

INDICAZIONI INPS  
ESONERO CONTRIBUTIVO DI CUI ALL'ART. 1 COMMI 306-308 DELLA LEGGE N. 178/20  
CIRCOLARE N. 30/2021

<p><b>Datori di lavoro che possono accedere al beneficio</b></p>	<p>Possono accedere al beneficio tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ad eccezione del settore agricolo.</p> <p>I datori di lavoro devono aver fruito, anche parzialmente, dei trattamenti di integrazione salariale con causale Covid-19<sup>1</sup> nei mesi di maggio e/o giugno 2020.</p> <p>Nello specifico, l'esonero può essere legittimamente fruito per le medesime posizioni aziendali (matricole INPS) per le quali nei suddetti mesi siano stati utilizzati tali trattamenti.</p> <p>Il soggetto destinatario dell'esonero è, pertanto, il datore di lavoro (identificato sulla base della matricola INPS) che ha fruito degli ammortizzatori nei mesi di maggio e/o giugno 2020, indipendentemente dalla circostanza che i lavoratori in forza nei mesi di effettiva fruizione dell'esonero siano i medesimi in forza in occasione del ricorso agli ammortizzatori nei mesi di maggio e/o giugno 2020.</p> <p>Di conseguenza, nel caso di operazioni societarie nel frattempo intercorse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nell'ipotesi di cessione di ramo d'azienda, il diritto alla fruizione dell'esonero permane in capo al datore di lavoro cedente<sup>2</sup>, senza alcun trasferimento in capo al cessionario;</li> <li>- nell'ipotesi di fusione (sia per unione che per incorporazione), l'esonero potrà essere goduto dalla società risultante dal processo di unione o incorporazione.</li> </ul>
<p><b>Alternatività tra esonero contributivo ex art. 1 co. 306 e integrazioni salariali ex art. 1 co. 300 della legge n. 178/20.</b></p> <p><b>Alternatività tra esonero contributivo ex art. 1 co. 306 della legge n. 178/20 ed esonero contributivo ex art.</b></p>	<p>Il beneficio contributivo ha lo scopo di incentivare i datori di lavoro a non ricorrere a ulteriori trattamenti di integrazione salariale; da ciò discende il regime di alternatività tra l'esonero e i trattamenti di integrazione salariale con causale Covid-19 disciplinati dalla legge di bilancio.</p> <p>Pertanto, <b>qualora il datore di lavoro decida di fruire del suddetto esonero, non può avvalersi, nella medesima unità produttiva, dei trattamenti di integrazione salariale per causale Covid-19 disciplinati dalla citata legge di bilancio.</b><sup>3</sup></p>

<sup>1</sup> Di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del D.L. n. 18/20, convertito con modificazioni dalla legge n. 176/20, e s.m.i..

<sup>2</sup> L'INPS precisa che, in tale ipotesi, il datore di lavoro cedente potrà fruire dell'esonero solo con riferimento ai lavoratori risultanti ancora alle sue dipendenze dopo la cessione.

<sup>3</sup> Si ricorda che le 12 settimane di trattamenti con causale Covid-19, previste dall'art. 1 co. 300 e ss. della legge n. 178/20, possono essere fruito (cfr. da ultimo comunicazione Ance del 23 febbraio 2021):

**12 co. 14 del D.L. n. 137/20**

Resta confermato che **la scelta va operata per singola unità produttiva**.

Pertanto, il medesimo datore di lavoro può fruire per alcune unità produttive dell'esonero e per altre dei suddetti trattamenti di integrazione salariale. In tal caso, l'esonero può essere goduto nei limiti della contribuzione dovuta con riferimento alle unità produttive non interessate dagli ammortizzatori.

Per quanto riguarda l'alternatività tra i due esoneri contributivi previsti rispettivamente dal Decreto Ristori e dalla legge di bilancio, l'INPS cita quanto disposto da quest'ultima al comma 307, secondo cui i datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero contributivo ai sensi del Decreto Ristori possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale disciplinati dalla medesima legge di bilancio.

