CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

IL NUOVO CCNL STUDI PROFESSIONALI

Torino, 05/06/2024

ODCEC di Torino, Via Carlo Alberto, 59

FONDO PROFESSIONI

CADIPROF
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

beprof
BE SMART

CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

Welfare per i dipendenti degli Studi Professionali

La superdeduzione del 120 %

Dott.ssa Luisella Fontanella - Commercialista in Torino

FONDO PROFESSIONI

CADIPROF
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

beprof
BE SMART

“l’impresa è uno dei principali fattori di mutamento del tessuto sociale e quindi deve contribuire alla ricerca di una migliore qualità della vita individuale e collettiva”

Adriano Olivetti

ONNICOMPRENSIVITÀ
DEL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE

L’art. 51, c. 1, Tuir dispone che il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.

Oltre alla retribuzione corrisposta in denaro, anche quei ‘’vantaggi economici’’ che i lavoratori subordinati possono conseguire ad integrazione della stessa.

Si assoggetta perciò a tassazione, in generale, tutto ciò che è percepito in relazione al rapporto di lavoro, **salvo le tassative deroghe** previste nei successivi commi del medesimo articolo 51.

QUALI SONO I VANTAGGI FISCALI PER LE AZIENDE

E' prevista, dall' art. 95, comma 1, TUIR, la possibilità di **dedurre** dal reddito dell'impresa **tutte le spese sostenute in denaro o in natura** per il lavoro dipendente, pertanto anche quelle relative all'erogazione di **prestazioni di welfare**.

L'eccezione è rappresentata dall' art. 100 del TUIR (Oneri di utilità sociale), in base al quale, la deducibilità dal reddito di impresa è **limitata al 5 per mille delle spese per il personale dipendente** con riferimento agli oneri sostenuti per opere e servizi con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, destinati alla generalità o a categorie di dipendenti e che siano state sostenute volontariamente, ossia **per atto liberale dal datore di lavoro.**

CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

Fringe benefits
art. 51, comma 3 TUIR

Welfare aziendale

Premi di risultato

FONDO PROFESSIONI

CADIPROF
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

beprof
BE SMART

Fringe benefit

I fringe benefit assumono natura retributiva in quanto i compensi in natura, essendo erogati quale corrispettivo della prestazione lavorativa, hanno natura retributiva (e non liberale) con la conseguente applicazione dei principi in tema di retribuzione, ovvero:

- ✓ possibilità di considerare il valore dei predetti compensi ai fini del calcolo di istituti retributivi indiretti o differiti;
- ✓ obbligo del datore di lavoro di non eliminare queste corresponsioni nel caso in cui si applichi il principio dell'irriducibilità (salvo rinuncia del lavoratore).

Ai sensi dell'art. 2120 c.c., 2° comma, la retribuzione annua da prendere a riferimento per il calcolo del TFR comprende anche l'equivalente delle prestazioni in natura.

Secondo l'orientamento della Corte di Cassazione (es. Cass. n.11644/2004) si computano nel TFR (se non diversamente stabilito dalla contrattazione collettiva) **tutte le prestazioni in natura erogate a titolo non occasionale**.

CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

Fringe benefit – art.51, comma 3 TUIR

ANNO	LIMITE
dal 1997 al 2019	258,23
Nel 2020 e 2021	516,46
2022	600,00
	3.000,00 (*)
2023	258,23
	3.000,00 (*)
2024	1.000,00
	2.000,00 (*)

(*) Per i lavoratori con figli a carico, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati)

FONDO PROFESSIONI
CADIPROF CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI
EBIPRO ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI
beprof BE SMART

Circolare AdE n.23/E del 1°agosto 2023

L'agevolazione è applicabile solo previa dichiarazione da parte del lavoratore dipendente al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico
I lavoratori per i quali vengono meno i presupposti per il riconoscimento del beneficio (ad esempio perché i figli hanno, successivamente alla predetta dichiarazione, conseguito redditi di ammontare superiore ai limiti per essere considerati fiscalmente a carico nell'anno 2023) **sono tenuti a darne prontamente comunicazione al sostituto d'imposta**.

Quest'ultimo recupererà il beneficio non spettante entro i termini di effettuazione delle **operazioni di conguaglio di fine anno <u>o di fine rapporto.</u>**

Con il Msg. n.3884 del 6 novembre 2023, l'Inps riassume la normativa 2023 relativa alla erogazione di fringe benefit per i lavoratori dipendenti e l'eventuale impatto sui contributi previdenziali

Circolare AE 23/E del 1/08/2023
Ambito soggettivo

L'agevolazione è riconosciuta in misura intera a ogni genitore titolare di reddito dipendente o assimilato, anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico.

