

PREMIO DI 100 EURO IN MARZO PER COLORO CHE HANNO LAVORATO NELLA PROPRIA SEDE

L'art. 63 del Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (cd. Cura Italia) ha previsto un **premio speciale di 100 Euro** per i dipendenti, sotto forma di credito d'imposta, rapportato *al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro* nel mese di marzo. L'Agenzia delle Entrate ha commentato (malamente) questa strana norma.

Premio ai lavoratori dipendenti

Con **Circolare n. 8/E del 3 aprile 2020**, l'Agenzia delle Entrate ha tentato di chiarire (ma a nostro avviso senza successo) i criteri da utilizzare per il conteggio del premio di € 100,00 da corrispondere ai dipendenti che nel mese di marzo hanno prestato l'attività lavorativa nella propria sede, senza poter in tal modo adottare misure efficaci di prevenzione dal Coronavirus.

Ricordando che la somma di € 100,00 è da rapportare ai giorni di lavoro svolti nel mese di marzo nella propria sede di lavoro, riportiamo in sintesi alcune precisazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate attraverso una serie di faq:

- a) il premio spetta ai lavoratori che nell'anno precedente abbiano conseguito nell'anno precedente un reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione ordinaria nel limite di **€ 40.000,00**; è escluso il reddito assoggettato a tassazione separata o ad imposta sostitutiva;
- b) la somma di cui sopra spetta nella misura intera anche ai lavoratori impegnati in un part-time, analogamente a quanto accade ad esempio per il Bonus Renzi;
- c) secondo l'Agenzia il calcolo dell'importo spettante andrebbe fatto in base al **rapporto tra le ore lavorate e quelle lavorabili**, quando in realtà in materia di detrazioni fiscali e crediti d'imposta, l'unità di misura è sempre stata la giornata;
- d) nel conteggio del premio devono essere **escluse le giornate di lavoro prestate in smart working** (si torna dunque a parlare di giorni), ovvero svolto a distanza, ovvero al di fuori dell'ordinaria sede di lavoro dove tradizionalmente viene prestata l'attività lavorativa, perché la logica è quella di premiare coloro che hanno rischiato di più, continuando lavorare nella propria sede;
- e) dalla prosa incerta della Circolare, sembra però che le giornate di assenza per ferie e malattia non rilevino in alcun modo (né al numeratore, né al denominatore, dice l'Agenzia) ai fini del calcolo dei giorni, siano cioè da considerare come lavoro in sede; se questa fosse l'interpretazione, ne scaturisce un **paradosso evidente: verrebbero escluse le giornate in smart working, ma sarebbero ricomprese ai fini del premio le ferie e la malattia**; ad oggi non è stata data alcuna indicazione sulla gestione delle assenze per congedo parentale, Legge 104 e donazione sangue;
- f) il dipendente, che nell'anno precedente risultava in forza presso un datore di lavoro diverso rispetto a quello tenuto all'erogazione del premio in questione, o che nell'anno precedente aveva un rapporto di lavoro a part-time, deve rilasciare al sostituto di imposta un'autodichiarazione in cui attesta l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito;
- g) il datore di lavoro non deve necessariamente corrispondere il premio nel mese di competenza marzo 2020, ma deve erogarlo comunque entro le operazioni di conguaglio di fine anno;
- h) per il recupero dell'importo corrisposto ai lavoratori, deve essere utilizzato il codice tributo 1699, così come previsto dalla Risoluzione n. 17/E del 31/03/2020.

Alleghiamo [fac-simile dell'autocertificazione](#) da consegnare ai lavoratori assunti nel corso dell'anno 2019 e 2020 e ai lavoratori in forza a tempo parziale.

a cura di Alberto Pederzoli
Area Lavoro – lavoro@apindustria.vi.it

Alla luce delle palesi incongruenze sopra evidenziate, suggeriamo alle aziende associate di provvedere all'erogazione del premio solo a seguito di ulteriori chiarimenti da parte dell'Agenzia delle Entrate.