

APPROFONDIMENTO DEL 14/04/2020

## LE MODIFICHE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE PER IL CALCOLO DEL PREMIO DI 100 EURO AI DIPENDENTI

---

Alla luce della pubblicazione della risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 18/E del 9 aprile 2020 che rettifica, in modo significativo, le istruzioni impartite dalla stessa Agenzia con la circolare n. 8/E del 3 aprile 2020, la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro ritiene necessario un ulteriore approfondimento sul tema del premio di 100 euro ai dipendenti che abbiano lavorato in sede a marzo (ex art. 63 D.L. 18/2020) già trattato con documento del 9 aprile scorso.

L'aggiornamento di quanto si spiegava nel precedente approfondimento è indispensabile poiché **le rettifiche operate dall'Agenzia delle Entrate riguardano essenzialmente il calcolo del premio in caso di assenze del lavoratore**. Su tale aspetto, infatti, l'Amministrazione finanziaria ha fatto marcia indietro rispetto alla citata circolare n. 8/E del 3 aprile 2020 per quanto riguarda la neutralizzazione dal calcolo (sia dal numeratore che dal denominatore) delle assenze giustificate, allineandosi al testo normativo dell'art. 63 del "Cura Italia". Tale interpretazione sembra essere ora conferente con quanto riportato nella relazione tecnica al decreto legge per ciò che concerne la stima della platea dei lavoratori destinatari dell'erogazione del premio.

Che la precedente interpretazione dell'Agenzia, pur operando una condizione di miglior favore per i lavoratori, non fosse aderente al dettato normativo, confliggendo anche con la stima dei destinatari prevista dalla relazione tecnica allegata al decreto legge, era stato d'altronde già opportunamente evidenziato nel nostro approfondimento del 9 aprile con la seguente nota.

*"L'Agenzia delle Entrate, neutralizzando dal calcolo (sia dal numeratore che dal denominatore) le assenze giustificate, ha previsto una condizione di miglior favore per il lavoratore, che pur in presenza di alcune giornate non lavorate (ma giustificate) percepirà interamente il premio. Sia il testo*

*normativo che la circolare, inoltre, non fanno alcun riferimento ad una spettanza ridotta del premio nel caso in cui l'attività aziendale sia stata o meno sospesa. Tuttavia, tali disposizioni non sembrano essere conferenti con quanto riportato nella relazione tecnica al Decreto legge che, invece, stima l'erogazione del premio per una platea di lavoratori di molto inferiore".*

L'articolo 63 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, prevede l'erogazione di un premio di importo netto pari a 100 euro a favore dei lavoratori dipendenti, pubblici e privati, con reddito complessivo nell'anno precedente non superiore a 40.000 euro che, durante il periodo di emergenza sanitaria COVID-19, abbiano prestato servizio nella sede di lavoro nel mese di marzo 2020.

In particolare, il comma 1 del citato articolo stabilisce che la misura premiale spetti ai titolari di redditi da lavoro dipendente di cui all'art. 49, comma 1, del Testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e non concorra alla formazione della base imponibile ai fini delle imposte dirette. Il premio va rapportato al numero dei giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel mese di marzo 2020.

Il comma 2 prevede, inoltre, l'automaticità della erogazione a partire dalle retribuzioni corrisposte dal mese di aprile 2020 e comunque entro i termini previsti per le operazioni di conguaglio, da parte dei datori di lavoro che rivestono la qualifica dei sostituti d'imposta ai sensi dell'art. 23 e 29 del d.P.R. 600/1973. I sostituti provvedono a recuperare il premio erogato attraverso l'istituto della compensazione orizzontale, di cui all'art.17 del decreto legislativo n. 241 del 1997, senza necessità di trasmissione preventiva della dichiarazione da cui emerge il relativo credito.

L'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione n. 17/E del 31 marzo 2020, al fine di consentire ai sostituti d'imposta di recuperare in compensazione il suddetto premio erogato ai dipendenti, ha istituito i seguenti codici tributo da esporre nella sezione Erario dei modelli F24 e F24 "Enti Pubblici" (F24 EP), i quali dovranno essere presentati esclusivamente attraverso i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate (*Entratel – Fisco on line*), pena il rifiuto dell'operazione di versamento:

- per il modello F24 è stato istituito il codice "1699" denominato "Recupero da parte dei sostituti d'imposta del premio erogato ai sensi dell'articolo 63 del decreto-legge n. 18 del 2020";

- per il modello F24 “enti pubblici” (F24 EP) il codice “169E” parimenti denominato “*Recupero da parte dei sostituti d’imposta del premio erogato ai sensi dell’articolo 63 del decreto-legge n. 18 del 2020*”.

