

NOVITA' LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE 2024

LEGGE DI BILANCIO 2024
LEGGE 30 dicembre 2023, n. 213

WELFARE AZIENDALE E DETASSAZIONE PREMI DI RISULTATO

Nozione di retribuzione

- La retribuzione costituisce il **corrispettivo della prestazione del lavoratore a favore del datore di lavoro, in RELAZIONE al rapporto di lavoro**
- **Principio di onnicomprensività** del concetto di reddito di lavoro dipendente fiscalmente rilevante >> **sia gli emolumenti in denaro e sia i valori corrispondenti ai beni, ai servizi ed alle opere offerti dal datore di lavoro ai propri dipendenti (c.d. fringe benefit) costituiscono, in generale, redditi imponibili e, in quanto tali, concorrono entrambi alla determinazione del reddito di lavoro dipendente**
- **Principio di tassatività** >> ipotesi in cui determinate "somme" o "valori", percepiti dai dipendenti in ragione del loro rapporto di lavoro, **sono esclusi, in tutto o in parte, dal loro reddito imponibile**
- La retribuzione, secondo il dettato costituzionale – art. 36- deve essere proporzionata alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato ed in ogni caso sufficiente a garantire al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e **dignitosa**.

WELFARE AZIENDALE E DETASSAZIONE PREMI DI RISULTATO

ARMONIZZAZIONE DELLE BASI IMPONIBILI

Dal 1° gennaio 1998, il decreto legislativo 2 settembre 1997 n. 31 ha armonizzato i criteri per la determinazione del reddito da assumere a base dell'imponibile fiscale e previdenziale.

Pertanto, la base su cui calcolare i contributi previdenziali ed assistenziali e le ritenute fiscali è, salvo talune eccezioni, la stessa.

Eccezioni:

- **l'imponibile contributivo si determina al lordo di qualsiasi contributo e trattenuta** (quota del lavoratore per contribuzione obbligatoria, trattenute fiscali ed ogni altra ritenuta);
- alcuni elementi reddituali sono assoggettati a tassazione, ma esclusi da contribuzione
- permangono le disposizioni che regolano i minimali e i massimali di contribuzione e le retribuzioni convenzionali
- **Opzione premi di risultato/welfare**
- **Contributo solidarietà previdenza complementare e fondi sanitari**

WELFARE AZIENDALE

Regime fiscale dei premi di produttività e welfare

Comma 190. All'art 51 del Testo unico delle imposte sui redditi di cui al Dpr 22/12/86 n. 917 sono apportate le seguenti modifiche:

Art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente)

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

2. Non concorrono a formare il reddito:

~~f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di cui al comma 1 dell'articolo 65 da parte dei dipendenti e dei soggetti indicati nell'articolo 12;~~

f) l'utilizzazione delle opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro **volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti e ai familiari indicati nell'articolo 12 per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 100**

INTERAMENTE DEDUCIBILI>>> CONTRATTO O ACCORDO (O REGOLAMENTO AZIENDALE VINCOLANTE???)

EROGAZIONE SOLO IN NATURA >> NO DENARO

NO RIFERIMENTO AD ART 51 DEL DLGS 81/2015 PER LA CONTRATTAZIONE

WELFARE AZIENDALE

Regime fiscale dei premi di produttività e welfare

Art. 100 Oneri di utilità sociale Dpr 917/86

1. Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti **volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria (CONTRAPPOSIZIONE CON FONDI SANITARI E REGIME DI DEDUCIBILITA') o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi.**

⊖ DEDUCIBILITA' LIMITATA 5 PER MILLE SE UTILIZZO ART 100 >> RICONOSCIMENTO VOLONTARIO

⊕ La deducibilità del costo sostenuto per il piano di welfare, tuttavia, si ritiene possa essere integrale anche in presenza di un regolamento aziendale **purché non sia un mero atto unilaterale privo di vincoli specifici all'attuazione del piano** (Circ. 10/2016 Fondazione Studi)

Natura del regolamento aziendale come contrattazione collettiva Cassazione n. 8342/2010

“**la reiterazione costante e generalizzata di un comportamento** del datore di lavoro tenuto nei confronti dei propri dipendenti, che si traduca **in trattamento economico o normativo di maggior favore rispetto a quello previsto dai contratti** (individuali e collettivi), **integra, di per sé e indipendentemente dalla volontà del datore di lavoro, gli estremi dell'uso aziendale**, il quale, in ragione della **sua appartenenza al novero delle cosiddette fonti sociali** - tra le quali vanno considerati sia i contratti collettivi, **sia il regolamento d'azienda**, e che sono definite tali perché, pur non costituendo espressione di funzione pubblica, neppure realizzano meri interessi individuali, in quanto dirette a realizzare un'uniforme disciplina dei rapporti con riferimento alla collettività impersonale dei lavoratori di un'azienda - **agisce sul piano dei singoli rapporti individuali allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale**”

WELFARE AZIENDALE

WELFARE

- La modifica innova rispetto alla precedente formulazione in quanto **esclude dal reddito di lavoro dipendente le opere e i servizi di cui al comma 1 dell'articolo 100, anche nelle ipotesi in cui siano riconosciuti sulla base di contratti, accordi o regolamenti aziendali e non solo quando siano volontariamente erogati dal datore di lavoro**, uniformandone per tale aspetto la disciplina a quella prevista dalle successive lettere f-bis) ed f-ter).
- **La erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di REGOLAMENTO (????) che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale (COLLETTIVO!!) determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo testo unico. Tale limite di deducibilità continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro.**

ART 1324 COD CIV

Salvo diverse disposizioni di legge, le norme che regolano i contratti si osservano, in quanto compatibili, per gli atti unilaterali tra vivi aventi contenuto patrimoniale

- Solo Atto tipico
- Negozio unilaterale non serve accettazione
- Revoca o rinuncia con atto unilaterale

WELFARE AZIENDALE

CATEGORIE DIPENDENTI

- L'espressione "categorie di dipendenti" **NON va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste dal codice civile (dirigenti, quadri, operai..), bensì a tutti i lavoratori "di un certo tipo" (ad esempio tutti quelli che hanno un certo livello o una certa qualifica) o che si trovano nella "medesima situazione" (in tal senso Circ. dell'Agenzia delle entrate 326/1997). L'obiettivo del legislatore è comunque quello di impedire che siano concessi vantaggi ad personam, ovvero solo per alcuni e ben individuati lavoratori. In ogni caso a prescindere dalla circostanza che in concreto soltanto alcuni di essi ne usufruiscono**
- E' altresì confermato che l'esclusione dalla tassazione opera non solo quando le opere e i servizi messi a disposizione dei dipendenti e ai familiari riguardino esclusivamente strutture di proprietà dell'azienda, **ma anche quando tali servizi siano messi a disposizione del lavoratore tramite il ricorso a strutture esterne all'azienda**
- Risoluzione n. 3/E dell'8 gennaio 2002 l'Agenzia intravede **una disparità di trattamento incompatibile con la norma nell'esclusione dei dipendenti part-time ma non anche nell'esclusione dei dipendenti a tempo determinato ("l'esclusione dei lavoratori a tempo determinato non rappresenta una causa ostativa all'applicazione del regime agevolato")**.
- **INDIVIDUZIONE TRAMITE RAL E COMPONENTI CONSIGLIO AMMINISTRAZIONE SOCIETA'**

ART 12 DPR 917/86 FAMILIARI

Coniuge non legalmente ed effettivamente separato, figli compresi quelli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati, nonché ogni altra persona indicata nell'art 433 che conviva con il contribuente o percepisca assegni alimentari

I familiari indicati nell'art. 12 del Tuir possono anche non essere fiscalmente a carico e non necessariamente conviventi o nel nucleo familiare. Si tratta, in particolare, del coniuge, dei figli legittimi, naturali o adottivi, dei genitori, fratelli o sorelle, dei suoceri, generi e nuore.