Due genitori lavoratori possono usufruire di un limite complessivo di 6 mila euro per l'anno 2023, 4 mila euro per l'anno 2024.

L'agevolazione spetta anche nel caso di figli fiscalmente a carico per i quali non si fruisce delle detrazioni Fiscali ma dell'assegno unico e universale (AUU)

L'agevolazione spetta ad entrambi i genitori anche qualora gli stessi si accordino per attribuire l'intera detrazione per figli fiscalmente a carico a quello dei due che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato

PERIODO D'IMPOSTA 2024

16. **Limitatamente al periodo d'imposta 2024**, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di **1.000 euro**, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori 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 ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa**. Il limite di cui al primo periodo è elevato a **2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli,** compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti. 17. Il limite di cui al comma 16, secondo periodo, si applica se il lavoratore dipendente dichiara al datore di lavoro di avervi diritto, indicando il codice fiscale dei figli

Art.51, comma 4 del TUIR 4.
Ai fini dell'applicazione del comma 3: ……. b) **in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi.**
Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1 gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172;

CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

Interessi su mutuo prima casa. Lavoratore con figli a carico. Banca convenzionata con il DDL. Legge di bilancio 2024 = 1.000 / 2.000 euro

Esempio n.1
- Interessi TUR: 10.000
- Interessi praticati: 1500
- Benefit (10.000 – 1500) * 50% = 4.250 Imponibile ex 51 comma 4
- L'azienda decide di rimborsare 1.500 = (>2000) = Tutto imponibile

Esempio n.2
- Interessi TUR: 10.000
- Interessi praticati: 6.000
- Benefit (10.000 – 6000) * 50% = 2000 Imponibile ex 51 comma 4 ma esentato ex comma 3 (<=2000)
- Se l'azienda decide di rimborsare i 2000 va oltre la soglia ex comma 3 = (>2000) Tutto imponibile

Esempio n.3
- Interessi TUR: 10.000
- Interessi praticati: 8.000
- Benefit (10.000 – 8000) * 50% = 1000 Imponibile ex 51 comma 4 ma esentato ex comma 3 (<=2000)
- Se l'azienda decide di rimborsare 900 degli 8000 pagati dal lavoratore (1.000 comma 4 + 900 comma 3) = 1.900 OK (<=2000) No imponibile

Esempio n.4
- Interessi TUR: 10.000
- Interessi praticati: 0
- Benefit (10.000 – 0) * 50% = 5000 Imponibile ex 51 comma 4 (> 2000) = Tutto imponibile

Esempio n.5
- Interessi TUR: 3.800
- Interessi praticati: 0
- Benefit (3800 – 0) * 50% = 1900 Imponibile ex 51 comma 4 ma esentato ex comma 3 (<=2000)

Fonte: Dott. Francesco Natalini

FONDO PROFESSIONI
CADIPROF CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI
EBIPRO ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI
beprof BE SMART

CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

Interessi su mutuo prima casa. Lavoratore con figli a carico. Banca convenzionata con il DDL. Legge di bilancio 2024 = 1.000 / 2.000 euro

Esempio di lavoratore con figli a carico: quota massima: 2000 euro

Esempio A

- Interessi TUR: 10.000
- Interessi praticati: 9.000
- Benefit (10.000 – 9000) * 50% = 500 Imponibile ex 51 comma 4, ma esentato ex comma 3 (<=2000)
- Se l'azienda decide di rimborsare 1600 dei 9000 pagati dal lavoratore (500 + 1600 comma 3) = 2100 (>2000) Tutto imponibile

Esempio B

- Interessi TUR: 10.000
- Interessi praticati: 7.400 (9.000 – 1.600: si anticipa attraverso una riduzione degli interessi ex ante che il DDL Banca applica al mutuo del lavoratore, anziché rimborsarli ex post sulla scorta della nuona LDB)
- Benefit (10.000 – 7.400) * 50% = 1300 Imponibile ex 51 comma 4 ma esentato ex comma 3 (<=2000)
- Con questo criterio sto nel limite di 2.000 euro

Fonte: Dott. Francesco Natalini

FONDO PROFESSIONI
CADIPROF CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI
EBIPRO ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI
beprof BE SMART

CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

IL WELFARE

Chi sono i beneficiari del welfare aziendale

TUTTI I DIPENDENTI O A CATEGORIE DI DIPENDENTI

Con la circolare n. 5/2018 l'Agenzia delle Entrate è entrata sulla definizione di categorie di lavoratori ai fini del welfare aziendale. Secondo l'agenzia, affinché le predette somme e valori risultino, in tutto o in parte detassati, è necessario, però, che l'offerta sia rivolta alla "generalità dei dipendenti" ovvero a "categorie di dipendenti".
Si tratta di gruppi omogenei, anche se non tutti gli appartenenti al gruppo usufruiscono dei servizi di welfare

L'espressione *"categorie di dipendenti"* non va intesa soltanto con riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti i dipendenti di un certo livello o di una certa qualifica, ovvero tutti gli operai del turno di notte ecc.), purché tali inquadramenti siano sufficienti ad impedire, in senso teorico, che siano concesse erogazioni ad personam in esenzione totale o parziale da imposte

FONDO PROFESSIONI · CADIPROF CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI · EBIPRO ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI · beprof BE SMART

IL WELFARE

- L'agevolazione è limitata ai soli titolari di reddito di lavoro dipendente con esclusione delle altre categorie di reddito.
- *Sono inclusi i titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente*
- *E' rivolto anche ai lavoratori somministrati e ai titolari di stage extracurriculari*
- *Agli amministratori di società con compenso (risposta AdE 956/14863/2019)*
- *NO amministratore unico (interpello AdE 954/1535/2017)*

I BENEFICIARI DEL WELFARE

- lavoratore destinatario;
- suo familiare;
- lavoratore e dal destinatario.

Per quanto riguarda i familiari, la norma fa riferimento ai famigliari di cui all'art. 12 del TUIR ovvero:

Coniuge non legalmente ed effettivamente separato	**Figli, compresi i figli naturali riconosciuti, i figli adottivi e gli affidati o affiliati**	**Genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi**	**Fratelli e le sorelle germani o unilaterali**
Adottanti	Generi e nuore	Suocero e la suocera	Partner unione civile

Beni e servizi che posso offrire/mettere a disposizione dei diversi beneficiari

Tipologia di beni/servizi	Soggetti beneficiari
Oneri e servizi di utilità sociale	- Lavoratori - Familiari
Spese di istruzione	Familiari
Assistenza anziani e familiari non autosufficienti	Familiari - anziani: soggetti che hanno compiuto 75 anni - non autosufficienti: coloro che non sono in grado di compiere gli atti della vista quotidiana – persona che necessita di sorveglianza continuativa (risultante da certificazione medica)
Contributi o premi versati contro il rischio di non autosufficienza	Lavoratori
abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale	- Lavoratori - Familiari fiscalmente a carico
Assistenza sanitaria integrativa	Lavoratori
Previdenza complementare (NO TFR)	Lavoratori
Servizio sostitutivo mensa	Lavoratori
Beni ceduti e servizi prestati	Lavoratori

Esclusione imponibile previdenziale

Con la circolare n. 49/2023 l'INPS ha fornito alcuni chiarimenti in merito al regime contributivo delle somme erogate come **welfare aziendale**.
Il **regime di esclusione dall'imponibile ai fini contributivi è più ampio di quello fiscale**, poiché accanto alle voci di esenzione individuate dal legislatore al co. 2 dell'art. 51 del TUIR, ve ne sono altre aventi rilevanza ai soli fini previdenziali, come individuate dall'art. 12 l. n. 153/1969 (come sostituito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 314/1997).
Si tratta in particolare di quanto previsto al co. 2 dell'art. 51 del TUIR e, segnatamente, quelle individuate alle lettere a) e f-quater, ovvero:

a) i contributi previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i contributi di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale, che operino negli ambiti di intervento stabiliti con il decreto del Ministro della Salute di cui all'art. 10, comma 1, lettera e-ter), per un importo non superiore complessivamente ad euro 3.615,20. Ai fini del calcolo del predetto limite si tiene conto anche dei contributi di assistenza sanitaria versati ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera e-ter),
f-quater) i contributi e i premi versati dal datore di lavoro a favore della generalità dei dipendenti o di categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana, le cui caratteristiche sono definite dall'art. 2, comma 2, lettera d), numeri 1) e 2), del decreto del Ministro del Lavoro, della salute e delle politiche sociali 27 ottobre 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 12 del 16 gennaio 2010, o aventi per oggetto il rischio di gravi patologie,

che sono da assoggettare al **contributo di solidarietà del 10%** per la quota a carico del datore di lavoro.

