

**ESONERO (CONDIZIONATO E NON ANCORA EFFICACE) DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER I DATORI DI LAVORO NON RICHIEDENTI GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI COVID-19 PREVISTI DALLA LEGGE (DI BILANCIO 2021) 30/12/2020, N. 178: «PRIME INDICAZIONI»  
INPS**

“Al fine di garantire, a causa degli effetti sul piano occupazionale dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, una più ampia forma di tutela delle posizioni lavorative per l'anno 2021”, l'art. 1 della legge 30/12/2020, n. 178 ha previsto, ai commi da 306 a 308, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale di cui ai commi da 300 a 305 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2021).

In particolare, in favore dei datori di lavoro del settore privato (non agricolo) che non richiedano i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga connessi all'emergenza epidemiologica da COVID-19 ex legge n. 178/2020, è previsto il riconoscimento dell'**esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico** - con esclusione di quanto dovuto all'INAIL -, di cui all'art. 3 del d.l. 14/08/20, n. 104 (convertito in legge n. 126/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 37/2020), riparametrato e applicato su base mensile, “per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021”, nei limiti delle ore di integrazione salariale già utilizzate nei mesi di maggio e/o giugno 2020.

Le misure sopra richiamate si pongono tra di loro in regime di alternatività; l'accesso ai nuovi trattamenti di integrazione salariale comporta pertanto l'impossibilità, nella medesima unità produttiva, di accedere all'esonero contributivo disciplinato dalla legge n. 178/2020.

Ai fini del riconoscimento dell'esonero - la cui applicazione, giova evidenziarlo, è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, non ancora pronunciata alla data di chiusura di questo notiziario -, i datori di lavoro devono aver fruito, almeno parzialmente, dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 nei mesi di maggio e/o giugno 2020.

L'ammontare dell'esonero:

- è pari - ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche - alla contribuzione datoriale non versata per il numero delle ore di integrazione salariale fruita nei mesi di maggio e/o giugno 2020, con esclusione di quanto dovuto all'INAIL;
- così calcolato, deve essere riparametrato e applicato su base mensile per un periodo massimo di otto settimane e non può superare, per ogni singolo mese di fruizione dell'agevolazione, l'ammontare dei contributi dovuti.

Di conseguenza l'INPS, con la circolare 19 febbraio 2021, n. 30, ha:

- a) anticipato che, con apposito messaggio, pubblicato all'esito dell'autorizzazione della Commissione europea, emanerà le istruzioni per la fruizione dell'esonero, con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro;

b) fornito le seguenti “prime indicazioni” per la gestione dei corrispondenti 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 di quelli operanti nel settore agricolo.** Ciò considerato, l’esonero contributivo 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. n. 165/2001.

Possono accedere all’esonero i datori di lavoro privati che abbiano già fruito, anche parzialmente, nei mesi di maggio e/o giugno 2020, dei trattamenti di cassa integrazione ordinaria, di assegno ordinario e di cassa 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, nelle mensilità di maggio e/o giugno 2020, siano state fruito, anche parzialmente, le specifiche tutele di integrazione salariale connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19 (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 8/2021).

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 di trattamenti di integrazione salariale nei mesi di maggio e/o 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 dei trattamenti di integrazione salariale nei mesi di maggio e/o 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 durante la fruizione dei trattamenti di integrazione salariale nei mesi di maggio e/o giugno 2020. Di conseguenza, 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.

Il diritto alla fruizione dell’esonero si cristallizza in capo al datore di lavoro (identificato sulla base della matricola INPS) che ha utilizzato i trattamenti sopra richiamati; nelle ipotesi di **cessione di ramo di azienda**, pertanto, il diritto alla fruizione dell’esonero si applica al datore di lavoro cedente, senza alcun trasferimento in capo al cessionario. In tal caso, quindi, il datore di lavoro cedente potrà fruire dell’esonero solo con riferimento ai lavoratori risultanti ancora alle sue dipendenze dopo la cessione.

In caso di **fusione** (sia per unione che per incorporazione), invece, l'esonero - in virtù del fatto che l'azienda utilizzante i trattamenti di integrazione salariale nei mesi di maggio e/o giugno 2020 attua, con tale operazione, un percorso di unione - potrà essere fruito dalla società risultante dal processo di unione/incorporazione.

**ALTERNATIVITÀ TRA ESONERO CONTRIBUTIVO AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 306, E INTEGRAZIONI SALARIALI AI SENSI DELL'ART. 1, COMMI 299 E SEGUENTI, DELLA LEGGE N. 178/2020. ALTERNATIVITÀ TRA ESONERO CONTRIBUTIVO AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 306, DELLA LEGGE N. 178/2020 ED ESONERO CONTRIBUTIVO AI SENSI DELL'ART. 12, COMMA 14, DEL DECRETO-LEGGE N. 137/2020**

Ai fini del legittimo riconoscimento dell'esonero, i datori di lavoro interessati non devono richiedere i nuovi trattamenti di cassa integrazione (ordinaria o in deroga) o di assegno ordinario di cui all'art. 1, commi 299 e seguenti, della legge n. 178/2020.

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 a 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 avvalersi, nella medesima unità produttiva, di eventuali ulteriori trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza da COVID-19 e chiesti ai sensi della legge n. 178/2020.

