

Circolare n.1: Novità legge di bilancio 2024

Sommario

SINTESI.....	1
LEGGE DI BILANCIO 2024.....	1
ESONERO CONTRIBUTIVO IVS	1
ESONERO LAVORATRICI MADRI 2024-2026	1
ESTENSIONE DEL LIMITE DEL FINGE BENEFIT (ART. 1, COMMA 16)	3

Sintesi

Di seguito riportiamo le principali novità in materia di lavoro apportate dalla legge di bilancio 2024, ed altre novità in materia giuslavoristica.

Legge di bilancio 2024

Esonero contributivo IVS

Resta valido anche per il 2024 l'esonero contributivo per i lavoratori dipendenti.

I dipendenti con retribuzione imponibile mensile inferiore a 2.692 euro godono di una riduzione dei contributi previdenziali IVS di 6 o 7 punti percentuali, a seconda della fascia di reddito (6% fino ad un imponibile contributivo di 2.692 euro e del 7% fino a € 1.923). L'esonero non si applica alla tredicesima mensilità.

Esonero Lavoratrici madri 2024-2026

La legge di Bilancio 2024 (L. n. 213/2023) ha previsto la spettanza del beneficio in favore delle lavoratrici che, nel periodo ricompreso dal **1° gennaio al 31 dicembre 2026**, soddisfino il requisito richiesto dalla citata disposizione, vale a dire risultino essere madri di tre figli o più figli, di cui il più piccolo abbia **un'età inferiore a 18 anni**.

Lo stesso beneficio spetta altresì in favore delle lavoratrici che, nel periodo ricompreso dal **1° gennaio al 31 dicembre 2024**, risultino essere madri di due figli, di cui il più piccolo abbia **un'età inferiore a 10 anni**.

COME ACCEDERE AL BENEFICIO

Le lavoratrici pubbliche e private titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono comunicare al loro datore di lavoro la volontà di avvalersi dell'esonero, rendendo noti al medesimo datore di lavoro il numero dei figli e i codici fiscali di due o tre figli.

Allegato alla presente circolare è presente una autocertificazione che deve essere compilata e firmata dalla lavoratrice con indicazione dei codici fiscali dei figli per i quali si richiede l'esonero.

Alla luce di quanto sopra rappresentato, si esemplificano di seguito alcune casistiche applicative delle misure in trattazione, in ordine alla legittima spettanza delle stesse:

- la lavoratrice, alla data del 1° gennaio 2024, è madre di tre figli. L'esonero di cui all'articolo 1, comma 180, della legge di Bilancio 2024, trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2024. Il figlio più piccolo compie il diciottesimo anno di età il 19 ottobre 2025. L'applicazione dell'esonero contributivo termina nel mese di ottobre 2025;
- la lavoratrice, alla data del 1° gennaio 2024, è madre di due figli. L'esonero di cui all'articolo 1, comma 181, della legge di Bilancio 2024, trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2024. Il figlio più piccolo compie il decimo anno di età il 18 luglio 2024. L'applicazione dell'esonero contributivo termina nel mese di luglio 2024;
- la lavoratrice, alla data del 1° gennaio 2024, è madre di un figlio ed è in corso la gravidanza del secondo figlio. La nascita del secondo figlio avviene l'11 giugno 2024. L'esonero di cui all'articolo 1, comma 181, della legge di Bilancio 2024, trova applicazione a partire dal 1° giugno 2024 al 31 dicembre 2024;
- la lavoratrice, alla data del 1° agosto 2024, è madre di due figli, ed è in corso la gravidanza del terzo figlio. La nascita del terzo figlio avviene in data 2 marzo 2025. Fino al 31 dicembre 2024 si applica l'esonero di cui all'articolo 1, comma 181, della legge di Bilancio 2024. Dal 1° gennaio 2025 al 28 febbraio 2025 non si applica alcuna riduzione contributiva. A partire dal 1° marzo 2025 e fino al 31 dicembre 2026 si applica l'esonero di cui all'articolo 1, comma 180, della legge di Bilancio 2024;
- la lavoratrice, alla data del 1° gennaio 2024, è madre di tre figli, tutti di età superiore ai 18 anni. Non spetta alcuna riduzione contributiva.

ASSETTO E MISURA DEL BENEFICIO

L'esonero di cui all'articolo 1, commi 180 e 181, della legge di Bilancio 2024, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al 100% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice, nel limite massimo di 3.000 euro annui, da riparametrare e applicare su base mensile.

La soglia massima di esonero della contribuzione dovuta dalla lavoratrice, riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 250 euro (€ 3.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati o risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 8,06 euro (€ 250/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Tali soglie massime devono ritenersi valide anche nelle ipotesi di rapporti di lavoro part-time, per le quali, pertanto, non è richiesta una riparametrazione dell'ammontare dell'esonero spettante.

Estensione del limite del fringe benefit (Art. 1, comma 16)

Sulla scia di quanto già straordinariamente previsto negli anni 2022 e 2023 (da ultimo vds art. 40 DL 4 maggio 2023 n. 48), nella legge di bilancio 2024 si torna ad alzare provvisoriamente il limite di esenzione dei fringe benefit fissato dall'articolo 51, comma 3, terzo periodo del TUIR. Nel 2023, infatti, il limite era stato elevato da euro 258,23 a euro 3.000 ed esclusivamente a favore dei lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico.

Per il 2024, invece, si opta per una misura di intervento diversamente bilanciata:

- il limite di esenzione ordinario di 258,23 passa a **1.000 euro** in misura generalizzata per tutti i lavoratori dipendenti;
- mentre per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del TUIR, il limite passa a **2.000 euro**.

