

Trasparenza retributiva 2026: obblighi, impatti e cosa devono fare le aziende

Trasparenza retributiva: cosa cambia davvero per le aziende e come prepararsi



La trasparenza retributiva è oggi uno dei temi più rilevanti per le imprese.

Con l'introduzione della Direttiva UE 2023/970 e il percorso di recepimento in Italia, il tema entra concretamente nelle dinamiche organizzative, incidendo su processi, decisioni e modelli di gestione delle persone.

Non si tratta solo di un adeguamento normativo.

Si tratta di un cambiamento che coinvolge il modo in cui le aziende costruiscono, gestiscono e comunicano le politiche retributive.

Trasparenza retributiva: perché non è solo un obbligo normativo

Negli ultimi mesi il tema è stato spesso affrontato in relazione agli obblighi introdotti dalla normativa.



La trasparenza retributiva impatta direttamente su:

- fiducia interna
- coerenza organizzativa
- capacità di attrarre e trattenere talenti
- solidità dei modelli aziendali

In questo senso, rappresenta un indicatore della qualità organizzativa.

Abbiamo già approfondito questo aspetto in un precedente contributo dedicato alla relazione tra trasparenza retributiva e solidità aziendale:



<https://peoplespa.it/trasparenza-retributiva-solidita-aziendale>

In questo articolo, il focus si sposta su ciò che accade nella pratica.

Il vero cambiamento: dalla correttezza alla dimostrabilità

Uno dei passaggi più significativi riguarda il cambio di

prospettiva.

Questo comporta alcune implicazioni operative:

- le decisioni devono essere ricostruibili
- i criteri devono essere formalizzati
- le logiche devono essere comprensibili e coerenti

Molte aziende oggi operano con sistemi che funzionano, ma che non sono esplicitati.

L'errore più comune: sottovalutare l'assenza di sistemi

Quando si parla di trasparenza retributiva, il rischio è concentrarsi sulla normativa.

In molte realtà aziendali:

- i criteri esistono ma non sono formalizzati
- le decisioni sono coerenti ma non documentate
- i processi sono presenti ma non strutturati

La normativa introduce una maggiore trasparenza che rende visibili queste aree.

Un tema di governance, non solo HR

Un altro elemento spesso sottovalutato riguarda l'ampiezza dell'impatto.

La trasparenza retributiva non è un tema limitato alla funzione HR.

Coinvolge l'intera organizzazione:

- definizione dei ruoli
- struttura delle responsabilità
- criteri di crescita
- equilibrio tra funzioni

In questo senso, si tratta di un tema di governance.

Richiede una visione integrata e un approccio sistemico.

Il ruolo dei dati: necessario ma non sufficiente

Il tema dei dati è centrale.

Le aziende sono chiamate a monitorare e analizzare informazioni sempre più dettagliate.

Tuttavia, avere dati non è sufficiente.

Il valore emerge quando il dato viene:

- interpretato
- contestualizzato
- collegato ai processi decisionali

Soprattutto quando si parla di equilibri retributivi, fermarsi al numero senza comprenderne le cause rappresenta uno dei rischi principali.

Cosa devono fare oggi le aziende

Per affrontare in modo efficace questo cambiamento, è necessario lavorare su alcuni passaggi chiave:

- analizzare la situazione attuale
- mappare ruoli e responsabilità
- definire criteri retributivi chiari
- costruire un sistema coerente e documentabile

Non si tratta di un intervento immediato, ma di un percorso strutturato.

Le aziende che iniziano oggi hanno un vantaggio significativo.

Se vuoi capire come affrontare concretamente questo tema nella tua azienda, è possibile avviare un primo confronto operativo per analizzare la situazione attuale e individuare le aree di intervento.

[□ Contattaci per un confronto dedicato](#)

**Direttiva UE 2023/970:
trasparenza retributiva,
nuovi obblighi e impatti
operativi per le imprese**



Trasparenza retributiva e Direttiva UE 2023/970: cosa cambia per le imprese dal 2026

 24 aprile 2026 | 11:30 - 12:30

Iscriviti



Relatori:

Luigi Birtolo
Consulente del Lavoro

Valeria Ienopoli
Consulente del Lavoro

Davide Di Girolamo
Consulente del Lavoro

Giovanni Grasseni
*Esperto modelli
organizzativi aziendali*

Luciana Castellini
*Esperta in UNI/PdR
125:2022*



Inquadra il QR code per inviare
in anticipo il tuo quesito

Webinar informativo

24 aprile 2026 – ore 11:30 (1h)

