

# STUDIO ASSOCIATO CONSULENTI DEL LAVORO

## SALVATORE LAPOLLA E CARLO CAVALLERI

16128 - GENOVA - VIA CORSICA, 9/2 SC. B - TEL. 010 5455511 - FAX 010 5704028

E-MAIL: [lapolla@tpservice.it](mailto:lapolla@tpservice.it) [cavalleri@tpservice.it](mailto:cavalleri@tpservice.it)

**CIRCOLARE 25/2020**

**Genova, 08/04/2020**

### **Oggetto: PREMIO AI LAVORATORI DIPENDENTI**

L'articolo 63, D.L. 18/2020, titolato "Premio ai lavoratori dipendenti", prevede che:

- ai titolari di redditi di lavoro dipendente di cui all'articolo 49, comma 1, Tuir, 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 rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese;
- i sostituti d'imposta di cui agli articoli 23 e 29, D.P.R. 600/1973, riconoscono, in via automatica, l'incentivo a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e, comunque, entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno;
- i sostituti d'imposta compensano l'incentivo erogato mediante l'istituto di cui all'articolo 17, D.Lgs. 241/1997.

Con la risoluzione n. 17/E/2020, l'Agenzia delle entrate ha istituito i codici tributo per il recupero in compensazione da parte dei sostituti d'imposta, tramite il modello F24, del premio erogato ai dipendenti, precisando che:

- ai fini del recupero in compensazione delle somme erogate i modelli F24 devono essere presentati esclusivamente attraverso i servizi telematici messi a disposizione dell'Agenzia delle entrate;
- il recupero in compensazione non deve essere preceduto dalla presentazione della dichiarazione da cui emerge il relativo credito.

Con la corposa circolare n. 8/E/2020, l'Agenzia ha poi fornito risposte ai quesiti sul D.L. 18/2020, tra le quali si riepilogano quelle relative al tema in oggetto.

<b>Tema</b>	<b>Domanda</b>	<b>Risposta</b>
Calcolo dei giorni	I giorni per l'attribuzione del <i>bonus</i> devono essere conteggiati da calendario o da contratto (cioè in 26.esimi o in 30.esimi)?	In assenza di precisazioni risultanti dalla lettera della norma e/o dalla relazione illustrativa, si ritiene che, al fine del calcolo complessivo dei giorni rilevanti ai fini della determinazione dell'importo del <i>bonus</i> spettante, rilevi il rapporto tra le ore effettive lavorate nel mese e le ore lavorabili come previsto contrattualmente.

<p>Cessazione del rapporto di lavoro nel mese di marzo 2020</p>	<p>L'attribuzione del <i>bonus</i> i lavoratori dipendenti, come deve avvenire in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel mese di marzo 2020?</p>	<p>Considerato che l'importo del <i>bonus</i> è rapportato al numero di giorni di lavoro svolti, nel mese di marzo 2020, nella propria sede di lavoro, ai dipendenti licenziati nel predetto mese spetterà il <i>bonus</i> in proporzione ai giorni di lavoro svolti presso la predetta sede, calcolati come illustrato al punto precedente.</p>
<p>Lavoratori in servizio esterno</p>	<p>I lavoratori che sono in servizio esterno presso clienti o in missione o presso altre sedi dell'impresa o del gruppo diverse dalla propria hanno diritto alla percezione del premio?</p>	<p>Il Decreto riconosce ai lavoratori dipendenti che hanno conseguito, nell'anno precedente, un reddito di lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro, un premio di 100 euro, da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti presso la sede di lavoro nel mese di marzo 2020. Tenuto conto che la <i>ratio</i> di tale disposizione persegue l'obiettivo di dare ristoro ai dipendenti che hanno continuato a lavorare nel mese di marzo senza poter adottare, quale misura di prevenzione, quella del lavoro agile o da remoto, si ritiene che il premio debba essere riconosciuto anche a coloro che hanno prestato la loro attività lavorativa in trasferta presso clienti o in missioni o presso sedi secondarie dell'impresa. Restano, invece, esclusi i dipendenti che hanno prestato la loro attività lavorativa in modalità di lavoro agile (<i>smart working</i>).</p>
<p>Lavoratori in <i>part-time</i></p>	<p>Il <i>bonus</i> deve essere proporzionato alla percentuale di occupazione? Oppure si dovrà usare la proporzione tra giorni lavorati "in sede" e giorni lavorabili secondo l'orario di lavoro previsto? Inoltre, come vanno considerate le giornate di ferie, malattia, congedo?</p>	<p>Sulla base della lettera della norma che rapporta l'ammontare del premio "<i>al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro</i>", si è dell'avviso che, indipendentemente dalla tipologia di contratto, <i>full time</i> e <i>part time</i>, l'importo del <i>bonus</i> erogabile dovrà essere determinato in ragione del periodo di lavoro durante il quale il dipendente presta effettivamente l'attività lavorativa presso la propria sede. Inoltre, in considerazione della finalità della norma che vuole premiare i dipendenti che hanno continuato a prestare la propria attività lavorativa</p>

