

# STUDIO ASSOCIATO

**Rag. Franco Peruzzi**

CONSULENTE DEL LAVORO

**Dott. Franca Peruzzi**

CONSULENTE DEL LAVORO

**Rag. Giovanni Peruzzi**

CONSULENTE DEL LAVORO

**Dott. Raffaele Triggiani**

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

**Dott. Stefano Dani**

COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

**Dott. Fulvia Peruzzi**

Empoli 02/03/2021

A tutte le Aziende  
loro sedi

Circolare Flash n. 5

Oggetto: **LEGGE DI BILANCIO: ESONERO ALTERNATIVO AGLI AMORTIZZATORI SOCIALI-PROROGA DELLO SMART WORKING IN MODALITA' SEMPLIFICATA**

## IN SINTESI

A pochi giorni di distanza dalla pubblicazione dei primi chiarimenti sull'esonero alternativo agli ammortizzatori sociali di cui al Decreto "Ristori" (Circolare n. 24/2021), l'INPS ha pubblicato la Circolare n.30 del 19 febbraio 2021, nella quale fornisce le prime indicazioni sulla norma di cui all'articolo 1, commi da 306 a 308 della Legge n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021), che consente ai datori di lavoro che non hanno richiesto gli ammortizzatori sociali previsti dalla medesima disposizione di fruire di un esonero contributivo, analogamente a quanto era già stato previsto dall'articolo 3 del DL n. 104/2020 (Decreto "Agosto") e dall'art. 12 del DL n. 137/2020 (Decreto "Ristori"). **Preme evidenziare che la circolare in esame non fornisce alcuna indicazione operativa, in quanto, per stessa ammissione dell'Istituto, l'applicazione del beneficio è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea, che ancora non si è espressa in merito.**

Analogamente a quanto previsto dal Decreto "Agosto" (art. 3, DL n. 104/2020) e dal Decreto "Ristori" (art. 12, commi 14-16, DL n. 137/2020), **anche la Legge di Bilancio 2021 (Legge n. 178/2020), all'articolo 1, commi da 306 a 308, ha previsto la possibilità per i datori di lavoro che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale previsti dalla medesima legge, di beneficiare di un incentivo economico, sotto forma di esonero contributivo, quantificato nella contribuzione previdenziale calcolata sulle ore di integrazione salariale effettuate dall'azienda nel mese di maggio e giugno 2020.**

L'INPS, con la **Circolare n. 30 del 19 febbraio 2021**, ha fornito le **prime indicazioni normative** sull'esonero in argomento, rinviando comunque ad un successivo intervento le istruzioni operative, in quanto ancora in attesa del via libera da parte della Commissione Europea sulla legittimità della norma rispetto alle disposizioni comunitarie sugli aiuti di stato.

## COSA PREVEDE LA NORMA

Prima di entrare nel merito delle indicazioni dell'INPS, appare utile riportare la previsione normativa. L'articolo 1, commi 306-308 della Legge n. 178/2020 dispone quanto segue:

*"306. Ai datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui al comma 300, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico di cui all'articolo 3 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.*

307. I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 12, comma 14, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui ai commi da 299 a 314 del presente articolo.

308. Il beneficio previsto dai commi 306 e 307 è concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19» e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione. L'efficacia delle disposizioni di cui ai commi 306 e 307 del presente articolo è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.»

Pertanto, i datori di lavoro privati, ad esclusione di quelli del settore agricolo, che non richiedono trattamenti di integrazione salariale previsti dal comma 300 del medesimo articolo (ulteriori 12 settimane, possono fruire

- di un **esonero** dal versamento dei **contributi previdenziali**,
- per un periodo di **8 settimane fruibili** entro il **31 marzo 2021**,
- nei limiti della **contribuzione previdenziale** dovuta sulle **ore di integrazione salariale** già fruite nei mesi di **maggio e giugno 2020**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

#### COMPATIBILITÀ CON LE DISPOSIZIONI EUROPEE

Come già per le precedenti versioni, anche l'esonero contributivo previsto dalla Legge di Bilancio 2021, essendo rivolto ad una platea specifica di soggetti (si veda in seguito), si configura come una **misura selettiva** e quindi **soggetta all'approvazione della Commissione Europea**.

Il comma 308 dell'art. 1 della Legge n. 178/2020, infatti, specifica che la misura è concessa ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (e successive modifiche), e nei limiti ed alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione.

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**, sotto forma di sovvenzioni dirette, anticipi rimborsabili, agevolazioni fiscali o pagamenti;
- siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019;
- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese 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 e non oltre il 31 dicembre 2021**.

