

LEGGE BILANCIO 2024

NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO

La legge di Bilancio 2024 contempla numerosi interventi in materia di lavoro e pensionistica. Di seguito una sintesi delle principali misure.

Taglio del cuneo fiscale per i lavoratori

Viene confermata per tutto il 2024 la riduzione del cuneo fiscale per i lavoratori.

Infatti, l'art. 1, comma 15, prevede, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, per i rapporti di lavoro dipendente, con esclusione dei rapporti di lavoro domestico, un esonero (senza effetti sul rateo di tredicesima) sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, pari a:

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

Nella verifica del rispetto del tetto mensile non rileva il rateo di tredicesima, il cui in porto non è soggetto all'esonero.

L'agevolazione non assume la natura di incentivo all'assunzione e, conseguentemente, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione nè al possesso del **Documento unico di regolarità contributiva** (DURC) da parte del datore di lavoro.

Inoltre la misura non rientra nella nozione di aiuto di Stato in quanto trattasi di un'agevolazione usufruita da persone fisiche non riconducibili alla definizione comunitaria di impresa e, pertanto, insuscettibile di incidere sulla concorrenza.

In caso di più rapporti di lavoro part time non deve essere operato alcun riproporzionamento della misura; in caso di pluralità di rapporti di lavoro il rispetto della soglia di applicazione dell'esonero deve essere valutato singolarmente da ciascun datore di lavoro.

In caso di coincidenza con la riduzione applicabile alle lavoratrici madri, (100% della quota di contribuzione a loro carico nei limiti di 3.000 euro annui da riparametrare su base mensile), laddove ricorrano i presupposti per l'applicazione di entrambe le misure l'INPS chiarisce che i due esoneri contributivi, nella singola mensilità, sono tra loro di fatto alternativi, in ragione dell'entità degli stessi e del massimale mensile di contribuzione esonerabile.

Il [D.Lgs. n. 216/2023](#) ha modificato le **aliquote IRPEF**, ridefinendo aliquote e scaglioni come di seguito:

- **23%** per i redditi fino a 28.000 euro;
- **35%** per i redditi superiori a 28.000 euro e fino a 50.000 euro;

- **43%** per i redditi che superano 50.000 euro.

Anche le regole utili alla determinazione della **detrazione IRPEF** per lavoro dipendente sono rideterminate come segue:

a) reddito imponibile fiscalmente non superiore a 15.000 euro: detrazioni 1995 euro (non inferiore a 690 o se a tempo determinato non inferiore a 1.380)

b) reddito imponibile fiscalmente superiore a 15.000 euro e non superiore a 28.000: detrazioni $1.910 + 1.190 * ((28.000 - \text{reddito}) / 13.000) + (65 \text{ euro se reddito compreso tra } 25.000 \text{ e } 28.000 \text{ euro})$

c) reddito imponibile fiscalmente superiore a 28.000 e non superiore a 50.000 euro: detrazioni $1.910 * ((50.000 - \text{reddito}) / 22.000) + (65 \text{ euro se reddito compreso tra } 28.000 \text{ e } 50.000 \text{ euro})$

d) Oltre 50.000 euro: nessuna detrazione.

La detrazione prevista dall'[art. 13](#), co. 1, lettera a), primo periodo, del [TUIR](#), ovvero la detrazione per lavoro dipendente è **innalzata** dagli originari 1.880 a **1.955 euro** su base annua qualora il reddito complessivo non superi i 15.000 euro annui.

Con l'innalzamento della detrazione e l'accorpamento di due aliquote IRPEF si viene a generare una sorta di "**No tax area**" per redditi complessivi fino all'importo di 8.500 euro annui.

Pertanto:

- per redditi di importo pari a 2.650 euro al mese, al limite della soglia di applicabilità dell'esonero, l'incremento del netto in busta sarà pari a 88 euro circa;

- per redditi di importo pari a 1.950 euro al mese, al limite della soglia di applicabilità dell'esonero, l'incremento del netto in busta sarà pari a 64 euro circa;

- per redditi di importo pari a 1.100 euro al mese, al limite della soglia di applicabilità dell'esonero, l'incremento del netto in busta sarà pari a 77 euro circa;

- per redditi di importo pari a 1.500 euro al mese, al limite della soglia di applicabilità dell'esonero, l'incremento del netto in busta sarà pari a 70 euro circa.

