

A TUTTE LE AZIENDE ASSOCIATE

Prot. n. 3/24 – CF/sb  
Circ. n. 3/RI/3 - 24

Verona, 10 gennaio 2024

Oggetto: **MANOVRA 2024:**

- 1) NUOVE SOGLIE DI FRINGE BENEFIT**
- 2) LE MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI**
- 3) LE NOVITÀ 2024 PER I DATORI DI LAVORO**

*La legge di bilancio per l'anno finanziario 2024 (L. 213/2023) introduce numerose novità in ambito previdenziale e fiscale. Le novità interessano sia i lavoratori dipendenti sia i datori di lavoro e si concentrano particolarmente sulla revisione dei meccanismi di tassazione del reddito di lavoro e delle deduzioni fiscali.*

## **MANOVRA 2024 - 1) NUOVE SOGLIE DI FRINGE BENEFIT**

Sulla scia di quanto già straordinariamente previsto negli anni 2022 e 2023 (v. da ultimo art. 40, D.L. 48/2023) nella legge di bilancio 2024 si torna ad innalzare provvisoriamente il limite di esenzione dei fringe benefit fissato dall'art. 51, c. 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.

**I fringe benefit restano nella disponibilità dei datori di lavoro pertanto non costituiscono un diritto per i lavoratori dipendenti.**

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'art. 12, c. 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, perciò oltre alle voci già presenti nei pregressi interventi in materia, può esserci:

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

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 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 consigliato ai datori di lavoro, prima di concedere il benefit, di richiedere ai lavoratori assunti nel 2024, 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 sono gestiti autonomamente a livello fiscale, come per 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. Min. Fin., circ. 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) ha ricevuto il lavoratore da tutti gli altri datori di lavoro, perché tutti insieme, cumulativamente, dovranno essere considerati ai fini del raggiungimento delle soglie di esenzione.

### **Si ricorda 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;
- qualora 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.

**[Clicca qui per la dichiarazione relativa ai figli a carico e nuovi assunti 2024.](#)**

## MANOVRA 2024 - 2) LE MISURE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI

Proseguiamo con la disanima delle novità, relativamente a alla riduzione del cuneo fiscale in busta paga, con conferma dell'esonero IVS di 6 e 7 punti percentuali, alle modifiche al Congedo parentale, all'introduzione della decontribuzione per le madri lavoratrici, alla conferma dell'abbassamento dell'imposta sui premi di produttività e alla detassazione su straordinari e lavoro notturno per i lavoratori del settore turistico.

### **Esonero parziale dei contributi previdenziali a carico lavoratori dipendenti (art. 1, c. 15)**

Prosegue anche per il 2024, la riduzione del cuneo contributivo a carico dei lavoratori dipendenti di 6 punti percentuali, a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692 euro, al netto del rateo di tredicesima. Tale esonero è incrementato di un ulteriore punto percentuale, raggiungendo i 7 punti percentuali complessivi, 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. La novità, rispetto agli scorsi anni sta nel fatto che tale esonero non ha alcun effetto sul rateo di tredicesima che, dunque, scontrerà l'aliquota IVS piena e non concorrerà ai fini della determinazione degli scaglioni agevolabili previdenzialmente. Restano esclusi dall'agevolazione i rapporti di lavoro domestico.

### **Congedi parentali (art 1, c. 179)**

Nel modificare il primo periodo dell'art. 34, c. 1, D.Lgs. 151/2002, per i periodi di congedo parentale, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione. Tale retribuzione viene 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% della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60% della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80% per il solo anno 2024. Quindi nel 2024 i genitori potranno fruire di due mesi di congedo parentale all'80%. Dal 2025 potranno fruire di 1 mese all'80% e di un altro mese al 60%.

### **Asili nido (art 1, c. 177)**

Per i genitori dei bimbi nati a decorrere dall'1.1.2024, con valore ISEE del nucleo familiare fino a 40.000 euro, ove sia già presente almeno un figlio di età inferiore ai dieci anni, arriva l'incremento del bonus asili nido a 2.100 euro.

### **Decontribuzione delle lavoratrici con figli (art. 1, c. 180)**

Facendo salvo quanto stabilito in merito all'esonero IVS di 6 e 7 punti percentuali, per i periodi di paga dall'1.1.2024 al 31.12.2026, alle lavoratrici madri di due o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, sempre ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, viene riconosciuto un esonero del 100% della quota dei contributi previdenziali a suo carico. La decontribuzione spetta fino a:

- per le madri di 2 figli, fino al mese del compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo;
- per le madri con 3 più figli, fino al mese di compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile.

