

Ai gentili Clienti
Loro sedi

Premio 100 euro in favore dei lavoratori dipendenti

Gentile Cliente,

*il decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 ha **previsto l'erogazione di un premio (per adesso una tantum) del valore massimo di 100 euro, in favore dei lavoratori dipendenti che hanno continuato nel mese di marzo a svolgere la prestazione lavorativa all'interno dei locali dell'azienda.***

Con questa nota intendiamo offrire una panoramica della normativa di riferimento, allo scopo di conoscere la corretta procedura da seguire e intendiamo fornire una risposta alle domande più frequenti sul tema.

Restiamo a disposizione per una consulenza dettagliata.

Il Premio "100 euro"

Gli effettivi destinatari del premio sono esclusivamente i **lavoratori dipendenti** che **nel mese di marzo** abbiano continuato a prestare l'attività lavorativa presso la sede aziendale di lavoro, sia in caso di attività non sospese, che nel caso di attività eseguite nel rispetto delle disposizioni di carattere sanitario e comportamentale.

Il premio 100 euro spetta per il mese di marzo 2020 e non concorre alla formazione del reddito; ha un valore massimo **pari a 100 euro, ma va rapportato al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel mese di marzo;**

Il premio verrà erogato direttamente in busta paga, in via automatica e senza necessità, da parte del dipendente, di presentare alcuna domanda, se non la dichiarazione al datore di lavoro di cui faremo menzione più avanti.

Il pagamento è anticipato dal datore di lavoro, che successivamente potrà scontarlo in compensazione mediante modello F24.

L'incentivo va elargito con la retribuzione corrisposta nel mese di aprile.

Qualora il datore di lavoro debba ancora verificare il numero effettivo di presenze, ovvero non abbia ancora ricevuto, dal lavoratore, l'autocertificazione attestante il non superamento del massimale di reddito previsto per il 2019 (40 mila euro) e eventuali ulteriori giornate di lavoro svolte presso altri datori di lavoro, potrà far slittare ai

mesi successivi il pagamento del bonus. Infatti, il legislatore permette l'erogazione **entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.**

A chi spetta

Il Premio spetta ai lavoratori dipendenti, titolari di redditi di lavoro dipendente di cui all'articolo 49, comma 1, del testo unico delle imposte, ovvero, ai lavoratori alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro, con contratto:

- ✓ a tempo indeterminato (full-time e part-time);
- ✓ a tempo determinato (full-time e part-time);
- ✓ in apprendistato (full-time e part-time);
- ✓ Intermittenti, per le giornate di lavoro effettivamente prestate.

La norma esclude titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (ad esempio co.co.co, tirocinanti...).

Segnaliamo che comunque spetta ai predetti lavoratori dipendenti, **purché gli stessi non abbiano superato un reddito di 40.000 euro nell'anno precedente.**

Nel computo dei 40mila euro rientrano **esclusivamente i redditi da lavoro dipendente assoggettati a tassazione progressiva IRPEF** e non anche quelli assoggettati a tassazione separata o ad imposta sostitutiva (ad esempio, i premi di risultato detassati, ai sensi dell'articolo 1, comma 182 e ss., della Legge n. 208/2015).

La norma identifica, nei redditi di lavoro dipendente, solo quelli previsti dal primo comma dell'articolo 49, non riprendendo anche le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati. Così facendo, lavoratori dipendenti che stanno ricevendo una pensione, non dovranno sommare, ai fini del massimale in questione, la retribuzione percepita dal datore di lavoro con la pensione.

Inoltre, stesso principio derogatorio attiene alle eventuali somme per crediti di lavoro, ricevute in virtù di una sentenza del giudice.

Non vi è alcun riproporzionamento in caso di part-time. Il premio spetta al lavoratore indipendentemente dal fatto che il contratto sia a tempo pieno o a tempo parziale. Ciò in quanto non dovrà essere fatta alcuna differenza in base all'orario di lavoro svolto.

Qualora il lavoratore abbia più contratti a part-time, restando fermo il limite massimo di 100 euro, sarà quest'ultimo a dover individuare il sostituto d'imposta che lo dovrà erogare.

