

Bonus natalizio: nozione

**Bonus natalizio: requisiti
soggettivi e oggettivi**

**Bonus natalizio: adempimenti
e problematiche rilevanti**



AGEVOLAZIONI E INCENTIVI

Bonus natalizio: nozione

ABSTRACT

Con le tredicesime che saranno erogate, nella gran parte dei casi, prima delle prossime festività natalizie, i lavoratori dipendenti troveranno in busta paga, previa richiesta, un bonus cd. natalizio, una sorta di (blanda) anticipazione rispetto ad un futuro regime fiscale sostitutivo delle tredicesime mensilità e delle prestazioni straordinarie (a cura di Antonio Carlo Scacco)

COMMENTO

L'articolo 2-bis del D.L. 9 agosto 2024, n. 113, introdotto in sede di conversione in legge, prevede la erogazione di un bonus (ormai comunemente noto come "Bonus Natale o natalizio") ai lavoratori dipendenti in possesso di determinati requisiti e da erogare, secondo quanto esplicitamente previsto dal comma 4, "unitamente alla tredicesima mensilità". La circolare AGE 19/E del 10 ottobre successivo ha illustrato le relative modalità applicative.

Natura del bonus

Il bonus, impropriamente definito "indennità", dovrà essere erogato solo per il corrente anno e specificamente, come si legge nel proemio alla norma, "nelle more dell'introduzione del regime fiscale sostitutivo previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera a), numero 2.4)" della legge delega di riforma fiscale 9 agosto 2023, n. 111. La norma da ultimo citata ha previsto, superando in senso restrittivo l'originario intento che prefigurava la estensione al lavoro dipendente di una flat tax generalizzata di tipo incrementale, la applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali, in luogo delle ordinarie aliquote per scaglioni di reddito, in misura agevolata, alle retribuzioni corrisposte a titolo di straordinario che eccedono una determinata soglia nonché sui redditi da lavoro dipendente e assimilati (ex articolo 49 del TUIR) riferibili alla percezione della tredicesima mensilità. Il prossimo bonus natalizio si pone pertanto come una sorta di misura ponte o anticipazione, ad imponibilità zero, di (non ancora ben delineati e incerti) effetti agevolativi (sia per le tredicesime che per gli straordinari, stando alla lettera della norma) che dovranno trovare accoglimento in uno o più futuri provvedimenti delegati.

A titolo di curiosità può essere utile ricordare come già l'art. 2 del D.L. 93/2008 avesse temporaneamente previsto un regime fiscale agevolato (aliquota del 10%) in favore delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate dai lavoratori dipendenti del settore privato con un reddito annuo da lavoro dipendente non superiore a 30.000 euro. La norma è rimasta in vigore fino al 2011 (anno in cui ha determinato una sottrazione di imponibile ordinario pari a 9,8 miliardi, secondo le stime dell'epoca) e successivamente soggetta a restrizioni, fino alla completa abrogazione nel 2015.

Un legislatore incoerente?

Il capitolo delle agevolazioni sui redditi "riferibili alla percezione della tredicesima" non è apparso in passato né lineare né del tutto coerente con le intenzioni espresse dal legislatore. Se l'intento è quello di far trovare nelle tasche dei lavoratori dipendenti disponibilità maggiori, ossia rendere le buste paga, come si dice in gergo, "più pesanti", operando segnatamente sulle erogazioni riferite alla tredicesima, si vede come i comportamenti passati non sempre siano stati impostati all'insegna della coerenza. La legge di bilancio 2024 ha infatti previsto la sostanziale sterilizzazione dell'esonero contributivo (quota IVS lavoratore) sui rati di tredicesima corrisposti nel corrente anno. Precedentemente (mese di luglio - dicembre 2023, ai sensi del decreto legge 48/2023) su tali ratei, sia se corrisposti mensilmente sia se corrisposti in unica soluzione, si applicava: A) la precedente misura dell'esonero pari a 2 punti percentuali, a condizione che la tredicesima mensilità non avesse ecceduto l'importo di 2.692 euro (224 mensili, per le tredicesime corrisposte mensilmente); B) la precedente misura pari a 3 punti percentuali, a condizione che la tredicesima mensilità non avesse ecceduto l'importo di 1.923 euro (160 mensili, per le tredicesime corrisposte mensilmente). Si noti tuttavia che gli effetti complessivi sul "netto in busta" del 2024 rispetto al 2023 sono stati complessivamente positivi (ultima colonna a destra "DIFF" della tabella), come si vede nell'esempio di seguito per due differenti imponibili previdenziali.

