

Cura Italia

Lavoratori in azienda: bonus in busta paga

Eufrasio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

In questo periodo, i provvedimenti dell'Esecutivo si susseguono vorticosamente in quanto le necessità scaturenti dalla crisi scatenata dal coronavirus sono le più disparate e tutte importanti.

Il D.L. n. 18/2020 (convertito in legge n. 27/2020) ne contiene molteplici ed ha, in un certo senso, una portata onnicomprensiva: il Governo ha cercato di affrontare i problemi legati alla situazione emergenziale e, limitando l'attenzione al tema lavoro, ha cercato di mitigare gli effetti perniciosi legati alla pressoché totale paralisi.

Di qui una serie di norme che hanno generalizzato, attraverso vari canali, il ricorso agli ammortizzatori sociali ed alle provvidenze per i lavoratori autonomi ed i precari e la sospensione dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, a prescindere dall'organico aziendale alla data del 17 marzo u.s. e delle procedure collettive di riduzione di personale pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020.

Tra i provvedimenti adottati ce n'è uno che è, senz'altro, minore, ma con il quale il Governo intende premiare chi, nel terribile mese di marzo 2020, ha prestato attività presso la propria sede di lavoro: si tratta di un "bonus" che è a totale carico dell'Erario.

Lo stabilisce l'art. 63 che afferma:

"Ai titolari di redditi da lavoro dipendente di cui all'art. 49, comma 1, del D.P.R. n. 917/1986, che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente 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."

I sostituti di imposta di cui agli articoli 23 e 29 del D.P.R. n. 600/1973 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.

I sostituti di imposta di cui al comma 2 compensano l'incentivo erogato mediante l'istituto di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 241/1997.

All'onere derivante dall'attuazione del presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126".

Fin qui la disposizione normativa che, nel frattempo, ha visto alcuni *interventi chiarificatori* da parte dell'*Agenzia delle Entrate* con la *risoluzione n. 17/E del 31 marzo* la quale ha fornito ai datori di lavoro i codici per il recupero in compensazione delle somme erogate da parte dei sostituti di imposta, con la *circolare n. 8/E del successivo 3 aprile*, con cui, sotto forma di risposte a quesiti, sono state fornite alcune linee di orientamento e con la *risoluzione n. 18/E del 9 aprile*, attraverso la quale sono state apportate alcune correzioni alla interpretazione fornita con la nota precedente.

Entrando nel merito della disposizione, si ritiene opportuno sottolineare come la stessa si applichi a tutti i datori di lavoro privati e pubblici che fungono da sostituti di imposta: ciò comporta, ad esempio, come conseguenza, che il premio non possa riguardare i lavoratori domestici, in quanto i loro datori non rivestono tale specifica caratteristica.

Il periodo di riferimento è compreso tra il 1° ed il 31 marzo e riguarda le presenze sul posto di lavoro: il premio può essere corrisposto con le retribuzioni erogate a partire dal mese di aprile e fino al termine delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Tutto questo significa che il tempo per adempiere alla corresponsione è abbastanza lungo e, probabilmente, viene incontro anche alle esigenze della Pubblica Amministrazione che, come sempre, attenderà, per il pagamento, precise direttive da parte della Funzione Pubblica la quale, però, in

Approfondimenti

questo caso, non potrà che seguire gli indirizzi espressi dall’Agenzia delle Entrate, atteso che, nel caso di specie, ci si trova di fronte ad un reddito esente da Irpef.

A chi spetta il premio

Una prima scrematura la effettua la norma: i lavoratori interessati sono quelli che nel corso dell’anno precedente non hanno varcato la soglia dei 40.000 euro (lordini) per lavoro dipendente, a prescindere dalla tipologia contrattuale in essere (contratto a tempo indeterminato, determinato, apprendistato ed intermittente). Di conseguenza, il valore reddituale porta ad escludere alcune categorie di lavoratori dipendenti come i dirigenti e gran parte dei quadri.

Sul punto la circolare n. 8/E chiarisce come debba essere preso in considerazione soltanto il reddito assoggettato a tassazione progressiva Irpef e non quello a tassazione separata o ad imposta sostitutiva. Da ciò si deduce, ad esempio, che i premi di risultato erogati nel corso del 2019 non vanno computati come non va calcolato per un lavoratore che nel corso del 2019 è stato alle dipendenze di altro datore, il trattamento di fine rapporto percepito o l’anticipazione del Tfr per una delle ipotesi previste dall’art. 2120, comma 8, c.c., in presenza dei requisiti indicati dai precedenti commi 6 e 7.

L’argomento del TFR percepito a conclusione di un precedente rapporto con altro datore nel corso del 2019 introduce la questione di chi lo scorso anno è stato alle dipendenze di altri datori di lavoro o che ha lavorato, magari a tempo parziale presso un altro imprenditore.

