

OGGETTO: **«DECRETO AGOSTO»
ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER I DATORI DI LAVORO CHE NON RICHIEDONO GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19
«PRIME INDICAZIONI» INPS**

L'art. 3 del d.l. 14/08/2020, n. 104 (*) – il cosiddetto «decreto Agosto», entrato in vigore il 15 agosto scorso – ha previsto un esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati che, dopo avervi fatto ricorso nei mesi di maggio e giugno 2020, “non richiedono” gli ammortizzatori sociali COVID-19 previsti al precedente art. 1 (cassa integrazione ordinaria, in deroga e assegno ordinario); l'agevolazione può essere riconosciuta anche ai datori di lavoro che hanno “richiesto” periodi di integrazione salariale COVID-19 “collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020” (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020).

L'ammontare dell'esonero è pari – “ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche” – alla contribuzione non versata per il doppio delle ore di integrazione salariale fruite a maggio e giugno scorsi, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL; l'importo così calcolato deve essere, poi, riparametrato e applicato su base mensile per un periodo massimo di quattro mesi e non può superare, per ogni singolo mese di fruizione dell'agevolazione, l'ammontare dei contributi dovuti.

(*) **Art. 3 del d.l. n. 104/2020**

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

1. In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da COVID-19, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui all'articolo 1 del presente decreto e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti 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, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, per un periodo massimo di quattro mesi, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero di cui al presente articolo può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

2. Al datore di lavoro che abbia beneficiato dell'esonero di cui al comma 1, si applicano i divieti di cui all'articolo 14 del presente decreto.

3. La violazione delle disposizioni di cui al comma 2 comporta la revoca dall'esonero contributivo concesso ai sensi del comma 1 del presente decreto con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 1.

4. L'esonero di cui al presente articolo è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

5. Il beneficio previsto al presente articolo 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 ed alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

6. Agli oneri derivanti dal presente articolo valutati in 363 milioni di euro per l'anno 2020 e in 121,1 milioni di euro per l'anno 2021 si provvede ai sensi dell'articolo 114.

L'applicazione dell'esonero è condizionata all'autorizzazione della Commissione europea (che, come si dice, NON è dato conoscere quando possa giungere..., si confida lo sappia, e con certezza, il Governo, visto che, tra l'altro, la sua non integrale fruizione, alternativa a quella dei "trattamenti salariali Covid", PRECLUDE AI DATORI DI LAVORO DI EFFETTUARE LICENZIAMENTI, CON L'ECCEZIONE DI QUELLI DISCIPLINARI – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020, pagine 115 e 116) e, di conseguenza, la norma che lo prevede (un decreto legge che, in base all'art. 77 della Costituzione, deve essere: A) varato "in casi straordinari di necessità e di urgenza"; - e, per non perdere efficacia sin dal suo inizio - B) convertito in legge entro 60 giorni dalla sua pubblicazione, ossia non oltre il 14 ottobre 2020) non è operativa. Ciò nonostante l'INPS, col messaggio 18/09/2020 n. 105, ha:

- 1) anticipato che, con un'ulteriore, apposita disposizione, emanerà le istruzioni per la sua fruizione, con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro;
- 2) fornito le seguenti "prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali".

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

Possono accedere al beneficio tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, a eccezione del settore agricolo.

L'esonero contributivo, pertanto, non si applica nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. 30/03/2001, n. 165 (**).

Come già indicato:

- possono accedere all'esonero i datori di lavoro che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, degli interventi di integrazione salariale di cui agli artt. da 19 a 22-quinquies del decreto-legge n. 18/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2020), convertito dalla legge n. 27/2020 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 25/2020), 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;
- la misura può trovare applicazione anche in favore dei datori di lavoro che abbiano richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del menzionato decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio scorso.

(**) **Art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001.**

Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI.

Più in particolare, l'esonero può essere legittimamente fruito per le medesime posizioni aziendali (matricole INPS) per le quali, nelle suddette mensilità di maggio e giugno 2020, siano state fruito le specifiche tutele di integrazione salariale di cui agli artt. da 19 a 22-quinquies del d.l. n. 18/2020.

