



FISCO **LAVORO** **CONTABILITÀ** **FINANZIAMENTI** **IMPRESA** **BILANCIO**
Rassegna stampa settimanale a cura di **DATAPRIME**
fonte **IPSOA Quotidiano**



— In questo numero —

FISCO

L'ESPORTATORE ABITUALE "RISCHIA" UNA SANZIONE DEL 100% DELL'IVA SE RICEVE UNA FATTURA NON IMPONIBILE

AGEVOLAZIONI PRIMA CASA: DAL 31 OTTOBRE RIPARTONO I TERMINI SOSPESI

LAVORO

BUONO PASTO O SERVIZIO MENSA A CARICO DEL DATORE DI LAVORO: IN QUALI CASI SONO OBBLIGATORI

INTELLIGENZA ARTIFICIALE: RISCHI E BENEFICI IN PROSPETTIVA FUTURA

PENSIONI: COME CAMBIERANNO I REQUISITI PER IL CALCOLO CONTRIBUTIVO



sommario

L'ESPORTATORE ABITUALE "RISCHIA" UNA SANZIONE DEL 100% DELL'IVA SE RICEVE UNA FATTURA NON IMPONIBILE

Matteo Dellapina - Avvocato - CD Studio Legale Tributario

L'esportatore abituale che riceve una fattura non imponibile, nel limite del proprio plafond disponibile, ma di importo superiore alla dichiarazione d'intento rilasciata al fornitore, sarà esposto a una sanzione pari al 100 per cento dell'imposta - con un minimo di 250 euro - se non provvede alla regolarizzazione nei termini e con le modalità previste. È la tesi sostenuta dall'Agenzia delle Entrate in risposta al quesito di un operatore in materia di dichiarazioni d'intento e sanzioni

L'esportatore abituale è un soggetto passivo IVA che, nei dodici mesi precedenti, ha effettuato cessioni all'esportazione, cessioni intracomunitarie o altre operazioni assimilate per un ammontare superiore al 10% del volume d'affari, al fine di poter effettuare acquisti non imponibili ai fini IVA, di cui all'art. 8, comma 1, lettera c), D.P.R. n. 633/1972. Il limite del 10% del volume d'affari complessivo, previsto appunto dall'art. 1, D.L. n. 746/1983, al fine di godere del beneficio della sospensione d'imposta e costituente il presupposto per lo stato di "esportatore abituale o agevolato", ha carattere generale e riguarda tutte le operazioni non imponibili, ivi comprese quelle assimilate alle cessioni all'esportazione (art. 8-bis, D.P.R. n. 633/1972). L'esportatore abituale dovrà poi trasmettere, in via telematica, all'Agenzia delle Entrate, un'apposita dichiarazione d'intento e comunicarne gli estremi del protocollo ai vari fornitori, affinché costoro possano riscontrarne, sul sito dell'Agenzia, l'avvenuta presentazione prima di emettere fatture non imponibili. La qualificazione di esportatore abituale, ai fini dell'utilizzo del plafond, potrà essere riconosciuta anche ai soggetti non residenti identificati ai fini IVA in Italia, direttamente oppure a mezzo rappresentante fiscale (risoluzione n. 80/E/2011). Il requisito di esportatore abituale potrà essere trasferito nell'ambito di operazioni straordinarie quali l'affitto, il conferimento o la cessione di aziende, purché la circostanza risulti dai contratti, ne venga data comunicazione all'Ufficio, siano ceduti crediti e debiti e l'acquirente prosegua l'attività (R.M. n. 16/E/1996). Con la risoluzione ministeriale del 21 aprile 2008, n. 165/E è stato chiarito che nelle trasformazioni sostanziali soggettive (escluso l'affitto), il trasferimento del plafond non è subordinato al trasferimento di tutti i crediti e debiti dell'azienda ma solo alle posizioni necessarie all'attività rivolta ai clienti non residenti. Se non viene comunicato il trasferimento del plafond all'Agenzia, ciò costituisce violazione meramente formale qualora l'informazione fosse comunque contenuta nell'atto registrato e l'omissione

