

BONUS NATALE

Con la circolare n. 19/E/2024 l'Agenzia delle entrate commenta e fornisce istruzioni sull'articolo 2-bis, D.L. 113/2024, convertito, con modificazioni, dalla L. 143/2024 (c.d. Decreto *Omnibus*), che 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*”, sia erogata, *una tantum* per l'anno 2024, di importo pari a 100 euro, 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.

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, oppure, in alternativa, abbiano almeno un figlio, fiscalmente a carico, in presenza di un nucleo familiare c.d. monogenitoriale (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, Tuir – con esclusione di quelli indicati nel comma 2, lettera a), del medesimo articolo 5 – percepiti dal lavoratore, di importo superiore a quello della detrazione spettante ai sensi dell'articolo 13, comma 1, Tuir.

Non possono essere beneficiari del *bonus* i titolari di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, di cui all'articolo 50, Tuir.

L'indennità 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, i giorni per i quali spetta il *bonus* coincidono con quelli che hanno dato diritto alla retribuzione, mentre nessuna riduzione del *bonus* deve essere effettuata in presenza di particolari modalità di articolazione dell'orario di lavoro (ad esempio, il *part-time* orizzontale, verticale o ciclico). 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.

Con riferimento al requisito reddituale, ai fini del calcolo del reddito complessivo occorre considerare l'ammontare del c.d. reddito di riferimento, quindi 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, della quota di agevolazione ACE di cui all'articolo 1, D.L. 201/2011 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, L. 197/2022. Rileva anche la quota esente dei redditi agevolati di cui:

- all'articolo 44, comma 1, D.L. 78/2010, relativo agli incentivi per il rientro in Italia di ricercatori residenti all'estero;
- all'articolo 16, D.Lgs. 147/2015, che disciplina il regime speciale per lavoratori impatriati;
- all'articolo 5, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, D.L. 34/2019, che disciplina il regime speciale per lavoratori impatriati;
- all'articolo 5, D.Lgs. 209/2023, 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.

Con riferimento alla situazione familiare, 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 (l'altro genitore è deceduto o l'altro genitore non ha riconosciuto il figlio nato fuori del matrimonio o 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*).

Nella fattispecie di nucleo familiare c.d. monogenitoriale, ferma restando la sussistenza degli altri requisiti previsti, 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, 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 2 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 all'anagrafe comunale;
- vive con il figlio a carico e convive con l'altro genitore senza alcuna formalizzazione all'anagrafe comunale;
- 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.

Per quanto riguarda l'imposta lorda, l'indennità può essere concessa quando la stessa è di importo superiore alla detrazione spettante ai sensi dell'articolo 13, comma 1, Tuir. Non opera la riduzione dell'importo di 75 euro, rapportato al periodo dell'anno, prevista dall'articolo 1, comma 3, D.Lgs. 216/2023, in materia di disciplina fiscale del trattamento integrativo. In altri termini, ai fini del riconoscimento del *bonus*, è necessaria la previa verifica della "capienza" dell'imposta lorda determinata sui redditi da lavoro dipendente rispetto alla detrazione spettante per la stessa tipologia reddituale, con riferimento al medesimo periodo d'imposta, ossia l'anno 2024.

Adempimenti del datore di lavoro e del lavoratore

Il sostituto d'imposta pubblico o privato riconosce il *bonus* unitamente alla tredicesima mensilità su richiesta del lavoratore dipendente, che attesta per iscritto di avervi diritto, indicando il codice fiscale del coniuge e dei figli fiscalmente a carico, o dei soli figli in caso di nucleo familiare c.d. monogenitoriale, mediante dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà resa ai sensi dell'articolo 47, D.P.R. 445/2000.

Se nel corso dell'anno 2024 il lavoratore ha svolto più attività di lavoro dipendente con datori di lavoro diversi, lo stesso deve presentare all'ultimo datore di lavoro, ossia a colui che materialmente eroga il *bonus* con la tredicesima mensilità, oltre alla dichiarazione sostitutiva, le certificazioni uniche riferite ai precedenti rapporti di lavoro, al fine del corretto calcolo del *quantum* spettante.

Qualora il lavoratore abbia più contratti di lavoro dipendente di *part-time* in essere, l'indennità è erogata dal sostituto d'imposta individuato dal lavoratore, cui il lavoratore dovrà indicare nella dichiarazione sostitutiva 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.

In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a conservare la documentazione comprovante l'avvenuta dichiarazione, ai fini di un eventuale controllo. In seguito alla richiesta del lavoratore, il sostituto d'imposta riconosce l'indennità unitamente alla tredicesima mensilità e le somme erogate sono recuperate sotto forma

di credito da utilizzare in compensazione, ai sensi dell'articolo 17, D.Lgs. 241/1997, a partire dal giorno successivo all'erogazione in busta paga dell'indennità. A tal fine sarà istituito, con apposita risoluzione, 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.

Il *bonus* è rideterminato nella dichiarazione dei redditi presentata dal lavoratore dipendente ed è computato nella determinazione del saldo dell'Irpef.

In particolare, è previsto che qualora il lavoratore, pur avendo diritto all'indennità, abbia percepito redditi di lavoro dipendente non assoggettati a ritenuta fiscale perché privi di un sostituto d'imposta (ad esempio, i lavoratori domestici), ovvero non abbia ricevuto il *bonus* dal sostituto d'imposta nonostante la sua spettanza (ad esempio, quando il lavoratore dipendente, non avendo certezza di possedere i requisiti reddituali richiesti dalla norma, non ha presentato la dichiarazione sostitutiva di atto notorio), lo stesso può beneficiare dell'indennità nella dichiarazione dei redditi relativa all'anno d'imposta 2024, da presentarsi nell'anno 2025, analogamente al lavoratore dipendente che abbia cessato l'attività lavorativa nel corso del 2024 senza percepire il *bonus*.

Qualora il lavoratore dipendente abbia, invece, beneficiato dell'indennità in assenza dei presupposti richiesti o in misura superiore a quella spettante e non sia più possibile per il sostituto d'imposta effettuare il conguaglio a debito, il lavoratore deve restituire, nella dichiarazione dei redditi, l'ammontare del *bonus* indebitamente ricevuto.