Il premio a chi ha lavorato in sede durante l’emergenza

scritto da goal | 29 Aprile 2020

di Roberta Jacobone*

Il “Cura Italia” ha previsto un premio per i dipendenti che hanno lavorato in sede nel mese di marzo, con lo scopo di dare ristoro a chi non ha potuto avvalersi delle misure di prevenzione legate all’allontanamento dal luogo di lavoro.

L’emergenza sanitaria legata al Coronavirus ha costretto molte imprese a rivedere l’organizzazione aziendale, a causa dei ripetuti DPCM che invitavano i datori di lavoro a far fruire ferie e permessi arretrati ai loro dipendenti o a promuovere lo smart working. Se da una parte anche gli imprenditori più scettici hanno scoperto i vantaggi del lavoro amministrativo gestito a distanza, va da sé che lo svolgimento di alcune mansioni siano del tutto collegate alla sede di lavoro. L’art. 63 del d.l. 18/2020 ha quindi identificato una categoria di lavoratori “debole”, quella che non si è allontanata dall’azienda (magari impossibilitata a chiudere perché filiera di prima necessità) e meritevole di tutela per non aver potuto adottare il lavoro a distanza, prima misura adottata sui luoghi di lavoro come prevenzione del contagio. Il legislatore ha voluto premiare con 100 euro per il mese di Marzo i dipendenti costretti a lavorare in sede intendendosi tale, come chiarito dalla circolare dell’Agenzia Entrate n. 8/E del 3 aprile 2020, anche le sedi secondarie o l’attività prestata in missione o in trasferta presso clienti. Il premio spetta solo per le giornate di lavoro ivi trascorse e per i rapporti part-time non va riproporzionato alla percentuale ridotta di lavoro.

Il premio è esentasse e anticipato dal datore di lavoro ma per poterne beneficiare il lavoratore non deve aver percepito

nell’anno 2019 un reddito da lavoro dipendente superiore a 40.000 euro, limite che non deve tenere conto di somme soggette ad imposta sostitutiva (premi di risultato in denaro) o redditi a tassazione separata. Nel caso di un neo assunto, egli rilascerà al datore di lavoro un’autodichiarazione ex d.p.r. 445/2000 attestante l’importo del reddito conseguito nel 2019.

Con la recente risoluzione 18/E del 9 aprile 2020 l’Agenzia Entrate ha rivisto il metodo di calcolo contraddicendo quanto affermato con la sua precedente circolare 8/E che aveva sollevato dei forti dubbi operativi. Fermo restando che il premio non spetta per il lavoro fuori sede, riconduce a questa casistica anche le assenze derivanti da ferie, permessi, malattia, congedi, ecc. che non vengono più neutralizzate, come affermato in precedenza, bensì causano una riduzione del premio in proporzione, al pari delle giornate lavorate in smart working. Inoltre, è ammesso anche un calcolo del premio dato dal rapporto delle giornate lavorate in sede rispetto alle giornate lavorabili nel mese previste dal contratto collettivo, a prescindere dalle ore di lavoro prestate. Anche se un premio calcolato sulle giornate può portare a differenze significative rispetto al calcolo ad ore, l’Agenzia ritiene legittimi entrambi i metodi. Un’ulteriore precisazione riguarda i lavoratori con più rapporti part-time, che hanno diritto al premio da un solo datore di lavoro, al quale dovranno comunicare le giornate di lavoro in sede svolte presso l’altro.

Come previsto dal comma 2 dell’art. 63 del d.l. 18/2020 il premio può essere erogato dalle retribuzioni corrisposte in aprile ma, con i chiarimenti giunti ad elaborazione buste paga di marzo pressoché ultimata, si ipotizza che i datori di lavoro ne abbiano prudenzialmente rinviato la corresponsione che in ogni caso sarà possibile fino al conguaglio di fine anno. Il datore di lavoro potrà recuperare le somme anticipate solo con compensazione orizzontale in F24, con il codice

tributo 1699, mediante l’utilizzo dei servizi telematici dell’Agenzia Entrate, come chiarito dalla risoluzione 110/E/2019.

* *Odcec Cremona*