WELFARE AZIENDALE

Regime fiscale dei premi di produttività e welfare

Comma 190. All'art 51 del Testo unico delle imposte sui redditi di cui al Dpr 22/12/86 n. 917 sono apportate le seguenti modifiche:

Art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente)

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

2. Non concorrono a formare il reddito:

~~⊖ f bis) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione degli asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari indicati nell'articolo 12, nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari.~~

f bis) Le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati nell'art 12 (FRUZIONE SOLO PER I FAMILIARI NON PER DIPENDENTE ALTRIMENTI LETTERA f), dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare (ANCHE LE SCUOLE MATERNE!!), compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la fruizione di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari

□ **EROGAZIONE IN DENARO O IN NATURA**

WELFARE AZIENDALE

Regime fiscale dei premi di produttività e welfare

Comma 190. All'art 51 del Testo unico delle imposte sui redditi di cui al Dpr 22/12/86 n. 917 sono apportate le seguenti modifiche:

Art. 51 (Determinazione del reddito di lavoro dipendente)

1. Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

2. Non concorrono a formare il reddito:

Aggiunta lettera f ter)

f ter) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art 12

EROGAZIONE IN DENARO O IN NATURA

Aggiunto comma 3 bis

3-bis) Ai fini dell'applicazione del comma 2 (determinazione del reddito) e del comma 3 (elementi che non concorrono alla formazione del reddito), l'erogazione dei beni, prestazioni, opere e servizi da parte del datore di lavoro può avvenire mediante documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale>>DOCUMENTI LEGITTIMAZIONE

WELFARE AZIENDALE

Regime fiscale dei premi di produttività e welfare

documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale

ART 6 DM 25/03/2016

- **devono essere nominativi;**
- **non possono essere utilizzati da persona diversa dal titolare del beneficio;**
- **non possono essere monetizzati o ceduti a terzi;**
- **devono dare diritto a un solo bene, prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale senza integrazioni a carico del titolare.**
- **Deroga diritto alla singola prestazione welfare >>> possono essere cumulativamente indicati in un unico documento di legittimazione se il valore dei beni e dei servizi prestati non supera 258,23 euro complessivamente nel periodo di imposta.**
- **decreto interministeriale mantiene ferma l'attuale disciplina dei servizi sostitutivi di mensa.**

WELFARE AZIENDALE E DETASSAZIONE PREMI DI RISULTATO

LEGGE DI BILANCIO 2017 Comma 160 (*Premio di produttività e welfare aziendale*)

All'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 182, le parole: “2.000 euro” sono sostituite dalle seguenti: “3.000 euro”;
- d) al comma 186, le parole: “euro 50.000” sono sostituite dalle seguenti “euro 80.000”;
- e) ~~al comma 189 le parole: “2.500 euro” sono sostituite dalle seguenti: “4.000 euro”.~~ (DL 50/2017)
- b) al comma 184, dopo l'ultimo periodo è inserito il seguente: “Le somme e i valori di cui al **comma 4 (si aggiunge comma 2 e 3)** del medesimo articolo 51 (**autoveicoli ad uso promiscuo reddito convenzionale, concessione prestiti, fabbricati concessi in locazione, servizi di trasporto ferroviario) concorrono** (ATTENZIONE COMMA 2 E 3 **NON** CONCORRONO) **a formare il reddito di lavoro dipendente secondo le regole ivi previste e non sono soggetti all'imposta sostitutiva disciplinata dai commi da 182 a 191, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182.”;**

VANTAGGIO DI FATTO E' EVENTUALMENTE LA RIDUZIONE DELLA QUOTA C/DIP PER L'UTILIZZO DEL BENE MA ATTENZIONE>>VALORE BENE TASSATO SENZA SCOMPUTI

WELFARE AZIENDALE E DETASSAZIONE PREMI DI RISULTATO

LEGGE DI BILANCIO 2017 Comma 160 (*Premio di produttività e welfare aziendale*)

All'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sono apportate le seguenti modificazioni:

c) dopo il comma 184 è aggiunto il seguente: “**184-bis.** Ai fini dell'applicazione del comma 184, **NON concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, NE' sono soggetti all'imposta sostitutiva** disciplinata dai commi da 182 a 191:

a) i **contributi alle forme pensionistiche complementari** di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, versati, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182, **anche se eccedenti i limiti indicati** all'articolo 8, commi 4 e 6, del medesimo decreto. *Tali contributi non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari* ai fini delle previsioni di cui all'articolo 11, comma 6, del medesimo decreto legislativo n. 252 del 2005 (*Le prestazioni pensionistiche complementari sono imponibili per il loro ammontare complessivo al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta*); **(5.164,57 euro** per i contributi di previdenza complementare)

b) i **contributi di assistenza sanitaria** di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a) del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, versati per scelta del lavoratore in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182, **anche se eccedenti i limiti indicati nel medesimo articolo** articolo 51, comma 2, lettera a); **(3.615,20** per i contributi alle casse di assistenza sanitaria)

c) **il valore delle azioni** di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g) del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, ricevute, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, delle somme di cui al comma 182, **anche se eccedente il limite indicato** nel medesimo articolo 51, comma 2, lettera g) ed **indipendentemente dalle condizioni dallo stesso stabilite (MANTENIMENTO MINIMO PER TRE ANNI>>INTERSSANTE!!!)**; **(2.065,83** per le assegnazioni di azioni ai dipendenti).

ATTENZIONE PERMANE OBBLIGO VERSAMENTO CONTRIBUTO SOLIDARIETA' 10% CARICO DATORE DI LAVORO PER PREVIDENZA COMPLEMENTARE E FONDI SANITARI!!

WELFARE AZIENDALE E DETASSAZIONE PREMI DI RISULTATO

Comma 160 (Premio di produttività e welfare aziendale)

2. All'articolo 51, comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, **dopo la lettera f-ter) sono inserite le seguenti:**

f-quater) i **contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa**, aventi per oggetto il **rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana**, le cui caratteristiche sono definite dall'articolo 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, **o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie**»; (F-TER PER I FAMILIARI!!)

ATTENZIONE SE TALI CONTRIBUTI VENGONO VERSATI A FONDI O CASSE CHE GARANTISCONO LE PRESTAZIONI DI ASSISTENZA PAGANO IL 10% C/INPS>>>>GLI IMPORTI PER ASSICURAZIONI PURE NO!!!

~~“f-quinquies) i sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente;”.~~

3. **Le disposizioni di cui all'articolo 51 comma 2, lettera f), (SOLO LETTERA F !!)** del testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come da ultimo modificate dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208, **si interpretano nel senso che le stesse si applicano anche alle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro, del settore privato o pubblico, in conformità a disposizioni di contratto collettivo nazionale del lavoro, di accordo interconfederale, di contratto collettivo territoriale. (SOLO PER WELFARE AZIENDALE NON PER DETASSAZIONE!!!>>NO RIFERIMENTO ART 51 DLGS 81/2015 A DIFFERENZA DELLA DETASSAZIONE)**

WELFARE AZIENDALE

LEGGE DI BILANCIO 2018

28. Al testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 15:

1) al comma 1, dopo la lettera i-novies) è aggiunta la seguente:

« i-decies) **le spese sostenute per l'acquisto degli abbonamenti ai servizi di trasporto pubblico locale, regionale e interregionale per un importo non superiore a 250 euro** »; **ONERE DETRAIBILE**

2) al comma 2, primo periodo, le parole: « e i-sexies) » sono sostituite dalle seguenti: « , i-sexies) e i-decies) »

e le parole:

«per gli oneri di cui alla lettera f), il limite complessivo ivi stabilito » sono sostituite dalle seguenti: « per gli oneri di cui alle lettere f) e i-decies), i limiti complessivi ivi stabiliti »;

WELFARE AZIENDALE

ABBONAMENTI TRASPORTO PUBBLICO

28. Al testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono apportate le seguenti modificazioni:

b) all'articolo 51, comma 2, dopo la lettera d) è inserita la seguente:

« d-bis) le **somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico (no privato) locale, regionale e interregionale del dipendente E dei familiari** indicati nell'articolo 12 che si trovano **nelle condizioni previste** nel comma 2 del medesimo articolo 12; **(A CARICO FISCALMENTE)** ».

