



Circolare Speciale **32/2020**

Premio ai lavoratori dipendenti che hanno prestato attività lavorativa fisicamente all'interno dell'azienda

Il Decreto "Cura Italia", all'art. 63, ha previsto un premio per i lavoratori dipendenti che hanno prestato attività lavorativa fisicamente all'interno dell'azienda, **nel mese di marzo 2020**. Il premio rappresenta il compenso al disagio di lavorare in azienda in un periodo emergenziale come quello attuale.

Il premio, che non concorre alla formazione del reddito, è pari a 100,00 euro, da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella sede aziendale nel mese di marzo 2020, ed è riconosciuto in via automatica dal datore di lavoro, a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile, e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno o di fine rapporto, ai titolari di redditi di lavoro dipendente, che hanno ricevuto, nel corso dell'anno 2019, un reddito complessivo da lavoro dipendente non superiore a 40.000,00 euro.

Se il lavoratore dipendente ha cessato il rapporto di lavoro, il datore di lavoro dovrà riproporzionare il premio al numero di giorni di lavoro svolti, nel mese di marzo 2020, prima della sua cessazione.

L'Agenzia delle Entrate, con la Circolare n. 8/E del 3.04.2020, è intervenuta per chiarire meglio la portata della norma e identificare le peculiarità per una corretta applicazione.

Con la risoluzione n. 18/E del 9.04.2020 l'Agenzia ha poi fornito ulteriori chiarimenti.

Ai fini del calcolo dell'importo del premio spettante ai lavoratori dipendenti, rileva il rapporto tra le ore effettive lavorate nel mese e le ore lavorabili come contrattualmente previsto, oppure, in alternativa, il rapporto tra i giorni di presenza in sede effettivamente lavorati e quelli lavorabili.

L'Agenzia delle Entrate, dopo aver precisato che il premio non spetta per i giorni in cui il lavoratore non ha svolto la propria attività lavorativa presso la sede di lavoro, riconduce a questa casistica, sia l'attività lavorativa svolta in telelavoro o lavoro agile "smart working", sia le assenze derivanti da qualsiasi altro motivo, citando esplicitamente le ferie, la malattia, i permessi retribuiti o non retribuiti, i congedi, ecc..

Qualora il datore di lavoro tenuto all'erogazione del premio non sia lo stesso che abbia rilasciato la Certificazione Unica dei redditi per l'anno precedente, il dipendente, al fine di ottenere il premio, dovrà rilasciare al sostituto di imposta una autodichiarazione ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445, in cui attestare l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno precedente.

L'Agenzia delle Entrate con la Risoluzione n. 17/E del 31.03.2020 ha istituito i codici tributi "1699" e "169E" rispettivamente per i sostituti di imposta e per gli Enti pubblici, da esporre nella sezione "Erario" del Mod. F24 o Mod. F24EP, utili al recupero del premio erogato ai sensi dell'art. 63 del D.L. n. 18/2020.

Il recupero in compensazione orizzontale del premio anticipato al lavoratore dipendente deve avvenire mediante l'utilizzo dei servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate e non è soggetto agli altri limiti o vincoli previsti per l'utilizzo in compensazione dei crediti di imposta.

Art. 63 D.L. 17.03.2020, n. 18 - Risoluzione AE 31.03.2020, n. 17/E - Risoluzione AE 9.04.2020, n. 18/E - Circolare AE 3.04.2020, n. 8/E
Approfondimento Fondazione studi CDL 9.04.2020

L'articolo 63 del D.L. n. 18/2020, cosiddetto "Cura Italia", prevede l'erogazione di un premio di importo pari a 100,00 euro a favore dei lavoratori dipendenti, pubblici e privati, che durante il periodo di emergenza sanitaria COVID-19, abbiano prestato servizio nella sede di lavoro nel mese di marzo 2020.

I lavoratori dipendenti devono possedere un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente (2019) di importo non superiore a 40.000,00 euro.

Tenuto conto che la ratio di tale disposizione persegue l'obiettivo di dare ristoro ai dipendenti che hanno continuato a lavorare nel mese di marzo senza poter adottare, quale misura di prevenzione, quella del lavoro agile "smart working" o da remoto, deve essere riconosciuto anche a coloro che hanno prestato la loro attività lavorativa in trasferta presso clienti o in missioni o presso sedi secondarie dell'impresa.

Restano, invece, esclusi i dipendenti che hanno prestato la loro attività lavorativa in modalità di lavoro agile "smart working". 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, ma in telelavoro o in smart working ovvero è stato assente per qualsiasi altro motivo.

L'Agenzia delle Entrate, dopo aver precisato che il premio non spetta per i giorni in cui il lavoratore non ha svolto la propria attività lavorativa presso la sede di lavoro, riconduce a questa casistica, le assenze derivanti da qualsiasi altro motivo, citando esplicitamente le ferie, la malattia, i permessi retribuiti o non retribuiti, i congedi, ecc.