Trattamento Integrativo (bonus 100 €)

Il D.L. n. 3/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 21/2020 prevede la possibilità di beneficiare di un trattamento integrativo dei redditi di lavoro dipendente e assimilati (bonus IRPEF) del valore teorico annuo di 1.200 euro.

Per espressa previsione di legge, beneficiari sono i percettori di:

1. redditi di lavoro dipendente di cui all'art. 49 del TUIR, con esclusione delle pensioni di ogni genere e assegni a esse equiparati;

2. redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente:

- a) lavoratori soci delle cooperative di produzione e lavoro;
- b) borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale;
- c) revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, alla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, alla partecipazione a collegi e commissioni;
- d) remunerazioni dei sacerdoti;
- e) prestazioni pensionistiche erogate nell'ambito della previdenza complementare;
- f) soggetti impegnati in lavori socialmente utili.

Il trattamento integrativo spetta per un ammontare massimo annuo di 1.200 euro a condizione che il reddito complessivo del beneficiario non sia superiore a 28.000 euro.

Fino al 31 dicembre 2023 l'importo spettava in misura piena e "incondizionata" se il reddito complessivo non superava i 15.000 euro annui.

A decorrere dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre 2024, viene previsto che il trattamento integrativo spetta a favore dei contribuenti con reddito complessivo non superiore a 15.000 euro solo qualora l'imposta lorda determinata sui redditi di cui agli articoli 49 (redditi da lavoro dipendente) e 50 (redditi assimilati a lavoro dipendente) sia di importo superiore a quello della detrazione da lavoro dipendente (art. 13, comma 1, TUIR) diminuita dell'importo di 75 euro rapportato al periodo di lavoro nell'anno.

Nessuna novità per quanto riguarda invece la platea dei beneficiari con redditi superiori a 15.000 euro ma non a 28.000 euro. In tale situazione il trattamento integrativo spetta ma a condizione che la somma delle detrazioni di seguito indicate detrazioni sia di ammontare superiore all'imposta lorda.

Decontribuzione per le lavoratrici madri

Fermo restando l'esonero parziale dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti disciplinato dal comma 15, per le lavoratrici madri con contratto a tempo indeterminato con 3 o più figli per i periodi di paga gennaio 2024 - dicembre 2026 viene previsto un esonero contributivo del 100% dei contributi IVS, nel limite di 3.000 euro all'anno e fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo. L'esonero dovrà riproporzionarsi su base mensile (250 euro mese) e non è applicabile alle lavoratrici domestiche.

Come misura sperimentale, ma per il solo periodo di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, viene prevista l'estensione dell'esonero anche alle lavoratrici madri di 2 figli con contratto a tempo indeterminato; la misura spetta fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo. Anche in tale caso viene previsto un massimale che non può eccedere i 3.000 euro annui.

Qualora ricorrano i presupposti per l'applicazione di entrambe le misure esonerative, i medesimi esoneri contributivi, nella singola mensilità, sono tra loro di fatto alternativi, in ragione dell'entità degli stessi e del massimale mensile di contribuzione esonerabile.

Difatti, l'esonero IVS trova applicazione, per una percentuale pari al 6%, solo laddove la retribuzione imponibile mensile non superi il massimale 2.692 euro. Pertanto, se si considera una contribuzione a carico della lavoratrice dipendente pari al 9,19%, ai fini dell'applicazione dell'esonero IVS nella misura del 6%, il massimale di contribuzione da considerare è pari a 247,39 euro (pari al 9,19% di 2.692 euro). L'esonero lavoratrici madri trova applicazione nei limiti dell'intera contribuzione IVS a carico della lavoratrice per un ammontare pari a 250 euro mensili (3.000 euro annui/12mensilità).