TABELLA COMPARAZIONE 2024/2023
(elaborazione dell'autore)

Retribuzione Imp. previdenz.	Imp. Fiscale 2024	Imp. Fiscale 2023	Detraz. Lav 2024	Detraz. lav. 2023	Esonero 2024	Esonero 2023	Imposta netta 2024	Imposta netta 2023	Effetto netto 2024	Effetto netto 2023	DIFF
20.000,00	19.394,26	19.071,17	2.697,76	2.727,33	1.292,28	969,19	1.762,92	1.740,46	-470,64	-771,27	300,63
26.000,00	24.972,60	24.532,60	2.187,12	2.227,40	1.440,00	1.000,00	3.556,58	3.605,75	-2.116,58	-2.605,75	489,17

La Tabella tiene conto:

- a) delle differenti aliquote legali (in vigore nel 2023 e nel 2024);
- b) delle differenti detrazioni da lavoro;
- c) della differente disciplina dell'esonero (nel 2023 si applicava con le diverse aliquote 2 e 3% fino a giugno 2023 e 6 e 7% dal luglio 2023, con incidenza 2 e 3% sul rata di tredicesima, in relazione alle fasce retributive);
- d) del trattamento integrativo. Il calcolo è stato effettuato mese per mese su 13 mensilità.

Importo del bonus

Il bonus “natalizio” è pari ad euro 100 euro, deve essere rapportato al periodo di lavoro prestato nell'anno di imposta 2024 e non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini IRPEF. Ricorda la circolare AGE che, in coerenza con quanto previsto per la fruizione delle detrazioni di lavoro dipendente, i giorni per i quali spetta il bonus coincidono con quelli che hanno dato diritto alla retribuzione. In ogni caso, nessuna riduzione del bonus dovrà essere operata in presenza di particolari modalità di articolazione dell'orario di lavoro (ad esempio part-time nelle varie forme). In presenza di più redditi di lavoro dipendente, nel calcolare il numero dei giorni per i quali spetta il bonus, i giorni compresi in periodi contemporanei devono essere computati una sola volta. Inoltre il bonus non è soggetto a contribuzione previdenziale per il generale principio di unificazione delle basi imponibili ai fini fiscali e previdenziali.

Il bonus come misura di anticipazione di un futuro regime ad imposta sostitutiva?

Può essere interessante verificare quanto il bonus costituisca, e fino a che punto, una effettiva anticipazione degli effetti sostitutivi prefigurati dalla legge delega di riforma di cui sopra si è riferito (“nelle more” della adozione del relativo provvedimento delegato, come si legge nel decreto legge Omnibus).

a) Ipotesi con regime sostitutivo senza bonus natalizio

Ipotizziamo un lavoratore dipendente , nucleo monogenitoriale (l'altro genitore è deceduto), con un figlio a carico. Retribuzione annua pari ad euro 22.000 nel 2024 suddivisa in 13 mensilità. Ipotizziamo la esistenza di un regime sostitutivo sugli importi erogati a titolo di straordinario e sulla tredicesima. Ipotizziamo straordinari erogati nell'anno, in aggiunta alla retribuzione, pari ad euro 1.020. Ipotizziamo inoltre una aliquota sostitutiva pari al 5% (come per I premi di risultato). Applichiamo all'esempio:

- la attuale disciplina del trattamento integrativo
- la attuale disciplina dell'esonero contributivo (ipotizziamo una aliquota contributiva IVS a carico del lavoratore pari al 9,19%)
- le aliquote e le detrazioni lavoro e familiari in vigore nel 2024

Abbiamo la seguente griglia retributiva:

