

100 EURO AI LAVORATORI DURANTE L'EMERGENZA COVID-19

Il decreto prevede l'erogazione di un premio di 100 euro a favore dei lavoratori dipendenti, pubblici e privati, con reddito complessivo inferiore a 40.000 euro, che, durante l'emergenza, continuano a prestare servizio nella sede di lavoro nel mese di marzo. L'importo deve essere ragguagliato al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede in marzo. Il premio non concorre alla formazione del reddito. 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. I sostituti d'imposta recuperano i premi erogati mediante compensazione. L'Agenzia delle entrate, con la circolare n.8/20 e con la risoluzione n.18/20 risponde ai quesiti sulla materia affermando che la norma persegue l'obiettivo di dare ristoro ai dipendenti che hanno continuato a lavorare nel mese di marzo senza poter adottare il lavoro agile, o da remoto, il premio dovrà essere riconosciuto anche a coloro che hanno prestato la loro attività lavorativa in trasferta presso clienti, o in missioni, o presso sedi secondarie dell'impresa. Restano, invece, esclusi i dipendenti che hanno prestato la loro attività lavorativa in modalità di lavoro agile ("*smart working*"). Nel caso in cui il dipendente abbia alternato nella stessa giornata lavoro agile e lavoro in sede, si ritiene che la giornata debba rientrare nel computo. Inoltre, non devono considerarsi le giornate di ferie o di malattia e le giornate di assenza per aspettativa senza corresponsione di assegni. Rileva il rapporto tra le ore effettive lavorate nel mese e le ore lavorabili come previsto dal contratto tra le parti. In alternativa, può essere utilizzato anche il rapporto tra i giorni di presenza in sede e quelli lavorabili come previsto dal contratto collettivo, ovvero individuale qualora stipulato in deroga allo stesso. Qualora il lavoratore abbia più contratti *part time* 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. Ai fini della verifica del rispetto del limite di 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. Tutte le informazioni sono contenute nell'approfondimento dei Consulenti del lavoro del 14 aprile scorso nel quale sono contenuti anche alcuni esempi pratico di calcolo.