[Iscriviti](#)



Trasparenza retributiva:
nuovi obblighi e impatti operativi per le imprese

Direttiva UE 2023/970: cosa cambia per le imprese con la trasparenza retributiva

Dalla parità formale alla trasparenza effettiva

La Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023 segna un cambio di paradigma: non più solo principio di parità salariale, ma strumenti concreti di controllo e misurazione

Il decreto di recepimento introduce due pilastri fondamentali:

- Trasparenza
- Controllo

Gli obblighi per i datori di lavoro

Tra le principali novità:

- Obbligo di indicare la retribuzione iniziale negli annunci
- Divieto di chiedere la retribuzione precedente ai candidati
- Diritto dei lavoratori a conoscere i livelli retributivi medi per sesso
- Comunicazione periodica del gender pay gap (aziende >100 dipendenti)

Quando scatta la valutazione congiunta

Se emerge un divario $\geq 5\%$ non giustificato da criteri oggettivi, l'azienda deve attivare una valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori.

Questo introduce:

- un meccanismo di autoregolazione
- un anticipo del rischio giudiziario
- una responsabilità organizzativa interna

Impatti organizzativi: non è solo un adempimento

Le aziende dovranno:

- mappare le mansioni comparabili
- documentare i criteri retributivi

- implementare sistemi di raccolta dati
- integrare la trasparenza con modelli 231 e parità di genere

Non si tratta di un obbligo isolato, ma di una revisione strutturale del sistema retributivo.

Perché prepararsi prima del 2027

Gli obblighi entreranno gradualmente in vigore fino al 2031 in base alla dimensione aziendale

Informativa sulla trasparenza r...

La preparazione anticipata:

- riduce il rischio contenzioso
- tutela la reputazione aziendale
- preserva l'equilibrio delle relazioni industriali

People S.p.A. e Studio Birtolo & Partners hanno attivato un percorso di assessment e adeguamento per supportare le imprese nella gestione strutturata della trasparenza retributiva.

[Chiedi informazioni dettagliate o una consulenza sul tema](#)

Mobilità dei dipendenti tra fringe benefit auto e

trasferte.

#mondodellavoro

PEOPLE
#valorealavoro



Mobilità dei dipendenti tra fringe benefit auto e trasferte

La mobilità dei dipendenti rappresenta una sfida cruciale per le aziende, specialmente quando si tratta di gestire correttamente trasferte, fringe benefit, e rimborsi chilometrici. Con l'entrata in vigore delle nuove disposizioni normative introdotte dalla Legge di Bilancio 2025, è fondamentale per le imprese adeguare i propri processi amministrativi e gestionali per garantire conformità e ottimizzare i benefici fiscali.

In questo articolo, esploriamo le novità normative e le migliori pratiche per la gestione amministrativa delle trasferte, analizzando in particolare come affrontare i cambiamenti legati ai fringe benefit auto e ai rimborsi chilometrici. Un'occasione per scoprire le opportunità e le

soluzioni più efficaci per una gestione strategica e conforme.

[📄 Leggi articolo tratto da Birtolo & Partners](#)

Work-life balance, etica aziendale e trasformazioni nel mondo del lavoro

📄 Work-life balance, etica aziendale e trasformazioni nel mondo del lavoro

Negli ultimi anni, il mercato del lavoro è cambiato profondamente, spinto da nuove priorità dei lavoratori, come il bilanciamento tra vita privata e professionale. Ma cosa significa realmente integrare l'etica nella gestione delle risorse umane? Quali sono i vantaggi di politiche aziendali che promuovono inclusività, flessibilità e supporto al benessere mentale?

In questo articolo esploro questi temi, riflettendo su come un approccio etico possa influire non solo sull'ambiente lavorativo, ma anche sulla società. Buona lettura! 📄

[📄 Leggi articolo tratto da Birtolo & Partners](#)

Bonus dicembre 2024: scopri chi ne ha diritto e come ottenerlo

#peoplework #circolarelavoro

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

PEOPLE
#valorealavoro

Bonus di dicembre 2024 in busta paga, profili di applicazione.

