

Legge Bilancio 2024: le novità in materia di lavoro

9 Gennaio 2024

La Legge 30 dicembre 2023, n. 213, c.d. “Legge di Bilancio 2024”, in vigore dal 1° gennaio 2024 (pubblicata sul S.O. n. 40 alla G.U. 30.12.2023 n. 303), recante “*Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026*”, introduce alcune misure in materia di lavoro, di interesse per le imprese, di seguito analizzate.

FRINGE BENEFIT

Limitatamente al periodo di imposta **2024**, non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente, **entro il limite complessivo di euro 1.000, sia dal punto di vista fiscale che contributivo**, il **valore dei beni ceduti e dei servizi** prestati ai lavoratori dipendenti, **nonché le somme erogate o rimborsate** ai medesimi lavoratori 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.

La franchigia di euro 1.000 **è elevata ad euro 2.000 per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico.**

Anche per il 2024, ai fini dell’applicazione del limite maggiorato ad euro 2.000, i lavoratori sono tenuti a produrre al sostituto di imposta una dichiarazione contenente il codice fiscale dei figli a carico. La norma non impone alcuna forma specifica per effettuare la dichiarazione che, pertanto, potrà essere resa con le modalità che il datore di lavoro riterrà più opportune. Il datore di lavoro sarà tenuto a conservare la documentazione per i successivi controlli ed effettuare un’informativa alle rappresentanze sindacali unitarie, laddove presenti (tale adempimento potrà essere effettuato entro la chiusura del periodo di imposta).

In ogni caso, il superamento di entrambe le soglie di esenzione (euro 1.000 ed euro 2.000 per i lavoratori con figli a carico) comporta l’imponibilità sia fiscale che contributiva dell’intero ammontare e non

soltanto della quota parte eccedente i citati limiti.

Al riguardo si precisa, inoltre, che ai fini dell'individuazione delle suddette soglie di esenzione, occorre considerare **l'ammontare complessivo** di tutti i beni ceduti e i servizi forniti dal datore di lavoro nel corso dell'anno di riferimento (ad esempio, autovetture in uso promiscuo, telefoni ecc.).

IMPOSTA SOSTITUTIVA SUI PREMI DI RISULTATO

Ridotta, anche per l'anno 2024, al **5%** (in luogo dell'ordinario 10%) l'aliquota dell'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle relative addizionali regionali e comunali, da applicare sui premi di risultato.

L'agevolazione è prevista per l'erogazione di premi di risultato di ammontare variabile correlati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione per un importo massimo annuo di euro 3.000 lordi, a favore dei lavoratori che nell'anno precedente a quello di percezione hanno avuto redditi di lavoro dipendente non superiore ad euro 80.000.

COMPENSAZIONI NEI CONFRONTI DELL'INPS ED INAIL

Dal 1° luglio 2024, in caso di compensazione di crediti maturati a titolo di contributi e premi nei confronti dell'INPS e dell'INAIL, occorrerà utilizzare i **canali telematici** dell'Agenzia delle Entrate.

Inoltre, la compensazione di qualsiasi importo maturato a titolo di contributi nei confronti dell'INPS, per la generalità dei datori di lavoro, potrà essere effettuata:

- **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;
- dalla data di notifica delle note di rettifica passive.

La compensazione dei crediti di qualsiasi importo per premi ed 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.

La decorrenza dell'efficacia delle suddette disposizioni e le relative modalità di attuazione saranno definite con provvedimenti adottati di intesa dall'Agenzia delle Entrate, dall'INPS e dall'INAIL.