non avesse inciso sul versamento dell'IVA (Cass. n. 19366/2018). Qualora poi muti il regime dell'operazione attiva, che da non imponibile diventa imponibile, comportante l'obbligo di emissione di una nota di variazione in aumento dell'IVA, l'esportatore abituale sarà esposto al rischio di aver superato il plafond disponibile dell'anno di registrazione dell'operazione originaria, con il conseguente obbligo di regolarizzare l'avvenuto splafonamento (Cass. n. 30800/2022). La questione posta al fisco riguarda il caso di un esportatore abituale che acquista ampiamente nel limite del proprio plafond disponibile, ma si trova a dover fronteggiare dei propri fornitori che hanno emesso fatture non imponibili, per un ammontare superiore a quello indicato nella dichiarazione di intento. In seguito, il cliente/esportatore non ha poi provveduto alla regolarizzazione dell'operazione.

Considerato che, Sebbene il fornitore emetta una fattura ex art. 8, comma 1, lettera c), D.P.R. n. 633/1972 per un importo non imponibile ai fini IVA superiore a quanto indicato nella dichiarazione d'intento, non si tratta di un'ipotesi di splafonamento, quale sanzione risulterebbe irrogabile in capo all'esportatore abituale? L'Agenzia ha precisato che qualora l'esportatore abituale riceva una fattura non imponibile, nel limite del proprio plafond disponibile, ma per un importo superiore alla dichiarazione d'intento rilasciata dal fornitore, potrà incorrere nella sanzione pari al 100% dell'imposta, con un minimo di 250 euro (art. 6, comma 8, D.Lgs. n. 471/1997), qualora non provveda alla regolarizzazione nei termini e con le modalità indicate.

AGEVOLAZIONI PRIMA CASA: DAL 31 OTTOBRE RIPARTONO I TERMINI SOSPESI

Dal 31 ottobre 2023 riprendono a decorrere i termini relativi alle agevolazioni prima casa, sospesi sino al 30 ottobre 2023 per effetto del decreto Milleproroghe. La sospensione ha riguardato, tra l'altro, il periodo di 18 mesi dall'acquisto della prima casa entro il quale il contribuente deve trasferire la residenza nel comune in cui è ubicata l'abitazione e il termine di un anno entro il quale il contribuente che ha trasferito l'immobile acquistato con i benefici prima casa nei cinque anni successivi alla stipula dell'atto di acquisto deve procedere all'acquisto di un altro immobile da destinare a propria abitazione principale

Con il 31 ottobre 2023 riprendono a decorrere i termini relativi alle agevolazioni prima casa, sospesi sino al 30 ottobre 2023.

La sospensione era stata originariamente disposta dall'art. 24, D.L. n. 23/2020 dal 23 febbraio 2020 fino al 31 dicembre 2020. Con la conversione del D.L. n. 183/2020, il termine finale della sospensione era stato spostato al 31 dicembre 2021. Successivamente l'art. 3, comma 5-septies, D.L. n. 228/2021 ha ulteriormente spostato al 31 marzo 2022 il termine finale della sospensione dei termini. Infine, l'art. 3, comma 10-quinquies, D.L. n.

198/2022, inserito in sede di conversione dalla L. 24 febbraio 2023 n. 14, ha ancora una volta sospeso i termini riguardanti l'agevolazione prima casa dal 1° aprile 2022 al 30 ottobre 2023.

