

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali

Roma, 19/ 02/ 2021

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale

Circolare n. 30

E, per conoscenza,

Al Presidente
Al Vice Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

OGGETTO: **Articolo 1, commi da 306 a 308, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023”. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di integrazione salariale**

SOMMARIO: *L'articolo 1, commi da 306 a 308, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023”, ha previsto un esonero dal*

versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedano i nuovi trattamenti di integrazione salariale previsti dalla medesima legge. Con la presente circolare si forniscono le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo.

INDICE

1. Premessa
2. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio
 - 2.1. Alternatività tra esonero contributivo ai sensi dell'articolo 1, comma 306, e integrazioni salariali ai sensi dell'articolo 1, commi 299 e seguenti, della legge n. 178/2020. Alternatività tra esonero contributivo ai sensi dell'articolo 1, comma 306, della legge n. 178/2020 ed esonero contributivo ai sensi dell'articolo 12, comma 14, del decreto-legge n. 137/2020
3. Assetto e misura dell'esonero
 - 3.1. Determinazione della misura dell'esonero
 - 3.2. Contribuzioni oggetto dell'esonero
4. Condizioni di spettanza dell'esonero
5. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato
6. Coordinamento con altre misure

1. Premessa

Al fine di garantire, a causa degli effetti sul piano occupazionale dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, una più ampia forma di tutela delle posizioni lavorative per l'anno 2021, la legge 30 dicembre 2020, n. 178, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023" (di seguito, anche legge di bilancio 2021), ha previsto, all'articolo 1, commi da 306 a 308, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedono trattamenti di integrazione salariale.

In particolare, il suddetto articolo 1, nel prevedere ai commi 299 e seguenti nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga, al comma 306 stabilisce, in favore dei datori di lavoro del settore privato, con esclusione di quello agricolo, che non richiedano tali trattamenti, il riconoscimento dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico di cui all'articolo 3 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruiti nei mesi di maggio e/o giugno 2020, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.

Al riguardo, si evidenzia che i nuovi trattamenti di integrazione salariale spettano, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 300, della citata legge di bilancio 2021, ai datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Le misure sopra richiamate (nuovi trattamenti di integrazione salariale ed esonero contributivo) si pongono tra di loro in regime di alternatività, quantomeno in riferimento alla medesima unità produttiva. Pertanto, l'accesso ai nuovi trattamenti di integrazione salariale comporta l'impossibilità, nella medesima unità produttiva, di accedere all'esonero contributivo disciplinato dalla stessa legge di bilancio 2021.

Ai fini del riconoscimento dell'esonero, i datori di lavoro devono aver fruito, almeno

parzialmente, dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 nei mesi di maggio e/o giugno 2020.

L'ammontare dell'esonero è, infatti, pari – ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche – alla contribuzione datoriale non versata per il numero delle ore di integrazione salariale fruita nei suddetti mesi di maggio e/o giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

L'importo dell'esonero così calcolato deve essere riparametrato e applicato su base mensile per un periodo massimo di otto settimane e non può superare, per ogni singolo mese di fruizione dell'agevolazione, l'ammontare dei contributi dovuti.

Si evidenzia che l'applicazione del beneficio è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, come previsto dal comma 308 del menzionato articolo 1 della legge n. 178/2020.

Con apposito messaggio, che verrà pubblicato all'esito dell'autorizzazione della Commissione europea, l'Istituto emanerà le istruzioni per la fruizione della misura di legge in oggetto, con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

2. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

Possono accedere al beneficio in trattazione tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ad eccezione di quelli operanti nel settore agricolo.

Ciò considerato, l'esonero contributivo in oggetto non si applica nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165^[1].

