

**Risposta n. 519**

**OGGETTO:** Premio ai lavoratori dipendenti. Articolo 63 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 (cd. decreto Cura Italia)

Con l'istanza di interpello specificata in oggetto, e' stato esposto il seguente

**QUESITO**

L'Amministrazione istante ha erogato al proprio personale dipendente il premio di euro 100, ai sensi dell'articolo 63 del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, graduato in ragione del rapporto tra i giorni di lavoro effettivamente prestati nel mese di marzo e i giorni lavorabili nello stesso mese.

In particolare, l'*Istante* fa presente che l'incentivo è stato corrisposto sulla base delle giornate di lavoro effettivamente prestate "in presenza" presso la sede di lavoro, oppure nell'ambito di servizi operativi, ovvero in una diversa sede ove aggregato o in servizio fuori sede in quanto tali ipotesi costituiscono specifiche modalità in cui il dipendente svolge la prestazione lavorativa "in presenza" presso la sede di lavoro.

Dal computo delle giornate utili ai fini del *bonus*, sono state invece escluse le giornate di assenza per congedi ordinari, straordinari e parentali, per permessi anche non retribuiti, per aspettative, riposi compensativi, nonché per permessi studio.

Inoltre, ai fini del calcolo non sono stati ricompresi tra i giorni lavorati i periodi di distacco per motivi sindacali ed i permessi sindacali e, comunque, ogni altra giornata di assenza ancorché giuridicamente equiparata al servizio effettivamente prestato "*in presenza*" presso la sede di lavoro.

È poi rappresentato che in fase di raccolta dei dati di presenza così teoricamente delineati, analizzando specifiche situazioni prospettate, sono state considerate computabili e remunerate le giornate di marzo nelle quali il personale, pur in distacco o in permesso sindacale, su convocazione dell'Amministrazione istante, fosse stato "*presente*" in ufficio.

Con l'istanza di interpello in esame, viene chiesto se ai fini del computo dei giorni lavorati possono essere calcolati anche quelli durante i quali i dipendenti, in permesso o distacco sindacale, abbiano effettuato l'attività sindacale presso la sede del sindacato e ne possa rendere idonea attestazione.

#### **SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE**

Non è prospettata alcuna soluzione interpretativa.

#### **PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE**

L'articolo 63, dal titolo «*Premio ai lavoratori dipendenti*», del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, (cd. decreto "*Cura Italia*"), prevede che «*Ai titolari di redditi di lavoro dipendente di cui all'articolo 49, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, con un reddito complessivo da lavoro dipendente dell'anno precedente di importo 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 riportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese*».

La scrivente, in relazione alla portata di tale norma ha fornito chiarimenti con le circolari 3 aprile 2020, n. 8/E - risposte da 4.1 a 4.9 - e 6 maggio 2020, n. 11/E - risposte da 5.2 a 5.5 -, nonché con la risoluzione 9 aprile 2020, n. 18/E.

Con i citati documenti di prassi è stata evidenziato che la *ratio* sottesa alla riportata disposizione è quella di dare ristoro ai dipendenti che nel corso del mese di marzo u.s. hanno continuato a svolgere l'attività lavorativa nel luogo di lavoro, ovvero in trasferta presso clienti o in missioni o presso sedi secondarie dell'impresa.

Conseguentemente, si è ritenuto che non possano essere destinatari della riportata disposizione i dipendenti che nel medesimo periodo individuato dal legislatore hanno prestato la loro attività lavorativa non "*in presenza*", adottando, quale misura di prevenzione all'epidemia in atto, la modalità del telelavoro o del lavoro agile (c.d. "*smart working*").

In relazione alla fattispecie rappresentata, si osserva che l'articolo 31 del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, n. 164, dal titolo «Distacchi sindacali», al comma 6 prevede che *«I periodi di distacco per motivi sindacali sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'amministrazione, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto al congedo ordinario. I predetti periodi sono retribuiti con esclusione dei compensi e delle indennità per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni»*; analoga disposizione è prevista in tema di permessi sindacali, laddove il successivo articolo 32 del medesimo d.P.R., al comma 9 statuisce che *«I permessi sindacali di cui al presente articolo sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'amministrazione e sono retribuiti, con esclusione delle indennità e dei compensi per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni»*.

In base alle disposizioni riportate, che non prevedono l'interruzione del rapporto di lavoro in caso di svolgimento dell'attività sindacale, si è dell'avviso che quest'ultima configuri una "diversa" modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che, in quanto tale, non costituisce circostanza ostativa al riconoscimento dell'incentivo

economico in esame.

Affinché però possa trovare applicazione l'articolo 63 del decreto Cura Italia anche l'attività sindacale deve essere svolta "*in presenza*", ovvero è necessario che su convocazione dell'Amministrazione i dipendenti in distacco o in permesso sindacale risultino presenti in ufficio.

Laddove, invece, l'attività sindacale fosse svolta in altri luoghi, ad esempio presso la sede sindacale, sarà cura dell'Amministrazione di appartenenza acquisire idonea documentazione finalizzata all'attestazione della presenza e riconoscere, sotto la propria responsabilità, il beneficio economico.

In conclusione, quindi, l'importo del premio previsto dall'articolo 63 sopracitato, così come precisato con risoluzione n. 18/E del 2020, potrà essere determinato utilizzando il rapporto tra i giorni di presenza in sede effettivamente lavorati nel mese di marzo, compresi quelli svolti, secondo le modalità descritte, per l'attività sindacale, e i giorni lavorabili nel medesimo mese come previsto dal contratto collettivo, ovvero individuale qualora stipulato in deroga allo stesso.

Per completezza, si ricorda che ai sensi del comma 2 del più volte citato articolo 63, l'incentivo economico è riconosciuto, tra l'altro, dal sostituto d'imposta entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio e, ai sensi del successivo comma 3, recuperato dai medesimi sostituti utilizzando l'istituto della compensazione di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

Il presente parere viene reso sulla base degli elementi e dei documenti presentati, assunti acriticamente così come illustrati nell'istanza di interpello, nel presupposto della loro veridicità e concreta attuazione del contenuto.

**IL DIRETTORE CENTRALE**

**(firmato digitalmente)**