Come chiarito con le circolari n. 9/E del 2020 e n. 8/E del 2022, i termini oggetto di sospensione sono i seguenti:

- il periodo di 18 mesi dall'acquisto della prima casa entro il quale il contribuente deve trasferire la residenza nel comune in cui è ubicata l'abitazione;
- il termine di un anno entro il quale il contribuente che ha trasferito l'immobile acquistato con i benefici prima casa nei cinque anni successivi alla stipula dell'atto di acquisto deve procedere all'acquisto di un altro immobile da destinare a propria abitazione principale;
- il termine di un anno entro il quale il contribuente che abbia acquistato un immobile da adibere ad abitazione principale deve procedere alla vendita dell'abitazione ancora in suo possesso, purché quest'ultima sia stata, a sua volta, acquistata usufruendo dei benefici "prima casa".

La sospensione si applica anche al termine di un anno dall'alienazione dell'immobile acquistato con i benefici prima casa, stabilito per il riacquisto di altra casa di abitazione al fine del riconoscimento, in relazione a tale ultimo atto di acquisto, di un credito d'imposta fino a concorrenza dell'imposta di registro o dell'imposta sul valore aggiunto corrisposta in relazione al precedente acquisto agevolato.

Il periodo di sospensione non si applica al termine quinquennale di decadenza dall'agevolazione prima casa, previsto dal comma 4 della nota II-bis posta in calce all'art. 1 della Tariffa, parte prima, allegata al D.P.R. n. 131/1986.

Una diversa interpretazione, secondo l'Agenzia delle Entrate, risulterebbe in contrasto con la ratio della norma in quanto arrecherebbe un pregiudizio al contribuente che vedrebbe allungarsi il termine per non incorrere nella decadenza dall'agevolazione fruita.

La sospensione non è applicabile neanche ai termini di decadenza previsti per l'ultimazione di immobili trasferiti in corso di costruzione, che, una volta realizzati, presentino le caratteristiche di case di abitazione riconducibili in una categoria catastale diversa da A1, A8 e A93.

BUONO PASTO O SERVIZIO MENSA A CARICO DEL DATORE DI LAVORO: IN QUALI CASI SONO OBBLIGATORI

Simone Baghin - Consulente del Lavoro

I buoni pasto sono utilizzabili esclusivamente dai lavoratori subordinati, a tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non preveda una pausa per il pasto e sono concessi per ogni giornata effettivamente lavorata, essendo un sostituto del servizio mensa aziendale. In materia, possono comunque essere molti i dubbi per i datori di lavoro, anche alla luce della sentenza della Corte di Cassazione dello scorso mese di luglio. Il lavoratore che svolge la propria attività per almeno 6 ore ha sempre diritto al

buono pasto? Ne ha diritto chi lavora durante l'ora di pranzo o quella di cena, anche se non fa pausa? I lavoratori part-time hanno diritto ai buoni pasto? Cosa succede se il valore del buono supera la soglia di esenzione?

Succede spesso che, in fase di ricerca e selezione di una nuova risorsa, si "intercetti" sul mercato del lavoro un candidato che nel "pacchetto retributivo" complessivamente percepito usufruisca anche di buoni pasto, così come succede che in occasione di una contrattazione collettiva, magari aziendale, il sindacato o la rappresentanza sindacale aziendale richiedano il riconoscimento del buono pasto a favore dei lavoratori, sostenendone l'obbligatorietà qualora l'orario di lavoro preveda la pausa pranzo.

Il lavoratore che svolge la propria attività per almeno 6 ore ha sempre diritto al buono pasto? Ha diritto al buono pasto chi lavora durante l'ora di pranzo o l'ora di cena, anche se non fa la pausa? I lavoratori part-time hanno diritto ai buoni pasto? Cosa succede se il valore del buono pasto supera la soglia di esenzione? E se vengono riconosciuti buoni pasto pur in assenza di attività lavorativa prestata? Facciamo il punto della situazione anche alla luce della sentenza della Cassazione che nel luglio 2023 ha stabilito l'obbligo del servizio mensa qualora reso obbligatorio dalla contrattazione collettiva. Ai sensi dell'art. 51, co. 2, lett. c) del TUIR, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente i buoni pasto fino all'importo complessivo giornaliero di 4 euro se cartacei, elevati a 8 euro se elettronici.

