

Certificazione di qualità

Certificazione qualità

[Certificato_People_Rina_2026](#)

Politica della qualità

Politica della qualità

[Politica-della-qualita](#)

**Informativa
Whistleblowing**

Privacy

Informativa Privacy Whistleblowing

[Informativa-privacy-Whistleblowing](#)

Regolamento Whistleblowing

Regolamento Whistleblowing

[Regolamento-Whistleblowing](#)

Policy data retention

Policy Data Retention

[People_Policy-Data-Retention_rev-01](#)

Codice etico

**Modello di Organizzazione Gestione e
Controllo ex D.Lgs. 231/2001**

[Codice-Etico](#)

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Presidente dell'OdV

Avv. Piera Cassamagnaghi
odv@peoplespa.it

[Modello-di-Organizzazione-Gestione-e-Controllo-ex-D.-
Lgs.-231-2001](#)

Attestato asseverazione EBITEN

Attestato asseverazione EBITEN

[Attestato-asseverazione_EBITEN](#)

Novità fiscali 2024 in materia di lavoro – Circolare Agenzia delle Entrate n. 5/E/2024

#peoplework #circolarelavoro

PEOPLE
WORK

B&P

Studio
Birtolo & Partners
consulenza del lavoro e tributaria

Facciamo seguito alla nostra Circolare del 17 gennaio 2024, con la quale abbiamo riportato le principali novità in materia di lavoro previste dalla Legge di Bilancio 2024 (L. n. 213/2023), per comunicarvi che l'Agenzia delle Entrate, con circolare n. 5/E/2024, ha fornito le istruzioni operative relative alle novità riguardanti il welfare aziendale, il trattamento integrativo speciale per il lavoro notturno e festivo per i dipendenti degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e per quelli di strutture turistiche, ricettive e termali.

La circolare ha inoltre fornito precisazioni in ordine alla determinazione del compenso in natura derivante da prestiti in seguito alle modifiche introdotte dal c.d. "Decreto Anticipi".

Ricordiamo che:

- *L'art. 1 c. 16-17 della L. di Bilancio 2024 prevede, per il solo anno 2024 ed in deroga alla normativa di riferimento prevista dal TUIR (art. 51, c. 3 del D.P.R. n. 917/1986), l'innalzamento della soglia di non imponibilità dei c.d. Fringe Benefits – fissata*

generalmente dall'art. 51 in parola in € 258,23 –ad € 1.000,00 per la totalità dei lavoratori dipendenti nonché ad € 2.000,00 per i lavoratori con figli a carico;

- *L'art. 1 c. 21-25 della L. di Bilancio 2024 prevede il riconoscimento di un trattamento integrativo speciale – che non concorre alla formazione del reddito e pari al 15% delle retribuzioni lorde corrisposte in relazione al lavoro notturno e alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate nei giorni festivi – ai lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, e ai lavoratori del comparto del turismo, inclusi gli stabilimenti termali nel periodo ricompreso tra il 1° gennaio 2024 ed il 30 giugno 2024;*
- *L'art. 3 c. 3bis del decreto Anticipi, novellando l'art. 51 c. 4 lett. B del Tuir, ha previsto che il tasso ufficiale da assumere come fisso parametro di riferimento è quello vigente alla data di concessione del prestito (e non più quello vigente al termine di ciascun anno).*

a) Misure fiscali per il welfare aziendale (Fringe Benefit)

L'agenzia delle Entrate, dopo aver ribadito le nuove soglie di esenzione previste per il periodo d'imposta 2024 (€ 1.000,00 per la generalità dei dipendenti ed 2.000,00 euro per i dipendenti con figli fiscalmente a carico) fornisce specifiche in ordine all'ulteriore novità per il 2024 consistente nella possibilità di ricomprendere tra i fringe benefit anche “*i pagamenti e/o i rimborsi delle bollette di gas, corrente e acqua, nonché i pagamenti e/o rimborsi delle spese per l'affitto della prima casa ovvero gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa*”.

