

Articolo pubblicato su FiscoOggi (<https://fiscooggi.it/>)

Normativa e prassi

Premio ai lavoratori dipendenti, dall'Agenzia ulteriori chiarimenti

9 Aprile 2020

Il focus riguarda le modalità di conteggio dei giorni lavorativi ai fini dell'attribuzione del bonus di 100 euro riconosciuto per il mese di marzo e il calcolo per i lavoratori in part time



Se in un contratto *full time* per il quale sono previsti 22 giorni lavorativi, il lavoratore abbia preso 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 rilevano 11

giorni di lavoro su 22, pertanto il bonus sarà pari a 50 euro. È uno degli esempi concreti prospettati dall'Agenzia delle entrate nella **risoluzione n. 18/E** del 9 aprile 2020 per fornire delucidazioni, anche attraverso esemplificazioni, ad alcuni punti della circolare n. 8/E relativi al premio per i lavoratori dipendenti (in particolare le risposte ai quesiti 4.1 e 4.4).

L'Agenzia ricorda che in base all'articolo 63, comma 1 del DL n. 18/2020 "*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 "*l 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". In base al comma 3 i sostituti potranno recuperare l'incentivo erogato tramite l'istituto della compensazione (articolo 17 del Dlgs n. 241/1997).

La disposizione stabilisce che il premio di 100 euro deve essere rapportato al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede nel mese di marzo e non spetta, invece, per i giorni in cui il lavoratore non ha svolto la propria attività lavorativa presso la sede di lavoro, perché era in telelavoro o in *smart working*, o perché assente per qualsiasi altro motivo (ferie, malattia, permessi retribuiti o non retribuiti, congedi, eccetera).

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, o individuale qualora stipulato in deroga allo stesso. Pertanto, il *bonus* erogabile al lavoratore è dato dall'importo di 100 euro moltiplicato per il tale rapporto. L'Agenzia con la risoluzione in esame precisa che il premio di 100 euro spetta 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 con riferimento al *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. Se il lavoratore abbia più contratti *part time* in essere, il premio sarà erogato dal sostituto d'imposta individuato dal lavoratore e, a tal fine, quest'ultimo dichiarerà al sostituto i giorni di lavoro svolti presso la sede dell'altro datore e i giorni lavorabili ai fini del calcolo della quota spettante.

Alla luce del quadro normativo, il documento di prassi fornisce alcune esemplificazioni utili ai fini dell'applicazione del *bonus* in esame.

Oltre al già citato esempio relativo al contratto *full time*, l'Agenzia prende in considerazione altri quattro casi: un contratto di *part time* orizzontale, un contratto di *part time* verticale, due contratti di *part time* orizzontale, due contratti di *part*

time verticale. Vediamo di seguito i casi esaminati a titolo esemplificativo.

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.

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.

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.

Due contratti 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 presso il quale lavora dalle 8 alle 12, in quanto i giorni di lavoro in presenza presso tale datore sono superiori a quelli svolti presso l'altro datore.

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.

di

r.fo.

URL: <https://www.fiscooggi.it/rubrica/normativa-e-prassi/articolo/premio-ai-lavoratori-dipendenti-dallagenzia-ulteriori>