

Legge di stabilità 2016: le novità per i professionisti

Il 30 dicembre 2015 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale l. n. 208/2015, recante *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)"*. Il provvedimento - in vigore dal 1° gennaio 2016 – propone diverse novità che interessano gli studi professionali.

Nuovo regime fiscale forfettario

La legge n. 208/2015 interviene in riforma del regime forfettario di imposizione fiscale del reddito dei lavoratori autonomi e liberi professionisti, istituito dalla legge di stabilità per il 2015 (l. n. 190/2014), sul quale ci eravamo soffermati in un [precedente approfondimento](#). In particolare, La legge di stabilità 2016 modifica il quadro previgente in un duplice modo: da un lato, ampliando la platea dei possibili beneficiari, dall’altro, aumentando i benefici discendenti dall’adesione al regime.

Per quanto concerne i soggetti beneficiari, la soglia limite di ricavi/compensi dei professionisti per accedere al regime è incrementata da 15.000 a 30.000 euro. Il regime forfettario è aperto anche ai lavoratori dipendenti e pensionati che hanno un’attività in proprio, sempreché il loro reddito da lavoro dipendente o da pensione non superi i 30mila euro.

Per quanto riguarda i benefici, l’aliquota d’imposta da applicare ai redditi forfettizzati, pari 15%, è ridotta al 5% nei primi 5 anni di attività.

Il regime così modificato sostituisce definitivamente il regime “dei minimi” (Regime di vantaggio per l’imprenditoria giovanile e lavoratori in mobilità) a partire dal 1° gennaio 2016.

Detassazione del premio di produttività

La legge di stabilità 2016 reintroduce la detassazione dei premi di produttività. Per i lavoratori, con reddito da lavoro dipendente fino a 50.000 euro, è prevista una imposta sostitutiva dell’IRPEF con aliquota pari al 10% applicabile alle somme e ai benefit corrisposti per incrementi di produttività, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, ovvero di 2.500 euro per le imprese che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell’organizzazione del lavoro.

Ai fini dell’accesso all’imposta agevolata, è necessario che l’erogazione avvenga in esecuzione di contratti aziendali o territoriali sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU.

La piena operatività della norma è subordinata all’adozione di un decreto interministeriale (MLPS-MEF), che avrà la funzione di stabilire i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Il lavoratore potrà scegliere di percepire il premio di produttività, interamente o parzialmente, sotto forma di beni e servizi, con applicazione integrale, dal punto di vista fiscale, di quanto stabilito dal comma 2 e dall’ultimo periodo del comma 3 dell’art. 51 del d.P.R. n. 917/1986 (Testo unico delle imposte sui redditi).

Modifiche al Testo unico delle imposte sui redditi

La legge di stabilità 2016 modifica l'art. 51, comma 2, lett. f del TUIR, consentendo di escludere dall'imponibile fiscale e contributivo il valore delle opere e servizi forniti alla generalità dei dipendenti o a particolari categorie di essi con specifica finalità di educazione, istruzione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, anche a favore di familiari, non solo laddove l'erogazione sia introdotta con un atto volontario unilaterale del datore di lavoro, ma anche quando questa sia prevista in forza di un accordo o regolamento aziendale.

All'art. 51 del TUIR è aggiunto il comma 3-bis, che sancisce la **legittimità dell'utilizzo di voucher e altri documenti cartacei o elettronici per l'acquisto di beni o servizi** (c.d. buoni spesa). Si tratta di una precisazione volta a riconoscere e incentivare il ricorso a tali strumenti, che in altri contesti hanno contribuito a rispondere efficacemente alle esigenze di persone e famiglie.

Aliquote contributive lavoratori autonomi

È confermata al 27%, anche per il 2016, l'aliquota contributiva per i lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata, a cui va aggiunto il contributo dello 0,72% per maternità, assegni per il nucleo familiare, malattia e degenza ospedaliera. L'art. 10-bis del d.l. n. 142/2014 (c.d. decreto Milleproroghe) ne aveva disposto l'aumento di due punti percentuali nel biennio 2016-2017.

Accesso al sistema pensionistico

I requisiti contributivi per la pensione anticipata salgono a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne. Se l'età pensionabile risultasse più bassa di 62 anni, non sarà più prevista nessun tipo di penalizzazione percentuale sul trattamento, dal momento che queste decurtazioni sono state cancellate fino al 31 dicembre 2017.