In assenza di CU, è sufficiente una autocertificazione del dipendente, ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R.. n. 445/2000 che attesti quanto percepito.

Come va erogato il premio

Il premio è di 100 euro: come va erogato? L’art. 63 parla di una modalità che si correla con le giornate lavorate: la risoluzione n. 18/E corregge, nella sostanza, il criterio individuato dalla circolare n. 8/E che aveva suscitato alcune perplessità (rapporto tra ore ordinarie lavorate ed ore ordinarie lavorabili) affermando (ed in questo l’indicazione appare più coerente rispetto al dettato normativo) che può essere utilizzato anche il

rapporto tra i giorni di presenza in sede (a prescindere dal numero di ore effettivamente prestate) lavorati nel mese di marzo e quelli lavorabili secondo la previsione del contratto collettivo o del contratto individuale.

La precisazione dell’Agenzia porta ad una conclusione: i rapporti a tempo parziale orizzontale e quelli a tempo pieno che hanno portato i lavoratori ad essere presenti presso la sede di lavoro in tutti i giorni previsti dal contratto collettivo (ad esempio, 22 o 26 giorni a seconda che la settimana sia “corta” o su 6 giorni) sono premiati per intero, a prescindere dalla quantità delle singole prestazioni.

Nella definizione della misura giornaliera non entrano in alcun modo le assenze dovute a malattia, ferie, congedo, assenze per aspettativa, intervento integrativo salariale a zero ore ed altre assenze “protette e riconosciute” dal Legislatore, in quanto il premio, esente da IRPEF e dalla relativa contribuzione viene riconosciuto a parziale “ristoro” del disagio subito per l’essersi recati in quella che viene indicata come sede effettiva di lavoro.

Cosa si intende per sede di lavoro

Cosa si intende per sede di lavoro utile per far scattare il “bonus”?

È indubbiamente la sede ordinaria ove si svolge normalmente la prestazione, vi rientrano però anche, ricorda la circolare n. 8/E, tutti i lavoratori che, a vario titolo, prestano la loro attività, anche fuori dalla stessa come, ad esempio, i lavoratori del trasporto e dell’autotrasporto, i lavoratori della logistica impegnati in contesti diversi, gli addetti ai servizi di pulizia o di vigilanza, i lavoratori in trasferta, trasfertisti o in missione, nonché quelli in distacco ex art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 (ovviamente, l’elencazione non è esauritiva).

C’è, poi, la questione dello “smart working” e del telelavoro che, nell’ultimo mese, soprattutto, in relazione alla crisi epidemiologica, ha preso molto piede, anche nella Pubblica Amministrazione.

La circolare n. 8/E afferma che *“in ragione dell’espresso riferimento fatto dall’art. 63 del Decreto al numero di giorni svolti nella propria sede di lavoro, si è dell’avviso che non possa rientrare nel computo dei giorni di lavoro rilevanti”*

Approfondimenti

ai fini della determinazione dell'importo del c.d. 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 collegato ad essi attraverso l'ausilio di strumenti di comunicazione informatici e telematici”.

Esempi

Le questioni legate al rapporto a tempo parziale sono molteplici e la risoluzione n. 18/E, alla luce del fatto che per un lavoratore part-time si possono verificare una serie di situazioni, fa una serie di esempi i quali tengono, sempre, conto dei giorni effettivamente lavorati e di quelli lavorabili. Gli esempi citati partono, però, da un rapporto a tempo pieno e si dilungano su varie ipotesi di contratto a tempo parziale, tenendo conto delle assenze che, seppur giustificate sotto l'aspetto legale o contrattuale, non vanno prese in considerazione, proprio perché si vuole premiare la presenza sul “posto di lavoro”:

a) contratto a tempo pieno in settimana “corta” dal lunedì al venerdì: 22 giorni lavorabili in sede, ma il dipendente ha fruito di 9 giorni di ferie (magari, anche concordate o “imposte” prima della richiesta di integrazione salariale) e di 2 giorni di lavoro agile. Il lavoratore è stato nella sede di lavoro per 11 giorni e di conseguenza avrà diritto a 11/22 di 100 euro, ossia 50 euro. Lo stesso discorso si può fare, ovviamente, per la **settimana “lunga”** con 26 giorni lavorabili nel mese;

b) contratto a tempo parziale orizzontale su 22 giornate mensili: se il dipendente ha prestato la propria attività in sede per 11 giornate (perché assente in altri giorni, per malattia, permessi o ferie) riceverà 50 euro;

c) contratto part-time verticale dal lunedì al giovedì per 18 giornate lavorabili: se presente in sede per i 18 giorni complessivi il lavoratore avrà diritto a 100 euro;

d) lavoratore con due contratti part-time orizzontali dal lunedì al venerdì con 2 datori di lavoro diversi (uno alla mattina per 4 ore ed uno al pomeriggio per 3). I giorni lavorabili sono 22 ma, mentre nel rapporto mattutino è stato sempre presente (22 giorni) in quello pomeridiano ha registrato 15 presenze. Il lavoratore ha diritto a

