

COMUNICAZIONE N. 87

AI PRESIDENTI DEGLI ORDINI
PROVINCIALI DEI MEDICI CHIRURGHI E
DEGLI ODONTOIATRI

AI PRESIDENTI DELLE COMMISSIONI
DEGLI ISCRITTI AGLI ALBI DEGLI
ODONTOIATRI

LORO SEDI

OGGETTO: Risposte quesiti OMCeO.

Cari Presidenti,

in considerazione delle numerose richieste di chiarimento relative ad alcune tematiche affrontate dai decreti adottati dal Governo per la fase emergenziale COVID - 19, si ritiene utile fornire un elenco di FAQ elaborate al fine di supportare gli OMCeO nella immediata gestione amministrativa.

D: In qualità di datore di lavoro posso beneficiare del credito d'imposta per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale quali le mascherine, chirurgiche, Ffp2 e Ffp3, i guanti e le visiere di protezione ovvero gli occhiali protettivi, nonché le spese sostenute per la sanificazione degli ambienti di lavoro?

R: No, si tratta di benefici riconosciuti ai soggetti esercenti attività d'impresa e agli esercenti arti e professioni, così come stabilito all'art. 64 del DL 18/2020.

D: La sede dell'OMCeO è in affitto, posso usufruire del credito d'imposta pari al 60% dell'affitto pagato nel mese di marzo?

R: No. L'art. 65 del DL 18/2020, statuisce che potranno beneficiare di un credito d'imposta del 60% del canone di locazione pagato nel mese di marzo 2020 solo i soggetti esercenti attività d'impresa. Inoltre, si evidenzia che la misura riguarda i locali rientranti nella categoria catastale C1 cioè negozi e botteghe.

D: Gli OMCeO possono posticipare il versamento della prima quota Federativa con scadenza 30.04.2020?

R: Sì, qualora gli OMCeO non abbiano potuto incassare le quote annuali dagli iscritti a causa della sospensione dei termini dei versamenti dei carichi affidati all'Agente della Riscossione, ai sensi dell'art. 68 DL 18/2020, ovvero in quanto abbiano ritenuto di posticipare

l'incasso di contributi annuali dei propri iscritti a causa del periodo emergenziale, il primo acconto delle quote Federative anno 2020 potrà essere posticipato entro e non oltre il 30 giugno 2020.

D: Come deve essere calcolato il beneficio di 100 euro per i lavoratori dipendenti per lavoro svolto in sede?

R: L'art. 63 DL 18/2020 prevede il riconoscimento di un beneficio per i lavoratori dipendenti, con reddito complessivo da lavoro dipendente inferiore a €. 40.000 nell'anno 2019, di un premio, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100 euro da rapportare al numero di giorni lavorativi svolti nella propria sede di lavoro nel mese di marzo 2020.

Il premio non spetta per i giorni in cui il lavoratore non ha svolto la propria attività lavorativa presso la sede di lavoro, in quanto ha espletato l'attività lavorativa in telelavoro o in smart-working, ovvero è stato assente per qualsiasi altro motivo.

Il premio è attribuito dal datore di lavoro, in via automatica, ed erogato se possibile con la retribuzione relativa al mese di aprile, e comunque entro i termini previsti per le operazioni di conguaglio di fine anno.

Il datore di lavoro, quale sostituto d'imposta, potrà recuperare l'incentivo erogato utilizzando l'istituto della compensazione di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

Per le modalità operative del calcolo del suddetto premio si rimanda alla Risoluzione n. 18/E del 9 aprile 2020 dell'Agenzia delle Entrate, che ad ogni buon conto si allega.

D: Sono applicabili agli OMCeO la sospensione e o il rinvio dei versamenti delle imposte previste nel Decreto "Cura Italia" e nel Decreto "Liquidità"?

R: Con il DL n.18/2020 c.d. "Cura Italia" e con il successivo DL n.23/2020 c.d. "Liquidità", il Governo ha sospeso un'ampia gamma di versamenti relativi a ritenute, tributi e contributi; si tratta di misure fiscali adottate a sostegno della liquidità delle famiglie e delle imprese e pertanto non applicabili ad un Ente Pubblico.