Non rileva che il contratto sia a tempo pieno o parziale, si applica il premio in relazione al lavoro in sede svolto rispetto all'orario previsto dal proprio contratto.

Se il rapporto di lavoro cessa nel mese di marzo, al dipendente spetterà il premio in proporzione ai giorni di lavoro svolti presso la sede, calcolati come sopra spiegato.

I sostituti d'imposta riconosceranno, in via automatica, l'incentivo a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno. Conseguentemente, il premio di 100,00 euro non dovrà essere necessariamente erogato con le competenze del mese di aprile 2020.

Ai fini dell'erogazione del premio, per attestare i redditi da lavoro dipendente percepiti nell'anno 2019, il lavoratore dipendente dovrà rilasciare al sostituto di imposta che non li conosca una autodichiarazione ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445.

L'Agenzia delle Entrate con la Risoluzione n. 17/E del 31.03.2020, ha fornito i codici tributo per il recupero in compensazione, tramite i modelli F24 e F24EP, del premio erogato ai lavoratori dipendenti. Ai fini del recupero in compensazione delle somme di cui trattasi, il Mod. F24 deve essere presentato esclusivamente attraverso i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia stessa, pena il rifiuto dell'operazione di versamento. Il recupero in compensazione, invece, non deve essere preceduto dalla presentazione della dichiarazione da cui emerge il relativo credito.

PREMESSA

DETTATO NORMATIVO

⇒ Il premio di 100,00 euro è normato all'art. 63 del D.L. 17.03.2020, n. 18 "Cura Italia", ossia tra le "Misure fiscali a sostegno della liquidità delle famiglie e delle imprese" Italia", Titolo IV.

⇒ Esso spetta ai titolari di redditi di lavoro dipendente di cui all'art. 49, c. 1, del D.P.R. n. 917/1986 (Tuir).

⇒ L'Agenzia delle Entrate, con la Circolare n. 8/E del 3.04.2020 e la risoluzione 18/E del 9.04.2020, è intervenuta per chiarire meglio la portata della norma e identificare le peculiarità per una corretta applicazione.

PRESUPPOSTI PER L'EROGAZIONE

⇒ • Spetta ai lavoratori dipendenti che:
.. durante il solo mese di marzo, hanno continuato a prestare la propria attività lavorativa fisicamente all'interno dell'azienda nonostante l'epidemia da Coronavirus;
.. nell'anno precedente hanno conseguito un reddito complessivo da lavoro dipendente di importo non superiore a 40.000,00 euro.

⇒ • Il premio è riconosciuto in presenza sia di un requisito reddituale sia di un requisito di merito.
• Non grava sul datore di lavoro, il quale è chiamato unicamente a anticipare l'importo.

CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE

REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE

- Secondo quanto previsto dal D.L. n. 18/2020 il premio spetta ai titolari di redditi di lavoro dipendente.
- Per redditi lavoro dipendente si devono intendere quelli derivanti dai rapporti aventi per oggetto la prestazioni 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.
- Nei **40.000,00 euro lordi di limite massimo previsti per aver diritto al premio**, è compreso solo il reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione progressiva Irpef.
- Sono esclusi i redditi assoggettati:
 - .. a tassazione separata;
 - .. ad imposta sostitutiva.
- Ai fini della verifica reddituale si deve considerare il reddito di lavoro dipendente, in sostanza si tratta di assumere esclusivamente gli importi indicati ai punti 1 e 2 del Mod. CU 2020 - Redditi 2019.

DATI FISCALI		Redditi di lavoro dipendente e assimilati con contratto a tempo indeterminato		Redditi di lavoro dipendente e assimilati con contratto a tempo determinato		Redditi di pensione		Altri redditi assimilati					
DATI PER LA EVENTUALE COMPILAZIONE DELLA DICHIARAZIONE DEI REDDITI		1	2	3	4	RAPPORTO DI LAVORO							
REDDITI		Assegni periodici corrisposti dal coniuge		Numero di giorni per i quali spoltano le detrazioni		Data di inizio		Data di cessazione		In forza al 31/12	Periodi particolari		
		5	6	Lavoro dipendente	Pensione	g giorno	mes	anno	g giorno	mes	anno	10	11

REGIME FISCALE

- L'importo del premio erogato:
 - .. non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente;
 - .. pertanto, non sarà applicata alcuna ritenuta fiscale sullo stesso.