WELFARE AZIENDALE

ABBONAMENTI TRASPORTO PUBBLICO

- Riguarda solo il trasporto pubblico e non quello privato
- Generalità o categorie di dipendenti e loro familiari purché fiscalmente a carico
- Rimane salva la lettera d) secondo cui non concorrono a formare il reddito le prestazioni di servizi di **trasporto collettivo** alla generalità o a categorie di dipendenti; **anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici**
- **No biglietti singoli ma solo abbonamenti**
- **Previsto la erogazione di somme o in alternativa il rimborso**
- **No riferimento a limiti di deducibilità dal reddito di impresa**
- **Non rilevanza ai fini reddituali del percorso casa-lavoro o trasferte nell'ambito del territorio comunale**
- **Rilevanza reddituali per le semplici indennità in denaro sostitutive del trasporto**
- **Non sostituibilità con indennità di trasferta o trasfertismo**
- **Cumulabilità tra lavoratore e familiari (e non o) ma non cedibilità**

WELFARE AZIENDALE E DETASSAZIONE PREMI DI RISULTATO

CIRC. AGENZIA DELLE ENTRATE 28E 15/06/2016

OPZIONE PREMIO/WELFARE

- In considerazione della circostanza che né la legge né il Decreto dettano ulteriori regole, si deve ritenere che **l'eventuale disciplina di dettaglio, riguardante ad esempio le modalità di esercizio di tale scelta o la possibilità di revoca, resta demandata alla autonomia delle parti o al contratto stesso.**
- beni e servizi restano detassati anche se fruiti in sostituzione di premi nell'ipotesi in cui ricorrano **congiuntamente** le seguenti condizioni:
 - **le somme costituiscano premi o utili riconducibili al regime agevolato (ANCHE LIMITI DI REDDITO!!)**
 - **la contrattazione di secondo livello attribuisca al dipendente la facoltà di convertire i premi o gli utili in benefit**
- Il **benefit erogato in sostituzione del premio di risultato**, potrà **consistere anche in una somma di denaro, ove ciò sia previsto dai commi 2 e 3 del medesimo articolo 51 del TUIR** (es. rimborso spese scolastiche), o essere erogato mediante voucher. **(ATTENZIONE CONVERSIONE IN DENARO CONSENTITA SOLO DA LETTERA F bis e F ter)**

L'obbligazione del datore di lavoro ha, quindi, ad oggetto, sin dal suo nascere, la erogazione di beni e servizi e può essere adempiuta solo con tale modalità.

Ciò sempreché l'erogazione in natura non si traduca in un aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione.

WELFARE AZIENDALE E DETASSAZIONE PREMI

CIRCOLARE AGENZIA ENTRATE 5E DEL 29/03/2018

DEDUCIBILITA' WELFARE CON REGOLAMENTO AZIENDALE

Circ. n. 28 del 2016 - paragrafo n. 2.1

La erogazione dei benefit in conformità a disposizioni di contratto, di

accordo **o di regolamento che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale determina la deducibilità integrale dei relativi costi da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 95 del TUIR, e non nel solo limite del cinque per mille**, secondo quanto previsto dall'articolo 100 del medesimo testo unico. **Tale limite di deducibilità continua ad operare, invece, in relazione alle ipotesi in cui le opere ed i servizi siano offerti volontariamente dal datore di lavoro.**

Circ. n. 5 del 2018 - paragrafo n. 3.2

La norma di natura interpretativa, quindi con effetto retroattivo, **si ritiene che operi non solo relativamente alle opere e servizi disciplinati dalla lettera f), ma anche per "le somme e i valori" disciplinati dalle successive lettere f-bis), f-ter) e nella nuova lettera f-quater). (interpretazione non fondata su disposizioni normative!!)**

Si ritiene, infatti, che queste ultime costituiscano una specificazione degli oneri di utilità sociale indicati nella lett. f) e, in quanto tali, da disciplinare unitariamente.

La disposizione interpretativa, naturalmente, non fa venir meno la possibilità che i benefit di cui alle richiamate lettere f), f-bis), f-ter) ed f-quater) siano erogati volontariamente, ovvero con regolamento aziendale che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale, così come precisato con circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, § 2.1.

WELFARE AZIENDALE E DETASSAZIONE PREMI

CIRCOLARE AGENZIA ENTRATE 5E DEL 29/03/2018

Abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale

- Con la disposizione citata l'esclusione dal reddito, prevista per il servizio di "trasporto collettivo" di cui alla precedente lett. d) dell'art. 51, comma 2, del TUIR, è stata estesa anche all'ipotesi di concessione da parte del datore di lavoro di abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale o di somme erogate per l'acquisto di tali abbonamenti o a titolo di rimborso della relative spesa
- Il regime fiscale di favore è riconosciuto sia nell'ipotesi in cui il benefit sia erogato dal datore di lavoro volontariamente sia nell'ipotesi in cui sia erogato in esecuzione di disposizioni di contratto, accordo o di regolamento aziendale; inoltre, la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente trova applicazione anche qualora l'abbonamento per il trasporto pubblico sia destinato ad un familiare del dipendente a condizione che risulti fiscalmente a carico di quest'ultimo.
- Ai fini dell'esclusione dal reddito di lavoro dipendente, è necessario che l'abbonamento al trasporto pubblico sia offerto alla generalità dei lavoratori dipendenti o a categorie di dipendenti, dal momento che qualora fosse messo a disposizione solo di taluni lavoratori dipendenti, si configurerebbe un fringe benefit rilevante ai fini della formazione del reddito di lavoro dipendente

FRINGE BENEFIT

Art. 51, comma 3, TUIR

Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'art. 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'art. 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. **Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a 258,23 euro; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.**

Art. 12, comma 2, TUIR

Le detrazioni di cui al comma 1 spettano a condizione che **le persone alle quali si riferiscono possiedano un reddito complessivo**, computando anche le retribuzioni corrisposte da enti e organismi internazionali, rappresentanze diplomatiche e consolari e missioni, nonché quelle corrisposte dalla Santa Sede, dagli enti gestiti direttamente da essa e dagli enti centrali della Chiesa cattolica, **non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili. Per i figli di età non superiore a ventiquattro anni il limite di reddito complessivo di cui al primo periodo è elevato a 4.000 euro.**

FRINGE BENEFIT

Art. 1 comma Misure fiscali per il welfare aziendale

16. **Limitatamente al periodo d'imposta 2024, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di **1.000 euro**, il valore dei **beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimilavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa (ab principale)**. Il limite di cui al primo periodo **è elevato a 2.000 euro 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 citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.**

17. **Il limite di cui al comma 16, secondo periodo, si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli. (obbligo)**

18. **Per i premi e le somme erogati nell'anno 2024, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è ridotta al 5 per cento.**

WELFARE AZIENDALE

Circolare Ade 35e del 04/11/2022

- ✓ tale disposizione 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
- ✓ si ritiene che i fringe benefit in esame **possano essere corrisposti dal datore di lavoro anche ad personam**
- ✓ **esclusivamente per l'anno di imposta 2022:**
 - **sono incluse tra i fringe benefit concessi ai lavoratori anche le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale;**
 - **il limite massimo di non concorrenza al reddito di lavoro dipendente dei beni ceduti e dei servizi prestati, nonché delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche, è innalzato da euro 258,23 a euro 3000.**
- ✓ **rientrano** nella nozione di reddito di lavoro dipendente **anche i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del lavoratore o ai familiari** indicati nell'articolo 12 del TUIR5, nonché i beni e i servizi per i quali venga attribuito il diritto di ottenerli da terzi.