Pertanto, non si applicano né le disposizioni previste dall'art. 61 del DL n.18/2020 concernenti la sospensione dei versamenti delle ritenute, dei contributi previdenziali, assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria né quelle previste dall'art.62 del decreto su menzionato concernente la sospensione dei termini degli adempimenti e dei versamenti fiscali e contributivi.

D: Sono previsti differimenti per i versamenti IVA?

R: Non è prevista nessuna sospensione del versamento all'erario dell'IVA Istituzionale (split payment). Nel DL n. 23/2020 è prevista la sospensione del versamento dell'Iva per il mese di aprile e maggio per i soli soggetti esercenti attività economica.

D: Qual è la scadenza per l'invio delle CU?

R: Nel DL Liquidità è stata prevista una doppia proroga per le CU 2020:

- proroga consegna Certificazioni Unica 2020 al 30 aprile;
- proroga invio dati Certificazioni Unica 2020 all'Agenzia delle entrate al 30 aprile.

Si rimane a disposizione per eventuali chiarimenti e si inviano i più cordiali saluti.

IL PRESIDENTE

Filippo Anelli

Firmato digitalmente da

FILIPPO ANELLI

O = FNOMCEO
C = IT

RISOLUZIONE N. 18/E



Direzione Centrale Persone Fisiche, Lavoratori
Autonomi ed Enti non Commerciali

Roma, 9 aprile 2020

***OGGETTO: Premio ai lavoratori dipendenti – Ulteriori Chiarimenti - Articolo 63
del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18***

Sono pervenuti alla Scrivente richieste di chiarimenti in merito a quanto previsto dall'articolo 63 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, relativo al “*premio ai lavoratori dipendenti*”, con particolare riferimento a quanto indicato alle risposte ai quesiti 4.1. e 4.4 della circolare 3 aprile 2020, n. 8/E, in relazione ai quali si ritiene utile fornire ulteriori delucidazioni, anche attraverso esemplificazioni.

In base all'articolo 63, comma 1, sopra citato «*ai titolari di redditi di lavoro dipendente di cui all'articolo 49, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente di importo non superiore a 40.000 euro spetta un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese*».

Il successivo comma 2 prevede che «*I sostituti d'imposta di cui agli articoli 23 e 29 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600 riconoscono, in via automatica, l'incentivo di cui al comma 1 a partire dalla*

retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno».

Al fine di consentire il recupero da parte dei sostituti d'imposta dell'incentivo erogato, il comma 3, prevede che gli stessi possono utilizzare l'istituto della compensazione di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

La norma prevede che il premio di 100 euro deve essere rapportato «*al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese*» di marzo.

In sostanza, il premio non spetta per i giorni in cui il lavoratore non ha svolto la propria attività lavorativa presso la sede di lavoro, in quanto ha espletato l'attività lavorativa in telelavoro o in *smart working*, ovvero è stato assente per qualsiasi altro motivo (ferie, malattia, permessi retribuiti o non retribuiti, congedi, ecc.).

Ai fini della determinazione dell'importo del *bonus* spettante, per esigenze di semplificazione negli interventi di adeguamento software dei sistemi gestionali delle imprese, in alternativa al criterio indicato al predetto punto 4.1. della Circolare n. 8/E del 2020 (basato in sostanza sul rapporto tra ore ordinarie lavorate e ore ordinarie lavorabili), può essere utilizzato anche il rapporto tra i giorni di presenza in sede (indipendentemente dal numero di ore prestate) effettivamente lavorati nel mese di marzo e quelli lavorabili come previsto dal contratto collettivo, ovvero individuale qualora stipulato in deroga allo stesso. Pertanto, il *bonus* erogabile al lavoratore è dato dall'importo di 100 euro moltiplicato per il suddetto rapporto.

Tenuto conto della *ratio* della disposizione in esame e dell'importo di cui trattasi, si ritiene che il premio di 100 euro spetti al lavoratore qualora abbia svolto la propria prestazione lavorativa in presenza in tutti i giorni previsti dal contratto, indipendentemente se in *full time* o *part time*.