	Retrib.	Imp. previd.	Esonero	Straordinari	Imponibile fiscale agevolato
Gennaio	1.692,31	1.792,31	125,46	100,00	97,81
Febbraio	1.692,31	1.792,31	125,46	100,00	97,81
Marzo	1.692,31	1.772,31	124,06	80,00	78,25
Aprile	1.692,31	1.772,31	124,06	80,00	78,25
Maggio	1.692,31	1.792,31	125,46	100,00	97,81
Giugno	1.692,31	1.772,31	124,06	80,00	78,25
Luglio	1.692,31	1.792,31	125,46	100,00	97,81
Agosto	1.692,31	1.772,31	124,06	80,00	78,25
Settembre	1.692,31	1.762,31	123,36	70,00	68,47
Ottobre	1.692,31	1.762,31	123,36	70,00	68,47
Novembre	1.692,31	1.752,31	122,66	60,00	58,69
Dicembre	1.692,31	1.792,31	125,46	100,00	97,81
Tredicesima	1.692,31	1.692,31	0,00		1.536,79
Totale previdenziale			23.020,03		
Esonero			1.492,92		
Imponibile fiscale ord.			19.863,00		
Imponibile fiscale agevolato (imposta sostitutiva)			2.534,47		

Imposta lorda				4.568,49		
Imposta sostitutiva				232,92		
Detrazioni lavoro				2.654,85		
Detrazione figli				751,37		
Imposta netta				1.162,27		
Bonus natalizio				0		
	Retribuz	Imponib. Previd.	Esonero	Imponib. fiscale	Straordinari	Imponibile fiscale agevolato
Gennaio	1.692,31	1.792,31	125,46	1.753,06	100,00	0,00
Febbraio	1.692,31	1.792,31	125,46	1.753,06	100,00	0,00
Marzo	1.692,31	1.772,31	124,06	1.733,50	80,00	0,00
Aprile	1.692,31	1.772,31	124,06	1.733,50	80,00	0,00
Maggio	1.692,31	1.792,31	125,46	1.753,06	100,00	0,00
Giugno	1.692,31	1.772,31	124,06	1.733,50	80,00	0,00
Luglio	1.692,31	1.792,31	125,46	1.753,06	100,00	0,00
Agosto	1.692,31	1.772,31	124,06	1.733,50	80,00	0,00
Settembre	1.692,31	1.762,31	123,36	1.723,72	70,00	0,00
Ottobre	1.692,31	1.762,31	123,36	1.723,72	70,00	0,00
Novembre	1.692,31	1.752,31	122,66	1.713,94	60,00	0,00
Dicembre	1.692,31	1.792,31	125,46	1.753,06	100,00	0,00
Tredicesima	1.692,31	1.692,31	0,00	1.755,25		0,00
Totale previdenziale			23.020,03			
Esonero			1.492,92			
Imponibile fiscale ord.			22.615,93			
Imponibile fiscale agevolato (imposta sostitutiva)			0			
Imposta lorda			5.201,66			
Imposta sostitutiva			0			
Detrazioni lavoro			2.402,85			
Detrazione figli			723,84			
Imposta netta			2.074,97			
Bonus natalizio			100,00			

In conclusione, non sembra possibile affermare che la erogazione del cd. bonus natalizio costituisca una vera e propria anticipazione di un futuro regime fiscale sostitutivo delle erogazioni corrisposte a titolo di straordinario e tredicesima in quanto, restando all'esempio sopra riportato, la maggiore imposta a carico del lavoratore, anche considerando l'imposta sostitutiva, è compensata solo in minima parte dalla erogazione del bonus.

SI RICORDA CHE

La previsione di un bonus da erogare con la tredicesima mensilità era originariamente contenuta nella bozza dello schema di decreto legislativo diffusa nel maggio del corrente anno, poi stralciato nell'attuale schema all'esame delle commissioni parlamentari (atto Governo n. 218).

AGEVOLAZIONI E INCENTIVI

Bonus natalizio: requisiti soggettivi e oggettivi

ABSTRACT

L'accesso al bonus da parte del lavoratore è subordinato al possesso di alcuni requisiti reddituali e familiari (a cura di Antonio Carlo Scacco)

COMMENTO

L'erogazione del bonus è condizionata al possesso di una serie di requisiti soggettivi e oggettivi. In primo luogo, è necessario che il potenziale percettore sia un lavoratore dipendente (pubblico o privato), a nulla rilevando, come riportato nella circolare esplicativa AGE 19/E, che il rapporto sia a tempo indeterminato, determinato, part-time ecc. Sono esclusi i lavoratori percettori di reddito assimilato a quello dipendente ex articolo 50 del TUIR, considerato che la norma, come sopra riferito, si pone come misura "ponte" rispetto alla futura introduzione di un regime di imposta sostitutiva riservato alle erogazioni pertinenti, oltre agli straordinari con determinate caratteristiche, alla tredicesima mensilità, istituto tipico del lavoro subordinato.

