

# LE NOVITÀ PER IL LAVORO DIPENDENTE E ASSIMILATO NELLA LEGGE DI BILANCIO 2024

A CURA DEL CENTRO STUDI DELLA FONDAZIONE  
CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO



# LE NOVITÀ PER IL LAVORO DIPENDENTE E ASSIMILATO NELLA LEGGE DI BILANCIO 2024

## Premessa

L'anno 2024 si presenta ricco di novità per il lavoro dipendente e assimilato. Infatti, oltre alla Legge di Bilancio 2024, che analizzeremo di seguito, sono stati recentemente pubblicati in Gazzetta Ufficiale:

- il recepimento della delega fiscale in **materia di fiscalità internazionale** (decreto legislativo n. 209 del 27 dicembre 2023) che ha fornito una nuova definizione di residenza fiscale, valorizzando il concetto di domicilio fiscale come il luogo in cui si sviluppano, in via principale, le relazioni personali e familiari della persona e ha riformulato totalmente le agevolazioni a favore dei lavoratori cosiddetti impatriati;
- il decreto di attuazione del primo modulo di **riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche e altre misure in tema di imposte sui redditi** (decreto legislativo n. 216 del 30 dicembre 2023) con cui si è invece provveduto a rivedere la tassazione del reddito tramite una riduzione delle aliquote a scaglioni di reddito, incrementare la no tax area a 8.500 euro e modificare sia il trattamento integrativo e sia la fruizione degli oneri detraibili.

Tuttavia, è sicuramente con la **Legge di Bilancio 2024** (Legge n. 213 del 30 dicembre 2023), pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 303 del 30 dicembre 2023, che possiamo trovare le maggiori novità volte, in principal modo, a ridurre il cuneo fiscale dei lavoratori dipendenti.

Nella manovra finanziaria, infatti, possiamo distinguere misure di defiscalizzazione del reddito di lavoro dipendente e misure di decontribuzione dei contributi a carico del lavoratore e altre tipologie di interventi, con cui la Legge di Bilancio ha provveduto a finanziare trattamenti di natura sociale volti a sostenere i dipendenti.

Di seguito si fornisce una sintesi delle novità che interessano maggiormente l'area previdenza e pensioni, lavoro e fisco.

## LEGGE DI BILANCIO 2024

LE NOVITÀ CHE INTERESSANO LE AREE PREVIDENZA E PENSIONI, LAVORO E FISCO

### PREVIDENZA E PENSIONI

- ESONERO CONTRIBUTIVO
- MODIFICHE ALLE DISPOSIZIONI SUL PENSIONAMENTO DEI C.D. CONTRIBUTIVI PURI
- FACOLTÀ DI RISCATTO PERIODI NON COPERTI DA CONTRIBUZIONE PER LAVORATORI CD. "CONTRIBUTIVI PURI"
- RIVALUTAZIONE PENSIONI PER L'ANNO 2024
- PROROGA DI APE SOCIALE
- PROROGA DELLA PENSIONE "QUOTA 103" E INCENTIVO ALLA PERMANENZA IN SERVIZIO
- DECONTRIBUZIONE DELLE LAVORATRICI CON FIGLI
- ISCRIO

### LAVORO

- CONGEDI PARENTALI
- MISURE DI CONTRASTO ALL'EVASIONE FISCALE E CONTRIBUTIVA DEL LAVORO DOMESTICO
- PROROGA AMMORTIZZATORI SOCIALI MEDIANTE UTILIZZI DEL FONDO SOCIALE PER OCCUPAZIONE E FORMAZIONE
- MODIFICA DELLA MISURA DELL'INDENNITÀ DI MALATTIA DELLA GENTE DI MARE

### FISCO

- MISURE FISCALI PER IL WELFARE AZIENDALE
- DETASSAZIONE DEI PREMI DI RISULTATO
- TRATTAMENTO INTEGRATIVO SPECIALE TURISMO
- MISURE DI CONTRASTO ALL'EVASIONE E RAZIONALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE DI COMPENSAZIONE DEI CREDITI



Fondazione  
CONSULENTI  
del LAVORO di MILANO

(\*) Hanno collaborato alla stesura del presente testo i colleghi del Centro Studi della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano **Mariagrazia di Nunzio, Manuela Baltolu, Nina Catizone, Sara Mangiarotti, Edoardo Orlandi, Sabrina Pagani, Veronica Pagano, Chiara Reggiori, Stefano Sirocchi**



## PREVIDENZA E PENSIONI

### Art. 1, comma 15 - Esonero contributivo

La Legge di Bilancio 2024 ha riconfermato, con qualche novità, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali a carico del lavoratore dipendente (esclusi i rapporti di lavoro domestici), inclusi i rapporti di apprendistato, introdotto dalla Finanziaria del 2022 e riconfermato nel 2023. Infatti viene previsto, anche per l'anno 2024, un esonero della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (aliquota IVS) a carico dei dipendenti con una retribuzione imponibile mensile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non superiore a 2.692,00 euro.

L'esonero non ha effetti sul rateo di tredicesima, si applica ai rapporti di lavoro dipendente, con esclusione, come detto, dei rapporti di lavoro domestico ed è strutturato come segue:

TIPOLOGIA RETRIBUZIONE	Imponibile previdenziale mensile	Riduzione aliquota IVS
RETRIBUZIONE CORRENTE DEL MESE	<= <b>1.923</b> euro	<b>7%</b>
	> <b>1.923</b> euro e <= <b>2.692</b> euro	<b>6%</b>
	> <b>2.692</b> euro	<b>0%</b>

A differenza del precedente esonero, la norma prevede espressamente che l'incremento dell'esonero non abbia effetti sul rateo di tredicesima. Infatti, nei mesi di luglio - dicembre 2023, ai sensi del D.l. n. 48/2023, su tali ratei, sia se corrisposti mensilmente sia se corrisposti in unica soluzione, si applicava:

- A)** la precedente misura dell'esonero pari a 2 punti percentuali, a condizione che la tredicesima mensilità non avesse ecceduto l'importo di 2.692 euro (euro 224 mensili, se la tredicesima viene corrisposta mensilmente);
- B)** la precedente misura pari a 3 punti percentuali, a condizione che la tredicesima mensilità non avesse ecceduto l'importo di 1.923 euro (euro 160 mensili, se la tredicesima viene corrisposta mensilmente).

Con la Legge di Bilancio 2024 i ratei suddetti, invece, sono interamente esclusi dall'esonero.

L'Inps è recentemente intervenuto con la circolare n. 11 del 16 gennaio 2024 che riporta le seguenti precisazioni:

- nelle ipotesi in cui il lavoratore abbia cessato il proprio rapporto entro il 31 dicembre 2023 e, nel corso dell'anno 2024, siano state erogate le ultime competenze, 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, l'esonero, nell'anno 2025, su tali ultime competenze, non troverà applicazione;
- nelle ipotesi di continuità del rapporto di lavoro, l'esonero non potrà trovare applicazione in riferimento agli emolumenti erogati nel corso dell'anno 2025, pur se riferiti all'annualità 2024.

Nelle fattispecie di operazioni societarie e/o cessioni di contratto senza soluzione di continuità, ovvero nelle ipotesi di variazione del rapporto di lavoro che comportano la predisposizione di più denunce mensili individuali per il medesimo lavoratore (es. variazione da *part-time a full-time*), ovvero, nei casi in cui, in costanza di un unico rapporto, vi siano più denunce nel medesimo mese (es. personale che transita da una posizione contributiva ad un'altra), il massimale del singolo mese di competenza deve tener conto della complessiva retribuzione imponibile.

Diversamente, nelle ipotesi in cui il lavoratore, nel corso di un mese, svolga la propria prestazione lavorativa presso distinti datori di lavoro, ovvero, nei casi in cui, nel medesimo mese, il lavoratore sia contemporaneamente titolare di più rapporti presso lo stesso o diverso datore di lavoro e per tali rapporti siano previste distinte autonome denunce contributive, il massimale mensile della retribuzione imponibile ai fini previdenziali deve essere valutato autonomamente per ogni singolo rapporto di lavoro.

È opportuno sottolineare l'incompatibilità di tale esonero con il "nuovo" esonero madri, introdotto dalla Legge di Bilancio 2024, il quale garantisce alle lavoratrici madri di tre o più figli, fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, un esonero del 100% dei contributi a loro carico fino a 3.000 euro annui, da riparametrare su base mensile. Resta fermo però che, al superamento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, le lavoratrici madri possono accedere, dal mese successivo, all'esonero contributivo in esame.

Vengono fornite dall'Inps le istruzioni per il recupero nel mese di febbraio 2024, per i datori di lavoro che abbiano già provveduto all'elaborazione delle buste paga e dei cedolini del mese di gennaio 2024 e che non abbiano potuto procedere all'applicazione del suddetto esonero.

La circolare Inps infine fornisce le istruzioni operative e i relativi codici da utilizzare in Uniemens.

