



Normativa

PREMIO AI LAVORATORI EX ART 63 D.L. 18/2020

Agenzia delle Entrate: risoluzione 17/E/2020, circolare 8/E/2020 e risoluzione 18/E/2020

Con la risoluzione 18/E/2020, l'Agenzia delle entrate, a seguito di richieste di chiarimenti in merito a quanto previsto dall'articolo 63, D.L. 18/2020, relativo al "premio ai lavoratori dipendenti", con particolare riferimento a quanto indicato alle risposte ai quesiti 4.1. (calcolo dei giorni) e 4.4 (trattamento dei lavoratori in part-time) della circolare n. 8/E/2020, ha fornito ulteriori delucidazioni, anche attraverso esemplificazioni.

Si ricorda che, in base all'articolo citato:

- ai titolari di redditi di lavoro dipendente 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 datori di lavoro 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;
- l'incentivo erogato dal datore di lavoro per conto dello Stato è recuperato mediante la compensazione di cui all'articolo 17, D.Lgs. 241/1997.

Calcolo dei giorni

La norma prevede che il premio di 100 euro debba essere rapportato "al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese" di marzo: in sostanza, il premio non spetta per i giorni in cui il lavoratore non ha svolto la propria attività lavorativa presso la sede di lavoro, in quanto ha espletato l'attività lavorativa in smart working, ovvero è stato assente per qualsiasi altro motivo (ferie, malattia, permessi retribuiti o non retribuiti, congedi, ecc.).

L'Agenzia ritiene che il premio di 100 euro spetti al lavoratore qualora abbia svolto la propria prestazione lavorativa in presenza in tutti i giorni previsti dal contratto, indipendentemente se in full-time o part-time.

Quantificazione del premio

Il punto 4.1 della circolare n. 8/E/2020 dell'Agenzia, al quesito "I giorni per l'attribuzione del bonus previsto dall'articolo 63 del Decreto, devono essere conteggiati da calendario o da contratto (cioè in 26.esimi o in 30.esimi)?" aveva dato la seguente risposta: "In assenza di precisazioni risultanti dalla lettera della norma e/o dalla relazione illustrativa, si ritiene che al fine del calcolo complessivo dei

Aderente a:



giorni rilevanti ai fini della determinazione dell'importo del bonus spettante ai sensi dell'articolo 63 del Decreto, rilevi il rapporto tra le ore effettive lavorate nel mese e le ore lavorabili come previsto contrattualmente”.

Ora, con la risoluzione in commento, l'Agenzia precisa che, ai fini della determinazione dell'importo del bonus spettante, per esigenze di semplificazione negli interventi di adeguamento software dei sistemi gestionali delle imprese, in alternativa al criterio indicato al punto 4.1. della circolare n. 8/E/2020 (basato in sostanza sul rapporto tra ore ordinarie lavorate e ore ordinarie lavorabili), può essere utilizzato anche il rapporto tra i giorni di presenza in sede (indipendentemente dal numero di ore prestate) effettivamente lavorati nel mese di marzo e quelli lavorabili come previsto dal contratto collettivo, ovvero individuale qualora stipulato in deroga allo stesso. Pertanto, il bonus erogabile al lavoratore è dato dall'importo di 100 euro moltiplicato per il suddetto rapporto.

Qualora il lavoratore abbia un contratto part-time, ai fini del calcolo di quanto erogare, il rapporto deve tenere conto dei giorni effettivamente lavorati presso la sede di lavoro e di quelli lavorabili e, fermo restando il limite massimo di 100 euro, qualora il lavoratore abbia più contratti part-time in essere, il premio sarà erogato dal sostituto d'imposta individuato dal lavoratore. A tal fine, il lavoratore deve dichiarare al sostituto i giorni di lavoro svolti presso la sede dell'altro datore e i giorni lavorabili ai fini del calcolo della quota spettante.

Esempi

<p>Contratto full time</p>	<p>Un lavoratore, per effetto del suo contratto, lavora dal lunedì al venerdì, quindi, per il mese di marzo avrebbe dovuto lavorare 22 giorni (“giorni lavorabili”). Supponiamo che il lavoratore abbia goduto di 9 giorni di ferie dal 9 al 13 marzo e dal 16 al 19 marzo, mentre nei giorni 30 e 31 marzo abbia lavorato in smart working. Ai fini del calcolo del premio spettante, si dovrà tenere conto che il soggetto ha lavorato presso la propria sede di lavoro 11 giorni sui 22 previsti. Al lavoratore spetteranno, pertanto, 11/22 di 100, vale a dire 50 euro.</p>
<p>Contratto part-time orizzontale</p>	<p>Un lavoratore, per effetto del suo contratto, lavora dal lunedì al venerdì. In tale ipotesi, ancorché per un numero di ore inferiore all'orario di lavoro ordinario, per il mese di marzo i giorni lavorabili sono 22. Supponiamo che il lavoratore abbia lavorato presso la propria sede di lavoro per metà del periodo previsto (11 giorni), allo stesso spetterà l'importo di 50 euro.</p>
<p>Contratto part-time verticale</p>	<p>Un lavoratore, per effetto del suo contratto, lavora dal lunedì al giovedì, quindi, per il mese di marzo, i giorni lavorabili sono 18. Supponiamo che il lavoratore abbia lavorato presso la propria sede di lavoro per tutto il periodo previsto (18 giorni), allo stesso spetterà il premio di 100 euro.</p>

Aderente a:



<p>2 contratti part-time orizzontale</p>	<p>Un lavoratore, per effetto di un contratto, lavora dal lunedì al venerdì, dalle 8 alle 12, e per effetto di un altro contratto lavora negli stessi giorni dalle 15 alle 18. Quindi, per il mese di marzo i giorni lavorabili sono 22.</p> <p>Supponiamo che il lavoratore abbia lavorato presso la sede di lavoro, di mattina, per tutto il periodo previsto e, di pomeriggio, solo 15 giorni su 22.</p> <p>Allo stesso spetterà l'importo di 100 euro, in quanto il lavoratore ha svolto la propria attività lavorativa in presenza per tutto il periodo di marzo almeno su un contratto. Il bonus sarà erogato dal sostituto individuato dal lavoratore.</p>
<p>2 contratti part-time verticale</p>	<p>Un lavoratore, per effetto di un contratto, lavora da lunedì al mercoledì, e per effetto di un altro contratto lavora giovedì e venerdì. Quindi, per il mese di marzo i giorni lavorabili sono 22, così ripartiti: 14 presso il primo datore di lavoro e 8 presso il secondo.</p> <p>Supponiamo che il lavoratore abbia lavorato presso la prima sede di lavoro per tutto il periodo previsto (14 giorni) e presso l'altra sede solo 4 giorni su 8.</p> <p>Allo stesso spetterà l'importo di 100 euro, in quanto il lavoratore ha svolto la propria attività lavorativa in presenza per tutto il periodo di marzo almeno su un contratto. Il bonus sarà erogato dal sostituto d'imposta individuato dal lavoratore.</p>

Codici tributo

Con la risoluzione 17/E/2020 l'Agenzia ha invece istituito i codici tributo per il recupero in compensazione da parte dei sostituti d'imposta, tramite modelli F24 e F24 "enti pubblici" (F24 EP), del premio erogato ai lavoratori dipendenti.

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".

Brescia, 14 aprile 2020.

per informazioni Ufficio Relazioni Sindacali e Industriali Apindustria Brescia:
tel. 03023076 - fax 0302304108 - email sindacale@apindustria.bs.it