

Onorari proposti UNGDCEC: un quadro di riferimento per la valorizzazione della professione

di **Michela Boidi** - Consigliere Giunta UNGDCEC, **Sebastiano Zanette** - Consigliere Giunta UNGDCEC

Seminario di specializzazione

AI e Legge 132/25: cosa cambia davvero per gli Studi professionali

Scopri di più

L'Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili (UNGDCEC) ha pubblicato la prima edizione degli **"Onorari Proposti"**, uno strumento operativo pensato per fornire ai professionisti un punto di riferimento nella **determinazione dei compensi**.

Non si tratta di una reintroduzione delle tariffe professionali — abolite con il D.L. n. 27/2012 — ma di un documento che, partendo dalle esperienze degli iscritti e dal lavoro delle Commissioni di studio, propone una **mappatura ragionata delle principali aree di attività**, con range di onorari minimi e massimi e criteri di adeguamento in base a complessità e valore delle prestazioni.

Negli anni, a seguito dell'abolizione delle tariffe, la conseguenza principale della liberalizzazione del mercato è stata una **"guerra al ribasso"**, che ha progressivamente eroso il **valore percepito dei servizi professionali**. Gli onorari, sempre più compressi, non hanno accompagnato una modernizzazione dei servizi o delle modalità di erogazione della prestazione, ma spesso una **riduzione dei margini**, con ricadute sulla qualità e sulla capacità organizzativa degli studi. Tale situazione è stata in parte mitigata dall'introduzione della Legge n. 49/2023, in tema di **equo compenso**, ma con gli evidenti limiti applicativi della norma, riservata alle **prestazioni rese nei confronti di società di grandi dimensioni** o verso le **pubbliche amministrazioni**.

L'UNGDCEC vuole, pertanto, sottolineare la necessità di recuperare un **equilibrio tra valore della prestazione e remunerazione**, soprattutto in una fase storica in cui la professione sta attraversando un profondo rinnovamento: dalla gestione degli adempimenti alla consulenza strategica e di valore aggiunto.

L'introduzione del documento si concentra sull'analisi dei **profili deontologici** connessi alla determinazione degli **onorari e la predisposizione del preventivo**. La formulazione dei compensi deve poggiare su principi chiari: **importanza dell'incarico**, impegno richiesto,

complessità tecnica, vantaggi per il cliente. L'art. 24 del Codice Deontologico impone, inoltre, la **trasparenza nella formulazione del preventivo**, la possibilità di combinare componenti fisse e variabili (success fee) e vieta la pubblicizzazione di prestazioni gratuite o a prezzi simbolici. Si tratta di elementi fondamentali per tutelare sia il cliente, garantendo chiarezza e qualità, sia il professionista, proteggendo il **decoro e il valore economico della professione**. Inoltre, viene fornita una breve **check list per riepilogare i passaggi**, da seguire in fase di ingaggio del cliente, per determinare il compenso professionale.

Sempre nella parte iniziale dell'elaborato vengono rappresentate le **disparità reddituali di genere e generazionali all'interno della professione**, nell'ambito della quale, nonostante i progressi, permangono forti disuguaglianze. Il divario retributivo tra donne e uomini si è ridotto solo marginalmente nell'ultimo decennio (dal 43,9% al 42,3%), mentre gli **under 40 restano la fascia più fragile**: nonostante una crescita significativa dei redditi *post-pandemia*, i **compensi restano strutturalmente inferiori rispetto ai colleghi senior**. Il tema degli onorari non è dunque solo economico, ma anche generazionale e di genere: garantire compensi adeguati significa favorire una professione più **equa e sostenibile**.

Il documento predisposto dall'UNGDCEC prende in esame oltre **venti aree professionali**, ciascuna articolata con tabelle di riferimento e criteri operativi. Partendo dalle attività più caratteristiche della professione, nell'area fiscale, sono trattati sia la **gestione degli adempimenti** sia la **componente consulenziale**, e sono forniti altresì parametri di riferimento legati alla tenuta della contabilità e all'assistenza nella predisposizione del bilancio. Per quanto riguarda gli **incarichi societari**, vengono forniti elementi per determinare il **compenso del Collegio sindacale, dell'organismo di vigilanza** e per il caso di predisposizione del modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. Per la componente di **consulenza strategica**, viene fornito ampio spazio all'area lavoro, alla finanza agevolata, all'assistenza nelle operazioni di M&A e di valutazione d'azienda, all'internazionalizzazione o alle attività nei confronti della P.A., senza dimenticare le **nuove frontiere della professione** come sostenibilità e digitalizzazione. Inoltre, nell'ambito della crisi di impresa, vengono forniti **utili parametri per l'assunzione di incarichi di natura privatistica**, come quello di advisor e professionista indipendente. Si tratta, quindi, di un **elaborato che cerca di abbracciare tutte le aree di attività del commercialista moderno**, anche quelle che nel tempo si sono affermate come proprie della professione e sempre più **richieste dalla clientela**.