IL PREMIO DI RISULTATO

E’ quello strumento che permette, attraverso un accordo sindacale o contratto di secondo livello di poter erogare un premio ai dipendenti, al raggiungimento di uno o più obiettivi migliorando efficienza, qualità, innovazione e produttività aziendale

Conferma imposta sostitutiva 5% su PDR

18. Per i premi e le somme erogati nell'anno 2024, l'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività, di cui all'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, **è ridotta al 5 %**

NESSUNA TASSA

se il dipendente converte il premio in beni in natura, ossia in servizi di welfare

Limiti di reddito e premi

	Legge di Stabilità 2016	Legge di Stabilità 2017	DL 50/2017	Oggi
Importo premio di produttività (lordo)	• 2.000 euro • 2.500 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori	• 3.000 euro • 4.000 euro per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori	3.000 euro anche per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori (rimane il limite più elevato di 4.000 euro solo per i contratti aziendali e territoriali ante 24 aprile 2017)	Limiti invariati
Tetto di reddito di lavoro dipendente	50.000 euro	80.000 euro	Limite invariato	Limite invariato

QUALI BENI E SERVIZI POSSONO SOSTITUIRE IL PDR

- Servizi di welfare di cui al comma 2 dell’art 51 TUIR
- Fringe benefit di cui ai commi 3 e 3 bis dell’art 51 TUIR
- Beni previsti nel comma 4 dell’art 51 TUIR
- Contributi a casse sanitarie (anche se eccedono 3.615,20 euro) e a fondi di previdenza complementare
- Azioni anche di importo superiore a 2.065,83

Accordo Regione Piemonte 13.01.2017 per gli Studi Professionali

Accordo territoriale Attuativo della detassazione dei premi di produttività - Settore Studi professionali
Costituzione delle parti Confprofessioni e FILCAMS-CGIL FISASCAT-CISL UILTUCS-UIL

Premesso
- che l'art. 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) ha previsto che, 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%, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi (al netto dei contributi previdenziali), i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili;
- che i commi da 183 a 186 dello stesso articolo prevedono che la suddetta detassazione trovi applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente a quello di percezione delle somme a titolo di premio di risultato, a euro 50.000;
- che il comma 187 dello stesso articolo prevede che, ai fini dell'applicazione delle disposizioni, le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali e territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- che l'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 prevede che per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro Rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla Rappresentanza sindacale unitaria;
- che il decreto interdisciplinare 25 marzo 2016 disciplina i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile;
- che l' articolo 5 del decreto interministeriale 25 marzo 2016 stabilisce che, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, i contratti collettivi devono essere depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente entro 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto stesso;
- che l'articolo 5, comma 1 del decreto interdisciplinare 25 marzo 2016 stabilisce che le disposizioni di cui all'art. 1, commi 182-191, L. n. 208/2015 si applicano alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi;
Convengono:

1. che a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo i datori di lavoro della regione Piemonte che adottano il c.c.n.l. degli studi professionali sottoscritto in data 17 aprile 2015 all'interno delle proprie strutture possono applicare la citata normativa di agevolazione fiscale ai lavoratori per le voci retributive corrisposte in relazione ad incrementi di competitività e di produttività.
2. Le parti firmatarie del presente accordo individuano quali parametri di misurazione degli incrementi di competitività e di produttività i seguenti indicatori:
- fatturato in valore assoluto e/o in rapporto al numero dei dipendenti;
- utile o MOL in valore assoluto e/o in rapporto al numero di dipendenti;
- numero dei clienti;
- indici di produttività correlati all'introduzione di regimi di orario flessibile, telelavoro e lavoro agile (smart working);
- numero delle prestazioni, pratiche, incarichi professionali, progetti e/o commesse affidati alla struttura, considerati nel loro valore assoluto o nel loro valore economico, anche in rapporto al numero dei dipendenti;
- riduzione dell'assenteismo (inteso come assenze per malattia, escluso il periodo della maternità e patologie oncologiche, e permessi non retribuiti);
- indici di soddisfazione del cliente, rilevati su dati indicati e definiti tra le parti sociali;
- indici di rispetto dei tempi di completamento delle prestazioni professionali, di avanzamento lavori e di sviluppo dei progetti.
3. Le strutture individueranno uno o più indicatori di cui al paragrafo precedente, anche in concorrenza tra loro, e applicheranno le agevolazioni fiscali, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa vigente, agli importi dei premi di risultato erogati a seguito del raggiungimento di un effettivo miglioramento degli stessi, rispetto al risultato registrato dallo stesso indicatore (o dagli stessi indicatori) in periodi precedenti di uguale durata o rispetto alla media di più periodi precedenti ovvero rispetto al budget pianificato per l'anno preso in considerazione.
Il miglioramento dell'indicatore (o degli indicatori) potrà essere misurato in termini assoluti o percentuali.
La misurazione dell'incremento degli indicatori dovrà risultare da documentazione contabile o altra documentazione che le strutture dovranno conservare ai fini di eventuali verifiche.
Nelle strutture in cui è costituita una R.S.U./R.S.A., l'individuazione degli indicatori sarà oggetto di preventivo confronto e condivisione con le rappresentanze aziendali dei lavoratori.
4. La struttura che applica il presente accordo è tenuta ad informare i lavoratori e le parti firmatarie del presente accordo circa:
- il periodo congruo preso a riferimento che non potrà essere inferiore a 3 mesi;
- gli indici di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione utilizzati;
- gli obiettivi al raggiungimento dei quali subordinare l'erogazione del premio;
- la stima del valore medio annuo "pro-capite" del premio relativo al periodo di riferimento e le sue modalità di corresponsione, ivi compresa l'eventualità che il premio venga corrisposto, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite prestazioni di welfare aziendale, ai sensi dell' art. 1, comma 184 della L. 28 dicembre 2015, n. 208 e alle condizioni previste dalla circolare n. 28/E/2016.

