

[E10.2024]

ARRIVA IL BONUS  
NATALE

DI COSA SI  
TRATTA?

L'EDITORIALE

08  
10  
24

**CTP**

CECCATO  
TORMEN  
& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 7m

## ARRIVA IL BONUS NATALE. DI COSA SI TRATTA?

Arriva il bonus Natale. Si salvi chi può.

Non fraintendeteci. Solo questa settimana chi scrive è stato subissato di richieste in ordine all'entrata in vigore (alla data di redazione della presente, 04 ottobre 2024, non c'è nulla in gazzetta ufficiale) dell'ennesimo bonus di fine anno.

Una serie di richieste più disperate:

- c'è chi richiede le autocertificazioni (che immancabilmente sono citate dalla possibile norma)
- c'è chi attende la circolare dell'agenzia delle entrate in materia (ma se manca la norma...).

- c'è chi mi ha tacciato di non avergli riferito con tempestività la nuova norma perché, in qualche social (mi ha anche detto quale ma quando mi parlano di Facebook o Instagram il mio cervello si spegne perché va in "modalità protezione dalle assurdità"), gli hanno detto che è già tutto operativo.

Tornando con i piedi per terra, il testo del possibile articolo che quasi certamente troverà collocazione nel c.d. decreto omnibus (di prossima pubblicazione), consegna una ennesima misura spot, non strutturale per contrastare la perdita di potere di acquisto delle famiglie.

Analizziamone il probabile testo, dato che, a prescindere dal lessico che sarà utilizzato, qualche adempimento per i datori di lavoro ci sarà.

## IL POSSIBILE ARTICOLO 2 BIS

La rubrica della norma prevede “disposizioni in materia di benefici corrisposti ai lavoratori dipendenti”.

Il primo comma stabilisce come “nelle more dell'introduzione del regime fiscale sostitutivo previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera a), numero 2.4), della legge 9 agosto 2023, n. 111, per l'anno 2024 è erogata un'indennità, di importo pari a 100 euro, ai lavoratori dipendenti per i quali ricorrono congiuntamente le seguenti condizioni”.

Di fatto dunque l'enunciato concreto rappresenta un bonus di euro 100,00 massimo ai lavoratori dipendenti allorquando coesistano insieme tre condizioni:

- a. Il lavoratore ha un reddito complessivo non superiore a 28.000 euro. La parola complessivo ci porta a ritenere che si tratti non del reddito da lavoro subordinato ma dell'integrale reddito del lavoratore (fatta eccezione l'abitazione principale per espressa previsione di cui al comma 4 della possibile norma)
- b. il lavoratore ha il coniuge non legalmente ed effettivamente separato e almeno un figlio, anche se nato fuori del matrimonio, riconosciuto, adottivo o affidato, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2 del TUIR (ovvero a carico). La parola “trovano” ci consente di ritenere che il concetto di familiare a carico riguardi sia il figlio che il coniuge. Inutile precisare che nella norma in parola trapela l'esclusione di chi ha figli e non è sposato. Da chiarire, probabilmente a cura dell'Agenzia delle Entrate, se le unioni civili o le coppie di fatto potranno accedere al bonus in trattazione o meno (sicuramente i separati no... chissà per quale motivo...). Alternativamente a quanto sopra la norma ammette anche un'altra prospettazione: “oppure ha almeno un figlio che si trova in tali condizioni e per il quale sussistano anche le circostanze previste dall'articolo 12, comma 1, lettera c), decimo periodo, dello stesso testo unico delle imposte sui redditi”. Traducendo, si sta facendo riferimento al caso in cui l'altro geni-

tore manchi ovvero non abbia riconosciuto i figli naturali e il contribuente non sia coniugato o, se coniugato, si sia successivamente legalmente ed effettivamente separato, ovvero se vi sono figli adottivi, affidati o affiliati del solo contribuente e questi non è coniugato o, se coniugato, si è successivamente legalmente ed effettivamente separato

- c. il lavoratore paghi imposta nell'anno. Banalmente significa che il contribuente possa vantare, se ha lavorato tutto l'anno, un reddito superiore a 8.500,00 euro.

Alla presenza delle condizioni di cui alle lettere a), b) e c), sorge il diritto al bonus.

## LA PROCEDURA OPERATIVA

Proseguendo il testo della possibile norma, notiamo incombenze a carico del datore di lavoro (nonché gli immancabili dubbi).