Possono accedere all'esonero in trattazione i suddetti datori di lavoro privati che abbiano già fruito, anche parzialmente, nei mesi di maggio e/o giugno 2020, degli interventi di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni, ossia dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga, riconosciuti secondo la disciplina posta in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Più in particolare, l'esonero può essere legittimamente fruito per le medesime posizioni aziendali (matricole INPS) per le quali, nelle suddette mensilità di maggio e/o giugno 2020, siano state fruita, anche parzialmente, le specifiche tutele di integrazione salariale di cui ai citati articoli da 19 a 22-quinquies.

Al riguardo, si evidenzia che le norme appositamente emanate con riferimento all'emergenza da COVID-19 hanno specificatamente previsto misure di sostegno alle imprese, distinte in ragione dei settori economici di attività.

Pertanto, anche ai fini della verifica del rispetto del presupposto legittimante il riconoscimento dell'esonero in trattazione (ossia la fruizione di trattamenti di integrazione salariale nei mesi di maggio e/o giugno 2020) è necessario fare riferimento alle singole matricole INPS attribuite ai datori di lavoro in ragione del diverso inquadramento previdenziale.

In sostanza, la previsione normativa individua nel datore di lavoro (identificato sulla base della matricola INPS) che ha fruito dei trattamenti di integrazione salariale nei mesi di maggio e/o giugno 2020 il soggetto beneficiario e destinatario dell'esonero, indipendentemente dalla

circostanza che i lavoratori in forza nei mesi di effettiva fruizione dell'esonero siano i medesimi lavoratori in forza durante la fruizione dei trattamenti di integrazione salariale nei mesi di maggio e/o giugno 2020.

Conseguentemente, come già evidenziato per l'esonero di cui all'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020, l'importo dell'agevolazione potrà essere fruito, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, per le medesime matricole per le quali si è fruito dei trattamenti sopra richiamati.

Ciò premesso, in considerazione della circostanza che il diritto alla fruizione dell'esonero si cristallizza in capo al datore di lavoro (identificato sulla base della matricola INPS) che ha fruito dei trattamenti sopra richiamati, nelle ipotesi di cessione di ramo di azienda, il diritto alla fruizione dell'esonero in trattazione permane in capo al datore di lavoro cedente, senza alcun trasferimento in capo al cessionario della possibilità di fruire dello stesso.

In tal caso, pertanto, il datore di lavoro cedente potrà fruire dell'esonero in parola solo con riferimento ai lavoratori risultanti ancora alle sue dipendenze dopo la cessione.

Resta invece fermo che, in caso di fusione (sia per unione che per incorporazione), l'esonero, in virtù del fatto che l'azienda che ha fruito dei trattamenti di integrazione salariale nei mesi di maggio e/o giugno 2020 attua, con tale operazione, un percorso di unione, potrà essere fruito dalla società risultante dal processo di unione/incorporazione.

2.1. Alternatività tra esonero contributivo ai sensi dell'articolo 1, comma 306, e integrazioni salariali ai sensi dell'articolo 1, commi 299 e seguenti, della legge n. 178/2020. Alternatività tra esonero contributivo ai sensi dell'articolo 1, comma 306, della legge n. 178/2020 ed esonero contributivo ai sensi dell'articolo 12, comma 14, del decreto-legge n. 137/2020

Ai fini del legittimo riconoscimento dell'esonero, come ampiamente illustrato, i datori di lavoro interessati non devono richiedere i nuovi trattamenti di cassa integrazione (ordinaria o in deroga) o di assegno ordinario di cui all'articolo 1, commi 299 e seguenti, della legge n. 178/2020.

Al riguardo, si osserva che il riconoscimento dell'esonero trova la sua *ratio* ispiratrice in un regime di alternatività con i trattamenti di integrazione salariale in quanto la previsione ha il precipuo scopo di incentivare i datori di lavoro a non ricorrere ad ulteriori trattamenti di integrazione salariale.

Le citate ragioni di alternatività dell'esonero rispetto ai trattamenti di integrazione salariale implicano che, qualora il datore di lavoro decida di accedere all'esonero in trattazione, non potrà avvalersi, nella medesima unità produttiva, di eventuali ulteriori trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza da COVID-19 e chiesti ai sensi della legge n. 178/2020.