### **Detassazione premi di produttività (art 1, c. 18)**

La legge di Bilancio 2024 conferma al 5%, anche per il 2024, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività di cui all'art. 1, c. 182, L. 208/2015, erogati dal datore di lavoro ai propri dipendenti. In particolare, la detassazione si applica ai premi di risultato corrisposti in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali, in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e alle somme pagate a titolo di partecipazione agli utili, entro il limite complessivo di 3.000 euro annui. Si rammenta che già l'art. 1, c. 63, L. 197/2022, aveva previsto l'applicazione di un'aliquota ridotta al 5% (in luogo del 10%) per i soli premi erogati nell'anno 2023. Da notare che la detassazione dei premi di produttività è applicabile per il periodo dell'anno successivo all'accordo che rileva l'incremento (Risposta a interpello n. 456/2019). Ciò in quanto l'Agenzia delle Entrate ritiene che i criteri di misurazione devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.

## **Detassazione lavoro festivo e notturno per i lavoratori del settore turistico/alberghiero (art. 1, cc. 21-24)**

Al fine di sostenere l'occupazione nel settore del turismo, la Legge di Bilancio per il 2024, sulla scia dell'art. 39-bis del D.L. 48/2023, ripropone un credito d'imposta, denominato Trattamento Integrativo Speciale, a favore dei lavoratori del settore con diritto a retribuzioni per lavoro notturno e straordinario festivo. Per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 30 giugno 2024, ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, 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% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario, effettuate nei giorni festivi (medesima formulazione della norma precedente). I lavoratori, come per lo scorso anno, devono dichiarare di non aver prodotto redditi di lavoro dipendente, nel periodo d'imposta 2023, superiori a euro 40.000.

Il trattamento integrativo viene corrisposto dal datore di lavoro su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito conseguito nell'anno 2023 anche da più datori di lavoro.

Le somme erogate sono indicate nella certificazione unica relativa all'anno di competenza.

Il datore di lavoro recupera l'importo del trattamento erogato al dipendente tramite credito d'imposta da compensare sul modello F24 del mese stesso in cui tale trattamento viene erogato.

## **MANOVRA 2024 - 3) LE NOVITÀ 2024 PER I DATORI DI LAVORO**

Proseguiamo con la disanima specificatamente per quanto attiene ai datori di lavoro.

### **Aumento soglia del De minimis Regolamento UE 2023/2831**

Il 13.12.2023 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, il nuovo Regolamento De Minimis (Regolamento UE n. 2023/2831) applicabile dall'1.1.2024 al 31.12.2030, che aumenta da euro 200.000 a euro 300.000 il massimale di aiuti che un'impresa può ricevere, nell'arco di tre anni, da parte di uno stato membro. Ricordiamo che Regolamento si applica agli aiuti concessi alle imprese di qualsiasi settore, ad eccezione dei seguenti aiuti:

- a) aiuti concessi a imprese operanti nel settore della produzione primaria di prodotti della pesca e dell'acquacoltura;
- b) aiuti concessi alle imprese attive nella trasformazione e commercializzazione dei prodotti della pesca e dell'acquacoltura, quando l'importo dell'aiuto è fissato in base al prezzo o al quantitativo di prodotti acquistati o immessi sul mercato;
- c) aiuti concessi a imprese operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli;
- d) aiuti concessi a imprese operanti nel settore della trasformazione e commercializzazione di prodotti agricoli in uno dei seguenti casi:
  - i) qualora l'importo dell'aiuto sia fissato in base al prezzo o al quantitativo di tali prodotti acquistati da produttori primari o immessi sul mercato dalle imprese interessate;
  - ii) qualora l'aiuto sia subordinato al fatto di venire parzialmente o interamente trasferito a produttori primari;
- e) aiuti concessi a favore di attività connesse all'esportazione verso paesi terzi o Stati membri, ossia aiuti direttamente collegati ai quantitativi esportati, alla costituzione e gestione di una rete di distribuzione o ad altre spese correnti connesse con l'attività d'esportazione;
- f) aiuti subordinati all'uso di prodotti e servizi nazionali rispetto a quelli di importazione.

### **Tasso di interesse 2024 (D.M. 29.11.2023 del MEF)**

A decorrere dall'1.1.2024, tenuto conto del rendimento medio annuo lordo dei titoli di Stato e del tasso d'inflazione annuo registrato, viene modificato il tasso degli interessi legali di cui all'art. 1284 del c.c. La nuova misura è fissata al 2,50% in ragione d'anno. Dimezzato, dunque, rispetto al 2023.

### **Tabelle Aci 2024 (G.U. 22/12/2023)**

Sono state pubblicate le nuove tabelle ACI per l'anno 2024, punto di riferimento per diverse disposizioni del TUIR. L'art. 51, c. 4, lett. a), del TUIR, disciplina il regime tributario applicabile agli autoveicoli concessi in uso promiscuo ai dipendenti, riformulato peraltro di recente dall'art. 1, c. 632, L. 160/2019, avente effetti per i veicoli concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a partire dall'1.7.2020. Il regime tributario riservato alle autovetture aziendali concesse in uso promiscuo ai dipendenti prevede una determinazione del "valore normale" del fringe benefit di tipo convenzionale (v.