RIPARAMETRAZIONE

- **Il premio spetta per il solo mese di marzo 2020**, non concorre alla formazione del reddito e deve essere rapportato al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel suddetto mese.
- In base alla Risoluzione AE n. 18/2020 il premio non spetta per i giorni in cui il lavoratore dipendente non ha svolto la propria attività all'interno dell'azienda, in quanto ha espletato l'attività lavorativa in telelavoro o in smart working, ovvero, è stato assente per ferie, malattia, permessi retribuiti e non, congedi, ecc..
- Ai fini della quantificazione del premio, è possibile utilizzare anche un calcolo sulla base dei giorni lavorati, in alternativa al rapporto tra le ore lavorate e le ore lavorabili.
- L'Agenzia precisa che, per calcolare l'importo del premio, può essere utilizzato anche il rapporto tra i giorni di presenza in sede effettivamente lavorati nel mese di marzo 2020 e i giorni lavorabili come previsto dal C.c.n.l. ovvero dal contratto individuale del lavoratore (se stipulato in deroga al contratto collettivo).
- L'Agenzia chiarisce che i giorni di effettiva presenza al lavoro devono essere conteggiati "indipendentemente dal numero di ore prestate".

CONCETTO DI LAVORO IN SEDE

- Come già premesso, il premio spetta ai lavoratori che hanno prestato attività lavorativa fisicamente all'interno dell'azienda.
- Si precisa che è equiparato al lavoro all'interno dell'azienda anche quello prestato dal dipendente presso clienti o in trasferta o presso altre sedi dell'impresa o del gruppo.

LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

- Tenuto conto della ratio della disposizione normativa, l'importo del premio di 100,00 euro **spetta al lavoratore dipendente indipendentemente se il se contratto di lavoro è a tempo pieno o a tempo parziale.**
- Deve solamente essere riparametrato in base alla prestazione lavorativa effettuata e non in base all'orario di lavoro.

TEMPISTICHE DI EROGAZIONE

- I datori di lavoro possono corrispondere l'importo del premio:
 - .. a partire dalle retribuzioni corrisposte nel mese di aprile;
 - .. entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.
- **Il premio è riconosciuto dai sostituti d'imposta in via automatica.**

FAQ DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

PREMESSA

- L'Agenzia delle Entrate, con la Circolare n. 8/E del 3.04.2020, ha fornito chiarimenti operativi relativamente al premio ai lavoratori dipendenti di cui all'art. 63 del D.L. 17.03.2020, n. 18 "Cura Italia" e ulteriori chiarimenti con la Risoluzione n. 18/E del 9.04.2020.

CALCOLO DEI GIORNI

- I giorni per l'attribuzione del premio previsto dall'art. 63 del Decreto, devono essere conteggiati da calendario o da contratto (cioè in 26.esimi o in 30.esimi)?
In assenza di precisazioni risultanti dalla lettera della norma e/o dalla relazione illustrativa, si ritiene che al fine del calcolo complessivo dei giorni rilevanti **ai fini della determinazione dell'importo del premio spettante ai sensi dell'art. 63 del Decreto, rilevi il rapporto tra le ore effettive lavorate nel mese e le ore lavorabili come previsto contrattualmente.**
- 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.).
- In alternativa al criterio indicato al punto 4.1. della Circolare n. 8/E/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 premio erogabile al lavoratore è dato dall'importo di 100,00 euro moltiplicato per il suddetto rapporto.

• Ris.
Ag. Entrate
18/E

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL MESE DI MARZO

- L'attribuzione del bonus ai lavoratori dipendenti di cui all'art. 63 del Decreto, come deve avvenire in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel mese di marzo 2020?
• Considerato che l'importo del premio è rapportato al numero di giorni di lavoro svolti, nel mese di marzo 2020, nella propria sede di lavoro, **ai dipendenti licenziati nel predetto mese spetterà il premio in proporzione ai giorni di lavoro svolti presso la predetta sede calcolati come illustrato per il calcolo dei giorni.**

LAVORATORI IN SERVIZIO ESTERNO

- I lavoratori che sono in servizio esterno presso clienti o in missione o presso altre sedi dell'impresa o del gruppo diverse dalla propria hanno diritto alla percezione del premio di cui all'art. 63 del Decreto?
• L'art. 63 del Decreto riconosce ai lavoratori dipendenti che hanno conseguito, nell'anno precedente, un reddito di lavoro dipendente non superiore a 40.000,00 euro, un premio di 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti presso la sede di lavoro nel mese di marzo 2020.
• Tenuto conto che la ratio di tale disposizione persegue l'obiettivo di dare ristoro ai dipendenti che hanno continuato a lavorare nel mese di marzo senza poter adottare, quale misura di prevenzione, quella del lavoro agile o da remoto, si ritiene che **il premio, ivi stabilito, debba essere riconosciuto anche a coloro che hanno prestato la loro attività lavorativa in trasferta presso clienti o in missioni o presso sedi secondarie dell'impresa.** Restano, invece, esclusi i dipendenti che hanno prestato la loro attività lavorativa in modalità di lavoro agile ("smart working").