Di seguito una tabella riepilogativa:

<b>SOGGETTI CHE POSSONO ACCEDERE ALLA MISURA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tutti i lavoratori dipendenti, pubblici e privati</li> <li>- apprendisti</li> </ul> <p><i>Restano esclusi i lavoratori domestici</i></p>
<b>ASSETTO, MISURA E DURATA DELL'ESONERO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'esonero ha una durata dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024;</li> <li>- L'esonero è pari al:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. <b>6%</b>: se la retribuzione imponibile ai fini previdenziali è <math>\leq 1.923</math> euro;</li> <li>b. <b>7%</b>: se la retribuzione imponibile ai fini previdenziali è <math>\leq 2.692</math> euro;</li> <li>c. <b>0%</b>: se la retribuzione imponibile ai fini previdenziali è <math>&gt; 2.692</math> euro;</li> </ol> </li> <li>- L'esonero non trova applicazione sulla tredicesima mensilità e sulle ulteriori, eventuali, mensilità aggiuntive (es. quattordicesima);</li> <li>- Per i dipendenti cessati a dicembre 2023, liquidati a gennaio 2024, l'esonero non trova applicazione sulle ultime competenze (es. residui di ferie e permessi, ratei di mensilità aggiuntive, ecc).</li> </ul>
<b>COORDINAMENTO CON ALTRI INCENTIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'esonero contributivo, 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;</li> <li>- La misura è alternativa alla "decontribuzione per le lavoratrici madri", presente nella Finanziaria 2024. Si applica l'esonero madri fino al compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo. Dal mese successivo potrà applicarsi l'esonero contributivo del 6% e del 7%.</li> </ul>

Nell'intento del legislatore, l'esonero contributivo è una misura volta a ridurre il c.d. cuneo fiscale attraverso la riduzione della trattenuta contributiva IVS. Tuttavia, l'esonero non equivale ad un corrispondente beneficio a favore del lavoratore. Infatti, poiché l'imponibile fiscale è determinato dalla retribuzione lorda al netto dei contributi a suo carico, la diminuzione di questi ultimi per effetto dell'esonero determina anche, come effetto secondario, un innalzamento dell'imponibile fiscale e quindi una maggiore imposta. Questo effetto sfavorevole compensa, almeno in parte, l'effetto favorevole determinato dalla diminuzione dei contributi.

Sarebbe auspicabile un intervento legislativo volto a rendere strutturale la riduzione del c.d. cuneo fiscale. Infatti, trattandosi di un esonero contributivo non strutturale,

genera incertezza tra i dipendenti che potrebbero vedersi riconoscere un netto più basso, nel caso in cui tale esonero non venga riconosciuto anche per i successivi anni.

### **Art. 1, comma 125 - Modifiche alle disposizioni sul pensionamento dei c.d. contributivi puri**

La norma apporta modifiche al regime di accesso da parte dei c.d. contributivi puri (ovvero i soggetti privi di contribuzione obbligatoria accreditata *ante* 1.1.1996) sia alla pensione di vecchiaia, e sia alla pensione anticipata specificamente prevista per tale categoria di assicurati, nonché alla misura di quest'ultimo trattamento pensionistico.

#### **Pensione di vecchiaia**

Come noto, i lavoratori contributivi puri accedono a pensione di vecchiaia, ai sensi dell'art. 24 del D.l. n. 201/2011 (convertito con modificazioni dalla L. n. 214/2011) con la maturazione del requisito anagrafico di 67 anni (sino al 31.12.2026, poi adeguato in base all'incremento della speranza di vita), del requisito contributivo di 20 anni, e di un importo minimo dell'assegno di pensione che sino al 31 dicembre 2023 era fissato in 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale. Con una disposizione decisamente in controtendenza rispetto alle politiche pensionistiche attuate sino ad ora, al fine di agevolare l'accesso a pensione anche ai soggetti che hanno maturato rendite di importo contenuto, la Legge di Bilancio per il 2024 riduce tale valore soglia, prevedendo ora che sia pari all'importo dell'assegno sociale, fissato nel 2024 in € 534,41. Tale importo sarà soggetto a rivalutazione annuale.

#### **Pensione anticipata dei contributivi puri**

Come noto, per i contributivi puri, oltre che alla pensione anticipata "ordinaria", è prevista la possibilità di accesso anche alla specifica c.d. pensione anticipata dei contributivi puri, sulla cui disciplina ha inciso la Legge di Bilancio per il 2024, con interventi di natura decisamente restrittiva.

A seguito dell'ultimo intervento normativo, per l'accesso a pensione anticipata dei contributivi puri sono infatti ora richiesti: il requisito anagrafico di 64 anni di età (fino al 31.12.2026, poi sarà adeguato in base all'incremento della speranza di vita); il requisito contributivo di 20 anni di contribuzione effettiva, che la Legge di Bilancio assoggetta per la prima volta ad adeguamenti sulla base dell'incremento della speranza di vita (dal 2027); l'aver maturato un importo minimo dell'assegno mensile pari a 3 volte (in precedenza era pari 2,8 volte) l'importo dell'assegno sociale (ossia, per il 2024, €1.603,23), che viene ridotto a 2,8 volte per le donne con un figlio e a 2,6 volte per le donne con due o più figli.

La Legge di Bilancio per il 2024 ha inoltre previsto che questo trattamento pensionistico può essere riconosciuto per un importo massimo pari a 5 volte il trattamento minimo di pensione (ossia, per il 2024, € 2.993,05), tetto da applicarsi alle mensilità di anticipo del pensionamento rispetto al momento in cui il diritto a pensione mature-

rebbe a seguito del raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia. Inoltre, per la decorrenza del trattamento di pensione ha previsto una finestra di tre mesi.

### **Art. 1, commi 126 - 130 - Facoltà di riscatto periodi non coperti da contribuzione per lavoratori c.d. “contributivi puri”**

Sempre per soggetti c.d. contributivi puri, la norma reintroduce in via sperimentale per il 2024 e 2025 la facoltà di riscatto dei periodi non coperti da contribuzione, che era già stata introdotta in via sperimentale per il triennio 2019 – 2021 dal D.l. n. 4/2019, riproponendone sostanzialmente la disciplina, nei termini di seguito descritti.

Gli iscritti alla gestione IVS dell'AGO lavoratori dipendenti, alle forme sostitutive ed esclusive della medesima, alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi e alla gestione separata Inps, che siano 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 *ante* entrata in vigore della Legge di Bilancio per il 2024 (ossia *ante* 1.1.2024), compresi tra l'anno del primo e quello dell'ultimo contributo comunque accreditato nelle suddette forme assicurative, non soggetti a obbligo contributivo (ovvero non deve trattarsi di contributi omessi o evasi), e che non siano già coperti da contribuzione, comunque versata e accreditata, presso forme di previdenza obbligatoria, parificandoli a periodi di lavoro. I suddetti periodi possono essere riscattati nella misura massima di cinque anni, anche non continuativi.

L'eventuale successiva acquisizione di anzianità assicurativa antecedente al 1° gennaio 1996 (ad es. per riscatto del periodo di militare) determina peraltro l'annullamento d'ufficio del riscatto già effettuato con conseguente restituzione dei contributi di riscatto versati.

La domanda di riscatto può essere presentata dall'interessato o dai suoi superstiti o dai suoi parenti ed affini entro il secondo grado.

L'onere di riscatto è determinato applicando l'aliquota contributiva di finanziamento vigente nel regime ove il riscatto opera (per il FPLD è il 33% + eventuale contributo aggiuntivo 1% oltre €52.190 per il 2023) sulla retribuzione imponibile dei 12 mesi meno remoti rispetto alla data della domanda, ed è rapportato al periodo oggetto di riscatto (ai sensi dell'art. 2, comma 5 del D.lgs. n. 184/1997).

Il versamento può essere effettuato ai regimi previdenziali di appartenenza in unica soluzione ovvero in massimo 120 rate mensili, ciascuna di importo non inferiore a €30,00, senza applicazione di interessi per la rateizzazione.

La rateizzazione dell'onere non può essere concessa nei casi in cui i contributi da 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; qualora ciò avvenga nel corso della dilazione già concessa, la somma ancora dovuta sarà versata in unica soluzione.

Alla data del saldo dell'onere l'Inps provvede all'accredito della contribuzione e ai relativi effetti.

Seppur non espressamente previsto, si ritiene che i contributi versati dal lavoratore siano deducibili dal reddito in base all'art. 10, comma 1, lett. e) del TUIR.

Per i dipendenti del settore privato l'onere di riscatto può inoltre essere sostenuto dal datore di lavoro dell'assicurato, destinando, a tal fine, i premi di produzione spettanti al lavoratore stesso. In tal caso tale somma è deducibile dal reddito di impresa e da lavoro autonomo e, ai fini della determinazione del reddito da lavoro dipendente, rientra nelle ipotesi di contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro in ottemperanza a disposizioni di legge ai sensi dell'art. 51, comma 2, lett. a) del TUIR e pertanto non concorre alla formazione del reddito.

### **Art. 1, comma 135 - Rivalutazione pensioni per l'anno 2024**

Come è noto, le pensioni vengono rivalutate annualmente, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno (c.d. perequazione automatica) in relazione alla variazione del costo della vita accertata dall'Istat e recepita da apposito decreto interministeriale che stabilisce la percentuale di incremento della pensione.

Fino al 31.12.2011 la rivalutazione della pensione, commisurata sulla base della percentuale di aumento per variazione del costo della vita, si applicava stabilmente per fasce di pensione nelle seguenti misure:

- 100% per le fasce di importo fino a 3 volte il trattamento minimo di pensione Inps;
- 90% per le fasce di importo da 3 a 5 volte il trattamento minimo di pensione Inps;
- 75% per le fasce di importo superiori a 5 volte il trattamento minimo di pensione Inps.

Negli anni successivi, in considerazione della difficile situazione finanziaria del Paese, il meccanismo di rivalutazione delle pensioni fissato dall'art. 34, co. 1, L. n. 448/1998 e dall'art. 69 della L. n. 388/2000, è stato o bloccato o modificato in senso peggiorativo per periodi predeterminati con successivi interventi legislativi.

Dall'1.1.2022 era stato ripristinato il meccanismo della rivalutazione per fasce sopra richiamato.

La Legge di Bilancio per il 2023 aveva previsto che per il biennio 2023-2024 la rivalutazione delle pensioni sarebbe dovuta avvenire sulla base di 6 fasce, riferite all'importo complessivo dei trattamenti pensionistici percepiti da ciascun soggetto. Da ultimo la Legge di Bilancio 2024 è nuovamente intervenuta sulla materia diminuendo la percentuale di perequazione da applicare per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 10 volte il trattamento minimo Inps.