L'amministrazione finanziaria precisa che per “prima casa” deve intendersi l’“abitazione principale” che dà diritto alle

detrazioni di cui agli articoli 15 e 16 TUIR (detrazioni per interessi passivi per mutui e per canoni di locazione). Deve trattarsi di immobili ad uso abitativo posseduti o detenuti, sulla base di un titolo idoneo, dal dipendente, dal coniuge o dai suoi familiari, nel quale il dipendente o i suoi familiari ex art. 12 TUIR dimorino abitualmente, a condizione che sostengano effettivamente le relative spese. Pertanto, anche se la parte contrattuale è il coniuge o altro familiare (di cui all'art. 12 del TUIR), sono rimborsabili le spese per il contratto di affitto o gli interessi sul mutuo, a condizione che l'immobile locato o su cui grava il mutuo costituisca l'abitazione principale.

Resta fermo che il lavoratore che ha fruito del fringe relativo all'immobile non potrà beneficiare – in sede di dichiarazione dei redditi – delle agevolazioni previste per le medesime spese (es. detrazioni per abitazione principale degli interessi passivi dei mutui o dei canoni di locazione).

Da ultimo l'agenzia precisa che ai fini documentali, il datore deve acquisire e conservare la documentazione di spesa per eventuali controlli. In alternativa, lo stesso può acquisire un'autodichiarazione atto di notorietà del lavoratore che attesti l'esistenza dei presupposti per avere diritto al rimborso esente. Inoltre, deve acquisire la dichiarazione del lavoratore che le stesse spese non siano già state in tutto o in parte rimborsate da altri datori.

A tal fine, abbiamo predisposto un fac-simile di dichiarazione atto di notorietà da consegnare ai vostri dipendenti (vedasi l'Allegato 1, [scaricabile qui](#)).

b) Trattamento integrativo speciale (settore turistico, recettivo e termale)

La legge di Bilancio conferma, anche per il primo semestre 2024, la misura volta a riconoscere il trattamento integrativo speciale per il lavoro notturno e lo straordinario festivo per

i lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, del comparto turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali i cui meccanismi di calcolo ricalcano quelli già previsti con riferimento alla misura estiva del 2023 (art. 39 bis del Decreto Legge n. 48/2023).

L'agevolazione è pertanto riferita esclusivamente alle prestazioni rese nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2024 e il 30 giugno 2024.

Ai fini della fruizione del beneficio, il datore di lavoro riconosce lo stesso ai lavoratori che ne abbiano espressamente richiesto l'applicazione, una volta resa la dichiarazione sostitutiva atto di notorietà che attesti il possesso dei requisiti soggettivi di applicazione.

A tal fine, vi alleghiamo alla presente una bozza di autodichiarazione del lavoratore (**Allegato 2, [scaricabile qui](#)**).

Il sostituto d'imposta eroga il trattamento integrativo speciale a partire dalla prima retribuzione utile, comprendendo nella stessa anche le quote di trattamento integrativo riferite a mesi precedenti non ancora erogate. Resta fermo che l'erogazione del trattamento può avvenire anche successivamente al 30 giugno 2024, ma comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Il sostituto può recuperare gli importi erogati tramite compensazione orizzontale, mediante l'utilizzo dei servizi telematici (codice tributo 1702).

c) Prestiti ai dipendenti

Da ultimo, la circolare affronta le novità relative alle modalità di determinazione del fringe benefit introdotte dall'art. 3 c. 3-bis del Decreto anticipi in relazione ai prestiti concessi ai lavoratori o ai familiari da parte del

datore di lavoro.