TRATTAMENTO DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE

- Il bonus ai lavoratori dipendenti di cui all'art. 63 del Decreto deve essere proporzionato alla percentuale di occupazione?
- Oppure si dovrà usare la proporzione tra giorni lavorati "in sede" e giorni lavorabili secondo l'orario di lavoro previsto?
- Inoltre, come vanno considerate le giornate di ferie, malattia, congedo?
- Sulla base della lettera della norma che rapporta l'ammontare del premio "al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro", si è dell'avviso che indipendentemente dalla tipologia di contratto, tempo pieno e tempo parziale, **l'importo del premio erogabile dovrà essere determinato in ragione del periodo di lavoro durante il quale il dipendente presta effettivamente l'attività lavorativa presso la propria sede.**
- Il premio non spetta per i giorni in cui il lavoratore non ha svolto la propria attività lavorativa presso la sede di lavoro, sia per l'attività lavorativa svolta in telelavoro o lavoro agile "smart working" sia per le assenze derivanti da qualsiasi altro motivo (ferie, malattia, permessi retribuiti o non retribuiti, congedi, ecc.).
- Tenuto conto della ratio della disposizione in esame e dell'importo di cui trattasi, il premio di 100,00 euro spetti al lavoratore qualora abbia svolto la propria prestazione lavorativa in presenza in tutti i giorni previsti dal contratto, indipendentemente se a tempo pieno o tempo parziale.
- Anche qualora il lavoratore abbia un contratto a tempo parziale, 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 100,00 euro, qualora il lavoratore abbia più contratti a tempo parziale 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.

GIORNI LAVORATI IN MODALITÀ SMART WOKING

- I giorni lavorati in smart working devono essere esclusi dal calcolo del premio di 100,00 euro ai lavoratori dipendenti e, in caso affermativo, in che modo?
- In ragione dell'espresso riferimento fatto dall'art. 63 del Decreto al "numero di giorni svolti nella propria sede di lavoro", **non possono rientrare nel computo dei giorni di lavoro rilevanti ai fini della determinazione dell'importo del cd. premio, il periodo di lavoro svolto a distanza**, ovvero al di fuori dell'ordinaria sede di lavoro e/o degli ordinari luoghi in cui tradizionalmente viene prestata l'attività lavorativa, anche se funzionalmente e strutturalmente collegati ad essi attraverso l'ausilio di strumenti di comunicazione informatici e telematici.

CRITERI DI DETERMINAZIONE DELL'IMPORTO DEL REDDITO DI LAVORO DIPENDENTE

- Ai fini del calcolo del reddito di lavoro dipendente, che, ai fini della corresponsione del premio di cui all'art. 63 del Decreto, non deve superare l'importo di 40.000,00 euro rispetto all'anno precedente, devono essere considerati anche i premi di risultato soggetti a tassazione sostitutiva al 10% e/o le somme soggette a tassazione separata?
- Ai fini della verifica del rispetto del limite di 40.000,00 euro previsto dall'art. 63 del Decreto, si considera esclusivamente il reddito di lavoro dipendente assoggettato a tassazione progressiva Irpef e non anche quello assoggettato a tassazione separata o ad imposta sostitutiva.

EROGAZIONE DEL PREMIO

- Considerato il fatto che l'erogazione del premio per i lavoratori dipendenti di cui all'articolo 63 del Decreto spetta per il mese di marzo e che l'elaborazione dei cedolini è già in corso, si chiedono indicazioni operative alle quali allineare il comportamento (anche in ragione dell'urgenza di garantire la continuità dei servizi paga e la riduzione del personale legata all'emergenza).
- Il c. 2 dell'art. 63 del Decreto dispone, tra l'altro, che i sostituti d'imposta riconoscono, in via automatica, l'incentivo a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.
- Conseguentemente, il premio in esame non dovrà essere erogato necessariamente con le competenze stipendiali del mese di aprile 2020.

ATTESTAZIONE DEI REDDITI DA PARTE DEL LAVORATORE DIPENDENTE

- Ai fini dell'erogazione del premio ai lavoratori dipendenti ai sensi dell'articolo 63 del Decreto, per i lavoratori assunti nel corso del 2020 è il datore di lavoro che deve chiedere al precedente datore i dati reddituali del dipendente?
- **Qualora il datore di lavoro tenuto all'erogazione del premio non sia lo stesso che abbia rilasciato la Certificazione Unica dei redditi per l'anno precedente, il dipendente, al fine di ottenere il premio, dovrà rilasciare al sostituto di imposta una autodichiarazione ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445, in cui attestare l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nell'anno precedente.**