Per il 2024 alle pensioni di importo pari superiori ad euro 5.986,10 l'indice di rivalutazione (fissato in misura piena al 5,4% dal D.M. del 29 novembre 2023) viene ora appli-

cato al 22%. Di seguito, pertanto, il meccanismo di rivalutazione previsto per il 2024:

Importo mensile trattamenti pensionistici	Meccanismo di rivalutazione 1.1 - 31.12.2024
FINO A 2.394,44	100% dell'indice di rivalutazione
Da 2.394,45 a 2.993,05	85%
Da 2.993,06 a 3.591,66	53%
Da 3.591,67 a 4.788,88	47%
Da 4.788,89 a 5.986,10	37%
Da 5.986,10	22%

### **Art. 1, commi 136 - 137 - Proroga di Ape Sociale**

L'accesso ad Ape Sociale è prorogato fino al 31.12.2024, e conseguentemente la Legge di Bilancio aumenta sensibilmente il relativo limite di spesa sino al 2028.

Per i nuovi accessi dal 1° gennaio 2024 la Legge di Bilancio inoltre, innalza da 63 anni a 63 anni e 5 mesi l'età anagrafica di accesso alla prestazione; abbassa a 5.000 euro il tetto di cumulabilità con i redditi di lavoro autonomo occasionale e stabilisce la totale incumulabilità di Ape Sociale con i redditi di lavoro subordinato e gli altri redditi di lavoro autonomo; restringe infine l'elenco delle mansioni gravose che consentono l'accesso alla prestazione in base alla lett. d) articolo 1, comma 179 della legge 11 dicembre 2016, n. 232. La Legge di Bilancio del 2024, infatti, proroga per i nuovi accessi ad Ape Sociale le disposizioni dei commi da 179 a 186 della Legge n. 232/2016 (legge di stabilità per il 2017) ma non quelle della L. n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio per il 2022) che avevano previsto un ampliamento delle mansioni gravose il cui svolgimento costituisce, assieme ad altri requisiti, una delle situazioni che danno diritto all'accesso ad Ape Sociale.

Analogamente a quanto previsto per l'accesso alla pensione dei precoci, anche in questo caso il lavoratore deve richiedere la certificazione del diritto all'Inps e solo a seguito dell'accettazione di tale domanda può richiedere la prestazione. Anche per il 2024 viene previsto che la domanda per il riconoscimento del diritto può essere presentata entro il 30 marzo o successivamente entro il 15 luglio; qualora venga presentata dopo tale data ed entro il 30 novembre la domanda è accolta solo se in base al monitoraggio risultano presenti sufficienti risorse.

### **Art. 1, commi 139 - 140 - Proroga della pensione "quota 103" e incentivo alla permanenza in servizio**

La Legge di Bilancio per il 2024 proroga per un anno la pensione anticipata flessibile, c.d. pensione quota 103 - con 62 anni di età anagrafica, e 41 anni di anzianità contribu-

tiva - che era stata prevista in via sperimentale solo per l'anno 2023 dalle Legge di Bilancio per il medesimo anno, modificandone tuttavia la disciplina per alcuni aspetti. Trattandosi di una pensione anticipata, si applica il sub-requisito dei 35 anni minimi di contribuzione effettiva in costanza di lavoro (da maturarsi quindi con esclusione di contribuzione figurativa per disoccupazione ordinaria e malattia).

L'assegno pensionistico è calcolato secondo le regole ordinarie per i soggetti che hanno maturato i requisiti nel corso dell'anno 2023 (quindi, con sistema misto per i soggetti con anzianità *ante* gennaio '96, salvo opzione per il sistema contributivo). Per i soggetti che maturano i requisiti nel corso dell'anno 2024, invece, il trattamento di pensione è calcolato interamente secondo il sistema contributivo.

Inoltre, per le mensilità di anticipo del pensionamento rispetto a quando verrebbe maturato il diritto alla pensione di vecchiaia, il trattamento di pensione è riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore a 5 volte il trattamento minimo previsto dalla legislazione vigente (ossia nel massimo di €2.993,05) per coloro che hanno maturato i requisiti nel corso dell'anno 2023, e non superiore a 4 volte il trattamento minimo previsto dalla legislazione vigente (ossia nel massimo di €2.394,44) per coloro che hanno maturato i requisiti nel corso dell'anno 2024.

In merito alla decorrenza della pensione per i dipendenti del settore privato, sono previste le seguenti regole: in caso di maturazione dei requisiti dall'1.1.2023 al 31.12.2023, il lavoratore consegue il diritto alla decorrenza della pensione decorsi tre mesi dalla data di maturazione dei requisiti stessi; in caso di maturazione dei requisiti dall'1.1.2024 al 31.12.2024, il lavoratore consegue il diritto alla decorrenza della pensione decorsi sette mesi dalla data di maturazione dei requisiti stessi.

Rispetto a quanto già previsto in merito a Quota 103 nel 2023, non vi sono modifiche in merito ai seguenti aspetti: incumulabilità con altri redditi (ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale nel limite di 5.000 euro lordi); incompatibilità con altri istituti di pensionamento anticipato, con l'eccezione degli accordi collettivi di staffetta generazionale che possono essere utilizzati per il raggiungimento di tale accesso a pensione; l'incentivo alla permanenza in servizio, che viene espressamente prorogato anche per il 2024, e che consente ai lavoratori che hanno maturato i requisiti per la pensione quota 103 di rinunciare all'accredito pensionistico della quota contributiva IVS a loro carico, ricevendo il pagamento del relativo importo.

### **Art. 1, comma 180 ss. - Decontribuzione delle lavoratrici con figli**

La Legge di Bilancio introduce, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, un esonero del cento per cento dei contributi previdenziali 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. E al comma 181 introduce in via speri-

mentale per il solo anno 2024 il riconoscimento del medesimo sgravio 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.

In entrambi i casi resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Si sottolinea che tale misura è incompatibile con l'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti. In particolare, viene previsto che 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 IVS a carico del lavoratore nella misura del 6% se 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.

L'esonero viene innalzato al 7%, sempre senza effetti sul rateo di tredicesima, qualora la retribuzione imponibile previdenziale, sempre su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 1.923 euro, al netto del rateo di tredicesima. La misura rivolta alle lavoratrici madri non prevede un limite di reddito facendo in modo che tutte le beneficiarie vengano esonerate dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico.

Restiamo in attesa di ricevere istruzioni operative da parte dell'Inps e si presume necessaria una dichiarazione da parte della dipendente che intende beneficiare della misura e che dovrà comunicare e censire la presenza dei figli minori.

### **Articolo 1, commi 142 - 155 - Iscro**

L'articolo 1, commi 142-155, riconosce a regime l'istituto, precedentemente introdotto in via sperimentale, dell'indennità di continuità reddituale e operativa (ISCRO), in favore dei lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata Inps in possesso di determinati requisiti. Tale indennità è riconosciuta per sei mensilità.

L'indennità - istituita in via sperimentale per il triennio 2021-2023 dall'articolo 1, comma 386, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178, nelle more della riforma degli ammortizzatori sociali - è riconosciuta in favore dei soggetti iscritti alla Gestione separata Inps che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo diverse dall'esercizio di imprese commerciali, compreso l'esercizio in forma associata di arti e professioni (ex articolo 53, c. 1, del D.P.R. n. 917/1986) (comma 142), previa domanda (comma 143).

Si ricorda che in tale Gestione (di cui all'articolo 2, comma 26, della L. 8 agosto 1995, n. 335) sono iscritti (tra gli altri) i lavoratori autonomi ed i titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che non rientrino in altri regimi pensionistici obbligatori di base (facenti capo ad altre gestioni dell'Inps o ad altri enti, pubblici o privati). La disposizione detta, in sostanza, la disciplina già prevista dalla normativa transitoria, salvo per quanto riguarda talune specifiche. È previsto, infatti, che per accedere al contributo il richiedente non deve essere beneficiario dell'assegno di inclusione, deve aver subito una diminuzione del reddito di lavoro del 70% rispetto ai

due anni precedenti e deve aver dichiarato un reddito non superiore a 12.000 euro. Da un punto di vista fiscale, inoltre, diversamente da quanto è previsto dal regime sperimentale, si stabilisce che l'ISCRO concorre alla formazione del reddito ai sensi di quanto previsto dal testo unico delle imposte sui redditi, di cui al D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917.

#### **BENEFICIARI (COMMI 144, 146 E 153)**

Per accedere all'ISCRO i soggetti istanti devono godere congiuntamente dei seguenti requisiti previsti dal comma 144:

- non essere titolari di trattamento pensionistico diretto e non sono assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie;
- non essere beneficiari di assegno di inclusione.
- avere prodotto un reddito di lavoro autonomo, nell'anno precedente la presentazione della domanda, inferiore al 70 per cento della media dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nei due anni precedenti all'anno precedente a quello di presentazione della domanda;
- avere 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
- essere in regola con la contribuzione previdenziale obbligatoria;
- essere titolari di partita Iva attiva da almeno tre 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.

#### **IMPORTO, DURATA E DECORRENZA (COMMI 147, 148, 149 E 152)**

L'ISCRO è erogata per sei mensilità ed è pari al 25%, su base semestrale, della media dei redditi da lavoro autonomo dichiarati dal soggetto nei due anni precedenti all'anno precedente alla presentazione della domanda (comma 147). Il relativo importo non può, in ogni caso, superare il limite di 800 euro mensili e non può essere inferiore a 250 euro mensili (comma 148). Il beneficio spetta a decorrere dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, non dà luogo ad accredito di contribuzione figurativa e concorre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR.

#### **DOMANDA (COMMI 145 E 150)**

La domanda - recante l'autocertificazione dei redditi prodotti per gli anni di interesse - è presentata dal lavoratore all'Inps in via telematica entro il termine del 31 ottobre di ciascun anno di fruizione.

L'Inps comunica all'Agenzia delle Entrate i dati identificativi dei soggetti che hanno presentato domanda per la verifica dei requisiti, mentre l'Agenzia delle Entrate comunica all'Inps l'esito dei riscontri effettuati sulla verifica dei requisiti reddituali con mo-

dalità e termini definiti con accordi di cooperazione tra le parti. L'erogazione dell'indennità è condizionata alla partecipazione a percorsi di aggiornamento professionale.

