

## Costi per il personale (voce B9): salari, TFR e oneri sociali

### SINTESI OPERATIVA

La voce B9 del conto economico comprende salari e stipendi, contributi sociali a carico dell'impresa, accantonamento al TFR, trattamento di quiescenza e altri costi del personale. Ogni componente richiede classificazione, valutazione e documentazione coerenti, dal Fondo di Tesoreria Inps agli oneri di utilità sociale e al welfare aziendale, fino all'autoliquidazione Inail. La corretta lettura per sottovoce consente di riconciliare contabilità, bilancio, nota integrativa e trattamento fiscale, considerando anche le regole Iva applicabili al distacco di personale.

[Articolo originale](#)

LEGGI ONLINE

La voce B9 del conto economico raccoglie il costo del lavoro dipendente in tutte le sue componenti: salari e stipendi, oneri sociali a carico dell'azienda, accantonamento al trattamento di fine rapporto, trattamento di quiescenza e altri costi legati al personale. È una delle voci più corpose del bilancio di qualunque impresa strutturata, e proprio per questo merita una lettura analitica delle sue cinque sottovoci, ciascuna con regole contabili e fiscali proprie.

### LE CINQUE SOTTOVOCI PREVISTE DALL'ART. 2425 DEL CODICE CIVILE

Lo schema di conto economico distingue B9a, salari e stipendi in senso stretto, comprensivi di straordinari, premi e indennità varie; B9b, oneri sociali, cioè i contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro (Inps, Inail, casse di previdenza settoriali); B9c, trattamento di fine rapporto; B9d, trattamento di quiescenza e simili, riferito ai fondi di previdenza integrativa gestiti direttamente dall'impresa; B9e, altri costi, categoria residuale che accoglie voci come i premi assicurativi per polizze sulla vita o infortuni dei dipendenti, i costi di formazione non rientranti nell'ordinaria attività, o le indennità di fine rapporto per collaboratori diversi dai dipendenti in senso stretto.

Occorre non confondere questa voce con la B7, costi per servizi: il costo del lavoro somministrato tramite agenzia interinale, ad esempio, non va in B9 ma in B7, perché formalmente si tratta di una prestazione di servizi resa da un soggetto terzo, anche se il lavoratore opera fisicamente all'interno dell'azienda utilizzatrice.

### IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E IL FONDO DI TESORERIA INPS

L'accantonamento al TFR, disciplinato dall'art. 2120 del Codice Civile, si calcola dividendo la retribuzione annua per 13,5 e rivalutando il fondo maturato al 31 dicembre dell'anno precedente con un coefficiente fisso dell'1,5% più il 75% della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo. Per le imprese con almeno 50 dipendenti, però, la gestione effettiva del TFR maturando è per legge affidata al Fondo di Tesoreria dell'Inps: l'azienda continua a calcolare e contabilizzare l'accantonamento in bilancio, ma versa mensilmente all'Inps le quote maturate, che l'ente si impegna a corrispondere al lavoratore alla cessazione del rapporto. Per le imprese sotto la soglia dei 50 dipendenti, il TFR resta invece integralmente in capo al datore di lavoro, salvo la scelta del lavoratore di destinarlo a un fondo di previdenza complementare.

Proprio quando il dipendente opta per la previdenza complementare, l'impresa gode di un vantaggio fiscale specifico: l'art. 105 del Tuir riconosce una deduzione forfettaria del 4% dell'ammontare del TFR destinato ai fondi pensione, elevata al 6% per le imprese con meno di 50 addetti. Si tratta di una deduzione ulteriore, che compensa in parte il datore di lavoro per la liberazione anticipata delle somme, altrimenti trattenute in azienda fino alla cessazione del rapporto.

| DIMENSIONE<br>IMPRESA    | GESTIONE TFR MATURANDO                                           | DEDUZIONE SU TFR A PREVIDENZA<br>COMPLEMENTARE |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Almeno 50<br>dipendenti  | Fondo di Tesoreria Inps (versamento mensile)                     | 4%                                             |
| Meno di 50<br>dipendenti | Trattenuto in azienda, salvo opzione previdenza<br>complementare | 6%                                             |

## GLI ONERI DI UTILITÀ SOCIALE E IL LIMITE DEL 5 PER MILLE

L'art. 100 del Tuir consente la deduzione delle spese relative a opere e servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o da categorie di essi, volontariamente sostenute per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, entro il limite del 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi. Un tetto che, nella prassi, viene spesso sottovalutato dalle imprese di minori dimensioni, ma che diventa un vincolo concreto quando il monte salari cresce insieme al numero dei dipendenti.