		<p>presso la sede di lavoro, non devono considerarsi nel rapporto né al numeratore né al denominatore le giornate di ferie o di malattia.</p> <p>In base alla medesima <i>ratio</i>, sono escluse dal calcolo le giornate di assenza per aspettativa senza corresponsione di assegni.</p>
Giorni lavorati in modalità lavoro agile ( <i>smart working</i> )	I giorni lavorati in <i>smart working</i> devono essere esclusi dal calcolo del <i>bonus</i> di 100 euro ai lavoratori dipendenti e, in caso affermativo, in che modo?	<p>In ragione dell'espresso riferimento al "numero di giorni svolti nella propria sede di lavoro", si è dell'avviso che non possano rientrare nel computo dei giorni di lavoro rilevanti ai fini della determinazione dell'importo del c.d. premio, il periodo di lavoro svolto a distanza, ovvero al di fuori dell'ordinaria sede di lavoro e/o degli ordinari luoghi in cui tradizionalmente viene prestata l'attività lavorativa, anche se funzionalmente e strutturalmente collegati ad essi attraverso l'ausilio di strumenti di comunicazione informatici e telematici.</p>
Criteri di determinazione dell'importo del reddito di lavoro dipendente	Ai fini del calcolo del reddito di lavoro dipendente, che ai fini della corresponsione del <i>bonus</i> non deve superare l'importo di 40.000 euro rispetto all'anno precedente, devono essere considerati anche i premi di risultato soggetti a tassazione sostitutiva al 10% e/o le somme soggette a tassazione separata?	<p>Si ritiene che, ai fini della verifica del rispetto del limite di 40.000 euro, debba considerarsi esclusivamente il reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione progressiva Irpef e non anche quello assoggettato a tassazione separata o ad imposta sostitutiva. Tanto in coerenza con i chiarimenti già forniti nella circolare n. 28/E/2016.</p>
Erogazione del <i>bonus</i>	Considerato il fatto che l'erogazione del premio spetta per il mese di marzo e che l'elaborazione dei cedolini è già in corso, si chiedono indicazioni operative alle quali allineare il comportamento (anche in ragione dell'urgenza di garantire la continuità dei servizi paga e la riduzione del personale legata all'emergenza).	<p>L'articolo 63, comma 2, D.L. 18/2020, dispone, tra l'altro, che i sostituti d'imposta riconoscono, in via automatica, l'incentivo a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.</p> <p>Conseguentemente, il <i>bonus</i> in esame non dovrà essere erogato necessariamente con le competenze stipendiali del mese di aprile 2020.</p>

	<p>Ai fini dell'erogazione del premio, per i lavoratori assunti nel corso del 2020 è il datore di lavoro che deve chiedere al precedente datore i dati reddituali del dipendente?</p>	<p>Analogamente a quanto già chiarito con riferimento alla disciplina di detassazione dei premi di risultato, si ritiene che, qualora il datore di lavoro tenuto all'erogazione del premio non sia lo stesso che abbia rilasciato la CU dei redditi per l'anno precedente, il dipendente, al fine di ottenere il premio, dovrà rilasciare al sostituto d'imposta un'autodichiarazione ai sensi degli articoli 46 e 47, D.P.R. 445/2000, in cui attestare l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno precedente.</p>
<p>Utilizzo del credito d'imposta riconosciuto al datore di lavoro</p>	<p>Il recupero in compensazione del credito d'imposta riconosciuto al sostituto d'imposta per il premio di 100 euro anticipato al dipendente è soggetto ai limiti di utilizzo dei crediti d'imposta?</p>	<p>Il recupero in compensazione orizzontale del premio anticipato al dipendente deve avvenire mediante l'utilizzo dei servizi telematici dell'Agenzia e non è soggetto agli altri limiti o vincoli previsti per l'utilizzo in compensazione dei crediti d'imposta. Al fine di consentire ai sostituti d'imposta di recuperare in compensazione il premio erogato ai dipendenti, con la risoluzione n. 17/E/2020, sono stati istituiti, per il modello F24, il codice tributo "1699" e per il modello F24 "enti pubblici" (F24 EP), il codice, "169E", denominati "Recupero da parte dei sostituti d'imposta del premio erogato ai sensi dell'articolo 63 del decreto legge n. 18 del 2020".</p>

Auspucando di aver fatto cosa gradita andando ad esaminare gli argomenti, rimaniamo a Vs. completa disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento che si rendesse necessario.

Con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

**Studio Associato  
Consulenti del Lavoro  
Salvatore Lapolla e Carlo Cavalleri**