Si ricorda infatti che, con specifico riferimento ai nuovi trattamenti di integrazione salariale, gli stessi hanno una durata massima di dodici settimane, da collocarsi nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021, per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, e nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021, per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga.

Resta in ogni caso fermo che, laddove la previsione normativa chieda al datore di lavoro di

fare una scelta tra l'esonero in trattazione e i nuovi strumenti di integrazione salariale, la scelta dovrà essere operata per singola unità produttiva. Ciò comporta che, presso il medesimo datore di lavoro, si potrà fruire per alcune unità produttive dell'esonero e per altre unità produttive dei nuovi trattamenti di integrazione salariale.

In tale ipotesi, l'esonero potrà essere fruito nei limiti della contribuzione dovuta con riferimento alle unità produttive non interessate dai nuovi trattamenti di integrazione salariale.

Il beneficio contributivo in argomento, in forza della previsione di cui al comma 307 del medesimo articolo 1 - secondo la quale: *“I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 12, comma 14, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui ai commi da 299 a 314 del presente articolo”*, può essere riconosciuto al datore di lavoro che rinunci alla spendita del residuo di esonero di cui all'articolo 12 del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, e non intenda avvalersi dei nuovi trattamenti di integrazione salariale di cui all'articolo 1, comma 300, della legge di bilancio 2021.

Con successivo messaggio operativo verranno fornite le indicazioni concernenti le domande di integrazioni salariali eventualmente attivate a seguito di rinuncia totale o parziale all'esonero contributivo in esame.

3. Assetto e misura dell'esonero

3.1 Determinazione della misura dell'esonero

L'ammontare dell'esonero in trattazione è pari – ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche – alle ore di integrazione salariale fruita, anche parzialmente, nei mesi di maggio e/o giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

L'importo dell'agevolazione, più specificamente, è pari alla contribuzione piena a carico del datore di lavoro non versata in relazione alle ore di fruizione dei trattamenti di integrazione salariale nei citati mesi.

L'ammontare dell'esonero così determinato costituisce l'importo massimo riconoscibile ai fini dell'agevolazione.

Tale importo può essere fruito, fino al 31 marzo 2021, per un periodo massimo di otto settimane e deve essere riparametrato e applicato su base mensile.

Pertanto, in virtù del tenore letterale della norma, nelle ipotesi in cui il calcolo della contribuzione non versata per le ore di integrazione salariale possa determinare un credito potenzialmente fruibile per un periodo superiore a otto settimane, resta fermo il limite temporale (*“per un periodo massimo di otto settimane”*) stabilito dal legislatore.

L'indicazione del suddetto limite temporale lascia comunque la possibilità per il datore di lavoro di fruire dell'esonero per periodi inferiori alle citate otto settimane.

Con riferimento all'effettiva entità dell'agevolazione, si precisa che l'ammontare dell'esonero

prescinde dal numero dei lavoratori per i quali si è fruito dei trattamenti di integrazione salariale, in quanto la contribuzione datoriale non versata nelle suddette mensilità di maggio e/o giugno 2020 costituisce esclusivamente il parametro di riferimento per l'individuazione del credito aziendale.

Inoltre, si fa presente che la quota di esonero fruibile non potrà essere superiore alla contribuzione astrattamente dovuta nei mesi di fruizione. Pertanto, laddove la fruizione dell'esonero avvenga in due mensilità, gli importi mensili non necessariamente dovranno essere di pari ammontare, poiché ciò dipende dalla contribuzione dovuta.

Più specificamente, si rappresenta che l'effettivo ammontare dell'esonero sarà pari al minore importo tra la contribuzione datoriale teoricamente dovuta per le ore di integrazione salariale fruita nei mesi di maggio e/o giugno 2020 e la contribuzione datoriale dovuta (e sgravabile) nelle mensilità in cui ci si intenda avvalere della misura.

