

CIRCOLARE N° 4 DEL 16/01/2024

Alla rispettabile clientela – alla c.a. della Direzione

Gentili Clienti,

In data 30 dicembre 2023 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge 30 dicembre 2023, n. 213 recante il “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026”.

Di seguito una sintesi che ripercorre le principali misure in materia di interventi riguardanti le imprese, gli incentivi all’occupazione e le novità in materia di rapporto di lavoro.

NOVITA' IN MATERIA DI RAPPORTI DI LAVORO

La legge di Bilancio 2024 ripropone, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, l’esonero parziale sulla quota dei contributi previdenziali dovuti dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, esclusi i lavoratori domestici, già previsto per gli anni 2022 e 2023. Tale esonero è pari al:

- 6% se la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non eccede l'importo mensile di 2.692 euro al netto del rateo di tredicesima;
- 7% se la medesima retribuzione non eccede l'importo mensile di 1.923 euro.

La disposizione in commento precisa altresì che gli incrementi della percentuale di esonero ivi previsti **sono riconosciuti senza effetti sul rateo di tredicesima**. Resta inoltre ferma l’aliquota di accreditamento della contribuzione che per i lavoratori dipendenti è pari al 33%.

La legge di Bilancio introduce una decontribuzione per le lavoratrici con almeno due figli, senza effetti sull’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L’esonero è riconosciuto alle lavoratrici con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (escluso quello domestico) e nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile.

Resta fermo l’esonero della quota IVS del 6% o del 7%.

Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti (comma 15)

Decontribuzione per le lavoratrici madri con almeno due figli

<p>Nello specifico, nel caso di lavoratrici con tre o più figli per i periodi di paga dall'1.1.2024 al 31.12.2026, viene riconosciuto un esonero del 100% della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a suo carico fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.</p> <p>Mentre, in via sperimentale solo per il periodo dall'1.1.2024 al 31.12.2024, alle lavoratrici madri di due figli è riconosciuto un esonero del 100% della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a suo carico fino al mese di compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.</p> <p>La legge di Bilancio prevede anche delle novità in materia di incentivi all'assunzione.</p> <p>Non sono state confermate per il 2024 le misure rivolte all'assunzione di giovani under 36 e donne c.d. "svantaggiate" pari al 100% della contribuzione previdenziale. Questo comporta un ritorno al passato, stante la possibilità di utilizzare le misure strutturali già esistenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'esonero del 50% per l'assunzione di under 30; • l'esonero del 50% (valido anche ai fini Inail) per l'assunzione di donne svantaggiate previsto dalla L. 92/2012. <p>Sarà, invece, possibile utilizzare fino al 30.06.2024 la c.d. "Decontribuzione Sud" stante la proroga che è stata ufficializzata e resa nota con il messaggio Inps n. 4695/2023.</p> <p>La legge di Bilancio ha, tuttavia, previsto uno sgravio contributivo totale dei complessivi contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi all'INAIL, nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, a favore dei datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumano donne disoccupate vittime di violenza e che beneficiano della misura del reddito di libertà.</p> <p>L'esonero è riconosciuto in caso di assunzione di donne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vittime di violenza; • disoccupate; • beneficiarie del reddito di libertà di cui all'art. 105-bis del DL 34/2020 (incluse quelle che ne hanno beneficiato nell'anno 2023). <p>E le assunzioni incentivate sono le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le assunzioni a tempo determinato, anche in somministrazione (per 12 mesi dalla data dell'assunzione); • le trasformazioni di assunzioni a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato (con un prolungamento della durata dell'esonero fino al 18° 	<p>Eliminato incentivo all'assunzione under 36 e donne "svantaggiate al 100%.</p> <p>Esonero contributivo per datori di lavoro che assumono donne disoccupate beneficiarie del reddito di libertà</p>
--	---

<p>mese dalla data dell'assunzione);</p> <ul style="list-style-type: none"> • le assunzioni a tempo indeterminato (per 24 mesi dalla data dell'assunzione). <p>Altra novità degna di nota è l'introduzione per i lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (ex art. 5 della L. 287/91), e ai lavoratori del comparto del turismo (inclusi gli stabilimenti termali), di un trattamento integrativo speciale pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, effettuate nei giorni festivi.</p> <p>Analogamente a quanto previsto per il 2023, il sostituto di imposta riconosce questo trattamento integrativo speciale su richiesta del lavoratore, al dipendente che attesta per iscritto di avere un reddito da lavoro dipendente per il periodo di imposta 2023 non superiore a 40.000 euro;</p> <p>Il sostituto di imposta andrà a compensare il credito così maturato nel modello F24. A tal fine, si ritiene ancora utilizzabile il codice tributo 1702.</p> <p>Il trattamento può essere riconosciuto per i periodi di paga dall'1.1.2024 al 30.6.2024 e non concorre alla formazione del reddito.</p> <p>La legge di Bilancio 2024 interviene nuovamente sull'art. 34 del D. Lgs n. 151/200 in tema di congedo parentale.</p> <p>Le lavoratrici madri e i lavoratori padri, il cui periodo di congedo di maternità o di paternità termini dopo il 31.12.2023, possono fruire, in alternativa tra loro, di 2 mesi di congedo parentale con un'indennità più elevata, pari:</p> <ul style="list-style-type: none"> • all'80% della retribuzione nel limite massimo di un mese; • al 60% della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata per il solo anno 2024 all'80%. <p>La relativa fruizione deve avvenire fino al sesto anno di vita del bambino.</p> <p>Inoltre, si segnala che Il decreto Anticipi ha disposto la proroga al 31.03.2024 delle misure di accesso semplificato (c.d. diritto allo smart working) per i genitori lavoratori con figli minori di 14 anni e dei soggetti fragili.</p> <p>Per tali soggetti continuerà a non essere richiesta la definizione dell'accordo individuale, rimanendo il solo onere di comunicazione telematica entro 5 giorni dall'inizio dello svolgimento in modalità agile. Nessuna proroga, invece, è stata prevista per i c.d. "super fragili".</p>	<p>Trattamento integrativo speciale per i settori turistico, ricettivo e termale</p> <p>Congedo parentale</p> <p>Smart working</p>
---	---

<p>La legge di Bilancio 2024 ha anche previsto delle novità in materia di lavoro domestico. In modo particolare, per contrastare l'evasione nel settore del lavoro domestico, si è sancito la piena interoperabilità, con modalità definite d'intesa tra l'Agenzia delle Entrate e l'INPS, delle rispettive banche dati per lo scambio e l'analisi dei dati, anche tramite tecnologie digitali avanzate.</p> <p>In particolare, si prevede che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per favorire l'adempimento spontaneo, l'Agenzia delle Entrate metta a disposizione del contribuente i dati e le informazioni acquisiti, utilizzandoli anche per predisporre la dichiarazione precompilata e segnalare al medesimo eventuali anomalie; • sia l'Agenzia delle Entrate che l'INPS effettuano attività di analisi del rischio e controlli sui dati retributivi e contributivi, anche comunicati in fase di assunzione, realizzando interventi volti alla corretta ricostruzione della posizione reddituale e contributiva dei lavoratori domestici. 	<p>Misure di contrasto all'evasione nel settore del lavoro domestico</p>
--	--

Il presente elaborato è un documento informativo di sintesi e non un parere professionale.

Studio Pagani