A dicembre 2024 molti lavoratori dipendenti potranno beneficiare di un bonus extra di 100 euro in busta paga, un aiuto aggiuntivo previsto dalla Legge n°143 del 7 ottobre 2024. La recente circolare dell'[Agenzia delle Entrate \(n. 19/E del 10 ottobre 2024\)](#) chiarisce i requisiti e le modalità di applicazione di questo bonus. Se sei un lavoratore dipendente, pubblico o privato, e vuoi sapere se rientri tra i beneficiari, ti invitiamo a leggere i dettagli della circolare, che ti fornirà tutte le informazioni necessarie per accedere al beneficio.

Milano, 18 ottobre 2024

La Legge n°143 del 7 ottobre 2024 prevede in materia di lavoro subordinato “Disposizioni in materia di benefici corrisposti ai lavoratori dipendenti”, tra le quali il riconoscimento di un **Bonus pari a 100 Euro** da erogarsi nel mese di dicembre

2024, unitamente al versamento della gratifica natalizia.

Si tratta di una indennità una tantum in favore dei lavoratori, ivi inclusi quelli del settore domestico, che presentano i requisiti soggettivi esplicitati peraltro nella circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 19/E del 10 ottobre 2024.

i) Presupposti soggettivi e oggettivi per l'accesso al bonus 100 euro.

L'indennità in menzione spetta ai lavoratori dipendenti, pubblici o privati, che presentano congiuntamente i seguenti requisiti:

1. abbiano un reddito complessivo non superiore a 28.000 euro per il periodo d'imposta 2024;
2. abbiano un coniuge, non legalmente separato, e almeno un figlio, anche adottivo, entrambi fiscalmente a carico ovvero, nell'ipotesi in cui sia presente un unico genitore (c.d. nuclei familiari monogenitoriali), abbiano almeno un figlio fiscalmente a carico;
3. abbiano un'imposta lorda, determinata sui redditi da lavoro dipendente ex art.49 TUIR, ad esclusione dei redditi derivanti da pensioni, di importo non superiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art.13 Tuir, le c.d. 'altre detrazioni'.

Restano esclusi dalla percezione del beneficio i lavoratori assimilati ai lavoratori dipendenti ex art. 50 TUIR quali, ai fini esemplificativi, i collaboratori coordinati e continuativi.

Con riferimento ai requisiti reddituali prescritti alla lettera a), la norma prevede che ai fini del calcolo del reddito complessivo devono computarsi nella loro interezza tutti i redditi percepiti dal lavoratore nell'anno di imposta 2024, inclusi quelli percepiti entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo (c.d. principio di cassa allargato). Al

riguardo, ai fini del calcolo dei 28.000 euro, devono considerarsi i seguenti introiti del dipendente:

- a1) redditi soggetti a cedolare secca,
- a2) redditi assoggettati al regime forfettario per i quali è prevista una imposta sostitutiva,
- a3) redditi derivanti da locazioni immobiliari e assoggettati a cedolare secca,
- a4) la quota di agevolazione ACE,
- a5) le somme elargite a titolo di liberalità dai clienti ai lavoratori impiegati nel settore della ristorazione e delle strutture ricettive,
- a6) la quota esente dei redditi agevolati per i ricercatori residenti all'estero, nonché la quota esente dei redditi agevolati per i lavoratori impatriati.

In ultimo, per espressa previsione normativa, il reddito complessivo è computato al netto del reddito relativo all'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze.

Ampio spazio, inoltre, è dedicato dalla Circolare dell'AE alla composizione del nucleo familiare **con riferimento ai requisiti prescritti dalla lettera b)**: possono beneficiare del bonus i soggetti appartenenti a nuclei familiari tradizionali, a condizione, però, che il sia il coniuge che i figli siano fiscalmente a carico del dipendente che intende beneficiare della misura. Nell'ipotesi di famiglia monogenitoriale, invece, il bonus spetta al lavoratore dipendente con almeno un figlio a carico e per il quale devono sussistere le condizioni previste in mancanza di coniuge, le quali permettono di riconoscere al primo figlio le detrazioni previste per il coniuge a carico.

Quest'ultima ipotesi si applica qualora:

- b1) l'altro genitore è deceduto;
- b2) l'altro genitore non ha riconosciuto il figlio naturale nato fuori dal matrimonio a condizione che il lavoratore beneficiario del bonus non sia coniugato con una persona diversa da quella con il quale ha procreato il figlio ovvero, se coniugato, si sia successivamente separato legalmente ed effettivamente;
- b3) il figlio è stato adottato da un solo genitore e questo non sia coniugato, ovvero, se coniugato, si sia successivamente separato legalmente ed effettivamente.