Agenzia delle Entrate, circolare 326/1997, par. 2.3). Al riguardo, l’Agenzia delle Entrate ha più volte osservato che il comma 4, lettera a), nel definire il regime fiscale degli autoveicoli, motocicli e ciclomotori concessi in uso promiscuo ai dipendenti, in deroga al generale criterio di tassazione dei fringe benefit basato sul loro “valore normale”, fissa un criterio di determinazione forfetaria del quantum da assoggettare a tassazione (v. Agenzia delle Entrate, circolare 326/1997, par. 2.3.2 e 2.3.2.1).

Nello specifico, è previsto che per gli autoveicoli indicati nell’art. 54, c. 1, lett. a), c) e m), del codice della strada, di cui al D.Lgs. 285/1992, i motocicli e i ciclomotori di nuova immatricolazione, con valori di emissione di anidride carbonica non superiori a grammi 60 per chilometro (g/km di CO<sub>2</sub>), concessi in uso promiscuo ai dipendenti, si assuma il 25% dell’importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l’ACI elabora entro il 30 novembre di ciascun anno, con effetto dal periodo d’imposta successivo, al netto degli ammontari eventualmente trattenuti al dipendente. La percentuale del 25% assume un diverso valore nei seguenti casi:

- per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 60 g/km ma non a 160 g/km, è elevata al 30%;
- qualora i valori di emissione dei suindicati veicoli siano superiori a 160 g/km ma non a 190 g/km, è elevata al 50% (misura decorrente dal 2021; era 40% per l’anno 2020);
- per i veicoli con valori di emissione di anidride carbonica superiori a 190 g/km, è pari al 60% (misura decorrente dal 2021; era 50% per l’anno 2020).

### Dalla riforma fiscale nuovi scaglioni IRPEF

Il Consiglio dei ministri, in data 30.12.2023, ha approvato in via definitiva 4 nuovi decreti legislativi, in attuazione della delega per la riforma fiscale di cui alla Legge 111/2023. Al momento della chiusura del presente lavoro nessuno di questi decreti risulta ancora in vigore. Tuttavia, vista la rilevanza generalizzata di alcune novità in essi contenute, accenniamo sommariamente ai temi maggiormente attesi. Le aliquote IRPEF 2024 passano da quattro a tre mediante l’accorpamento dei prime due scaglioni di reddito. La riforma IRPEF cambia anche le detrazioni fiscali sui redditi da lavoro.

<b>2023</b>	
SCAGLIONI 2023	ALIQUOTE 2023
Fino a 15.000 euro	23%
Da 15.001 euro a 28.000 euro	25%
Da 28.001 a 50.000 euro	35%
Oltre i 50.000 euro	43%
<b>2024</b>	
SCAGLIONI 2024	ALIQUOTE 2024
Fino a 28.000 euro	23
Da 28.001 a 50.000 euro	35%
Da 50.000 euro	43%

Sale anche la detrazione per lavoro dipendente di 75 euro, da euro 1880,00 a euro 1955,00.

Cambia dunque dal 2024 la soglia di esenzione dalle imposte sui redditi da lavoro dipendente che passa da 8.145 euro a 8.500 euro, allineandosi a quanto previsto per i pensionati.

Di conseguenza cambia leggermente anche la soglia di reddito per il diritto a Trattamento Integrativo (TIR) che spetta ai lavoratori la cui imposta sia superiore alle detrazioni di lavoro dipendente; il reddito di riferimento avrà un decremento di euro 75,00 per effetto dell’aumento delle detrazioni fiscali.

### **Donne vittime di violenza (art. 1, c. 191)**

Proseguono per ulteriori tre anni, gli sgravi destinati ai datori di lavoro privati che assumono donne vittime di violenza.

Ai datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi all'INAIL, nella misura del 100%, nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui riparametrato e applicato su base mensile.

Lo sgravio si applica anche a favore delle donne vittime di violenza che hanno usufruito della predetta misura nell'anno 2023.

Sono oggetto di sgravio le assunzioni di donne vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case rifugio, al fine di favorirne il percorso di uscita dalla violenza attraverso l'inserimento nel mercato del lavoro.

La durata dello sgravio è diversamente concesso a seconda del tipo di contratto di assunzione:

- 12 mesi dalla data di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione;
- fino a 18 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato;
- 24 mesi in caso di assunzione diretta a tempo indeterminato.

### **Smart-working e lavoratori fragili (art. 18-bis, D.L. 145/2023, L. 191/2023)**

Prorogato al 31.3.2024 il termine in materia di lavoro agile per i genitori lavoratori con figli minori di anni 14 e per i c.d. "lavoratori fragili", come identificati in tabella B, D.L. 24/2022, in riferimento a quanto stabilito all'art. 90, D.L. 34/2020, che qui si riporta:

*"Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, 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, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, il medesimo diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del presente decreto, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa".*

L'Ufficio Relazioni Industriali è a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Il Direttore  
Lorenzo Bossi

