

**Norme & Tributi**

# L'interesse legale al 5 per cento spinge il valore dell'usufrutto

**Immobiliare**

Il 20 dicembre 2022 è stato modificato il prospetto occorrente per il calcolo

Nuova base imponibile per le imposte sulla casa, di successione e donazione

**Angelo Busani**

Nuove regole dal 1° gennaio 2023 per il calcolo del valore del diritto usufrutto (e della complementare nuda proprietà) per effetto del Dm Economia; ● del 13 dicembre 2022, che ha elevato il tasso dell'interesse legale dall'1,25 al 5%; ● del 20 dicembre 2022, che ha variato il "prospetto" occorrente per il predetto calcolo, allegato al Tuir (Dpr 131/1986).

L'usufrutto vitalizio si calcola moltiplicando il valore della piena proprietà (in ipotesi, 200mila euro) per il saggio legale di interesse (5%) e moltiplicando il prodotto per il coefficiente contenuto nel "prospetto", il quale è organizzato nel senso che il valore dell'usufrutto progressivamente cala all'avanzare dell'età dell'usufruttuario, in ragione dell'aumento della probabilità del suo decesso.

Ad esempio, posta in 60 anni l'età dell'usufruttuario l'usufrutto vitalizio vale euro (200mila x 5% x 12 =) 120mila e, per complemento, la nuda proprietà, vale (200mila - 120mila =) 80mila; se invece si ipotizza un usufruttuario 80enne, l'usufrutto vale 50mila euro e la nuda proprietà ne vale 150mila.

L'usufrutto a tempo determinato è infrequente; ma talora accade che l'usufrutto venga costituito non per tutta la vita dell'usufruttuario, ma solo per un certo periodo di tempo. In tal caso, per determinare la base imponibile, occorre ricorrere a un calcolo finanziario (anch'esso condizionato dal saggio dell'interesse legale) e

cioè attualizzare i frutti che l'usufruttuario dovrebbe percepire nel tempo. Sempre ipotizzando che la piena proprietà di un dato bene valga 200mila euro, il risultato del calcolo nel 2023 di un usufrutto per dieci anni sarà di 77.220 euro, per 20 anni di 124.620 euro e per 30 anni di 153.720 euro.

Nelle imposte indirette l'interesse legale serve per il calcolo della base imponibile delle imposte di registro, ipotecaria, catastale, di successione e donazione quando si tratta di assolverle con riferimento alla costituzione o al trasferimento di un diritto di usufrutto (temporaneo o vitalizio), al trasferimento di un diritto di nuda proprietà o alla costituzione di una rendita a tempo determinato, vitalizia o perpetua. Si pensi all'acquisto di un'abitazione effettuato dai genitori per l'usufrutto e dai figli per la nuda proprietà; o alla disposizione testamentaria con la quale un pacchetto di azioni viene lasciato a Tizio per l'usufrutto o a Caio per la nuda proprietà oppure che disponga una rendita a favore di un legatario del de cuius.

L'interesse legale è civilisticamente rilevante in molteplici situazioni:

- 1) producono, di diritto, interessi legali i crediti liquidi ed esigibili (articolo 1282, comma 1, del Codice civile) e, cioè, determinati nel loro ammontare e il cui pagamento non sia impedito da termini a favore del debitore o da condizioni sospensive;
- 2) al tasso legale si computano gli interessi che siano pattuiti convenzionalmente quando non ne sia stata stabilita la misura (articolo 1284, comma 2, Codice civile); nella misura del tasso legale sono dovuti gli interessi moratori (per pagamenti diversi da quelli dovuti nell'ambito di transazioni commerciali, stabiliti in maggior entità dal Dlgs 231/2002), a meno che non sia stata pattuita una misura superiore (articolo 1224, comma 1, Codice civile);
- 3) sono dovuti nella misura legale gli interessi compensativi, e cioè quelli dovuti sul prezzo da pagarsi per la cosa venduta qualora essa sia consegnata al compratore e produca frutti (articolo 1499, Codice civile).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Il calcolo**

**CALCOLO DEL VALORE DELL'USUFRUTTO VITALIZIO**

ETÀ DELL'USUFRUTTUARIO	PROSPETTO DEI COEFFICIENTI ALLEGATO AL DPR 131/1986	VALORE DELL'USUFRUTTO	VALORE DELLA NUDA PROPRIETÀ
Da 0 a 20	19	95	5
Da 21 a 30	18	90	10
Da 31 a 40	17	85	15
Da 41 a 45	16	80	20
Da 46 a 50	15	75	25
Da 51 a 53	14	70	30
Da 54 a 56	13	65	35
Da 57 a 60	12	60	40
Da 61 a 63	11	55	45
Da 64 a 66	10	50	50
Da 67 a 69	9	45	55
Da 70 a 72	8	40	60
Da 73 a 75	7	35	65
Da 76 a 78	6	30	70
Da 79 a 82	5	25	75
Da 83 a 86	4	20	80
Da 87 a 92	3	15	85
Da 93 a 99	2	10	90