---

Conseguentemente, in attesa di indicazioni in merito, **non sono state fornite le istruzioni operative** per la concreta fruizione dell'esonero in parola.

---

#### DATORI DI LAVORO POTENZIALMENTE BENEFICIARI

Sono interessati all'esonero **tutti i datori di lavoro privati**, ad eccezione del **settore agricolo**, cioè le aziende individuate dal CSC 5.XX.XX, nonché quelle con CSC 1.01.06 (Cooperative agricole di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici di cui alla Legge n. 240/1984).

Sono inoltre esclusi tutti gli enti della **Pubblica amministrazione**, ai sensi dell'art. 1, comma 2 del D.Lgs n. 165/2001.

#### Incentivo connesso alla matricola aziendale

Possono potenzialmente accedere all'incentivo **solamente i datori di lavoro che abbiano fruito, nei mesi di maggio e/o giugno 2020, di interventi di integrazione salariale di cui agli artt. da 19 a 22-quinquies del DL n. 18/2020, quindi di trattamenti di CIGO, CIGD o Assegno ordinario**

riconosciuti in relazione all'emergenza COVID-19. Conseguentemente, l'esonero può essere legittimamente fruito per le medesime posizioni aziendali (matricole INPS) per le quali, nelle mensilità di maggio e/o giugno 2020, siano state fruito le tutele di integrazione salariale sopra richiamate.

Pertanto, anche ai fini della verifica del presupposto legittimante il riconoscimento dell'esonero, cioè 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.

### ALTERNATIVITÀ TRA L'ESONERO E GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI

Come già anticipato, la possibilità di fruire dell'esonero di cui all'articolo 1, commi 306 e 307 della Legge n. 178/2020 è concessa solamente ai datori di lavoro che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale (CIGO, CIGD o Assegno ordinario) previsti dal medesimo articolo 1, comma 299 e seguenti della Legge di Bilancio 2021. A riguardo, l'INPS fornisce due importanti precisazioni. Da un lato, chiarisce che qualora il datore di lavoro decida di accedere all'esonero in trattazione, non potrà avvalersi, nella medesima unità produttiva, di eventuali ulteriori trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza da COVID-19, che si ricorda devono essere collocati nei seguenti periodi:

- tra il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021, per i trattamenti di CIGO;
- tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021, per i trattamenti di Assegno ordinario e di CIGD.

### ULTERIORI CONDIZIONI PER L'ACCESSO ALL'ESONERO

L'INPS fa presente che l'accesso all'esonero di cui ai commi da 306 a 308 dell'art. 1 della Legge n. 178/2020 è subordinato al rispetto

- delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, nonché
- degli ulteriori presupposti specificamente previsti della Legge n. 178/2020.

Per quanto riguarda le prime, l'INPS richiama al rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 1175 della Legge n. 296/2006, e più specificatamente:

- 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.

Per quanto riguarda, invece, le ulteriori condizioni previste della Legge n. 178/2020, l'INPS evidenzia che, ai fini della **legittima fruizione dell'esonero**, il datore di lavoro deve **rispettare il divieto di licenziamento** collettivo e individuale per giustificato motivo oggettivo, come prorogati dall'art. 1, comma 309 della Legge n. 178/2020 stessa.

Pertanto, la **fruizione dell'esonero** alternativo agli ammortizzatori sociali comporta la necessità, per i **datori di lavoro** interessati, di attenersi alla disposizione che prevede il **divieto di licenziamento** per tutto il periodo astrattamente previsto per la fruizione dell'esonero, quindi **fino al 31 marzo 2021** (anche qualora l'esonero sia fruito prima di tale data).

Anche in questo caso, precisa l'INPS, la valutazione del rispetto di tale condizione è da verificarsi sull'intera matricola aziendale per la quale si richiede l'esonero; la violazione di tale condizione comporta la **revoca** dell'esonero con efficacia **retroattiva**.

### QUANTIFICAZIONE DELL'ESONERO

L'ammontare dell'esonero contributivo è pari alla **contribuzione previdenziale piena** non versata in relazione alle **ore di integrazione salariale** fruito nei mesi di **maggio e/o giugno 2020**, ferma

restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, a prescindere dal numero dei lavoratori per i quali si è fruito dei trattamenti di integrazione salariale (cioè, non rileva se i lavoratori su cui è calcolato l'incentivo siano ancora in forza nel mese di fruizione).