5. La comunicazione alle parti firmatarie avverrà mediante compilazione del modello allegato al presente accordo che dovrà essere inviato all'indirizzo
piemonte@confprofessioni.eu.
6. Concluso il periodo di riferimento previsto, e nei tempi tecnicamente necessari per la verifica dei risultati, dovrà essere data comunicazione alle parti firmatarie del presente accordo, alla R.S.U./R.S.A., ed ai lavoratori informazione scritta sulle risultanze del premio.
7. Le voci retributive erogate a titolo di premio dovranno essere evidenziate in busta paga e l'imposta sostitutiva del 10% troverà applicazione nei limiti previsti dalla normativa vigente per ciascun anno di imposta.
8. Il lavoratore può scegliere di percepire il premio di produttività, interamente o parzialmente, sotto forma di welfare, prestazioni, beni, opere e servizi, erogati anche attraverso il sistema della bilateralità di settore. Le somme e i valori di cui al comma 2 e all'ultimo periodo del comma 3 dell' articolo 51 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva.
9. Il presente accordo sarà depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione all'ITL di Torino a cura di una delle parti firmatarie.
10. Il datore di lavoro che intenda dare applicazione al presente accordo presso la propria struttura è tenuto a trasmettere all'ITL, e alle OO.SS. parti firmatarie del presente accordo, la dichiarazione di conformità anteriormente al momento dell'applicazione dell'imposta sostitutiva.
11. Le parti concordano che la vigenza del presente accordo decorra dal 1° gennaio 2016, sino al 31 dicembre 2018 e, se non disdetto entro 90 giorni dalla scadenza, si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno.
12. Al fine di monitorare l'andamento dell'applicazione del presente accordo nelle strutture che applicano il c.c.n.l. degli Studi professionali, le parti si impegnano ad incontrarsi con periodicità almeno semestrale e comunque in relazione al numero di comunicazioni pervenute dalle singole strutture. Confprofessioni Piemonte si impegna ad inoltrare alle Organizzazioni sindacali le comunicazioni di cui al punto 5, a mezzo e-mail alle caselle di posta elettronica indicate dalle stesse, con cadenza almeno settimanale in base alla ricezione delle stesse da parte dei datori di lavoro.
Le strutture che volessero adottare indicatori diversi da quelli individuati dalla presente intesa, dovranno sottoscrivere un accordo a livello aziendale. A tal fine le parti firmatarie si rendono disponibili per il confronto finalizzato al raggiungimento dell'accordo aziendale.
13. Le parti stipulanti dichiarano che il presente accordo è totalmente conforme alle finalità delle norme richiamate in premessa.

ALLEGATO UNICO

Modello di comunicazione ai dipendenti in merito ai criteri per l'erogazione dei premi di risultato

In attuazione dell'accordo collettivo territoriale per il settore degli studi professionali della regione Piemonte, il sottoscritto ..... legale rappresentante dello/a studio/azienda ...., con sede in via/piazza/città .... intende applicare l'imposta sostitutiva del 10%, introdotta dalla legge n. 208/2015 (c.d. legge di stabilità 2016) e disciplinata nel dettaglio dal decreto interministeriale 25 marzo 2016, ai premi di risultato erogati ai propri dipendenti in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, entro i limiti di importo previsti dalla normativa vigente. Saranno osservati i seguenti principi:

- periodo di riferimento ai fini della misurazione (minimo 3 mesi): dal .... al ..... ;
- periodo confronto ai fini della misurazione dell'incremento dell'indicatore (o degli indicatori) ..... ;
- indici di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione utilizzati (selezionare uno o più indici e l'eventuale peso):

Indicatore	Selezione	% incidenza
Fatturato valore assoluto		
Fatturato/n. addetti		
Utile o MOL valore assoluto		
Utilo o MOL/n. addetti		
Numero clienti		
Indici di produttività correlati all'introduzione di regimi di orario flessibile, telelavoro e lavoro agile		
Prestazioni professionali, incarichi, progetti, commesse - pratiche valore assoluto		
Prestazioni professionali, incarichi, progetti, commesse - pratiche – valore economico		
Prestazioni professionali, incarichi, progetti, commesse - pratiche valore assoluto/n. addetti		
Prestazioni professionali, incarichi, progetti, commesse - pratiche valore economic/n. addetti		
Riduzione assenteismo (inteso come assenze per malattia e permessi non retribuiti)		
Indice soddisfazione della clientela		
Indice di rispetto dei tempi di completamento delle prestazioni professionali, di avanzamento lavori e di sviluppo dei progetti		
TOTALE		100 %

- in relazione agli indici selezionati, i premi saranno corrisposti al raggiungimento dei seguenti obiettivi quantitativamente misurabili ..... (es. aumento del fatturato, riduzione assenteismo rispetto al periodo precedente, ecc.);
- la misurazione di ciascun indice selezionato avverrà ..... (indicare documentazione utile per misurare l'effettivo miglioramento del valore degli indici selezionati);
- importo medio annuo "pro-capite" del premio di risultato: ....
- modalità di corresponsione ..... (indicare l'ammontare del premio e il periodo di erogazione. L'importo può variare in riferimento al raggiungimento, anche parziale, degli obiettivi individuati secondo le proprie priorità).

Data, luogo e firma ....

Il presente documento sarà inviato alle parti firmatarie dell'accordo territoriale attuativo della detassazione dei premi di risultato nel settore degli studi professionali all'indirizzo: piemonte@confprofessioni.eu.

UNA TANTUM

L'una tantum sarà **erogata, anche attraverso strumenti di welfare** previsti dalla normativa vigente, in due tranche scadenti:

- il 1° maggio 2024, per 200 euro;
- il 1° maggio 2025, per i residui 200.

Le somme erogate sono da considerarsi omnicomprensive di tutti gli istituti diretti ed indiretti e non saranno pertanto utili ai fini del computo del T.F.R., considerando come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Considerando che il periodo di vacanza contrattuale è di 71 mesi e ipotizzando il proporzionamento a mesi interi e per dipendenti full-time, la quota di una tantum imputabile a ciascun mese è di 5,634 euro.

- per il periodo aprile 2018/dicembre 2023 (69 mesi), euro 388,7320;
- per il periodo gennaio 2024/febbraio 2024 (2 mesi), euro 11,2676;

Dal punto di vista fiscale, come noto, l'una tantum viene assoggettata dal sostituto d'imposta a ritenuta fiscale.

L'art. 17 TUIR, al c. 1, lett. b), prevede che la tassazione si applica separatamente agli "emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti, compresi i compensi e le indennità di cui al c.1 dell'art. 50 e al c. 2 dell'art. 49".

CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

PIÙ ASSUMI E MENO TASSE PAGHI

SUPERDEDUZIONE 120 %

FONDO PROFESSIONI

CADIPROF
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

beprof
BE SMART

Decreto legislativo 30 dicembre 2023 n. 216

1. Per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, in attesa della completa attuazione dell'articolo 6, comma 1, lettera a) della legge 9 agosto 2023, n. 111 e della revisione delle agevolazioni a favore degli operatori economici, per i titolari di reddito d'impresa e per gli esercenti arti e professioni, il costo del personale di nuova assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è maggiorato, ai fini della determinazione del reddito, di un importo pari al 20 per cento del costo riferibile all'incremento occupazionale determinato ai sensi del comma 3 e nel rispetto delle ulteriori disposizioni di cui al presente articolo. L'agevolazione di cui al primo periodo spetta ai soggetti che hanno esercitato l'attività nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023 per almeno trecentosessantacinque giorni. L'agevolazione non spetta alle società e agli enti in liquidazione ordinaria, assoggettati a liquidazione giudiziale o agli altri istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa.