Ai fini della determinazione delle ore di integrazione salariale fruita nelle mensilità di maggio e/o giugno 2020, utili ai fini della definizione dell'ammontare dell'esonero, vi rientrano sia quelle fruita mediante conguaglio che quelle fruita mediante pagamento diretto. Al riguardo, si precisa che la retribuzione persa nei mesi di maggio e/o giugno 2020 - da utilizzare come base di calcolo per la misura dell'esonero - deve essere maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive.

Inoltre, ai fini della determinazione della contribuzione datoriale che sarebbe stata dovuta per le ore di integrazione salariale fruita nei predetti mesi di maggio e/o giugno 2020, occorre tenere conto dell'aliquota contributiva piena astrattamente dovuta e non di eventuali agevolazioni contributive spettanti nella suddetta mensilità.

Nell'ipotesi in cui l'azienda interessata all'esonero abbia alle proprie dipendenze apprendisti si farà, conseguentemente, riferimento alla aliquota propria prevista per tale tipologia di lavoratori.

3.2 Contribuzioni oggetto dell'esonero

Nella determinazione delle contribuzioni effettivamente oggetto dell'esonero è, infine, necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 306, della legge n. 178/2020;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile" di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige di cui all'articolo 40 del D.lgs. n. 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale n. 95269 del 7 aprile

2016, adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del D.lgs. n. 148/2015;

- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Sono, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento, per le quali si rinvia a quanto già previsto, da ultimo, dalla circolare n. 40/2018.

4. Condizioni di spettanza dell'esonero

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori e, dall'altro, da taluni presupposti specificamente previsti dalla legge n. 178/2020.

In particolare, per quanto riguarda il rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, l'esonero contributivo di cui si tratta, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è subordinato al rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, ossia:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con specifico riferimento alle condizioni previste dall'articolo 1, comma 306, della legge n. 178/2020, si fa presente che, anche ai fini della legittima fruizione dell'esonero, il datore di lavoro deve attenersi al divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo previsto dal medesimo articolo ai commi 309 e seguenti.

Al riguardo, si precisa che il citato articolo 1, comma 309, dispone che, fino al 31 marzo 2021, resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e restano altresì sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto.

Il medesimo articolo 1, al comma 310, precisa altresì che, fino alla stessa data del 31 marzo 2021, resta preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

Come espressamente precisato dal successivo comma 311, le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 309 e 310 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività.

Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione, e nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo.

Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

In sostanza, il legislatore, con le disposizioni di cui ai commi 309 e 310, ha previsto un divieto di licenziamento fino al 31 marzo 2021.

Pertanto, ai fini della legittima applicazione dell'esonero, il datore di lavoro deve attenersi alla disposizione che prevede il divieto di licenziamento per tutto il periodo astrattamente previsto per la fruizione dell'esonero e quindi fino al 31 marzo 2021.

I divieti di licenziamento di cui ai commi 309 e 310 operano, pertanto, non solo durante il periodo di fruizione dell'esonero, ma in ogni caso fino al 31 marzo 2021.

Si precisa, al riguardo, che la valutazione del rispetto della suddetta condizione va effettuata sull'intera matricola aziendale e che la violazione della previsione comporta la revoca dell'esonero con efficacia retroattiva.

5. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Sotto il profilo soggettivo, il beneficio contributivo previsto dall'articolo 1, comma 306, della legge di bilancio 2021, in quanto rivolto a una specifica platea di destinatari, si configura quale misura selettiva che, come tale, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea.

Il comma 308 del citato articolo 1, infatti, specifica che la misura è concessa ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea, recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", adottato in data 19 marzo 2020 (C(2020)1863), e successive modificazioni (c.d. *Temporary Framework*), e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione.

