

CRITERI E REQUISITI- 14 APRILE 2020 ORE 07:00

Premio 100 euro in busta paga da aprile. Come si calcola?

Roberto Camera - Esperto di Diritto del Lavoro e curatore del sito www.dottrinalavoro.it

IN QUESTO ARTICOLO TROVI ANCHE:

Esempi di calcolo

Dalla busta paga di aprile ed entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno, il datore di lavoro è tenuto ad erogare un premio una tantum ai lavoratori dipendenti che hanno prestato attività lavorativa presso la sede aziendale o in trasferta presso i clienti, nel mese di marzo 2020. Il bonus spetta solo ai lavoratori con reddito complessivo da lavoro dipendente non superiore a 40.000 euro. Inoltre l'importo massimo di 100 euro va riparametrato, ma secondo quali criteri?

In questi giorni le aziende e i loro consulenti sono alle prese con il calcolo del **premio di 100 euro** - previsto dall'articolo 63 del Decreto "Cura Italia" ([decreto legge n. 18/2020](#)) - per i lavoratori dipendenti che hanno prestato attività lavorativa fisicamente all'interno dell'azienda, nel mese di marzo 2020. Quello che doveva essere un semplice bonus, da inserire nella **busta paga di aprile**, è risultato piuttosto complicato da calcolare, anche in virtù di alcune interpretazioni alquanto contraddittorie contenute nella [circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 8/E](#) del 3 aprile 2020. Interpretazioni che non hanno consentito, per l'appunto, il corretto computo del rapporto tra giornate di lavoro e giornate lavorabili, al fine del calcolo della quota di premio da erogare nella busta paga di aprile. Infatti, i 100 euro di premio non sono un fisso ad personam, ma un quantum da ricavare tra le giornate di lavoro effettivamente svolte in azienda e le giornate lavorabili mensilmente in virtù di quanto previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro.

Tale confusione ha portato l'Agenzia delle Entrate ad intervenire nuovamente ([risoluzione n. 18/E del 9 aprile 2020](#)), cercando di chiarire definitivamente l'ambito di applicazione del bonus, anche attraverso esempi pratici.

Facciamo il punto della situazione, andando ad evidenziare tutte le caratteristiche per il **calcolo del premio**, che potrà essere erogato entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Beneficiari

I beneficiari del premio sono tutti i titolari di **redditi di lavoro dipendente**, così come identificati dall'articolo 49, comma 1, del TUIR, che hanno ricevuto, nel corso dell'anno 2019, un reddito complessivo da lavoro dipendente **non superiore a 40.000 euro**.

Nel computo dei 40mila euro rientrano esclusivamente i redditi da lavoro dipendente assoggettati a tassazione progressiva IRPEF e non anche quelli assoggettati a tassazione separata o ad imposta sostitutiva (ad esempio, i premi di risultato detassati, ai sensi dell'articolo 1, comma 182 e ss., della Legge n. 208/2015).

La norma identifica, nei redditi di lavoro dipendente, solo quelli previsti dal primo comma dell'articolo 49, non riprendendo anche le **pensioni** di ogni genere e gli assegni ad esse equiparati. Così facendo, lavoratori dipendenti che stanno ricevendo una pensione, non dovranno sommare, ai fini del massimale in questione, la retribuzione percepita dal datore di lavoro con la pensione.

Inoltre, stesso principio derogatorio attiene alle eventuali somme per **crediti di lavoro**, ricevute in virtù di una sentenza del giudice.

Il premio spetta al lavoratore indipendentemente dal fatto che il contratto sia a **tempo pieno o a tempo parziale**. Ciò in quanto non dovrà essere fatta alcuna differenza in base all'orario di lavoro svolto.

Qualora il lavoratore abbia **più contratti a part-time**, restando fermo il limite massimo di 100 euro, sarà quest'ultimo a dover individuare il sostituto d'imposta che lo dovrà erogare.

Autocertificazione

Prima dell'erogazione del premio, il datore di lavoro dovrà aver contezza del fatto che il lavoratore non abbia superato il limite di reddito nell'anno 2019 e che questi non abbia richiesto ad altri datori di lavoro il premio. Ciò dovrà avvenire attraverso una **autodichiarazione** (ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445/2000), che il lavoratore dovrà compilare, sottoscrivere e fornire al datore di lavoro.

Ritengo che detta dichiarazione debba essere fornita, a scopo precauzionale, anche dai lavoratori che nel corso dell'anno 2019 hanno avuto un rapporto di lavoro a tempo pieno presso lo stesso datore di lavoro che sta per erogare il premio in questione. Ciò al fine di non lasciar dubbi su eventuali ulteriori prestazioni, da lavoro dipendente, che il lavoratore abbia effettuato nell'anno precedente.

Ancora più evidente è la necessità dell'autodichiarazione per i **lavoratori assunti nel corso del 2019**, ovvero per i lavoratori dipendenti a tempo parziale.

Questo che segue è uno schema di autodichiarazione che potrà essere utilizzato dai lavoratori per le informazioni necessarie, al sostituto di imposta, per il calcolo del premio:

Io sottoscritto _____, dipendente della ditta _____ dal _____, in applicazione a quanto previsto dall'articolo 63 del Decreto Legge n. 18/2020, sono a dichiarare, ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, quanto segue:

dichiaro di aver percepito, nel corso dell'anno 2019, redditi complessivi da lavoro dipendente per un importo **non superiore** a 40.000 euro.

dichiaro di aver percepito, nel corso dell'anno 2019, redditi complessivi da lavoro dipendente per un importo **superiore** a 40.000 euro.

