

Decreto 'Cura Italia': il bonus di 100 euro

L'articolo 63 del decreto legge Decreto "Cura Italia" (decreto legge n. 18/2020) 17 marzo 2020, n. 18, stabilisce un "**premio ai lavoratori dipendenti**" nei seguenti termini:

1) *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.*

2) *I sostituti d'imposta di cui agli articoli 23 e 29 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600 riconoscono, in via automatica, l'incentivo di cui al comma 1 a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno*

A CHI SPETTA

Il bonus spetta ai lavoratori/alle lavoratrici che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente nell'anno 2019 di importo non superiore ai 40.000 euro: il riferimento deve essere esclusivamente il reddito assoggettato a tassazione progressiva IRPEF e non anche quello assoggettato a tassazione separata o ad imposta sostitutiva.

Qualora il datore di lavoro tenuto all'erogazione del premio non sia lo stesso che abbia rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il dipendente, al fine di ottenere il premio, dovrà rilasciare al sostituto di imposta una autodichiarazione ai sensi degli artt. 46 e 47 del Decreto del Presidente della Repubblica 28/12/2000 n. 445, in cui attesta l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno precedente.

QUANTO SPETTA (circolare 8/E e risoluzione 18/E Agenzia Entrate)

Il bonus spetta nella misura massima di 100 euro a chi abbia lavorato nella propria sede fisica di lavoro o in trasferta presso clienti o in missione, o presso sedi secondarie dell'impresa nel mese di marzo 2020 indipendentemente se a part time o a tempo pieno.

Il bonus spetta anche in caso di assunzione/cessazione in corso mese.

In caso di attività lavorativa svolta nel mese di marzo 2020 in smart working o telelavoro, o qualora si sia stati assenti per qualsiasi altro motivo (ferie, malattia, permessi retribuiti o no, congedi ecc...) il premio va determinato rapportando i giorni effettivamente lavorati a quelli lavorabili.

In caso di più rapporti a part time in essere - fermo restando il limite di massimo erogabile di 100 euro - sarà il lavoratore/la lavoratrice a dover individuare il sostituto e a comunicargli i giorni lavorati e quelli lavorabili presso la sede dell'altro datore di lavoro ai fini del calcolo della quota di bonus spettante.

QUANDO SPETTA

Il datore di lavoro riconosce il bonus a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile 2020 e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno. Ne consegue che il bonus non deve essere erogato necessariamente con la busta paga relativa ad aprile 2020.

TRATTAMENTO CONTRIBUTIVO/FISCALE

Il bonus non concorre alla formazione del reddito pertanto non è assoggettato nè a contribuzione, nè a trattenute IRPEF e non entra nel calcolo di altri istituti quali ANF, ISEE, ecc...

CIRCOLARE N. 8 /E



Divisione Contribuenti

Roma, 3 aprile 2020

OGGETTO: Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 recante “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”. Risposte a quesiti.

mezzo di marzo 2020 per canoni di locazione purché relativi ad immobili rientranti nella categoria catastale C/1. L'importo può essere utilizzato – come precisato con la recente risoluzione n. 13/E del 20 marzo 2020 – a partire dal 25 marzo 2020 esclusivamente in compensazione, utilizzando il Modello di pagamento F24, da presentare esclusivamente attraverso i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate attraverso il codice tributo "6914", denominato «Credito d'imposta canoni di locazione botteghe e negozi – articolo 65 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18». L'articolo 65 del Decreto espressamente specifica che gli immobili oggetto di locazione (per cui è possibile fruire del credito d'imposta) devono essere classificati nella categoria catastale C/1 (negozi e botteghe). Restano, quindi, esclusi dal credito d'imposta previsto dal Decreto i contratti di locazione di immobili rientranti nelle altre categorie catastali anche se aventi destinazione commerciale, come ad esempio la categoria D/8.

4 MISURE SPECIFICHE A SOSTEGNO DEI LAVORATORI

Nel presente paragrafo sono forniti chiarimenti in merito alle questioni attinenti alle disposizioni del Decreto relative a premio ai lavoratori dipendenti (articolo 63).

4.1 Premio ai lavoratori dipendenti. Calcolo dei giorni

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)?

RISPOSTA: 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 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.

4.2 Premio ai lavoratori dipendenti. Cessazione del rapporto di lavoro nel mese di marzo 2020

QUESITO: L'attribuzione del bonus ai lavoratori dipendenti di cui all'articolo 63 del Decreto, come deve avvenire in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel mese di marzo 2020?

RISPOSTA: Considerato che l'importo del bonus 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 bonus in proporzione ai giorni di lavoro svolti presso la predetta sede calcolati come illustrato al paragrafo 4.1.

4.3 Premio ai lavoratori dipendenti. Lavoratori in servizio esterno

QUESITO: 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 di cui all'articolo 63 del Decreto?

RISPOSTA: L'articolo 63 del 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 ratio 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, ivi stabilito, 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 ("*smart working*").

4.4 Premio ai lavoratori dipendenti. Trattamento dei lavoratori in part-time.

QUESITO: Il bonus ai lavoratori dipendenti di cui all'articolo 63 del Decreto 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?

RISPOSTA: Sulla base della lettera della norma che rapporta l'ammontare del premio «*al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro*», si è dell'avviso che indipendentemente dalla tipologia di contratto, full time e part time, l'importo del bonus 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 presso la sede di lavoro non devono considerarsi nel rapporto - né al numeratore né al denominatore - le giornate di ferie o di malattia.

In base alla medesima ratio, sono escluse dal calcolo le giornate di assenza per aspettativa senza corresponsione di assegni.