## WELFARE AZIENDALE: AUTOMATICO DA CCNL O DELIBERATO DALL'ASSEMBLEA

Il regime contabile dei premi di welfare cambia a seconda della fonte che li origina. Se il beneficio è previsto direttamente da un contratto collettivo nazionale, la relativa spesa si contabilizza come un ordinario costo per il personale, senza necessità di uno stanziamento preventivo a fondo. Se invece l'erogazione discende da una delibera assembleare o da un regolamento aziendale unilaterale, distinto dal CCNL, si rende opportuno costituire un apposito fondo, alimentato con accantonamenti periodici, da cui attingere man mano che il beneficio viene erogato ai dipendenti. Questa distinzione ha conseguenze anche sul piano della certezza e determinabilità del costo richiesta dall'art. 109 del Tuir ai fini della deduzione fiscale.

## GLI OMAGGI AI DIPENDENTI

I beni ceduti gratuitamente ai dipendenti in occasione di ricorrenze o festività, come i tradizionali cesti natalizi, non si qualificano come spese di rappresentanza ma restano costi per il personale a tutti gli effetti: sono quindi deducibili integralmente, senza i limiti di congruità e rappresentatività previsti dall'art. 108 del Tuir per gli omaggi a clienti. Sotto il profilo Iva, invece, l'imposta assolta sull'acquisto di beni di valore unitario superiore a 50 euro destinati a essere ceduti gratuitamente resta indetraibile, in quanto l'operazione non rientra nell'esercizio dell'attività propria dell'impresa; per i beni di valore pari o inferiore a 50 euro, la detrazione Iva è invece ammessa.

## DISTACCO DI PERSONALE: LA RIFORMA IVA DEL 2025

Un cambiamento di rilievo riguarda il distacco di personale tra imprese, disciplinato dall'art. 30 del D.Lgs. 276/2003. Fino al 2024, il rimborso del costo del lavoro corrisposto dalla distaccataria alla distaccante era considerato fuori campo Iva, per effetto dell'art. 8, comma 35, della legge 67/1988. Questa disposizione, tuttavia, è stata abrogata dall'art. 16-ter del D.L. 131/2024, convertito con la legge 166/2024, in recepimento della sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea nella causa C-94/19, che aveva ritenuto tale esclusione incompatibile con la direttiva Iva quando il distacco costituisce, in sostanza, una prestazione di servizi a titolo oneroso. Dal 1° gennaio 2025 il rimborso del costo del distacco è quindi, salvo casi particolari, rilevante ai fini Iva, con una clausola di salvaguardia per i comportamenti tenuti in conformità alla previgente disciplina fino a tale data. Le imprese che utilizzano contratti di distacco devono perciò rivedere la fatturazione dei riaddebiti, verificando caso per caso se il distacco presenti i caratteri di onerosità che ne comportano l'assoggettamento a imposta.

## L'AUTOLIQUIDAZIONE INAIL

Il premio Inail segue il meccanismo dell'autoliquidazione: entro il 28 febbraio di ogni anno l'impresa deve presentare la denuncia delle retribuzioni corrisposte nell'anno precedente, calcolando il conguaglio tra il premio anticipato e quello effettivamente dovuto in base ai tassi di rischio delle lavorazioni svolte. Il pagamento può avvenire in un'unica soluzione entro il 16 febbraio, oppure in quattro rate trimestrali, con applicazione di un tasso di interesse per la rateazione (pari al



3,41% per le rate successive alla prima nell'anno di riferimento più recente). Un aspetto spesso trascurato è che le variazioni del tasso medio di tariffa, comunicate dall'Inail sulla base dell'andamento infortunistico aziendale, possono incidere in modo significativo sull'importo del premio degli anni successivi, rendendo utile un monitoraggio costante della sinistrosità.

## PERCHÉ LA LETTURA PER SOTTOVOCE CONTA

Guardare alla sola voce B9 aggregata rischia di appiattire dinamiche molto diverse tra loro: un aumento della B9b, oneri sociali, a fronte di una B9a stabile può segnalare un incremento delle aliquote contributive o un cambio di inquadramento del personale, mentre una crescita della B9c isolata riflette semplicemente l'aumento delle retribuzioni maturate nell'anno. Distinguere le componenti aiuta a capire se il costo del lavoro sta crescendo per ragioni strutturali, normative o meramente dimensionali.



**STUDIO PIZZANO** STUDIO SABATINO PIZZANO  
COMMERCIALISTA E REVISORE LEGALE

**Sede:** via Sant'Alessio, 5, 83030 Venticano (AV)  
**Contatti:** info@studiopizzano.it • dev.studiopizzano.it

***Nota informativa:** Il presente approfondimento ha scopo puramente informativo e divulgativo alla data di redazione (21/08/2026). Per la trattazione di casistiche specifiche si raccomanda il ricorso a una consulenza professionale personalizzata.*



Studio  
Sabatino  
Pizzano  
2022  
via  
Sant'Alessio,  
5,  
83030  
Venticano

STUDIO PIZZANO 31