



LABOR MARCHE STP

Lavoro e Risorse Umane

Gennaio 2024

1

MANOVRA DI BILANCIO 2024

Le disposizioni in materia di LAVORO, PREVIDENZA E IRPEF



La Manovra di Bilancio 2024 prevede numerosi interventi in materia di lavoro, previdenza e imposte sul reddito delle persone fisiche.

Con la presente informativa si intende fornire un quadro sintetico delle principali misure previste, rinviando a successive comunicazioni l'approfondimento delle singole tematiche, in particolare di quello con un impatto diretto sulla gestione ed amministrazione del personale.

Come di consueto, restiamo a disposizione per qualsiasi ulteriore informazione e per l'analisi di specifiche casistiche.

LABOR MARCHE STP s.r.l.

Via Ruggeri, 3/I – 60131 Ancona

Tel. +39 071 2900303 Mob. +39 347 3158425

info@labormarche.it www.labormarche.it



CONTENUTI

Disposizioni in materia di LAVORO

pag. 3

- Esonero contributivo
- Fringe benefits e welfare aziendale
- Detassazione dei premi di risultato
- Detassazione lavoro notturno e festivo nel settore turismo
- Indennità per il congedo parentale
- Incentivo Giovani
- Incentivo Donne
- Incentivo NEET
- Nuove agevolazioni: 1) Decontribuzione per le lavoratrici madri
- Nuove agevolazioni: 2) Sostegno alle donne vittime di violenza
- Nuove agevolazioni: 3) Esonero assunzione beneficiari A.D.I. e S.F.L.
- Nuove agevolazioni: 4) Maxi deduzione del costo del lavoro

Disposizioni in materia di PREVIDENZA

pag. 11

- Pensioni contributive
- Riscatto dei periodi non coperti da contribuzione
- Rivalutazione delle pensioni
- APE sociale
- Opzione donna
- Quota 103
- Pensione dipendenti pubblici
- ISCRO (Indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa)
- Proroga ammortizzatori sociali
- Bonus asili nido

Disposizioni in materia di IRPEF

pag. 18

- Revisione di scaglioni, aliquote e detrazioni fiscali
- Adeguamento delle addizionali regionale e comunale



Disposizioni in materia di LAVORO

ESONERO CONTRIBUTIVO

Viene confermata per tutto il 2024 la riduzione del cuneo fiscale per i lavoratori dipendenti. In particolare, l'art. 1, comma 15, prevede, 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, 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, pari a:

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

FRINGE BENEFIT E WELFARE AZIENDALE

Limitatamente al periodo d'imposta 2024, i commi 16 e 17, in deroga a quanto previsto dall'art. 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del TUIR, elevano, per il periodo d'imposta 2024, **a 1.000 euro e a 2.000 euro per dipendenti con figli fiscalmente a carico** il limite di esenzione dal computo del reddito imponibile e dalla tassazione sostitutiva agevolata del lavoratore dipendente:

a) del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore medesimo (c.d. fringe benefit);

b) delle somme erogate o rimborsate dal datore 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;
- degli interessi sul mutuo relativo alla prima casa

Come noto, il fringe benefit è libero e volontario da parte del datore di lavoro, può quindi essere erogato anche su base individuale.

Per espressa disposizione normativa, l'erogazione di fringe benefit con utilizzo dell'elevazione del limite esente a 2.000 euro per lavoratori con figli fiscalmente a carico richiede:

- **dichiarazione del lavoratore** della presenza di figli fiscalmente a carico, con indicazione del relativo codice fiscale
- **comunicazione preventiva alla RSU**, laddove presente, dell'erogazione di fringe benefit beneficiando dell'elevazione del limite esente (comunicazione generica, senza indicazioni di nominativi dei lavoratori interessati e relativi valori erogati).



DETAZZAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO

Per i premi e le somme erogati nell'anno 2024, il comma 18 riduce **dal 10 al 5% l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività**, erogati sulla base di contratti o accordi collettivi aziendali o territoriali, di cui all'art. 1, comma 182, legge n. 208/2015, sottoscritti con le rappresentanze sindacali.

Viene quindi confermata la misura agevolativa già introdotta per il 2023, viene altresì confermato che l'importo detassabile:

- è previsto fino al limite di 3.000 euro lordi;
- è applicabile ai lavoratori titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore a euro 80.000 nell'anno precedente;
- se previsto dall'accordo collettivo, il premio, su richiesta del lavoratore, può essere convertito in tutto o in parte in strumenti di welfare.

DETAZZAZIONE DEL LAVORO NOTTURNO E FESTIVO NEL SETTORE TURISMO

Al fine di garantire la stabilità occupazionale e di sopperire all'eccezionale mancanza di offerta di lavoro nel settore turistico, ricettivo e termale, ai commi da 21 a 25 si riconosce, per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 30 giugno 2024, 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, ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003, effettuate nei giorni festivi, ai seguenti lavoratori dipendenti del settore privato, titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nel periodo d'imposta 2023, a 40.000 euro:

- lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, di cui all'art. 5, legge n. 287/1991;
- lavoratori del comparto del turismo, inclusi gli stabilimenti termali.

Il trattamento integrativo speciale viene riconosciuto dal sostituto d'imposta su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno 2023.

Le somme erogate dovranno essere indicate nella certificazione unica.

Il sostituto d'imposta recupera il credito maturato per effetto dell'erogazione del trattamento integrativo speciale mediante compensazione ai sensi dell'art. 17, D.Lgs. n. 241/1997.