WELFARE AZIENDALE

Circolare Ade 35e del 04/11/2022

- ✓ **non concorrono a formare il reddito** di lavoro dipendente, oltre al valore dei beni ceduti e dei servizi prestati, **anche le somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro ai propri lavoratori dipendenti «per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale**
- ✓ si ritiene che le stesse **debbano riguardare immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che negli stessi abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese**
- ✓ È possibile, infine, comprendere nel perimetro applicativo della norma **anche le utenze per uso domestico** (ad esempio quelle idriche o di riscaldamento) - **intestate al condominio** - che vengono ripartite fra i condomini (per la quota rimasta a carico del singolo condomino) e quelle per le quali, pur essendo le utenze intestate al proprietario dell'immobile (locatore), nel contratto di locazione è prevista espressamente una forma di addebito analitico e non forfetario a carico del lavoratore (locatario) o dei propri coniuge e familiari, sempre a condizione che tali soggetti sostengano effettivamente la relativa spesa

WELFARE AZIENDALE

Circolare Ade 35e del 04/11/2022

- ✓ **si ritiene necessario che il datore di lavoro, nel rispetto del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (codice in materia di protezione dei dati personali) e, in particolare, dei principi applicabili al trattamento dei dati personali previsti dall'articolo 5 del predetto regolamento, **acquisisca e conservi, per eventuali controlli, la relativa documentazione per giustificare la somma spesa e la sua inclusione nel limite di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR****
- ✓ **In alternativa, il datore di lavoro può acquisire una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, con la quale il lavoratore richiedente attesti di essere in possesso della documentazione comprovante il pagamento delle utenze domestiche, di cui riporti gli elementi necessari per identificarle, quali ad esempio il numero e l'intestatario della fattura (e se diverso dal lavoratore, il rapporto intercorrente con quest'ultimo), la tipologia di utenza, l'importo pagato, la data e le modalità di pagamento**
- ✓ **In ogni caso, al fine di evitare che si fruisca più volte del beneficio in relazione alle medesime spese, è necessario che il datore di lavoro acquisisca anche una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà che attesti la circostanza che le medesime fatture non siano già state oggetto di richiesta di rimborso, totale o parziale, non solo presso il medesimo datore di lavoro, ma anche presso altri**

WELFARE AZIENDALE

Circolare Ade 35e del 04/11/2022

- ✓ La giustificazione di spesa può essere rappresentata anche da più fatture ed è valida anche se la stessa è intestata a una persona diversa dal lavoratore dipendente, purché sia intestata al coniuge o ai familiari
- ✓ Le somme erogate dal datore di lavoro (nell'anno 2022 o entro il 12 gennaio 2023, come si dirà nel prosieguo) **possono riferirsi anche a fatture che saranno emesse nell'anno 2023 purché riguardino consumi effettuati nell'anno 2022.**
- ✓ nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, **risultino superiori al limite, il datore di lavoro deve assoggettare a tassazione l'intero importo corrisposto, vale a dire anche la quota di valore inferiore al medesimo limite di euro 3000.**
- ✓ **si considerano percepiti** nel periodo d'imposta anche le somme e i valori corrisposti entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo a quello a cui si riferiscono (c.d. principio di cassa allargato)
- ✓ il benefit si considera percepito dal dipendente, ed assume quindi rilevanza reddituale, **nel momento in cui tale utilità entra nella disponibilità del lavoratore, a prescindere dal fatto che il servizio venga fruito in un momento successivo.**

WELFARE AZIENDALE

Circolare Ade 23e del 1° agosto 2023

- ✓ si fa presente che, ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del TUIR, **rientrano nella nozione di reddito di lavoro dipendente anche i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del lavoratore o ai familiari** indicati nell'articolo 12 del TUIR, nonché i beni e i servizi per i quali venga attribuito il diritto di ottenerli da terzi
- ✓ I valori non concorrono alla formazione del reddito **anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di risultato** e delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa
- ✓ Tale disposizione **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. Come già chiarito con la circolare n. 35/E del 2022, i fringe benefit di cui all'articolo 51, comma 3, del TUIR **possono essere corrisposti dal datore di lavoro anche ad personam**

WELFARE AZIENDALE

Circolare Ade 23e del 1° agosto 2023

- ✓ Riguardo alla nozione di figli fiscalmente a carico l'articolo 12, comma 2, del TUIR prevede 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.
- ✓ Al riguardo, si ritiene opportuno ricordare che, in base al principio dell'unitarietà del periodo d'imposta, **la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento al 31 dicembre di ogni anno**. Pertanto, nella specie, trattandosi di un'agevolazione spettante per il solo anno d'imposta 2023, occorre verificare il superamento o meno del limite reddituale alla data del 31 dicembre 2023.

WELFARE AZIENDALE

Circolare Ade 23e del 1° agosto 2023

- ✓ L'agevolazione in commento è riconosciuta in misura intera a ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza **di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi (doppio vantaggio)**. Spetta, altresì, nel caso in cui il contribuente non possa beneficiare della detrazione per figli fiscalmente a carico di cui all'articolo 12 del TUIR poiché per gli stessi percepisce **l'assegno unico e universale (AUU)**.
- ✓ **i figli di età inferiore ai 21 anni** che rispettano i criteri reddituali stabiliti al comma 7 del citato articolo 12 restano fiscalmente a carico, **benché per essi non spettino più le relative detrazioni**.
- ✓ **Il citato articolo 40 dispone, infatti, che, per beneficiare dell'esenzione, i figli debbano trovarsi nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del TUIR e non che il genitore fruisca della relativa detrazione**
- ✓ **Il valore non è una franchigia>>in caso di superamento occorre assoggettare l'intero importo**

WELFARE AZIENDALE

Circolare Ade 23e del 1° agosto 2023

- ✓ Nel caso in cui manchi la dichiarazione del lavoratore dipendente, pertanto, **l'agevolazione in commento non è applicabile.**
- ✓ Al riguardo, non essendo prevista per norma una forma specifica, si ritiene che la mera dichiarazione, con indicazione dei figli fiscalmente a carico, possa essere effettuata secondo modalità concordate fra datore di lavoro e lavoratore. In ogni caso è **necessario conservare la documentazione (anche firmata digitalmente) comprovante l'avvenuta dichiarazione, ai fini di un eventuale controllo da parte degli organi competenti.**
- ✓ si ritiene che il beneficio, poiché riguarda l'intero periodo d'imposta 2023, **possa essere riconosciuto anche prima che si provveda alla suddetta informativa, a condizione che la stessa avvenga entro la chiusura del medesimo periodo d'imposta**

DETAZZAZIONE DEL LAVORO NOTTURNO E FESTIVO PER I DIPENDENTI DI STRUTTURE TURISTICO-ALBERGHIERE

Art. 1 comma 21 - 24.

21. Al fine di garantire la stabilità occupazionale e di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale, **per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 30 giugno 2024 ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (estensione)**, di cui all'articolo 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287, e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, **è riconosciuto un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario**, ai sensi del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, **effettuate nei giorni festivi**.

22. Le disposizioni di cui al comma 21 si applicano a favore dei lavoratori dipendenti del settore privato titolari di **reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2023, a euro 40.000**.

23. Il sostituto d'imposta riconosce il trattamento integrativo speciale di cui al comma 21 su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2023. Le somme erogate sono indicate nella certificazione unica prevista dall'articolo 4, comma 6-ter, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322. 24. **Il sostituto d'imposta compensa il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo** speciale di cui al comma 21 mediante compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

DETIASSAZIONE DEL LAVORO NOTTURNO E FESTIVO PER I DIPENDENTI DI STRUTTURE TURISTICO-ALBERGHIERE



Direzione Centrale Coordinamento Normativo

Roma, 29 agosto 2023

OGGETTO: Chiarimenti interpretativi in tema di tassazione delle mance percepite dal personale impiegato nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (articolo 1, commi da 58 a 62, della legge 29 dicembre 2022, n. 197) e di trattamento integrativo speciale previsto per i lavoratori del settore turistico, ricettivo e termale (articolo 39-bis del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48)

DETIASSAZIONE DEL LAVORO NOTTURNO E FESTIVO PER I DIPENDENTI DI STRUTTURE TURISTICO-ALBERGHIERE

Attesa la formulazione letterale della disposizione e tenuto conto della *ratio* della stessa, si ritiene che il trattamento integrativo **spetti per le prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi o per il lavoro notturno**. Ai fini della definizione di lavoro notturno e di lavoro straordinario occorre far riferimento alla disciplina giuslavoristica, con particolare riguardo al d.lgs. n. 66 del 2003

Ai fini del calcolo del limite reddituale ivi previsto, devono essere inclusi tutti i redditi di lavoro dipendente conseguiti dal lavoratore (anche da più datori di lavoro), compresi quelli derivanti da attività lavorativa diversa da quella svolta nel settore turistico, ricettivo e termale.

