

 **Circolare n° 24 del 11/02/2021****Mittenti**

+

Destinatari

+

Oggetto

-

Articolo 12, commi 14 e 15, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, recante "Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19". Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di integrazione salariale

Sommario

+

Testo completo della circolare

-

INDICE

*1. Premessa**2. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio*

2.1 Alternatività tra esonero contributivo ai sensi dell'articolo 12, comma 14, e integrazioni salariali ai sensi dell'articolo 12, comma 1, del decreto-legge n. 137/2020. Alternatività tra esonero contributivo ai sensi dell'articolo 12, comma 14, del decreto-legge n. 137/2020 ed esonero contributivo ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020

*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

Nel quadro delle misure in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese, giustizia e sicurezza, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, il decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, ha previsto, all'articolo 12, commi 14 e 15, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedono trattamenti di integrazione salariale.

In particolare, il suddetto articolo 12, nel prevedere al comma 1 nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga, al comma 14 disciplina, in favore dei datori di lavoro del settore privato che non richiedano tali trattamenti, con esclusione di quello agricolo, un ulteriore esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, fruibile entro il 31 gennaio 2021.

Al riguardo, si evidenzia che i nuovi trattamenti di integrazione salariale spettano, come espressamente previsto dall'articolo 12, comma 2, del citato decreto-legge n. 137/2020, ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di nove settimane di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, decorso il periodo autorizzato, nonché ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 ottobre 2020, che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive al fine di fronteggiare l'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 dallo stesso decreto-legge n. 137/2020.

Ciò premesso, al fine di identificare l'ambito di potenziale operatività del nuovo esonero, occorre tenere in considerazione il fatto che la misura agevolativa possa trovare applicazione solo per coloro che abbiano astrattamente titolo ad esercitare l'opzione tra esonero e nuovi trattamenti di integrazione (cfr. più diffusamente sul punto, il successivo paragrafo 2.1).

Resta fermo, infine, che, ai fini del riconoscimento dell'esonero, i datori di lavoro debbano aver fruito dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 nel mese di 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 nel suddetto mese di 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 quattro 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.

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 del 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].

Come inoltre già chiarito in premessa, possono accedere all'esonero in trattazione i datori di lavoro privati che abbiano già fruito, nel mese di 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 ordinari di integrazione salariale, degli assegni ordinari e dei trattamenti di 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, nella suddetta mensilità di giugno 2020, siano state fruito le specifiche tutele di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e successive modificazioni.

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, come sopra chiarito, la fruizione degli ammortizzatori nel mese di 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 degli ammortizzatori nel mese di 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 in occasione della fruizione degli ammortizzatori sociali nel mese di 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.

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 nel mese di giugno 2020 attua, con tale operazione, un percorso di unione, potrà essere fruito dalla società risultante dal processo di unione/incorporazione.

Inoltre, al fine di identificare l'ambito di potenziale operatività del nuovo esonero, come anticipato in premessa, occorre tenere in considerazione il fatto che la misura agevolativa possa trovare applicazione solo per coloro che abbiano astrattamente titolo ad esercitare l'opzione tra esonero e nuovi trattamenti di integrazione. Più specificamente, in considerazione della circostanza che l'esonero può essere fruito, come espressamente previsto dall'articolo 12, comma 14, del decreto-legge in commento, dai soli datori di lavoro che non richiedono i nuovi trattamenti di integrazione salariale, al fine di identificare i datori di lavoro privati che possono accedere alla misura, è necessario accertare se gli stessi possano considerarsi potenzialmente beneficiari delle sei settimane di integrazione salariale previste dal decreto legge n. 137/2020.

Pertanto, l'esonero contributivo può essere riconosciuto ai seguenti datori di lavoro privati che abbiano fruito dei trattamenti di integrazione salariale nel mese di giugno 2020:

1) soggetti ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di nove settimane di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 126/2020, decorso il periodo autorizzato;

2) soggetti appartenenti ai settori interessati dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 ottobre 2020.

Inoltre, il medesimo beneficio contributivo, in forza della previsione di cui al comma 15 del medesimo articolo 12, secondo la quale *"i datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 3, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo"*, può essere riconosciuto al datore di lavoro che rinunci alla spendita del residuo di esonero di cui all'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020 e non intenda avvalersi dei nuovi trattamenti di integrazione salariale. Al riguardo, si evidenzia che la facoltà di rinunciare all'esonero di cui all'articolo 3 può essere esercitata anche per una frazione del numero dei lavoratori interessati dal beneficio. Pertanto, qualora un datore lavoro abbia fruito per i periodi agosto 2020 - dicembre 2020 dell'esonero contributivo previsto dall'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020, al fine di avvalersi della possibilità di godere dei nuovi trattamenti di integrazione salariale o dell'esonero in trattazione, dovrà rinunciare al beneficio previsto dal suddetto articolo 3 per almeno una frazione del numero dei lavoratori interessati. Con successivo messaggio operativo verranno fornite le indicazioni concernenti

le domande di integrazione salariale eventualmente attivate a seguito di rinuncia totale o parziale all'esonero contributivo in esame.

Si sottolinea inoltre che, in virtù dell'interpretazione letterale della norma, la nuova misura di agevolazione contributiva non può trovare applicazione né per coloro i quali abbiano fruito esclusivamente dell'esonero di cui all'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020, ad eccezione dei datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 ottobre 2020 (cfr. gli allegati 1 e 2 del decreto-legge n. 137/2020), e, come sopra chiarito, dei datori di lavoro che effettuino una rinuncia al residuo, né, più in generale, per coloro i quali non abbiano fruito dei trattamenti di integrazione salariale di cui al citato decreto-legge n. 104/2020, sempre ad eccezione dei datori di lavoro appartenenti ai settori identificati dagli allegati 1 e 2 del decreto-legge n. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 176/2020.