La normativa di natura fiscale va letta e interpreta con le disposizioni del D.M. n. 122/2017 con il quale è stato precisato che i buoni pasto devono consentire al titolare di ricevere un servizio sostitutivo di mensa di importo pari al valore facciale del buono pasto e all'esercizio convenzionato di provare documentalmente l'avvenuta prestazione nei confronti delle società di emissione. La norma precisa, inoltre, che gli stessi buoni pasto possono essere utilizzati esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non preveda una pausa per il pasto, nonché dai soggetti che hanno instaurato con il cliente un rapporto di collaborazione anche non subordinato. Si ricorda che i buoni pasto non devono essere cedibili, né cumulabili oltre il limite di 8 buoni, né commercializzabili o convertibili in denaro e sono utilizzabili solo dal titolare e devo essere usati esclusivamente per l'intero valore facciale.

A differenza di quanto previsto per i beni e servizi fino a 258,23 annui, i buoni pasto:

- per essere esenti da un punto di vista fiscale e contributivo devono essere riconosciuti alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee; l'eventuale riconoscimento al singolo lavoratore fa sì che il controvalore sia considerato come trattamento "ad personam" e come tali assoggettati a piena imponibilità fiscale e contributiva;
- sono aggiuntivi e non vanno ad intaccare il limite di esenzione generale di 258,23 annui (3.000 euro annui per i soli lavoratori con figli a carico per il 2023).

Il decreto, inoltre, ha previsto che:

- è consentita la cumulabilità di utilizzo fino a 8 buoni contemporaneamente, fermo restando che i buoni continuano a non essere commercializzabili e/o convertibili in denaro e sono utilizzabili solo dal titolare, esclusivamente per l'interno valore facciale;
- possono essere utilizzati anche in giornate non lavorative.

Su quest'ultimo tema si ritiene utile precisare che fruizione anche in giornate non lavorative non coincide con il concetto di maturazione del buono pasto. Il buono pasto, infatti, deve essere concesso per ogni giornata effettivamente lavorata dal lavoratore, essendo un sostituto del servizio mensa aziendale, con la conseguenza che qualora il lavoratore dovesse risultare assente dal lavoro a qualsiasi titolo (ferie, permessi, maternità, infortunio, ecc.) non avrebbe potuto fruire del servizio mensa venendo meno il requisito dell'esenzione fiscale e previdenziale dello stesso.

Nel caso in cui l'azienda decidesse di corrisponderli comunque al lavoratore anche per i giorni di mancata prestazione lavorativa, il corrispettivo del buono pasto andrebbe interamente assoggettato a tassazione e contribuzione (lato lavoratore e azienda). Una particolarità riguarda il lavoro agile: la legge n. 81/2017 sancisce un principio generale secondo il quale il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. In tema di buono pasto esente e prestazione smart, l'Agenzia delle Entrate (risposta a interpello n. 123/2021) ha chiarito che in assenza di disposizioni che limitano l'erogazione da parte del datore di lavoro dei buoni pasto in favore dei propri dipendenti, si ritiene che per tali prestazioni sostitutive del servizio di mensa trovi applicazione il regime di parziale imponibilità prevista dalla legge indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro e dalle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa. Si è posto anche il problema di versificare se, nel caso di emersione di un benefit relativamente all'erogazione dei buoni pasto, per valori superiori a 4 o 8 euro, il valore di questi ultimi poteva essere confrontato con la franchigia prevista dall'art. 51, co. 3, TUIR, ultimo periodo, il quale prevede che "Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a euro 258,23 euro; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito". La risposta dell'Agenzia delle Entrate (ris. n. 26/E/2016) è stata negativa, nel senso che il valore del buono che dovesse superare la soglia di non imponibilità, sarà da assoggettare a tassazione (e contribuzione) senza prendere in considerazione la franchigia anzidetta. L'Agenzia delle Entrate ha infatti chiarito che "L'evidenziazione del valore nominale porta, quindi, a ritenere che i ticket restaurant non costituiscano erogazioni in natura. L'importo del loro valore nominale che eccede il limite di esenzione non può, pertanto, essere considerato assorbibile dalla franchigia di esenzione prevista dal comma 3, dell'art. 51 e, quindi, concorre alla formazione del reddito di lavoro dipendente". Il D.M. n. 122/2017, all'art. 4), comma 1, lett. c), prevede