**CALCOLO DEL VALORE DELL'USUFRUTTO "A TEMPO"**

ANNI DI DURATA DELL'USUFRUTTO	COEFFICIENTE DI ATTUALIZZAZIONE	VALORE % NUDA PROPRIETÀ	VALORE % USUFRUTTO
5	4,329	0,7836	0,2165
10	7,722	0,6139	0,3861
15	10,380	0,4810	0,5190
20	12,462	0,3769	0,6231
25	14,094	0,2953	0,7047
30	15,372	0,2314	0,7686

**La questione**

**Accordi superati**

Il progressivo superamento della normativa emergenziale anche sui luoghi di lavoro pone la questione dell'attuale valenza dei protocolli sottoscritti tra le parti sociali per prevenire i contagi

**La fotografia**

L'ultimo protocollo siglato risale al 30 giugno 2022; in tale data, fu aggiornato e sostituito l'accordo precedente (che a sua volta aveva fatto seguito alle diverse intese succedutesi dal 2020), con la

previsione di una scadenza fissata per il 31 ottobre 2022. Dopo tale scadenza le parti sociali non hanno stipulato alcuna intesa di proroga o rinnovo dell'accordo, che ha perso natura vincolante

**Il codice civile**

In base al principio di massima precauzione previsto dall'articolo 2087 del codice civile, anche dopo la scadenza dell'ultimo protocollo un datore di lavoro che vorrà mettersi al riparo da rischi e contestazioni potrà utilizzare i suoi

contenuti, facendoli propri o negoziandoli con le rappresentanze sindacali.

**Misure specifiche**

Per alcuni ambienti di lavoro bisogna anche tenere conto che ancora esistono misure specifiche; è il caso delle strutture sanitarie, socio-sanitarie e socio-assistenziali, per le quali sussiste ancora, fino al prossimo 30 aprile, uno specifico obbligo di utilizzo di dispositivi di protezione delle vie respiratorie

# Sui luoghi di lavoro resta lecito applicare i protocolli scaduti

**Sicurezza**

Per evitare rischi il datore deve attenersi al principio di massima precauzione

**Giampiero Falasca**

Con il progressivo superamento delle normative emergenziali approvate dopo la diffusione della pandemia, stanno scomparendo dai luoghi di lavoro le misure e le precauzioni con cui ci eravamo abituati a convivere negli ultimi anni.

Ma che valenza hanno, a questo punto, i Protocolli sottoscritti per la definizione delle misure di prevenzione della diffusione del virus? Per dare una risposta completa partiamo da un dato più strettamente formale.

L'ultimo Protocollo siglato tra le parti sociali risale al 30 giugno del 2022 con scadenza al 31 ottobre seguente e quindi senza più natura vincolante.

Quando si parla di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro entra però in gioco l'articolo 2087 del codice civile, che assegna al datore di lavoro il compito di essere sempre aggiornato rispetto ai rischi che può presentare il luogo di lavoro e di individuare, di conseguenza, le misure più adeguate a prevenirli (cosiddetto principio di massima precauzione).

Un datore responsabile non può quindi ignorare l'esistenza di quelle linee guida che hanno costituito il parametro del corretto adempimento del dovere di sicurezza e prevenzione, tanto da trovare un riconoscimento importante nell'articolo 29 bis della legge 40/2020, secondo cui i datori di lavoro pubblici e privati adempiono all'obbligo di cui all'articolo 2087 del codice civile mediante

l'applicazione delle prescrizioni contenute nei protocolli siglati. In tale contesto, un datore di lavoro che vorrà mettersi al riparo da rischi e contestazioni in merito all'eventuale insorgenza di nuovi focolai di Covid sul luogo di lavoro potrà utilizzare i contenuti del protocollo ormai scaduto, facendoli propri o negoziandoli con le rappresentanze sindacali.

Per alcuni ambienti di lavoro tale considerazione dovrà tenere conto del fatto che ancora esistono misure specifiche; è il caso delle strutture sanitarie, socio-sanitarie e socio-assistenziali, per le quali sussiste ancora, fino al prossimo 30 aprile, uno specifico obbligo di utilizzo di dispositivi di protezione delle vie respiratorie (termine inizialmente fissato al 31 ottobre 2022 con ordinanza Ministero della Salute e poi prorogato).

**ntpluslavoro.ilssole24ore.com**

La versione integrale dell'articolo

© RIPRODUZIONE RISERVATA

# Congedi facoltativi, un mese in più pagato all'80%

**Welfare**

Nella legge di Bilancio trattamento migliorativo fino a 6 anni d'età del figlio

**Barbara Massara**

Condivisione delle responsabilità familiari, parità di genere, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sostegno economico alle famiglie: sono questi i principali obiettivi che hanno ispirato la riforma dei congedi dei genitori disposta dal Dlgs 105/2022, ritoccata anche dalla legge di bilancio 2023.