#### **CAUSE DI CESSAZIONE (COMMA 151)**

La cessazione della Partita Iva nel corso della erogazione dell'ISCRO determina l'immediata cessazione della stessa, con recupero delle mensilità eventualmente erogate successivamente alla data in cui è cessata l'attività.

#### **MONITORAGGIO (COMMA 153)**

L'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del predetto limite di spesa, comunicando i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al suddetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

#### **ONERI (COMMA 154)**

Per la copertura dei suddetti oneri, si prevede un incremento dell'aliquota aggiuntiva dovuta alla Gestione separata (di cui all'articolo 59, co. 16, della L. n. 449/1997) pari a 0,35 punti percentuali a decorrere dall'anno 2024. Il contributo è applicato sul reddito di lavoro autonomo (di cui all'articolo 53, co. 1, del D.P.R. n. 917/1986), con gli stessi criteri stabiliti ai fini Irpef, quale risulta dalla relativa dichiarazione annuale dei redditi e dagli accertamenti definitivi.

#### **MISURE A CONFRONTO:**

##### **Circolare INPS n. 94 del 30-06-2021 vs Legge di Bilancio 2024**

La Legge di Bilancio per il 2021 faceva riferimento ai beneficiari che godevano del Reddito di cittadinanza a differenza dell'attuale legge che prevede nel comma 144 l'assegno di inclusione. Misura che ha sostanzialmente limitato il campo di applicazione degli aventi diritto.

La Legge di Bilancio per il 2021 faceva, inoltre, riferimento alla produzione di un reddito di lavoro autonomo, nell'anno precedente la presentazione della domanda, inferiore al **50 per cento** della media dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nei **tre anni** precedenti all'anno precedente a quello di presentazione della domanda. Oggi la misura ha ampliato al 70% la percentuale della media dei redditi da lavoro conseguiti negli ultimi due anni a differenza della precedente che vedeva l'arco temporale esteso ai tre anni precedenti.

Un ulteriore cambiamento dei parametri di legittimazione è rappresentato anche dal reddito di riferimento non superiore ad euro 12.000 previsti, invece di euro 8.145 indicati nella precedente normativa. La Legge di Bilancio per il 2021 faceva invece riferimento a un reddito non superiore a 8.145 euro.

In merito alla imputazione fiscale del reddito va richiamata la circolare Inps n. 94 del 30 giugno 2021 - intervenuta a chiarire l'articolo 1, comma 388, lettera d), della Legge di Bilancio per il 2021- che ha precisato che il reddito cui si riferisce la disposizione

sopra richiamata è relativo al solo reddito prodotto per lo svolgimento dell'attività lavorativa autonoma di cui all'articolo 53, comma 1, del TUIR ed esposto nella dichiarazione dei redditi - nel quadro "RE", nel caso di attività professionale individuale, nel quadro "RH" nel caso di partecipazione a studi associati, o nel quadro "LM", per i soggetti in regime forfettario - e non anche ad altre tipologie di reddito quale il reddito da lavoro dipendente o parasubordinato o di partecipazione ad impresa.

Nulla cambia in merito al riconoscimento dell'indennità che continua ad essere subordinata all'esito positivo della verifica di regolarità contributiva tramite il rilascio del Durc *on line* di cui al D.M. 30 gennaio 2015, e successive modificazioni.

Ulteriore modifica è relativa ai termini di durata dell'esercizio dell'attività di lavoro autonomo che passa dai quattro anni ai tre anni.

A norma della sopra richiamata circolare Inps n. 94 del 30 giugno 2021, nel predetto periodo deve essere presente una attività professionale attiva con relativa partita IVA e la stessa deve essere connessa all'attività autonoma per cui l'assicurato intende presentare domanda di indennità ISCRO. Nel caso di partecipante a studio associato, sarà verificata la partecipazione dello stesso nello studio nel periodo di osservazione per il riconoscimento del beneficio nulla in merito specifica l'attuale normativa.

La Legge di Bilancio per il 2021 faceva invece riferimento a un incremento dell'aliquota aggiuntiva dovuta alla Gestione separata (di cui all'articolo 59, co. 16, della L. n. 449/1997) pari a 0,26 punti percentuali nel 2021 e a 0,51 punti percentuali per ciascuno degli anni 2022 e 2023.

**Tabella Contributi Inps Articolo 1 (Commi 142-155)**

Anno	Contributi (lordo fisco)	Contributi (netto fisco)	Oneri	Risultato di esercizio Oneri (-) /risparmio (+)
2024	18,8	13,3	16	-2,7
2025	25,5	21,7	20,4	1,3
2026	25,8	20,8	20,8	0
2027	26,5	21,2	21,2	0
2028	27,2	21,8	21,6	0,2
2029	28	22,4	21,7	0,7
2030	28,8	23	22,1	0,9
2031	29,6	23,7	22,5	1,2
2032	30,4	24,4	23	1,4
2033	31,3	25	23,4	1,6

## LAVORO



### **Art. 1, comma 179 - Congedi parentali**

L'art. 1, co. 179 della Legge di Bilancio 2024 modifica i criteri di calcolo dell'indennità per i congedi parentali fruiti fino al sesto anno di vita del bambino. In particolare, viene novellato il comma 1, primo periodo, dell'art. 34, D.lgs. n. 2001/151 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) che prevede che per i periodi di congedo parentale, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetti per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, 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.

Con la modifica introdotta dalla disposizione in commento, si stabilisce che fino al sesto anno di vita del bambino, l'indennità sia pari alla misura dell'80 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione - in luogo dell'attuale 30 per cento - nel limite massimo di un ulteriore mese. Per il solo anno 2024, la misura dell'indennità riconosciuta per il mese ulteriore al primo è pari all'80 per cento della retribuzione, invece che al 60 per cento. Il comma in oggetto precisa, infine, che tale disposizione, così come novellata, si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità - disciplinati, rispettivamente, nel Capo III e nel Capo IV del citato Testo Unico, di cui al Decreto Legislativo n. 151 del 2001 - successivamente al 31 dicembre 2023.

Tale nuova misura di sostegno, si colloca nell'alveo di una serie di interventi, anche recenti, volti a supportare la genitorialità. Si ricorda in proposito che l'attuale quadro normativo è stato modificato dal D.lgs. n. 105/2022, adottato in attuazione della delega contenuta nella legge di delegazione europea 2019-2020 (Legge n. 53/2021) e in recepimento della direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza. Ulteriori disposizioni correttive, sempre in conformità con la citata direttiva e i principi e criteri direttivi previsti dalla Legge n. 234/2012, potranno essere adottate entro il 13 agosto 2024. Inoltre, l'articolo 3 della legge n. 32/2022 delega il governo ad adottare, entro il 12 maggio 2024, uno o più decreti legislativi per l'estensione, il riordino e l'armonizzazione della disciplina relativa ai congedi parentali, di paternità e maternità. Quindi non si escludono ulteriori modifiche in materia.

Volendo dunque riassumere il quadro della disciplina in vigore in tema di congedi

parentali, con riferimento al periodo di astensione facoltativa dal lavoro spettante ai genitori lavoratori, i limiti previsti dall'art. 32, D.lgs. n. 151/2001 rimangono immutati e sono i seguenti:

- la madre può fruire di massimo 6 mesi di congedo parentale per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- il padre può fruire di massimo 6 mesi (elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- complessivamente, entrambi i genitori possono fruire massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento. In presenza di un solo genitore o di un genitore affidatario esclusivo del figlio, il periodo massimo fruibile è di 11 mesi.

Con riferimento invece ai periodi indennizzabili e alla relativa indennità:

- alla madre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- al padre, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi, non trasferibili all'altro genitore;
- entrambi i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un periodo massimo complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi;
- i restanti periodi di congedo parentale, fino al limite di 10 o di 11 mesi (qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi), non sono indennizzati, salvo che il genitore interessato abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, in tale caso sono indennizzabili al 30% della retribuzione.

Durante la fruizione dei suddetti periodi viene corrisposta un'indennità pari al 30% della retribuzione, che già la Legge di Bilancio 2023 aveva aumentato all'80% per massimo un mese, in alternativa tra i due genitori ed entro il sesto anno di vita del figlio (condizione era che il congedo di maternità o paternità obbligatorio terminasse successivamente al 31 dicembre 2022).

Ora, con la Legge di Bilancio 2024, l'indennità del 30% è aumentata per un ulteriore mese al 60% (per il solo anno 2024 tale misura è elevata all'80%), sempre fruibile entro il sesto anno di vita del bambino e in alternativa tra i due genitori.

Condizione è che il congedo di maternità o paternità obbligatorio termini successivamente al 31 dicembre 2023.

Al momento la nuova misura dell'indennità non è concretamente applicabile in quanto mancano le istruzioni operative, come precisato dalla circolare Inps n. 4 del 5 gennaio 2024 che, esaminando le principali disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro e di sostegno al reddito e alle famiglie, alla luce delle novità apportate dalla Legge di Bilancio 2024, specifica che *"con successiva circolare saranno trattati gli aspetti connessi alla portata e agli effetti della nuova misura dell'indennità e verranno fornite le relative istruzioni operative"*.

L'anno scorso l'Inps ha emanato le istruzioni operative nel mese di maggio (cfr. circolare n. 45 del 16/5/2023); speriamo che quest'anno le tempistiche siano inferiori.

### **Art. 1, commi 60 - 62 - Misure di contrasto all'evasione fiscale e contributiva del lavoro domestico**

La legge di Bilancio 2024 all'art. 1, commi 60, 61, 62 prevede che Agenzia delle Entrate e Inps, con interventi concordati e tecnologie digitali avanzate, realizzino l'interoperabilità delle rispettive banche dati e quindi lo scambio e l'analisi dei dati in esse presenti.

I dati e le informazioni ricavati saranno resi disponibili dall'Agenzia delle Entrate al contribuente, inseriti nella dichiarazione precompilata ed utilizzati per segnalazioni di anomalie al contribuente stesso.

