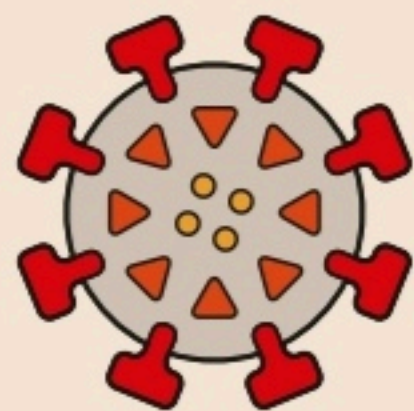


Le ferie riducono il premio da 100 euro

EMERGENZA COVID-19

LAVORO



Importo calcolabile anche con il rapporto tra giorni lavorabili e quelli in azienda

In caso di part time verticale cifra piena se a marzo si è andati sempre in sede

Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone

Ai fini dell'erogazione del premio previsto per i lavoratori che a marzo hanno prestato attività in sede dal Dl 18/2020, in caso di part time verticale rilevano le giornate di lavoro stabilite dal contratto individuale intercorrente tra l'azienda e il dipendente. La cifra di 100 euro è garantita a coloro che lavorano l'intero periodo, anche se si tratta di una prestazione che non occupa tutto il mese. Lo ha chiarito l'agenzia delle Entrate con la risoluzione 18/E diffusa ieri.

Le precisazioni contenute nel documento sono state sollecitate da più parti dopo l'emanazione della circolare 8/E di alcuni giorni fa. Sempre sullo stesso tema, l'Agenzia ha, inoltre, ribadito che i 100 euro spettano per intero anche ai lavoratori a tempo parziale orizzontale che hanno reso la prestazione, in presenza, per tutti i giorni previsti dal contratto di lavoro. Chi intrattiene più rapporti di lavoro part time con diversi datori di lavoro riceverà il

premio da uno solo di essi; a tal fine il lavoratore ha la facoltà, precisa l'Agenzia, di scegliere il datore di lavoro che deve pagarlo, dichiarando i giorni lavorati presso l'altro datore e quelli lavorabili.

Si ritiene opportuno che nell'autocertificazione il datore di lavoro inviti il dipendente a indicare anche i redditi di lavoro dipendente complessivamente ricevuti l'anno prima, che non possono eccedere i 40.000 euro.

Rispetto alla precedente posizione le Entrate chiariscono che i giorni caratterizzati da assenze, per qualsiasi motivo originatesi (per esempio: ferie, malattia, permessi retribuiti o non retribuiti, congedi) fanno perdere, per le medesime giornate, il diritto al premio. Ciò nel rispetto della previsione normativa che riferisce l'erogazione del bonus al numero dei giorni di lavoro svolti nella propria sede, nel mese di marzo.

Altro aspetto affrontato dalla risoluzione, concerne il criterio di determinazione della cifra da erogare. Nel precedente documento si faceva riferimento al rapporto tra ore ordinarie lavorate e ore ordinarie lavorabili. In alternativa, al fine di evitare onerose modifiche ai programmi utilizzati per la redazione del libro unico del lavoro, si prevede che possa essere utilizzato anche il criterio basato sul rapporto tra i giorni di presenza in sede e quelli lavorabili, così come previsti dal contratto collettivo ovvero da quello individuale, se diversamente congegnato.

L'importo da corrispondere si determina moltiplicando i 100 euro per il risultato di tale rapporto. Resta confermato che il premio non può essere pagato per i giorni in cui il lavoratore ha svolto la propria attività in smart working e anche in telelavoro. Nella risoluzione l'Agenzia include degli esempi che sono riportati nella scheda a fianco.

GLI ESEMPI DELL'AGENZIA

1. Full time

A fronte di 22 giorni lavorabili nel mese di marzo (da lunedì a venerdì) un dipendente fruisce di 9 giorni di ferie e 2 di smart working. Ne lavora in sede 11 e il premio è di 50 euro

2. Part time orizzontale

Se l'impegno giornaliero è ridotto rispetto all'orario ordinario, ma distribuito su cinque giorni settimanali, e il dipendente si reca in sede 11 giorni su 22, ha diritto a un premio di 50 euro

3. Part time verticale

Per contratto lavora da lunedì a giovedì, per un totale di 18 giorni lavorabili a marzo. Se si reca in sede tutti i 18 giorni, riceve 100 euro di premio

4. Due part time orizzontali

Un dipendente lavora dal lunedì al venerdì dalle 8 alle 12 presso un'azienda e dalle 15 alle 18 presso un'altra. Al mattino si è recato sempre in sede, al pomeriggio solo 15 giorni su 22. Ha diritto al bonus da 100 euro in quanto per almeno un contratto ha lavorato in sede tutti i giorni possibili

5. Due part time verticali

Da lunedì a mercoledì lavora in sede presso un'azienda per tutti i 14 giorni previsti a marzo. Giovedì e venerdì lavora presso un'altra azienda, recandosi in sede 4 giorni su 8. Riceve il premio da 100 euro perché in uno dei due contratti è stato sempre presente