



100 EURO

IL PREMIO AI LAVORATORI DIPENDENTI AL TEMPO DEL COVID-19

Analisi del premio di 100 euro previsto per i lavoratori dipendenti che nel mese di marzo hanno lavorato presso le proprie sedi di lavoro

Il D.L. n. 18/2020 ha una portata onnicomprensiva: il Governo ha cercato, attraverso tale provvedimento, che si inserisce in una sequela di atti con i quali si affrontano le questioni più svariate legate alla emergenza del “COVID-19”, di mitigare gli effetti perniciosi nei confronti del mondo del lavoro.

Di qui una serie di norme che hanno generalizzato, attraverso vari canali, il ricorso agli ammortizzatori sociali, alle provvidenze per i lavoratori autonomi ed i precari, la sospensione dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e delle procedure collettive di riduzione di personale non concluse alla data del 17 marzo u.s. .

Tra i provvedimenti adottati ce n'è uno con il quale l'Esecutivo intende premiare chi, nel terribile mese di marzo 2020, ha prestato attività presso la propria sede di lavoro.

Lo stabilisce l'art. 63 che afferma:

“Ai titolari di redditi da lavoro dipendente di cui all'art. 49, comma 1, del DPR n. 917/1986, che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente non superiore a 40.000 euro spetta un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese.

I sostituti di imposta di cui agli articoli 23 e 29 del DPR n. 600/1973 riconoscono, in via automatica, l'incentivo di cui al comma 1 a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque **entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.**

Entrando nel merito della disposizione, è opportuno sottolineare come la stessa si applichi a tutti i datori di lavoro privati e pubblici che fungono da sostituti di imposta: ciò comporta, ad esempio, che il premio non riguardi i lavoratori domestici, in quanto i loro datori non rivestono tale specifica caratteristica.

Il periodo di riferimento è compreso tra il 1° ed il 31 marzo e riguarda le presenze sul posto di lavoro: il premio può essere corrisposto con le retribuzioni erogate a partire dal mese di aprile e fino al termine delle operazioni di conguaglio di fine anno. Ciò significa che il tempo per la corresponsione è abbastanza lungo e, probabilmente, viene incontro alle esigenze della Pubblica Amministrazione che, come sempre, attenderà, per il pagamento, direttive precise da parte della Funzione Pubblica.

Ma, a chi spetta il premio?

Una prima scrematura la effettua la norma: i lavoratori interessati sono quelli che nel corso dell'anno precedente **non hanno superato la soglia dei 40.000 euro da lavoro dipendente**. Sul punto la circolare n. 8/E chiarisce come debba essere preso in considerazione soltanto il reddito assoggettato a tassazione progressiva IRPEF e non quello a tassazione separata o ad imposta sostitutiva. Da ciò si deduce che, ad esempio, i premi di risultato erogati nel corso del 2019 non vanno computati.

C'è, poi, la questione di chi nel corso del 2019 è stato alle dipendenze di altri datori di lavoro. In assenza di CU, è sufficiente una autocertificazione del dipendente, ai sensi degli articoli 46 e 47 del DPR. n. 445/2000 che attesti quanto percepito.

Il premio è di 100 euro: ma come va erogato?

L'art. 63 parla di rapporto con le giornate lavorate: da ciò discende che considerato l'orario contrattuale mensile suddiviso in 5 o 6 giornate di lavoro settimanale, il valore giornaliero risulti da una suddivisione tra 100 e 22 o 26 giorni, perciò esso è pari a 4,54 euro nella prima ipotesi e 3,85 nella seconda.

Nella definizione della misura giornaliera non entrano in alcun modo le assenze dovute a malattia, ferie, congedo, assenze per aspettativa, intervento integrativo salariale a zero ore ed altre assenze "protette e riconosciute" dal Legislatore, in quanto il premio, esente da IRPEF e dalla relativa contribuzione, è unicamente legato alla presenza fisica sul posto di lavoro.

In tale logica, nella stessa giornata **il premio è riconosciuto sia a chi presta la propria attività con un orario a tempo parziale che a full-time ed è nella stessa misura**, in quanto la disposizione lo riconosce a chi è andato al lavoro in quei giorni, a prescindere dalla durata della prestazione.

Ma cosa si intende per prestazione nella sede di lavoro?

In tale concetto, ricorda la circolare n. 8/E, rientrano tutti i lavoratori che, a vario titolo, prestano la loro attività, oltretutto nella sede ordinaria, anche fuori come, ad esempio, i lavoratori del trasporto e dell'autotrasporto, i lavoratori della logistica impegnati in contesti diversi, gli addetti ai servizi di pulizia o di vigilanza, i lavoratori in trasferta o in missione, nonché quelli in distacco ex art. 30 del D.L.vo n. 276/2003 (ovviamente, l'elencazione non è esaustiva).

C'è, poi, la questione del **“lavoro agile”** e del telelavoro che, nell'ultimo mese, soprattutto, in relazione alla crisi epidemiologica, ha preso molto piede, anche nella Pubblica Amministrazione.

La circolare n. 8/E afferma che “in ragione dell'espresso riferimento fatto dall'art. 63 del Decreto al numero di giorni svolti nella propria sede di lavoro, si è dell'avviso che **non possa rientrare nel computo dei giorni di lavoro rilevanti ai fini della determinazione dell'importo del c.d. 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 collegato ad essi attraverso l'ausilio di strumenti di comunicazione informatici e telematici”**.

**FABI – Federazione Autonoma Bancari Italiani
SAB – Sindacato Autonomo Bancari di Pisa**