



**INCONTRO A CURA DEL GRUPPO LAVORO E PREVIDENZA**

# **Welfare per i dipendenti degli Studi Professionali**

**Relatori:**

**Dott.ssa Luisella Fontanella – Commercialista in Torino**

**Dott.ssa Rachele Gatto – Commercialista in Torino**

**ODCEC TORINO 21 novembre 2023**

*“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

# Il welfare



Fringe benefits  
art. 51, comma 3 TUIR

Premi di risultato

Welfare aziendale

# Fringe benefit - il comma 3



ANNO		LIMITE	
2019	→	258,23	
2020 2021	→	516,46	
			<b>CARBURANTE</b>
2022	→	600,00	200,00
	→	3.000,00	
2023	→	258,23	200,00
	→	3.000,00	

# 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 o di fine rapporto.**



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

## Modalità di applicazione



**La soglia di 3.000 euro è applicabile previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie, laddove presenti.**



**L'Agenzia specifica che l'agevolazione potrà essere riconosciuta anche prima che si provveda all'informativa, a condizione che la stessa sia fornita entro l'anno.**

L'agevolazione è ulteriore rispetto all'esenzione di 200 euro prevista per i buoni benzina.

Ne consegue che i beni e i servizi erogati nel periodo d'imposta 2023 dal datore di lavoro a favore di ciascun lavoratore dipendente possono raggiungere un valore di euro 200 per buoni benzina e un valore di euro 3.000 per l'insieme degli altri beni e servizi (compresi eventuali ulteriori buoni benzina), nonché per le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

# 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 potranno usufruire di un limite complessivo di 6 mila euro**

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

## Dal 2024 ?



Ritorna il tema della soglia di esenzione dei fringe benefit ancora una volta non in modo strutturale ma solo per il periodo d'imposta 2024

**2024**

**1.000,00 per tutti i lavoratori**

**2.000,00 per i lavoratori con  
figli a carico**

Le somme comprese nell'esenzione non riguardano solo le utenze domestiche, ma **anche le somme rimborsate per il pagamento dell'affitto prima casa o per il pagamento degli interessi per il mutuo sulla prima casa.**

Per i lavoratori con figli che si trovano nelle condizioni di cui all'art. 12, c. 2, del T.U.I.R. la norma specifica che ai fini della disposizione si tiene conto anche dei figli nati fuori dal matrimonio riconosciuti, figli adottati o in affidamento.

## Dal 2024 ?



Sempre nello spirito delle disposizioni di cui sopra, è prevista, sempre con riferimento all'anno 2024 la detassazione dei premi di produttività al 5% in luogo del 10%.

## A CHI E' RIVOLTO IL WELFARE



### A TUTTI I DIPENDENTI O 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



- 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)

## Le tipologie di welfare aziendale



### WELFARE VOLONTARIO

- E' un atto unilaterale promosso per libera scelta del datore di lavoro, non esigibile dai dipendenti.

### WELFARE OBBLIGATORIO

**Regolamento aziendale:** è un atto unilaterale per iniziativa volontaria del datore di lavoro, senza negoziazione da comunicare a tutti i dipendenti (meglio se firmato) Non deve contenere clausole di libera uscita e non deve essere modificabile durante il periodo di validità

- **Contratto o accordo** aziendale (anche c.d. di produttività), territoriale, nazionale e interconfederale (atto multilaterale). Deve essere siglato con il sindacato: l'accordo può essere estemporaneo e su un singolo argomento (es: accordo di produttività); solitamente è un atto strutturato, anche pluriennale, con diversi contenuti (es: contratto integrativo aziendale)



### **WELFARE SOSTITUTIVO O DI PRODUTTIVITA' - Legge 208/2015 e Legge 232/2016**

- A seguito di un contratto di secondo livello il dipendente può optare per la conversione del premio di risultato in benefit.
- E' una modalità di erogazione dei premi di risultato
- L' opzione deve essere prevista nella contrattazione di secondo livello
- La sostituzione può essere totale o parziale

## 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

Vedi **Accordo Regione Piemonte 13.01.2017 per gli Studi Professionali**



In caso di premio in denaro non si applica l'IRPEF ma **IMPOSTA SOSTITUTIVA del 10% - 5%** con la **Legge di Bilancio 2023**

### NESSUNA TASSA

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



	Legge di Stabilità 2016	Legge di Stabilità 2017	DL 50/2017	Oggi
<b>Importo premio di produttività (lordo)</b>	• 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
<b>Tetto di reddito di lavoro dipendente</b>	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

# Art.51 TUIR comma 2 lett. f



Casistica	Azienda	Modalità di attuazione	Vincoli	Note
<p>Spese per servizi sostenuti dal datore di lavoro in conformità a disposizioni di contratto collettivo di primo o secondo livello.</p> <p>Si tratta dei benefits in natura previsti da piani di welfare introdotti con regolamenti aziendali ad hoc che, ai sensi dell'art. 51 comma 2 lettera f), non concorrono alla formazione del reddito dei lavoratori se riconosciuti sotto forma di opere e servizi per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, culto, assistenza sociale e sanitaria, purché siano rivolti alla generalità o a categorie di dipendenti.</p>	<p>Deducibilità piena dal reddito di impresa (art. 95 T.U.I.R.)</p> <p>NO detrazione IVA sugli acquisti finalizzati al welfare aziendale poiché non finalizzati a generare ricavi imponibili. Manca l'inerenza, il nesso diretto con l'attività aziendale e quindi la concorrenza di tali costi al prezzo finale di vendita.</p>	<p>Regolamento aziendale (atto unilaterale): pienamente obbligatorio, da comunicare ai dipendenti e da questi esigibile. Meglio se firmato anche dai dipendenti.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Non deve contenere clausole di «libera uscita».</li> <li>Deve durare per un periodo congruo.</li> <li>Deve risultare non revocabile né modificabile da parte del datore di lavoro</li> </ul>	<p><b>NON È POSSIBILE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>riconoscere il credito welfare esclusivamente in ragione di performance individuali</li> <li>effettuare la ripartizione sulla base di valutazioni connesse alla prestazione lavorativa</li> <li>prevedere all'interno del regolamento welfare una conversione in denaro</li> <li>sostituire in welfare somme costituenti retribuzione fissa o variabile dei lavoratori</li> </ul>	<p>Il regolamento aziendale è vincolante per il datore di lavoro e preferibilmente di durata almeno biennale (interpello 265 del 17 maggio 2022)</p> <p>Possono essere erogati anche ai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Titolari di stage extracurriculare</li> <li>Amministratori di società che compongono il Consiglio di Amministrazione, con incarichi e deleghe operative (interpello n. 954-1535/2017)</li> </ul>

## 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](mailto: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		
Utile 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](mailto:piemonte@confprofessioni.eu).

GRAZIE PER L'ATTENZIONE  
E  
BUON LAVORO