Il comma 2 dell'articolo 1 del d.lgs. n. 66 del 2003 definisce: «(...) c) «lavoro straordinario»: è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3;

d) «periodo notturno»: periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;

e) «lavoratore notturno

ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Art 1 comma 15

In via eccezionale, **per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024**, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto 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 **2.692euro**, al netto del rateo di tredicesima. L'esonero di cui al primo periodo è incrementato, senza effetti sul rateo di tredicesima, 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.

Tenuto conto dell'eccezionalità della misura di cui al presente comma, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Le recenti indicazioni INPS –Circolare Inps 11 del 16/01/24

- legge di Bilancio 2024 In via eccezionale
- per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024
- esonero, senza effetti sul rateo di tredicesima, sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore >>IVS C/DIP
- nell'elemento <BaseRif> deve essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese di riferimento, al netto del rateo di tredicesima/quattordicesima e di eventuali mensilità aggiuntive
- 6 % 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
- 7 % 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

ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Le recenti indicazioni INPS –Circolare inps 11 del 16/01/24

- **BENEFICIARI:** tutti i lavoratori dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, INCLUSI APPRENDISTI, esclusione dei rapporti di lavoro domestico
- si chiarisce che la retribuzione da considerare quale parametro di riferimento, ai fini della verifica del rispetto delle soglie reddituali è la retribuzione imponibile ai fini previdenziali, senza che debba essere considerato il rateo di tredicesima erogato mensilmente o in un'unica soluzione
- nelle ipotesi in cui sia stato superato il massimale annuo, ai fini della valutazione del tetto mensile deve essere considerata sia la quota di retribuzione imponibile ai fini IVS sia la quota di retribuzione non imponibile ai fini IVS per il superamento del massimale.
- **VERIFICA MENSILE** la verifica del rispetto della soglia reddituale deve essere effettuata nel singolo mese di paga, la riduzione potrà assumere, in relazione ai differenti mesi, un'entità diversa
- 14^>>nelle ipotesi in cui i contratti collettivi di lavoro prevedano l'erogazione di mensilità ulteriori rispetto alla tredicesima mensilità (ossia la quattordicesima mensilità), nel mese di erogazione di tale mensilità aggiuntiva o nei mesi di erogazione dei singoli ratei aggiuntivi, la riduzione contributiva trova applicazione solo con riferimento alla retribuzione imponibile relativa alla singola mensilità, non considerando, pertanto, l'ammontare della stessa mensilità aggiuntiva o dei suoi ratei.

ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Le recenti indicazioni INPS –Circolare inps 11 del 16/01/24

- nelle ipotesi in cui il lavoratore abbia cessato il proprio rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2023 e, nel corso dell'anno 2024, siano state erogate le ultime competenze (residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, ecc.), su tali ultime competenze l'esonero in trattazione non trova applicazione;
- nelle ipotesi in cui il lavoratore dovesse cessare il proprio rapporto di lavoro entro il 31 dicembre 2024 e, nel corso dell'anno 2025, dovessero essergli erogate le ultime competenze (residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, ecc.), l'esonero, nell'anno 2025, su tali ultime competenze, non troverà applicazione
- nelle ipotesi in cui (cessioni azienda, variazioni orario) il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità, sebbene si realizzi una variazione dello stesso, il massimale del singolo mese di competenza deve tenere conto della complessiva retribuzione imponibile
- **DOPPIO VANTAGGIO:** nelle ipotesi in cui il lavoratore, nel corso di un mese, svolga la propria prestazione lavorativa presso distinti datori di lavoro, il calcolo del massimale della retribuzione imponibile che dà diritto all'applicazione dell'esonero deve essere considerato autonomamente per ogni rapporto di lavoro
- L'agevolazione in commento non assume la natura di incentivo all'assunzione e, conseguentemente, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi, Né DURC NE' AUTORIZZAZ UE

ESONERO PARZIALE DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Le recenti indicazioni INPS –Circolare inps 11 del 16/01/24

- L'esonero contributivo in trattazione, per la specifica natura di esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori, è cumulabile, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente, nei limiti della contribuzione complessivamente dovuta dal datore di lavoro
- Si precisa, con particolare riferimento alle riduzioni contributive relative alla quota a carico del dipendente, che la riduzione contributiva in esame (sia di 6 punti percentuali che di 7 punti percentuali) risulta alternativa con la decontribuzione per le lavoratrici con figli di cui all'articolo 1, commi da 180 a 182, della medesima legge di Bilancio 2024
- I datori di lavoro che hanno già provveduto all'elaborazione delle buste paga e dei cedolini per la mensilità di gennaio 2024 e che non hanno potuto procedere all'esposizione dei suddetti codici sul medesimo flusso di competenza, possono, in alternativa, portare a conguaglio le somme valorizzando i codici sopra riportati nel flusso Uniemens di competenza febbraio 2024, con indicazione 01.2024 all'interno dell'elemento <AnnoMeseRif

CONGEDI PARENTALI

Art. 1

Comma 179

All'articolo 34, comma 1, primo periodo, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, le parole: «elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione » sono sostituite dalle seguenti: « **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** ». L'articolo 34, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente comma, **si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, di cui rispettivamente al capo III e al capo IV del medesimo testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, successivamente al 31 dicembre 2023.**

CONGEDI PARENTALI

Fino al 12° anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta il congedo parentale indennizzato per tre mesi, non trasferibili.

I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo indennizzato, della durata complessiva di tre mesi.

In alternativa fra i genitori, un periodo di due mesi, nel 2024, è coperto da una indennità dell'80% della retribuzione, invece dell'indennità ordinaria che è del 30 per cento.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori (rispetto ai nove mesi indennizzati) è dovuta, fino al 12° anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, solo se l'interessato ha un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria

DECONTRIBUZIONE DELLE LAVORATRICI CON FIGLI

Art. 1

Comma 180

1. Fermo restando quanto previsto al comma 15, 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 cento 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.

Comma 181

L'esonero di cui al comma 180 è riconosciuto, in via sperimentale, per i periodi di paga **dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026** 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.**

Comma 182

Per gli esoneri di cui ai commi 180 e 181 resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

DECONTRIBUZIONE DELLE LAVORATRICI CON FIGLI

Possono accedere al beneficio in trattazione tutte le lavoratrici madri, dipendenti di datori di lavoro sia pubblici che privati, anche non imprenditori, ivi compresi quelli appartenenti al settore agricolo, con l'esclusione dei soli rapporti di lavoro domestico.

Nello specifico, l'esonero di cui all'articolo 1, comma 180, della legge di Bilancio 2024 spetta in favore delle lavoratrici che, nel periodo ricompreso dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, soddisfino il requisito richiesto dalla citata disposizione, vale a dire risultino essere madri di tre figli, di cui il più piccolo abbia un'età inferiore a 18 anni.

La realizzazione del requisito si intende soddisfatta al momento della nascita del terzo figlio. Inoltre, la verifica del predetto requisito si cristallizza alla data della nascita del terzo figlio, non producendosi alcuna decadenza dal diritto a beneficiare della riduzione contributiva in oggetto in caso di premorienza di uno o più figli.

DECONTRIBUZIONE DELLE LAVORATRICI CON FIGLI

Parimenti, l'esonero di cui all'articolo 1, comma 181, della legge di Bilancio 2024 spetta in favore delle lavoratrici che, nel periodo ricompreso dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, risultino essere madri di due figli, di cui il più piccolo abbia un'età inferiore a 10 anni.

Per identità di ratio, il requisito dell'essere madre di due figli si intende perfezionato al momento della nascita del secondo figlio e si cristallizza con riferimento a tale data, essendo irrilevante l'eventuale successiva premorienza di un figlio.

