

[E19.2023]

LEGGE DI BILANCIO 2024

L'EDITORIALE

15
11
23

CTP

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS
CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 7m

LEGGE DI BILANCIO 2024

La legge di bilancio rappresenta uno dei principali documenti programmatici, nonché adempimenti in senso ampio, cui viene chiamato annualmente il Governo. Attraverso tale strumento, infatti, vengono indicate le aree e le misure attraverso le quali lo Stato intende reperire, spendere e redistribuire le proprie risorse nel corso dell'annualità di riferimento (in questo caso, il 2024).

Non è quindi insolito che il dibattito politico in materia di legge di bilancio si animi con tanto anticipo rispetto all'effettiva pubblicazione del testo definitivo, atteso, tendenzialmente, negli ultimi giorni di dicembre.

Dopo l'approvazione da parte del Consiglio dei Ministri, il disegno di legge di bilancio si avvia ora verso la fase par-

lamentare per l'approvazione definitiva e la conseguente pubblicazione in Gazzetta Ufficiale ma gli esperti di settore, già a partire dalla diffusione del testo bollinato della legge risalente alle ultime settimane di ottobre, hanno iniziato a condividere le prime analisi e osservazioni in merito ai numerosi e significativi contenuti di tale documento.

Analizziamo di seguito gli aspetti principali della legge di bilancio per il 2024.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER I LAVORATORI DIPENDENTI (ART. 5)

Viene confermato anche per i periodi paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, l'esonero contributivo parziale a favore dei lavoratori dipendenti, dall'ammontare pari a 7 punti percentuali per i redditi inferiori a 25.000 euro (riparametrati su base mensile a 1.923 euro) e di 6 punti per-

centuali per i redditi inferiori a 35.000 euro (riparametrati su base mensile a 2.692 euro), al netto del rateo di tredicesima, analogamente alla misura applicata nel secondo semestre del 2023.

Rispetto alla versione attualmente vigente si evidenzia però come l'esonero contributivo di 2 e 3 punti percentuali sul rateo di tredicesima (legge n. 197 del 2022, art. 1, comma 281) non troverà applicazione nell'annualità 2024 e, pertanto, i massimali mensili di riferimento dovranno essere considerati al netto del rateo di tredicesima.

DETAZZAZIONE DEL LAVORO NOTTURNO E FESTIVO PER I DIPENDENTI DEL SETTORE TURISTICO-ALBERGHIERO (ART. 9)

Analogamente alle previsioni di cui al Decreto Lavoro, "al fine di sopperire all'eccezione mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico", come riportato il testo bollinato, per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 30 giugno 2024 viene riconosciuto un trattamento integrativo speciale per i lavoratori del comparto del turismo pari al quindici per cento delle retribuzioni lorde corrisposte per compensare il lavoro notturno e le prestazioni di lavoro straordinario nei giorni festivi (a patto che, nel corso del 2023, non abbiano percepito un reddito di lavoro dipendente superiore a 40.000 euro).

Il datore di lavoro dovrà riconoscere il trattamento integrativo speciale, previa richiesta da parte del lavoratore e attestazione da parte del medesimo dell'importo di reddito conseguito nel corso dell'annualità precedente.

RIDUZIONE DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA APPLICABILE AI PREMI DI PRODUTTIVITÀ (ART. 7)

Viene confermata anche per il 2024 la riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva al 5 per cento, ordinaria-

mente pari al 10 per cento, per i premi e le somme erogati nell'anno 2023 ai soli lavoratori dipendenti.

Risulta altresì prorogato il limite massimo pari a 3.000 euro lordi annui delle somme assoggettate a tassazione agevolata.

WELFARE: LE NUOVE SOGLIE DI ESENZIONE (ART. 6)

Tra le proposte più significative della legge di bilancio 2024, in linea di continuità con le annualità precedenti, vi è l'estensione della soglia di esenzione per i fringe benefit (art. 51, comma 3, TUIR) dagli attuali 258,23 euro al limite di 1.000 euro, per tutti i lavoratori dipendenti, con un innalzamento della soglia di esenzione a 2.000 euro per i soli lavoratori con figli a carico (art. 12, TUIR).

A titolo comparativo, si ricorda come il Decreto Lavoro avesse introdotto, per l'annualità 2023, l'innalzamento della soglia di esenzione per i soli lavoratori con figli a carico a 3.000 euro mantenendo invece l'ordinaria soglia di 258,23 euro per la restante platea di lavoratori.

Di particolare rilevanza vi è poi l'inclusione nel novero dei possibili beni o servizi in natura:

- il pagamento o rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico, dell'energia elettrica e del gas naturale;
- il pagamento dell'affitto o del mutuo ipotecario sulla prima casa.

MISURE IN MATERIA DI CONGEDI PARENTALI (ART. 36)

La legge di bilancio interviene ulteriormente sul Testo Unico in materia di genitorialità: in seguito all'introduzione di un mese di congedo parentale fruibile con indennità all'ottanta per cento (già vigore per l'annualità 2023), nel 2024 viene previsto un ulteriore mese di congedo, indennizzato al 60% dall'Inps tramite il datore di lavoro.

Per beneficiare di quest'ulteriore misura, il lavoratore deve:

- aver terminato il congedo di maternità obbligatorio o di paternità alternativo successivamente al 31 dicembre 2023;
- fruire del congedo parentale entro il sesto anno di vita del figlio (o, equiparato, entro il sesto anno di ingresso in famiglia nel minore adottivo o affidatario e comunque non oltre il compimento della maggiore età).