Ne consegue pertanto che, laddove sussistano i presupposti legittimanti per l'applicazione di entrambe le misure, l'esonero della quota a carico della lavoratrice madre risulta comunque di entità maggiore rispetto all'esonero IVS in trattazione.

A partire dal mese successivo, rispetto alla fruizione di una delle due misure di esonero, si può ricorrere, in presenza dei presupposti legittimanti, alla diversa e alternativa misura di esonero della quota a carico prevista in favore delle lavoratrici.

Per fruire del beneficio, non è necessaria alcuna domanda all'INPS, basta infatti che la lavoratrice consegna un'autocertificazione al datore di lavoro con l'indicazione del proprio codice fiscale e di quello dei figli. Sarà poi il datore ad attivare la procedura, esponendo nelle denunce retributive l'esonero spettante alla lavoratrice. In ogni caso anche la lavoratrice può attivarsi se vuole: se la donna vuole **comunicare direttamente all'Inps** le informazioni relative ai codici fiscali dei figli, può farlo utilizzando un apposito applicativo che la lavoratrice può compilare inserendo i codici fiscali dei figli.

Non c'è la riproporzione in caso di part time

Le somme a titolo di sgravio totale verranno riconosciute sullo stipendio a partire da Febbraio 2024. Chi però ha i requisiti validi da gennaio, si vedrà accreditare anche questo mese arretrato.

Fringe benefit

Limitatamente al periodo d'imposta 2024, i commi 16 e 17, elevano, per il periodo d'imposta 2024, a 1.000 euro (2.000 per dipendenti con figli fiscalmente a carico) il limite di esenzione dal computo del reddito imponibile e dalla tassazione sostitutiva agevolata del lavoratore dipendente:

- a) del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore medesimo;
- b) delle somme erogate o rimborsate dal datore di lavoro per il pagamento:
 - delle utenze domestiche del servizio idrico integrato;
 - dell'energia elettrica e del gas naturale;
 - delle spese per l'affitto della prima casa;

- degli interessi sul mutuo relativo alla prima casa.

Nel maggior importo previsto potranno essere ricomprese anche il pagamento dell'affitto o degli interessi su mutuo ipotecario sulla prima casa.

Si ricorda che

- l'art. 12, co. 2 del TUIR prevede che si intende a carico il figlio/familiare che possiede un reddito complessivo non superiore a 2.840,51 euro, al lordo degli oneri deducibili, elevato a 4.000 euro per i figli di età non superiore a 24 anni.

- l'attuale limite di esenzione previsto dall'art. 51, comma 3, può essere elevato anche ad personam e quindi anche per un solo lavoratore rispetto alla generalità, a differenza delle misure previste per il welfare aziendale (la cui esenzione è subordinata all'offerta/messa a disposizione della generalità o categorie omogenee di lavoratori).

Detassazione dei premi di risultato

La [legge di Bilancio 2024 \(L. n. 213/2023\)](#) ha confermato la **riduzione al 5%** dell'imposta sostitutiva all'IRPEF e **alle addizionali regionali e comunali** sulle somme erogate sotto forma di **premi di produttività**. Si tratta di una misura in vigore per il solo periodo d'imposta 2024 al fine di ridurre il cuneo fiscale.

L'agevolazione è prevista con esclusivo riferimento al **settore privato** ma possono invece beneficiare dell'imposta sostitutiva i premi e gli utili erogati ai dipendenti di enti pubblici economici, in quanto non rientrano tra le amministrazioni pubbliche.

L'agevolazione spetta, anche:

- ai datori di lavoro non imprenditori;

- alle Agenzie di somministrazione, anche nel caso in cui i propri dipendenti prestino attività nelle pubbliche amministrazioni.