100 euro in quanto nel periodo di marzo è stato sempre presente in almeno un contratto. Il beneficio sarà erogato da uno solo dei sostituti d'imposta, individuato dal lavoratore;

e) lavoratore due contratti a tempo parziale verticale: il primo dal lunedì al mercoledì ed il secondo dal giovedì al venerdì. I giorni lavorabili sono 22, di cui 14 presso il primo datore ed 8 presso il secondo. Se il dipendente ha lavorato presso il primo per tutto il periodo concordato (14 giorni) e presso il secondo per 4 giornate, ha diritto al bonus di 100 euro in quanto, in almeno un contratto, ha prestato attività in sede per tutto il periodo lavorabile. L'esempio fatto dalla Agenzia delle Entrate è semplice ma potrebbe essere foriero di una qualche piccola iniquità (stiamo sempre parlando di cifre piccole), laddove il secondo contratto a tempo parziale verticale sia stato posto in essere per un solo giorno a settimana (ad esempio, il giovedì per un'ora, cosa possibile in quanto il D.Lgs. n. 81/2015 non pone un limite minimo orario al contratto a tempo parziale, cosa che, invece, è prevista in alcuni Ccnl). Se il lavoratore ha prestato la propria attività per un'ora nei 4 giovedì, ha prestato in sede la propria attività per tutto il periodo lavorabile e, quindi, ha diritto a 100 euro. Anche in questo caso il “bonus” dovrà essere erogato dal sostituto d'imposta prescelto dal lavoratore.

Lavoro intermittente

C'è, poi, la questione del lavoro intermittente ove il lavoratore, dipendente, a tutti gli effetti, dal datore, viene “chiamato” a prestare la propria attività allorquando quest'ultimo inoltra la propria comunicazione di utilizzazione ai servizi telematici del Ministero del Lavoro, attraverso sms, e-mail o Pec, weblne/online o tramite l'App “Lavoro intermittente” per smartphone e tablet (Android o IOS). A quanto può ammontare il premio?

Qui, a differenza del rapporto a tempo parziale ove sussiste un contratto scritto che consente di determinare, “a priori”, le ore ed i giorni lavorabili secondo le indicazioni fornite, da ultimo, dall'Agenzia delle Entrate, qui la prestazione dipendente può essere resa se e quando avviene la chiamata del datore di lavoro. Di conseguenza, non appare applicabile il criterio utilizzato nella risoluzione n. 18/E in quanto se la chiamata fosse equiparata al concetto di “giornate od ore la-

Approfondimenti

vorabili”, si arriverebbe al paradosso che per un solo giorno di prestazione (perché nel mese non c’è stata più alcuna richiesta) si arriverebbe a riconoscere il premio nella misura massima di 100 euro. Si ritiene, quindi (salvo diversa indicazione amministrativa che dovesse, in futuro, pervenire dagli organi a ciò deputati) che per i lavoratori intermittenti il “bonus” possa essere determinato suddividendo l’importo massimo di 100 con le giornate teoricamente lavorabili nel mese e moltiplicando il risultato per il numero dei giorni di lavoro svolti a marzo.

I 100 euro, come detto, sono a carico dello Stato: si pone, quindi, la questione del recupero in compensazione di quanto anticipato al dipendente, da parte del sostituto d’imposta che, in caso di doppio rapporto viene individuato dal lavoratore. Quest’ultimo dovrebbe indicare, per una questione di correttezza e per evitare comunicazioni tra i due datori di lavoro, quello presso il quale ha effettuato il numero maggiore di presenze o ha realizzato il 100% della prestazione lavorabile.

Codici tributo

Con la risoluzione n. 17/E sono stati istituiti alcuni codici tributo dei modelli F24 ed F24 “enti pubblici” (F24 EP).

Per il modello F24 il codice tributo è “1699” inserito nella sezione Erario, in corrispondenza delle somme indicate nella colonna “importi a credito compensati”, con l’indicazione del mese e dell’anno in cui è avvenuta l’erogazione del premio. Esso è denominato “Recupero da parte dei sostituti di imposta del premio erogato ai sensi dell’art. 63 del D.L. n. 18/2020”.

Per il modello “F24 EP” il codice tributo è “169 E” e le indicazioni di riferimento sono le medesime di quelle sopra evidenziate.

Tutte le somme potranno essere compensate avvalendosi, esclusivamente, dei servizi telematici messi a disposizione dell’Agenzia delle Entrate.