

ISTRUZIONI OPERATIVE INPS
CON RIFERIMENTO ALL'ESONERO CONTRIBUTIVO EX ART. 12 CO. 14-16
DEL D.L. N. 137/20, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA LEGGE N. 176/20
CIRCOLARE N. 24/2021

<p>Datori di lavoro che possono accedere al beneficio</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 dei trattamenti di integrazione salariale con causale Covid-19 nel mese di giugno 2020.</p> <p>Nello specifico, l'esonero può essere legittimamente fruito per le medesime <u>matricole INPS</u> per le quali nel mese di giugno 2020 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 nel mese di 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 nel mese di giugno 2020.</p> <p>Di conseguenza, nel caso di operazioni societarie nel frattempo intercorse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nell'ipotesi di cessione di ramo d'azienda, il diritto alla fruizione dell'esonero permane in capo al datore di lavoro cedente, senza alcun trasferimento in capo al cessionario; - nell'ipotesi di fusione (sia per unione che per incorporazione), l'esonero potrà essere goduto dalla società risultante dal processo di unione o incorporazione. <p>Inoltre, in considerazione del regime di alternatività sussistente per la medesima unità produttiva tra l'esonero contributivo e i trattamenti di integrazione salariale disciplinati dal D.L. n. 137/20, si deve verificare se il datore di lavoro avesse astrattamente titolo ad esercitare tale opzione, ossia se potesse considerarsi potenzialmente beneficiario delle 6 settimane di integrazione salariale previste dal citato D.L.¹</p> <p>Pertanto, l'esonero contributivo può essere riconosciuto ai seguenti datori di lavoro, a condizione che nel mese di giugno 2020 abbiano fruito dei trattamenti di integrazione salariale con causale Covid-19:</p> <ul style="list-style-type: none"> - soggetti ai quali sia stato già interamente autorizzato il secondo periodo di 9 settimane di cui all'art. 1 co. 2 del D.L. n. 104/20, decorso il periodo autorizzato; - soggetti appartenenti ai settori interessati dalle chiusure o limitazioni di cui al DPCM 24 ottobre 2020.
--	--

¹ Per i trattamenti di integrazione salariale con causale Covid-19 disciplinati dall'art. 12 del Decreto Ristori, cfr. da ultimo comunicazione Ance dell'11 dicembre 2020.

Inoltre, in considerazione di quanto disposto dal comma 15 dell'art. 12 del D.L. n. 137/20, **l'esonero contributivo può essere riconosciuto al datore di lavoro che rinunci alla fruizione del residuo di esonero di cui all'art. 3 del D.L. n. 104/20 e non intenda avvalersi dei trattamenti di integrazione salariale di cui al predetto D.L. n. 137/20**. Tale facoltà di rinuncia può essere esercitata anche per una frazione del numero di lavoratori interessati dall'esonero di cui al citato art. 3.

Pertanto, qualora un datore di lavoro abbia fruito dell'esonero ex art. 3 del D.L. n. 104/20, al fine di avvalersi della possibilità di godere dei trattamenti di integrazione salariale o dell'esonero previsti dal D.L. n. 137/20, dovrà rinunciare al beneficio di cui al predetto art. 3 per almeno una frazione del numero di lavoratori interessati. L'INPS preannuncia che, con successivo messaggio, saranno fornite indicazioni concernenti le domande di integrazione salariale eventualmente presentate a seguito di rinuncia totale o parziale all'esonero di cui all'art. 3.

Di conseguenza, l'esonero di cui all'art. 12 non può trovare applicazione per i datori di lavoro che abbiano fruito esclusivamente dell'esonero di cui all'art. 3 del D.L. n. 104/20, ad eccezione di coloro che appartengono ai settori interessati dalle chiusure o limitazioni disposte dal DPCM 24 ottobre 2020 e ad eccezione di coloro che rinuncino al residuo del predetto esonero ex art. 3.

Più in generale, l'esonero di cui al citato art. 12 del D.L. n. 137/20 non può trovare applicazione per i datori di lavoro che non abbiano fruito dei trattamenti di integrazione salariale di cui al D.L. n. 104/20, ad eccezione di coloro che appartengono ai settori interessati dalle chiusure o limitazioni disposte dal DPCM 24 ottobre 2020.

Alternatività tra esonero contributivo ex art. 12 co. 14 e integrazioni salariali ex art. 12 co. 1 del D.L. n. 137/20.

Alternatività tra esonero contributivo ex art. 12 co. 14 del D.L. n. 137/20 ed esonero contributivo ex art. 3 del D.L. n. 104/20

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 disciplinati dal D.L. n. 137/20.

Pertanto, qualora il datore di lavoro decida di fruire del suddetto esonero, non può avvalersi, nella medesima unità produttiva, fino al 31 gennaio 2021, dei trattamenti di integrazione salariale per causale Covid-19 disciplinati dal citato D.L.²

Resta confermato, come già previsto per l'esonero disciplinato dall'art. 3 del D.L. n. 104/20, 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 dall'art. 3 del D.L. n. 104/20 e dall'art. 12 del D.L. n. 137,

² Si ricorda che le 6 settimane di trattamenti di integrazione salariale previste dall'art. 12 del D.L. n. 137/20 potevano essere fruito, dai datori di lavoro ivi individuati, nel periodo ricompreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021.