L'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionale e comunale, **pari al 5%** da applicare a premi e somme erogati dal sostituto d'imposta, opera entro il limite di importo complessivo di **3.000 euro annui lordi** sia per i premi di risultato sia per gli utili distribuiti dalle aziende ai dipendenti o di 4.000 euro in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori, L'agevolazione trova applicazione con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate, a 80.000 euro,

Il limite di reddito deve essere calcolato considerando unicamente il reddito soggetto a tassazione ordinaria, con esclusione degli emolumenti premiali, nel caso in cui siano stati sostituiti, su scelta del dipendente, con le prestazioni di welfare aziendale. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il beneficiario **attesta per iscritto** l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno. Il **limite reddituale** deve essere calcolato tenendo conto dei **redditi di lavoro dipendente** conseguiti nell'anno precedente a quello di applicazione dell'agevolazione, anche se derivanti da **più rapporti di lavoro**, e deve comprendere anche le **pensioni** di ogni genere,

gli **assegni equiparati** ai redditi di lavoro dipendente, la **quota di TFR** liquidata in busta paga e le retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti impegnati **all'estero**, anche se non assoggettate a tassazione in Italia, con **esclusione**, invece, di eventuali redditi di lavoro assoggettati a **tassazione separata**.

L'agevolazione è applicabile anche se nell'anno precedente **non sia stato conseguito alcun reddito di lavoro dipendente** ed anche se il limite reddituale venga superato per effetto del conseguimento di **redditi diversi da quelli di lavoro dipendente**, compresi i redditi ad essi assimilati. Ai fini dell'applicazione dell'agevolazione, inoltre, è irrilevante il **superamento** della soglia di reddito **nell'anno in cui sono erogati** i premi agevolati o gli utili, fermo restando che ciò determinerà l'esclusione del beneficio per i premi eventualmente erogati nell'anno successivo.

L'erogazione delle somme deve avvenire “**in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali**” (art. 1, comma 187), “stipulati da **associazioni sindacali** comparativamente più rappresentative sul piano nazionale” e “dalle loro **rappresentanze sindacali aziendali** o dalla rappresentanza sindacale **unitaria**”; i contratti collettivi aziendali o territoriali devono essere oggetto di deposito per via telematica entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità di tali contratti alle disposizioni contenute nel decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, emanato il 25 marzo 2016.

L'agevolazione si applica, ai premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

I criteri di misurazione ai fini del riconoscimento del premio devono essere determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.

Pertanto, il regime fiscale di favore può applicarsi sempreché il raggiungimento degli obiettivi incrementali alla base della maturazione del premio (previamente definiti nel contratto e misurati nel periodo congruo stabilito su base contrattuale), e non solo la relativa erogazione, avvenga successivamente alla stipula del contratto.

Ad esempio, nell'ipotesi di un contratto aziendale sottoscritto il 28 marzo 2024 che prevede, per il medesimo anno, l'erogazione di un premio di risultato annuale di euro 1.500, fermo il rispetto delle condizioni richieste dal legislatore, è applicabile il regime fiscale agevolato per l'intero importo del premio di risultato, ovvero euro 1.500, a nulla rilevando la circostanza che il contratto aziendale è sottoscritto dopo l'inizio del periodo congruo, nell'esempio, a marzo dell'anno di riferimento, in cui osservare l'incremento degli obiettivi di produttività. In tal caso, infatti, la data di sottoscrizione del contratto aziendale/territoriale non interferisce in alcun modo sull'importo agevolabile e l'ammontare del premio di risultato, fissato nel contratto aziendale/territoriale, non subisce alcuna rideterminazione in sede di erogazione (risoluzione 26 giugno 2020, n. 36/E

Detassazione del lavoro notturno e festivo per i dipendenti di strutture turistico-alberghiere

La [legge di Bilancio 2024 \(L. n. 213/2023\)](#) ripropone la disposizione che consente l'applicazione di un particolare **trattamento integrativo** ai lavoratori che operano nel settore turistico, ricettivo e termale, nei limiti di 81,1 milioni di euro per l'anno 2024.

La norma mira ad **incentivare l'occupazione** e il reperimento di risorse nel **settore turistico**, particolarmente caratterizzato dalla scarsa attrattività verso i lavoratori ed a favorire le opportunità di lavoro superando la resistenza a orari notturni e giornate festive.