In considerazione della suddetta disposizione, l'Istituto afferma che l'esonero contributivo previsto dalla legge di bilancio può essere riconosciuto al datore di lavoro che rinunci alla fruizione del residuo di esonero del Decreto Ristori e non intenda avvalersi dei trattamenti di integrazione salariale per causale Covid-19 disciplinati dalla stessa legge di bilancio.

**Determinazione della  
misura dell'esonero**

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'ammontare dell'esonero è pari alla contribuzione piena a carico del datore di lavoro non versata in relazione alle ore di integrazione salariale fruite, anche parzialmente, nei mesi di maggio e/o giugno 2020.

Tale importo prescinde dal numero di lavoratori per i quali si è fruito dei trattamenti di integrazione salariale, in quanto la contribuzione datoriale non versata nei predetti mesi costituisce esclusivamente il parametro di riferimento per la determinazione del credito aziendale.

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

Tale importo può essere fruito, fino al 31 marzo 2021, per un periodo massimo di 8 settimane e deve essere riparametrato e applicato su base mensile.

Pertanto, **nel caso in cui il calcolo della contribuzione non versata per le ore di integrazione salariale di cui sopra determini un credito potenzialmente fruibile per un periodo superiore a 8 settimane, resta fermo il predetto limite temporale**.

E' comunque possibile godere dell'esonero per periodi inferiori rispetto a tale limite.

La quota di esonero fruibile non potrà essere superiore alla contribuzione astrattamente dovuta nei mesi di fruizione. Pertanto, qualora il godimento

- nel periodo dal 1° gennaio al 31 marzo 2021, per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria (CIGO);
- nel periodo dal 1° gennaio al 30 giugno 2021, per i trattamenti di assegno ordinario (ASO) e di cassa integrazione in deroga (CIGD).

	<p>dell'esonero avvenga in due mensilità, gli importi mensili dello stesso non dovranno essere necessariamente di pari misura, perché quest'ultima dipende dalla contribuzione dovuta in ciascun mese.</p> <p>L'effettivo ammontare dell'esonero sarà quindi 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 nei mesi in cui ci si avvale del beneficio.</p> <p>Tornando alla determinazione dell'ammontare del credito aziendale potenzialmente riconoscibile, l'INPS precisa quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nella quantificazione delle ore di integrazione salariale fruita nei mesi di maggio e/o giugno 2020 rientrano sia quelle a conguaglio che quelle a pagamento diretto;</li> <li>- la retribuzione persa nei suddetti mesi deve essere maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive;</li> <li>- si deve applicare l'aliquota contributiva piena astrattamente dovuta, senza tenere conto di eventuali agevolazioni contributive spettanti nei predetti mesi. Qualora l'azienda abbia alle proprie dipendenze uno o più <u>apprendisti</u>, dovrà fare riferimento all'aliquota prevista per tale tipologia di rapporto di lavoro.</li> </ul>
<p><b>Contribuzioni dell'esonero</b>      <b>oggetto</b></p>	<p>Ai fini della determinazione dell'importo dell'esonero, occorre, inoltre, fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere oggetto di sgravio.</p> <p>L'Inps ricorda, in particolare, che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- premi e contributi INAIL (per espressa disposizione dell'art. 1 co. 306 della legge n. 178/20);</li> <li>- 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'art. 1 co. 755 della legge n. 296/06;</li> <li>- contributo, ove dovuto, ai Fondi previsti dal d. lgs. n. 148/15 (incluso il FIS);</li> <li>- contributo dello 0,30%, previsto dall'art. 25 co. 4 della legge n. 845/78, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.</li> </ul> <p>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.<sup>4</sup></p>
<p><b>Condizioni di spettanza dell'esonero</b></p>	<p>Il diritto all'esonero è subordinato al <b>rispetto delle condizioni previste per la fruizione dei benefici contributivi</b>, di cui all'art. 1 co. 1175 della legge n. 296/06.<sup>5</sup></p>

<sup>4</sup> L'INPS rinvia a quanto già indicato, da ultimo, nella circolare n. 40/18.