INDENNITÀ PER IL CONGEDO PARENTALE

La misura base dell'indennità di congedo parentale è stabilita nella misura del 30% per i periodi di congedo parentale spettanti alle lavoratrici e ai lavoratori fino al sesto anno di vita del bambino, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di nove mesi. Per gli ulteriori periodi di congedo e fino al dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione generale obbligatoria.



Per l'anno 2023 il valore provvisorio del trattamento minimo pensionistico è pari ad euro 7.328,62, pertanto, il tetto massimo reddituale per l'erogazione dell'indennità è di 18.321,55 euro.

A partire da gennaio 2024 cambia la disciplina del congedo parentale: **i genitori potranno fruire, in alternativa tra loro, di un mese di congedo parentale indennizzato dall'INPS nella misura dell'80% e di un ulteriore mese con indennità sempre pari all'80%**. Per gli ulteriori mesi fruibili l'indennità riconosciuta resta nella misura standard del 30%. Le misure in oggetto si applicano in caso di termine del periodo di congedo di maternità o di paternità in **data successiva al 31 dicembre 2023**.

A partire **dal 2025**, l'indennità riconosciuta dall'INPS sarà dell'80% per il primo mese e del 60% per il secondo e del 30% per i mesi successivi.

I periodi di congedo parentale fruiti in corso di rapporto di lavoro, fino al 12° anno di vita del bambino, danno diritto ai **contributi figurativi pieni** per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 10 mesi, a prescindere dall'anzianità contributiva precedente.

INCENTIVO GIOVANI

In mancanza di proroga delle più vantaggiose disposizioni previste per l'anno 2023 (agevolazione applicabile alle assunzioni a tempo indeterminato di giovani con età inferiore a 36 e privi di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nella misura del 100% della contribuzione, fino ad un massimo annuale di € 8.000 annuali), nel 2024 si ritornerà al meno favorevole incentivo strutturale.

Pertanto **nel 2024** incentivo all'assunzione di giovani sarà applicabile alle seguenti condizioni e modalità:

- assunzione a **tempo indeterminato** o trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine;
- il giovane assunto **non deve aver compiuto i 30 anni**;
- il giovane assunto non deve mai essere stato occupato con un contratto a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso della sua intera vita lavorativa
- il datore di lavoro, nei primi sei mesi dall'instaurazione del rapporto di lavoro, non deve licenziare per giustificato motivo oggettivo il lavoratore assunto con le agevolazioni ovvero un altro lavoratore inquadrato con la stessa qualifica del lavoratore assunto con l'esonero nella medesima unità produttiva.
- l'agevolazione consiste nel **50% dei contributi previdenziali** dovuti all'INPS, **nel limite di un importo fruibile massimo di € 3.000 su base annua**, applicato su base mensile
- la durata dell'agevolazione è di **36 mesi** per tutte le Regione(non sarà più possibile l'elevazione a 48 mesi per le regioni del Sud).

INCENTIVO DONNE

In mancanza di proroga delle più vantaggiose disposizioni previste per l'anno 2023 (agevolazione nella misura del 100% della contribuzione), nel 2024 si ritornerà al meno favorevole incentivo strutturale già introdotto dalla legge 92/2012.



Pertanto nel 2024 incentivo all'assunzione di donne svantaggiate sarà applicabile alle seguenti condizioni e modalità:

- donne che hanno almeno 50 anni di età e sono disoccupate da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età, se residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità di genere, con un tasso di disparità uomo - donna che superi di almeno il 25% la disparità media uomo-donna, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (settori economici individuati con decreto interministeriale, da ultimo il n. 365 del 2023);
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.
- misura agevolata ordinaria, in vigore dal 2024, che prevede una **riduzione pari al 50% dei contributi** posti a carico del datore di lavoro per un massimo di:
 - **12 mesi** in caso di assunzione a termine;
 - **18 mesi** in caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato o nel caso di assunzione ab origine a tempo indeterminato.

INCENTIVO NEET

In mancanza di proroga, questo incentivo **termina completamente al 31 dicembre 2023.**

Incentivo	Fino al 31 dicembre 2023	Dal 1° gennaio 2024
Incentivo Donne	Misura: 100% Tetto: 8.000 euro annui Durata; 18 mesi (t. indeterminato) 12 mesi (t. determinato)	Misura: 50% Tetto: non previsto Durata; 18 mesi (t. indeterminato) 12 mesi (t. determinato)
Incentivo Giovani	Misura: 100% Tetto: 8.000 euro annui Durata: 36 mesi (48 mesi Regioni del Sud)	Misura: 50% Tetto: 3.000 euro annui Durata: 36 mesi (per tutte le Regioni)
Incentivo NEET	Misura: 60% retribuzione	cessato



Nuove agevolazioni: 1) DECONTRIBUZIONE PER LE LAVORATRICI MADRI

Fermo restando l'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti disciplinato dal comma 15, il comma 180 riconosce, per i periodi di paga gennaio 2024 - dicembre 2026, un **esonero totale della quota di contribuzione a carico del dipendente per le lavoratrici a tempo indeterminato madri di 3 o più figli, fino al diciottesimo anno di età da parte del figlio più piccolo.**

Ai sensi del comma 181, limitatamente al 2024, lo stesso **esonero totale spetta anche per le lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato madri di 2 figli, fino al decimo anno di età da parte del figlio più piccolo.**

L'esonero contributivo:

- compete nel **limite massimo di 3.000 euro all'anno** riparametrato su base mensile;
- non spetta alle lavoratrici domestiche.

Nuove agevolazioni: 2) ESONERO ASSUNZIONE BENEFICIARI DI A.D.I. E DI S.F.L.