Nel caso in cui sia soddisfatto il requisito dell'essere madre di tre figli nel periodo 1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2026 (ai fini della riduzione contributiva di cui all'articolo 1, comma 180) ovvero il requisito dell'essere madre di due figli nel periodo 1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2024 (ai fini della riduzione contributiva di cui all'articolo 1, comma 181), l'esonero, nelle ipotesi in cui sia prevista integrazione dell'indennità da parte del datore di lavoro per il congedo fruito, spetta a partire dal mese di perfezionamento del requisito richiesto dalla norma.

DECONTRIBUZIONE DELLE LAVORATRICI CON FIGLI

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 si 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 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.

Nel caso in cui la lavoratrice madre, alla data del 1° gennaio 2024, risulti già essere madre di tre o più figli, di cui il minore abbia un'età inferiore a 18 anni, l'esonero trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2024. Viceversa, nel caso in cui il requisito dell'essere madre di tre o più figli si perfezioni in un momento successivo a tale data, l'esonero trova applicazione a partire dal mese della nascita del terzo figlio.

Parimenti, nel caso in cui la lavoratrice madre, alla data del 1° gennaio 2024, risulti già essere madre due figli, di cui il minore abbia un'età inferiore a 10 anni, l'esonero trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2024. Viceversa, nel caso in cui il requisito dell'essere madre di due figli si perfezioni in un momento successivo a tale data, l'esonero trova applicazione a partire dal mese della nascita del secondo figlio.

DECONTRIBUZIONE DELLE LAVORATRICI CON FIGLI

Per i rapporti di lavoro instaurandi, invece, la decorrenza dell'esonero, come sopra precisato, è, in presenza dei presupposti legittimanti, a partire dalla data di instaurazione del rapporto a tempo indeterminato (**o apprendistato**).

Per quanto riguarda il termine di applicazione delle misure, queste cessano al verificarsi della prima delle due scadenze individuate dalla norma. Nello specifico:

- l'esonero di cui all'articolo 1, comma 180, cessa di avere applicazione alla data del 31 dicembre 2026 o, qualora tale evento si realizzi prima della scadenza prevista del 31 dicembre 2026, nel mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo;
- l'esonero di cui all'articolo 1, comma 181, cessa di avere applicazione alla data del 31 dicembre 2024 o, qualora tale evento si realizzi prima della scadenza prevista del 31 dicembre 2024, nel mese di compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

COMPENSAZIONI

Art. 1

Comma 94

All'articolo 37 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 49-bis, dopo le parole: « quadro RU della dichiarazione dei redditi » sono inserite le seguenti: « nonché dei crediti maturati a titolo di contributi e premi nei confronti, rispettivamente, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro »;

b) dopo il comma 49-quater è inserito il seguente:

« 49-quinquies. In deroga all'articolo 8, comma 1, della legge 27 luglio 2000, n. 212, per i contribuenti che abbiano iscrizioni a ruolo per imposte erariali e relativi accessori o accertamenti esecutivi affidati agli agenti della riscossione **per importi complessivamente superiori a euro 100.000**, per i quali i termini di pagamento siano scaduti e siano ancora dovuti pagamenti o non siano in essere provvedimenti di sospensione, è esclusa la facoltà di avvalersi della compensazione di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241. La previsione di cui al periodo precedente cessa di applicarsi a seguito della completa rimozione delle violazioni contestate. Si applicano le disposizioni dei commi 49-ter e 49-quater ai meri fini della verifica delle condizioni di cui al presente comma ».

Comma 95

All'articolo 11, comma 2, del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) la lettera a) è sostituita dalla seguente:

« a) **esclusivamente mediante i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate, nel caso in cui siano effettuate delle compensazioni** »;

b) la lettera b) è abrogata.

COMPENSAZIONI

Art. 1

Comma 96

Le disposizioni di cui ai commi 94 e 95 si applicano a decorrere dal 1° luglio 2024.

Comma 97

All'[articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241](#), sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:

« **1-bis. La compensazione dei crediti di qualsiasi importo maturati a titolo di contributi nei confronti dell'INPS può essere effettuata: a) dai datori di lavoro non agricoli a partire dal quindicesimo giorno successivo a quello di scadenza del termine mensile per la trasmissione in via telematica dei dati retributivi e delle informazioni necessarie per il calcolo dei contributi da cui il credito emerge o dal quindicesimo giorno successivo alla sua presentazione, se tardiva, ovvero dalla data di notifica delle note di rettifica passive; b) dai datori di lavoro che versano la contribuzione agricola unificata per la manodopera agricola a decorrere dalla data di scadenza del versamento relativo alla dichiarazione di manodopera agricola da cui il credito emerge; c) dai lavoratori autonomi iscritti alle gestioni speciali degli artigiani ed esercenti attività commerciali e dai liberi professionisti iscritti alla Gestione separata presso l'INPS di cui all'[articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335](#), a decorrere dal decimo giorno successivo a quello di presentazione della dichiarazione dei redditi da cui il credito emerge. Resta impregiudicata la verifica sulla correttezza sostanziale del credito compensato. Sono escluse dalle compensazioni le aziende committenti per i compensi assoggettati a contribuzione alla suddetta Gestione separata presso l'INPS.**

1-ter. La compensazione dei crediti di qualsiasi importo per premi e accessori maturati nei confronti dell'INAIL può essere effettuata a condizione che il credito certo, liquido ed esigibile sia registrato negli archivi del predetto Istituto »;

b) al comma 2-quater, le parole: « comma 15-bis » sono sostituite dalle seguenti: « commi 15-bis e 15-bis.1 ».

Comma 98

Con provvedimenti adottati d'intesa dal direttore dell'Agenzia delle entrate, dal direttore generale dell'INPS e dal direttore generale dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) **sono definite la decorrenza dell'efficacia, anche progressiva, delle disposizioni di cui alla lettera a) del comma 94 e alla lettera a) del comma 97 e le relative modalità di attuazione.**

RISCATTO

126. In via sperimentale **per il biennio 2024-2025**, gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, nonché alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi e alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 e non già titolari di pensione, hanno facoltà di riscattare, in tutto o in parte, i periodi antecedenti alla data di entrata in vigore della presente legge compresi tra l'anno del primo e quello dell'ultimo contributo comunque accreditato nelle suddette forme assicurative, non soggetti a obbligo contributivo e che non siano già coperti da contribuzione, comunque versata e accreditata, presso forme di previdenza obbligatoria, parificandoli a periodi di lavoro. **Detti periodi possono essere riscattati nella misura massima di cinque anni, anche non continuativi.**

127. L'eventuale successiva acquisizione di anzianità assicurativa antecedente al 1° gennaio 1996 determina l'annullamento d'ufficio del riscatto già effettuato ai sensi dei commi da 126 a 130, con conseguente restituzione dei contributi.

RISCATTO

128. La facoltà di cui al comma 126 è esercitata a domanda dell'assicurato o dei suoi superstiti o dei suoi parenti e affini entro il secondo grado e l'onere è determinato in base ai criteri fissati dall'articolo 2, comma 5, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 184.

129. Per i lavoratori del settore privato l'onere per il riscatto di cui al comma 126 può essere sostenuto dal datore di lavoro dell'assicurato destinando, a tal fine, i premi di produzione spettanti al lavoratore stesso. In tale caso, l'onere è deducibile dal reddito di impresa e di lavoro autonomo e, ai fini della determinazione dei redditi di lavoro dipendente, rientra nell'ipotesi di cui all'articolo 51, comma 2, lettera a) (contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

CONTRASTO EVAZIONE SETTORE DOMESTICO

60. Al fine di contrastare l'evasione fiscale e contributiva nel settore del lavoro domestico, **l'Agenzia delle entrate e l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), con modalità definite d'intesa tra loro, realizzano la piena interoperabilità delle banche dati per lo scambio e l'analisi dei dati**, anche attraverso l'utilizzo di tecnologie digitali avanzate.

