

PREMIO DI 100 EURO: NUOVE INDICAZIONI DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE

L'**Agenzia delle Entrate**, con la **Risoluzione n. 18 del 9 aprile 2020**, torna sull'argomento del Premio di 100 € per i dipendenti, dando finalmente indicazioni ragionevoli e coerenti.

Premio ai lavoratori dipendenti

La fretta è cattiva consigliera! L'adagio vale anche per l'Agenzia delle Entrate che con la Circolare n. 8/E del 3 aprile 2020, illustrando molti altri temi legati al Decreto Cura Italia (D.L. n. 18/2020), dava sull'argomento specifico le indicazioni estemporanee e incoerenti che avevamo segnalato nella nostra nota del 7 aprile.

Col nuovo documento, dedicato esclusivamente al Premio in parola, l'Agenzia corregge decisamente il tiro su due aspetti fondamentali:

- 1) il Premio compete unicamente per i giorni effettivamente lavorati nella propria sede di lavoro, anche quando questa coincide, per talune figure, con la trasferta presso clienti; **non spetta invece a coloro che hanno operato a distanza, con telelavoro o smart working e nemmeno a chi è rimasto assente per altri motivi** (ferie, malattia, permessi retribuiti o meno di qualsiasi tipo);
- 2) considerato che il Premio dev'essere rapportato "*al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese [di marzo]*", ai fini della determinazione dell'importo da riconoscere, è opportuno **computare i giorni lavorati in rapporto a quelli lavorabili**, evitando di adottare il rapporto tra ore lavorate e lavorabili, che è del tutto estraneo alla lettera della norma, nonché ai sistemi di parametrizzazione dei bonus e delle detrazioni fiscali.

In buona sostanza quindi, il Premio sarà erogato nella sua interezza qualora il lavoratore abbia svolto la propria prestazione **in presenza** (in azienda o in trasferta) in tutti i giorni lavorabili del mese di marzo.

Anche per i part-time, precisa l'Agenzia, il rapporto deve tener conto dei giorni effettivamente lavorati presso la sede di lavoro rispetto a quelli lavorabili. Per coloro che intrattengano più di un rapporto lavorativo a part-time, fermo restando il limite massimo di 100 €, il premio sarà erogato dal sostituto d'imposta scelto dal lavoratore. A questo scopo, il lavoratore dichiarerà i giorni di lavoro svolti presso la sede dell'altro datore e i giorni lavorabili ai fini del calcolo della quota spettante.

Ricapitoliamo allora le caratteristiche salienti dell'istituto:

- il Premio compete ai dipendenti che hanno operato nella loro normale sede di lavoro; in azienda o in trasferta presso clienti;
- il Premio non si calcola sulle giornate di smart-working, di malattia, di ferie e di assenza dal lavoro in genere;
- va erogato indipendentemente dal tipo di orario effettuato: full-time o part-time
- va calcolato in base al rapporto tra i giorni effettivamente lavorati nel mese e i giorni lavorabili, sulla base della disciplina contrattuale;
- nel limite dei 40.000 euro deve considerarsi esclusivamente il reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione progressiva IRPEF e non anche quello assoggettato a tassazione separata o ad imposta sostitutiva;
- il Premio non deve essere necessariamente erogato nel mese di aprile 2020; è indispensabile erogarlo entro fine anno;
- il lavoratore deve autocertificare l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel 2019, laddove non sia stato alle dipendenze del sostituto d'imposta per l'intero anno;

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

analoga autocertificazione va richiesta ai part-timer, per verificare la presenza di altri rapporti di lavoro simultanei;

- il recupero in compensazione del premio deve avvenire mediante l'utilizzo dei servizi telematici dell'Agenzia e non è soggetto agli altri limiti o vincoli previsti per l'utilizzo in compensazione dei crediti di imposta.