

Prot. n. L126/RNS
Bologna, 12 ottobre 2020

Oggetto: Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di integrazione salariale.

Sommario

L'I.n.p.s. ha reso note le prime indicazioni in ordine all'agevolazione contributiva, di cui all'art. 3, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, riconosciute ai datori di lavoro che "rinunciano" all'utilizzo delle nuove settimane di ammortizzatori sociali connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

L'I.n.p.s., con la Circolare 18 settembre 2020, n. 105 (*in allegato*), interviene in materia di esonero contributivo riconosciuto ai datori di lavoro che non si avvalgono delle nuove settimane di cassa integrazione (artt. da 19 a 22 quinquies del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 e successive modificazioni), ai sensi dell'art. 3⁽¹⁾ del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104.

In merito, era intervenuto anche l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota n. 713 del 16 settembre 2020⁽²⁾, avente ad oggetto le prime indicazioni in ordine al citato decreto legge, con la quale, tuttavia, ha solo riepilogato, tra gli altri, il contenuto del medesimo articolo 3.

Datori di lavoro beneficiari

Detto articolo dispone che, con esclusione dei datori di lavoro appartenenti al settore agricolo, **tutti i datori di lavoro "privati"**⁽³⁾ possono fruire di un esonero dal versamento dei contributi previdenziali **a loro carico**, ferma restando l'aliquota di computo per le prestazioni pensionistiche dei singoli lavoratori, per un periodo massimo di 4 mesi e, comunque, sino al 31 dicembre 2020.

Tale fruizione è subordinata alla **NON fruizione** degli interventi di integrazione salariale di cui all'art. 1 del medesimo decreto legge.

Si tratta come noto, della cassa integrazione ordinaria, dell'assegno ordinario e cassa integrazione in deroga.

L'esonero contributivo in esame è, quindi, **alternativo** rispetto al ricorso agli ammortizzatori sociali. Tale disposizione, infatti, ha lo scopo di disincentivare i datori di lavoro medesimi a richiedere ulteriori periodi di trattamenti di integrazione salariale.

Da quanto sopra emerge che, nel caso in cui il datore di lavoro opti per la fruizione del beneficio in esame:

- ✓ **non potrà** più avvalersi di ammortizzatori sociali connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- ✓ non deve neppure aver fatto richiesta dei nuovi ammortizzatori di cui all'art. 1 del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104.

Nulla osta, invece, all'utilizzo del beneficio contributivo:

- l'aver presentato richiesta di integrazione salariale antecedentemente alla data del 15 agosto 2020, data di entrata in vigore del citato decreto;
- ovvero, l'aver presentato una domanda di integrazione salariale anche in data successiva, ma relativamente ad un periodo che si colloca prima del 15 agosto 2020, anche nel caso in cui questi siano temporalmente collocati dopo il 12 luglio 2020.

¹ Si veda la Circolare dell'Ufficio Legislazione Lavoro prot. n. RNS L114 – del 2 settembre 2020.

² Si veda la Circolare dell'Ufficio Legislazione Lavoro "Le novità della settimana" prot.n. RNS L120 – del 21 settembre 2020.

³ L'esonero in commento non trova, quindi, applicazione nei confronti della pubblica amministrazione.



Stabilisce, inoltre, il comma 1, del medesimo art. 3 che i datori di lavoro in esame devono aver fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, degli ammortizzatori sociali di cui sopra in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19 e l'esonero contributivo viene riconosciuto nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, ferma restando la contribuzione dovuta all'I.n.a.i.l..

L'I.n.p.s. chiarisce, inoltre, che l'esonero può essere fruito per le medesime posizioni aziendali – stessa matricola I.n.p.s. – in relazione alle quali siano stati fruiti i diversi ammortizzatori sociali con riferimento ai mesi di maggio e giugno 2020; ne consegue, che l'esonero potrà essere fruito per le stesse matricole per le quali il datore di lavoro aveva fruito dei predetti ammortizzatori nei mesi di maggio e giugno, nei limiti – ovviamente – della contribuzione dovuta.

Di particolare importanza è la precisazione effettuata dall'Istituto nella parte della Circolare richiamata in cui afferma che: *“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.”*

L'Istituto precisa, altresì, che dal tenore letterale della disposizione in esame, non è rinvenibile una preclusione all'utilizzo di ammortizzatori sociali ordinari – diversi dalle causali Covid-19 - in concomitanza o contestualmente alla richiesta dell'agevolazione contributiva in commento.

Quantificazione dell'esonero contributivo

Come sopra anticipato, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro è riconosciuto nella misura pari al **doppio delle ore⁽⁴⁾ di integrazione salariale già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020**; più recisamente, l'ammontare dell'esonero corrisponde alla contribuzione non versata per il doppio delle ore di integrazione salariale fruita nei citati mesi.

L'ammontare come sopra determinato rappresenta l'importo massimo dell'agevolazione di cui il datore di lavoro può beneficiare, fruibile sino al 31 dicembre 2020 e per un **periodo massimo di quattro mesi**, da **“riparametrare ed applicare su base mensile”**, fermo restando che per ogni singolo mese l'agevolazione non può superare la contribuzione ordinariamente dovuta.