4.5 Premio ai lavoratori dipendenti. Giorni lavorati in modalità lavoro agile (“*smart working*”)

QUESITO: I giorni lavorati in *smart working* devono essere esclusi dal calcolo del bonus di 100 euro ai lavoratori dipendenti e, in caso affermativo, in che modo?

RISPOSTA: In ragione dell’espreso riferimento fatto dall’articolo 63 del Decreto 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 cd. 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.

4.6 Premio ai lavoratori dipendenti. Criteri di determinazione dell’importo del reddito di lavoro dipendente previsto dall’articolo 63 del Decreto

QUESITO: Ai fini del calcolo del reddito di lavoro dipendente, che – ai fini della corresponsione del bonus di cui all’articolo 63 del Decreto - 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?

RISPOSTA: Si ritiene che, ai fini della verifica del rispetto del limite di 40 mila euro previsto dall’articolo 63 del Decreto, 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 del 15 giugno 2016.

4.7 Premio ai lavoratori dipendenti. Erogazione del bonus

QUESITO: Considerato il fatto che l'erogazione del premio per i lavoratori dipendenti di cui all'articolo 63 del Decreto 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).

RISPOSTA: Il comma 2 dell'articolo 63 del Decreto 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. Conseguentemente, il bonus in esame non dovrà essere erogato necessariamente con le competenze stipendiali del mese di aprile 2020.

4.8 Premio ai lavoratori dipendente. Erogazione del bonus. Attestazione redditi del dipendente

QUESITO: Ai fini dell'erogazione del premio ai lavoratori dipendenti ai sensi dell'articolo 63 del Decreto, per i lavoratori assunti nel corso del 2020 è il datore di lavoro che deve chiedere al precedente datore i dati reddituali del dipendente?

RISPOSTA: 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 certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il dipendente, al fine di ottenere il premio, dovrà rilasciare al sostituto di imposta una autodichiarazione ai sensi degli artt. 46 e 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, in cui attestare l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno precedente.

4.9 Premio ai lavoratori dipendenti. Utilizzo del credito d'imposta riconosciuto al datore di lavoro

QUESITO: Il recupero in compensazione del credito di imposta riconosciuto al sostituto di imposta per il premio di 100 euro anticipato al dipendente è soggetto ai limiti di utilizzo dei crediti di imposta?

RISPOSTA: Il recupero in compensazione orizzontale del premio anticipato al dipendente deve avvenire mediante l'utilizzo dei servizi telematici dell'Agenzia, come chiarito con la risoluzione n. 110/E del 31 dicembre 2019 e non è soggetto agli altri limiti o vincoli previsti per l'utilizzo in compensazione dei crediti di imposta.

Al fine di consentire ai sostituti d'imposta di recuperare in compensazione il premio erogato ai dipendenti, con la risoluzione n. 17/E del 31 marzo 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*".

RISOLUZIONE N. 18/E



Direzione Centrale Persone Fisiche, Lavoratori
Autonomi ed Enti non Commerciali

Roma, 9 aprile 2020

***OGGETTO: Premio ai lavoratori dipendenti – Ulteriori Chiarimenti - Articolo 63
del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18***

Sono pervenuti alla Scrivente richieste di chiarimenti in merito a quanto previsto dall'articolo 63 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, relativo al “*premio ai lavoratori dipendenti*”, con particolare riferimento a quanto indicato alle risposte ai quesiti 4.1. e 4.4 della circolare 3 aprile 2020, n. 8/E, in relazione ai quali si ritiene utile fornire ulteriori delucidazioni, anche attraverso esemplificazioni.

In base all'articolo 63, comma 1, sopra citato «*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 rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese*».

Il successivo comma 2 prevede che «*I sostituti d'imposta di cui agli articoli 23 e 29 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600 riconoscono, in via automatica, l'incentivo di cui al comma 1 a partire dalla*

retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno».

Al fine di consentire il recupero da parte dei sostituti d'imposta dell'incentivo erogato, il comma 3, prevede che gli stessi possono utilizzare l'istituto della compensazione di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

La norma prevede che il premio di 100 euro deve 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 telelavoro o in *smart working*, ovvero è stato assente per qualsiasi altro motivo (ferie, malattia, permessi retribuiti o non retribuiti, congedi, ecc.).

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 predetto punto 4.1. della Circolare n. 8/E del 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.

Tenuto conto della *ratio* della disposizione in esame e dell'importo di cui trattasi, si 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*.

Anche qualora il lavoratore abbia un contratto *part time*, ai fini del calcolo del *quantum* erogabile, il rapporto deve tener conto dei giorni effettivamente lavorati presso la sede di lavoro e di quelli lavorabili.

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.

Tanto premesso, si forniscono nel seguito alcune esemplificazioni utili ai fini dell'applicazione della norma in esame.

Esempio 1 contratto *full time*

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, 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.

Esempio 2: contratto di *part time* orizzontale

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 euro 50.

Esempio 3: contratto di *part time* verticale

Un lavoratore, per effetto del suo contratto, lavora dal lunedì al giovedì, quindi, per

il mese di marzo i giorni lavorabili sono 18 giorni.

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.

Esempio 4: due contratti di *part time* orizzontale

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.

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.

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.

Esempio 5: due contratti di *part time* verticale

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.

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.

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.

Le Direzioni regionali vigileranno affinché i principi enunciati e le istruzioni

fornite con la presente risoluzione vengano puntualmente osservati dalle Direzioni provinciali e dagli Uffici dipendenti.

IL DIRETTORE CENTRALE

(firmato digitalmente)