Tavola

Esempi di calcolo del premio

Contratto a tempo pieno	<ul style="list-style-type: none"> • 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 13.03 e dal 16 al 19.03, 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 100,00 euro, vale a dire 50,00 euro.
Tempo parziale orizzontale	<ul style="list-style-type: none"> • 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 50,00 euro.
Tempo parziale verticale	<ul style="list-style-type: none"> • Un lavoratore, per effetto del suo contratto, lavora dal lunedì al giovedì, quindi, per il mese di marzo i giorni lavorabili sono 18. • 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 100,00 euro.
Due contratti a tempo parziale orizzontale	<ul style="list-style-type: none"> • 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 premio sarà erogato dal sostituto individuato dal lavoratore.
Due contratti a tempo parziale verticale	<ul style="list-style-type: none"> • 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 100,00 euro in quanto il lavoratore ha svolto la propria attività lavorativa in presenza per tutto il periodo di marzo almeno su un contratto. • Il premio sarà erogato dal sostituto d'imposta individuato dal lavoratore.

RECUPERO DEL PREMIO EROGATO AI LAVORATORI DIPENDENTI

MODALITÀ

- Il recupero del premio erogato ai lavoratori dipendenti da parte del datore di lavoro deve avvenire esclusivamente in compensazione mediante l'utilizzo dei servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate.
- Il recupero non è soggetto a limiti o vincoli previsti per l'utilizzo in compensazione dei crediti di imposta.

COMPILAZIONE MOD. F24

- A tal fine, l'Agenzia delle Entrate con la Risoluzione n. 17/E/2020 ha istituito i seguenti codici tributo dei modelli F24 e F24 "enti pubblici" (F24 EP):
 - .. "1699" denominato "Recupero da parte dei sostituti d'imposta del premio erogato ai sensi dell'articolo 63 del decreto-legge n. 18 del 2020";
 - .. "169E" (per F24 EP) denominato "Recupero da parte dei sostituti d'imposta del premio erogato ai sensi dell'articolo 63 del decreto-legge n. 18 del 2020".
- Con riferimento alle modalità di compilazione del Mod. F24, il codice tributo in oggetto deve essere esposto nella sezione "Erario":
 - .. in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "Importi a credito compensati";
 - .. con l'indicazione nel campo "rateazione/regione/prov./mese rif." e nel campo "anno di riferimento", del mese e dell'anno in cui è avvenuta l'erogazione del premio, rispettivamente nel formato "00MM" e "AAAA".

Fac-simile



Autodichiarazione del lavoratore ai fini dell'erogazione del premio

Io sottoscritto, lavoratore dipendente della ditta/società dal giorno, ai fini della percezione del premio previsto dall'art. 63 del D.L. n. 18/2020,

DICHIARO

ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000

che il reddito di lavoro dipendente da me conseguito nell'anno 2019 è pari ad euro

di avere altri contratti di lavoro a tempo parziale in essere con n. giorni di lavoro svolti a fronte di n. giorni lavorabili e di aver scelto codesta rispettabile azienda quale sostituto d'imposta che provvederà all'erogazione del premio.

Data

Firma

CASO PRATICO

Esempio

Calcolo dal premio in presenza sia di lavoro in smart working sia in caso di assenza quali ferie e malattia

