

Circolare applicativa

Articolo 2-bis del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 ottobre 2024, n. 143 – Disposizioni in materia di benefici corrisposti ai lavoratori dipendenti

Premessa

L'articolo 2-bis del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 ottobre 2024, n. 143 (di seguito Decreto *Omnibus*), ha stabilito che, nelle «*more dell'introduzione del regime fiscale sostitutivo previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera a), n. 2.4), della legge 9 agosto 2023, n. 111*» (di seguito legge delega), sia erogata, una tantum per l'anno 2024, un'indennità di importo pari a 100 euro (di seguito anche *bonus*), rapportata al periodo di lavoro, a favore dei lavoratori dipendenti che si trovano in particolari condizioni economiche e familiari, individuati sulla base di specifici criteri.

Presupposti soggettivi e oggettivi

L'articolo 2-bis, comma 1, del Decreto *Omnibus* stabilisce che il bonus è erogato ai lavoratori dipendenti per i quali sussistano, congiuntamente, le seguenti condizioni:

- a) abbiano, nell'anno d'imposta 2024, un reddito complessivo non superiore a 28.000 euro;
- b) abbiano 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 testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), oppure, in alternativa, abbiano almeno un figlio, fiscalmente a carico, in presenza di un nucleo familiare c.d. monogenitoriale, come individuato dall'articolo 12, comma 1, lettera c), decimo periodo, del TUIR.

In merito alla nozione di coniuge, si ricorda che in base a quanto stabilito dall'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti si intendono riferiti anche a ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso;

- c) abbiano un'imposta lorda, determinata sui redditi di lavoro dipendente, di cui all'articolo 49 del TUIR – con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), del medesimo articolo – percepiti dal lavoratore, di importo superiore a quello della detrazione spettante ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del TUIR.

Si osserva, preliminarmente, che, ai fini del riconoscimento del *bonus* in esame, è necessario essere titolare di un reddito di lavoro dipendente nel corso dell'anno 2024, a nulla rilevando la

tipologia contrattuale del rapporto di lavoro dipendente (ad esempio lavoro a tempo determinato o indeterminato). Atteso il riferimento operato dalla disposizione al solo articolo 49 del TUIR, che definisce, quali redditi di lavoro dipendente, quelli che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri, compreso il lavoro a domicilio quando è considerato lavoro dipendente secondo le norme della legislazione sul lavoro, non possono essere beneficiari del *bonus* i titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, di cui all'articolo 50 del TUIR.

L'esistenza del rapporto di lavoro costituisce il presupposto per l'inclusione nel reddito di lavoro dipendente di tutti gli introiti percepiti dal lavoratore, di talchè anche le somme e i valori corrisposti da parte di soggetti terzi al lavoratore nell'ambito del rapporto di lavoro rientrano nella nozione di reddito di lavoro dipendente. Infatti l'articolo 51, comma 1, del TUIR dispone, che il «*reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. (...)*». Ai sensi del medesimo comma citato, 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 (c.d. principio di cassa allargato).

Nondimeno, l'articolo 2-*bis*, comma 2, del Decreto *Omnibus* dispone che l'indennità in esame non concorre alla formazione del reddito complessivo ai fini IRPEF e viene riproporzionata nel *quantum* in funzione del periodo di lavoro del dipendente nell'anno d'imposta 2024.

In particolare, in coerenza con quanto previsto per la fruizione delle detrazioni di lavoro dipendente, si osserva che i giorni per i quali spetta il *bonus* coincidono con quelli che hanno dato diritto alla retribuzione indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro (ad esempio il part-time orizzontale, verticale o ciclico).

Con riferimento al requisito reddituale di cui alla lettera a) del punto elenco sopra riportato, si osserva che, ai fini del calcolo del reddito complessivo, occorre considerare l'ammontare del c.d. *reddito di riferimento*. Più in particolare, si osserva che nel calcolo del reddito complessivo da utilizzare per la determinazione delle agevolazioni fiscali (c.d. *reddito di riferimento*), ivi incluso il *bonus* in commento, si tiene conto anche dei redditi assoggettati a cedolare secca, dei redditi assoggettati a imposta sostitutiva in applicazione del regime forfetario per gli esercenti attività d'impresa, arti o professioni (articolo 1, comma 692, lettera g, della legge 27 dicembre 2019, n. 160), della quota di agevolazione ACE di cui all'articolo 1 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e delle 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), assoggettate a imposta sostitutiva, di cui all'articolo 1, commi da 58 a 62, della legge 29 dicembre 2022, n. 197.