In secondo luogo, sono richiesti una serie di requisiti che debbono sussistere congiuntamente (ossia devono essere presenti tutti):

a) il lavoratore deve avere conseguito, nell'anno d'imposta 2024, un reddito complessivo (rectius: di riferimento) non superiore a 28.000 euro (articolo 2-bis co. 1 lett. a) del decreto legge Ominibus).

NOTA BENE

E' importante precisare come il reddito da considerare ai fini del computo del limite indicato sia uno specifico reddito di riferimento, ottenuto dal reddito complessivo integrato: dai redditi assoggettati a cedolare secca; dai redditi assoggettati a imposta sostitutiva in applicazione del regime forfetario per gli esercenti attività d'impresa, arti o professioni; dalla quota di agevolazione ACE; dalle somme elargite dai clienti ai lavoratori del settore privato, impiegati nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande a titolo di liberalità (c.d. mance); dalla quota esente dei redditi agevolati per il rientro in Italia di ricercatori residenti all'estero nonché dei lavoratori rimpatriati e depurato dal reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze. In realtà alcune di queste "integrazioni" non sono espressamente contemplate dalla norma (ad esempio i redditi assoggettati a cedolare secca).

Come di consueto la circolare AGE richiama il principio di onnicomprensività del reddito di lavoro dipendente (articolo 51 co. 1 del TUIR), per cui si considerano anche le somme e i valori corrisposti da parte di soggetti terzi al lavoratore nell'ambito del rapporto di lavoro nonché il principio di cassa allargato, secondo il quale si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori corrisposti entro il 12 gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

NOTA BENE

Si noti peraltro come il reddito di riferimento sia quello riferito all'anno di imposta 2024 (si veda la circolare AGE 19/E) mentre la erogazione del bonus deve avvenire in corrispondenza della erogazione della tredicesima, che solitamente si verifica nei primi giorni di dicembre, comunque prima delle festività natalizie, ossia prima che il dato del reddito di riferimento del 2024 (ma si pensi anche al periodo di lavoro complessivo effettivamente impegnato nel 2024) sia pienamente conosciuto (potendo concorrere anche somme erogate entro il 12 gennaio 2025). Ne segue che il dato del reddito di riferimento 2024 (nonché le connesse determinazioni della imposta lorda e delle detrazioni di lavoro spettanti) sarà necessariamente un valore stimato.

Il meccanismo consistente nell'ampliare il reddito di riferimento includendo talune tipologie di redditi già soggette, in misura maggiore o minore, ad imposizione, ricalca alla lontana quello già inaugurato a partire dal 2022 per la determinazione del trattamento integrativo (per un reddito complessivo compreso tra 15mila e 28mila euro è riconosciuto a condizione che la somma di talune detrazioni sia di ammontare superiore alla imposta lorda). Un ulteriore meccanismo di complicazione del sistema a tutto svantaggio, almeno ad opinione di chi scrive, di una auspicabile semplificazione;

b) il lavoratore deve avere il coniuge, non legalmente ed effettivamente separato, e almeno un figlio, anche se nato fuori del matrimonio, riconosciuto, adottivo o affidato, entrambi (coniuge e figlio) fiscalmente a carico.

Ai sensi dell'articolo 12, comma 2, del TUIR, un coniuge o un figlio può essere considerato fiscalmente a carico qualora il reddito del medesimo non sia superiore a 2.840,51 euro, ovvero a 4.000 euro nel caso di figlio di età non superiore a ventiquattro anni (per il computo di tali limiti si considera il reddito al lordo degli oneri deducibili).

Ne segue che, se nel nucleo familiare del lavoratore è presente un coniuge ed un figlio, per accedere al beneficio è necessario che entrambi siano fiscalmente a suo carico. Se, ad esempio, il coniuge non è a carico il beneficio non spetta, anche se il reddito di riferimento di entrambi sia complessivamente inferiore ad euro 28mila.