Autocertificazione

Prima dell'erogazione del premio, il datore di lavoro dovrà aver contezza del fatto che il lavoratore non abbia superato il limite di reddito nell'anno 2019 e che questi non abbia richiesto ad altri datori di lavoro il premio. Ciò dovrà avvenire

attraverso una autodichiarazione (ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445/2000), che il lavoratore dovrà compilare, sottoscrivere e fornire al datore di lavoro.

Ritengo che detta dichiarazione debba essere fornita, a scopo precauzionale, anche dai lavoratori che nel corso dell'anno 2019 hanno avuto un rapporto di lavoro a tempo pieno presso lo stesso datore di lavoro che sta per erogare il premio in questione. Ciò al fine di non lasciar dubbi su eventuali ulteriori prestazioni, da lavoro dipendente, che il lavoratore abbia effettuato nell'anno precedente.

Ancora più evidente è la necessità dell'autodichiarazione per i lavoratori assunti nel corso del 2019, ovvero per i lavoratori dipendenti a tempo parziale.

Questo che segue è uno **schema di autodichiarazione** che potrà essere utilizzato dai lavoratori per le informazioni necessarie, al sostituto di imposta, per il calcolo del premio:

Io sottoscritto _____, dipendente della ditta _____ dal _____, in applicazione a quanto previsto dall'articolo 63 del Decreto Legge n. 18/2020, sono a dichiarare, ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, quanto segue:

dichiaro di aver percepito, nel corso dell'anno 2019, redditi complessivi da lavoro dipendente per un importo non superiore a 40.000 euro.

dichiaro di aver percepito, nel corso dell'anno 2019, redditi complessivi da lavoro dipendente per un importo superiore a 40.000 euro.

Per i lavoratori part-time:

dichiaro di non aver prestato, nel mese di marzo 2020, altre attività da lavoro dipendente.

dichiaro di non aver richiesto l'erogazione del premio ad altri datori di lavoro e che, nel mese di marzo 2020, ho svolto per l'azienda _____ n. ____ giornate di lavoro dipendente su n. ____ giornate lavorabili, che dovranno essere sommate alle giornate effettuate presso la Vostra azienda, al fine del calcolo per l'erogazione del premio.

dichiaro di aver richiesto l'erogazione del premio ad altro datore di lavoro e, come tale, non ho diritto a riceverlo dalla Vostra azienda.

Data e Firma del lavoratore

Giorni da considerare

I giorni da prendere in considerazione, per il calcolo del premio da erogare, **sono esclusivamente le giornate in cui il lavoratore ha svolto la propria attività lavorativa** presso la sede di lavoro. Questa osservazione va considerata in senso lato e cioè ricomprendendo anche le giornate che i lavoratori hanno svolto in servizio esterno. Parliamo delle giornate effettuate in trasferta, ad esempio presso clienti, ovvero in distacco presso altra azienda. In quest'ultimo caso, il datore di lavoro dovrà richiedere il dato relativo ai giorni di lavoro direttamente all'azienda distaccataria.

Dalle giornate lavorabili vanno escluse le giornate di lavoro espletate in telelavoro o in lavoro agile (**smart-working**). Inoltre, vanno escluse le giornate nelle quali il lavoratore è stato assente dal lavoro per qualsiasi altro motivo (ferie, malattia, Cassa integrazione, permessi retribuiti o non retribuiti, congedi, ecc.).

Le motivazioni delle esclusioni attengono proprio alla ratio della disposizione istitutiva del premio; infatti, il legislatore ha voluto premiare lo sforzo dei lavoratori dipendenti che hanno continuato a lavorare “on the job” in questo periodo critico, fornendo il proprio supporto all’azienda, al fine di limitare la crisi economica in atto.

Qualora il lavoratore, durante il mese di riferimento per la maturazione del premio (marzo 2020), abbia cessato il rapporto di lavoro, l’azienda dovrà proporzionare il premio al numero di giorni di lavoro svolti nella sede di lavoro, prima della cessazione.