<sup>5</sup> Tali condizioni sono:

- regolarità contributiva, ai sensi della normativa in materia di DURC;
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;

	<p>Inoltre, con specifico riferimento alla disciplina posta dall'art. 1 co. 306 della legge di bilancio, <b>ai fini del legittimo godimento dell'esonero il datore di lavoro deve rispettare il divieto di licenziamento stabilito dai commi 309-310 del medesimo art. 1, per tutto il periodo astrattamente previsto per la fruizione dell'esonero stesso, quindi fino al 31 marzo 2021.</b></p> <p>La verifica del rispetto di tale ultima condizione deve essere effettuata sull'intera matricola aziendale; in caso di violazione, l'esonero sarà revocato con efficacia retroattiva.</p>
<p><b>Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato</b></p>	<p>Come esplicitato dal comma 308 dell'art. 1 della legge di bilancio, l'efficacia delle disposizioni di cui ai commi 306 e 307, sopra illustrate, <b><u>è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.</u></b></p> <p>Il medesimo comma 308 specifica, inoltre, che <b>l'agevolazione è concessa ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione Europea recante "Quadro Temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (c.d. Temporary Framework) del 19 marzo 2020 e s.m.i.,</b> e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione.</p> <p>Al riguardo, l'Inps richiama quanto previsto nella sezione 3.1 della citata Comunicazione (e successive modifiche e integrazioni), segnalando che la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- siano di importo non superiore a 1.800.000 euro<sup>6</sup> (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere);</li> <li>- siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019<sup>7</sup>;</li> <li>- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese<sup>8</sup> 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;</li> <li>- siano concessi entro il 31 dicembre 2021<sup>9</sup>.</li> </ul> <p>Trova inoltre applicazione, per i casi ivi previsti, l'art. 53 del D.L. n. 34/20 (Decreto Rilancio), convertito con modificazioni dalla legge n. 77/20, recante</p>

- 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.

<sup>6</sup> Il massimale è stato così incrementato dalla Comunicazione C (2021) 564 *final* del 28 gennaio 2021.

<sup>7</sup> Con riferimento alla nozione di "impresa in difficoltà", l'INPS rinvia a quanto previsto dall'art. 2 punto 18) del Regolamento UE n. 651/2014.

<sup>8</sup> Per la nozione di microimpresa o piccola impresa, l'INPS rinvia a quanto previsto dall'Allegato I del citato Regolamento UE n. 651/2014.

<sup>9</sup> Il termine è stato così modificato dalla citata Comunicazione del 28 gennaio 2021.