In sintesi:

1. il bonus in trattazione, che non concorre alla formazione del reddito complessivo del lavoratore dipendente, è rapportato al periodo di lavoro. Quindi è rapportato ai giorni di detrazione. Non è chiaro se da rapportarsi anche alla percentuale del part time ma chi scrive esclude tale eventualità
2. i redditi esenti di particolari regimi fiscali (ricercatore, impatriati, etc) si computano per intero ai fini del calcolo della soglia di 28.000,00 euro di retto
3. i sostituti di imposta riconoscono il bonus sulla tredicesima mensilità su richiesta del lavoratore, che attesta per iscritto di avervi diritto indicando il codice fiscale del coniuge e dei figli, e verificano in sede di conguaglio la spettanza della stessa.

Come sempre, sarà cura del datore di lavoro ricevere le richieste, correlate delle informazioni di cui sopra (quindi probabilmente dovremmo consegnare, se volgiamo, una

autocertificazione) e, attenzione, i sostituti dovranno verificare in sede di conguaglio la spettanza del bonus.

Potrebbe dunque succedere che un lavoratore, sulla tredicesima, veda l'applicazione del bonus stesso salvo poi effettuare un numero di ore di straordinario e/o ricevere pagamenti per giornate festive in dicembre con, dunque, "fuoriuscita" dalla soglia dei 28.000,00 e recupero, non si sa come, a carico del datore di lavoro.

In ogni caso, ed è qui la necessità di porre l'attenzione, la futura norma dispone che il bonus "è rideterminata/o nella dichiarazione dei redditi presentata dal contribuente ed è riconosciuta/o anche qualora non sia stata erogata dal sostituto d'imposta (...)".

Non si tratta della riduzione del cuneo fiscale tramite contribuzione INPS (a proposito, il 2024 sta per scadere...) che non consente al lavoratore di avere un rapporto diretto con l'ente previdenziale. Questo è un credito fiscale e quindi la dichiarazione consentirebbe al dipendente di potersi recuperare quanto non erogato.

Di qui una idea: ma siamo costretti ad erogare tale indennità? Evidentemente SI, nel caso di richiesta dell'eventuale beneficiario.

Certo è che le malelingue potrebbero suggerirci di "prendere atto" e non di non buttarci a capofitto in quello che potrebbe sembra, per le aziende, come un ulteriore adempimento di fine anno. Soprattutto, e non a caso, verso i lavoratori assunti in corso di anno per i quali dovremmo recuperare non solo la dichiarazione di cui sopra ma anche il periodo di attività complessivo.

Non solo. Se l'amministrazione finanziaria non ci mette uno zampino, quanti ricorsi / richieste di questa "indennità" vi saranno a cura dei genitori non sposati? perché il "sacro vincolo del matrimonio" dovrebbe fungere da discriminare per l'erogazione di tale bonus?

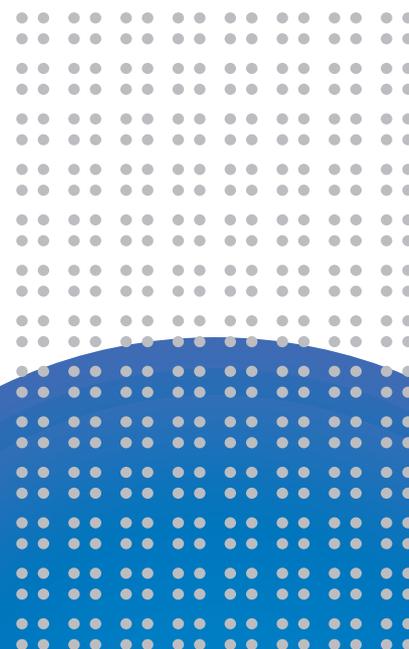
Ovviamente siamo in attesa della pubblicazione in gazzetta ufficiale, giusto per una sorta di ufficialità. Anche se però

mi hanno detto che su Instagram la norma in trattazione è già legge (o che il TFR è mensilizzabile).

Quante cose devo ancora imparare.



# CTP



CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO



[ceccatotormen.com](http://ceccatotormen.com)



[/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)



[info@ceccatotormen.com](mailto:info@ceccatotormen.com)



[ceccatotormen@pec.it](mailto:ceccatotormen@pec.it)



Abano Terme PD - Treviso TV



+39 049 7968508