Per quanto riguarda l'ultimo presupposto **con riferimento ai requisiti prescritti dalla lettera c)**, conditio sine qua non per l'accesso al bonus è la circostanza che l'imposta lorda spettante determinata sul reddito di lavoro dipendente sia maggiore delle detrazioni ex art.13 TUIR . Pertanto, ai fini della verifica del possesso dei requisiti, è necessario che vi sia capienza di reddito per usufruire del Bonus. Si precisa che tale capienza dovrà essere misurata esclusivamente sulla base delle suddette detrazioni, quelle da lavoro dipendente, e non già in relazioni alle altre tipologie di detrazioni previste ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche quali, ad esempio, le detrazioni per carichi di famiglia.

ii) Natura del bonus.

L'indennità non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini IRPEF e, pertanto, non è soggetta ad imposte e contributi. La misura, inoltre, deve essere riparametrata ai giorni di effettivo lavoro che nell'anno d'imposta 2024 abbiano dato diritto alla retribuzione. Nessuna riduzione deve essere operata per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale. Dal tenore letterale della norma, infatti, il bonus spetta in misura piena anche i lavoratori che osservano un orario di lavoro ridotto rispetto al normale

orario di lavoro prescritto dalla disposizione di legge o di contratto collettivo. Tuttavia, nelle ipotesi di più redditi di lavoro dipendente, anche per effetto di diversi contratti di lavoro part-time, i giorni di lavoro sono computati una sola volta. Circa le ipotesi in cui i familiari risultino a carico del dipendente beneficiario in corso d'anno e non per tutto il periodo fiscale, è preferibile non operare alcuna riparametrazione rispetto ai giorni in cui i familiari risultino a carico e beneficiare del bonus in misura intera.

iii) Modalità di riconoscimento e adempimenti del datore di lavoro.

Quanto alle modalità di erogazione, come già sopra accennato, il *Decreto Omnibus* stabilisce che il beneficio viene erogato direttamente dal datore di lavoro, nel mese di dicembre, in occasione dell'erogazione della tredicesima mensilità.

L'indennità, però, non è automatica: il lavoratore deve certificare per iscritto, mediante apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, il possesso dei requisiti – soggettivi e oggettivi, familiari e reddituali e, a tale riguardo, si precisa che eventuali dichiarazioni mendaci avranno riflessi penali. Il lavoratore è tenuto inoltre ad indicare al datore di lavoro il codice fiscale del coniuge e del figlio a carico o del solo figlio nel caso di nucleo familiare monogenitoriale.

La Circolare dell'Agenzia delle Entrate, n.19/E, precisa altresì che nelle ipotesi in cui il lavoratore dipendente abbia avuto più rapporti di lavoro con diversi datori, lo stesso è tenuto a presentare all'ultimo datore – colui che materialmente eroga il bonus – le certificazioni uniche rilasciate dai precedenti ai fini dell'esatta determinazione del *quantum* spettante. I lavoratori part-time che abbiano più contratti di lavoro in essere con diversi datori di lavoro,

fermo restando il limite massimo di 100 euro, sono tenuti ad individuare il sostituto d'imposta che dovrà versare l'indennità e nella dichiarazione sostitutiva dovranno indicare i dati per determinazione del bonus quali, ai fini esemplificativi, i redditi da lavoro dipendente e i giorni di lavoro prestati presso altri datori di lavoro.

Ai fini di eventuali controlli, il datore di lavoro è altresì tenuto alla conservazione della documentazione fornita dai dipendenti e comprovante il possesso dei requisiti previsti dalla norma per l'accesso al beneficio. In ultimo, le somme erogate dal datore di lavoro sono recuperate sotto forma di credito da utilizzare in compensazione in F24, esponendo apposito codice tributo – ancora in fase di definizione – a partire dal giorno successivo all'erogazione in busta paga del bonus.

Si riporta in allegato la possibile dichiarazione da utilizzare.

Lo Studio è a disposizione per ogni supporto utile.

Cordiali saluti.

Luigi Birtolo



Scarica qui il modulo da stampare e compilare

[Dichiarazione per l'erogazione dell'indennità una tantum
\(Bonus Natale 2024\)](#)

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

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 abbiamo 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

Incentivi Assunzioni 2024

[Incentivi Assunzioni - People](#)