A partire da gennaio 2024, è applicabile l'esonero per le **assunzioni a tempo determinato e indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro.**

L'esonero contributivo è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

I datori di lavoro devono inserire l'offerta di lavoro nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa.

Ai fini del riconoscimento del contributo, il patto di servizio personalizzato definito con i servizi per il lavoro competenti prevede che gli enti assicurino, per il periodo di fruizione dell'incentivo la presenza di una figura professionale che svolga il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo.

L'esonero contributivo spetta per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, pieno o parziale, o anche mediante contratto di apprendistato, per le assunzioni effettuate con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o stagionale, a tempo pieno o parziale, di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro. Il medesimo esonero è altresì riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. Le assunzioni/trasformazioni devono decorrere a fare data dal 1° gennaio 2024.

L'agevolazione, in caso di assunzione con contratto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato**, pieno o parziale, compreso il contratto di apprendistato, è **pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, nel **limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui**, riparametrato e applicato su base mensile, per la durata di **12 mesi**.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.



Nel caso di soggetti beneficiari del SFL o dell'ADI effettuate con contratto di lavoro subordinato a **tempo determinato** o stagionale, pieno o parziale, il beneficio spetta, per un periodo massimo di **12 mesi** e, comunque, non oltre la durata del rapporto di lavoro, nella **misura del 50% dei complessivi contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a **4.000 euro su base annua**.

Nel caso di licenziamento effettuato nei 24 mesi successivi all'assunzione del lavoratore beneficiario del Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione, che il datore di lavoro sia tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito.

L'importo che il datore di lavoro è tenuto a restituire è pari all'intero ammontare dell'incentivo fruito, quindi, dell'esonero relativo alla contribuzione datoriale, con applicazione delle sanzioni civili e degli interessi.

Anche l'interruzione del rapporto di lavoro a seguito di recesso del datore di lavoro durante il periodo di prova (art. 2096 c.c.) comporta l'obbligo a carico di quest'ultimo alla restituzione dell'incentivo fruito.

L'esonero contributivo è cumulabile con gli esoneri contributivi per l'occupazione giovanile e per l'assunzione di lavoratrici svantaggiate e con l'incentivo economico per l'assunzione di soggetti disabili.

L'esonero in oggetto è altresì cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore.

Al fine di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS - avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line appositamente predisposto dall'Istituto e reperibile sul sito internet www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni - la domanda di ammissione all'agevolazione".

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica:

- calcola l'ammontare del beneficio spettante in base alle informazioni sul Supporto per la formazione e il lavoro o dell'Assegno di inclusione in suo possesso e in base all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore dichiarati nella richiesta;
- consulta, qualora ricorrano le condizioni previste dai regolamenti comunitari in materia di aiuti "de minimis", il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quell datore di lavoro vi sia possibilità di riconoscere l'agevolazione richiesta;
- fornisce, qualora risulti che il lavoratore sia percettore del SFL o dell'ADI e che vi sia sufficiente capienza di aiuti "de minimis" in capo al datore di lavoro, un riscontro di accoglimento della domanda.

Nuove agevolazioni: 3) SOSTEGNO ALLE DONNE VITTIME DI VIOLENZA

Vengono previste alcune misure a sostegno delle donne vittime di violenza.

In particolare, il comma 187 stanziava 10 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026 e di 6 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027, in favore del c.d. reddito di libertà per le donne vittime di violenza. Le risorse finanziarie sono volte al sostegno delle donne in condizione di maggiore vulnerabilità, nonché alla promozione, attraverso l'indipendenza economica, di percorsi di autonomia e di emancipazione delle donne vittime di violenza in condizione di povertà.



I commi da 191 a 193, invece, riconoscono uno **sgravio contributivo totale** in favore dei datori di lavoro privati che nel triennio 2024-2026 assumono **donne disoccupate vittime di violenza beneficiarie del contributo Reddito di libertà**.

Tale sgravio è riconosciuto nel limite massimo di importo di **8.000 euro annui** e per la durata di:

- 24 mesi se l'assunzione è a tempo indeterminato;
- 12 mesi se l'assunzione è a termine;
- 18 se si tratta di trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato.

Il beneficio è riconosciuto nel limite di spesa di 1,5 milioni di euro per l'anno 2024, di 4 milioni di euro per l'anno 2025, di 3,8 milioni di euro per l'anno 2026, di 2,5 milioni di euro per l'anno 2027 e di 0,7 milioni di euro per l'anno 2028.

Nuove agevolazioni: 4) MAXI DEDUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO

Il decreto prevede per il periodo d'imposta successivo a quello in corso alla data del 31 dicembre 2023 (ossia, per i contribuenti con periodo d'imposta coincidente con l'anno solare, il 2024) per i titolari di:

- a) reddito d'impresa, da intendersi come i soggetti di cui all'art. 73, comma 1, TUIR, imprese individuali, comprese le imprese familiari e le aziende coniugali, le società di persone ed equiparate ex art. 5 TUIR;
- b) esercenti arti e professioni che svolgono attività di lavoro autonomo ai sensi dell'art. 54 TUIR, **il costo del personale di nuova assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato viene maggiorato - ai fini della determinazione del reddito - di un importo pari al 20% del costo riferibile all'incremento occupazionale.**

L'agevolazione spetta a condizione che:

- a) i soggetti hanno esercitato l'attività nel periodo d'imposta 2024 per almeno 365 giorni;
- b) l'impresa si trovi in condizioni di normale operatività, stante la necessità di realizzare incrementi occupazionali.