Per i **lavoratori part-time**:

dichiaro di non aver prestato, nel mese di marzo 2020, altre attività da lavoro dipendente.

dichiaro di **non aver richiesto l'erogazione del premio ad altri datori di lavoro** e che, nel mese di marzo 2020, ho svolto per l'azienda _____ n. ____ giornate di lavoro dipendente su n. ____ giornate lavorabili, che dovranno essere sommate alle giornate effettuate presso la Vostra azienda, al fine del calcolo per l'erogazione del premio.

dichiaro di **aver richiesto l'erogazione del premio ad altro datore di lavoro** e, come tale, non ho diritto a riceverlo dalla Vostra azienda.

Data e Firma del lavoratore

Giorni da considerare

I giorni da prendere in considerazione, per il calcolo del premio da erogare, sono

esclusivamente le **giornate** in cui il lavoratore ha svolto la propria attività lavorativa **presso la sede di lavoro**. Questa osservazione va considerata in senso lato e cioè ricomprendendo anche le giornate che i lavoratori hanno svolto in servizio esterno. Parliamo delle giornate effettuate in **trasferta**, ad esempio presso clienti, ovvero in **distacco** presso altra azienda. In quest'ultimo caso, il datore di lavoro dovrà richiedere il dato relativo ai giorni di lavoro direttamente all'azienda distaccataria.

Dalle giornate lavorabili vanno escluse le giornate di lavoro espletate in **telelavoro** o in **lavoro agile** (smart-working). Inoltre, vanno escluse le giornate nelle quali il lavoratore è stato **assente dal lavoro** per qualsiasi altro motivo (ferie, malattia, Cassa integrazione, permessi retribuiti o non retribuiti, congedi, ecc.). Le motivazioni delle esclusioni attengono proprio alla ratio della disposizione istitutiva del premio; infatti, il legislatore ha voluto premiare lo sforzo dei lavoratori dipendenti che hanno continuato a lavorare "on the job" in questo periodo critico, fornendo il proprio supporto all'azienda, al fine di limitare la crisi economica in atto.

Qualora il lavoratore, durante il mese di riferimento per la maturazione del premio (marzo 2020), abbia cessato il rapporto di lavoro, l'azienda dovrà **proporzionare il premio** al numero di giorni di lavoro svolti nella sede di lavoro, prima della cessazione.

Una volta calcolato il numero di giorni di lavoro "in side", secondo quanto sopra indicato e indipendentemente dal numero di ore prestate, questo valore andrà rapportato ai **giorni lavorabili**, come previsto dal contratto collettivo applicato dall'azienda.

Questi alcuni **esempi di calcolo**:

Esempio 1 - contratto full time o part-time su 26 giorni lavorabili

15 giorni di lavoro effettivo (indipendentemente dal numero di ore) diviso per 26 giorni lavorabili (previsione contrattuale), moltiplicato per 100 (euro)

$$15 \div 26 = 0,5769 \times 100 \text{ (euro)} = \mathbf{57,70 \text{ euro}}$$

Esempio 2 - contratto full time o part-time su 22 giorni lavorabili

15 giorni di lavoro effettivo (indipendentemente dal numero di ore) diviso per 22 giorni lavorabili (previsione contrattuale), moltiplicato per 100

$$15 \div 22 = 0,6818 \times 100 \text{ (euro)} = \mathbf{68,18 \text{ euro}}$$

Esempio 3 - contratto part-time verticale di 2 giorni la settimana (per 8 giorni lavorabili nel mese di marzo 2020)

6 giorni di lavoro effettivo (indipendentemente dal numero di ore) diviso per 8 giorni lavorabili (previsione contratto individuale), moltiplicato per 100

$$6 \div 8 = 0,75 \times 100 \text{ (euro)} = \mathbf{75,00 \text{ euro}}$$

Scadenza per l'erogazione del premio

La quota di premio, così calcolata dal sostituto di imposta, potrà essere erogata al lavoratore ad iniziare dalle competenze stipendiali del **mese di aprile 2020**. Detto questo, qualora il datore di lavoro debba ancora verificare il numero effettivo di presenze, ovvero non abbia ancora ricevuto, dal lavoratore, l'autocertificazione attestante il non superamento del massimale di reddito previsto per il 2019 (40 mila euro) e eventuali ulteriori giornate di lavoro svolte presso altri datori di lavoro, potrà far slittare ai mesi successivi il pagamento del bonus. Infatti, il legislatore permette l'erogazione entro il termine di effettuazione delle operazioni di

conguaglio di fine anno.

Ricordo che il premio **non concorre alla formazione del reddito**.

Credito di imposta

L'Agenzia delle Entrate, con la circolare n. 8/E del 3 aprile 2020, ha chiarito che il recupero in compensazione orizzontale del premio anticipato al dipendente, dovrà avvenire esclusivamente attraverso i **servizi telematici** messi a disposizione dall'Agenzia, pena il rifiuto dell'operazione di versamento. Inoltre, detto recupero non sarà 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 il premio erogato ai dipendenti, l'Agenzia delle Entrate ha pubblicato la risoluzione n. 17/E del 31 marzo 2020, con l'istituzione dei seguenti **codici tributo**.

Leggi anche [Cura Italia, premio 100 euro: a chi spetta e chi ne è escluso](#)

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".

Per il modello F24 "enti pubblici" (F24 EP)

· **"169E"** 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 EP, il codice tributo "169E" è esposto nella sezione "Erario" (valore F) in corrispondenza delle somme indicate nel campo "importi a credito compensati". Nei campi "riferimento A" e "riferimento B" sono indicati, rispettivamente, il mese e l'anno in cui è avvenuta l'erogazione del premio, nei formati "00MM" e "AAAA".

Le considerazioni contenute nel presente contributo sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza