LAVORO | Welfare aziendale: circolare Agenzia delle Entrate n.5/2024

scritto da Giuseppe Baselice | Marzo 11, 2024

Con comunicato stampa diffuso sul proprio portale, l'Agenzia delle Entrate rende nota la pubblicazione della circolare n. 5/2024 (in allegato) con la quale vengono illustrate le nuove misure per il *welfare* aziendale, il trattamento integrativo speciale per i lavoratori del settore turistico, ricettivo e termale e gli effetti fiscali relativi alle norme sul riscatto dei periodi non coperti da retribuzione.

La circolare passa in rassegna alcune delle novità in materia di *welfare* aziendale. La legge di Bilancio 2024 (in deroga all'art. 51 del Tuir) stabilisce infatti che non concorrono al reddito di lavoro dipendente, entro il limite di 1.000 euro, i beni e i servizi prestati e le somme erogate o rimborsate ai lavoratori. Questo tetto sale a 2.000 euro se il dipendente ha figli a carico.

Tra i *fringe benefit* possono rientrare non solo le somme per il pagamento delle utenze domestiche (energia elettrica, acqua e gas), ma anche quelle per l'affitto o gli interessi sul mutuo dell'abitazione principale del lavoratore, anche se il contratto di affitto o il mutuo sono intestati al coniuge o a un altro familiare del dipendente.

L'Agenzia fornisce chiarimenti anche sulle modalità per determinare il compenso in natura in caso di prestiti concessi al lavoratore, con particolare riguardo al tasso ufficiale di riferimento (Tur) e sulla riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di risultato dal 10 al 5%.

La legge di Bilancio 2024 riconosce a favore dei lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e per

quelli del comparto del turismo, ivi inclusi gli stabilimenti termali, un trattamento integrativo speciale, che non concorre alla formazione del reddito, pari al 15%.

La misura si riferisce alle prestazioni rese tra il 1° gennaio 2024 e il 30 giugno 2024 dai lavoratori dipendenti con redditi non superiori a 40mila euro per il periodo di imposta 2023.

L'agevolazione è calcolata sulla retribuzione lorda corrisposta per lavoro straordinario in giorni festivi o in periodo notturno. Il datore di lavoro, a partire dalla prima retribuzione utile e, comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno, eroga come sostituto d'imposta il trattamento integrativo speciale, indicando poi l'importo nella certificazione unica del dipendente relativa al periodo di imposta 2024.

La circolare fa infine il punto sugli effetti fiscali delle nuove misure in materia di riscatto ai fini pensionistici di periodi non coperti da retribuzione.

In via sperimentale per il biennio 2024 -2025 gli iscritti presso una delle gestioni previdenziali amministrate dall'Inps, non titolari di pensione e privi al 31 dicembre 1995 di anzianità contributiva, possono riscattare i periodi antecedenti all'entrata in vigore della legge di Bilancio compresi tra l'anno del primo e quello dell'ultimo contributo accreditato.

Sono previste specifiche condizioni per l'applicazione e i periodi riscattabili non possono superare i 5 anni anche non continuativi. Il dipendente può chiedere al proprio datore di lavoro di sostenere l'onere del riscatto utilizzando i premi di produzione spettanti al lavoratore.

Per ulteriori approfondimenti, si rimanda alla lettura della circolare allegata.

All.to[Circolare n 5 del 7 marzo_2024 LB1_DL Anticipi]

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

Studio sul fabbisogno infrastrutturale e logistico in Campania: raccolta contributi entro il 15 marzo pv

scritto da Marcella Villano | Marzo 11, 2024

Nel quadro delle azioni del progetto regionale relativo allo sviluppo infrastrutturale per la ripresa dell'economia, finanziato dal Programma Infrastrutture del Fondo di perequazione camerale 2020-2021, a cui partecipa la rete delle Camere di Commercio regionali con il coordinamento di Unioncamere Campania e il supporto tecnico di Uniontrasporti, è stata promossa una **riflessione sul fabbisogno infrastrutturale e logistico delle imprese.**

Attraverso quest'azione si intende proseguire il percorso avviato di coinvolgimento attivo di imprese e associazioni, al fine di **aggiornare l'elenco di opere già individuate nella scorsa edizione nel "Libro Bianco sulle priorità infrastrutturali della Campania".**

L'attività di ascolto del mondo datoriale **ha l'obiettivo di**

far giungere agli enti di governo centrali e locali le richieste del sistema produttivo regionale rispetto alle opere indifferibili e necessarie, per tornare a competere sui mercati nazionali e internazionali,