In alternativa il requisito risulta soddisfatto se il lavoratore abbia almeno un figlio, fiscalmente a carico, in presenza di un nucleo familiare c.d. monogenitoriale (ultimo periodo dell'articolo 12 co. 1 lett. c) del TUIR). Ricordiamo che le condizioni che consentono al figlio di essere a carico nel nucleo monogenitoriale sono le seguenti:

- quando l'altro genitore manchi (ad esempio perché deceduto)
- quando l'altro genitore o non abbia riconosciuto il figlio naturale (nato fuori del matrimonio) e il lavoratore non sia coniugato ovvero il lavoratore sia coniugato ma successivamente legalmente ed effettivamente separato
- qualora il figlio sia adottivo, affidato o affiliato del solo lavoratore e questi non sia coniugato o, se coniugato, si sia successivamente legalmente ed effettivamente separato.

In caso di nucleo familiare c.d. monogenitoriale, in presenza degli altri requisiti il bonus spetta all'unico genitore non coniugato o, se coniugato, successivamente separatosi legalmente ed effettivamente. La convivenza more uxorio o di fatto (unioni civili) non preclude, ferma restando la sussistenza degli altri requisiti, la spettanza del bonus.

Ove invece il figlio fiscalmente a carico abbia due genitori che lo abbiano riconosciuto, l'indennità non spetta al lavoratore dipendente che vive con il figlio a carico e convive con l'altro genitore in un rapporto affettivo stabile dichiarato o meno all'anagrafe comunale ovvero al lavoratore dipendente che viva insieme al figlio a carico da solo o con una terza persona (in un rapporto affettivo dichiarato o meno all'anagrafe comunale) ma sia separato dall'altro genitore. In questi ultimi casi, infatti, il convivente non può essere considerato un coniuge fiscalmente a carico.

La norma sembra incorrere in un infortunio laddove non riconosce l'accesso al beneficio nel caso di coniuge legalmente separato che convive con il lavoratore ovvero percepisca assegni alimentari non risultanti da provvedimenti dell'autorità giudiziaria. In tali casi, infatti, il coniuge può essere considerato, entro i previsti limiti di reddito, fiscalmente a carico (ai sensi dell'articolo 12 c. 1 lett. d).

c) l'ultimo requisito attiene al computo dell'imposta lorda determinata sui redditi da lavoro dipendente del lavoratore.

Tale valore deve essere di importo superiore a quello della detrazione d'imposta spettante in relazione ai redditi da lavoro. Non opera al riguardo, come ricorda espressamente la circolare AGE 19/E, la riduzione dell'importo di 75 euro, rapportato al periodo dell'anno, espressamente prevista per la determinazione delle condizioni di spettanza del trattamento integrativo come modificato dall'articolo 1, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216. Infatti, si legge nella nota: "In assenza di analoga previsione nella disposizione in commento, va da sé che la detrazione cui fare riferimento è quella di cui al citato articolo 13, comma 1, del TUIR (nella misura prevista per l'anno d'imposta 2024), senza alcuna riduzione".

ESEMPIO

Un lavoratore dipendente con reddito da lavoro nel 2024 pari ad euro 17.100,00 è soggetto ad una imposta lorda pari a 3.933,00 euro. Le detrazioni di lavoro in questo caso sono pari a 2.907,00. L'imposta netta è pari a 1.025,33. Pertanto, la condizione della "capienza" (imposta lorda > detrazioni su redditi di lavoro dipendente) è rispettata. Come spiegato nel testo, dalle detrazioni di lavoro non deve essere sottratto l'importo di euro 75,00 proporzionato al periodo di lavoro nell'anno.

SI RICORDA CHE

I collaboratori non sono ammessi alla fruizione del bonus.

AGEVOLAZIONI E INCENTIVI

Bonus natalizio: adempimenti e problematiche rilevanti

ABSTRACT

L'erogazione del bonus da parte del datore è condizionata ad una apposita richiesta scritta da parte del lavoratore. Di seguito un esame delle principali problematiche operative connesse (a cura di Antonio Carlo Scacco)

COMMENTO

Come per altri bonus corrisposti in passato, la erogazione del bonus natalizio da parte del datore/sostituto è condizionata ad una espressa richiesta scritta (ma si ritiene valida anche una comunicazione inviata via PEC) del lavoratore di avervi diritto (ex articolo 2-bis, comma 4).