In particolar modo, l'art. 51 c. 4 lett. B del Tuir, così come redatto nella nuova formulazione, prevede che ai fini della valorizzazione del fringe benefit relativo ai prestiti erogati ai dipendenti, dal periodo d'imposta 2023, il tasso ufficiale da assumere come parametro di riferimento per il confronto con il tasso applicato dall'azienda, è:

- per i prestiti a tasso variabile, il TUR vigente alla data di scadenza di ciascuna rata;
- per i prestiti a tasso fisso, il TUR vigente alla data di concessione del prestito.

Pertanto, l'importo che concorre alla formazione del reddito imponibile si determina effettuando la differenza tra gli interessi calcolati al suddetto tasso ufficiale di riferimento e gli interessi calcolati al tasso effettivamente praticato sui prestiti e riducendo l'ammontare risultante della metà.

Un ulteriore chiarimento riguarda l'ipotesi di rinegoziazione o surroga del contratto di mutuo a tasso fisso (compresa l'ipotesi di rinegoziazione di un precedente mutuo a tasso variabile).

In tal caso, secondo l'Agenzia il confronto va effettuato fra gli interessi effettivamente dovuti sulla base del tasso fisso determinato al momento della rinegoziazione e gli interessi calcolati con il TUR vigente al momento della stipula della rinegoziazione del mutuo.

Rimaniamo a disposizione per ogni chiarimento che dovesse necessitare.

I consulenti dello studio
sono a tua completa disposizione.
www.studiobirtolo.it

B&P Studio
Birtolo & Partners
consulenza del lavoro e tributaria

Studio Birtolo & Partners è main partner di People SpA

Obblighi del Datore di Lavoro nell'individuazione di tutti i rischi

Secondo l'articolo 18 del D.lgs. 81/08, il Datore di Lavoro ha diversi **obblighi** da rispettare.

Mentre molti di questi possono essere delegati ad altre figure aziendali, ci sono due compiti specifici che devono essere gestiti direttamente dal Datore di Lavoro e **non** possono essere delegati:

1. La **Valutazione dei Rischi aziendali** e la conseguente **elaborazione del DVR** (Documento di Valutazione dei Rischi).
2. La **designazione del RSPP** (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione).

Qualsiasi tentativo di delegare questi compiti è considerato nullo ai fini giuridici.

La Valutazione dei Rischi è fondamentale, poiché costituisce la base per l'intero **Sistema di Prevenzione Protezione**. Se non viene condotta in modo accurato, potrebbe compromettere l'efficacia delle misure di sicurezza adottate.

Anche se il Datore di Lavoro si affida al RSPP per individuare i rischi, ha delle responsabilità specifiche in questo processo. Deve fornire al RSPP **tutte le informazioni necessarie** per individuare e valutare i rischi, inclusi:

1. Elenco dei lavoratori, compresi collaboratori esterni
2. Inventari di macchinari, attrezzature
3. Elenco prodotti chimici

4. Descrizione delle lavorazioni svolte e delle relative procedure
5. Informazioni sugli eventuali subappalti
6. Mansioni e orari di lavoro dei dipendenti
7. Planimetrie dei locali di lavoro
8. Documentazione sugli impianti elettrici, di riscaldamento, antincendio, ecc.
9. Storico degli infortuni e delle malattie professionali
10. Nominativi degli addetti antincendio, del primo soccorso, del Medico Competente, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Il Datore di Lavoro deve **partecipare attivamente e vigilare** sull'attività di Valutazione dei Rischi, garantendo la disponibilità di **verbali di sopralluogo e riunioni** con tutte le figure coinvolte.

Inoltre, è responsabile di **conoscere i rischi principali** dell'azienda e di **definire o condividere le azioni per gestirli e mitigarli**.

Infine, deve assicurarsi che la Valutazione dei Rischi sia sempre **aggiornata** rispecchiando l'evoluzione dell'azienda nel tempo, con nuove attrezzature, sostanze chimiche, lavorazioni o mansioni.

La documentazione di riunioni periodiche per verificare l'adequatezza della Valutazione dei Rischi è altamente consigliata.