

LAVOROdi **ROBERTA JACOBONE****Il premio a chi ha lavorato in sede durante l'emergenza***Un bonus disposto dal "Cura Italia" per dare ristoro a chi non si è potuto avvalere 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 smaltire ferie e permessi arretrati ai 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 sia del tutto collegato alla sede di lavoro. L'art. 63 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 essere rimasta esclusa dal 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**; il concetto, come chiarito dalla circolare dell'Agenzia delle Entrate 3.04.2020, n. 8/E, vale anche per le sedi secondarie o per l'attività prestata in missione o in trasferta presso clienti. Il premio spetta **solo per le giornate di lavoro** trascorse in sede e per i rapporti part-time non va riproporzionato alla percentuale ridotta di lavoro. Il premio è **esentasse** e anticipato dal datore di lavoro; 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 a imposta sostitutiva (premi di risultato in denaro) o redditi a tassazione separata. Il neo assunto 2020 rilascerà al datore di lavoro un'autodichiarazione ex D.P.R. 445/2000 attestante l'importo del reddito conseguito nel 2019.

Con la risoluzione 9.04.2020, n. 18/E l'Agenzia delle Entrate ha **rivisto il metodo di calcolo** contraddicendo la precedente circolare n. 8/E/2020, che aveva sollevato forti dubbi operativi. Fermo restando che il premio non spetta per il lavoro fuori sede, si riconducono 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 a 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 dall'art. 63, c. 2, D.L. 18/2020, il premio può essere erogato con le retribuzioni corrisposte in aprile, ma con i chiarimenti giunti a elaborazione buste paga di marzo pressoché ultimata, molti datori di lavoro ne hanno prudenzialmente rinviato la corresponsione che, in ogni caso, sarà possibile fino al congruaglio di fine anno.

Il datore di lavoro potrà recuperare le somme anticipate solo tramite compensazione orizzontale in F24, con il codice tributo 1699, mediante l'utilizzo dei servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate, come chiarito dalla risoluzione 110/E/2019.