Per la pensione di vecchiaia resta ferma la soglia minima contributiva di 20 anni (15 per coloro che abbiano un'anzianità assicurativa di 25 anni). L'età minima per gli uomini lavoratori privati, dipendenti o autonomi, è fissata a 66 anni e 7 mesi età (per le donne, 65 anni e sette mesi).

È sancita l'estensione del regime Opzione Donna in favore delle donne che raggiungono il diritto alla pensione entro il 31 dicembre 2015. L'Opzione Donna è il regime sperimentale introdotto dalla Legge Maroni del 2004 che permette alle lavoratrici dipendenti e autonome di andare in pensione all'età di 57 e 3 per le dipendenti (con decorrenza differita di 12 mesi) e 58 anni e 3 mesi per le autonome (con decorrenza differita di 18 mesi), accettando, di contro, che l'assegno previdenziale sia calcolato interamente con il sistema contributivo.

Per i lavori usuranti si continua ad applicare il sistema delle quote previgente: dal 2016 serviranno 61 anni e 7 mesi e il raggiungimento del quorum 97,6 con un minimo di 35 anni di contributi per andare in pensione.

Aumenta la *“no tax area”*, ossia la soglia di reddito entro la quale i pensionati non devono l’imposta IRPEF. Per i pensionati sopra i 75 anni si passa dall’attuale soglia di 7.750 euro a 8.000 euro, il livello previsto per i lavoratori dipendenti. Per i pensionati di età inferiore ai 75 anni la *no tax area* aumenta, invece, da 7.500 euro a 7.750 euro.

Si introduce la possibilità di aspettare le pensione lavorando a tempo parziale (tra il 40 e il 60 per cento dell’orario normale) per i dipendenti che hanno maturato il requisito anagrafico di 63 anni e 7 mesi, ottenendo mensilmente dal datore di lavoro una somma corrispondente alla contribuzione previdenziale a fini pensionistici a carico del datore di lavoro relativa alla prestazione lavorativa non effettuata. Il part-time può essere attivato tramite accordo tra datore di lavoro dipendente. L’accesso all’istituto non comporta penalizzazioni sull’importo della pensione perché lo Stato si fa carico dei contributi figurativi.

Proroga sgravio contributivo

La legge n. 208/2015 dispone uno sgravio biennale del 40% dei contributi a carico del datore di lavoro, in via sperimentale e nei limiti di 3.250 euro annui, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2016.

Il beneficio (conformemente al passato) non è riconosciuto:

- per i contratti di apprendistato e per quelli di lavoro domestico;
- per le assunzioni relative a lavoratori che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro;
- per i lavoratori con i quali i datori di lavoro (considerando anche le società controllate o collegate ai sensi dell’articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto) abbiano comunque già in essere un contratto a tempo indeterminato nei tre mesi precedenti la data di entrata in vigore della legge¹.

Congedo di paternità

È prorogata a tutto il 2016 la disciplina sul congedo di paternità ed elevati a due i giorni di astensione obbligatoria entro 5 mesi dalla nascita del figlio, o dall’ingresso del minore in famiglia in caso di adozione o affidamento. Tale congedo è retribuito al 100% dall’Inps, può essere fruito anche durante il congedo di maternità, in aggiunta ad esso, ed è riconosciuto altresì al lavoratore che goda del congedo di paternità in luogo della madre. È inoltre computato nell’anzianità di servizio, compresi gli effetti relativi alle mensilità supplementari e ferie.

Il padre ha altresì la facoltà di astenersi per un ulteriore periodo di uno o due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, entro 5 mesi dalla nascita del figlio. Anche i giorni di congedo facoltativo sono retribuiti al 100% con un’indennità totalmente a carico

¹ Si applicano integralmente le regole valide per l’esonero contributivo previsto per l’anno 2015, già analizzate in un [precedente articolo](#).

dell'Inps e computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle mensilità supplementari e ferie².

Professionisti e fondi europei

È riconosciuto il diritto di tutti i liberi professionisti, regolamentati e non, ad accedere ai finanziamenti del Fondo sociale europeo (FSE) e del Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), rientranti nella programmazione dei fondi strutturali europei 2014/2020. La norma stabilisce che i professionisti siano equiparati alle piccole e medie imprese come esercenti attività economica, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, così come previsto dalla raccomandazione 2013/361/CE della Commissione del 6 maggio 2013, dal regolamento (UE) n. 303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013.

² Per approfondimenti sul tema del congedo di maternità e paternità [si veda qui](#).