

September 21, 2020

Esonero contributivo per le aziende che non richiedono ulteriori trattamenti di cassa integrazione: primi chiarimenti dell'INPS

L'INPS entra di nuovo nel merito delle novità legislative del Decreto Agosto che ci accompagneranno sino alla fine del 2020.

Infatti, con la **Circolare n. 105 del 18 Settembre 2020** (disponibile qui), l'Istituto previdenziale fornisce le prime indicazioni in merito all'**esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedano ulteriori trattamenti di cassa integrazione**, ai sensi di quanto disposto appunto dall'art. 3 del Decreto-Legge 14 Agosto 2020, n. 104 (c.d. «Decreto Agosto»).

Le **istruzioni per la fruizione delle misure dell'esonero**, con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro, verranno, invece, emanate dall'Istituto con **apposito messaggio**.

Si riporta di seguito una sintesi delle novità prese in esame dalla nuova Circolare n. 105/2020.

1. Beneficiari dell'agevolazione contributiva

Il Decreto Agosto ha introdotto in favore delle aziende private un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, **fruibile entro il 31 Dicembre 2020**, a condizione che le medesime aziende non richiedano i nuovi interventi di integrazione salariale di cui all'art. 1 del Decreto Agosto.

In particolare, l'esonero contributivo spetta a **tutti i datori di lavoro del settore privato**, con esclusione di quello agricolo, che:

(i) abbiano già fruito, **nei mesi di Maggio e Giugno 2020**, degli **interventi di integrazione salariale** (ossia assegno FIS o Cassa integrazione ordinaria e in deroga) riconosciuti secondo la disciplina posta in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19;

(ii) abbiano richiesto periodi di **integrazione salariale**, ai sensi del c.d. «Decreto Cura Italia» (Decreto-Legge 17 Marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 Aprile 2020, n. 27 e s.m.i.) collocati, anche parzialmente, in **periodi successivi al 12 Luglio 2020**.

Per accedere all'esonero in questione, è inoltre necessario che le aziende interessate **non abbiano fatto richiesta dei nuovi ammortizzatori sociali**, di cui all'art. 1 del Decreto Agosto.

Infatti, come precisa l'ente previdenziale, l'esonero è **alternativo** agli strumenti di integrazione salariale e ha il precipuo scopo di incentivare i datori di lavoro a non ricorrere a tali nuovi strumenti.

Conseguentemente, potranno accedere all'agevolazione contributiva le aziende che abbiano fatto richiesta di trattamenti di integrazione salariale, ai sensi del Decreto Cura Italia (i) in **data antecedente al 15 Agosto 2020** o, in alternativa, (ii) in **data successiva al 14 Agosto 2020**, purché la relativa decorrenza si collochi in data anteriore al 13 Luglio 2020.

Qualora, invece, l'azienda decida di accedere all'esonero contributivo, **non potrà più avvalersi di eventuali ulteriori trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza sanitaria da COVID-19**.

L'Istituto previdenziale evidenzia infine che, laddove la norma chiede al datore di lavoro di effettuare 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** (chiarendo, in tal modo, un dubbio insorto a molti commentatori e soprattutto a molte aziende al momento dell'entrata in vigore della norma).

2. Misura dell'esonero

L'importo della nuova agevolazione è pari alla **contribuzione a carico del datore di lavoro non versata in relazione al doppio delle ore di ammortizzatori sociali fruite nei mesi di Maggio e Giugno 2020**, con l'esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

L'ammontare dell'esonero contributivo così determinato costituisce **l'importo massimo** riconoscibile ai fini dell'agevolazione e potrà essere fruito, **fino al 31 Dicembre 2020**, per un **periodo massimo di 4 mesi**, riparametrato e applicato su base mensile. Tale limite temporale lascia comunque ferma la possibilità per le aziende di fruire dell'esonero per periodi inferiori ai citati 4 mesi.

Altrettanto importante è il chiarimento dell'INPS secondo cui **l'esonero potrà essere legittimamente fruito per le medesime posizioni aziendali (i.e. matricole INPS)** per le quali, nei suddetti mesi di Maggio e Giugno 2020, siano state fruite le specifiche tutele di integrazione salariale.

Con riferimento all'effettiva entità dell'agevolazione, la Circolare precisa, inoltre, che l'ammontare dell'esonero prescinde dal numero dei lavoratori per i quali si è fruito degli ammortizzatori sociali, in quanto la contribuzione non versata nelle suddette mensilità costituisce esclusivamente il **parametro di riferimento per l'individuazione del credito aziendale**.

Infine, l'Istituto ricorda 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. 26, 27, 28 e 29 del D.Lgs. 14 Settembre 2015, n. 148;
- il contributo destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale.

3. Condizioni per il riconoscimento dell'esonero

Come evidenziato dalla Circolare, il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto:

a) da un lato, delle **norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei**

lavoratori e

b)dall'altro, del **divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo** previsto dal Decreto Agosto.

In particolare, per quanto riguarda il **rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori**, l'agevolazione contributiva è subordinata alle seguenti condizioni:

- 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 fini della legittima fruizione del beneficio contributivo, le aziende devono inoltre attenersi al **divieto di licenziamento collettivo e individuale per giustificato motivo oggettivo** di cui all'art. 14 del Decreto Agosto.

Ricordiamo infatti che, ai sensi del citato art. 14, resta preclusa la possibilità di avviare le procedure di licenziamento collettivo nonché la facoltà di procedere ai licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo alle aziende che non abbiano integralmente fruito (i) dei **trattamenti di integrazione salariale emergenziali** introdotti dal Decreto Agosto ovvero (ii) dell' **esonero dei contributi previdenziali** riconosciuti per non aver richiesto i predetti trattamenti.

In sostanza, per la fruizione dell'agevolazione contributiva, le aziende dovranno attenersi al divieto di licenziamento **per tutto il periodo di fruizione dell'esonero**, ossia per un periodo massimo di 4 mesi, **pena la revoca del beneficio con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale emergenziale**.

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

L'INPS evidenzia, infine, che l'applicazione del beneficio è **subordinata all'autorizzazione della Commissione europea**, in quanto rivolto ad una specifica platea di destinatari e pertanto inquadrabile nella categoria degli aiuti di Stato.

In particolare, l'Istituto ricorda che la Commissione considera, in questo particolare periodo emergenziale, aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di **importo non superiore a Euro 800.000** per impresa e al lordo di qualsiasi imposta;
- siano concessi a imprese che non fossero in **difficoltà al 31 Dicembre 2019** o che abbiano incontrato difficoltà o si siano trovate in una situazione di difficoltà successivamente, a seguito dell'epidemia da COVID-19;
- siano concessi entro il 31 Dicembre 2020.

Quest'ultima precisazione dell'INPS appare particolarmente importante, fungendo anche da memento per il Legislatore posto che, laddove l'autorizzazione della Commissione Europea (con i relativi tempi di esame della procedura comunitaria e di approvazione) dovesse giungere troppo avanti nel tempo, si rischierebbe di aver varato

una norma molto interessante -e soprattutto molto utile per le imprese- dal punto di vista concettuale, ma di totale inutilità dal punto di vista pratico.

Your Key Contacts



Davide Boffi

Partner, Milan

D +39 02 726 268 00

M +39 348 23 78 195

davide.boffi@dentons.com