

6. Circa le corrette quantificazioni dei suddetti tre parametri, si dovranno tener presenti gli esempi illustrati dall’Agenzia delle Entrate con risoluzione n. 18/E del 09 aprile 2020 e quelli recati da SMD – CUSI nella già citata circolare n. 58111 del 14 aprile 2020 che, come si è già accennato, è stata redatta concordemente con questa Direzione Generale per il Personale Civile.

7. Ad ogni buon conto, per più agevole contezza, si ripropongono, con lievi modifiche di forma, i più significativi tra tali esempi:

• **Esempio A: contratto full time con settimana lavorativa articolata su 5 giorni**

Un lavoratore, per effetto del suo contratto, lavora dal lunedì al venerdì, quindi, per il mese di marzo avrebbe dovuto lavorare 22 giorni (“giorni lavorabili”).

Supponiamo che il lavoratore abbia goduto di 9 giorni di ferie dal 9 al 13 marzo e dal 16 al 19 marzo, mentre nei giorni 30 e 31 marzo abbia lavorato in smart working.

Ai fini del calcolo del premio spettante si dovrà, pertanto, tener conto che il soggetto ha lavorato presso la propria sede di lavoro 11 giorni sui 22 previsti.

Allo stesso spetteranno, pertanto, $11/22$ di 100, vale a dire euro 50.

• **Esempio B: contratto full time con settimana lavorativa articolata su 6 giorni**

Un lavoratore, per effetto del suo contratto, lavora dal lunedì al sabato, quindi, per il mese di marzo avrebbe dovuto lavorare 26 giorni (“giorni lavorabili”).

Supponiamo che il dipendente abbia lavorato presso la propria sede di lavoro per 20 giorni sui 26 previsti, allo stesso spetteranno, pertanto, $20/26$ di 100, vale a dire euro 76,92.

• **Esempio C: contratto di part time orizzontale**

Un lavoratore, per effetto del suo contratto, lavora dal lunedì al venerdì. In tale ipotesi, ancorché per un numero di ore inferiore all’orario di lavoro ordinario, per il mese di marzo i “giorni lavorabili” sono 22.

Supponiamo che il lavoratore abbia lavorato presso la propria sede di lavoro per metà del periodo previsto (11 giorni), allo stesso spetterà l’importo di euro 50.

• **Esempio D: contratto di part time verticale**

Un lavoratore, per effetto del suo contratto, lavora dal lunedì al giovedì, quindi, per il mese di marzo i “giorni lavorabili” sono 18 giorni.

Supponiamo che il lavoratore abbia lavorato presso la propria sede di lavoro per tutto il periodo previsto (18 giorni), allo stesso spetterà il premio di 100 euro.

• **Esempio E: personale turnista**

“Giorni lavorabili” nel mese: 22 o 26 (a seconda della tipologia di orario di servizio adottato dall’Ente/Distaccamento/Reparto).

Supponiamo che il lavoratore abbia lavorato presso la propria sede di lavoro per 20 giorni su un massimo di 22 “giorni lavorabili”, allo stesso spetteranno, pertanto, $20/22$ di 100, vale a dire euro 90,91.

Si raccomanda la scrupolosa osservanza delle presenti indicazioni.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott.ssa Gabriella MONTMAGNO

ELENCO INDIRIZZI

DIFESA GABINETTO	ROMA
STATO MAGGIORE DELLA DIFESA – I Rep.	ROMA
SEGRETARIATO GENERALE DELLA DIFESA – I Rep.	ROMA
STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO	ROMA
STATO MAGGIORE DELLA MARINA MILITARE	ROMA
STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA MILITARE	ROMA
COMANDO GENERALE DELL'ARMA DEI CARABINIERI	ROMA
UFFICIO CENTRALE DEL BILANCIO E DEGLI AFFARI FINANZIARI	ROMA
DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE	ROMA
DIREZIONE GENERALE DELLA PREVIDENZA MILITARE E DELLA LEVA	ROMA
DIREZIONE GENERALE DI COMMISSARIATO E DI SERVIZI GENERALI	ROMA
DIREZIONE DEI LAVORI E DEL DEMANIO	ROMA
DIREZIONE DEGLI ARMAMENTI TERRESTRI	ROMA
DIREZIONE DEGLI ARMAMENTI NAVALI	ROMA
DIREZIONE DEGLI ARMAMENTI AERONAUTICI E PER L'AERONAVIG.	ROMA
DIREZIONE INFORMATICA TELEMATICA E TECNOLOGIE AVANZATE	ROMA
COMMISSARIATO GENERALE PER LE ONORANZE AI CADUTI	ROMA
UFFICIO CENTRALE PER LE ISPEZIONI AMMINISTRATIVE	ROMA
PROCURA MILITARE	ROMA
e, per conoscenza:	
OIV	ROMA
AID	ROMA