Vi invitiamo a **partecipare all'indagine compilando, entro il prossimo 15 marzo**, il seguente questionario on line https://forms.gle/wGrFc8Xs7xhUiRkx6

Tutta la documentazione del programma è disponibile sul sito: Programma Infrastrutture | UnionCamere Campania

---

PROGRAMMA Laboratorio ESG_ Smart Building ed Edilizia Sostenibile_ Confindustria Salerno 26 marzo pv ore 15:00

scritto da Marcella Villano | Marzo 11, 2024

Inoltriamo il programma del **Laboratorio ESG Smart building ed edilizia sostenibile**, organizzato in collaborazione con Intesa Sanpaolo e Intesa Sanpaolo Innovation Center, che si svolgerà in sede il prossimo **26 marzo, alle ore 15.00.** Il file è completo del **link** da utilizzare (in corrispondenza del tasto RVSP) **per confermare la partecipazione ai lavori.**

Ricordiamo che il Laboratorio ESG è un percorso di sviluppo promosso dalla banca e rivolto a tutte le imprese e relative filiere, interessate alle tematiche ESG, volto a generare – anche grazie al coinvolgimento di start up – proficue sinergie e a sostenere una crescita di lungo periodo.

programma smartbuilding

per
iscrizioni: laboratorioesg.napolipalermo@intesasanpaolo.com

FORMAZIONE PER L'INTERNAZIONALIZZAZIONE | Corso executive gratuito "le competenze chiave per l'internazionalizzazione" 3,11 e 15 aprile 2024

scritto da Monica De Carluccio | Marzo 11, 2024
NIBI, la Business School di Promos Italia dedicata alla formazione e all'aggiornamento per i mercati esteri, organizza un **Corso Executive** focalizzato sullo sviluppo di *competenze strategiche e pratiche nel contesto internazionale delle diversità culturali*, strutturato in **3 incontri online da 4 ore ciascuno**.

Di cosa si tratta

Il programma si concentra sull'essenziale ruolo dello **sviluppo di un global mindset, della cultural awareness e delle competenze interculturali per il successo dell'internazionalizzazione aziendale**. I partecipanti acquisiranno le competenze fondamentali per assumere un atteggiamento adeguato e per definire strategie comunicative, comportamentali e organizzative più appropriate a seconda dei

paesi/culture target di riferimento.

Date e modalità di volgimento

Il corso si svolge in modalità on line e si struttura su **3 appuntamenti**:

3 aprile 2024 – 9:30 – 13:30

11 aprile 2024 – 9:30 – 13:30

15 aprile 2024 – 9:30 – 13:30

Destinatari

Il Corso Executive è **gratuito** e si rivolge alle **aziende** dei territori delle Camere di Commercio Socie di Promos Italia, tra cui *SALERNO*.

Possono partecipare Imprenditori, Export Manager, Responsabili aree vendite all'estero, General Manager, Direttori di Filiali o di Produzione all'estero di aziende delocalizzate.
Non saranno ammessi società di consulenza e liberi professionisti.

Termini di adesione: 27 marzo 2024

COME ISCRIVERSI

E' necessario registrarsi a questo **LINK**

INTERNAZIONALIZZAZIONE | opportunità per l'industria italiana di tecnologie elettromeccaniche (Milano, 27 marzo ore 14:30)

scritto da Monica De Carluccio | Marzo 11, 2024

Confindustria e Federazione ANIE delle imprese italiane manifatturiere elettroniche ed elettrotecniche organizzano un seminario di approfondimento il prossimo **mercoledì 27 marzo alle ore 14:30 a Milano,** presso la Sala Consiglio di ANIE (Viale V. Lancetti, 43).

Attraverso gli interventi dello **US Department of Energy**, di **Deloitte** e delle imprese italiane già presenti sul mercato USA verranno condivisi scenari, prospettive, strumenti e strategie utili ad indirizzare i piani di sviluppo delle PMI che guardano con interesse agli Stati Uniti come mercato di destinazione.

Il settore dell'energia negli Stati Uniti è ad altissimo potenziale di crescita:

"The US Energy Information Administration expects renewable deployment to grow by 17% to 42 GW in 2024 and account for almost a quarter of electricity generation."

Il mercato americano è articolato ed esigente ed è fondamentale orientare le imprese e fornire indicazioni su

come poter cogliere questa opportunità ed agganciare la transizione energetica americana.