Sono pertanto escluse dall'ambito applicativo dell'agevolazione le imprese in liquidazione ordinaria nonché quelle che si trovano in stato di liquidazione giudiziale (fallimento) o che abbiano fatto ricorso ad altri istituti di risoluzione della crisi d'impresa di natura liquidatoria (i.e. liquidazione coatta amministrativa; amministrazione delle grandi imprese; concordato preventivo, etc.).

Per fruire dell'agevolazione, inoltre, l'incremento occupazione rileva solo a condizione che **il numero dei dipendenti in forza con contratto a tempo indeterminato al termine del periodo d'imposta 2024 sia superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato nell'esercizio 2023**.

Per finalità antielusive, la verifica di tale condizione deve essere effettuata al netto degli occupazionali verificatisi nelle società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Il costo riferibile all'incremento occupazionale è pari al minore tra:

- il costo effettivamente riferibile ai nuovi assunti;
- l'incremento del costo complessivo del personale dipendente classificabile nell'art. 2425, comma 1, lettera B), numero 9), c.c. rispetto a quello relativo all'esercizio 2023.



I soggetti che non adottano lo schema di conto economico di cui all'art. 2425 c.c., (i.e. imprese IAS adopter, imprese assicurative o intermediari finanziari di cui al D.Lgs. n. 136/2015), devono comunque tener conto delle componenti del costo del personale che, in caso di adozione di tale schema, sarebbero confluite nella voce di cui alla lettera B), numero 9).

I costi riferibili al personale dipendente sono imputati temporalmente in base alle regole applicabili ai fini della determinazione del reddito del contribuente, per cui, ad esempio, per i soggetti in contabilità semplificata e per gli esercenti arti e professioni, detti costi rileveranno secondo il principio di cassa.

Fermo restando il fine di incentivare l'incremento delle basi occupazionali favorendo la stipula di contratti di lavoro a tempo indeterminato - come si legge nella relazione illustrativa del decreto - è necessario non pregiudicare il grado di occupazione dei dipendenti a tempo determinato in forza presso le imprese.

A questo fine, per beneficiare dell'agevolazione si prevede che il numero complessivo dei dipendenti alla fine del periodo d'imposta 2024 debba essere superiore al livello occupazionale di riferimento, fissato nel periodo d'imposta 2023.

Infine, al fine di incentivare l'assunzione di particolari categorie di soggetti, il costo riferibile a ciascun nuovo assunto e moltiplicato per un coefficiente di maggiorazione del 10% (quindi sconto del 30%) nei casi in cui questo rientri in una delle categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela, tra le quali vi sono:

- i lavoratori svantaggiati o con disabilità;
- le donne di qualsiasi età con almeno due figli di età minore di 18 anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea;
- le donne vittime di violenza, inserite nei percorsi di protezione debitamente certificati dai centri antiviolenza, da cui ne è derivata la deformazione o lo sfregio permanente del viso accertato dalle competenti commissioni mediche di verifica;
- i giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile;
- i lavoratori con sede di lavoro situata in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale;
- i soggetti già beneficiari del reddito di cittadinanza.

Con apposito decreto del Ministro dell'Economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, da emanarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto, saranno stabilite le disposizioni attuative della disciplina, con particolare riguardo alla determinazione dei coefficienti di maggiorazione relativi alle categorie di lavoratori svantaggiati così da garantire che la complessiva maggiorazione non ecceda il 10% del costo sostenuto per dette categorie.

Si ricorda, infine, che ai fini della determinazione dell'acconto delle imposte sui redditi dovuto per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 (2024), non si tiene conto delle disposizioni dell'art. 4 del decreto. Nella determinazione dell'acconto per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 (2025) si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando le medesime disposizioni.



Disposizioni in materia di PREVIDENZA

PENSIONI CONTRIBUTIVE

Il comma 125 contempla diverse disposizioni in materia di pensione di vecchiaia e anticipata per i lavoratori “contributivi puri”, cioè privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995.

In particolare:

- viene eliminato il limite di 1,5 volte l’assegno sociale (di cui all’art. 3, comma 6, legge n. 335/1995) per l’accesso alla pensione di vecchiaia a 67 anni e 20 anni di contributi. Nello specifico, con la modifica apportata si prevede che il diritto alla pensione di vecchiaia potrà essere conseguito a condizione che l’importo della pensione non risulti inferiore all’importo dell’assegno sociale;
- viene rimodulata la misura minima posta come condizione per il pensionamento anticipato a cui accedono coloro che hanno raggiunto 20 anni di contributi e 64 anni di età. In particolare, per la generalità dei soggetti, viene aumentato da 2,8 volte a 3,0 volte l’assegno sociale il requisito di importo soglia mensile per il pensionamento anticipato. La misura resta pari a 2,8 per le donne con un figlio, mentre scende a 2,6 volte per le donne con due o più figli;
- viene previsto che il trattamento di pensione anticipata sarà riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore a 5 volte il trattamento minimo previsto a legislazione vigente, per le mensilità di anticipo del pensionamento rispetto al momento in cui tale diritto maturerebbe a seguito del raggiungimento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico di vecchiaia;
- viene disposto che il trattamento di pensione anticipata decorrerà trascorsi 3 mesi dalla data di maturazione dei complessivi requisiti previsti;
- il requisito contributivo dei 20 anni verrà legato all’incremento dell’attesa di vita.