Alla luce delle possibili modifiche contenute dalla legge di bilancio 2024, vengono riconosciuto, sia alla lavoratrice madre che al lavoratore padre, un mese di congedo parentale indennizzato all'ottanta per cento e, in aggiunta, un mese di congedo parentale indennizzato al sessanta per cento.

Per il solo 2024 potrebbe poi essere elevato all'ottanta per cento anche il secondo mese di congedo parentale.

DECONTRIBUZIONE DELLE LAVORATRICI CON FIGLI (ART. 37)

Con lo scopo di premiare la genitorialità e il lavoro femminile, il disegno di legge di bilancio 2024 prevede la contribuzione sui contributi IVS a carico delle lavoratrici madri con tre o più figli a carico, per i periodi paga da gennaio 2024 a dicembre 2026 e, in misura sperimentale, per il solo 2024 anche per le lavoratrici madri con 2 figli a carico.

L'esonero contributivo potrà essere riconosciuto nel limite massimo di 3.000 euro annui (riproporzionati su base mensile a 250 euro).

MODIFICHE ALLA DETERMINAZIONE DEL VALORE DELLA PENSIONE IN CASO DI ACCESSO ALLA PENSIONE DI VECCHIAIA E ANTICIPATA (ART. 26)

Il disegno di legge propone una modifica dei requisiti di

pensionamento per i lavoratori che rientro integralmente nell'applicazione del metodo di calcolo contributivo. Viene infatti eliminato per il pensionamento di vecchiaia il limite di 1,5 volte l'assegno sociale per l'accesso al trattamento previdenziale con 67 anni di età e 20 anni di anzianità contributiva. Nel 2024 sarà necessario aver raggiunto l'importo dell'assegno sociale (nel 2023 pari a 503,27 euro).

Il disegno di legge modifica altresì la soglia per l'accesso alla pensione anticipata che, da 2.8 volte, diviene di 3 volte (sulla base dei valori del 2023 si passa da 1.409 euro a 1.510 euro), ridotto a 2.8 per le donne con un figlio e a 2.6 per le donne con due o più figli.

MISURE DI FLESSIBILITÀ IN USCITA (ART. 30)

Viene confermata anche per il 2024 la cosiddetta "Quota 103", che consente ai lavoratori di accedere al trattamento pensionistico laddove in presenza di due requisiti minimi:

- 62 anni di età anagrafici;
- 41 anni di contributi versati.

Tuttavia, vengono proposte alcune correzioni alla normativa vigente nel 2023: viene previsto il divieto di cumulo per i redditi oltre i 5.000 euro, viene prevista la piena vigenza del metodo contributivo (anche per i periodi maturati con metodo retributivo), viene fissato il tetto di 2.250 euro mensili fino al raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia (67 anni).

Viene altresì prorogato al 31 dicembre 2024 anche lo strumento dell'APE Sociale rivolto, ai soli lavoratori che, in ragione della gravosità e delle rischiosità dell'attività lavorativa, possono accedere ad un pensionamento anticipato. Anche in questo caso però viene inasprito il requisito anagrafico, innalzato nel disegno di legge a 63 anni e 5 mesi contro gli attuali 63 anni di età e viene posto il limite mensile di 1.5000 euro lordi, non rivalutabili.

Analogamente, anche per l'Opzione Donna viene inasprito il requisito anagrafico, per il 2024 fissato in 61 anni di età (59 con due o più figli, 60 con un solo figlio) e il raggiungi-

mento di 35 anni di contributi. Entrambi i requisiti devono essere maturati alla data del 31 dicembre 2023.



la *nostra* visione del diritto del lavoro ha due nuovi strumenti al *tuo* servizio

CTP

Ciò che non si possiede né si conosce, non si può dare né insegnare ad altri (Platone).

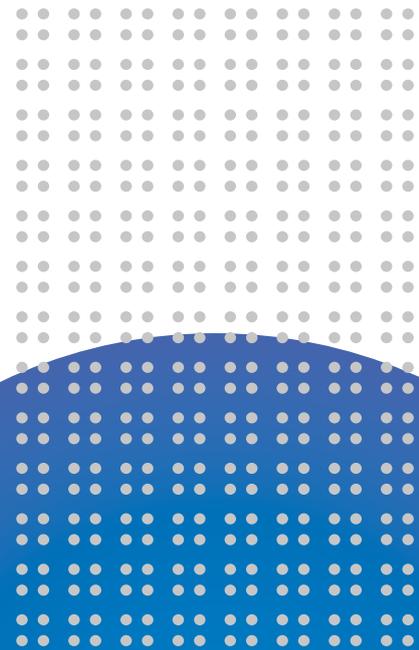
Fin dalla sua nascita, la nostra realtà professionale ha fortemente investito nell'informazione, considerandola un valore fondamentale della professione, attraverso la condivisione di approfondimenti, editoriali, aggiornamenti normativi e collaborando con le principali riviste giuridiche del settore.

In un mondo sempre più veloce e dinamico, l'affidabilità e la tempestività delle informazioni che comprendiamo è fondamentale per l'attuazione delle corrette strategie aziendali.

Il nostro pensiero, giusto o sbagliato, la nostra visione del diritto del lavoro rappresentano il nostro modo di essere, la nostra consulenza. A volte elastica, critica, anche provocatoria, ma pur sempre la nostra visione.

Ed è proprio con la finalità di agevolare la condivisione di notizie di qualità, siamo lieti di annunciare il lancio di due nuovi servizi formativi: la nostra APP CTP e IN-FORMAZIONE LIVE.

CTP



CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO



ceccatotormen.com



[/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)



info@ceccatotormen.com



ceccatotormen@pec.it



Abano Terme PD - Treviso TV



+39 049 7968508

