per l'anno 2027 e 0,7 milioni di euro per l'anno 2028. L'INPS come per analoghi provvedimenti a risorse contingentate, provvede al monitoraggio e qualora, anche in via prospettica, emerga il raggiungimento del limite di spesa indicato non prenderà in considerazione ulteriori domande per l'accesso ai benefici contributivi in parola.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento si dovesse rendere necessario.

Studio Ammoscato & Associati