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 (ossia la fruizione degli ammortizzatori nei mesi di maggio e giugno 2020) *«è necessario fare riferimento alle singole matricole INPS attribuite ai datori di lavoro in ragione del diverso inquadramento previdenziale. Conseguentemente, l'importo dell'esonero potrà essere fruito, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, per le medesime matricole per le quali si è fruito dei trattamenti sopra richiamati»*.

Inoltre, ai fini del legittimo riconoscimento dell'esonero è 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'art. 1 del medesimo d.l. n. 104/2020.**

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, non potrà più avvalersi di eventuali ulteriori trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza da COVID-19.**

Il rinvio all'art. 1 del d.l. n. 104/2020, operato dall'art. 3, richiama i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga di cui agli artt. da 19 a 22-quinquies del d.l. n. 18/2020 (convertito dalla legge n. 27/2020), e successive modificazioni; pertanto, si evidenzia che **i datori di lavoro interessati, al fine di fruire dell'agevolazione contributiva disciplinata dall'art. 3 del d.l. n. 104/2020, non devono aver fatto richiesta dei nuovi strumenti di integrazione salariale previsti dal medesimo decreto 104.**

Sarà di conseguenza possibile accedere all'esonero - e fruire degli eventuali periodi di integrazione salariale ai sensi del d.l. n. 18/2020 - per i datori di lavoro che abbiano fatto richiesta di tali strumenti in data antecedente al 15 agosto 2020 (data di entrata in vigore del d.l. n. 104/2020) o, in alternativa, in data successiva al 14 agosto 2020, purché la relativa decorrenza si collochi in data anteriore al 13 luglio. Tale possibilità vale anche nelle ipotesi in cui i medesimi trattamenti abbiano uno sviluppo, seppur parziale, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

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.

Assetto e misura dell'esonero

L'ammontare dell'esonero è pari – ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche - al doppio delle ore di integrazione salariale fruita nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. **L'importo dell'agevolazione, più specificamente, è pari alla contribuzione a carico del datore di lavoro non versata in relazione al doppio delle ore di fruizione degli ammortizzatori sociali nei mesi citati.** L'ammontare dell'esonero così determinato costituisce l'importo massimo riconoscibile ai fini dell'agevolazione.

Tale importo può essere fruito, fino al 31 dicembre 2020, per un periodo massimo di quattro mesi 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 il doppio delle ore di integrazione salariale possa determinare un credito potenzialmente fruibile per un periodo superiore a quattro mesi, resta fermo il limite temporale (*“per un periodo massimo di quattro mesi”*) 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 ai citati quattro mesi.

Durante il periodo di fruizione dell'esonero - che, come già chiarito, non potrà protrarsi oltre il 31 dicembre 2020 - opereranno i divieti di cui all'art. 14 del d.l. n. 104/2020 (il quale, come già evidenziato, preclude la possibilità di effettuare licenziamenti collettivi o individuali per giustificato motivo oggettivo e sospende le relative procedure - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020, pagine 115 e 116), di cui si tratterà più sotto.

Con riferimento all'effettiva entità dell'agevolazione, si precisa 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 non versata nelle suddette mensilità costituisce esclusivamente il parametro di riferimento per l'individuazione del credito aziendale.

Sebbene – come sopra precisato – la contribuzione non versata nelle mensilità di maggio e giugno 2020 costituisca il parametro di riferimento per l'individuazione dell'ammontare dell'agevolazione, la quota di esonero mensilmente fruibile non potrà essere superiore alla contribuzione astrattamente dovuta.

L'effettivo ammontare dell'esonero sarà pari, pertanto, «al minor importo tra la contribuzione teoricamente dovuta per la retribuzione persa in forza del doppio delle ore di integrazione salariale fruita nei mesi di maggio e giugno 2020 e la contribuzione datoriale dovuta nelle singole mensilità in cui ci si intenda avvalere della misura».

Ai fini della determinazione delle ore di integrazione salariale fruita nelle mensilità di maggio e giugno 2020, utili ai fini della definizione dell'ammontare dell'esonero, rientrano sia quelle fruita mediante conguaglio che quelle fruita mediante pagamento diretto.

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'art. 3, comma 1, del d.l. n. 104/2020;
- 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'art. 1, comma 755, della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'art. 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 n. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 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'art. 40 del D.lgs n. 148 del 2015 e al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale adottato ai sensi del comma 9 del medesimo articolo 40;
- il contributo previsto dall'art. 25, comma 4, della legge n. 845/1978, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge n. 388/2000.