È previsto, inoltre, che i due Enti procedano ad analisi del rischio e controlli su dati retributivi e contributivi, con attività finalizzate alla corretta ricostruzione delle posizioni reddituali e contributive, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili. L'intervento della Legge di Bilancio trova origine e motivazione negli obiettivi e linee guida del PNRR. Con riferimento all'Agenzia delle Entrate nelle misure del D.M. 28/06/2022 attuate in applicazione della Relazione prodotta per conseguire l'obiettivo M1C1-101 del PNRR (anno 2021). Tale obiettivo richiedeva una Relazione che delineasse le azioni del Governo volte a ridurre l'evasione fiscale da omessa fatturazione. Con tali azioni negli ultimi anni il legislatore ha introdotto strumenti finalizzati a potenziare la base informativa a disposizione dell'Agenzia delle Entrate per l'effettuazione di analisi di rischio e frode fiscale, stimolare gli adempimenti spontanei dei contribuenti e potenziare i servizi fiscali disponibili ai cittadini. Tra gli interventi attuati va citato il completamento del processo di analisi delle informazioni disponibili nell'intento di rendere più efficace la valutazione del rischio inerente alle selezioni dei contribuenti da sottoporre a controlli. In ambito Inps i riferimenti si possono individuare nel Piano annuale della vigilanza documentale ed ispettiva 2023 la cui impostazione è strettamente correlata al Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso approvato con decreto n. 221 del 19/12/2022 dal Ministero del Lavoro per il raggiungimento dell'obiettivo del PNRR M5C1-8, anno 2022, che richiedeva l'adozione di un Piano nazionale e della tabella di marcia attuativa per la lotta al lavoro sommerso in tutti i settori economici.

Nel Piano Nazionale per la lotta al sommerso si identificano i settori domestico ed agricolo quali ambiti di priorità ispettiva. Si prevedono inoltre interventi finalizzati ad un miglioramento delle tecniche di raccolta e condivisione dei dati sul lavoro sommerso e l'introduzione di indicatori statistici che, utilizzando le informazioni dirette ed indirette a disposizione, siano in grado di fornire la rappresentazione del fenomeno a livello generale ma anche un'analisi per singoli settori, tipologie di impresa, datori di lavoro. Per una piena realizzazione di tali obiettivi si intende promuovere la collaborazione tra Enti affinché condividano le informazioni in loro possesso tramite il potenziamento del Portale nazionale del lavoro sommerso.

L'intento è quello di contrastare l'evasione nel settore del lavoro domestico, ambito nel quale il datore di lavoro non solo non è sostituito di imposta ma non è neanche soggetto all'obbligo di invio telematico della CU annuale. Ad oggi quindi nessuna trattenuta fiscale viene effettuata al lavoratore domestico a meno che egli spontaneamente presenti la dichiarazione annuale.

Quelli previsti dal PNRR e dal Piano Nazionale per la lotta al sommerso sono obiettivi coraggiosi che richiedono però anni per la loro realizzazione e presuppongono che i dipendenti della Pubblica Amministrazione abbiano competenze e strumenti tecnologici adeguati.

Risultati più immediati si sarebbero forse potuti raggiungere prevedendo l'obbligo di invio telematico della CU anche per i datori di lavoro domestico, un intervento legislativo che seppur avrebbe potuto creare malumore tra i datori di lavoro domestico in quanto adempimento aggiuntivo, avrebbe garantito all'Agenzia delle Entrate, almeno per i rapporti di lavoro domestico in regola con l'Inps, la disponibilità dei dati per predisporre le dichiarazioni precompilate e per verificare la regolarità della posizione fiscale.

La Legge di Bilancio non ha inoltre previsto misure idonee a favorire l'emergere del sommerso e rendere conveniente la regolarizzazione dei rapporti di lavoro domestico non dichiarati, nonostante ciò sia specificatamente delineato nel Piano Nazionale per la lotta al sommerso in uno specifico paragrafo, rimasto per ora disatteso.

### **Art. 1, commi 168 - 176 - Proroga ammortizzatori sociali mediante utilizzi del fondo sociale per occupazione e formazione**

Le misure previste per il sostegno al reddito sono disciplinate dai commi 168-176 dell'art. 1, Legge di Bilancio 2024 per specifici destinatari ponendo i relativi oneri a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione:

1. l'indennità a favore dei lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei *call center*;
2. l'indennità per il fermo pesca che sia obbligatorio e non obbligatorio;
3. lo stanziamento di ulteriori risorse per il riconoscimento dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria e di mobilità in deroga in favore dei lavoratori delle imprese operanti in aree di crisi industriale complessa;
4. il trattamento di sostegno al reddito a favore dei lavoratori dipendenti da azien-

- de sequestrate e confiscate, sottoposte ad amministrazione giudiziaria;
5. la proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale per le imprese che cessano l'attività produttiva;
  6. la proroga salariale straordinaria in favore dei lavoratori dipendenti dalle imprese del Gruppo Ilva;
  7. il riconoscimento di un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale alle imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille;
  8. la proroga nel 2024 del periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria per riorganizzazione o crisi aziendale.

### **Art. 1, comma 168 - Sostegno al reddito per i lavoratori dei call center**

Il Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'art. 18, co. 1, lett. a), del D.l. n. 185/2008, rfinanzia anche per il 2024, nella misura di 10 milioni di euro gli interventi a sostegno del reddito previste in favore dei lavoratori dipendenti di imprese del settore dei *call center* art. 44, co. 7, del D.lgs. n. 148/2015 con un organico superiore alle 50 unità nel semestre precedente alla presentazione della domanda.

Si ricorda che la misura di cui al presente comma è stata rfinanziata più volte, da ultimo, per il 2023, dall'art. 1, co. 327, della L. n. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023) nel limite di spesa di 10 mln di euro.

### **Art. 1, comma 169 - Indennità per i lavoratori del settore della pesca**

Per l'erogazione, anche per il 2024, dell'indennità giornaliera onnicomprensiva prevista per i lavoratori dipendenti da imprese adibite alla pesca marittima nel periodo di sospensione dell'attività lavorativa, a causa delle misure di arresto temporaneo obbligatorio e non obbligatorio, vengono stanziati risorse nel limite di 30 milioni di euro per il medesimo anno 2024, a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione. L'indennità è pari ad un importo non superiore a trenta euro giornalieri ed è riconosciuta ad ogni lavoratore dipendente da imprese adibite alla pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca.

La misura è stata rfinanziata più volte, da ultimo dall'art. 1, co. 326, della L. n. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023) nella misura di 30 mln di euro.

### **Art. 1, comma 170 - Proroga cigs e mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa**

La norma in esame stanziava per il 2024 ulteriori risorse, pari a 70 milioni di euro a valere sul Fondo sociale occupazione e formazione, per la prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, riconosciuti in deroga ai limiti generali di durata vigenti, e di mobilità in deroga, previsti – rispettivamente, dall'art. 44, co.

11-*bis*, del D.lgs. n. 148/2015, e dall'art. 53-*ter* del D.l. n. 50/2017, in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.

L'art. 44, comma 11-*bis* del D.lgs. n. 148/2015 autorizza un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, previo accordo stipulato in sede governativa, sino al limite massimo di 12 mesi per ciascun anno di riferimento, alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa che, a tal fine, debbono presentare un piano di recupero occupazionale che preveda appositi percorsi di politiche attive del lavoro concordati con la regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori, dichiarando contestualmente di non poter ricorrere al trattamento di integrazione salariale straordinaria né secondo le disposizioni del citato decreto, né secondo le disposizioni attuative dello stesso. Tali risorse, a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione, sono assegnate alle Regioni dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali che provvede ad una ripartizione proporzionale alle esigenze rappresentate.

### **Risorse residue esercizi precedenti**

Ai sensi dell'articolo 53-*ter* del D.l. n. 50/2017, le suddette risorse finanziarie possono essere destinate dalle regioni, nei limiti della parte non utilizzata, per la prosecuzione - senza soluzione di continuità e a prescindere dall'applicazione dei criteri di cui al D.M. n. 83473 del 1° agosto 2014 - del trattamento di mobilità in deroga, per un massimo di dodici mesi, per i lavoratori che operino in un'area di crisi industriale complessa e che, alla data del 1° gennaio 2017, risultavano beneficiari di un trattamento di mobilità ordinaria o di un trattamento di mobilità in deroga, a condizione che ai medesimi lavoratori siano contestualmente applicate le misure di politica attiva individuate in un apposito piano regionale.

Inizialmente, l'art. 44, co. 11-*bis*, del D.lgs. n. 148/2015 ha disposto che il trattamento straordinario di integrazione salariale ivi previsto fosse concesso entro un limite massimo di spesa di 216 mln di euro per il 2016 (ripartite con il decreto interministeriale n. 1 del 12 dicembre 2016) e di 117 mln per il 2017 (ripartite con il decreto interministeriale n. 12 del 5 aprile 2017).

Successivamente, le leggi di Bilancio dal 2018 al 2022, per la prosecuzione dei trattamenti di CIGS in oggetto, hanno più volte autorizzato l'impiego delle risorse residue anche per le annualità successive al 2017 e hanno altresì stanziato ulteriori risorse. In dettaglio:

- per il 2018 e 2019 è stato consentito l'impiego delle risorse residue stanziato per il 2016 ed il 2017 (art. 1, co. 139, della L. n. 205/2017 e art. 1, co. 282, della L. n. 145/2018);
- per il 2019 sono stati stanziati ulteriori 117 mln di euro, ripartiti con il decreto interministeriale n. 16 del 29 aprile 2019 (art. 1, co. 282, della L. n. 145/2018);
- per il 2020 sono stati stanziati ulteriori 45 mln di euro, ripartiti con il D.M. 5 marzo 2020 (art. 1, co. 491, L. n. 160/2019);
- per il 2021 sono stati stanziati ulteriori 180 mln di euro, ripartiti con il D.M. n. 18 del 16 aprile 2021 (art. 1, co. 289, L. n. 178/2020);

- per il 2022 sono stati stanziati ulteriori 60 mln di euro, ripartiti con il D.M. n. 5 del 9 marzo 2022 (art. 1, co. 127, L. n. 234/2021);
- per il 2023 sono stati stanziati ulteriori 70 mln di euro.