Nella determinazione del predetto reddito complessivo, il comma 3 dell'articolo 2-*bis* del citato Decreto *Omnibus* prevede, inoltre, che rileva anche la quota esente dei redditi agevolati di cui:

- all'articolo 44, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, relativo agli incentivi per il rientro in Italia di ricercatori residenti all'estero;

- all'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147, che disciplina il regime speciale per lavoratori impatriati;

- all'articolo 5, commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater*, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, che disciplina il regime speciale per lavoratori impatriati;

- all'articolo 5 del decreto legislativo 27 dicembre 2023, n. 209, che disciplina il nuovo regime speciale per lavoratori impatriati.

Il medesimo reddito complessivo è assunto al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze di cui all'articolo 10, comma 3-bis, del TUIR.

Con riferimento al requisito di cui alla lettera b) del punto elenco sopra riportato, si evidenzia che, per espressa previsione normativa, il *bonus spetta* al lavoratore dipendente, con almeno un figlio fiscalmente a carico (anche se nato fuori del matrimonio, riconosciuto, adottivo o affidato), se, alternativamente:

- ha il coniuge, non legalmente ed effettivamente separato, fiscalmente a carico;
- fa parte di un nucleo familiare c.d. monogenitoriale.

In relazione a quest'ultima fattispecie, si precisa che un nucleo familiare c.d. monogenitoriale sussiste qualora, alternativamente:

- l'altro genitore è deceduto;
- l'altro genitore non ha riconosciuto il figlio nato fuori del matrimonio;
- il figlio è stato adottato da un solo genitore (destinatario del *bonus*) oppure è stato affidato o affiliato a un solo genitore (destinatario del *bonus*).

In queste ultime tre ipotesi – integranti fattispecie di nucleo familiare c.d. monogenitoriale –, ferma restando la sussistenza degli altri requisiti previsti dalla norma in capo al lavoratore richiedente, il *bonus* spetta all'unico genitore non coniugato o, se coniugato, successivamente separatosi legalmente ed effettivamente. In tali casi, che si connotano per la presenza di un unico genitore, si osserva, inoltre, che la situazione di convivenza *more uxorio* non preclude, ferma restando la sussistenza degli altri requisiti, la spettanza del *bonus*.

Diversamente, nelle ipotesi in cui il figlio fiscalmente a carico abbia due genitori, che lo abbiano riconosciuto, il *bonus non spetta*:

- al lavoratore dipendente che vive con il figlio a carico e convive con l'altro genitore in un rapporto affettivo stabile dichiarato all'anagrafe comunale;
- al lavoratore dipendente che vive con il figlio a carico e convive con l'altro genitore senza alcuna formalizzazione all'anagrafe comunale;
- al lavoratore dipendente che vive insieme al figlio a carico da solo o con una terza persona (in un rapporto affettivo dichiarato o meno all'anagrafe comunale) ed è separato dall'altro genitore.

In tali ipotesi, il *bonus* non spetta poiché il convivente non può essere considerato un coniuge fiscalmente a carico, né la famiglia può definirsi monogenitoriale, in quanto il figlio a carico è stato riconosciuto da entrambi i genitori. Di conseguenza, non risulta integrato il requisito di cui alla lettera b) sopra illustrato.

Con riguardo al requisito di cui alla lettera c) del punto elenco sopra riportato, si osserva che l'indennità può essere concessa quando l'imposta lorda, da determinarsi sui redditi di lavoro dipendente, di cui all'articolo 49 del TUIR, con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), del medesimo articolo, percepiti dal lavoratore, è di importo superiore alla detrazione spettante ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del TUIR. Al riguardo, si osserva che non opera la riduzione dell'importo di 75 euro, rapportato al periodo dell'anno, espressamente prevista dall'articolo 1, comma 3, del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216, in materia di disciplina fiscale del trattamento integrativo. 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.

Presentazione della domanda

I dipendenti possono presentare domanda alla UOC Gestione Risorse Umane ai fini dell'applicazione del bonus 2024, compilando il modulo di autodichiarazione allegato alla presente circolare, con allegato valido documento di riconoscimento, da consegnare all'Ufficio Protocollo negli orari di

apertura al pubblico ovvero tramite PEC all'indirizzo protocollo@pec.aslnapoli3sud.it entro e non oltre il giorno 16/11/2024.