che i buoni pasto sono utilizzati esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non preveda una pausa per il pasto, nonché dai soggetti che hanno instaurato con il cliente un rapporto di collaborazione anche non subordinato.

La norma, pertanto, non prevede alcun diritto per il lavoratore al buono pasto e pertanto non vige nessun obbligo in capo al datore di lavoro di riconoscerlo. Obbligo che potrebbe invece essere posto qualora fosse il contratto collettivo, nazionale o aziendale, che ne prevede il riconoscimento.

Sulla obbligatorietà o meno del buono pasto qualora previsto dalla contrattazione collettiva si segnala che la Cassazione (ordinanza n. 23255 del 31 luglio 2023) ha ribadito il principio di diritto secondo cui: "l'attribuzione del buono pasto (quale agevolazione di carattere assistenziale che, nell'ambito dell'organizzazione dell'ambiente di lavoro, è diretta a conciliare le esigenze del servizio con le esigenze quotidiane del dipendente) è condizionata all'effettuazione della pausa pranzo che, a sua volta, presuppone, come regola generale, solo che il lavoratore, osservando un orario di lavoro giornaliero di almeno 6 ore, abbia diritto ad un intervallo non lavorato". La pronuncia nasce da un ricorso presentato da alcuni lavoratori di un ospedale, al fine di ottenere il risarcimento dei danni per la mancata istituzione del servizio mensa. La Corte d'Appello, accogliendo la domanda, ha affermato che il diritto dei lavoratori in questo caso derivava dalla corretta applicazione della contrattazione collettiva.

La Cassazione, confermando, ha rilevato che:

- il diritto alla mensa è strettamente collegato al diritto alla pausa.
- il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto;
- in presenza di tale circostanza, al dipendente deve essere riconosciuto il servizio di mensa o una modalità alternativa allo stesso, sulla base della contrattazione collettiva applicata.

INTELLIGENZA ARTIFICIALE: RISCHI E BENEFICI IN PROSPETTIVA FUTURA

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Marina Calderone, ha reso noti i risultati dell'indagine conoscitiva sul rapporto tra Intelligenza Artificiale e mondo del lavoro, con particolare riferimento agli impatti che l'intelligenza artificiale generativa può avere sul mercato del lavoro

Nell'indagine conoscitiva sul rapporto tra Intelligenza Artificiale e mondo del lavoro, presentata dal Ministero del Lavoro in data 27 ottobre 2023, vengono esaminati gli impatti che l'intelligenza artificiale generativa può avere sul mercato del lavoro.

L'impatto crescente dell'intelligenza artificiale sui contesti

produttivi è fotografato da numerosi studi che ne hanno delineato, con diverse declinazioni, i potenziali effetti futuri in termini occupazionali. Inoltre, alcune recenti analisi permettono già allo stato attuale di tracciare un preliminare bilancio sull'utilizzo delle nuove tecnologie e dell'IA nel mondo del lavoro del nostro paese. Appare più corretto riferirsi a "cambiamenti" del mondo del lavoro, piuttosto che ipotizzare bilanci allarmistici sul numero di posti di lavoro che le nuove tecnologie creeranno o faranno disperdere. Lo stesso Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali avesse già sperimentato l'utilizzo della IA fin dal 2019, prevedendo un sistema di dialogo automatico (chatbot) sulle pagine internet del ministero al fine della gestione dei quesiti dell'utenza relativamente alla misura del Reddito di Cittadinanza. Successivamente, sulla scia dell'esperienza positiva di questo primo approccio, il Ministero ha affinato il servizio implementandolo per la gestione di misure come il Bonus Trasporti.