	<p>L'Istituto cita nuovamente le disposizioni del comma 15 del predetto art. 12, sopra illustrate. Su questa specifica fattispecie, comunque, si auspicano ulteriori chiarimenti da parte dell'Istituto.</p>
Determinazione della misura dell'esonero	<p>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 fruita anche parzialmente nel mese di giugno 2020.</p> <p>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 nel predetto mese costituisce esclusivamente il parametro di riferimento per la determinazione del credito aziendale.</p> <p>L'ammontare così determinato costituisce l'importo massimo riconoscibile ai fini dell'agevolazione contributiva.</p> <p>Tale importo può essere fruito, fino al 31 gennaio 2021, per un periodo massimo di 4 settimane e, per espressa disposizione di legge, deve essere riparametrato e applicato su base mensile.</p> <p>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 4 settimane, resta fermo il predetto limite temporale.</p> <p>E' comunque possibile godere dell'esonero per periodi inferiori rispetto a tale limite.</p> <p>Qualora il periodo di fruizione dell'esonero sia pari a 4 settimane, anche nel caso in cui lo stesso si collochi a cavallo di due mesi, si dovrà comunque procedere a riparametrare su base mensile il relativo importo, nei limiti della contribuzione dovuta.</p> <p>La quota di esonero fruibile non potrà essere superiore alla contribuzione astrattamente dovuta nei mesi di fruizione. Pertanto, qualora il godimento dell'esonero avvenga a cavallo di due mesi, 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 nel mese di 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">- nella quantificazione delle ore di integrazione salariale fruita nel mese di giugno 2020 rientrano sia quelle a conguaglio che quelle a pagamento diretto;

	<ul style="list-style-type: none"> - la retribuzione persa nel mese di giugno 2020 deve essere maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive; - si deve applicare l'aliquota contributiva piena astrattamente dovuta, senza tenere conto di eventuali agevolazioni contributive spettanti nel predetto mese. 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.
<p>Contribuzioni oggetto dell'esonero</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"> - premi e contributi Inail (per espressa disposizione dell'art. 12 co. 14 del D.L. n. 137/20); - 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; - contributo, ove dovuto, ai Fondi previsti dal d. lgs. n. 148/15 (incluso il FIS); - 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. <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.³</p>
<p>Condizioni di spettanza dell'esonero</p>	<p>Il diritto all'esonero è subordinato al rispetto delle condizioni previste per la fruizione dei benefici contributivi, di cui all'art. 1 co. 1175 della legge n. 296/06.⁴</p> <p>Inoltre, con specifico riferimento alla disciplina posta dall'art. 12 del D.L. n. 137/20, ai fini del legittimo godimento dell'esonero il datore di lavoro deve rispettare il divieto di licenziamento stabilito dal medesimo art. 12, per tutto il periodo astrattamente previsto per la fruizione dell'esonero stesso, quindi fino al 31 gennaio 2021.⁵</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>

³ L'INPS rinvia a quanto già indicato, da ultimo, nella circolare n. 40/18.

⁴ 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;
- 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.

⁵ Per il divieto di licenziamento fino al 31 gennaio 2021, previsto dall'art. 12 co. 9-11 del D.L. n. 137/20, cfr. la citata comunicazione Ance del 29 ottobre 2020. Si ricorda che la legge di bilancio 2021 ha esteso tale divieto fino al 31 marzo 2021 (legge n. 178/20, art. 1 co. 309-311).

<p>Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato</p>	<p>Il beneficio contributivo, qui illustrato, è rivolto a una specifica platea di destinatari e si configura quindi come misura selettiva che, in quanto tale, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea.</p> <p>Inoltre, l'art. 12 del D.L. 137/20 specifica al comma 16 che 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., 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"> - siano di importo non superiore a 1.800.000 euro⁶ (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere); - siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019⁷; - in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese⁸ 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 2021⁹. <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 <i>"Deroga al divieto di concessione di aiuti di Stato a imprese beneficiarie di aiuti di Stato illegali non rimborsati"</i>.¹⁰</p>
<p>Coordinamento con altre misure</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 non è cumulabile</p>

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

⁷ 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.

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

⁹ Il termine è stato così modificato dalla citata Comunicazione del 28 gennaio 2021.

¹⁰ 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"*.

con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile di cui all'art. 1 co. 100 e ss. della legge n. 205/17, in base all'espressa disposizione di cui al comma 114.¹¹ 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.

Nella diversa ipotesi di cumulabilità, considerato che l'esonero qui illustrato consiste nell'abbattimento totale dal versamento della contribuzione datoriale nei limiti delle ore di integrazione salariale fruite nel mese di giugno 2020, la suddetta cumulabilità può trovare applicazione solo laddove sussista un residuo di contribuzione astrattamente sgravabile e nei limiti della contribuzione dovuta.

Nel ribadire che l'esonero non è cumulabile, nella medesima unità produttiva, con i trattamenti di integrazione salariale per causale Covid-19 disciplinati dal D.L. n. 137/20, l'INPS 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.**

¹¹ "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."