A tale proposito, l'INPS chiarisce che:

- la **retribuzione persa** nei mesi di maggio e/o giugno 2020 - da utilizzare come base di calcolo per la misura dell'esonero - deve essere maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive;
- l'**aliquota contributiva** da considerare nel calcolo dell'esonero corrisponde all'aliquota contributiva piena astrattamente dovuta, senza tenere conto, pertanto, di eventuali agevolazioni contributive spettanti nelle suddette mensilità (al netto delle contribuzioni non esonerabili);
- nelle **ore di integrazione salariale** fruito nei mesi di maggio e/o giugno 2020, sulle quali è parametrato l'ammontare dell'incentivo, rientrano:
  - quelle fruito mediante **conguaglio**;
  - quelle fruito mediante **pagamento diretto**.

L'importo così calcolato costituisce l'ammontare massimo dell'esonero spettante.

L'esonero può essere fruito, **entro il 31 marzo 2021**, in un periodo **massimo di 8 settimane** e deve essere riparametrato e applicato su base mensile.

---

La Legge n. 178/2020 (come già in precedenza il DL n. 137/2020) stabilisce sia il termine ultimo di fruizione, pari al 31 marzo, sia la durata massima della fruizione, pari a 8 settimane. Ciò si "scontra" con le normali prassi, che vedono nel "mese" il periodo di riferimento comunemente utilizzato con riferimento agli aspetti retributivi e contributivi connessi al rapporto di lavoro.

---

In merito, l'INPS precisa che:

- la fruizione dell'esonero è consentita **nei limiti della capienza mensile** della matricola aziendale interessata;
- il **periodo di 8 settimane** è da intendersi quale **periodo massimo di fruizione dell'incentivo**, anche se il calcolo della contribuzione non versata per le ore di integrazione salariale possa determinare un credito potenzialmente fruibile per un periodo superiore a otto settimane.

---

Anche con riferimento alla modalità di riparametrazione e applicazione su base mensile, si attendono ulteriori chiarimenti da parte dell'Istituto.

---

Ad ogni modo, resta fermo che la fruizione dell'esonero è consentita nei limiti della capienza mensile: a riguardo, l'INPS precisa che l'**effettivo ammontare** dell'esonero fruito è pari al **minore importo tra la contribuzione datoriale teoricamente dovuta** per le ore di integrazione salariale fruito nei mesi di maggio e/o giugno 2020 e la **contribuzione datoriale dovuta** (e sgravabile) nelle **mensilità** in cui ci si intende avvalere della misura.

---

## COORDINAMENTO CON ALTRE MISURE

Infine, l'INPS fornisce indicazioni in merito alla **cumulabilità** dell'esonero contributivo con altre misure. In continuità a quanto previsto in relazione all'esonero del DL n. 137/2020, anche l'incentivo in trattazione 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 regimi non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi incentivanti.

A riguardo, l'Istituto precisa:

*"[...] considerato che l'esonero si sostanzia in un abbattimento totale dal versamento della contribuzione datoriale nei limiti delle ore di integrazione salariale fruito nei mesi di maggio e/o giugno 2020, la citata cumulabilità può trovare applicazione solo laddove sussista un residuo di contribuzione astrattamente sgravabile e nei limiti della medesima contribuzione dovuta."*

L'esonero in trattazione, per esempio, non è cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile di cui all'art. 1, comma 100 e seguenti della Legge n. 205/2017. Pertanto, il datore di lavoro interessato, anche in virtù del fatto che il citato esonero 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.

Fermo restando il regime di alternatività con i nuovi trattamenti di integrazione salariale di cui al DL “Ristori”, l’INPS chiarisce che il **regime di alternatività deve intendersi per singola unità produttiva**, all’interno della quale, pertanto, non potranno coesistere trattamenti di integrazione salariale collegati all’emergenza COVID-19 ed esonero.

Nulla osta, peraltro, alla possibilità che un datore di lavoro presenti domanda, in concomitanza o contestualmente alla richiesta di esonero contributivo, per **ammortizzatori sociali ordinari**, diversi dalle causali COVID-19 e non riconducibili alla disciplina dettata dal DL n. 137/2020.

#### **MILLEPROROGHE: PUBBLICATA LA LEGGE DI CONVERSIONE**

È stata pubblicata sulla G.U. n. 51 del 1° marzo 2021 la **L. 21 del 26 febbraio 2021**, di conversione, con modificazioni, del D.L. 183/2020 (c.d. Milleproroghe),

Tra le disposizioni di maggiore interesse si segnalano:

- differimento al 31 marzo 2021 dei termini per la richiesta di accesso agli interventi di integrazione salariale con causale COVID-19 e dei modelli SR41;
- **proroga al 30 aprile 2021 della possibilità per i datori di lavoro, pubblici e privati, di ricorrere allo *smart working* semplificato;**

**Studio Associato Peruzzi Triggiani Dan**