### **Art. 1, comma 171 - Sostegno al reddito dei lavoratori di imprese sequestrate o confiscate**

A valere sul Fondo sociale occupazione e formazione viene 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, co. 1, D.lgs. n. 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 in oggetto viene concessa alle medesime condizioni previste dalla richiamata normativa vigente - ossia quando non sia più possibile ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale contemplati dalla normativa generale (di cui al D.lgs. n. 148/2015) per superamento dei limiti soggettivi e oggettivi ivi stabiliti o per difetto delle condizioni di applicabilità - per una durata massima complessiva di 12 mesi nel triennio e nel limite di spesa di 0,7 milioni di euro per ciascun anno.

Si ricorda che, ai sensi del citato art. 1, co. 1, del D.lgs. n. 72/2018, il trattamento in questione – originariamente previsto dal 2018 al 2020 e poi prorogato fino al 2023 dalla Legge di Bilancio 2021 – si applica ai lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti dalle suddette aziende per le quali è stato approvato il programma di prosecuzione o di ripresa dell'attività (di cui all'art. 41 del D.lgs. n. 159/2011) e fino alla loro assegnazione o destinazione.

Tale trattamento è concesso anche ai lavoratori dipendenti per i quali il datore di lavoro non ha adempiuto in tutto o in parte agli obblighi in materia di lavoro e legislazione sociale, il cui rapporto di lavoro è riconosciuto con il decreto di approvazione del suddetto programma di prosecuzione o di ripresa dell'attività o con altri provvedimenti anche precedenti del tribunale o del giudice delegato.

### **Art. 1, comma 172 - Proroga CIGS per cessazione di attività**

La disposizione in commento proroga per il 2024 - nel limite di spesa di 50 milioni di euro per il medesimo anno, a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione - la possibilità, attualmente prevista sino al 2023, per le imprese che cessano l'attività produttiva di accedere, in deroga ai limiti generali di durata vigenti e qualora ricorrano determinate condizioni, ad un 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'articolo 44 del D.l. n. 109/2018.

La disposizione in commento fa salva la disciplina prevista dal richiamato articolo 44 del D.l. n. 109/2018 (vedi *infra*) in materia di condizioni e presupposti per l'accesso al suddetto intervento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività.

L'autorizzazione è concessa qualora sussista una delle seguenti ipotesi:

- risultino concrete prospettive di cessione dell'attività, con conseguente riassorbimento occupazionale;
- sia possibile realizzare interventi di reindustrializzazione del sito produttivo;
- siano svolti specifici percorsi di politica attiva del lavoro, posti in essere dalla regione interessata e relativi ai lavoratori dell'azienda in oggetto;
- per un periodo massimo complessivo di dodici mesi;
- anche in deroga ai limiti di durata massima per la cassa integrazione ordinaria e straordinaria, che prevedono, rispettivamente, in generale, una durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile e di 12 mesi, anche continuativi, in caso di crisi aziendale;
- subordinatamente alla conclusione di un accordo stipulato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali in cui viene altresì verificata la sostenibilità finanziaria del trattamento straordinario e indicato il relativo onere finanziario. Tali accordi sono trasmessi al Ministero dell'economia e delle finanze e all'Inps per il monitoraggio mensile del rispetto dei limiti di spesa. Qualora dal monitoraggio emerga il raggiungimento, anche in via prospettica, del limite di spesa, non possono essere stipulati altri accordi.

### **Art. 1, comma 173 - Integrazione delle misure di sostegno al reddito per i dipendenti ex ILVA**

Prorogata per il 2024 - nel limite di spesa di 19 mln di euro a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione - l'integrazione economica, per la parte non coperta, del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria riconosciuta, anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche (ex art. 1-bis, del D.l. n. 243/2016, vedi *infra*), in favore dei dipendenti impiegati presso gli stabilimenti produttivi del gruppo ILVA.

I destinatari del trattamento di CIGS per le tre aziende del Gruppo Ilva sono complessivamente 2131 lavoratori, di cui 1808 dipendenti da Ilva, 311 dipendenti da Sannac e 12 dipendenti da Taranto Energia. Dai dati forniti dal personale della Direzione Ilva si prevede una sospensione media rispettivamente di 1.786, 311, 12 lavoratori, per un totale di n. 2.109 unità lavorative. Il richiamato art. 1-bis del D.l. n. 243/2016 ha autorizzato una spesa di 24 mln di euro per il 2017 allo scopo di integrare il trattamento economico dei dipendenti impiegati presso gli stabilimenti produttivi del gruppo ILVA per i quali sia stato avviato o prorogato, nel corso dello stesso anno, il ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria, anche in relazione ad impegni dei lavoratori in corsi di formazione professionale per la gestione delle bonifiche relative ai medesimi stabilimenti. La misura è stata successivamente prorogata per il 2018 nel limite di spesa di 24 milioni di euro (art. 1, co. 1167, della L. n. 205/2017), per il 2019

nel limite di spesa di 35 milioni di euro (art. 1, co. 248, della L. n. 145/2018), per il 2020 nel limite di spesa di 19 milioni di euro (art. 11-*quater*, co. 1, del D.l. n. 162/2019), per il 2021 nel limite di spesa di 19 milioni di euro (art. 9 del D.l. n. 41/2021), per il 2022 nel limite di spesa di 19 milioni di euro (art. 1, co. 128, L. n. 234/2021) e per il 2023 nel limite di spesa di 19 milioni di euro (art. 1, co. 328, L. n. 197/2022).

### **Art. 1, comma 174 - GIGS per riorganizzazione o crisi aziendale**

A valere sul Fondo per l'occupazione e la formazione, la disposizione in commento incrementa di 50 milioni di euro le risorse già stanziare per il 2024 (art. 1, co. 129, L. n. 234/2021), e attualmente pari a 50 milioni di euro, 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. n. 148/2015, che riconosce la possibilità, per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale e con rilevanti problematiche occupazionali, di richiedere un ulteriore periodo di trattamento di integrazione salariale straordinaria, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa vigente. Si ricorda che i limiti di durata della CIGS - su cui non interviene la novella - sono, per ogni unità produttiva, pari a:

- 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile, per la fattispecie di programma di riorganizzazione aziendale;
- 12 mesi, anche continuativi, per la fattispecie di crisi aziendale (e connesso piano di risanamento), con divieto di nuova concessione prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente concessione e fatto salvo il rispetto del limite di 24 mesi in un quinquennio mobile (ovvero di 30 mesi per le imprese - industriali o artigiane - dell'edilizia e del settore lapideo).

L'ulteriore periodo di CIGS in oggetto può avere una durata di 12 mesi in caso di riorganizzazione aziendale o di contratto di solidarietà oppure di 6 mesi in caso di crisi aziendale.

La disposizione in commento non interviene sulla disciplina in materia di condizioni e presupposti per l'accesso alla proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale.

In base all'art. 22-*bis* l'autorizzazione dell'ulteriore periodo di CIGS da parte delle imprese di rilevanza economica strategica è subordinata alla presentazione di piani di interventi volti a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva, ovvero a gestire processi di transizione e comunque finalizzati al recupero occupazionale, anche in termini di riqualificazione professionale e di potenziamento delle competenze e alla sussistenza di una delle seguenti ipotesi:

1. il programma di riorganizzazione aziendale comprenda investimenti complessi, non attuabili nel limite temporale di durata del trattamento straordinario;

2. il medesimo programma contenga piani di recupero occupazionale e azioni di riqualificazione non attuabili nel suddetto limite temporale;
3. per la causale contratto di solidarietà;
4. il piano di risanamento presenti interventi correttivi complessi, non attuabili nel limite temporale di durata del trattamento.

Si precisa che per le ipotesi da 1 a 3 si prevede che la proroga possa essere concessa fino ad un limite di 12 mesi, mentre per la quarta ipotesi si ammette un limite massimo di 6 mesi.

### **Art. 1, commi 175 - 176 - CIGS per le imprese di interesse strategico nazionale**

La disposizione in commento riconosce 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 mille 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 quindi anche con effetto retroattivo, in deroga ai limiti di durata posti dalla normativa generale e nel limite di spesa di 63.300.000 euro per il 2024.

Tale ulteriore periodo di CIGS - concesso per completare i suddetti piani di riorganizzazione, al fine di salvaguardare il livello occupazionale e il patrimonio delle competenze dell'azienda, può essere autorizzato, a domanda, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e in deroga ai limiti di durata posti, in materia di trattamenti di integrazione salariale.

Per la domanda relativa al prolungamento in oggetto non si applicano le norme inerenti alla consultazione sindacale e agli altri termini temporali e modalità per la procedura di trattamento in questione (di cui agli artt. 24 e 25 del D.lgs. n. 148/2015) (comma 175, ultimo periodo).

Come anticipato, i trattamenti in oggetto sono riconosciuti nel limite di spesa di 63.300.000 euro per il 2024, a valere sulle risorse del Fondo sociale per l'occupazione e formazione.

### **Art. 1, comma 156 - Modifica della misura dell'indennità di malattia della gente di mare**

Il comma 156 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2024 modifica *l'importo dell'indennità giornaliera* cui ha diritto la gente di mare per gli eventi di malattia insorti dal 1° gennaio 2024 - nei casi in cui la malattia impedisca totalmente e di fatto al soggetto assicurato di attendere al lavoro -, prevedendo che essa sia pari al 60% della retribuzione.