L'**art. 1**, commi da 21 a 24 della [legge n. 213/2023](#), propone nuovamente il trattamento speciale in argomento, ma limitandone l'applicazione al primo semestre del 2024. Più precisamente, la norma dispone che per il periodo **dal 1° gennaio 2024 al 30 giugno 2024**, ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande di cui all'**art. 5** della [legge n. 287/1991](#) e ai lavoratori del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, è riconosciuto un **trattamento integrativo speciale** che non concorre alla formazione del reddito. Tale trattamento si applica nella misura del **15%** delle retribuzioni lorde corrisposte in riferimento alle prestazioni di lavoro notturno e lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi.

Si considera lavoro notturno l'attività lavorativa svolta nell'arco di almeno 7 ore consecutive nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Si definisce lavoratore notturno colui che:

- svolga, durante il periodo notturno come in precedenza definito, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
- in assenza della disciplina collettiva, svolga per almeno tre ore lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno, riproporzionabili in caso di lavoro a tempo parziale;
- svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo la disciplina dettata dalla contrattazione collettiva.

Per lavoro straordinario si intende, invece, il **lavoro svolto oltre il normale orario di lavoro**. La legge fissa l'orario normale di lavoro in 40 ore settimanali, ma concede alla contrattazione collettiva la possibilità di definire una durata inferiore e di riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le **maggiorazioni retributive** previste dai contratti collettivi di lavoro, salvo la previsione di riposi compensativi.

La misura si applica ai **lavoratori del settore privato** titolari di **reddito di lavoro dipendente** di importo **non superiore**, nel periodo d'imposta 2023, a **40.000 euro**, alle dipendenze di **esercizi di ristorazione**, per la **somministrazione di pasti e di bevande** (ristoranti, trattorie, tavole calde, pizzerie, birrerie ed esercizi simili), esercizi per la somministrazione di bevande, comprese quelle alcoliche di qualsiasi gradazione, nonché di latte, di dolci, compresi i generi di pasticceria e gelateria, e di prodotti di gastronomia (**bar, caffè, gelaterie, pasticcerie ed esercizi simili**), anche quando la somministrazione di alimenti e di bevande viene effettuata congiuntamente ad attività di trattenimento e svago, in **sale da ballo, sale da gioco, locali notturni, stabilimenti balneari ed esercizi simili**.

Il beneficio si applica, inoltre, ai lavoratori del **comparto del turismo** (definizione alquanto generica a cui possiamo ascrivere il settore dei viaggi, il settore alberghiero e della ristorazione e l'industria del tempo libero in genere), ivi inclusi gli **stabilimenti termali**

Secondo la circolare n. 29/E del 29 agosto 2023., il beneficio è **calcolato** sulla **retribuzione lorda** corrisposta per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi e/o per il lavoro notturno riferita esclusivamente alle prestazioni rese nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 30 giugno 2024, pertanto l'attenzione va posta sul periodo di effettuazione della prestazione lavorativa. Il **datore di lavoro** può **erogare** il trattamento integrativo speciale a partire dalla **prima retribuzione utile**, comprendendo nella stessa anche le quote riferite a mesi precedenti non ancora erogate, anche successivamente al 30 giugno 2024, fermo restando il termine per effettuare le operazioni di conguaglio di fine anno.

Ricalcando la disposizione precedente, anche per il 2024 l'incentivo non si applica in modo automatico ma il datore di lavoro deve ricevere la **richiesta del lavoratore**, con l'attestazione dell'ammontare del reddito da lavoro dipendente conseguito nell'anno 2023. Tale dichiarazione deve essere prodotta in forma scritta (art. 1, comma 23) e conservata dal datore di lavoro ai fini di eventuali controlli.