	<p>“Deroga al divieto di concessione di aiuti di Stato a imprese beneficiarie di aiuti di Stato illegali non rimborsati”.<sup>10</sup></p>
<p><b>Coordinamento con altre misure</b></p>	<p>In continuità con quanto già previsto dall’art. 3 del D.L. n. 104/20, l’esonero contributivo in esame 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.</p> <p>A titolo esemplificativo, l’Istituto chiarisce che tale esonero <b>non è cumulabile con l’incentivo strutturale all’occupazione giovanile di cui all’art. 1 co. 100 e ss. della legge n. 205/17</b>, in base all’espressa disposizione di cui al comma 114.<sup>11</sup> D’altra parte, per gli anni 2021 e 2022, il predetto esonero per l’assunzione di giovani si sostanzia in una decontribuzione totale dei contributi a carico del datore di lavoro.</p> <p>L’INPS chiarisce che, analogamente, <b>l’esonero qui considerato non può essere fruito per i lavoratori per i quali si stia godendo dell’incentivo “Io Lavoro”<sup>12</sup></b>, dal momento che quest’ultimo risulta cumulabile solo con le specifiche agevolazioni indicate nei decreti direttoriali ANPAL n. 52 e n. 66 del 2020.</p> <p><b>Nella diversa ipotesi di cumulabilità con altre misure agevolative</b> (riguardanti l’azienda nel suo complesso o i singoli lavoratori), <b>considerato che l’esonero qui illustrato consiste nell’abbattimento totale dal versamento della contribuzione datoriale nei limiti delle ore di integrazione salariale fruita nei mesi di maggio e/o giugno 2020, la suddetta cumulabilità può trovare applicazione solo laddove sussista un residuo di contribuzione astrattamente sgravabile e nei limiti della contribuzione dovuta.</b></p> <p>Pertanto, qualora l’esonero risulti cumulabile con un’altra agevolazione, per la concreta applicazione della seconda misura occorre fare riferimento alla contribuzione dovuta <u>residua</u>, a seguito dell’applicazione della prima misura.</p> <p>Per quanto riguarda la sequenza di applicazione della cumulabilità tra due misure, l’Istituto chiarisce che <b>occorre considerare l’ordine temporale delle norme approvate, sul presupposto che l’ultimo esonero introdotto nell’ordinamento si cumula (ove consentito) con i precedenti sulla residua contribuzione dovuta.</b></p> <p>Di conseguenza, qualora si intenda cumulare l’esonero qui considerato con altri regimi agevolati riguardanti i medesimi lavoratori, lo stesso si applicherà in via residuale sulla contribuzione datoriale non esonerata ad altro titolo. A titolo esemplificativo, nel caso in cui si intenda fruire in contemporanea</p>

<sup>10</sup> 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 di restituzione dei primi (c.d. Clausola Deggendorf), in ragione delle condizioni straordinarie determinate dall’epidemia “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”.

<sup>11</sup> “L’esonero di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115 [...] non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.”

<sup>12</sup> Sull’incentivo “Io Lavoro”, cfr. da ultimo comunicazione Ance del 1 febbraio 2021.

dell'esonero contributivo per l'assunzione di over 50 disoccupati da almeno 12 mesi (di cui all'art. 4 commi 8-11 della legge n. 92/12), pari al 50% dei contributi datoriali dovuti, la misura prevista dalla legge di bilancio 2021 si applicherà a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in attuazione del predetto esonero.

Nel caso in cui una determinata agevolazione preveda l'abbattimento totale della contribuzione datoriale – come lo sgravio per l'assunzione di donne nel biennio 2021-2022, di cui all'art. 1 co. 16-19 della predetta legge di bilancio<sup>13</sup> - l'esonero qui considerato può trovare applicazione per le medesime lavoratrici solo laddove sussista un residuo di contribuzione esonerabile (stante il limite di 6.000 euro annui stabilito per lo sgravio di cui ai citati commi 16-19).

Per quanto riguarda, invece, le agevolazioni astrattamente applicabili che siano state introdotte contemporaneamente nell'ordinamento, l'INPS cita, a titolo esemplificativo, la Decontribuzione Sud, come da ultimo disciplinata dalla legge di bilancio<sup>14</sup>, e chiarisce che **l'applicazione dell'esonero contributivo qui illustrato, in virtù dell'entità dello stesso, preclude l'applicazione della Decontribuzione Sud per tutto il periodo di fruizione dell'esonero medesimo.**

Infine, nel ribadire che l'esonero non è cumulabile, nella medesima unità produttiva, con i trattamenti di integrazione salariale per causale Covid-19 disciplinati dalla legge di bilancio, l'Istituto chiarisce che, al contrario, **non è preclusa la possibilità di presentare domanda, in concomitanza o contestualmente alla richiesta di esonero, per ammortizzatori sociali ordinari, diversi dalle causali Covid-19.**

Per quanto non riportato nella presente, si rimanda alla circolare INPS.

<sup>13</sup> Cfr. comunicazione Ance del 23 febbraio 2021.

<sup>14</sup> Cfr. comunicazione Ance del 25 febbraio 2021.