Dati	<ul style="list-style-type: none"> Si ipotizzi un'azienda inquadrata ai fini previdenziali nel settore Terziario con alle dipendenze n. 4 lavoratori di cui uno a tempo parziale a 20 ore settimanali. Nel mese di marzo parte del personale ha svolto la propria prestazione lavorativa in smart working. Con le competenze del mese di aprile 2020 l'azienda corrisponde ai lavoratori dipendenti il premio spettante. 																																																																																																																																																																																																				
Dettaglio presenze mese di marzo	<p>Dipendente A - Prestazione lavorativa svolta unicamente all'interno dell'azienda</p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td></tr> <tr><td>D</td><td>L</td><td>M</td><td>M</td><td>G</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td><td>L</td><td>M</td><td>M</td><td>G</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td><td>L</td><td>M</td><td>M</td><td>G</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td><td>L</td><td>M</td><td>M</td><td>G</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td><td>L</td><td>M</td></tr> <tr><td>G</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>G</td><td>Z</td><td>G</td><td>R</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>G</td><td>Z</td><td>G</td><td>R</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>G</td><td>Z</td><td>G</td><td>R</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td></tr> <tr><td>R</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td colspan="3">Causali</td><td colspan="5">GZ</td><td colspan="5">Giorno a zero ore</td><td colspan="5">GR</td><td colspan="5">Giorno di riposo</td></tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	G	4	4	4	4	4	G	Z	G	R	4	4	4	4	G	Z	G	R	4	4	4	4	4	G	Z	G	R	4	4	4	R																															Causali			GZ					Giorno a zero ore					GR					Giorno di riposo																																																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																																						
	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M																																																																																																																																																																						
	G	4	4	4	4	4	G	Z	G	R	4	4	4	4	G	Z	G	R	4	4	4	4	4	G	Z	G	R	4	4	4																																																																																																																																																																							
R																																																																																																																																																																																																					
Causali			GZ					Giorno a zero ore					GR					Giorno di riposo																																																																																																																																																																																			
<p>Dipendente B - Prestazione lavorativa svolta unicamente all'interno dell'azienda</p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td></tr> <tr><td>D</td><td>L</td><td>M</td><td>M</td><td>G</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td><td>L</td><td>M</td><td>M</td><td>G</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td><td>L</td><td>M</td><td>M</td><td>G</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td><td>L</td><td>M</td><td>M</td><td>G</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td><td>L</td><td>M</td></tr> <tr><td>G</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>G</td><td>Z</td><td>G</td><td>R</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>G</td><td>Z</td><td>G</td><td>R</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>G</td><td>Z</td><td>G</td><td>R</td><td>8</td><td>8</td></tr> <tr><td>R</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td colspan="3">Causali</td><td colspan="5">GZ</td><td colspan="5">Giorno a zero ore</td><td colspan="5">GR</td><td colspan="5">Giorno di riposo</td></tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	G	8	8	8	8	8	G	Z	G	R	8	8	8	8	8	G	Z	G	R	8	8	8	8	8	G	Z	G	R	8	8	R																															Causali			GZ					Giorno a zero ore					GR					Giorno di riposo																																																							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																																							
D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M																																																																																																																																																																							
G	8	8	8	8	8	G	Z	G	R	8	8	8	8	8	G	Z	G	R	8	8	8	8	8	G	Z	G	R	8	8																																																																																																																																																																								
R																																																																																																																																																																																																					
Causali			GZ					Giorno a zero ore					GR					Giorno di riposo																																																																																																																																																																																			
<p>Dipendente C - Prestazione lavorativa svolta in smart working dal giorno 16 al giorno 31.03</p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td></tr> <tr><td>D</td><td>L</td><td>M</td><td>M</td><td>G</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td><td>L</td><td>M</td><td>M</td><td>G</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td><td>L</td><td>M</td><td>M</td><td>G</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td><td>L</td><td>M</td><td>M</td><td>G</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td><td>L</td><td>M</td></tr> <tr><td>G</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>G</td><td>Z</td><td>G</td><td>R</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>G</td><td>Z</td><td>G</td><td>R</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>G</td><td>Z</td><td>G</td><td>R</td><td>8</td><td>8</td></tr> <tr><td>R</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td colspan="3">Causali</td><td colspan="5">GZ</td><td colspan="5">GR</td><td colspan="5">Giorno a zero ore</td><td colspan="5">SW</td><td colspan="5">Smart working</td></tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	G	8	8	8	8	8	G	Z	G	R	8	8	8	8	8	G	Z	G	R	8	8	8	8	8	G	Z	G	R	8	8	R																															Causali			GZ					GR					Giorno a zero ore					SW					Smart working																																																		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																																							
D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M																																																																																																																																																																							
G	8	8	8	8	8	G	Z	G	R	8	8	8	8	8	G	Z	G	R	8	8	8	8	8	G	Z	G	R	8	8																																																																																																																																																																								
R																																																																																																																																																																																																					
Causali			GZ					GR					Giorno a zero ore					SW					Smart working																																																																																																																																																																														