Su questo primo passaggio si osserva che le modifiche della manovra hanno riguardato l'articolo 6, co. 1, R.D.L. n. 1918/37: detta norma dispone che l'assicurazione contro le malattie per la gente di mare dia diritto

**a)** all'assistenza medico-chirurgica gratuita, compreso il ricovero ospedaliero, ed alla somministrazione di medicinali e di altri mezzi terapeutici per tutte le malattie, escluse quelle celtiche e veneree, manifestatesi durante l'arruolamento, fino alla guarigione clinica e per la durata massima di un anno dall'annotazione di sbarco sul ruolo;

**b)** ad una indennità giornaliera nella misura del 75% del salario, per la durata delle prestazioni di cui alla lettera a), nei casi in cui la malattia impedisca totalmente e di fatto all'assicurato di attendere al lavoro ai sensi del regio decreto-legge n. 1773 del 1933, recante norme in materia di accertamento dell'idoneità fisica della gente di mare di prima categoria.

Al richiamato art. 6, la Legge di Bilancio ha poi introdotto la nuova previsione che vuole l'indennità in caso di malattia fissata al 60% della retribuzione.

La disposizione interviene altresì a modificare le *modalità di calcolo* di tale indennità, prevedendo che essa sia calcolata sulla base della retribuzione media globale giornaliera percepita dall'assicurato nel mese che precede immediatamente quello in cui si è verificato l'evento di malattia.

La norma fa riferimento a eventi di malattia insorti dal 1° gennaio 2024: si tratta di quelli richiamati al menzionato art. 6 *supra* e all'art. 7, del medesimo R.D.L.

In sintesi, l'art. 7 così dispone: il personale arruolato su piroscafi o motonavi addetti al traffico, muniti di carte di bordo, o su rimorchiatori d'alto mare, o su navi di stazza lorda superiore alle duecento tonnellate, addette alla pesca oltre il Canale di Suez e gli stretti di Gibilterra e dei Dardanelli, sia assicurato anche per le seguenti prestazioni, oltre quelle previste nell'articolo 6 (v. sopra):

**a)** assistenza medico-chirurgica gratuita e somministrazione di medicinali e di altri mezzi terapeutici sino al massimo di un anno dall'annotazione di sbarco sul ruolo per le malattie celtiche e veneree, che si manifestano durante l'arruolamento o entro ventotto giorni dallo sbarco, e per tutte le altre malattie che si manifestano entro il predetto termine di ventotto giorni, sempreché sia dimostrato che durante tale periodo il marittimo non abbia lavorato presso altri datori di lavoro. Il ricovero ospedaliero è in ogni caso limitato a ventotto giorni;

**b)** una indennità giornaliera pari a quella stabilita dall'articolo 6 per tutta la durata delle prestazioni stesse, nei casi in cui la malattia impedisce totalmente e di fatto all'assicurato di attendere al lavoro, ai sensi del R.D.L. 14 dicembre n. 1773 del 1933. Tale indennità è dovuta nella misura del 50 per cento del salario, quando si tratti di malattia celtica e venerea;

**c)** assistenza ostetrica ed una indennità giornaliera pari a quella stabilita dall'articolo precedente [Art. 6], nelle ultime quattro settimane della gestazione e nelle quattro settimane dopo il parto o l'aborto per i casi di parto maturo, di parto prematu-

ro o di aborto spontaneo o terapeutico, avvenuti rispettivamente entro nove, sei e tre mesi dalla annotazione di sbarco sul ruolo.

Infine, la norma in esame disciplina il caso in cui l'evento si verifichi nei primi 30 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, stabilendo che, ove si verifichi tale circostanza, l'indennità giornaliera venga calcolata, dividendo l'ammontare della retribuzione percepita nel periodo di riferimento per il numero dei giorni retribuiti.

Sul punto si registra la pubblicazione di un primo messaggio Inps (n. 157 del 12 gennaio 2024), in attesa di una successiva circolare (al momento in cui si scrive non ancora pubblicata), che ha previsto che in considerazione del fatto che la modifica legislativa è entrata in vigore il 1° gennaio 2024 e che, conseguentemente, il servizio web di trasmissione dei flussi retributivi di cui alla circolare n. 70 del 17 maggio 2018 è in corso di aggiornamento, al fine di assicurare continuità nel riconoscimento delle tutele di malattia in favore dei lavoratori marittimi, le indennità di inabilità temporanea assoluta da malattia fondamentale e da malattia complementare devono essere provvisoriamente determinate - a cura delle Sedi Polo - sulla base dell'ultima retribuzione teorica Uniemens disponibile per lo specifico rapporto di lavoro. In caso di ritardo nell'invio di flussi Uniemens, le stesse Sedi dovranno provvedere alla liquidazione provvisoria delle prestazioni dovute sulla base dei minimi salariali previsti.

A completamento, infine, di quanto sopra e ai fini di un inquadramento normativo della materia, si ricorda che

**A)** il rapporto di lavoro della gente di mare è regolato dal Codice della navigazione (R.D. 30 marzo 1942, n. 327): in particolare, il contratto, definito di arruolamento, è il contratto sottoscritto dall'armatore con il personale marittimo. In base all'articolo 114 del Codice, per personale marittimo si intende:

1. la gente di mare;
2. il personale addetto ai servizi dei porti;
3. il personale tecnico delle costruzioni navali.

La gente di mare è, a sua volta, suddivisa in tre categorie, ai sensi dell'articolo 115 del predetto Codice:

- personale di stato maggiore e di bassa forza addetto ai servizi di coperta, di macchina e in genere ai servizi tecnici di bordo;
- personale addetto ai servizi complementari di bordo;
- personale addetto al traffico locale e alla pesca costiera.

La regolamentazione specifica della gente di mare è dettata dal D.P.R. 18 aprile 2006, n. 231 (Regolamento recante disciplina del collocamento della gente di mare), nonché dalla Convenzione internazionale OIL sul Lavoro Marittimo (n. 186 del 2006), che stabilisce i principi e i diritti minimi in materia di lavoro marittimo;

**B)** Dal 1° gennaio 2014 – giusto quanto previsto dal decreto-legge n. 76 del 2013 - la gestione della malattia (e della maternità) della gente di mare è affidata all'Inps, che garantisce:

- l'indennità per inabilità temporanea assoluta da malattia fondamentale per la malattia che si manifesta durante l'imbarco, impedendo la prosecuzione della navigazione. La misura è pari al 75% della retribuzione percepita nei 30 giorni precedenti lo sbarco e viene concessa per la durata massima di un anno;
- l'indennità per inabilità temporanea assoluta da malattia complementare per le malattie insorte entro 28 giorni dallo sbarco. La misura è pari al 75% della retribuzione percepita nei 30 giorni precedenti lo sbarco e viene concessa per la durata massima di un anno;
- l'indennità per inabilità temporanea da malattia che si manifesta dopo 28 giorni dallo sbarco ed entro il centottantesimo giorno, in continuità di rapporto di lavoro. La misura è pari al 50% della retribuzione effettivamente goduta alla data di manifestazione della malattia per i primi 20 giorni e pari al 66,66% della stessa dal ventunesimo al centottantesimo giorno.

Si ricorda, infine, che sono in capo all'Inail le funzioni relative all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali della gente di mare.

## FISCO



### **Art. 1, commi 16 - 17 - Misure fiscali per il welfare aziendale**

È proprio il caso di dire che il co. 3, art. 51 del TUIR non riesce a trovare pace, stante l'ennesima modifica, anche questa temporanea, sull'importo e le modalità di determinazione del valore dei beni ceduti e servizi prestati al lavoratore esclusi dalla concorrenza al reddito.

Tutto ha avuto inizio con il co. 1, art. 12 del D.l. n. 115/2022 convertito in Legge n. 142/2022, che aveva innalzato il limite di esenzione da prelievo contributivo e fiscale da 258,23 a 600 euro, inserendo, oltre alla cessione di beni e all'erogazione dei servizi, anche le somme erogate o rimborsate dall'azienda ai lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Di seguito era intervenuto il co. 10, art. 3, D.l. n. 176/2022, convertito in legge n. 6/2023, che aumentava a 3.000 euro l'importo massimo in esenzione dei *fringe benefit* erogabili dal datore di lavoro ai lavoratori, compresi i suddetti rimborsi delle utenze, con tutte le tristemente note difficoltà di gestione dei conguagli, in particolare contributivi.

Nell'anno appena terminato è stata poi la volta dell'art. 40 del D.l. n. 48/2023 che ha riconfermato l'importo massimo esente nella misura di 3.000 euro, ma riservandolo esclusivamente ai soli lavoratori con figli a carico, e introducendo, nel contempo, l'obbligo preventivo di informazione alle rappresentanze sindacali unitarie (senza menzionare le aziendali e le territoriali), che si configura quale mera comunicazione di una scelta del datore di lavoro, e non una comunicazione che può portare ad un confronto con le RSU.

Con il nuovo anno, sebbene limitatamente ad esso, la nuova formulazione dell'art. 51, co. 3 del TUIR reca con sé delle positive novità, ad opera degli artt. 16 e 17 della Legge di Bilancio per il 2024 (L. n. 213/2023).

Viene innalzata a 1.000 euro la soglia di esenzione per la generalità dei lavoratori, integrando di nuovo ai beni e servizi anche le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze, e aggiungendo anche le spese per l'affitto o gli interessi sul mutuo della prima casa.

Tale limite è elevato a 2.000 euro per i lavoratori con figli a carico, lasciando praticamente inalterato il testo della norma precedente e chiarendo che sono compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, e confermando l'obbligo preventivo di informativa alle RSU.

Nel caso di lavoratore con figli a carico, questo dovrà comunicare al datore di lavoro il codice fiscale del o dei figli, così come sarà tenuto a dare tempestiva comuni-

cazione in caso di eventuale perdita dei requisiti (banalmente a causa del reddito eventualmente percepito dal figlio che potrebbe escluderlo dal carico fiscale).

Salvo diverse comunicazioni, si ritiene di poter considerare valida la circolare 22/E/2023 dell’Agenzia delle Entrate, che confermava la verifica del carico fiscale del figlio al 31 dicembre, nonché la spettanza della misura ai titolari di reddito di lavoro dipendente e assimilato (pertanto non riservata ai soli lavoratori subordinati).