L'intervento comporta la non concorrenza ai fini IRPEF del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, ai sensi del citato terzo comma dell'art. 51.

Inoltre, viene ampliato l'elenco dei beni ceduti e dei servizi prestati rientranti nel più ampio plafond di esenzione. Sono confermate le voci già presenti nei pregressi interventi in materia, ossia: **il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale** (concessione che nel 2023 era riservata solo ai lavoratori con figli a carico).

A queste voci vengono aggiunte:

- le spese per l'affitto della prima casa;
- le spese per gli interessi del mutuo, sempre relativo alla prima casa.

I fringe benefit in argomento non costituiscono un diritto per i lavoratori dipendenti. Possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche ad personam e non obbligatoriamente a tutti i lavoratori con figli a carico o categorie di essi; l'esenzione si applica ai titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente per i quali il reddito è determinato secondo le disposizioni contenute nell'articolo 51 del TUIR ed è subordinata al rilascio, da parte del lavoratore dipendente, di una dichiarazione nella quale deve indicare il codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico.

È opportuno che il datore di lavoro, prima di concedere il benefit, richieda ai lavoratori neo assunti nel 2024 (o anche ai lavoratori part-time), una dichiarazione in cui siano indicati i valori dei fringe benefit eventualmente già fruiti nell'anno da altri datori di lavoro.

Tra le più frequenti tipologie di fringe benefit assegnati ai lavoratori, rientrano nel limite di esenzione, per esempio, gli importi già valorizzati in busta paga a titolo di fringe benefit continuativo, come la concessione in uso promiscuo al dipendente dell'auto aziendale. Si rammenta che al fine del

superamento dei nuovi limiti di esenzione non si devono considerare, invece, gli importi che, rientranti nell'art. 51, sono gestiti autonomamente a livello fiscale (esempio: i contributi per l'assistenza sanitaria integrativa superiori a euro 3.615,20, i ticket restaurant superiori, rispettivamente, euro 4 per quelli cartacei e a euro 8 per quelli elettronici, ecc.).

Come per lo scorso anno, i datori di lavoro che intendono fruire della norma agevolatrice devono provvedere ad informare le rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.

Il superamento della soglia del fringe benefit

In caso di superamento delle somme di fringe previste, il sostituto d'imposta deve applicare la ritenuta fiscale nel periodo paga in cui è superata la soglia di euro 1.000, elevata a 2.000 euro per i soggetti con figli a carico. Tuttavia, ove sia chiaro e certo il superamento della predetta soglia, la ritenuta dovrà essere applicata sin dal primo periodo di paga (rif. circ. Min. Fin. n. 326/E/1997). Questa logica vale anche quando il lavoratore, nel corso dell'anno d'imposta, passa alle dipendenze di altri datori di lavoro o quando mantiene contemporaneamente più rapporti di lavoro dipendente. In tali casi, il datore di lavoro che si occupa di elaborare il conguaglio complessivo di fine anno dovrà sapere quali e quanti fringe benefit (esenti o imponibili) abbia ricevuto il lavoratore da tutti gli altri datori di lavoro, perché tutti insieme, cumulativamente, devono essere considerati ai fini del raggiungimento delle soglie di esenzione.

A tal fine si precisa che:

- sono fiscalmente a carico i figli che abbiano un reddito non superiore a euro 2.840,51 (per il computo di tale limite si considera il reddito al lordo degli oneri deducibili). Per i figli di età non superiore a ventiquattro anni, tale limite di reddito è elevato a euro 4.000;
- la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento al 31 dicembre di ogni anno; pertanto occorre verificare il superamento o meno del limite reddituale alla data del 31 dicembre 2024 e, nell'evenienza, il dipendente deve avvertire il datore di lavoro per i conguagli del caso;
- anche quando i genitori si accordino per attribuire l'intera detrazione per figli a carico a quello dei due con reddito complessivo di ammontare più elevato, il beneficio spetta a entrambi, in quanto il figlio è considerato fiscalmente a carico sia dell'uno sia dell'altro genitore.

Inoltre, tenuto conto che i fringe benefit rappresentano delle pure liberalità concesse dal datore di lavoro al lavoratore dipendente, senza alcuna connessione diretta o indiretta di tipo corrispettivo con la prestazione di lavoro, oltre a non scontare alcuna penalizzazione fiscale e contributiva (poiché non concorrono a formare il reddito del lavoratore), assumono altresì le seguenti caratteristiche:

- non sono pignorabili;
- non sono sequestrabili;
- non rilevano ai fini dell'Assegno Unico Universale;

- non rilevano ai fini dell'assegno alimentare;
- non rilevano ai fini dell'ISEE.
- non rilevano ai fini dell'ottenimento di prestiti o mutui.

Come per le analoghe precedenti agevolazioni, il lavoratore sarà chiamato a presentare una ulteriore autodichiarazione in cui saranno elencate le spese per le quali si chiederà il rimborso. Alleghiamo l'autocertificazione alla presente circolare

L'elargizione dei fringe benefit segue il principio della cd. "cassa allargata", questo vuol dire che i benefit oggetto dell'agevolazione 2024 potranno essere erogati entro il 12 gennaio 2025. Da notare che per i fringe benefit il momento impositivo a tali fini coincide con il momento in cui la somma o il valore dei beni e servizi esce dalla disponibilità del datore di lavoro ed entra nel patrimonio del beneficiario, anche se il lavoratore, nel caso di "buoni spesa" per esempio, ne fruisca successivamente al 12 gennaio. Come tutti i benefit, gli importi agevolati in trattazione devono transitare dal LUL per il conseguente trasferimento alla certificazione annuale del dipendente (CU/2025)..

Prato 08/02/2024

Cordiali Saluti
STUDIO MESSERI MASSAI