<p>Dipendente D - In ferie dal giorno 02 al giorno 6.03. In malattia dal giorno 16 al giorno 20.03. Prestazione lavorativa in smart working dal giorno 26 al 31.03.</p> <table border="1"> <tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td></tr> <tr><td>D</td><td>L</td><td>M</td><td>M</td><td>G</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td><td>L</td><td>M</td><td>M</td><td>G</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td><td>L</td><td>M</td><td>M</td><td>G</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td><td>L</td><td>M</td><td>M</td><td>G</td><td>V</td><td>S</td><td>D</td><td>L</td><td>M</td></tr> <tr><td>G</td><td>F</td><td>F</td><td>F</td><td>F</td><td>F</td><td>G</td><td>Z</td><td>G</td><td>R</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>G</td><td>Z</td><td>G</td><td>R</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>8</td><td>G</td><td>Z</td><td>G</td><td>R</td><td>8</td><td>8</td></tr> <tr><td>R</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td>E</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td colspan="3">Causali</td><td colspan="5">GZ</td><td colspan="5">GR</td><td colspan="5">Giorno a zero ore</td><td colspan="5">FE</td><td colspan="5">Ferie</td></tr> <tr><td colspan="3"></td><td colspan="5">GR</td><td colspan="5">Giorno di riposo</td><td colspan="5">CR</td><td colspan="5">Carenza</td></tr> <tr><td colspan="3"></td><td colspan="5">SW</td><td colspan="5">Smart working</td><td colspan="5">ML</td><td colspan="5">Malattia</td></tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	G	F	F	F	F	F	G	Z	G	R	8	8	8	8	8	G	Z	G	R	8	8	8	8	8	G	Z	G	R	8	8	R	E	E	E	E	E																										Causali			GZ					GR					Giorno a zero ore					FE					Ferie								GR					Giorno di riposo					CR					Carenza								SW					Smart working					ML					Malattia				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																																																																																																																																																																							
D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M																																																																																																																																																																							
G	F	F	F	F	F	G	Z	G	R	8	8	8	8	8	G	Z	G	R	8	8	8	8	8	G	Z	G	R	8	8																																																																																																																																																																								
R	E	E	E	E	E																																																																																																																																																																																																
Causali			GZ					GR					Giorno a zero ore					FE					Ferie																																																																																																																																																																														
			GR					Giorno di riposo					CR					Carenza																																																																																																																																																																																			
			SW					Smart working					ML					Malattia																																																																																																																																																																																			
Calcolo del premio da corrispondere con le competenze del mese di aprile 2020	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Fil.</th> <th>Matr.</th> <th>Nominativo</th> <th>Reddito AP</th> <th>Ore lavorabili</th> <th>Ore lavorate</th> <th>Ore neutre</th> <th>Ore non in sede</th> <th>Importo premio</th> <th>Stato cedolino</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>DIPENDENTE A</td> <td>19.186,80</td> <td>88,00</td> <td>88,00</td> <td>0,00</td> <td>0,00</td> <td>100,00</td> <td>Elaborato</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>3</td> <td>DIPENDENTE B</td> <td>55.662,79</td> <td>176,00</td> <td>176,00</td> <td>0,00</td> <td>0,00</td> <td>0,00</td> <td>Elaborato</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>4</td> <td>DIPENDENTE C</td> <td>33.601,22</td> <td>176,00</td> <td>176,00</td> <td>0,00</td> <td>96,00</td> <td>45,45</td> <td>Elaborato</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>6</td> <td>DIPENDENTE D</td> <td>20.000,37</td> <td>176,00</td> <td>96,00</td> <td>80,00</td> <td>32,00</td> <td>36,36</td> <td>Elaborato</td> </tr> </tbody> </table>	Fil.	Matr.	Nominativo	Reddito AP	Ore lavorabili	Ore lavorate	Ore neutre	Ore non in sede	Importo premio	Stato cedolino	1	2	DIPENDENTE A	19.186,80	88,00	88,00	0,00	0,00	100,00	Elaborato	1	3	DIPENDENTE B	55.662,79	176,00	176,00	0,00	0,00	0,00	Elaborato	1	4	DIPENDENTE C	33.601,22	176,00	176,00	0,00	96,00	45,45	Elaborato	1	6	DIPENDENTE D	20.000,37	176,00	96,00	80,00	32,00	36,36	Elaborato																																																																																																																																																		
	Fil.	Matr.	Nominativo	Reddito AP	Ore lavorabili	Ore lavorate	Ore neutre	Ore non in sede	Importo premio	Stato cedolino																																																																																																																																																																																											
	1	2	DIPENDENTE A	19.186,80	88,00	88,00	0,00	0,00	100,00	Elaborato																																																																																																																																																																																											
	1	3	DIPENDENTE B	55.662,79	176,00	176,00	0,00	0,00	0,00	Elaborato																																																																																																																																																																																											
1	4	DIPENDENTE C	33.601,22	176,00	176,00	0,00	96,00	45,45	Elaborato																																																																																																																																																																																												
1	6	DIPENDENTE D	20.000,37	176,00	96,00	80,00	32,00	36,36	Elaborato																																																																																																																																																																																												
<p>L'azienda complessivamente erogherà ai lavoratori dipendenti l'importo complesso di 100,00 euro + 45,45 euro + 36,36 euro = 181,81 euro.</p>																																																																																																																																																																																																					
<p>Dipendente A</p> <p>Avendo prestato unicamente attività lavorativa all'interno dell'azienda, anche se assunto a tempo parziale a 20 ore settimanali, ha diritto a percepire $(22/22 \times 100) = 100,00$ euro di premio.</p>																																																																																																																																																																																																					
<p>Dipendente B</p> <p>Pur avendo prestato unicamente attività lavorativa all'interno dell'azienda, non ha diritto a percepire i 100,00 euro di premio perché il reddito da lavoro dipendente relativo all'anno 2019 è superiore ai 40.000,00 euro.</p>																																																																																																																																																																																																					
<p>Dipendente C</p> <ul style="list-style-type: none"> Il dipendente, su 22 giorni lavorabili del mese di marzo, ne ha svolti 12 in smart working. Il premio è così determinato: $\frac{\text{giorni lavorati in sede}}{\text{giorni lavorabili}} \times 100 = \frac{10}{22} \times 100 = 45,45 \text{ euro}$ 																																																																																																																																																																																																					
<p>Dipendente D</p> <ul style="list-style-type: none"> Il dipendente, su 22 giorni lavorabili del mese di marzo, ne ha svolti: .. 5 in ferie; .. 5 in malattia; .. 4 in smart working. L'Agenzia delle Entrate, dopo aver precisato che il premio non spetta per i giorni in cui il lavoratore non ha svolto la propria attività lavorativa presso la sede di lavoro, riconduce a questa casistica, sia l'attività lavorativa svolta in telelavoro o lavoro agile "smart working" sia le assenze derivanti da qualsiasi altro motivo, citando esplicitamente le ferie, la malattia, i permessi retribuiti o non retribuiti, i congedi, ecc. Il premio è così determinato: $\frac{\text{giorni lavorati in sede}}{\text{giorni lavorabili}} \times 100 = \frac{8}{22} \times 100 = 36,36 \text{ euro}$ 																																																																																																																																																																																																					