Anche qualora il lavoratore abbia un contratto *part time*, ai fini del calcolo del *quantum* erogabile, il rapporto deve tener conto dei giorni effettivamente lavorati presso la sede di lavoro e di quelli lavorabili.

Fermo restando il limite massimo di 100 euro, qualora il lavoratore abbia più contratti *part time* in essere, il premio sarà erogato dal sostituto d'imposta individuato dal lavoratore.

A tal fine, il lavoratore deve dichiarare al sostituto i giorni di lavoro svolti presso la sede dell'altro datore e i giorni lavorabili ai fini del calcolo della quota spettante.

Tanto premesso, si forniscono nel seguito alcune esemplificazioni utili ai fini dell'applicazione della norma in esame.

Esempio 1 contratto *full time*

Un lavoratore, per effetto del suo contratto, lavora dal lunedì al venerdì, quindi, per il mese di marzo avrebbe dovuto lavorare 22 giorni (“giorni lavorabili”).

Supponiamo che il lavoratore abbia goduto di 9 giorni di ferie dal 9 al 13 marzo e dal 16 al 19 marzo, mentre nei giorni 30 e 31 marzo abbia lavorato in *smart working*.

Ai fini del calcolo del premio spettante si dovrà, pertanto, tener conto che il soggetto ha lavorato presso la propria sede di lavoro 11 giorni sui 22 previsti.

Al lavoratore spetteranno, pertanto, 11/22 di 100, vale a dire euro 50.

Esempio 2: contratto di *part time* orizzontale

Un lavoratore, per effetto del suo contratto, lavora dal lunedì al venerdì. In tale ipotesi, ancorché per un numero di ore inferiore all'orario di lavoro ordinario, per il mese di marzo i giorni lavorabili sono 22.

Supponiamo che il lavoratore abbia lavorato presso la propria sede di lavoro per metà del periodo previsto (11 giorni), allo stesso spetterà l'importo di euro 50.

Esempio 3: contratto di *part time* verticale

Un lavoratore, per effetto del suo contratto, lavora dal lunedì al giovedì, quindi, per

il mese di marzo i giorni lavorabili sono 18 giorni.

Supponiamo che il lavoratore abbia lavorato presso la propria sede di lavoro per tutto il periodo previsto (18 giorni), allo stesso spetterà il premio di 100 euro.

Esempio 4: due contratti di *part time* orizzontale

Un lavoratore, per effetto di un contratto, lavora dal lunedì al venerdì, dalle 8 alle 12 e per effetto di un altro contratto lavora negli stessi giorni dalle 15 alle 18. Quindi per il mese di marzo i giorni lavorabili sono 22.

Supponiamo che il lavoratore abbia lavorato presso la sede di lavoro di mattina, per tutto il periodo previsto e di pomeriggio solo 15 giorni su 22.

Allo stesso spetterà l'importo di 100 euro in quanto il lavoratore ha svolto la propria attività lavorativa in presenza per tutto il periodo di marzo almeno su un contratto. Il *bonus* sarà erogato dal sostituto individuato dal lavoratore.

Esempio 5: due contratti di *part time* verticale

Un lavoratore, per effetto di un contratto, lavora da lunedì al mercoledì, e per effetto di un altro contratto lavora giovedì e venerdì. Quindi per il mese di marzo i giorni lavorabili sono 22, così ripartiti: 14 presso il primo datore di lavoro e 8 presso il secondo.

Supponiamo che il lavoratore abbia lavorato presso la prima sede di lavoro per tutto il periodo previsto (14 giorni) e presso l'altra sede solo 4 giorni su 8.

Allo stesso spetterà l'importo di 100 euro in quanto il lavoratore ha svolto la propria attività lavorativa in presenza per tutto il periodo di marzo almeno su un contratto. Il *bonus* sarà erogato dal sostituto d'imposta individuato dal lavoratore.

Le Direzioni regionali vigileranno affinché i principi enunciati e le istruzioni

fornite con la presente risoluzione vengano puntualmente osservati dalle Direzioni provinciali e dagli Uffici dipendenti.

IL DIRETTORE CENTRALE

(firmato digitalmente)