Nel merito, si illustrano di seguito sinteticamente gli aspetti procedurali relativi alla erogazione del premio in parte già esplicitate dalla circolare dell’Agenzia delle Entrate n. 8/E del 3 aprile 2020 e poi modificate dalla successiva risoluzione n. 18/E del 9 aprile 2020.

ARGOMENTO	INDICAZIONI OPERATIVE
<b>Calcolo dei giorni rilevanti ai fini dell’attribuzione del premio</b>	<p>Rileva il rapporto tra le ore effettive lavorate nel mese e le ore lavorabili come previsto dal contratto individuale di lavoro vigente tra le parti.</p> <p>In alternativa, 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.</p> <p>Il calcolo con l’utilizzo del parametro dei giorni è più aderente al dettato normativo, per cui si ritiene che debba prevalere in caso di non coincidenza con il calcolo effettuato ad ore.</p>
<b>Numero dei giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro</b>	<p>Indipendentemente dalla tipologia di contratto, <i>full time</i> oppure <i>part time</i>, l’importo del premio erogabile di 100 euro dovrà essere determinato in ragione del periodo di lavoro durante il quale il dipendente ha prestato effettivamente l’attività lavorativa presso la propria sede nel mese di marzo 2020 in tutti i giorni previsti dal contratto (collettivo o individuale). Pertanto, anche per il lavoratore che abbia un contratto <i>part time</i>, ai fini del calcolo del <i>quantum</i> erogabile, il rapporto deve tener conto dei giorni effettivamente lavorati presso la sede di lavoro e di quelli lavorabili.</p>
<b>Lavoratore <i>part time</i> con più contratti in essere: adempimenti</b>	<p>Il limite massimo del premio erogabile ad ogni singolo lavoratore per il mese di marzo 2020 è di 100 euro.</p> <p>Qualora il lavoratore abbia più contratti <i>part time</i> in essere, il premio sarà erogato dal sostituto d’imposta individuato dal lavoratore al quale sarà tenuto a dichiarare i giorni di lavoro svolti presso la sede dell’altro datore e i giorni lavorabili ai fini del calcolo della quota spettante.</p>
<b>Assenze per ferie, malattia, infortunio, aspettativa e cassa integrazione</b>	<p>La norma premiale è rivolta ai dipendenti che hanno continuato a svolgere l’attività lavorativa in sicurezza nel rispetto delle norme sanitarie e comportamentali presso la propria sede di lavoro.</p> <p>Come chiarito dall’Agenzia delle Entrate con risoluzione n. 18/E, il premio non spetta per le assenze per ferie, malattia, permessi</p>

ARGOMENTO	INDICAZIONI OPERATIVE
	retribuiti e non retribuiti, congedi, ecc. o per qualsiasi altro motivo per cui il lavoratore è stato assente e non ha svolto la propria attività lavorativa.
<b>Inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel mese di marzo 2020</b>	Per il calcolo del premio vale la regola generale e pertanto rileva il rapporto tra le ore effettive lavorate nel mese e le ore lavorabili come previsto contrattualmente ed il premio spetterà in proporzione ai giorni di lavoro svolti presso la propria sede di lavoro.
<b>Lavoratori che sono in servizio esterno presso clienti o in missione o presso altre sedi dell'impresa o del gruppo</b>	<p>Viene ribadito l'intento premiale della norma a favore dei dipendenti che hanno continuato a lavorare nel mese di marzo senza poter adottare, quale misura di prevenzione, quella del lavoro agile o da remoto.</p> <p>Il premio va pertanto riconosciuto, con le stesse modalità sopra esposte, anche ai lavoratori in trasferta presso clienti, in missione oppure presso sedi secondarie.</p> <p>Sono invece esclusi i dipendenti che hanno prestato la loro attività lavorativa in modalità di lavoro agile (<i>smart working</i>).</p>
<b>Giorni lavorati in modalità <i>smart working</i></b>	<p>Non rientrano nel calcolo per il premio in quanto lo stesso è destinato a coloro che hanno continuato a svolgere la prestazione lavorativa nella propria sede di lavoro.</p> <p>Nel caso in cui il dipendente abbia alternato nella stessa giornata sia lavoro agile che prestazione lavorativa in azienda, si ritiene che la giornata debba rientrare nel computo.</p>
<b>Reddito di lavoro dipendente anno 2019 non superiore a 40.000 euro.</b> <b>Criteri di determinazione</b>	<p>Si tiene conto esclusivamente del reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione progressiva IRPEF dell'anno 2019.</p> <p>Non rileva il reddito assoggettato a tassazione sostitutiva (<i>esempio</i>: premi di risultato con imposta al 10%) o a tassazione separata, in coerenza con la circolare Agenzia Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016.</p>
<b>Automaticità dell'erogazione del premio</b>	I sostituti d'imposta riconoscono, in via automatica, il premio a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.
<b>Attestazione del reddito 2019 per dipendenti assunti nel 2020</b>	Ai fini dell'erogazione del premio, per attestare i redditi da lavoro dipendente percepiti nell'anno 2019, il dipendente 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.
<b>Utilizzo del credito d'imposta per recupero in compensazione del premio in F24</b>	Il recupero in compensazione orizzontale del premio anticipato al dipendente avviene tramite i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate (Entratel – Fisco on line) e non è soggetto agli altri limiti o vincoli previsti per l'utilizzo in compensazione dei crediti di imposta.