RISCATTO DEI PERIODI NON COPERTI DA CONTRIBUZIONE

Per i lavoratori “contributivi puri”, non titolari di pensione, ai commi da 126 a 130 si prevede, in via sperimentale per il biennio 2024-2025, la possibilità di riscattare (in tutto o in parte), nella misura massima di 5 anni, anche non continuativi, i periodi antecedenti al 1° gennaio 2024 compresi tra l’anno del primo e quello dell’ultimo contributo comunque accreditato, non coperti da contribuzione presso forme di previdenza obbligatoria né soggetti ad alcun obbligo contributivo.

Leggi anche Pace contributiva: torna il riscatto sperimentale agevolato

La domanda di riscatto potrà essere presentata dall’assicurato o dai suoi superstiti o dai suoi parenti ed affini entro il secondo grado.

Per i lavoratori del settore privato l’onere per il riscatto potrà 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 sarà 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’art. 51, comma 2, lettera a), TUIR.



Il pagamento dell'onere per il riscatto potrà essere effettuato in unica soluzione o in un massimo di 120 rate mensili, ciascuna di importo non inferiore a 30 euro, senza applicazione di interessi per la rateizzazione.

La rateizzazione dell'onere non potrà essere concessa nei casi in cui i contributi di riscatto debbano essere utilizzati per la immediata liquidazione della pensione diretta o indiretta o nel caso in cui gli stessi siano determinanti per l'accoglimento di una domanda di autorizzazione ai versamenti volontari.

L'INPS provvederà all'accredito della contribuzione al termine del pagamento.

RIVALUTAZIONE DELLE PENSIONI

I commi 134 e 135 modificano le percentuali di indicizzazione degli assegni pensionistici nel 2024, riducendo di 10 punti percentuali - dal 32 al 22% - la rivalutazione per le pensioni superiori a 10 volte il trattamento minimo.

A seguito dell'intervento normativo, per il 2024, la rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici è stabilita in misura pari:

- al 100% dell'inflazione, per le pensioni pari o inferiori a 4 volte il trattamento minimo;
- all'85% dell'inflazione, per le pensioni tra 4 e 5 volte il trattamento minimo;
- al 53% dell'inflazione, per le pensioni tra 5 e 6 volte il minimo;
- al 47% dell'inflazione, per le pensioni tra 6 e 8 volte il minimo;
- al 37% dell'inflazione, per le pensioni da 8 a 10 volte il minimo;
- al 22% dell'inflazione, per le pensioni per gli assegni oltre 10 volte il minimo.

APE SOCIALE

Al comma 136 viene prorogata per tutto il 2024 l'APE sociale, con incremento del requisito anagrafico da 63 anni a 63 anni e 5 mesi.

A seguito della modifica, pertanto, nel 2024, possono accedere all'APE sociale i soggetti con un'età anagrafica minima di 63 anni e 5 mesi, che non siano già titolari di pensione diretta e siano in possesso, alternativamente, di uno dei seguenti requisiti:

- disoccupati che siano in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni e abbiano concluso la prestazione per la disoccupazione loro spettante. Lo stato di disoccupazione si configura anche nel caso di scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato, a condizione che il soggetto abbia avuto, nei 36 mesi precedenti la cessazione del rapporto, periodi di lavoro dipendente per almeno 18 mesi;
- caregiver che assistono da almeno 6 mesi il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave (ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge n. 104/1992), ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto 70 anni oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, a condizione di possedere un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;



- lavoratori con invalidità pari ad almeno il 74% (accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile) e in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- lavoratori dipendenti al momento della decorrenza dell'APE sociale, che svolgono specifiche attività lavorative "gravose" (indicate nell'Allegato C alla legge n. 232/2016) da almeno 7 anni negli ultimi 10 ovvero almeno 6 anni negli ultimi 7, e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 anni. Per gli operai edili, per i ceramisti e per i conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta il requisito dell'anzianità contributiva è di almeno 32 anni (anziché 36 anni). Non viene invece confermata la possibilità di accedere all'APE sociale anche per il 2024 per gli appartenenti alle categorie professionali individuate all'allegato 2, annesso alla legge Bilancio 2022 (legge n. 234/2021).

Ai sensi del comma 137, il beneficio non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.

OPZIONE DONNA

Si conferma poi per tutto il 2024 la misura "Opzione donna", con un aumento di un anno - da 60 a 61 anni - del requisito anagrafico.

Leggi anche Opzione donna: proroga con regole più restrittive nel 2024

Nel dettaglio, secondo quanto stabilito dal comma 138, possono accedere al trattamento pensionistico anticipato le lavoratrici che entro il 31 dicembre 2023 hanno maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica di almeno 61 anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di 2 anni, e che si trovano in una delle seguenti condizioni:

- assistono, al momento della richiesta e da almeno 6 mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 70 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;
- hanno una riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore al 74% (accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile);
- sono lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso il Ministero per le imprese e il Made in Italy. In questo caso, la riduzione di 2 anni del requisito anagrafico di 60 anni trova applicazione a prescindere dal numero di figli.

QUOTA 103

Si riconosce anche per il 2024 la possibilità di accedere al pensionamento anticipato con "Quota 103", ma con alcune penalizzazioni per chi matura i requisiti nel corso del 2024.

Leggi anche Quota 103: proroga al 2024 con penalizzazioni. Quali sono?

Al trattamento pensionistico anticipato può accedere chi, entro il 31 dicembre 2024, ha un'età anagrafica di almeno 62 anni e un'anzianità contributiva di almeno 41 anni.