ATTENZIONE

Il lavoratore che omette di presentare la richiesta al datore pur avendo diritto al bonus, potrà comunque fruire della agevolazione nella dichiarazione dei redditi 2025. Si ritiene che analoga possibilità sia consentita al lavoratore avente diritto che presenti regolare richiesta ma per qualsiasi ragione il datore non ottemperi all'obbligo di erogazione.

Al riguardo si precisa nella circolare AGE che la richiesta deve indicare il codice fiscale del coniuge e dei figli fiscalmente a carico, o dei soli figli in caso di nucleo familiare c.d. monogenitoriale. Dovrà altresì comunicare al sostituto d'imposta – tramite dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà resa ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000 – la sussistenza dei requisiti reddituali e familiari per beneficiare della agevolazione.

Quali lavoratori sono destinatari del bonus?

La norma, in vigore dal 9 ottobre 2024 (ossia dal giorno successivo alla pubblicazione in GU della legge di conversione del decreto legge), non precisa se il lavoratori dipendenti destinatari del bonus debbano o meno essere in forza all'atto della corresponsione del bonus (come accadeva per altri bonus corrisposti in passato).

ESEMPIO

A solo a titolo di esempio il bonus di 150 euro contemplato dall'art. 18, D.L. 144/2022, faceva espresso riferimento alla retribuzione di competenza novembre 2022, quindi era necessario che il lavoratore, per averne diritto, fosse "in forza" in tale mese.

Specifica soltanto che il bonus, in presenza di determinati requisiti, deve essere erogato "unitamente alla tredicesima mensilità". Quest'ultima erogazione, tuttavia, non fa riferimento alla competenza di uno specifico mese. I tempi di erogazione della tredicesima, infatti, sono stabiliti dal contratto collettivo (solitamente nel mese di dicembre, prima delle festività natalizie) e la maturazione avviene nell'arco dei dodici mesi precedenti con riferimento all'anno solare. La tredicesima può essere erogata anche mensilmente in dodicesimi (ma in questo caso è necessario l'accordo col lavoratore: tale possibilità è espressamente contemplata, ad es., dal CCNL Barbieri). Ne segue necessariamente che avrà diritto al bonus anche il lavoratore, in possesso dei requisiti reddituali e soggettivi previsti dalla norma, che avesse cessato il rapporto di lavoro nel corso dell'anno 2024 con conseguente (e già avvenuta) liquidazione delle competenze maturate, incluse quelle relative agli eventuali ratei di tredicesima. Tale interpretazione risulta peraltro confermata dalla stessa nota dell'Amministrazione finanziaria laddove si precisa che " [...]si ritiene che il lavoratore dipendente che ha cessato l'attività lavorativa nel corso del 2024 possa beneficiare dell'indennità". In tal caso naturalmente, non sussistendo più il rapporto di lavoro, il lavoratore non dovrà inoltrare una richiesta all'ultimo datore/sostituto ma potrà fruire della indennità direttamente nella dichiarazione dei redditi riferita all'anno d'imposta 2024, fermo restando il rispetto dei requisiti sostanziali.

Sotto il profilo dei lavoratori interessati si rileva come la norma faccia riferimento ai lavoratori dipendenti senza ulteriori specificazioni (quindi anche i somministrati, dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore). Gli stessi lavoratori domestici, ancorché privi di sostituto di imposta, ne hanno diritto (ma dovranno evidenziarne la sussistenza nella prossima dichiarazione dei redditi).

Sotto il profilo dei datori di lavoro tenuti direttamente alla erogazione del bonus, il comma 4 cita espressamente i sostituti d'imposta di cui agli artt. 23 e 29 del D.P.R. 600/1973.

Riguardo ai sostituti/datori coincidenti con le amministrazioni dello Stato, non è chiaro se per i relativi dipendenti per i quali i servizi di pagamento delle retribuzioni del personale siano gestiti dal sistema informatico del Ministero dell'economia e delle finanze, sussista o meno l'onere del rilascio della dichiarazione (chi scrive propende per la tesi negativa ma sarebbe necessaria una specifica norma, o almeno interpretazione amministrativa, in proposito).

