

Bonus 200 euro una tantum a lavoratore: chi, come, quando e quanto paga?



L'INPS, con la [circolare n.73 del 24 giugno 2022](#), ha fornito istruzioni per accedere all'indennità una tantum di 200 euro prevista, a favore del lavoratore, dal decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50.

La complicazione del sistema di erogazione

La struttura del rapporto che dovrebbe sorgere a seguito di tale "concessione" è particolare in quanto è previsto dall'articolo 31, comma 1, del citato decreto-legge che questo possa avvenire a titolo di indennità solo ?previa dichiarazione del lavoratore di non essere titolare delle prestazioni di cui all'articolo 32, commi 1 e 18?.

Per ricevere il sussidio il lavoratore deve presentare al proprio datore di lavoro una dichiarazione.

Il richiedente deve attestare:

- di non essere titolare di uno o più trattamenti pensionistici a carico di qualsiasi forma previdenziale obbligatoria, di pensione o assegno sociale, di pensione o assegno per invalidi civili, ciechi e sordomuti, nonché di trattamenti di accompagnamento alla pensione, con decorrenza entro il 30 giugno 2022;
- di non essere componente di nucleo familiare beneficiario di Reddito di cittadinanza (Rdc) di cui al decreto-legge n. 4/2019;
- che la presente dichiarazione è resa al solo datore di lavoro che provvederà al pagamento dell'indennità;
- che le dichiarazioni rese e i documenti allegati rispondono a verità;
- di essere consapevole che l'indennità una tantum di 200 euro spetta ai lavoratori dipendenti destinatari dell'esonero di cui alla legge n. 234/2021 (esonero di 0,8 punti percentuali sulla quota a carico del lavoratore);
- di essere consapevole che, in caso di dichiarazioni non rispondenti a verità, oltre a incorrere nelle sanzioni stabilite dalla legge, l'indennità non spettante sarà recuperata.

Il tutto allegando anche copia del documento di identità. [Messaggio numero 2559 del 24-06-2022 Allegato n 1](#)

Di fatto il rischio interpretativo di una posizione giuridica legato alla verità sul possesso dei requisiti per quel 0,8% viene scaricata sul lavoratore come se lo stesso avesse sempre la capacità di comprendere la valenza di quell'attestazione.

Apparentemente tutto regolare, ma se solo ci si ferma a fare una riflessione lo scenario comincia ad avere connotati tutt'altro che lineari.

Il complesso sistema della devoluzione delle incombenze al datore di lavoro

Il fenomeno non è nuovo nel panorama delle paghe. Lo stato riconosce un beneficio, l'INPS lo amministra, il datore di lavoro anticipa le somme al lavoratore e successivamente detrae l'importo corrispondente dai contributi che deve pagare all'INPS.

Fin qui tutto normale, lo si è fatto per le varie forme di integrazione salariale, per gli assegni familiari e per altre funzioni via via delegate all'INPS.

Ma occorre chiedersi se per soli 200 euro valeva la pena di attivare un sistema tanto complesso quanto privo di senso dell'economicità dell'impianto erogatorio e della necessità di non inasprire i rapporti tra lavoratori e datori di lavoro e soprattutto di non avvelenare anche il rapporto che intercorre tra il consulente del lavoro che deve effettuare scelte che hanno un impatto sul rapporto lavoratore e impresa in tempi così brevi nell'ambito di un sistema reso complesso da incomprensibili ragioni.

Volendo tralasciare ogni questione riconducibile al concetto di giustizia sociale (questo riguardo alla posizione della conformazione del nucleo familiare per le considerazioni che ci farebbero veramente perdere la bussola della ragione), limitandoci a cercare di capire il ruolo di ogni singolo attore del sistema non si possono non fare alcune valutazioni considerando a chi tutta questa complessità può giovare.

Cominciamo dal beneficiario: - il lavoratore;

Il lavoratore è tenuto a fare una attestazione di cui difficilmente comprende (senza il supporto di un valido consulente) i requisiti giuridici sui quali si basa la sua autocertificazione contenuta dalla dichiarazione di responsabilità e consapevolezza di sanzioni.

Nella dichiarazione il lavoratore si dichiara consapevole del fatto che l'indennità, se non spettante verrà recuperata ed afferma la consapevolezza che la dichiarazione risponde a verità, ma se sbaglia l'interpretazione della norma relativa allo 0,8 di punti percentuali a cosa va incontro?

Le sanzioni a carico del lavoratore

Occorre precisare che se non ci sono stati gli artifici e i raggiri tipici della truffa la norma punitiva non è l'art. 640 del codice penale; la falsa dichiarazione non si può considerare una truffa così come la possibilità di un processo penale per falso esiste se non è stato erogato il beneficio richiesto.