**SI RIPORTANO ALCUNI ESEMPI DI CALCOLO A SEGUITO DELLE MODIFICHE INTRODOTTE DALLA RISOLUZIONE N. 18/E DEL 9 APRILE 2020:**

**Esempio n. 1 Lavoratore full time che ha lavorato tutto il mese in sede senza sospensioni**

Giorno	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	TOTALI DEL MESE													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	ore lavorati	giorni lavorati	ore lavorabili	giorni lavorabili	ore assenze	giorni assenze	
ore ordinarie sede		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	176	22	176	22	0	0	
ore Smart Working																																						
ferie/permessi																																						
malatt./mater./inf.																																						
CIG																																						
Aspettativa																																						
<b>Totale x giorno</b>		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	176	22	176	22	0	0	
Giorni Lavorabili	22							Giorni Lavorati	22																			<b>Bonus spettante (100/gg.lavorabili * gg. Lavorati) = Euro 100</b>										
Ore lavorabili	176							Ore lavorate	176																													

**Esempio n. 2 Lavoratore part time orizzontale 50%**

Giorno	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	TOTALI DEL MESE													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	ore lavorati	giorni lavorati	ore lavorabili	giorni lavorabili	ore assenze	giorni assenze	
ore ordinarie sede		4	4	4	4	4			4	4	4	4	4			4	4	4	4	4			4	4	4	4	4			4	4	88	22	88	22	0	0	
ore Smart Working																																						
ferie/permessi																																						
malatt./mater./inf.																																						
CIG																																						
Aspettativa																																						
<b>Totale x giorno</b>		4	4	4	4	4			4	4	4	4	4			4	4	4	4	4			4	4	4	4	4			4	4	88	22	88	22	0	0	
Giorni Lavorabili	22							Giorni Lavorati	22																			<b>Bonus spettante (100/gg.lavorabili * gg. Lavorati) = Euro 100</b>										
Ore lavorabili	88							Ore lavorate	88																													

**Esempio n. 3 Lavoratore part time verticale 60%**

Giorno	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	TOTALI DEL MESE													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	ore lavorati	giorni lavorati	ore lavorabili	giorni lavorabili	ore assenze	giorni assenze	
ore ordinarie sede		4		4		4			4		4		4			4		4		4			4		4		4			4		52	13	52	13	0	0	
ore Smart Working																																						
ferie/permessi																																						
malatt./mater./inf.																																						
CIG																																						
Aspettativa																																						
<b>Totale x giorno</b>		4	0	4	0	4			4	0	4	0	4			4	0	4	0	4			4	0	4	0	4			4	0	52	13	52	13	0	0	
Giorni Lavorabili	13							Giorni Lavorati	13																			<b>Bonus spettante (100/gg.lavorabili * gg. Lavorati) = Euro 100</b>										
Ore lavorabili	52							Ore lavorate	52																													

**Esempio n. 4 Lavoratore full time che ha lavorato in sede con malattia e ferie**

Giorno	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	TOTALI DEL MESE											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	ore lavorati	giorni lavorabili	ore lavorabili	giorni assenza	
ore ordinarie sede		8	8	8	8	8										8	8	8	8	8				8	8	8		8	8	120	15	120	15	0	0	
ore Smart Working																															0					
ferie/permessi																																			16	2
malatt./mater./inf.									8	8	8	8	8																						40	5
CIG																																			0	
Aspettativa																																			0	
<b>Totale x giorno</b>		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8				8	8	8	8		8	8	120	15	120	15	56	7
Giorni Lavorabili	22	Giorni Lavorati						15	<b>Bonus spettante (100/gg.lavorabili * gg. Lavorati) = Euro</b>															<b>68,18</b>												
Ore lavorabili	176	Ore lavorate						120																												

