DL n. 104/20 – Esonero contributivo per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

1 Ottobre 2020

L'Inps, con la circolare n. 105/2020, ha fornito primi chiarimenti in merito all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione, previsto dall'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020[1], c.d. Decreto Agosto (cfr. comunicazione Ance del 24 agosto 2020).

Beneficiari

L'esonero spetta, nei limiti delle risorse specificatamente stanziate, pari a 363 milioni di euro per l'anno 2020 e in 121,1 milioni di euro per l'anno 2021, a tutti i datori di lavoro del settore privato (con esclusione del settore agricolo), anche non imprenditori, ed è fruibile **entro il 31 dicembre 2020**, a condizione che i medesimi datori non richiedano i nuovi interventi di integrazione salariale di cui all'articolo 1 del citato decreto-legge.

Al beneficio possono accedere i datori di lavoro che:

- abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti ordinari di integrazione salariale, degli assegni ordinari e dei trattamenti di integrazione salariale in deroga, riconosciuti secondo la disciplina posta in relazione all'emergenza COVID-19 (artt. da 19 a 22-quinquies del d.l. n. 18/20);
- che abbiano richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del d.l. n. 18/20, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

Ai fini del riconoscimento dell'esonero, i datori di lavoro interessati non devono aver richiesto i nuovi trattamenti di cassa integrazione (ordinaria o in deroga) o l'assegno ordinario di cui all'articolo 1 del predetto d.l. n. 104/2020, in ragione del regime di alternatività tra tali misure.

Pertanto, sarà possibile accedere al benefico in esame – e fruire degli eventuali periodi di integrazione salariale ai sensi del citato decreto-legge n. 18/20 – per i datori di lavoro che abbiano fatto richiesta di tali strumenti in data antecedente al 15 agosto 2020 (data di entrata in vigore del d.l. n. 104/20) o, in alternativa, in data successiva al 14 agosto 2020, purché la relativa decorrenza si collochi in data anteriore al 13 luglio 2020. La suddetta possibilità vale anche nelle ipotesi in cui i medesimi trattamenti abbiano uno sviluppo, seppur parziale, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

Laddove la norma chiede al datore di lavoro di fare una scelta tra l'esonero in trattazione e i nuovi

strumenti di integrazione salariale e laddove il datore di lavoro sia lo stesso, la scelta dovrà essere operata per singola unità produttiva.

Importo dell'esonero

L'ammontare dell'esonero è pari alla contribuzione non versata per il doppio delle ore di integrazione salariale fruite nei suddetti due mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

L'importo dell'esonero così calcolato deve essere, poi, riparametrato e applicato su base mensile per un periodo massimo di 4 mesi e non può superare, per ogni singolo mese di fruizione dell'agevolazione, l'ammontare dei contributi dovuti.

L'ammontare del beneficio prescinde dal numero dei lavoratori per i quali si è fruito dei trattamenti di integrazione salariale, poiché la contribuzione non versata nelle suddette mensilità costituisce esclusivamente il parametro di riferimento per l'individuazione del credito aziendale.

Contribuzioni escluse dall'esonero

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

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- 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";
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli artt. da 26 a 29 del d.lgs. n. 148/2015;
- il contributo pari allo 0,30% della retribuzione imponibile destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Condizioni di spettanza dell'esonero

Il diritto alla fruizione dell'esonero contributivo è subordinato all'osservanza di specifiche condizioni, in particolare al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, ovvero a:

- 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.

Ai sensi del decreto-legge n. 104/20, ai fini della legittima applicazione dell'esonero, il datore di lavoro deve inoltre attenersi al divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 14 del medesimo decreto, pena la revoca del beneficio con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale ai sensi del predetto articolo 1 del d.l. n. 104/2020.

L'agevolazione in esame, inoltre, è rivolta ad una specifica platea di destinatari e, pertanto, si configura quale misura selettiva che necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea (art. 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea), nel rispetto della disciplina sugli aiuti di Stato.

Coordinamento del beneficio con altre misure

Il beneficio contributivo è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Considerato che il beneficio consiste in un esonero totale dal versamento della contribuzione datoriale nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, la cumulabilità con altri regimi agevolati è ammessa unicamente laddove sussista un residuo di contribuzione astrattamente sgravabile e nei limiti della medesima contribuzione dovuta.

Si ribadisce, altresì, quanto sopra richiamato in ordine al regime di alternatività tra l'esonero contributivo di cui trattasi ed i nuovi trattamenti di cassa integrazione o l'assegno ordinario di cui all'articolo 1 del d.l. n. 104/2020.

Si evidenzia, infine, che la normativa non preclude la possibilità di presentare domanda, in concomitanza o contestualmente alla richiesta del beneficio in esame, per ammortizzatori sociali ordinari, diversi dalle causali COVID-19 e dalla specifica normativa prevista dal citato decreto-legge n. 18/20.

Per quanto ivi non riportato, si rimanda alla circolare in oggetto e si fa riserva di ulteriori comunicazioni a seguito del messaggio che sarà emanato dall'Inps recante le istruzioni per la fruizione del beneficio in esame, con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

---

[1] Art. 3 del decreto-legge n. 104/2020 "*Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione*" 1. In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da COVID-19, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore

agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui all'articolo 1 del presente decreto e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti 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, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero di cui al presente articolo può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020. 2. Al datore di lavoro che abbia beneficiato dell'esonero di cui al comma 1, si applicano i divieti di cui all'articolo 14 del presente decreto. 3. La violazione delle disposizioni di cui al comma 2 comporta la revoca dall'esonero contributivo concesso ai sensi del comma 1 del presente decreto con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 1. 4. L'esonero di cui al presente articolo è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta. 5. Il beneficio previsto al presente articolo è concesso 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» e nei limiti ed alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea. 6. Agli oneri derivanti dal presente articolo valutati in 363 milioni di euro per l'anno 2020 e in 121,1 milioni di euro per l'anno 2021 si provvede ai sensi dell'articolo 114.