Pertanto, l'efficacia delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 306 e 307, è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

Si ricorda che, in base alla suddetta sezione 3.1, la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 1.800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere);
- siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019 [\[2\]](#);

- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese [\[3\]](#) che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
- siano concessi entro il 31 dicembre 2021 [\[4\]](#).

Inoltre, rilevato che l'aiuto di cui all'articolo 1, comma 306, della legge di bilancio 2021 è riconosciuto in conformità a quanto disposto dal *Temporary Framework* citato, trova applicazione la previsione normativa di cui all'articolo 53 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, secondo la quale i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi (c.d. clausola Deggendorf), *“accedono agli aiuti previsti da atti legislativi o amministrativi adottati, a livello nazionale, regionale o territoriale, ai sensi e nella vigenza della comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020, C (2020)1863, “Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19”, e successive modificazioni, al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione”*.

In considerazione della natura dell'agevolazione in trattazione quale aiuto di Stato, si rammenta che l'INPS provvederà a registrare la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

6. Coordinamento con altre misure

L'esonero in trattazione, in continuità con quanto previsto dall'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020, è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

Ad esempio, l'esonero in trattazione non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile previsto dall'articolo 1, commi 100 e seguenti, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, in virtù dell'espressa previsione di cui al comma 114 della medesima legge, secondo la quale: *“L'esonero di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115 non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. Esso non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi”*.

Pertanto, il datore di lavoro interessato, anche in virtù del fatto che il citato esonero volto all'assunzione di giovani si sostanzia, secondo le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 10 e seguenti, della legge n. 178/2020, per gli anni 2021 e 2022, in una decontribuzione totale dei contributi datoriali, non potrà avvalersi, per il medesimo lavoratore, di entrambe le misure.

Analogamente, non è possibile fruire dell'esonero in trattazione per i lavoratori per i quali si sta fruendo del c.d. incentivo “lavoro”, in quanto quest'ultimo risulta cumulabile solo con le specifiche agevolazioni dettagliate nei decreti direttoriali Anpal n. 52 e n. 66 del 2020 (cfr. il paragrafo 9 della circolare n. 124 del 26 ottobre 2020).

Nelle diverse ipotesi di cumulo dell'agevolazione con altri regimi agevolati, riguardanti l'azienda nel suo complesso o i singoli lavoratori (ad esempio, incentivi occupazionali), considerato che l'esonero si sostanzia in un abbattimento totale dal versamento della contribuzione datoriale nei limiti delle ore di integrazione salariale fruite nei mesi di maggio e/o giugno 2020, la citata

cumulabilità può trovare applicazione solo laddove sussista un residuo di contribuzione astrattamente sgravabile e nei limiti della medesima contribuzione dovuta.

In altri termini, laddove l'esonero in commento risulti cumulabile con un'altra agevolazione, per l'effettiva applicazione della seconda misura agevolata deve farsi riferimento alla contribuzione "dovuta", e cioè, più specificamente, alla contribuzione residua "dovuta", in ragione del primo esonero applicato.

La suddetta cumulabilità, sempre nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, trova applicazione sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (ad esempio, incentivo all'assunzione di *over 50* disoccupati da almeno 12 mesi, disciplinato dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivo all'assunzione di disabili, disciplinato dall'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68 o incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI, disciplinato dall'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012).

Quanto alla sequenza secondo cui debba operarsi la cumulabilità tra gli esoneri, ove consentita, la stessa deve avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula (ove così previsto) con i precedenti sulla contribuzione residua "dovuta".

Al riguardo, si precisa pertanto che, laddove si intenda cumulare la misura in trattazione con altri regimi agevolati riguardanti i medesimi lavoratori, la stessa troverà applicazione in via residuale sulla contribuzione datoriale non esonerata ad altro titolo. Ad esempio, nel caso in cui si intenda fruire in contemporanea dell'agevolazione per l'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo prevista, per le aziende fino a venti dipendenti, dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti, l'esonero troverà applicazione per i medesimi lavoratori a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa. Analogamente, nel caso in cui si intenda fruire in contemporanea dell'agevolazione per l'assunzione di uomini *over 50* disoccupati da almeno 12 mesi, prevista dall'articolo 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti, l'esonero troverà applicazione per i medesimi lavoratori a seguito dell'abbattimento del 50% della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa.