Detto questo ed esclusi truffa e falso, la successiva considerazione si concentra sulla nuova formulazione dell'art. 316 ter del codice penale secondo il testo modificato dal D.L. n. 13/2022.

Dice l'art. 316 ter del codice penale che:

1. Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640-bis, chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. La pena è della reclusione da uno a quattro anni se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio con abuso della sua qualità o dei suoi poteri. La pena è della reclusione da sei mesi a quattro anni se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea e il danno o il profitto sono superiori a euro 100.000.

2. Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a euro 3.999,96 si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da euro 5.164 a euro 25.822. **Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito.**

Cosa significa, come e quando è possibile invocare il limite massimo della sanzione?

L'argomento merita un approfondimento specifico perché chi applicherà la sanzione è tenuto a farlo tenendo conto di quanto stabilito dall'articolo 16 della legge 24/11/1981 n. 689 che prevede :- E' ammesso il pagamento di una somma in misura ridotta pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa o, se più favorevole e qualora sia stabilito il minimo della sanzione edittale, pari al doppio del relativo importo, oltre alle spese del procedimento, entro il termine di sessanta giorni dalla contestazione immediata o, se questa non vi è stata, dalla notificazione degli estremi della violazione.

In altre parole c'è alla base una latente incertezza normativa e i pubblici impiegati spesso nel dubbio non sono propensi a rischiare in

proprio e ad esporsi al c.d. danno erariale.

Le esperienze disponibili ad oggi in termini di contributi, sanzioni civili e, come vedremo nel paragrafo che segue, anche revoche di agevolazioni contributive (con innesco di procedure di recupero, spropositate rispetto al valore per il quale si procede) non sono incoraggianti e destano forte preoccupazione come nel caso delle recenti applicazioni di [sanzioni amministrative inerenti le ritenute dei contributi a carico del dipendente](#) .

Questa la sintesi, ma la questione è più articolata e, diciamo che nulla più mi meraviglia quando si tratta di sanzioni. Se da un lato sarà possibile trovare un funzionario attento al limite imposto dalla norma speciale dall'altro potrebbe anche esserci qualcuno ligio al dovere fino in fondo che afferma che il limite del triplo sarà di competenza del giudice in caso di opposizione all'ordinanza di ingiunzione. Facciamo l'ipotesi peggiore, quella in cui il funzionario si attiene scrupolosamente all'art.16 della legge 689/81 e procede alla notifica della contestazione della violazione a norma dell'art.14 della stessa legge.

In questa ipotesi (estrema e provocatoria - certamente, ma comunque possibile e certamente in linea con molte altre situazioni in cui la complessità del sistema e la facilità di incorrere nella sanzione creano un tutt'uno) l'indebito conseguimento di 200 Euro comporta una sanzione amministrativa la cui sanzione ridotta è pari ad ? 8.600,00 (vedasi legge 689/81). Se non pagata (e spesso una sanzione di tale importo da versare entro 60 giorni rimarrà non pagata) darà luogo ad una ordinanza ingiunzione il cui probabile importo sarà d circa ? 10.000,00. Somma che è circa 50 volte il beneficio, ma anche se fosse solo il triplo occorre considerare le conseguenze che questo può avere sul portafogli del datore di lavoro di cui si parlerà appena qualche riga oltre.

Senza voler nulla togliere al nuovo sistema, salta subito agli occhi che se la complessità dell'iter autorizzativo è altamente farraginoso, almeno un lavoratore su X si potrebbe sbagliare. Se questi sono i valori statistici della complessità ogni lavoratore che sbaglia servirà a restituire quanto è stato erogato agli altri X lavoratori. Complessità, probabilità di violazione ed entità della sanzione sono concetti che possono avere un legame tra loro.

Solo un sistema sufficientemente complesso garantisce una alta probabilità di commissione di errore da parte di chi si deve addentrare nei percorsi di formazione dei bonus. Questo significa che una complessità tale da consentire un livello statistico di errore elevato potrebbe finanziare da sola l'intera operazione "una tantum".

E' oggi difficile capire se il provvedimento è veramente a favore o meno dei lavoratori ma è certo che se il margine statistico di errore è stimabile nella probabilità che almeno un lavoratore ogni 50 sbaglierà la compilazione del modulo, l'intera operazione sarebbe finanziata da coloro che avendo situazioni complesse da valutare avranno avuto l'ardire di provarci.

Sembrerebbe tutto finito qui invece non è assolutamente così.

Le possibili conseguenze e sanzioni a carico del datore di lavoro

Apparentemente il datore di lavoro è un passacarte e quindi non dovrebbe subire conseguenze.