In sostanza il conteggio dell'ammontare massimo dell'esonero potrebbe essere il seguente:

| | | |
|--|----------------------|--|
| Quantificare la retribuzione persa per cassa Integrazione fruita a maggio e giugno 2020 | moltiplicarla X 2 | sul risultato ottenuto applicare l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro |
|--|----------------------|--|

Precisa, altresì, l'I.n.p.s. che anche nel caso in cui il plafond massimo di beneficio fruibile (**credito aziendale**) possa determinare un credito teorico fruibile per un periodo superiore a quattro mesi, l'agevolazione compete comunque per un periodo massimo di quattro mesi, stante il tenore letterale del comma 1 dell'art. 3 in esame, con la conseguenza che l'eventuale beneficio non goduto **non è recuperabile**, fermo restando il fatto che il datore di lavoro ne possa beneficiare anche per un arco temporale inferiore.

La reale entità dell'agevolazione contributiva **prescinde dal numero dei lavoratori** per i quali il datore di lavoro si è avvalso dei trattamenti di integrazione salariale, in quanto la contribuzione non versata nei mesi di maggio e giugno 2020 rappresenta “solo” il parametro tramite il quale stabilire il plafond aziendale disponibile. In ogni caso, l'esonero contributivo non potrà mai essere superiore all'ammontare della contribuzione dovuta dal datore di lavoro mese per mese.

⁴ Nella quantificazione delle ore di integrazione salariale devono essere considerate sia quelle a pagamento diretto da parte dell'Istituto, sia quelle per le quali la prestazione è stata anticipata dal datore di lavoro, poi conguagliate.



Conseguentemente, l'ammontare massimo dell'agevolazione fruibile, mese per mese, è rappresentato dal minor importo tra:

- la contribuzione teoricamente dovuta per le retribuzioni di maggio e giugno 2020
- e
- la contribuzione dovuta a carico del datore di lavoro nei singoli mesi di spettanza dell'agevolazione.

Nella Circolare in commento l'Istituto previdenziale individua, come già aveva fatto in altre evenienze, quali sono le contribuzioni sulle quali **NON opera l'esonero**. Si tratta:

1. dei premi e dei contributi I.n.a.i.l., come peraltro espressamente previsto dalla disciplina in esame;
2. del contributo, ove dovuto, al Fondo di Tesoreria (contributo TFR), ai sensi dell'art. 1, comma 755, L. n. 296/2006;
3. del contributo, quando dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29⁽⁵⁾ (Fondo di integrazione salariale) del D.l.vo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33, comma 4⁽⁶⁾, del medesimo decreto legislativo.
4. del 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;
5. dei contributi che non hanno natura previdenziale come quelli concepiti per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento. A titolo esemplificativo si ricorda il contributo di solidarietà del 10% sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria⁽⁷⁾.

Resta inteso, in ogni caso, che l'esonero in commento viene riconosciuto nei limiti delle risorse stanziare, pari a 363 milioni di euro per l'anno 2020 e 121,1 milioni di euro per l'anno 2021.

Condizioni per la legittima fruizione

Al pari delle altre agevolazioni contributive, l'esonero di cui all'art. 3 del dl n. 104/2020 compete a condizione che il datore di lavoro:

- a) sia in possesso del documento unico di regolarità contributiva (regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale);
- b) non abbia violato norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetti gli altri obblighi di legge;
- c) rispetti gli accordi e contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Quale ulteriore condizione per la fruizione dell'esonero contributivo, il legislatore ha spostato in capo al datore di lavoro, ai sensi del comma 2 dell'articolo 3, l'obbligo "del divieto di licenziamento" di cui all'art. 14 del medesimo dl n. 104/2020, con riferimento ai licenziamenti sia collettivi sia individuali per giustificato motivo oggettivo, oltre ovviamente alla già evidenziata "rinuncia" alla fruizione degli ammortizzatori sociali, divieto che si protrae per tutti i quattro mesi di fruizione del beneficio contributivo.

⁵ Si tratta dell'aliquota dello 0,65%, per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti e dello 0,45%, per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti.

⁶ Titolo II Fondi di solidarietà

Articolo 33 Contributi di finanziamento

"Ai contributi di finanziamento di cui ai commi da 1 a 3 si applicano le disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria, ad eccezione di quelle relative agli sgravi contributivi".

⁷ Si veda la Circolare I.n.p.s. n. 40/2018, in materia di Esonero contributivo per le nuove assunzioni di giovani con contratto di lavoro a tempo indeterminato, effettuate ai sensi dell'articolo 1, commi 100-108 e 113-114, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.



Nel caso in cui il datore di lavoro violi detto divieto, il beneficio contributivo verrà revocato con effetto retroattivo ed al contempo il datore di lavoro NON avrà la possibilità di presentare domanda di integrazione salariale ai sensi dell'art. 1 del più volte citato dl n. 104/2020.

Si ricorda che, per espressa disposizione normativa, il presente esonero può essere cumulato con altri esoneri o riduzioni contributive, nei limiti comunque della contribuzione previdenziale dovuta; tuttavia, in ragione del fatto che tale agevolazione si concretizza in un esonero totale dal versamento della contribuzione a carico del datore di lavoro, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, la cumulabilità con altre agevolazione **può trovare applicazione solo nel caso in cui residuino contribuzioni da versare**, nei limiti sempre della contribuzione dovuta.

Applicabilità dell'art. 3 del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104

L'esonero contributivo in esame **NON è al momento applicabile**, in quanto è subordinato alla preventiva autorizzazione della Commissione europea; inoltre, l'Istituto previdenziale dovrà emanare specifiche istruzioni per il concreto utilizzo del beneficio medesimo e rendere note le modalità di compilazione dei flussi UniEmens con apposita Circolare.

Cordiali saluti.

a cura
Ufficio Legislazione del lavoro

Allegato:

- **Circolare INPS 18 settembre 2020, n. 105**