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 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2018).

L'agevolazione spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare: in particolare, gli oneri sono stati valutati in 363 milioni di euro per l'anno 2020 e in 121,1 milioni di euro per l'anno 2021.

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 d.l. n. 104/2020.

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, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è subordinato alle seguenti condizioni:

- rispetto di quanto previsto dall'art. 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'art. 3 del d.l. n. 104/2020, si fa presente che, **ai fini della legittima fruizione dell'esonero, il datore di lavoro deve attenersi al divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 14 del medesimo decreto-legge ^(***), pena la revoca del beneficio e l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 1.**

Al riguardo, si precisa che il citato art. 14 (commi 1 e 2) dispone che, per i datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'art. 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'art. 3 del d.l. n. 104/2020, resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo cui agli artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991, e restano altresì sospese le relative 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).

Il medesimo articolo precisa altresì che resta preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966, e restano sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima legge (ossia quelle che il datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti deve attivare presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro qualora intenda licenziare, per giustificato motivo oggettivo, un lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015).

In sostanza, il legislatore, con la disposizione di cui all'art. 14, ha previsto un **divieto di licenziamento per un periodo non superiore a 18 settimane nell'ipotesi di fruizione degli ammortizzatori sociali** di cui all'art. 1 del d.l. n. 104/2020, **ovvero, di massimo quattro mesi, nell'ipotesi di fruizione dell'agevolazione contributiva** di cui all'art. 3 del medesimo decreto-legge.

(***) **Art. 14 del d.l. n. 104/2020**

Proroga delle disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

1. Ai datori di lavoro che non abbiano integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19 di cui all'articolo 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3 del presente decreto 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.

2. Alle condizioni di cui al comma 1, resta, altresì, 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 altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

3. omissis

4. omissis

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 della sua fruizione.

La violazione di tale previsione comporta la revoca dell'esonero con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare una nuova domanda di integrazione salariale ai sensi dell'art. 1 del d.l. n. 104/2020.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Sotto il profilo soggettivo, **il beneficio contributivo previsto all'art. 3 del d.l. n. 104/2020**, in quanto rivolto a una specifica platea di destinatari (datori di lavoro che abbiano fruito nei mesi di maggio e giugno 2020 di interventi di integrazione salariale), **si configura quale misura selettiva che, come tale, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea**: il comma 5 dell'art. 3 del d.l. n. 104/2020, 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" 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 3 è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.»**

In base alla suddetta sezione 3.1, la Commissione considererà aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere);
- 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.

Inoltre, rilevato che l'aiuto di cui all'art. 3 è riconosciuto in conformità a quanto disposto dal *Temporary Framework* citato, trova applicazione la previsione normativa di cui all'art. 53 del d.l. 19/05/2020, n. 34 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 27/2020, pagina 67) - convertito, con modificazioni, dalla legge 17/07/2020, n. 77 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 34/2020) -, 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 di 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".

Coordinamento con altre misure

L'esonero è **cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta (art. 3, comma 4 del d.l. n. 104/2020).

Pertanto, considerato che l'agevolazione si sostanzia in un esonero totale dal versamento della contribuzione datoriale nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale fruita nei mesi di maggio e giugno 2020, la cumulabilità con altri regimi agevolati può trovare applicazione solo laddove sussista un residuo di contribuzione astrattamente sgravabile e nei limiti della medesima contribuzione dovuta.

Per i nuovi trattamenti di integrazione salariale di cui all'art. 1 del d.l. n. 104/2020 è previsto un regime di alternatività rispetto all'esonero: pertanto, il datore di lavoro che vi accede, per tutta la durata del periodo agevolato, non potrà avvalersene.

Laddove la norma chiede al datore di lavoro di fare una scelta tra l'esonero 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.

Al contrario, **le previsioni normative non precludono la possibilità di presentare domanda, in concomitanza o contestualmente alla richiesta di agevolazione contributiva, per ammortizzatori sociali ordinari, diversi dalle causali COVID-19** e dalla specifica normativa recata dal d.l. n. 18/2020.