L'articolo 1 della legge 197/2022, al comma 359, ha integrato la disciplina del trattamento economico del congedo parentale ex articolo 34 del Dlgs 151/2001 (Testo unico della maternità), prevedendo che una delle mensilità fruita entro il sesto anno di vita del figlio sia indennizzata all'80% in luogo del classico 30%, ma limitatamente a uno dei due genitori. Lo stesso trattamento è riservato ai genitori che al 31 dicembre 2022 non abbiano ancora terminato di fruire del congedo di maternità (articolo 16 del Testo unico) o del congedo di paternità (obbligatorio ex articolo 27 bis o alternativo ex articolo 28 del Testo unico).

L'intervento della legge di bilancio prosegue nella direzione di rafforzare le tutele riservate al padre disciplinate dal titolo IV del Testo unico, affinché questi ne fruisca in modo effettivo.

Il rinominato congedo di paternità alternativo rappresenta un diritto derivato del padre, utilizzabile solo quando la madre è impossibilitata in tutto o in parte a fruirne, in quanto assente giuridicamente (abbandono o affidamento esclusivo al padre) o fisicamente (deceduta o gravemente inferma).

Il congedo obbligatorio dei 10 giorni, inserito nel titolo IV del Testo unico e in particolare all'articolo 27 bis, rappresenta un diritto proprio del padre da fruire senza particolari condizioni e con la specificità che la relativa domanda è presentata al datore, sebbene l'indennità al 100% sia a carico Inps. A seguito dell'inserimento nel Testo unico, tale congedo gode delle stesse tutele di quello alternativo, quali il divieto di licenziamento entro il primo anno del figlio, l'esonerazione dal preavviso e diritto all'indennità sostitutiva in caso di dimissioni entro il primo anno di età del figlio (articolo 54), l'obbligo di convalida delle dimissioni entro il compimento dei tre anni del bambino (articolo 55).

Nessuna novità ha interessato il congedo obbligatorio di maternità ex articolo 16 del Testo unico, salvo la precisazione dell'Inps nella circolare 106/2022 secondo cui, in caso di utilizzo flessibile ai sensi dell'articolo 16.1 o dell'articolo 20 del Testo unico, è solo in capo al datore la verifica che il certificato medico sia rilasciato entro il 7° mese di gravidanza.

Gli interventi più rilevanti hanno riguardato il congedo parentale, e in particolare il trattamento economico riconosciuto dal rinnovato articolo 34 del Testo unico fino ai 12 anni del figlio.

Dal 13 agosto scorso i mesi complessivamente indennizzabili al 30% della retribuzione sono nove, di cui tre fruibili in modo esclusivo dal padre e tre dalla madre, e gli ulteriori tre invece trasferibili tra gli stessi. In seguito alla modifica della legge di bilancio, dal 1° gennaio 2023 uno dei mesi fruito entro il 6° anno di età del figlio è indennizzato all'80%, ma solo a uno dei due genitori.

Il Dlgs 105/22 ha altresì equiparato le regole di calcolo della retribuzione media giornaliera a quelle previste dall'articolo 22 del Testo unico, includendovi i ratei delle mensilità aggiuntive.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Il Sole 24 ORE**  
**Atlante del corpo umano**  
 La guida illustrata che svela come funziona il nostro corpo  
 Illustrazioni di Giuliano Fornari

**IL CORPO UMANO**  
**COME NON L'HAI MAI VISTO.**  
 L'anatomia del meraviglioso mondo dentro di noi spiegata attraverso immagini uniche.

Come può ogni battito del nostro cuore pompare sangue a tutto il corpo? Quanti muscoli usiamo per sorridere? Cosa provoca il singhiozzo e perché sbadigliamo? Troverai le risposte a queste e a molte altre domande ne L'Atlante del corpo umano, un'enciclopedia visuale unica per scoprire e conoscere tutto su come siamo fatti, dalle cellule, agli organi e agli apparati. Con illustrazioni dettagliatissime da osservare nei minimi particolari, accompagnate da rigorose informazioni scientifiche. Perché conoscere il nostro corpo è il presupposto fondamentale per prenderci cura di noi.

**IN EDICOLA DA MARTEDÌ 13 DICEMBRE CON IL SOLE 24 ORE A € 12,90\***  
 \*Oltre al prezzo del quotidiano. Offerta valida in edicola fino al 13/01/2023.

Ordina la tua copia su [Primaedicola.it](http://Primaedicola.it) e ritira, senza costi aggiuntivi né pagamento anticipato, in edicola.  
 Per maggiori informazioni chiama il Servizio Clienti del Sole 24 Ore 02 30300600  
 In vendita su [Shopping24](http://Shopping24) offerta.ilssole24ore.com/atlantecorpoumano