

APPROFONDIMENTO DEL 09/04/2020

COVID-19: 100 EURO AI DIPENDENTI IN SEDE A MARZO

Come si determina, chi ottiene e chi versa il premio previsto dall'art. 63 D.L. n. 18/2020

L'articolo 63 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, cosiddetto "Cura Italia", 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 spetta 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 concorre 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 a marzo.

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 riassumono gli aspetti procedurali relativi alla erogazione del premio, in parte già esplicitati dalla circolare dell’Agenzia delle Entrate n. 8/E del 31 marzo 2020.

ARGOMENTO	INDICAZIONI OPERATIVE
Calcolo dei giorni rilevanti ai fini dell’attribuzione del premio	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
Numero dei giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro	Indipendentemente dalla tipologia di contratto, <i>full time</i> oppure <i>part time</i> , l’importo del premio erogabile 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
Assenze per ferie, malattia, infortunio, aspettativa e cassa integrazione¹	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. Come chiarito dall’Agenzia delle Entrate, le assenze per ferie e malattia, nel calcolo del rapporto ai giorni di lavoro, non devono essere considerate né al numeratore né al denominatore: in pratica, vanno neutralizzate. Pertanto, lo stesso metodo deve essere utilizzato per tutte le altre assenze giustificate, ivi comprese le aspettative senza assegni
Inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel mese di marzo 2020	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

¹ 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 posizioni 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 molto inferiore

ARGOMENTO	INDICAZIONI OPERATIVE
<p>Lavoratori che sono in servizio esterno presso clienti o in missione o presso altre sedi dell'impresa o del gruppo</p>	<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>
<p>Giorni lavorati in modalità <i>smart working</i></p>	<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>
<p>Reddito di lavoro dipendente anno 2019 non superiore a 40.000 euro: criteri di determinazione</p>	<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>
<p>Automaticità dell'erogazione del premio</p>	<p>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</p>
<p>Attestazione del reddito 2019 per dipendenti assunti nel 2020</p>	<p>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</p>
<p>Utilizzo del credito d'imposta per recupero in compensazione del premio in F24</p>	<p>Il recupero in compensazione orizzontale del premio anticipato al dipendente avviene tramite i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate (<i>Entratel – Fisco on line</i>) e non è soggetto agli altri limiti o vincoli previsti per l'utilizzo in compensazione dei crediti di imposta</p>

SI RIPORTANO ALCUNI ESEMPI DI CALCOLO:

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 lavorabili	ore non lavorabili	giorni non lavorabili		
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																																					
Totale x giorno		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	Bonus spettante (100/gg.lavorabili * gg. Lavorati) = Euro										100																			
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 lavorabili	ore non lavorabili	giorni non lavorabili			
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																																						
Totale x giorno		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	Bonus spettante (100/gg.lavorabili * gg. Lavorati) = Euro										100																				
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 lavorabili	ore non lavorabili	giorni non lavorabili			
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																																						
Totale x giorno		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	Bonus spettante (100/gg.lavorabili * gg. Lavorati) = Euro										100																				
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 non lavorabili	giorni non lavorabili			
ore ordinarie sede		8	8	8	8	8										8	8	8	8	8																		
ore Smart Working																																						
ferie/permessi																																						
malatt./mater./inf.										8	8	8	8	8																							16	2
CIG																																					40	5
Aspettativa																																					0	0
Totale x giorno		8	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	15	Giorni Lavorati					15	Bonus spettante (100/gg.lavorabili * gg. Lavorati) = Euro										100																				
Ore lavorabili	120	Ore lavorate					120																															

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

Giorno	Mese																															TOTALI DEL MESE				
	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 non lavorabili	giorni non lavorabili						
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																														0						
Aspettativa																														0						
Totale x giorno			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8											80	10	80	10	96	12						
Giorni Lavorabili	10																											Bonus spettante (100/gg.lavorabili * gg. Lavorati) = Euro				100				
Ore lavorabili	80																																			

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

Giorno	Mese																															TOTALI DEL MESE				
	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 non lavorabili	giorni non lavorabili						
ore ordinarie sede																									0	0	0			0						
ore Smart Working																									0											
ferie/permessi			8	8	8	8	8																							40						
malatt./mater./inf.																														0						
CIG																														0						
Aspettativa																														0						
Totale x giorno			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8											0	0	0	0	176	22						
Giorni Lavorabili	0																											Bonus spettante (100/gg.lavorabili * gg. Lavorati) = Euro				ZERO				
Ore lavorabili	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	Mese																															TOTALI DEL MESE				
	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 non lavorabili	giorni non lavorabili						
ore ordinarie sede			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																																				
Totale x giorno			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				45,45				
Ore lavorabili	176																																			

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

Giorno	Mese																															TOTALI DEL MESE				
	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 non lavorabili	giorni non lavorabili						
ore ordinarie sede			8	8	8	8	8			8	8	8	8	8																						
ore Smart Working																																				
ferie/permessi																																				
malatt./mater./inf.																																				
CIG																																				
Aspettativa																																				
Totale x giorno			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				54,55				
Ore lavorabili	176																																			