Per i soli soggetti che maturano i requisiti nell'anno 2024 il trattamento di pensione anticipata è determinato secondo le regole di calcolo del sistema contributivo previste dal D.Lgs. n. 180/2013 e in ogni caso è riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore a 4 volte il trattamento minimo previsto a legislazione vigente, per le mensilità di anticipo del pensionamento rispetto al momento in cui tale diritto maturerebbe a seguito del raggiungimento dei requisiti di accesso al sistema pensionistico ai sensi dell'art. 24, comma 6, D.L. n. 201/2011.

Coloro che matureranno i requisiti nel 2024, conseguono il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico trascorsi:

- 7 mesi, per i lavoratori del settore privato;
- 9 mesi, per i dipendenti pubblici.

Ai sensi del comma 140, i lavoratori dipendenti che abbiano maturato i requisiti pensionistici della Quota 103 possono rinunciare all'accredito contributivo della quota dei contributi a proprio carico relativi all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dipendenti e alle forme sostitutive ed esclusive della medesima. In conseguenza dell'esercizio di tale facoltà viene meno ogni obbligo di versamento contributivo da parte del datore di lavoro a tali forme assicurative della quota a carico del lavoratore, a decorrere dalla prima scadenza utile per il pensionamento prevista dalla normativa vigente e successiva alla data dell'esercizio della predetta facoltà. Con la medesima decorrenza, la somma corrispondente alla quota di contribuzione a carico del lavoratore che il datore di lavoro avrebbe dovuto versare all'ente previdenziale, qualora non fosse stata esercitata la predetta facoltà, è corrisposta interamente al lavoratore.

PENSIONE DIPENDENTI PUBBLICI

Ai commi da 157 a 165 si prevede la modifica dei criteri di calcolo delle quote retributive di trattamento pensionistico per i casi di pensionamento anticipato nei regimi delle Casse CPDEL (Cassa per le pensioni ai dipendenti degli enti locali), CPS (Cassa per le pensioni dei sanitari), CPI (Cassa per le pensioni degli insegnanti), CPUG (Cassa per le pensioni agli ufficiali giudiziari, agli aiutanti ufficiali giudiziari ed ai coadiutori). L'intervento correttivo ha come oggetto i trattamenti pensionistici aventi una decorrenza iniziale successiva al 31 dicembre 2023 con la applicazione esclusivamente nei casi in cui l'anzianità contributiva inerente alla quota retributiva fosse inferiore a 15 anni.

Leggi anche Pensioni pubblico impiego: quali sono le regole per il 2024

In particolare, viene previsto che le quote di pensione a favore degli iscritti alle predette casse, liquidate, a decorrere dal 1° gennaio 2024, secondo il sistema retributivo per anzianità inferiori a 15 anni, sono calcolate con l'applicazione dell'aliquota prevista nella tabella di cui all'Allegato II. Per le anzianità superiori a 15 anni continua a trovare applicazione:

- per le casse CPDEL, CPS e CPI, la tabella di cui all'allegato A della legge n. 965/1965;
- per la cassa CPUG, la tabella A allegata alla legge n. 16/1986.

Per i casi di anzianità contributiva (rientrante nel sistema retributivo) pari o superiore a 15 anni e zero mesi, l'aliquota di rendimento resta pari a quella già prevista in precedenza per la relativa e specifica anzianità. In ragione del riferimento ai soli casi in cui l'anzianità contributiva inerente alla quota retributiva sia inferiore a 15 anni, la modifica può interessare esclusivamente soggetti che avessero



meno di 18 anni di anzianità contributiva alla data del 31 dicembre 1995, dunque soggetti per i quali la quota retributiva è relativa solo all'anzianità contributiva maturata fino al 31 dicembre 1995.

Come specificato durante l'iter parlamentare della legge di Bilancio 2024:

- la riduzione del trattamento pensionistico sarà applicata in sede di liquidazione dello stesso solo nei casi delle pensioni anticipate;

- le disposizioni non si applicano ai soggetti che maturano i requisiti per il pensionamento entro 31 dicembre 2023 e nei casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età o di servizio previsti dagli ordinamenti di appartenenza, per collocamento a riposo d'ufficio a causa del raggiungimento dell'anzianità massima di servizio prevista dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione;

- al fine di assicurare un efficace assolvimento dei compiti primari di tutela della salute e di garantire l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza, per gli iscritti alla CPS nonché per gli iscritti alla CPDEL che cessano l'ultimo rapporto di lavoro da infermieri, la riduzione del trattamento pensionistico sarà a sua volta ridotta in misura pari a un trentaseiesimo per ogni mese di posticipo dell'accesso al pensionamento rispetto alla prima decorrenza utile.

Al comma 162 viene rivista la disciplina delle finestre di uscita per la pensione anticipata, a cui potranno accedere i soggetti che hanno maturato un'anzianità contributiva di 42 anni e 10 mesi, nel caso di uomini, e di 41 anni e 10 mesi, nel caso di donne.

In particolare, per gli iscritti alle Casse CPDEL, CPS, CPI, CPUG il trattamento pensionistico decorre trascorsi:

- 3 mesi dalla data di maturazione dei requisiti contributivi se gli stessi sono maturati entro il 31 dicembre 2024;

- 4 mesi dalla data di maturazione dei medesimi requisiti, se gli stessi sono maturati entro il 31 dicembre 2025;

- 5 mesi dalla data di maturazione dei medesimi requisiti, se gli stessi sono maturati entro il 31 dicembre 2026;

- 7 mesi dalla data di maturazione dei medesimi requisiti, se gli stessi sono maturati entro il 31 dicembre 2027;

- 9 mesi dalla data di maturazione dei medesimi requisiti, se gli stessi sono maturati a decorrere dal 1° gennaio 2028.

I commi 164 e 165, inoltre, modificano i limiti massimi di permanenza in servizio:

- per i dirigenti medici e sanitari nonché per gli infermieri del Servizio sanitario nazionale;

Tali soggetti possono presentare domanda di autorizzazione per il trattenimento in servizio anche oltre il limite del quarantesimo anno di servizio effettivo, fermo restando il limite massimo anagrafico di 70 anni.

- per i medici di ruolo dell'INPS e dell'INAIL.

Tali soggetti, a decorrere dal 1° gennaio 2024, possono presentare domanda di autorizzazione per la permanenza in servizio fino al compimento del settantesimo anno di età.



ISCRO (Indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa)

I commi da 142 a 155 riconoscono a regime l'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO), introdotta in via sperimentale per gli anni 2021-2023 dall'art. 1, comma 386, della legge di Bilancio 2021 (legge n. 178/2020).

In particolare, dal 1° gennaio 2024, l'indennità spetta ai lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata dell'INPS, che presentano i seguenti requisiti:

- a) non sono titolari di trattamento pensionistico diretto e non sono assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie;
- b) non sono beneficiari di Assegno di inclusione di cui al D.L. n. 48/2023;
- c) hanno prodotto un reddito di lavoro autonomo, nell'anno precedente la presentazione della domanda, inferiore al 70% della media dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nei 2 anni precedenti all'anno precedente a quello di presentazione della domanda;
- d) hanno dichiarato nell'anno precedente alla presentazione della domanda un reddito non superiore a 12.000 euro, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati rispetto all'anno precedente;
- e) sono in regola con la contribuzione previdenziale obbligatoria;
- f) sono titolari di partita IVA attiva da almeno 3 anni alla data di presentazione della domanda, per l'attività che ha dato titolo all'iscrizione alla gestione previdenziale in corso.

I requisiti di cui alle lettere a) e b) devono essere mantenuti anche durante la percezione dell'ISCRO. L'indennità:

- sarà concessa previa domanda all'INPS in via telematica, da presentare entro il termine del 31 ottobre di ciascun anno di fruizione, recante l'autocertificazione dei redditi prodotti per gli anni di interesse;
- sarà riconosciuta nel limite di spesa di 16 milioni di euro per il 2024, di 20,4 milioni di euro per il 2025, di 20,8 milioni di euro per il 2026, di 21,2 milioni di euro per il 2027, di 21,6 milioni di euro per il 2028, di 21,7 milioni di euro per il 2029, di 22,1 milioni di euro per il 2030, di 22,5 milioni di euro per il 2031, di 23 milioni di euro per il 2032 e di 23,4 milioni di euro per il 2033;
- sarà erogata per 6 mensilità e sarà pari al 25%, su base semestrale, della media dei redditi da lavoro autonomo dichiarati dal soggetto nei 2 anni precedenti all'anno precedente alla presentazione della domanda. Il relativo importo non potrà, in ogni caso, superare il limite di 800 euro mensili e non potrà essere inferiore a 250 euro mensili. L'erogazione è condizionata alla partecipazione a percorsi di aggiornamento professionale, la cui definizione è demandata ad apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali (di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano). La cessazione della partita IVA nel corso dell'erogazione dell'ISCRO comporterà l'immediata cessazione dell'indennità, con recupero delle mensilità eventualmente erogate dopo la data in cui è cessata l'attività;
- non potrà essere richiesta nel biennio successivo all'anno di inizio di fruizione della stessa;
- concorre alla formazione del reddito ai sensi di quanto previsto dal TUIR.



PRORGA AMMORTIZZATORI SOCIALI

I commi da 168 a 170 dispongono la proroga e il finanziamento per l'anno 2024 delle seguenti misure di sostegno al reddito:

- nel limite di 10 milioni di euro, delle misure a sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei call center;
- nel limite di 30 milioni di euro, dell'indennità onnicomprensiva, di importo non superiore a 30 euro giornalieri per l'anno 2024, per i lavoratori dipendenti da impresa adibita alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca;
- per un importo pari a 70 milioni di euro, dei trattamenti di CIGS e di mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa;
- nel limite di spesa di 50 milioni euro, il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale finalizzato alla gestione degli esuberanti di personale, per un periodo massimo di 12 mesi, di cui all'art. 44, D.L. n. 109/2018.

Al comma 171 viene invece prorogato, per il triennio 2024-2026, il trattamento di sostegno al reddito, pari al trattamento straordinario di integrazione salariale, previsto dalla normativa vigente (art. 1, comma 1,

D.Lgs. 72/2018) a favore dei lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati ad orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria.

La proroga del trattamento viene concessa alle medesime condizioni previste dall'art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 72/2018 per una durata massima complessiva di 12 mesi nel triennio e nel limite di spesa di 700.000 euro per ciascun anno.

Il comma 174 invece incrementa di 50 milioni di euro le risorse già stanziare per il 2024 per la proroga nel medesimo anno del periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria per riorganizzazione o crisi aziendale di cui all'art. 22-bis del D.Lgs. 148/2015.

Con il comma 175 viene riconosciuto un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale fino al 31 dicembre 2024, alle imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a 1.000 e che hanno in corso piani di riorganizzazione aziendale non ancora completati. Tale ulteriore periodo è riconosciuto in continuità con le tutele già autorizzate e, come specificato al comma 175, nel limite di spesa di 63.300.000 euro per il 2024.