61. Per favorire l'adempimento spontaneo, l'Agenzia delle entrate mette a disposizione del contribuente i dati e le informazioni acquisiti ai sensi del comma 60 e **li utilizza altresì per la predisposizione della dichiarazione precompilata e per la segnalazione al medesimo contribuente di eventuali anomalie.**

62. L'Agenzia delle entrate e l'INPS effettuano attività di analisi del rischio e controlli sui dati retributivi e contributivi, anche comunicati in fase di assunzione, e **realizzano interventi volti alla corretta ricostruzione della posizione reddituale e contributiva dei lavoratori domestici**, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

DECRETO ANTICIPI

LAVORO AGILE

Proroga al 31 marzo 2024 dello smart working per i lavoratori con figli under 14 del settore privato, la cui scadenza era fissata al prossimo 31 dicembre. È quanto prevede la legge di conversione del il c.d. Decreto Anticipi (decreto-legge 18 ottobre 2023, n. 145).

Tra le norme in esso contenute, emerge una nuova proroga del diritto di accesso allo smart working per i genitori con figli under 14 che lavorano nel settore privato.

Attraverso la previsione in commento i lavoratori del solo settore privato, con almeno un figlio di età inferiore a 14 anni, potranno continuare a lavorare in modalità agile fino al 31 marzo 2024, al verificarsi delle condizioni finora applicate:

- che nel nucleo familiare non ci sia un altro genitore beneficiario di misure di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa e
- che non ci sia un genitore non lavoratore.

Resta inteso che per l'esercizio dell'attività in modalità agile occorre verificare che essa sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

L'art.18-bis proroga dal 31 dicembre 2023 al 31 marzo 2024 il termine previsto dall'articolo 10, comma 2, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24 con riferimento alla disposizione di cui al punto 2 dell'allegato B annesso al medesimo decreto-legge, relativo al diritto riconosciuto ai genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, anche in assenza degli accordi individuali e sempreché tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

DECRETO LEGISLATIVO

30 dicembre 2023, n. 216

Attuazione del primo modulo di riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche e altre misure in tema di imposte sui redditi

REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELL'IMPOSTA SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE

Art. 1

1. **Per l'anno 2024, nella determinazione dell'imposta sul reddito sulle persone fisiche, l'imposta lorda è calcolata applicando, in luogo delle aliquote previste dall'articolo 11, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, le seguenti aliquote per scaglioni di reddito:**

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

2. **Per l'anno 2024, la detrazione prevista dall'articolo 13, comma 1, lettera a), primo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, è innalzata a 1.955 euro.**

REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELL'IMPOSTA SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE

Art. 1

3. **Per l'anno 2024 la somma a titolo di trattamento integrativo**, di cui all'articolo 1, comma 1, primo periodo, del decreto-legge 5 febbraio 2020, n. 3, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 2020, n. 21, **è riconosciuta a favore dei contribuenti con reddito complessivo non superiore a 15.000 euro** qualora l'imposta lorda determinata sui redditi di cui agli articoli 49, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), e 50, comma 1, lettere a), b), c), c-bis), d), h-bis) e l), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sia di importo superiore a quello della detrazione spettante ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del citato testo unico delle imposte sui redditi diminuita dell'importo di 75 euro rapportato al periodo di lavoro nell'anno.

4. Nella determinazione degli acconti dovuti ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e relative addizionali per i periodi d'imposta 2024 e 2025 si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando le disposizioni dei commi 1 e 2.

REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELLE DETRAZIONI FISCALI

Art. 2

1. **Ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, per i contribuenti titolari di un reddito complessivo superiore a euro 50.000 l'ammontare della detrazione dall'imposta lorda, spettante per l'anno 2024 in relazione ai seguenti oneri, determinato ai sensi dell'articolo 15, comma 3-bis, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, è diminuito di un importo pari a euro 260:**

a) **gli oneri la cui detraibilità è fissata nella misura del 19 per cento** dal citato testo unico delle imposte sui redditi o da qualsiasi altra disposizione fiscale, fatta eccezione per le spese sanitarie di cui all'articolo 15, comma 1, lettera c) del predetto testo unico;

b) **le erogazioni liberali in favore dei partiti politici** di cui all'articolo 11 del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13;

c) **i premi di assicurazione per rischio eventi calamitosi** di cui all'articolo 119, comma 4, quinto periodo, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

2. Ai fini del comma 1 il reddito complessivo è assunto al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze di cui all'articolo 10, comma 3-bis, del citato testo unico delle imposte sui redditi.

ADEGUAMENTO DELLA DISCIPLINA DELLE ADDIZIONALI REGIONALE E COMUNALE ALL'IMPOSTA SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE ALLA NUOVA DISCIPLINA DELL'IMPOSTA SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE

Art. 3

1. **Al fine di garantire la coerenza della disciplina dell'addizionale regionale all'imposta sul reddito delle persone fisiche** con la nuova articolazione degli scaglioni dell'imposta sul reddito delle persone fisiche stabilita dall'articolo 1, **il termine** di cui all'articolo 50, comma 3, secondo periodo, del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, **per modificare gli scaglioni e le aliquote applicabili per l'anno di imposta 2024, è differito al 15 aprile 2024.** Nelle more del riordino della fiscalità degli enti territoriali, entro lo stesso termine le regioni e le province autonome possono determinare, per il solo anno 2024, aliquote differenziate dell'addizionale regionale all'imposta sul reddito delle persone fisiche sulla base degli scaglioni di reddito previsti dall'articolo 11, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 vigenti per l'anno 2023. Nell'ipotesi in cui le regioni e le province autonome non approvano entro il suddetto termine la legge modificativa degli scaglioni e delle aliquote, per il solo anno 2024 l'addizionale regionale all'imposta sul reddito delle persone fisiche si applica sulla base degli scaglioni e delle aliquote vigenti per l'anno 2023.

2. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro il 15 maggio 2024, provvedono alla trasmissione dei dati rilevanti per la determinazione dell'addizionale regionale all'imposta sul reddito delle persone fisiche prevista dall'articolo 50, comma 3, quarto periodo, del citato decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, ai fini della pubblicazione sul sito informatico di cui all'articolo 1, comma 3, del decreto legislativo 28 settembre 1998, n. 360.

ADEGUAMENTO DELLA DISCIPLINA DELLE ADDIZIONALI REGIONALE E COMUNALE ALL'IMPOSTA SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE ALLA NUOVA DISCIPLINA DELL'IMPOSTA SUL REDDITO DELLE PERSONE FISICHE

Art. 3

3. Al fine di garantire la coerenza degli scaglioni dell'addizionale comunale all'imposta sul reddito delle persone fisiche con i nuovi scaglioni dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, stabiliti dall'articolo 1, in deroga all'articolo 1, comma 169, primo periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e all'articolo 172, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, i comuni per l'anno 2024 modificano, con propria delibera, entro il 15 aprile 2024, gli scaglioni e le aliquote dell'addizionale comunale al fine di conformarsi alla nuova articolazione prevista per l'imposta sul reddito delle persone fisiche. Nelle more del riordino della fiscalità degli enti territoriali, entro lo stesso termine, i comuni possono determinare, per il solo anno 2024, aliquote differenziate dell'addizionale comunale all'imposta sul reddito delle persone fisiche sulla base degli scaglioni di reddito previsti dall'articolo 11, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, vigenti per l'anno 2023.

4. Nel caso in cui i comuni non adottano la delibera di cui al comma 3 o non la trasmettono entro il termine stabilito dall'articolo 14, comma 8, del decreto legislativo 14 marzo 2011, n. 23, per l'anno 2024, l'addizionale comunale all'imposta sul reddito delle persone fisiche si applica sulla base delle aliquote vigenti per l'anno 2023.