Il facsimile della dichiarazione

Nella evenienza che il lavoratore, nel corso dell'anno 2024, abbia svolto più attività di lavoro dipendente con datori di lavoro diversi, la dichiarazione dovrà essere presentata all'ultimo datore di lavoro, ossia a colui che materialmente eroga il bonus con la tredicesima mensilità, unitamente alle certificazioni uniche riferite ai precedenti rapporti di lavoro, al fine del corretto calcolo del quantum spettante. Nel caso, invece, il lavoratore presti attività part-time per più datori di lavoro contemporaneamente, sarà lui stesso a scegliere il datore tenuto alla erogazione del bonus.

Proponiamo di seguito un modello di dichiarazione che il lavoratore dovrà compilare e consegnare al datore di lavoro.

FACSIMILE**Indennità per i lavoratori dipendenti ex articolo 2-bis del decreto legge 9 agosto 2024, n. 113, convertito in legge 7 ottobre 2024, n. 143**

Dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà resa ai sensi dell'articolo 47 del DPR 445/2000 ed ai sensi del comma 4 dell'articolo 2-bis citato

Io sottoscritto/a

Cognome _____ Nome _____

Nato/a a _____ prov _____ il _____ CF _____ in qualità di lavoratore/lavoratrice dipendente presso _____, codice fiscale/p.IVA _____, con riferimento a quanto previsto dall'articolo 2-bis comma 4 del n. 113/2024

DICHIARO

- di essere titolare di un reddito complessivo nell'anno di imposta 2024, determinato ai sensi dell'articolo 2-bis e dei chiarimenti contenuti nella circolare Agenzia delle Entrate 10 ottobre 2024, n. 19/E, non superiore a euro 28.000
- che il predetto reddito complessivo, come sopra individuato, è necessariamente stimato
- di trovarmi nelle condizioni familiari indicate nell'articolo 2-bis comma 1, lett. b) in quanto [specificare la situazione familiare, indicando il codice fiscale del coniuge e dei figli fiscalmente a carico, o dei soli figli in caso di nucleo familiare c.d. monogenitoriale]:

- di rendere la presente dichiarazione una sola volta ed al solo datore di lavoro sopra indicato il quale provvederà al pagamento dell'indennità, in quanto consapevole che a ciascun avente diritto l'indennità spetta una sola volta;

- [da compilare nel caso vi siano più rapporti di lavoro nel corso del 2024] di allegare alla presente le certificazioni uniche riferite ai precedenti rapporti di lavoro, al fine del corretto calcolo del quantum spettante;

- [da compilare nel caso siano in corso più rapporti part-time con più datori di lavoro nel corso del 2024] di allegare alla presente anche tutti i dati necessari per la determinazione del bonus, quali i redditi di lavoro dipendente e i giorni di lavoro prestati presso gli altri datori di lavoro;

- che le dichiarazioni rese e i documenti allegati, sotto la mia responsabilità, rispondono a verità;

- di essere consapevole che, in caso di dichiarazioni non rispondenti a verità, oltre a incorrere nelle sanzioni stabilite dalla legge, l'indennità non spettante sarà recuperata;

- di essere consapevole che, ove la indennità dovesse risultare, in esito ai controlli consuntivi contabili, non spettante, la stessa sarà recuperata.

Allego copia del documento di identità.

Data _____ Firma _____

Vicende successive

Una volta acquisita la richiesta del lavoratore, il sostituto d'imposta eroga l'indennità unitamente alla tredicesima mensilità (in ipotesi, nei casi in cui la erogazione della tredicesima mensilità è erogata per rate mensili, anche con la busta paga di competenza del mese di ottobre) e le somme corrisposte a tale titolo sono recuperate sotto forma di credito da utilizzare in compensazione, ai sensi dell'art. 17, D.Lgs. 241/1997, a partire dal giorno successivo all'erogazione in busta paga dell'indennità. Una prossima risoluzione indicherà il codice tributo da utilizzare per la compensazione. Successivamente all'erogazione, il sostituto d'imposta verifica in sede di conguaglio la spettanza dell'indennità e, qualora la stessa risulti non spettante, provvede al recupero del relativo importo.

SI RICORDA CHE

In ipotesi di erogazione mensile della tredicesima mensilità (comportamento che si riscontra frequentemente nella prassi lavoristica), il bonus potrebbe essere erogato già con la prima busta paga disponibile.