Esempio (segue)

Calcolo dal premio in presenza sia di lavoro in smart working sia in caso di assenza quali ferie e malattia

Stralcio libro unico del lavoro del mese di aprile 2020

CODICE	DESCRIZIONE	ORE/GIORNI	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	STATISTICHE
8001	LAVORO ORDINARIO ORE	84,00	10,27917	863,45		863,45
8100	ACCANTONAMENTO T. F. R.	84,00	10,27917			
8258	CREDITO DL 66/14 EROGATO			78,90		
9117	RATA ADDIZ. REGIONALE A. P.				22,79	
9119	RATA ADD. COMUNALE A. P.				9,81	
9173	ACCONTO ADD. COMUNALE				5,12	
8858	PREMIO ART. 63 D. L. 18/20			100,00		

CODICE	DESCRIZIONE	ORE/GIORNI	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	STATISTICHE
8002	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	73,39385	1.908,24		1.908,24
8099	ACCANTONAMENTO T. F. R. gg.	26,00	73,39385			
9117	RATA ADDIZ. REGIONALE A. P.				78,71	
9119	RATA ADD. COMUNALE A. P.				15,10	
9173	ACCONTO ADD. COMUNALE				7,86	

CODICE	DESCRIZIONE	ORE/GIORNI	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	STATISTICHE
8002	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	65,62462	1.706,24		1.706,24
8099	ACCANTONAMENTO T. F. R. gg.	26,00	65,62462			
9117	RATA ADDIZ. REGIONALE A. P.				44,21	
9119	RATA ADD. COMUNALE A. P.				7,98	
9173	ACCONTO ADD. COMUNALE				4,17	
8858	PREMIO ART. 63 D. L. 18/20			45,45		

CODICE	DESCRIZIONE	ORE/GIORNI	BASE	COMPETENZE	TRATTENUTE	STATISTICHE
8002	LAVORO ORDINARIO (giorni)	26,00	59,07115	1.535,85		
8258	CREDITO DL 66/14 EROGATO			78,90		
9117	RATA ADDIZ. REGIONALE A. P.				23,96	
9119	RATA ADD. COMUNALE A. P.				9,50	
9173	ACCONTO ADD. COMUNALE				2,67	
8858	PREMIO ART. 63 D. L. 18/20			36,36		

Poiché l'azienda ha erogato il premio nel mese di aprile 2020, il Mod. F24 dovrà essere compilato come segue:

Stralcio mod. F24 per il recupero del premio erogato ai lavoratori dipendenti

CONTRIBUENTE						
CODICE FISCALE	0 10 12 13 14 15 16 17 18 19	Barrare in caso di anno d'imposta non coincidente con anno solare		nome		
DATI ANAGRAFICI						
data di nascita	giorno mese anno	sexso (M o F)	comune (o Stato estero) di nascita	prov.		
			CASTEL GOFFREDO	MN		
DOMICILIO FISCALE CASTEL GOFFREDO MN via e numero civico						
CODICE FISCALE del coobbligato, erede, genitore, tutore o curatore fallimentare codice identificativo						
SEZIONE ERARIO						
codice tributo	rateazione/regione/prov./mese rif.	anno di riferimento	importi a debito versati	importi a credito compensati		
1699	04	2020		181,81		
1655	04	2020		157,80		
1001	04	2020	943,75			
ALTRI TRIBUTI ED INTERESSI						
codice ufficio codice atto						
TOTALE A			943,75	339,61		604,14
						SALDO (A-B)