

# Chiarimenti sulla determinazione del premio di 100 euro a favore dei lavoratori dipendenti, disposto dal DL Cura Italia

Scritto da Interdata Cuzzola | 20/04/2020

di Francesco Cuzzola

L'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione 18/E del 9 aprile 2020 fornisce ulteriori chiarimenti sulle modalità di determinazione del bonus a favore dei lavoratori dipendenti previsto dall'art. 63 del DL Cura Italia.

Il citato art. 63 ha disposto un premio ai titolari di redditi di lavoro dipendente di cui all'art. 49 comma 1 del DPR 917/1986, che possiedono un reddito complessivo di lavoro dipendente dell'anno precedente di importo non superiore a 40.000 euro. Il premio, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100 euro, è da rapportare, per il mese di marzo 2020, al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese.

Il premio, oltre che dalle aziende del settore privato ai propri lavoratori, deve essere riconosciuto anche ai dipendenti della Pubblica Amministrazione. L'art. 63 del DL Cura Italia individua al comma 2 i soggetti a cui spetta riconoscere il bonus, indicando i sostituti di imposta di cui all'art. 23 del DPR 600/1973 ed i sostituti di imposta di cui all'art. 29 del DPR 600/1973: tra questi ultimi rientrano gli Enti Pubblici.

I datori di lavoro devono riconoscere in via automatica il premio a partire dalla retribuzione corrisposta per il mese di aprile e comunque entro il termine per l'effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno (28 febbraio 2021).

Al fine di consentire il recupero da parte dei sostituti di imposta, dell'incentivo erogato, il comma 3 del citato art. 63 del DL Cura Italia, prevede che gli stessi possano utilizzare l'istituto della compensazione di cui all'art. 17 del D. lgs. 241/1997.

L'Agenzia delle Entrate, infatti, con la risoluzione 17/e del 31 marzo 2020 ha istituito i codici tributo per il recupero in compensazione dell'incentivo erogato (per la P.A. il codice tributo da utilizzare, nel modello F24EP, è il 169E, denominato "Recupero da parte dei sostituti d'imposta del premio erogato ai sensi dell'articolo 63 del decreto-legge n. 18 del 2020")

Premesso che il premio non spetta per i giorni in cui il lavoratore non ha svolto la propria attività presso la sede di lavoro, in quanto ha espletato l'attività lavorativa in telelavoro o smart working, ovvero è stato assente per qualsiasi altro motivo, con la risoluzione 18/E del 9 aprile 2020 l'agenzia chiarisce ulteriori modalità di determinazione del premio, dopo quelle già evidenziate nella circolare

8/e del 2020.

Per la determinazione del bonus, e per esigenze di semplificazione, in alternativa al criterio individuato dall’Agenzia delle Entrate nella circolare 8/E del 2020, basato sul rapporto tra ore ordinarie lavorate e ore ordinarie lavorabili, può essere previsto il rapporto tra i giorni di presenza in sede effettivamente lavorati nel mese di marzo e quelli lavorabili, come previsto dal contratto collettivo, ovvero individuale qualora stipulato in deroga allo stesso. Il bonus erogabile è dato dall’importo di 100 euro moltiplicato per il suddetto rapporto.

A titolo esemplificativo, per un contratto di lavoro full time, riportiamo il seguente calcolo:

Un lavoratore, per effetto del suo contratto, lavora dal lunedì al venerdì e 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, pertanto, tener 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 euro 50.

L’Agenzia delle Entrate, inoltre, 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 full time o part time.

Anche nel caso di contratti part time, ai fini del calcolo del premio, il rapporto deve tenere conto dei giorni effettivamente lavorati presso la sede di lavoro e di quelli lavorabili.

Per un contratto di lavoro part-time orizzontale, per esempio, un lavoratore presta la sua attività 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.

Nel caso poi di lavoratore con più contratti part time presso diversi datori di lavoro, il bonus dovrà essere erogato dal sostituto di imposta scelto dal lavoratore, ed il lavoratore dovrà dichiarare al sostituto i giorni di lavoro svolti presso la sede dell’altro datore di lavoro e i giorni lavorabili ai fini del calcolo della quota spettante.