

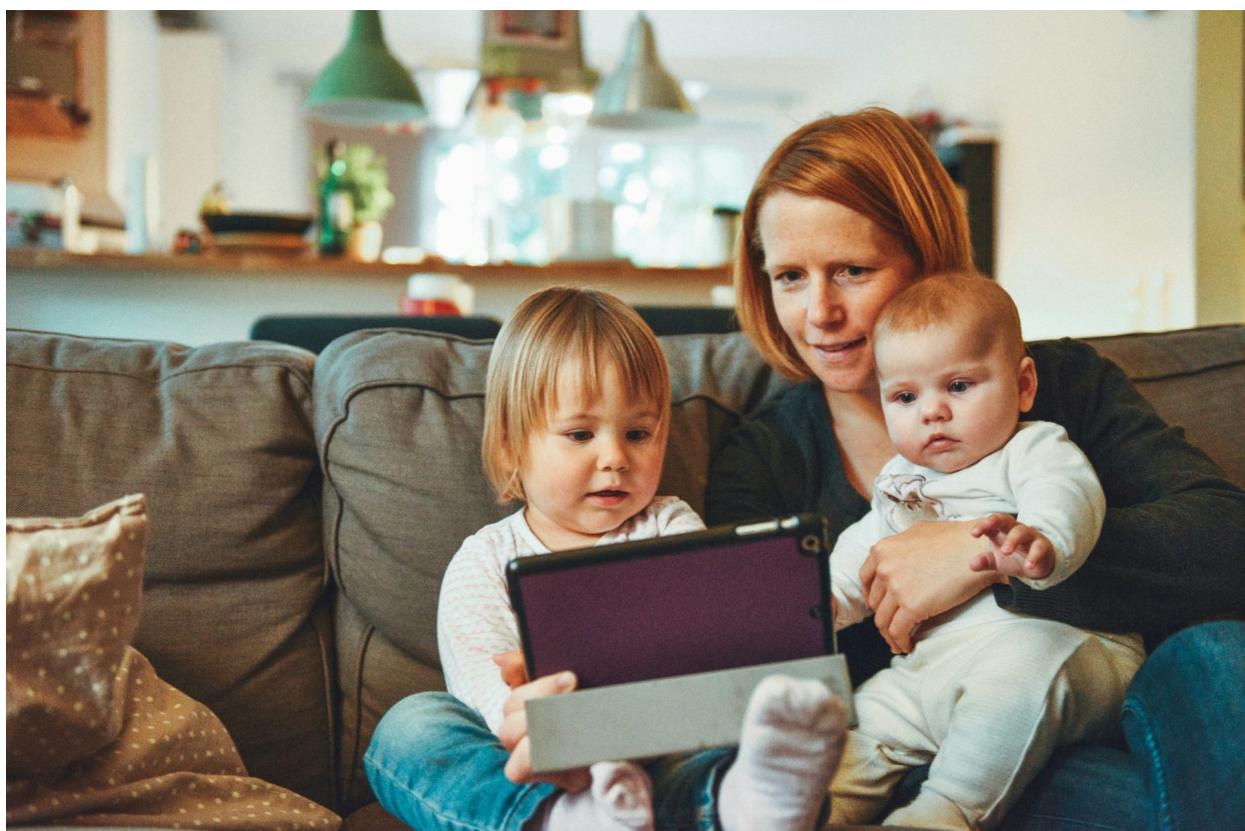
Legge di bilancio 2024: le novità per genitori, under 36 e neet

vita.it/legge-di-bilancio-2024/

Lavoro

Tra le misure introdotte con la legge di bilancio 2024 ci sono: decontribuzione in favore delle lavoratrici madri (con almeno due figli), allungamento del congedo (un mese in più retribuito all'80%), sgravi per le imprese con sede nel Mezzogiorno. Sono stati cancellati gli incentivi per i datori di lavoro che assumono giovani under 36 e il bonus per i Neet

di Sabina Pignataro



Lo scorso 30 dicembre 2023 in Gazzetta Ufficiale è stata pubblicata la Legge di bilancio 2024. Tra le varie misure introdotte emergono alcune **novità in materia di lavoro** che interessano sia i lavoratori dipendenti sia i datori di lavoro, tra cui l'**esonero parziale dei contributi previdenziali** e la **decontribuzione in favore delle lavoratrici con figli** (in via sperimentale, per l'anno 2024, tale esonero è riconosciuto anche alle lavoratrici madri di due figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato fino al mese del compimento del decimo anno).

Alcune delle misure attive nel 2023, però, **non sono state prorogate**. Tra queste: l'esonero contributivo per i datori di lavoro che assumono **giovani under 36** alla prima esperienza con contratto a tempo indeterminato e il **bonus** per i cosiddetti **Neet**.