Il sistema proposto dall'UNGDCEC non impone regole, ma offre una **base di calcolo coerente e trasparente** che può essere adattata alle esigenze di ciascun studio e cliente. L'indicazione di forbici di prezzo e criteri di maggiorazione consente di costruire preventivi personalizzati, rispettando la libertà contrattuale, prevedendo, inoltre, la **valorizzazione delle c.d. attività "invisibili"** – raccolta e bonifica dati, urgenze, trasferte, interazioni con terzi – considerate in una misura definibile come standard, mentre dovranno essere attentamente riconsiderate qualora **eccedessero la misura normale**. La logica alla base delle proposte UNGDCEC è quella dell'**equo compenso**: un corrispettivo proporzionato al valore e alla complessità delle prestazioni, che garantisca ai professionisti un'adeguata remunerazione, necessaria per **difendere la qualità del servizio reso**, il **decoro della categoria** e la **sostenibilità degli studi**.

L'UNGDCEC è, inoltre, consapevole che, in presenza di **incarichi ad alta specializzazione**, di lunga durata o che richiedono il coinvolgimento di collaboratori o altri professionisti, i compensi possono assestarsi **su livelli significativamente superiori a quelli indicati**. Per questi casi, viene proposto come parametro alternativo un **costo orario**, che consente al professionista di posizionarsi all'interno di una forbice di valori, tenendo conto dei propri costi di struttura e delle peculiarità dell'incarico. Gli onorari indicati, dunque, non hanno natura prescrittiva, ma offrono una **base di riferimento flessibile**, consapevoli che ogni incarico richiede una valutazione personalizzata, calibrata su complessità operativa, dimensioni aziendali e obiettivi da perseguire.

Parallelamente alla determinazione del compenso, il documento vuole offrire una rappresentazione delle molteplici **attività che il commercialista può effettivamente svolgere**: rappresenta, quindi, uno **strumento divulgativo**, capace di raccontare all'esterno l'ampiezza e la **complessità delle competenze del professionista**. L'identificazione delle varie specializzazioni vuole essere un volano di attrattività per i giovani, per superare lo stereotipo di una professione grigia, ancorata alle scadenze e agli adempimenti fiscali. Consapevoli che questo documento, da solo, non risolva il problema generazionale che la nostra categoria, come molte altre, sta attraversando, questo, tuttavia, si inserisce in un **quadro più ampio che l'UNGDCEC ha attivato per affrontarlo**. Basti pensare, infatti, a **Obiettivo Uni.Co**, la giornata di formazione universitaria svolta contestualmente in tutta Italia per raccontare i **veri volti della professione agli studenti**, di cui si terrà la terza edizione all'inizio del 2026, o a **Percorso Professionale Certo**, un protocollo di intesa siglato tra gli studi e praticanti o neo-abilitati, per delineare il percorso di crescita delle risorse. Con questo protocollo, vengono, infatti, delineate **obbligazioni reciproche** e vengono individuate delle **forbici di retribuzione per i praticanti**, con scatti di crescita chiaramente individuati, fino ad arrivare alla fase *post* abilitazione, in cui si **individuano possibilità di remunerazioni aggiuntive o partnership**. A questo, si aggiunge la recente approvazione da parte della Cassa Dottori Commercialisti di un **contributo economico a sostegno dello svolgimento del tirocinio professionale**; un'iniziativa fortemente voluta dalla Giunta Nazionale e proposta dalla Commissione di Studio UNGDCEC Cassa di Previdenza e Welfare.

La prima edizione degli *"Onorari Proposti"* si configura, quindi, come uno **strumento tecnico e culturale**: tecnico, perché offre **tabelle e criteri operativi per costruire preventivi chiari e coerenti**; culturale, perché riafferma il **valore della professione e la necessità di una remunerazione equa e sostenibile**. In un contesto in cui la consulenza strategica assume un **ruolo sempre più centrale**, il documento elaborato dall'UNGDCEC fornisce un punto di riferimento per rafforzare la competitività, la trasparenza e la dignità economica dei professionisti. Infine, l'ultimo auspicio è che quanto fatto dall'UNGDCEC rappresenti uno **stimolo per il Legislatore** per aggiornare i parametri da considerare per la liquidazione giudiziale del compenso, disciplinati dal D.M. n. 140/2012, oltre che nei valori anche nella definizione delle attività proprie del commercialista.

È possibile consultare l'edizione integrale degli Onorari Proposti, al seguente [link](#)