MAGGIORAZIONE DEL COSTO AMMESSO IN DEDUZIONE IN PRESENZA DI NUOVE ASSUNZIONI

Art. 4

1. **Per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023**, in attesa della completa attuazione dell'articolo 6, comma 1, lettera a) della legge 14 agosto 2023, n. 111 e della revisione delle agevolazioni a favore degli operatori economici, per i titolari di reddito d'impresa e per gli esercenti arti e professioni, **il costo del personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è maggiorato**, ai fini della determinazione del reddito, **di un importo pari al 20 per cento del costo riferibile all'incremento occupazionale** determinato ai sensi del comma 3 e nel rispetto delle ulteriori disposizioni di cui al presente articolo. **L'agevolazione di cui al primo periodo spetta ai soggetti che hanno esercitato l'attività nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023 per almeno 365 giorni.** L'agevolazione non spetta alle società e agli enti in liquidazione ordinaria, assoggettati a liquidazione giudiziale o agli altri istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa.

2. **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.

MAGGIORAZIONE DEL COSTO AMMESSO IN DEDUZIONE IN PRESENZA DI NUOVE ASSUNZIONI

Art. 4

3. **Il costo riferibile all'incremento occupazionale è pari al minor importo tra il costo effettivo relativo ai nuovi assunti e l'incremento complessivo del costo del personale risultante dal conto economico ai sensi dell'articolo 2425, primo comma, lettera B), numero 9), del codice civile rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31 dicembre 2023.** Per i soggetti che, in sede di redazione del bilancio di esercizio, non adottano lo schema di conto economico di cui all'articolo 2425 del codice civile si assumono le corrispondenti voci di costo del personale. I costi riferibili al personale dipendente sono imputati temporalmente in base alle regole applicabili ai fini della determinazione del reddito del contribuente.

4. **Nessun costo è riferibile all'incremento occupazionale nel caso in cui, alla fine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, il numero dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato, risulti inferiore o pari al numero degli stessi lavoratori mediamente occupati nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023.**

5. Per lo stesso periodo d'imposta di cui al comma 1, al fine di incentivare l'assunzione di particolari categorie di soggetti, **il costo di cui al comma 3 riferibile a ciascun nuovo assunto, anche ai fini della determinazione dell'incremento complessivo del costo del personale risultante dal conto economico ai sensi dell'articolo 2425, primo comma, lettera B), numero 9), del codice civile, è moltiplicato per coefficienti di maggiorazione laddove il nuovo assunto rientra in una delle categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela di cui all'Allegato 1.**

MAGGIORAZIONE DEL COSTO AMMESSO IN DEDUZIONE IN PRESENZA DI NUOVE ASSUNZIONI

Art. 4

6. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disciplina, sono stabilite le disposizioni attuative del presente articolo, con particolare riguardo alla determinazione dei coefficienti di maggiorazione relativi alle categorie di lavoratori svantaggiati in modo da garantire che la complessiva maggiorazione non ecceda il 10 per cento del costo del lavoro sostenuto per dette categorie.

7. Nella determinazione dell'acconto delle imposte sui redditi dovuto per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, non si tiene conto delle disposizioni del presente articolo. Nella determinazione dell'acconto per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando le disposizioni del presente articolo.

NUOVO REGIME DE MINIMIS

NUOVO REGOLAMENTO DE MINIMIS

La Commissione Europea ha pubblicato il **nuovo Regolamento de minimis** che è entrato in vigore **dal 1° gennaio 2024 fino al 31 dicembre 2030** e dispone l'aumento del massimale per azienda da 200.000 euro a 300.000 euro in tre anni.

Il 13 dicembre 2023 la Commissione Europea ha adottato due importanti regolamenti che hanno modificato le norme generali applicabili agli aiuti di piccola entità (regolamento de minimis) rivolti alle PMI e le norme relative ai piccoli importi di aiuti per Servizi di interesse economico generale, quali trasporti pubblici e sanità (SIEG Regolamento de minimis). I due nuovi regolamenti 2023/2831 e 2023/2832 pubblicati nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, serie L del 15 dicembre 2023, entreranno in vigore il 1° gennaio 2024 e si applicheranno fino al 31 dicembre 2030.

PROROGA DECONTRIBUZIONE SUD

DECONTRIBUZIONE SUD

PROROGA AL 30 GIUGNO 2024

La Commissione Europea ha accolto la richiesta di estendere l'autorizzazione all'utilizzo della misura "Decontribuzione Sud", per ulteriori 6 mesi, fino al 30 giugno 2024.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con un comunicato stampa pubblicato sul proprio portale il 19 dicembre 2023, ha reso noto che la Commissione Europea ha accolto la richiesta avanzata dal di estendere l'autorizzazione all'utilizzo della misura "Decontribuzione Sud", per ulteriori 6 mesi, fino al 30 giugno 2024.

L'agevolazione, introdotta dalla legge n. 178 del 2020 (Legge di Bilancio 2021), configurandosi come Aiuto di Stato, necessita infatti di apposita autorizzazione della Commissione Europea per la sua applicazione e fruizione benché sia stata prevista fino al 2029.

Misura del beneficio

Il bonus "Decontribuzione Sud" prevede un esonero contributivo massimo del 30% in favore dei datori di lavoro privati, con sede in una delle Regioni del Mezzogiorno, con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente.

Il beneficio si applica a tutti i contratti di lavoro dipendente, salvo quelli di lavoro domestico, in relazione ai rapporti di lavoro dipendente nelle seguenti regioni considerate aree svantaggiate: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia.

DDL LAVORO



Comunicato stampa del Consiglio dei Ministri n. 32

Condividi



1 Maggio 2023

Il Consiglio dei Ministri si è riunito lunedì 1° maggio 2023, alle ore 11.29, a Palazzo Chigi, sotto la presidenza del Presidente Giorgia Meloni. Segretario, il Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio Alfredo Mantovano.

.....

PROVVEDIMENTI IN MATERIA DI LAVORO E INCLUSIONE SOCIALE

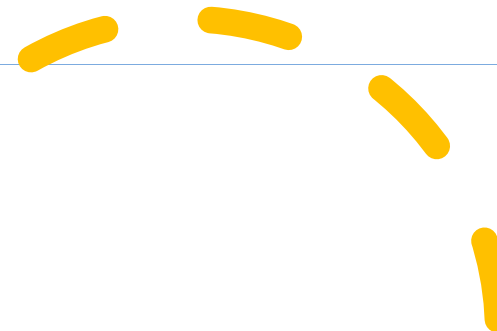
1. Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro (decreto-legge)



2. Disegno di legge in materia di lavoro

Il Consiglio dei Ministri, su proposta del Presidente Giorgia Meloni e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali Marina Calderone, ha approvato, con procedura d'urgenza, un disegno di legge in materia di lavoro.

Di seguito alcune tra le principali previsioni.



DURATA DEL PERIODO DI PROVA

Art. 6 (Durata del periodo di prova)

1. All'articolo 7, comma 2, del decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, dopo il primo periodo sono inseriti i seguenti: « Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita **in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro**. In ogni caso la durata del periodo di prova **non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi**»

Art. 7 Durata massima del periodo di prova

1. Nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi.
2. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. **Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi.** In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.
3. In caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

TERMINE COMUNICAZIONI LAVORO AGILE

Art. 7 (Termine comunicazioni obbligatorie lavoro agile)

1. All'articolo 23, comma 1, primo periodo, della legge 22 maggio 2017 n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) le parole «con decorrenza dal 1° settembre 2022» sono soppresse;
- b) dopo le parole «prestazioni di lavoro in modalità agile» sono inserite le seguenti «entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo oppure entro cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile».

Art. 23 Obblighi di comunicazione e assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

1. ~~Con decorrenza dal 1° settembre 2022~~, il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, **entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo oppure entro cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile**, secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. I dati di cui al primo periodo sono resi disponibili all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro con le modalità previste dal [codice dell'amministrazione digitale](#), di cui al [decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82](#). In caso di mancata comunicazione secondo le modalità previste dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al primo periodo, si applica la sanzione prevista dall'[articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#).

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 9 (Modifiche in materia di risoluzione del rapporto di lavoro)

1. All'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 151, dopo il comma 7, è inserito il seguente comma:
«7-bis. **In caso di assenza ingiustificata** protratta oltre il **termine previsto dal contratto collettivo** applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, **superiore a cinque giorni**, il rapporto si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina di cui al presente articolo.».