Qui di seguito riportiamo l'analisi delle **principali novità in materia di lavoro realizzata da Adapt**, in particolare da **Alessandra Sannipoli**, scuola di dottorato di ricerca in apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro e da **Angela Zaniboni**, Adapt Junior Fellow.

Congedi parentali

L'art. 1 dispone, per i genitori che fruiscono alternativamente del **congedo parentale, in aggiunta all'attuale previsione di una indennità pari dell'80% della retribuzione per un mese entro il sesto anno di vita del bambino, il riconoscimento di un'indennità pari al 60% (in luogo dell'attuale 30%) per un mese ulteriore al primo**. Per il solo anno 2024 la misura dell'indennità riconosciuta per il mese ulteriore al primo è pari all'80% della retribuzione, invece che al 60%. Si specifica, infine, che tale disposizione si applica con riferimento ai lavoratori che terminano, dopo il 31 dicembre 2023, il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità. Nel dettaglio, il comma interviene a novellare l'articolo 34 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Quindi nel 2024 i genitori potranno fruire di due mesi di congedo parentale all'80%. Mentre dal 2025, a meno che non ci sia una riconferma della percentuale all'80% anche per il secondo mese, potranno fruire di 1 mese all'80% e di un altro mese al 60%.

Decontribuzione delle lavoratrici madri

La legge ha previsto per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, un esonero del 100% dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico delle lavoratrici **madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato**, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile. **In via sperimentale, per l'anno 2024, tale esonero è riconosciuto 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.

Decontribuzione per donne vittime di violenza

E' previsto il riconoscimento di uno **sgravio contributivo totale in favore dei datori di lavoro privati, che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del 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, di 12 mesi, se è a termine, e di 18 mesi, se il relativo contratto è trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato. Tali benefici contributivi sono riconosciuti entro determinati limiti di spesa per gli anni dal 2024 al 2028; il monitoraggio delle minori entrate contributive da ciò derivanti è effettuato dall'INPS, che – qualora risulti, anche in via prospettica, raggiunto tale limite di spesa – non considera ulteriori domande di accesso ai benefici medesimi.

Decontribuzione Sud

Prorogata invece la **Decontribuzione Sud** ovvero la misura che agevola le imprese con sede nelle regioni del Mezzogiorno garantendo un **esonero contributivo del 30 per cento** per ogni dipendente impiegato. L'agevolazione è stata prevista dalla Legge di Bilancio 2021 fino al 2029 ma trattandosi di una

misura che rientra nella disciplina degli **aiuti di Stato** necessita dell'autorizzazione della **Commissione Europea** per essere operativa.

Decontribuzione 2024 – Esonero parziale dei contributi previdenziali

L'art. 1, comma 15, della legge di bilancio 2024 riconosce per un altro anno 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 – dal versamento dei contributi previdenziali a carico del lavoratore**. Tale esonero è **pari al 6% se la retribuzione imponibile, riparametrata su base mensile per tredici mensilità, non eccede l'importo mensile di 2.692 euro** e al **7% se la medesima retribuzione non eccede l'importo mensile di 1.923 euro**. La disposizione precisa che resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

In relazione a tale misura, è stata pubblicata dall'I.N.P.S. la circolare n. 11 del 16-01-2024 esplicitativa della presente misura, tra cui si segnala che il cuneo fiscale si effettuerà già sulle paghe di gennaio, con un vantaggio non irrilevante.

Fringe benefit e welfare aziendale

L'art. 1, commi 16 e 17, prevede limitatamente al **periodo di imposta 2024** una disciplina più favorevole – rispetto a quanto previsto dall'art. 51, comma 3, del TIUR – in materia di esclusione dal computo del reddito imponibile dal lavoratore dipendente per i beni ceduti e i servizi prestati al lavoratore medesimo (**fringe benefits**). Nel 2023 il limite era stato elevato da euro 258,23 a euro 3mila esclusivamente a favore dei dipendenti con figli fiscalmente a carico. **Nel 2024** si è invece optato per una misura più bilanciata: **l'elevazione del limite di esenzione da 258, 23 euro a 2mila euro per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico e a mille euro per gli altri lavoratori dipendenti**.

Ai fini dell'attuazione della misura in questione, i datori di lavoro devono informare preventivamente le RSU laddove presenti, mentre i lavoratori con figli a carico devono dichiarare al proprio datore di lavoro di avere diritto all'applicazione del limite di 2mila euro, indicando il codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico.

Detassazione premi di risultato

Confermata al 5%, anche per il 2024, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività 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 **a condizione che il reddito percepito nell'anno precedente non abbia ecceduto l'importo di 80mila euro**.

Condizione essenziale ai fini dell'applicazione dello sconto fiscale è che l'erogazione dei premi di risultato avvenga in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, oppure dalle RSA o RSU, e che sia rivolta alla generalità o a categorie omogenee di dipendenti.