La citata circolare dell’Agenzia delle Entrate ha inoltre indicato che l’importo massimo spettante è da considerarsi in capo al singolo genitore anche qualora il figlio sia fiscalmente a carico di entrambi e indipendentemente dalla percentuale di carico; se questa regola fosse confermata i genitori potranno quindi usufruire di 2.000 euro esenti di *fringe benefit* ciascuno, anche qualora si siano accordati per attribuire la detrazione fiscale ad uno solo di essi.

Relativamente al rimborso spese per utenze domestiche, l’Agenzia aveva inoltre specificato che:

- le utenze devono riguardare immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di idoneo titolo, dal lavoratore, dal coniuge o dai suoi familiari, a prescindere che negli stessi tali soggetti abbiano o meno stabilito la residenza o il domicilio, a condizione che ne sostengano effettivamente le relative spese;
- 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, purché sia intestata al coniuge o ai familiari indicati nell’articolo 12 del TUIR; in caso di fatture riguardanti immobili locati al lavoratore, al coniuge o ai familiari, la giustificazione di spesa è valida qualora nel contratto di locazione sia espressamente previsto il riaddebito analitico ai soggetti di cui sopra, e a patto che gli stessi sostengano effettivamente la relativa spesa. In tale ultima ipotesi il locatore che viene rimborsato delle spese sostenute per le utenze non potrà, a sua volta, beneficiare dell’agevolazione di cui all’art. 12, D.l. n. 115/2022;
- sono ritenute valide anche le fatture intestate al condominio e ripartite fra i condomini, per la quota rimasta a carico del singolo condomino;
- le somme erogate dal datore di lavoro nell’anno 2023 o entro il 12 gennaio 2024, possono riferirsi anche a fatture emesse nell’anno 2024 purché riguardino consumi effettuati nell’anno 2023, principio che, per analogia dovrebbe potersi ritenere valido anche per l’anno in corso e le somme erogate entro il 12 gennaio 2025.

Dobbiamo dare atto che, finalmente, per la prima volta dopo oltre 30 anni si è avuto il coraggio di ritoccare l’anacronistico importo massimo di esenzione di 258,23 euro, portandolo ad un valore che tutto sommato può essere considerato abbastanza soddisfacente, anche se, ad onor del vero, comprendere all’interno della somma anche i valori relativi alla concessione ai lavoratori dell’auto aziendale ad uso promiscuo, in molti casi azzerava pressoché totalmente il margine di esenzione; sarebbe forse opportuno iniziare a pensare di separare questa specifica misura

dagli altri *fringe benefit* prevedendo un regime *ad hoc*, ad esempio come quello esistente per i buoni pasto.

Peccato non aver reso la norma strutturale anziché limitata al solo anno in corso, oltretutto a non aver eliminato l'intera imponibilità in caso di superamento della franchigia, anziché limitarla alla sola eccedenza.

Encomiabile il fatto che, stavolta, le nuove regole decorrano dall'inizio dell'anno e non ad anno in corso come avvenuto in precedenza, evitando le ben note "giravolte" in sede di conguaglio, ma possiamo affermare che è ormai giunto il momento di stabilire una regolamentazione definitiva in sostituzione dei continui e ripetuti ritocchi a cui abbiamo assistito negli ultimi 3 anni.

### **Art. 1, comma 18 - Detassazione dei premi di risultato**

Viene prorogata anche per l'anno 2024 la misura prevista nella Legge di Bilancio 2023. Si rammenta che secondo la legge di stabilità 2016 (articolo 1, comma 182), salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento (ora nuovamente 5 per cento), entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi (innalzato a 4 mila euro se l'azienda coinvolge pariteticamente i lavoratori nella organizzazione del lavoro), i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Tali disposizioni trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme oggetto di detassazione, a euro 80.000.

Inoltre, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali.

### **Art. 1, commi 21-24 - Trattamento integrativo speciale turismo**

Il Legislatore, in linea di continuità con il passato, rinnova per i primi sei mesi del 2024 il trattamento integrativo speciale già introdotto a maggio 2023 con il D.l. n. 48/2023, art. 39 *bis* per i lavoratori del comparto turismo e gli stabilimenti termali aggiungendo nella platea dei beneficiari il settore degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande di cui all'art. 5, L. n. 287/1991.

Il beneficio, che non concorre alla formazione del reddito, così come previsto dal D.l. n. 48/2023, art. 39 *bis*, è pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi, definiti entrambi ai sensi della D.lgs. n. 66/2003, per il periodo dal 1° gennaio al 30 giugno 2024.

Per quanto concerne le due tipologie di prestazione che entrano in gioco per l'applicabilità del beneficio è utile ricordare:

1. Per il lavoro notturno si dovrà fare riferimento al periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Ciò significa che non tutte le ore, remunerate con la maggiorazione notturna, andranno a confluire nel calcolo del trattamento speciale. Se, per esempio, un qualunque lavoratore dovesse effettuare qualche ora retribuita con la maggiorazione notturna, queste ore non sarebbero utili al calcolo, mentre se lo stesso lavoratore sostituisse un lavoratore con qualifica notturna per tutto il turno di notte, queste ore sarebbero utili al calcolo.
2. Riguardo lo straordinario:
  - I. il riferimento alle giornate festive non pare dubbio si riferisca, oltre che alle giornate di festività nazionali anche alle domeniche, definite festive dalla Legge n. 27/5/1949, n. 260 e dalla Legge n. 5/3/7 n. 54, pur non inserendo i contratti collettivi di riferimento la domenica nell'elenco dei giorni festivi;
  - II. il riferimento esplicito alla D.lgs. n. 66/2003 fa sì che riguardo lo straordinario festivo non si dovrebbe tenere conto del lavoro festivo in sé, ma delle prestazioni di lavoro effettuate nei giorni festivi solo in caso di superamento dell'orario normale settimanale, pari a 40 ore.

L'applicabilità del trattamento è come in passato soggetta a due requisiti soggettivi:

- il limite reddituale dell'anno precedente, non superiore ad € 40.000,00 per l'anno 2023
- la richiesta del lavoratore che attesti per iscritto il reddito di lavoro dipendente percepito.

Quanto erogato a titolo di trattamento integrativo speciale dovrà poi essere riportata in sede di Certificazione Unica. Si evidenzia come il Legislatore abbia introdotto direttamente nella norma l'obbligo di indicare in certificazione unica il trattamento integrativo speciale erogato, recependo le indicazioni della circolare Ag. Entrate n. 26/E del 2023.

È confermato l'istituto della compensazione tramite F24 del credito derivante dal trattamento integrativo erogato ai lavoratori. Rimane invece da confermare il codice 1702, istituito con la risoluzione n. 51/E del 2023.

### **Art. 1, commi 94 - 98 - Misure di contrasto all'evasione e razionalizzazione delle procedure di compensazione dei crediti**

Nel novero delle misure volte a contrastare l'evasione, la Legge di Bilancio al comma 97, lettera a) prevede una modifica dell'art. 17 del D.lgs. n. 241/1997 con l'obiettivo di razionalizzare le procedure di compensazione dei crediti. Specificamente, il comma in esame introduce, in materia di compensazione di importi a credito afferenti a contributi previdenziali, nuove modalità che consentano agli Enti di accerta-

re la sussistenza del credito vantato dal contribuente e portato in compensazione dei tributi da esso dovuti.

Concretamente, per quanto riguarda i contributi previdenziali, la norma prevede che i crediti non possano essere portati in compensazione di altri tributi (c.d. compensazione esterna) prima del quindicesimo giorno successivo alla scadenza del termine di trasmissione della denuncia UniEMens all'Inps o dalla effettiva data di presentazione della stessa, se successiva.

Si ritiene che tale disposizione interessi solamente i crediti derivanti da un saldo finale a credito della denuncia UniEMens, dovuto, ad esempio, a conguagli di prestazioni anticipate per conto dell'Istituto previdenziale superiori al debito contributivo di competenza del mese. Rimarrebbero salve le cosiddette compensazioni interne dei crediti originati nel medesimo mese ossia quelle effettuate fino a capienza del debito contributivo di competenza del mese.

Tale "periodo cuscinetto" di quindici giorni, consentirebbe all'Ente creditore di verificare presso l'Inps che il credito che si intende utilizzare in compensazione sussista. L'Inps, infatti, in questo modo, avrebbe il tempo per recepire le denunce ed effettuare i controlli formali, beninteso che la norma non esclude controlli successivi di carattere sostanziale (ad esempio, la revoca di un esonero contributivo per nuova assunzione di giovani, per successivo accertamento della mancanza dei requisiti).

La norma è formalmente operativa dal 1° gennaio 2024, tuttavia, la Legge di Bilancio, al comma 98, rinvia a specifici provvedimenti adottati d'intesa da Agenzia delle Entrate, Inps e Inail la definizione della decorrenza dell'efficacia, anche progressiva, delle disposizioni.

Preme sottolineare inoltre che per effetto della modifica del comma 49-bis dell'art. 37, D.l. n. 223/2006, a partire dal 1° luglio 2024, per la compensazione dei crediti Inps e Inail sarà d'obbligo l'utilizzo dei servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate (Entratel e Fisconline). Questa modalità renderà possibili, come da espressa previsione della norma, controlli automatizzati sulla sussistenza del credito in fase di presentazione delle deleghe di pagamento F24. Si auspica, tuttavia, che lo "sblocco" del credito non avvenga eccessivamente a ridosso se non con data coincidente alla scadenza, dal momento che è prassi comune per aziende e intermediari l'invio dei flussi telematici in anticipo per tutelarsi da possibili imprevisti o disservizi che potrebbero causare un ritardo nell'adempimento.

Per quanto riguarda l'Inail, anch'esso esplicitamente menzionato dalla norma, la compensazione dei crediti potrà essere effettuata a condizione che il credito sia certo, liquido ed esigibile e registrato negli archivi dell'Istituto stesso. Si attende conferma sul fatto che il credito finale derivante dall'autoliquidazione annuale o effettuata in caso di cessazione della posizione mediante i servizi messi a disposizione dall'Istituto integri il requisito richiesto dalla norma per consentire un'immediata compensazione.