2.1 Alternatività tra esonero contributivo ai sensi dell'articolo 12, comma 14, e integrazioni salariali ai sensi dell'articolo 12, comma 1, del decreto-legge n. 137/2020. Alternatività tra esonero contributivo ai sensi dell'articolo 12, comma 14, del decreto-legge n. 137/2020 ed esonero contributivo ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020

Ai fini del legittimo riconoscimento dell'esonero è, come già chiarito in premessa, previsto che i datori di lavoro interessati non richiedano i nuovi trattamenti di cassa integrazione (ordinaria o in deroga) o l'assegno ordinario di cui all'articolo 12, comma 1, del decreto-legge n. 137/2020.

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, fino al 31 gennaio 2021, di eventuali ulteriori trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza da COVID-19.

Con specifico riferimento ai nuovi trattamenti di integrazione salariale, si precisa che gli stessi hanno una durata massima di sei settimane, da collocare nel periodo ricompreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021. Gli stessi spettano, come espressamente previsto dall'articolo 12, comma 2, del citato decreto-legge n. 137/2020, ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di nove settimane di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 126/2020, decorso il periodo autorizzato, nonché ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 ottobre 2020, individuati dai codici Ateco di cui agli allegati 1 e 2 del decreto-legge n. 137/2020.

Inoltre, come previsto dal medesimo articolo 12, comma 1, del citato decreto-legge n. 137/2020, i periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge n. 104/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 126/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 15 novembre 2020 sono imputati, ove autorizzati, alle sei settimane.

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.

Con riferimento, invece, alla possibilità di avvalersi dell'esonero in trattazione per i datori di lavoro che abbiano già fruito dell'agevolazione di cui all'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020, si rammenta la previsione di cui al comma 15 del medesimo articolo 12, secondo la quale *"i datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 3, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo"*.

Al riguardo, si ribadisce che la facoltà di rinunciare all'esonero di cui all'articolo 3 può essere esercitata anche per una frazione del numero dei lavoratori interessati dal beneficio.

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 fruito anche parzialmente nel mese di 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 degli ammortizzatori sociali nel citato mese.

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

Tale importo può essere fruito, fino al 31 gennaio 2021, per un periodo massimo di quattro 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 quattro settimane, resta fermo il limite temporale (*"per un periodo massimo di quattro settimane"*) stabilito dal legislatore.

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

Nella diversa ipotesi in cui, invece, il datore di lavoro intenda fruire dell'agevolazione per un periodo di quattro settimane, si precisa che anche laddove il suddetto periodo fosse collocato a cavallo di due mesi, dovrà comunque procedersi alla riparametrazione su base mensile dell'importo dell'esonero, nei limiti della contribuzione dovuta.

Con riferimento all'effettiva entità dell'agevolazione, si precisa, inoltre, 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 nella suddetta mensilità di 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 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 fruito nel mese di 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 fruito nella mensilità di giugno 2020, utili ai fini della definizione dell'ammontare dell'esonero, rientrano sia quelle fruito mediante conguaglio che quelle fruito mediante pagamento diretto. Al riguardo, si precisa che la retribuzione persa nel mese di 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 fruito nel predetto mese di 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 12, comma 14, del decreto-legge n. 137/2020;
- 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, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento, al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di

Bolzano-Alto Adige di cui all'articolo 40 del D.lgs n. 148/2015 e 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 dal decreto-legge n. 137/2020.

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, sostanziosamente, 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 12 del decreto-legge n. 137/2020, 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.

Al riguardo, si precisa che il citato articolo 12, comma 9, dispone che, fino al 31 gennaio 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.

La medesima previsione, al comma 10, precisa altresì che, fino alla stessa data del 31 gennaio 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 11, le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 9 e 10 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 la disposizione di cui all'articolo 12, ha previsto un divieto di licenziamento fino al 31 gennaio 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 gennaio 2021.

I divieti di licenziamento di cui al medesimo articolo 12 operano, pertanto, non solo durante il periodo di fruizione dell'esonero, ma in ogni caso fino al 31 gennaio 2021.

Si precisa, al riguardo, che la valutazione del rispetto della suddetta condizione va effettuata sull'intera matricola aziendale e che, in virtù del richiamo all'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020, 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 12 del decreto-legge n. 137/2020, in quanto rivolto ad una specifica platea di destinatari, si configura quale misura selettiva che, come tale, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea.

Il comma 16 del citato articolo 12, infatti, specifica che la misura 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", 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 12, commi 14 e 15, 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 12 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, comma 100 e ss., 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, per gli anni 2021 e 2022, in una decontribuzione totale dei contributi datoriali, non potrà avvalersi, per il medesimo lavoratore, di entrambe le misure.

Nelle diverse ipotesi di cumulo della misura con altri regimi agevolati, considerato che l'esonero in

trattazione si sostanzia in un abbattimento totale dal versamento della contribuzione datoriale nei limiti delle ore di integrazione salariale fruite nel mese di giugno 2020, la citata cumulabilità può trovare applicazione solo laddove sussista un residuo di contribuzione astrattamente sgravabile e nei limiti della medesima contribuzione dovuta.

Con riferimento, invece, alla possibilità di cumulare la misura con i nuovi trattamenti di integrazione salariale di cui al medesimo articolo 12, 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 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 12, comma 15, del decreto-legge n. 137/2020, i datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020, possono rinunciare alle frazioni di esonero non ancora godute anche per singoli lavoratori 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, con la quale è stato anche aumentato il massimale concedibile.

Allegati

 **Scarica la
circolare
in formato
PDF**