In realtà l'esperienza ci insegna che se l'INPS disconosce il diritto all'erogazione non agisce direttamente nei confronti del lavoratore, ma comunica al datore di lavoro che la compensazione che ha effettuato con quei 200 euro non era genuina con le seguenti conseguenze.

A) l'erogazione elargita al lavoratore è da considerare a tutti gli effetti retribuzione e quindi assoggettata a contribuzione il cui imponibile è di 200 euro;

B) la compensazione effettuata a seguito dell'erogazione è priva di titolo e quindi il datore di lavoro deve pagare quei 200 euro di contributi compensati con un titolo carente di fondatezza.

Di fatto quindi al datore di lavoro saranno addebitati i contributi su 200 euro che comprese sanzioni potrebbero aggirarsi intorno ai 90 Euro oltre sanzioni civili e interessi.

A questo vanno aggiunti i 200 euro di errata compensazione per un totale di addebito complessivo per circa 300/330 euro sanzioni civili comprese.

Se tutto fosse limitato a questo non vi sarebbero grosse preoccupazioni. Infatti l'importo non ha un rilievo tale da pregiudicare le finanze di un'impresa.

In realtà la vicenda può presentare risvolti di tutt'altro vigore.

L'importo di 300 euro è tale da far venire meno la regolarità contributiva e quindi di stravolgere l'intero assetto contabile con l'INPS il quale si sentirà in diritto di far valere, come fa di solito, le norme che consentono la revoca dei benefici contributivi.

Il problema della revoca dei benefici contributivi è già stato a suo tempo sviscerato da questo studio che ne ha illustrato la [portata e le conseguenze](#) con particolare riferimento al comma 1175 dell'art.1 della legge 296/2006 .

Considerando che l'INPS non è solito avere **un indirizzo proporzionalmente e temporalmente calmierato dalla normativa** quando si tratta di revoca dei benefici. Infatti non è assolutamente improbabile una improvvisa revoca del DURC aziendale anche una revoca di DURC con effetti immediati sui benefici contributivi; con perdita di finanziamenti a fondo perduto (si pensi a cosa potrebbe accadere con il PNNR) con conseguenze tali tali da [pregiudicare l'accesso a fondi pubblici](#) per anche centinaia di migliaia di euro.

Questo è lo scenario che si aspetta chi è abituato a trattare tutti i giorni contro l'INPS nelle aule giudiziarie.

Paradossale forse, ma non troppo fuori dai precedenti che ad oggi l'istituto di previdenza ha mostrato.

Ma da questa complessità chi ci guadagna e chi ci rimette?

In sintesi l'INPS a fronte di una erogazione di 200 euro (dello stato) nulla probabilmente restituirà allo stato medesimo (una questione [analoga si è presentata con i 25.000 euro di benefici contributivi per incentivare l'occupazione della legge 190/2014](#)) ed incasserà tutti i proventi di quelle attività che, non avendo la possibilità di contrastare la farraginosità di un sistema ormai giunto ai limiti della materiale capacità di gestione aziendale, non sempre saranno in grado di intervenire con sufficiente capacità di prontezza e risorse. I disguidi certamente non mancheranno di verificarsi.

Quindi mentre oggi i professionisti si disperano per capire come e quanto riuscire ad erogare questo ennesimo e complesso "bonus" ai lavoratori, lavoratori e datori di lavoro rischiano di pagare le spese di un sistema che detta regole farraginose e che adottando semplicemente l'attesa avrà modo di verificare quale pesce cade nella rete della "inutile" complessità.

Forse siamo di fronte ad una nuova aberrazione simile a quella che avevamo illustrato trattando delle modalità con le quali [venivano revocati i benefici contributivi della citata legge 190/2014](#).

Era necessario delegare all'INPS un sistema tanto complesso per così pochi soldi?

All'insegna della semplificazione bastava prevedere una erogazione direttamente dall'INPS al lavoratore mediante compilazione di un modulo online tramite [SPID](#) senza delegare incombenze e rischi a terzi estranei al rapporto indennitario.

Ma su questo argomento occorre aprire riflessioni che richiedono una trattazione ad hoc e sulle quali ci riserviamo di approfondire alcuni scenari.

Bonus 200 euro: cerchi assistenza?

Vuoi approfondire? Chiedi una consulenza

Le tappe della consulenza:

- 1) Il briefing gratuito: incontro conoscitivo in cui ascolteremo le tue necessità e il tuo caso.
- 2) Analisi e secondo incontro: riceverai una precisa consulenza legale prestata sulla base di preventivo, a partire di ?250.

Il tuo nome (richiesto)

La tua email (richiesta)

Il tuo telefono (richiesto)

Il tuo messaggio

Autorizzo trattamento dei dati per finalità di consultazione e corrispondenza come da informativa [qui riportata](#).

Δ