In merito al **requisito reddituale**, la citata circolare ha precisato che nel computo devono essere inclusi tutti i redditi di lavoro dipendente conseguiti dal lavoratore (anche da più datori di lavoro), compresi quelli derivanti da attività lavorativa diversa da quella svolta nel settore turistico, ricettivo e termale, secondo il principio di cassa allargato. Si attende l'istituzione di un nuovo codice tributo per consentire l'utilizzo in compensazione del credito riferito alle prestazioni rese nel periodo compreso dal 1° gennaio 2024 al 30 giugno 2024. Tale codice tributo, in fase di compilazione del modello F24, va esposto nella **sezione "Erario"** ed è utilizzabile sia in corrispondenza delle somme indicate nella **colonna "importi a credito compensati"** che nella **colonna "importi a debito versati"**, nel caso in cui il contribuente sia tenuto a riversare l'agevolazione di cui ha fruito

A fronte delle prestazioni menzionate, il datore di lavoro riconosce il trattamento integrativo speciale per le ore prestate e, nella sua qualità di sostituto di imposta, recupera il credito maturato attraverso la **compensazione nel modello F24** (art. 1, comma 24). L'utilizzo in compensazione non deve essere preceduto dalla presentazione della dichiarazione da cui emerge il credito e il modello F24 deve essere presentato esclusivamente attraverso i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate, pena il rifiuto dell'operazione di versamento.

Il sostituto d'imposta indicherà nella **Certificazione Unica**, relativa al **periodo d'imposta 2024** (modello di Certificazione Unica 2025), il trattamento integrativo speciale erogato al lavoratore (nel modello di Certificazione Unica 2024, per il periodo d'imposta 2023, tale importo va indicato nel punto 479).

Congedo parentale

La disciplina sui congedi parentali ha subito, negli ultimi anni, modifiche notevoli. Questo è sicuramente la conseguenza di una maggiore sensibilità verso alcuni temi quali la parità di genere, la ricerca di un equilibrio tra le figure genitoriali e la volontà di **conciliare vita familiare e lavorativa**.

Il primo impulso è stato dato con il cosiddetto Family Act ([Legge n. 32/2022](#)), che ha dato avvio alla riforma delle politiche familiari e, in particolare, ad una politica di armonizzazione e riordino della disciplina sui congedi parentali contenute nel [D.Lgs. 151/2001](#).

Successivamente, in attuazione di una [Direttiva UE 2019/1158](#), è stato adottato il decreto Equilibrio ([D.Lgs. n. 105/2022](#)). Il decreto modifica in modo particolarmente incisivo la disciplina sui congedi parentali estendendone innanzitutto la durata da 6 a 9 mesi, indennizzati al 30%. Estende anche il congedo del genitore solo o con affidamento esclusivo da 10 a 11 mesi mentre passa a 12 anni l'età del bambino che consente al genitore di poter usufruire del congedo parentale indennizzato.

La legge di Bilancio 2023 ([Legge n. 197/2022](#)) all'art. 1, comma 359, ha infine modificato il T.U. dei congedi aumentando dal 30% all'80% della retribuzione l'indennità di congedo parentale per una mensilità da fruire entro il sesto anno di vita del figlio o di ingresso in caso di adozione o affidamento di minorenni. Tale misura trova applicazione solo per i genitori che hanno concluso un periodo di congedo obbligatorio dopo il 31 dicembre 2022.

Infine nella legge di Bilancio 2024, con il comma 179 si modificano le regole di fruizione del congedo parentale.

Viene previsto un **potenziamento dell'indennizzo** del congedo parentale aumentandone la percentuale per un ulteriore mese. Quindi, per il solo anno 2024, i periodi di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità fruiti da lavoratori con figli di età inferiore ai 6 anni, il cui congedo sia terminato dopo il 31 dicembre 2023, saranno indennizzati all'80% della retribuzione, fino al limite di 2 mesi.

Dal 2025, la misura dell'indennità sarà pari all'80% per il primo mese e al 60% per il secondo.

I successivi periodi di congedi parentale, da fruire entro i 12 anni di età, rimangono invece indennizzati al 30%, fino al raggiungimento del limite di 9 mesi (comprensivi dei predetti 2 mesi).

I restanti periodi di congedo parentale non sono indennizzati, fino al raggiungimento del limite di 10 o 11 mesi (se il padre lavoratore esercita il diritto di astenersi dal lavoro in modo continuativo o frazionato per un periodo non inferiore a tre mesi), salvo che il genitore 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.

Bonus asili nido

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

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

In particolare, misura dell'incremento è pari a:

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