L'incontro **si svolgerà in presenza e in italiano** ed è rivolto alle aziende manifatturiere dei **comparti dell'elettromeccanica**: ***tecnologie e sistemi per la produzione da fonti tradizionali e rinnovabili, trasmissione e distribuzione elettrica.***

La partecipazione è gratuita previa iscrizione da effettuare **entro il 20 marzo p.v.** compilando l'apposito **modulo online**.

In allegato il programma.Programma USA Transizione Energetica_27.03.24

LAVORO | D.P.R. n. 177/2011 problematiche sui luoghi confinati e ambienti sospetti di inquinamento – Obbligo di certificazione dei contratti – Limitazione ai contratti cd

atipici – Superamento della circolare INL n. 694 del 24 gennaio 2024

scritto da Giuseppe Baselice | Marzo 11, 2024

Con la nota n. 694 del 24 gennaio 2024, l'Ispettorato nazionale del lavoro aveva risposto a richieste di chiarimento in ordine alle problematiche concernenti l'obbligatorietà della certificazione dei contratti ai sensi del Titolo VIII, capo I, del D.Lgs. n. 276/2003 per il personale impiegato in servizi resi in ambienti sospetti di inquinamento o confinati in regime di appalto o subappalto. Come noto, secondo la disciplina del DPR 177/2011, almeno il 30% del personale impiegato nell'attività relativa a lavori in ambienti confinati deve essere assunto "*con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero anche con altre tipologie contrattuali o di appalto, a condizione, in questa seconda ipotesi, che i relativi contratti siano stati preventivamente certificati ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*".

Nel commentare il tema della certificazione dei contratti di lavoro, l'Ispettorato aveva evidenziato che "*qualora l'impresa decida di utilizzare personale con altre tipologie contrattuali, allora l'impresa dovrà procedere alla certificazione del contratto di lavoro ai sensi del Titolo VIII, Capo I, del D.Lgs. n. 276/2003. Inoltre, nel caso in cui l'impiego del personale in questione avvenga in forza di un contratto di appalto, occorrerà certificare i relativi contratti di lavoro del personale utilizzato dall'appaltatore – ancorché siano contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato – ma non certificare anche il contratto "commerciale" di appalto*".

In particolare, risaltava l'indicazione secondo cui, in caso di ricorso al contratto di appalto, "*occorrerà certificare i*

relativi contratti di lavoro del personale utilizzato dall'appaltatore – ancorché siano contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato".

Una impostazione esattamente contraria a quanto affermato dal medesimo Ispettorato con la precedente nota 11649 del 27 giugno 2013, secondo la quale "*qualora l'appaltatore si avvalga di professionalità attraverso forme contrattuali diverse da quelle del rapporto subordinato a tempo indeterminato, è necessario che i relativi contratti siano certificati ai sensi del Titolo VIII, capo I, D.Lgs. n. 276/2003*".

Il nostro Sistema centrale – rilevando l'improprietà della certificazione dei contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato – ha sollecitato l'Ispettorato a rivedere la propria posizione, e a confermare la necessità di certificare la bontà dei contratti di lavoro esclusivamente laddove si tratti di contatti diversi da quello subordinato a tempo indeterminato.

Con la nota n. 1937 del 7 marzo 2024, l'Ispettorato – anticipando una iniziativa normativa per apportare alcuni chiarimenti al DPR 177/2011 (del quale anche Confindustria ha da tempo denunciato alcune improprietà e difficoltà applicative) – ha accolto la sollecitazione ed ha precisato che " *nelle more degli esiti di tale iniziativa, debba essere osservata una interpretazione "letterale" dello stesso D.P.R. n. 177/2011 secondo la quale sono oggetto di certificazione ai sensi del Titolo VII, Capo I – recante "Certificazione dei contratti di lavoro" – del D.Lgs. n. 276/2003, esclusivamente i contratti di lavoro c.d. "atipici" e non anche i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato*".

Resta, ovviamente, confermato che non occorre certificare i contratti commerciali, considerato che il rinvio al titolo VIII, capo I, del Dlgs 276/2003 afferisce alla certificazione dei contratti di lavoro.

All.toinlavoro.INL-DCVIG.REGISTRO UFFICIALE(U).0001937.07-03-2024 (1)

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

SCARICA LA SELEZIONE DEGLI ARTICOLI

scritto da Fabiana Capasso | Marzo 11, 2024
https://www.confindustria.sa.it/wp-content/uploads/2024/03/selezione-articoli_11-marzo-2024.pdf

---

Aeroporto, prima prova di decollo e atterraggio <