L'IA che INPS sta sviluppando, già ora consente di indirizzare correttamente oltre un terzo delle richieste direttamente all'operatore di secondo livello, consentendo un notevole risparmio di lavoro umano da parte dell'operatore di primo livello.

Infine, con un altro progetto, INPS sta utilizzando le stesse tecnologie che ritrovano in ChatGPT al fine di migliorare drasticamente le capacità dell'Assistente Virtuale che sarà presto in grado di dare una risposta automatizzata all'utente andando a vagliare una gigantesca mole di dati, tra cui normative, messaggi e circolari dell'Istituto, al fine di fornire una risposta immediata ed automatizzata agli utenti. Questi progetti dimostrano come l'utilizzo della IA possa essere usata anche all'interno della pubblica amministrazione per migliorare sia il lavoro, destinando il lavoratore a compiti più gratificanti e a più alto valore aggiunto, sia il servizio reso all'utenza. L'IA offre opportunità e genera preoccupazioni anche per quanto attiene al tema della salute e sicurezza del lavoro. L'IA, poi, ha la potenzialità per essere uno strumento di grande sostegno alla rilevazione dei rischi per la sicurezza sul lavoro quale la presenza di sostanze nocive o temperature pericolose nel processo produttivo, nonché potrà diventare un assistente essenziale da affiancare a chi ha il compito di progettare sistemi e piani che garantiscano la sicurezza del lavoratore, integrando un gran numero di dati utili a identificare e gestire i rischi per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ricorda anche i numerosi rischi che possono derivare dall'adozione dell'IA:

- una forte automazione dei macchinari limita il controllo umano sugli stessi, pertanto la qualità e l'affidabilità dei sistemi di sicurezza automatizzati diventa ancora più di oggi un fattore di rischio da tenere massimamente in considerazione.

- Una potenziale lesione della privacy del lavoratore. Non solo perché una forte automazione potrebbe portare all'uso massiccio di sistemi di rilevazione che potrebbero impattare sul diritto alla riservatezza del lavoratore, ma anche perché l'uso dell'IA consente di raccogliere e impiegare facilmente un numero vastissimo di informazioni, prime tra tutte quelle riferibili a dati sensibili, come ad esempio in materia di salute del lavoratore, il quale potrebbe

vedersi discriminato a seguito della elaborazione automatizzata dei dati emersi dalla propria storia clinica.

PENSIONI: COME CAMBIERANNO I REQUISITI PER IL CALCOLO CONTRIBUTIVO

Giuseppe Rocco - Esperto previdenziale

Per i lavoratori che rientrano integralmente nell'applicazione del metodo di calcolo contributivo si elimina per il pensionamento di vecchiaia il limite di 1,5 volte l'assegno sociale per l'accesso al trattamento previdenziale con 67 anni di età e 20 anni di anzianità contributiva. Sarà necessario avere raggiunto l'importo dell'assegno sociale (503,27 euro nel 2023). E' quanto previsto dalla bozza del disegno di legge di Bilancio 2024. Si modifica inoltre la soglia per l'accesso al pensionamento anticipato che da 2,8 volte l'assegno sociale diviene 3 volte ridotto a 2,8 per le donne con un figlio e a 2,6 per le donne con due o più figli. Quali sono le altre novità?

La bozza del disegno di legge di Bilancio 2024 modifica i requisiti di pensionamento previsti nel metodo di calcolo contributivo. Si interviene sia su quelli previsti per il pensionamento di vecchiaia che su quelli previsti per il pensionamento anticipato. Con riferimento ai primi si sopprime la condizione per cui per potere accedere al pensionamento è necessario che l'importo del trattamento di quiescenza sia almeno pari a 1,5 volte la pensione sociale (503 euro) Per il pensionamento anticipato integralmente contributivo il requisito attualmente pari ad una soglia di 2,8 volte l'assegno sociale viene differenziato in 3 volte, in 2,8 volte per le donne con un figlio e a 2,6 volte per le donne con due o più figli. È utile fornire un riepilogo sul come funziona il contributivo che, come si evidenzia sul sito del Ministero del Lavoro, rappresenta una forma più equa di determinazione della prestazione pensionistica, in quanto pone in diretta correlazione quanto versato con quanto il soggetto verrà a percepire; i contributi accantonati (montante) vengono, infatti, convertiti in rendita attraverso coefficienti di trasformazione calcolati in ragione dell'età di pensionamento e della conseguente attesa di vita.

Nel concreto si opera la somma virtuale dei contributi versati lungo l'arco della intera vita lavorativa che vengono rivalutati ogni anno sulla base dell'andamento della media del Prodotto interno lordo dell'ultimo quinquennio. Al momento del pensionamento si trasforma il capitale nozionistico accumulato in rendita utilizzando i coefficienti di trasformazione che variano in senso migliorativo al crescere dell'età di pensionamento. I coefficienti, che rappresentano uno dei due automatismi previsti nel nostro ordinamento previdenziale (l'altro è rappresentato dalla indicizzazione della età pensionabile alla speranza di vita) per renderlo

adeguato e sostenibile in ragione dell'invecchiamento della popolazione, vengono aggiornati con cadenza biennale alla luce delle statistiche demografiche dell'Istat.

I requisiti attuali per accedere al pensionamento con riferimento ai "contributivi puri", i soggetti privi cioè di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, sono rappresentati per la pensione di vecchiaia da 67 anni di età e 20 di contributi con il limite che l'importo maturato sia non inferiore a 1,5 volte l'assegno sociale. Si prescinde dal predetto requisito di importo minimo se in possesso di un'età anagrafica pari a 71 anni, ferma restando un'anzianità contributiva minima effettiva di cinque anni. Il diritto alla pensione anticipata, previa risoluzione del rapporto di lavoro, può essere conseguito, altresì, al compimento del requisito anagrafico di 64 anni, a condizione che risultino versati e accreditati in favore dell'assicurato almeno 20 anni di contribuzione effettiva e che l'ammontare mensile della prima rata di pensione risulti essere non inferiore ad un importo soglia mensile pari a 2,8 volte l'importo mensile dell'assegno sociale. V allora evidenziato come il contributivo espone i giovani a un elevato rischio di inadeguatezza del futuro trattamento previdenziale che può impattare anche sulla possibilità di accedere alla pensione. Così come veniva sottolineato nella recente ricerca "Situazione contributiva e futuro pensionistico dei giovani", realizzata dal Consiglio Nazionale dei Giovani assieme a EU.R.E.S, la precarizzazione e discontinuità lavorativa, associata a retribuzioni basse colpisce in particolare i giovani rendendo più difficile il loro percorso di ingresso nel mercato del lavoro, la stabilità contrattuale e i livelli retributivi con effetti sui trattamenti previdenziali nel contributivo puro.

Lo studio presentava anche alcune proiezioni sul valore delle pensioni atteso nei prossimi decenni per i lavoratori dipendenti che oggi hanno meno di 35 anni: se la permanenza si protraesse infatti fino al 2057, determinando così un ritiro quasi a 74 anni (73,6), l'importo dell'assegno pensionistico ammonterebbe a 1.577 euro lordi mensili (1.099 al netto dell'Irpef), valore che equivale a 3,1 volte l'importo dell'assegno sociale.

Per i lavoratori in partita IVA (sempre con permanenza fino al 2057 e un ritiro a 73,6 anni) l'importo dell'assegno pensionistico ammonterebbe a 1.650 euro lordi mensili (1.128 al netto dell'Irpef), valore che equivale a 3,3 volte l'importo dell'assegno sociale. Altro aspetto da evidenziare è la scarsa conoscenza dei meccanismi di funzionamento del contributivo da parte dei giovani. Come emerge dal Rapporto sull'educazione finanziaria del Comitato nazionale Edufin e Doxa per quanto riguarda la conoscenza di base sulla previdenza pubblica, a fronte di circa il 57% degli intervistati che dichiara di conoscere il funzionamento del primo pilastro, la percentuale di coloro che conoscono quale sia il regime di calcolo della pensione pubblica per i neoassunti si aggira intorno al 50%, ma si ferma a circa il 43% tra le donne e al 37% tra i giovani di 25-34 anni; tale percentuale cresce invece con l'età. Cosa cambia con le previsioni del disegno di legge di Bilancio? Per i lavoratori che rientrano integralmente nell'applicazione del metodo di calcolo contributivo si elimina per il pensionamento di vecchiaia il limite di 1,5 volte l'assegno sociale per l'accesso al

trattamento previdenziale con 67 anni di età e 20 anni di anzianità contributiva. Sarà necessario avere raggiunto l'importo dell'assegno sociale (503,27 euro nel 2023).

Si modificano poi i requisiti per la pensione anticipata elevando la soglia, con 20 anni di contributi, a 3 volte l'assegno sociale (sulla base dei valori del 2023 si passa da 1409 euro a circa 1510), ridotto a 2,8 volte per le donne con un figlio e a 2,6 volte per le donne con due o più figli. Il testo prevede poi che il trattamento di pensione anticipata è riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore a cinque volte il trattamento minimo previsto a legislazione vigente, per le mensilità di anticipo del pensionamento rispetto al momento in cui tale diritto maturerebbe a seguito del raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia. Il trattamento di pensione anticipata decorre trascorsi tre mesi dalla data di maturazione dei complessivi requisiti previsti.





Genya



Valore | Semplicità | Innovazione

Il software in cloud con il Cliente al centro: condivisione di dati e informazioni, analisi e report avanzati con un'interfaccia chiara e innovativa.

Più produttività con una gestione delle attività contabili e fiscali semplificata.

Più velocità con un'unica soluzione per la condivisione di report e documenti con colleghi e clienti. Più tempo da dedicare alla consulenza strategica



ARCA

EVOLUTION

Semplice e modulare,
scegli la soluzione ERP
giusta per la tua azienda

SCADENZE



SETTIMANALI

mercoledì 01/11

AGENZIE IMMOBILIARI - Minimi tabellari
AGRICOLTURA - Aziende cooperative - Minimi tabellari
ALIMENTARI - Piccola e media industria - Minimi tabellari - Egr
AUTOSCUOLE - Minimi tabellari
COIBENTI - Aziende industriali - Una tantum
DIRIGENTI - Aziende autotrasporto - Una tantum
DIRIGENTI - Aziende terziario - Una tantum
DIRIGENTI - Magazzini generali - Una tantum
NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE - Anav - Indennità variabili
PORTI - Minimi tabellari - E.d.r. contrattuale
RADIOTELEVISIONE - Emittenti private - Minimi tabellari
RESIDENZE SANITARIE ASSISTENZIALI - AIOP-Superminimo collettivo
SERVIZI ASSISTENZIALI - ANASTE - Confsal - Una tantum
SERVIZI AUSILIARI - ANPIT - Minimi tabellari
STUDI PROFESSIONALI - CIFA - Minimi tabellari

dataprime NEWS



*con **Te** nel lavoro di tutti i giorni*

🌐 www.dataprime.it
✉ info@dataprime.it

📍 Rende (CS)
Via Panagulis, 32/36
Tel 0984 462018

📍 Catanzaro
Viale Magna Grecia, 298
Tel 0961 024370

📍 Reggio Calabria
Via Labocchetta, 7
Tel 0965 890809



IPSOA **QUOTIDIANO**