2. Gli incrementi occupazionali rilevano a condizione che il numero dei dipendenti a tempo indeterminato al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 è superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato del periodo d'imposta precedente. L'incremento occupazionale va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Numero su media

3. **Il costo** riferibile all'incremento occupazionale **è pari al minor importo tra il costo effettivo relativo ai nuovi assunti e l'incremento complessivo del costo del personale risultante dal conto economico** ai sensi dell'articolo 2425, primo comma, lettera B), numero 9), del codice civile **rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31 dicembre 2023**. Per i soggetti che, in sede di redazione del bilancio di esercizio, non adottano lo schema di conto economico di cui all'articolo 2425 del codice civile si assumono le corrispondenti voci di costo del personale. I costi riferibili al personale dipendente sono imputati temporalmente in base alle regole applicabili ai fini della determinazione del reddito del contribuente.

Art. 4. Maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni

4. **Nessun costo è riferibile all'incremento occupazionale nel caso in cui, alla fine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, il numero dei lavoratori dipendenti, <u>inclusi quelli a tempo determinato</u>, risulti inferiore o pari al numero degli stessi lavoratori mediamente occupati nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023.**

Numero su media

5. Per lo stesso periodo d'imposta di cui al comma 1, al fine di incentivare l'assunzione di particolari categorie di soggetti, il costo di cui al comma 3 riferibile a ciascun nuovo assunto, anche ai fini della determinazione dell'incremento complessivo del costo del personale risultante dal conto economico ai sensi dell'articolo 2425, primo comma, lettera B), numero 9), del codice civile, è moltiplicato per coefficienti di maggiorazione laddove il nuovo assunto rientra in una delle categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela di cui all'Allegato 1.

Articolo 4, comma 5 – Allegato 1 Categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela

• lavoratori molto svantaggiati ai sensi dell'articolo 2, numero 99), del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, e successive modificazioni;

• persone con disabilità ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, le persone svantaggiate ai sensi dell'articolo 4 della legge 8 novembre 1991, n. 381, gli ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354 e successive modificazioni;

• donne di qualsiasi età con almeno due figli di età minore di diciotto anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, numero 4), lettera f), del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze;

• donne vittime di violenza, inserite nei percorsi di protezione debitamente certificati dai centri antiviolenza di cui all'articolo 5-bis del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, da cui sia derivata la deformazione o lo sfregio permanente del viso accertato dalle competenti commissioni mediche di verifica;

• giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile di cui all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85;

• lavoratori con sede di lavoro situata in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75 per cento della media EU27 o comunque compreso tra il 75 per cento e il 90 per cento, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale;

• già beneficiari del reddito di cittadinanza di cui agli articoli da 1 a 13 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, che siano decaduti dal beneficio per effetto dell'articolo 1, commi 313 e 318, della legge 29 dicembre 2022, n. 197 e che non integrino i requisiti per l'accesso all'Assegno di inclusione di cui all'articolo 1 e seguenti del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85

Dal punto di vista operativo, il costo riferibile all'incremento occupazionale è pari al minor importo tra:

- il costo effettivo relativo ai nuovi assunti

- l'incremento complessivo del costo del personale risultante dal conto economico ai sensi dell'art. 2425, comma 1, lettera B), n. 9), c.c. rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31 dicembre 2023.

Per i soggetti che, in sede di redazione del bilancio di esercizio, non adottano lo schema di conto economico di cui all' art. 2425 c.c. si assumono le corrispondenti voci di costo del personale.