**Esempio n. 5 Lavoratore full time che ha lavorato in sede con Cassa Integrazione**

Giorno	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	TOTALI DEL MESE												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	ore lavorati	giorni lavorabili	ore lavorabili	giorni assenza		
ore ordinarie sede		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8																		80	10	80	10	0	0	
ore Smart Working																															0						
ferie/permessi																																			0		
malatt./mater./inf.																																			0		
CIG																8	8	8	8	8					8	8	8	8	8		8	8			96	12	
Aspettativa																																			0		
<b>Totale x giorno</b>		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8				8	8	8	8	8		8	8	80	10	80	10	96	12
Giorni Lavorabili	22	Giorni Lavorati						10	<b>Bonus spettante (100/gg.lavorabili * gg. Lavorati) = Euro</b>															<b>45,45</b>													
Ore lavorabili	176	Ore lavorate						80																													

**Esempio n. 6 Lavoratore full time che non ha mai lavorato in sede per aspettativa e ferie**

Giorno	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	TOTALI DEL MESE												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	ore lavorati	giorni lavorabili	ore lavorabili	giorni assenza		
ore ordinarie sede																															0	0	0		0	0	
ore Smart Working																															0						
ferie/permessi			8	8	8	8	8																												40	5	
malatt./mater./inf.																																			0		
CIG																																			0		
Aspettativa									8	8	8	8	8			8	8	8	8	8				8	8	8	8	8		8	8			136	17		
<b>Totale x giorno</b>		8	8	8	8	8			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8				8	8	8	8	8		8	8	0	0	0	0	176	22
Giorni Lavorabili	22	Giorni Lavorati						0	<b>Bonus spettante (100/gg.lavorabili * gg. Lavorati) = Euro</b>															<b>ZERO</b>													
Ore lavorabili	176	Ore lavorate						0																													

N.B. = non essendoci giorni/ore lavorabili e nemmeno gg/ore lavorate impossibile calcolare il rapporto in quanto numeratore e denominatore sono a zero

**Esempio n. 7 Lavoratore full time che ha lavorato tutto il mese parte in sede e parte in smart working**

Giorno	Totale del mese																															ore		giorni		ore		giorni		ore		giorni	
	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	ore lavorati	giorni lavorati	ore lavorabili	giorni lavorabili	ore assenze	giorni assenze													
ore ordinarie sede		8	8	8	8	8		8	8	8	8	8	8												80	10	80	10	0	0													
ore Smart Working																																											
ferie/permessi																																											
malatt./mater./inf.																																											
CIG																																											
Aspettativa																																											
<b>Totale x giorno</b>		8	8	8	8	8		8	8	8	8	8	8												80	10	176	22	0	0													
Giorni Lavorabili	22																										Bonus spettante (100/gg.lavorabili * gg. Lavorati) = Euro		<b>45,45</b>														
Ore lavorabili	176																																										

**Esempio n. 8 Lavoratore full time che lavora in parte in sede e parte in smart working con giornate promiscue**

Giorno	Totale del mese																															ore		giorni		ore		giorni		ore		giorni	
	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	ore lavorati	giorni lavorati	ore lavorabili	giorni lavorabili	ore assenze	giorni assenze													
ore ordinarie sede		8	8	8	8	8		8	8	8	8	8	8												88	12	88	12	0	0													
ore Smart Working																																											
ferie/permessi																																											
malatt./mater./inf.																																											
CIG																																											
Aspettativa																																											
<b>Totale x giorno</b>		8	8	8	8	8		8	8	8	8	8	8												88	12	176	22	0	0													
Giorni Lavorabili	22																										Bonus spettante (100/gg.lavorabili * gg. Lavorati) = Euro		<b>54,55</b>														
Ore lavorabili	176																																										

**Esempio n. 9 Lavoratore full time che ha lavorato tutto il mese in sede con malattia e ferie**

Giorno	Totale del mese																															ore		giorni		ore		giorni		ore		giorni	
	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom	Lun	Mar	ore lavorati	giorni lavorati	ore lavorabili	giorni lavorabili	ore assenze	giorni assenze													
ore ordinarie sede		8	8	8	8	8																																					
ore Smart Working																																											
ferie/permessi																																											
malatt./mater./inf.																																											
CIG																																											
Aspettativa																																											
<b>Totale x giorno</b>		8	8	8	8	8		8	8	8	8	8	8																														
Giorni Lavorabili	22																										Bonus spettante (100/gg.lavorabili * gg. Lavorati) = Euro		<b>68,18</b>														
Ore lavorabili	176																																										