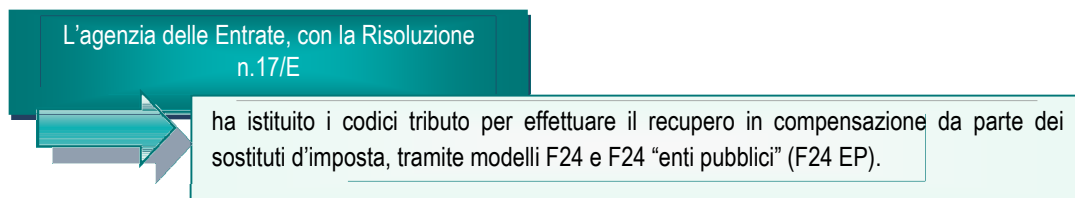
Una volta calcolato il numero di giorni di lavoro “in side”, secondo quanto sopra indicato e indipendentemente dal numero di ore prestate, questo valore andrà rapportato ai giorni lavorabili, come previsto dal contratto collettivo applicato dall’azienda.

Il valore del premio, dovrà essere esclusivamente rapportato al numero di giorni di lavoro effettivamente svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese.

Compensazione in F24

I datori di lavoro, recuperano quanto corrisposto ai propri dipendenti (come somma a credito) attraverso il mod. F24, mediante compensazione con gli importi a debito in esso contenuti.

A tale proposito,



I codici tributo da utilizzare nei modelli F24 sono:

Per il modello F24	→	“1699” denominato “Recupero da parte dei sostituti d’imposta del premio erogato ai sensi dell’articolo 63 del decreto-legge n. 18 del 2020”. In sede di compilazione del modello F24, il codice tributo “1699” è esposto nella sezione “Erario” in corrispondenza delle somme indicate nella colonna “importi a credito compensati”. Nei campi “rateazione/regione/prov./mese rif.” e “anno di riferimento” sono indicati, rispettivamente, il mese e l’anno in cui è avvenuta l’erogazione del premio, nei formati “00MM” e “AAAA”, così come di seguito riportato.
---------------------------	---	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

SEZIONE ERARIO		codice tributo	rateazione/regione/ prov./messe rit.	anno di riferimento	importi a debito versati	importi a credito compensati	
IMPOSTE DIRETTE - IVA RITENUTE ALLA FONTE ALTRI TRIBUTI ED INTERESSI		1699	0003	2020		1 0 0 0 0	
codice ufficio	codice atto						
TOTALE A					B	1 0 0 0 0	SALDO (A-B)
							- 1 0 0 0 0

SI RICORDA che per poter procedere con il recupero in compensazione delle somme, i modelli F24 devono essere presentati esclusivamente attraverso i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate: Entratel o Fisco online, pena il rifiuto dell'operazione di versamento. La compensazione non deve essere preceduta da nessuna dichiarazione da cui emerga il credito. Il recupero del predetto credito non soggiace a nostro avviso al limite dei 700.00 euro annui.

Richiesta Erogazione del Premio

Come anticipato, il premio è riconosciuto nel mese di aprile (con riferimento di competenza marzo) e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno, fissata alla fine del mese di febbraio 2021.

Vi invitiamo a compilare sin da subito il seguente calendario presenze, allo scopo di riportare il valore dei 100 euro (valore massimo del premio) alle effettive giornate di lavoro in azienda e di inviarlo alla nostra email con le presenze del mese di aprile o con quelle del prossimo primo utile. Si veda apposito allegato alla presente.

Disposizione normativa

Normativa e prassi

L'articolo 63 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18

prevede che: "ai titolari di redditi di lavoro dipendente di cui all'articolo 49, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente di importo non superiore a 40.000 euro spetta un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100 euro da riportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese."

Quello che doveva essere un semplice bonus, da inserire nella busta paga di aprile, è risultato piuttosto complicato da comprendere, anche in virtù di alcune interpretazioni alquanto contraddittorie contenute nella circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 8/E del 3 aprile 2020.

Interpretazioni che non hanno consentito, per l'appunto, il corretto computo del rapporto tra giornate di lavoro e giornate lavorabili, al fine del calcolo della quota di premio da erogare nella busta paga di aprile.

Infatti, i 100 euro di premio non sono un fisso *ad personam*, ma un quantum da ricavare tra le giornate di lavoro effettivamente svolte in azienda e le giornate lavorabili mensilmente in virtù di quanto previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro.

Tale confusione ha portato l'Agenzia delle Entrate ad intervenire nuovamente (risoluzione n. 18/E del 9 aprile 2020), cercando di chiarire definitivamente l'ambito di applicazione del bonus.

—

Restiamo a disposizione
Cordiali saluti

Marco Tomassetti