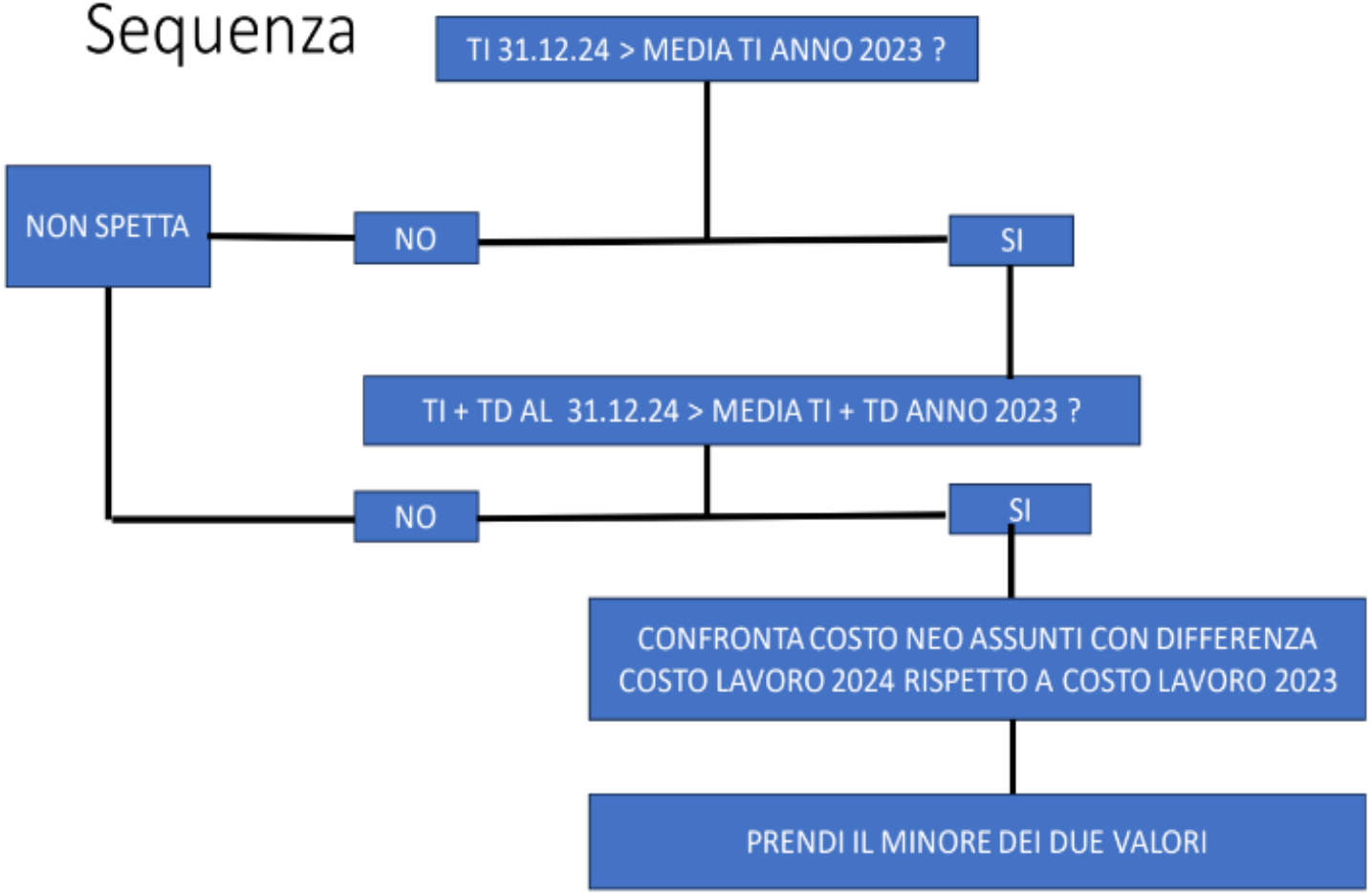
Inoltre, viene precisato che:

- i costi riferibili al personale dipendente sono imputati temporalmente in base alle regole applicabili ai fini della determinazione del reddito del contribuente. Per i soggetti in contabilità semplificata e per gli esercenti arti e professioni, detti costi rilevano secondo il principio di cassa;
- gli incrementi occupazionali rilevano a condizione che il numero dei dipendenti a tempo indeterminato al termine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023 è superiore al numero dei dipendenti a tempo indeterminato mediamente occupato del periodo d'imposta precedente.
- nessun costo è riferibile all'incremento occupazionale nel caso in cui, alla fine del periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023, il numero dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato, risulti inferiore o pari al numero degli stessi lavoratori mediamente occupati nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2023.

Il fine è di incentivare l'incremento delle basi occupazionali favorendo la stipula di contratti di lavoro a tempo indeterminato.

CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

Sequenza



Fonte: Dott. Francesco Natalini

FONDO PROFESSIONI
CADIPROF CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI
EBIPRO ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI
beprof BE SMART

CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

ESEMPIO

NUMERO LAVORATORI TI AL 31.12.2024 = 100

MEDIA TI ANNO 2023 = 86 -------- > OK

NUMERO LAVORATORI TI + TD AL 31.12.2024 = 110

MEDIA TI + TD ANNO 2023 = 89 ---------→ OK

COSTO NUOVI ASSUNTI 2024 = 25.000 euro

COSTO DEL LAVORO 2024 > COSTO DEL LAVORO 2023 = 27.000 euro

MINOR COSTO = 25.000 EURO

COSTO MAGGIORATO DEL 20% = 25.000 euro + 20% = 25.000 + 5.000 =

30.000 COSTO DEDUCIBILE

Fonte: Dott. Francesco Natalini

CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

FONDO PROFESSIONI

CADIPROF
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

beprof
BE SMART