Laddove, invece, le previsioni normative prevedano un abbattimento totale della contribuzione datoriale - come nel caso dell'esonero per l'assunzione di donne previsto dalla legge n. 92/2012 e modificato in via sperimentale dall'articolo 1, commi 16-19, della legge n. 178/2020 - l'esonero, nel periodo di applicazione dello specifico incentivo all'assunzione, può trovare applicazione per le medesime lavoratrici solo laddove vi sia un residuo di contribuzione esonerabile (si ricorda, al riguardo, che l'agevolazione per le assunzioni delle donne effettuate nel biennio 2021-2022 trova applicazione sul 100% dei contributi datoriali ma nel limite di 6.000 euro annui).

Infine, con riferimento alle agevolazioni astrattamente applicabili che siano state introdotte contemporaneamente nell'ordinamento (a titolo esemplificativo, la c.d. Decontribuzione Sud così come da ultimo disciplinata dalla medesima legge di bilancio 2021), si precisa che l'applicazione dell'esonero contributivo per i datori di lavoro che rinuncino ai trattamenti di integrazione salariale, in virtù dell'entità dello stesso, preclude l'applicazione della c.d. Decontribuzione Sud per tutto il periodo di fruizione della misura. Resta fermo che, al termine della fruizione del suddetto esonero, il datore di lavoro interessato, che sia in possesso dei requisiti legittimanti, potrà accedere, per il periodo di spettanza, alla c.d. Decontribuzione Sud.

Con riferimento, invece, alla possibilità di cumulare la misura con i nuovi trattamenti di integrazione salariale di cui al medesimo articolo 1, commi 299 e seguenti, si rammenta che per gli stessi è previsto un regime di alternatività rispetto all'esonero. Come già chiarito al paragrafo 2, la richiamata alternatività tra esonero e trattamenti di integrazione salariale deve

essere intesa per singola unità produttiva.

Nella medesima unità produttiva, pertanto, non potranno coesistere trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza da COVID-19 ed esonero. Al contrario, le previsioni normative non precludono la possibilità di presentare domanda, in concomitanza o contestualmente alla richiesta di agevolazione contributiva in trattazione, per ammortizzatori sociali ordinari, diversi dalle causali COVID-19.

Si rammenta, infine, che come disposto dall'articolo 1, comma 307, della legge n. 178/2020, i datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 12 del decreto-legge n. 137/2020, possono rinunciare alle frazioni di esonero non ancora godute e contestualmente presentare domanda per accedere ai nuovi trattamenti di integrazione salariale.

Il Direttore Generale vicario
Vincenzo Caridi

[1] Per una completa disamina dei datori di lavoro privati, cfr., da ultimo, la circolare n. 133/2020.

[2] Con riferimento alla nozione di "impresa in difficoltà" si rinvia a quanto previsto dall'articolo 2, punto 18), del Regolamento (UE) n. 651/2014.

[3] Per la nozione di microimpresa o piccola impresa si rinvia a quanto previsto dall'allegato I del Regolamento (UE) n. 651/2014.

[4] Il termine del 31 dicembre 2020 presente nel testo originario del Temporary Framework è stato oggetto di proroga al 30 giugno 2021 dalla Comunicazione C (2020) 7127 *final* del 13 ottobre 2020 e ulteriormente differito al 31 dicembre 2021 dalla Comunicazione C (2021) 564 *final* del 28 gennaio 2021. Quest'ultima Comunicazione ha altresì elevato l'importo massimo complessivo dell'aiuto.