BONUS ASILI NIDO

Nell'ambito delle misure di incentivo alla natalità, il comma 177 prevede un incremento del buono per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido, pubblici e privati, e per forme di supporto domiciliare per bambini aventi meno di tre anni di età e affetti da gravi patologie croniche.

L'aumento interessa i nuclei familiari in relazione a un figlio (o a più figli), nato dopo il 1° gennaio 2024, a condizione che nel nucleo sia presente almeno un altro figlio, di età inferiore a 10 anni, e che il medesimo nucleo abbia un valore di ISEE non superiore a 40.000 euro.

In particolare, misura dell'incremento è pari a:

- 600 euro annui per i nuclei familiari con un valore di ISEE non superiore a 25.000 euro;
- 1.100 euro annui per i nuclei familiari con un valore di ISEE superiore a 25.000 euro e pari o inferiore a 40.000 euro, con una conseguente misura complessiva del buono pari a 3.600 euro annui.



Disposizioni in materia di IRPEF

REVISIONE SCAGLIONI, ALIQUOTE E DETRAZIONI FISCALI

Il D.Lgs n. 216/2033, recante la riforma della tassazione delle persone fisiche, prevede, per il solo anno 2024, **nuovi scaglioni di reddito ed aliquote**, per il calcolo dell'imposta lorda, in sostituzione di quelli in essere e precisamente:

- a) fino a 28mila euro, 23%
- b) oltre 28mila euro e fino a 50mila euro, 35%
- c) oltre 50mila euro, 43%.

<i>IRPEF 2023 scaglioni</i>	<i>Aliquote</i>	IRPEF 2024 scaglioni	Aliquote
<i>fino a 15.000 €</i>	<i>23%</i>	fino a € 28.000	23%
<i>da € 15.001 a € 28.000</i>	<i>25%</i>		
<i>da € 28.001 a € 50.000</i>	<i>35%</i>	da € 28.001 a € 50.000	35%
<i>oltre € 50.000</i>	<i>43%</i>	oltre € 50.000	43%

Le modifiche interessano quindi lo scaglione di reddito compreso tra 15.001 e 28.000 euro, al quale si applicherà nel 2024, l'aliquota del 23%, in luogo di quella vigente nel 2023 del 25%, con un risparmio massimo di **260 euro**.

Sempre per il 2024, inoltre, **la detrazione per lavoro dipendente è innalzata da 1.880 euro a 1.955 euro, se il reddito complessivo non supera 15.000 euro**. Così disponendo, viene **innalzata fino a 8.500 euro la soglia di no tax area** prevista per i redditi da lavoro dipendente che viene parificata a quella già vigente a favore dei pensionati.

In conseguenza di tali interventi, si modificano le norme relative al requisito per la corresponsione ai lavoratori dipendenti del **trattamento integrativo**, in modo da assicurare il mantenimento delle condizioni oggi previste. È stato, infatti, previsto che per l'anno 2024 le somme erogate a titolo di trattamento integrativo, di cui all'art. 1, comma 1, D.L. n. 3/2020, siano riconosciute a favore dei contribuenti con reddito complessivo non superiore a 15.000 euro, a condizione che l'imposta lorda sia superiore all'importo della detrazione spettante ai sensi dell'art. 13, comma 1, lettera a), TUIR, diminuita dell'importo di 75 euro (cioè dell'incremento della detrazione previsto) rapportato al periodo di lavoro nell'anno.

Nella determinazione degli acconti dovuti ai fini dell'Irpef 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 precedenti.



L'art. 2 del decreto dispone che per l'anno 2024, ai fini della determinazione del reddito delle persone fisiche, per i contribuenti titolari di un reddito complessivo superiore a 50.000 euro, l'ammontare della detrazione lorda spettante ai sensi dell'art. 15, comma 3-bis, TUIR è diminuito di un importo pari a 260 euro delle detrazioni complessivamente spettanti, in relazione ai seguenti oneri:

- gli oneri la cui detraibilità è fissata nella misura del 19%, fatta eccezione per le spese sanitarie di cui all'art. 15, comma 1, lettera c), TUIR;

- i premi di assicurazione per rischio eventi calamitosi (art. 119, comma 4, D.L. n. 34/2020).

Rispetto a quanto previsto in origine, la stretta sulle detrazioni non riguarderà le erogazioni liberali a favore delle ONLUS, delle iniziative umanitarie, religiose o laiche, quelle in favore dei partiti politici e quelle per gli enti del Terzo settore.

Ai fini dell'applicazione di tale decurtazione, il reddito complessivo deve essere assunto al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze di cui all'art. 10, comma 3-bis del TUIR.

ADEGUAMENTO DELLE ADDIZIONALI REGIONALE E COMUNALE

Il Dlgs prevede, al fine di garantire la coerenza della disciplina delle addizionali regionale e comunale all'Irpef con la nuova articolazione degli scaglioni di tale imposta, che il termine per modificare gli scaglioni e le aliquote applicabili per l'anno di imposta 2024, è differito al 15 aprile 2024. Entro lo stesso termine, le regioni e i comuni possono determinare, per il solo anno 2024, aliquote differenziate dell'addizionale regionale all'Irpef sulla base degli scaglioni di reddito previsti ante-riforma. Nell'ipotesi in cui le regioni e i comuni non approvino entro il suddetto termine la legge modificativa degli scaglioni e delle aliquote, per il solo anno 2024, l'addizionale regionale e comunale all'Irpef si applica sulla base degli scaglioni e delle aliquote vigenti in precedenza.

Come di consueto, siamo a disposizione per ogni ulteriore informazione e approfondimento di situazioni specifiche.

Gennaio 2024

Cordiali saluti

LABOR MARCHE STP