Si ricorda infatti che, con specifico riferimento ai nuovi trattamenti di integrazione salariale, gli stessi hanno una durata massima di dodici settimane, da collocarsi nel periodo compreso tra l'1 gennaio 2021 e il 31 marzo 2021, per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, e nel periodo compreso tra l'1 gennaio 2021 e il 30 giugno 2021, per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 8/2021).

Resta in ogni caso fermo che, laddove la previsione normativa chieda al datore di lavoro di fare una scelta tra l'esonero e i nuovi strumenti di integrazione salariale, la stessa 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.

Il beneficio contributivo, in forza della previsione di cui all'art. 1, comma 307, della legge di bilancio 2021 - secondo la quale: "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” - , può essere riconosciuto al datore di lavoro che rinunci alla spendita del residuo di esonero di cui all’art. 12 del d.l. 28/10/20, n. 137 (convertito, con modificazioni, in legge n. 176/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2020, pagine 51-52), e non intenda avvalersi dei nuovi trattamenti di integrazione salariale di cui all’art. 1, comma 300, della legge n. 178/2020.

Con successivo messaggio operativo l’INPS fornirà le indicazioni concernenti le domande di integrazioni salariali eventualmente attivate a seguito di rinuncia totale o parziale all’esonero contributivo.

## **ASSETTO E MISURA DELL’ESONERO**

### **DETERMINAZIONE DELLA MISURA DELL’ESONERO**

L’ammontare dell’esonero è pari - ferma restando l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche - alle ore di integrazione salariale fruite, anche parzialmente, nei mesi di maggio e/o giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all’INAIL; più specificamente, è pari alla contribuzione piena a carico del datore di lavoro non versata in relazione alle ore di fruizione dei trattamenti di integrazione salariale nei citati mesi.

L’ammontare dell’esonero così determinato costituisce l’importo massimo riconoscibile ai fini dell’agevolazione. Tale importo può essere fruito, fino al 31 marzo 2021, per un periodo massimo di otto 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 otto settimane, resta fermo il limite temporale (“*per un periodo massimo di otto settimane*”) stabilito dal legislatore.

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

Con riferimento all’effettiva entità dell’agevolazione, si precisa che il suo ammontare prescinde dal numero dei lavoratori per i quali si è fruito dei trattamenti di integrazione salariale, in quanto la contribuzione datoriale non versata nelle suddette mensilità di maggio e/o 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 ciò 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 fruite nei mesi di maggio e/o 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 utilizzate nelle mensilità di maggio e/o giugno 2020, utili ai fini della definizione dell'ammontare dell'esonero, vi rientrano sia quelle fruite mediante conguaglio che quelle godute mediante pagamento diretto. 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.

Inoltre, *"ai fini della determinazione della contribuzione datoriale che sarebbe stata dovuta per le ore di integrazione salariale fruite nei predetti mesi di maggio e/o 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, di conseguenza, riferimento alla aliquota propria prevista per tale tipologia di lavoratori.

#### **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'art. 1, comma 306, della legge n. 178/2020;
- 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 27/12/2006, n. 296, 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, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige di cui all'art. 40 del d.lgs. n. 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale n. 95269 del 7/4/2016, adottato ai sensi dell'art. 40, comma 9, del d.lgs. n. 148/2015;
- 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 INPS n. 40/2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2018, pagine 21-35).

### 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 dalla legge n. 178/2020.

In particolare, per quanto riguarda il rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, l'esonero, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è subordinato al rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 5/2007), 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. 1, comma 306, della legge n. 178/2020, 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 ai commi 309 e seguenti (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 8/2021), ai sensi del quale, fino al 31 marzo 2021, resta:

- precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 (ossia i licenziamenti collettivi); 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;
- preclusa la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ex art. 3 della legge n. 604/1966; restano sospese le procedure in corso di cui all'art. 7 della medesima legge, ossia quelle che chi occupa più di 15 dipendenti deve attivare c/o l'Ispettorato Territoriale del Lavoro quando intenda licenziare un dipendente assunto prima del 7 marzo 2015.

Come già indicato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 8/2021, non sono vietati i licenziamenti disciplinari (per giusta causa o giustificato motivo soggettivo), dei dirigenti, intimati per il superamento del periodo di comporta o per il non superamento del periodo di prova.

Le preclusioni e le sospensioni sopra indicate 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 datore di lavoro deve attenersi al divieto di licenziamento fino al 31 marzo 2021 previsto dal legislatore, ai fini della legittima applicazione dell'esonero.

Si precisa che la valutazione del rispetto della suddetta condizione va effettuata sull'intera matricola aziendale e che la violazione della previsione comporta la revoca dell'esonero con efficacia retroattiva.

#### **COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO**

Sotto il profilo soggettivo, il beneficio contributivo, in quanto rivolto a una specifica platea di destinatari, si configura quale misura selettiva che, come tale, necessita della preventiva autorizzazione 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", 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 si tratta 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 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;
- 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 il 31 dicembre 2021.

Inoltre, rilevato che l'aiuto di cui all'art. 1, comma 306, della legge n. 178/2020 (ossia, l'esonero in oggetto) è riconosciuto in conformità a quanto disposto dal Temporary Framework citato, trova applicazione la previsione normativa di cui all'art. 53 del d.l. 19/5/2020, n. 34 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 27/2020), convertito in legge n. 77/2020, 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 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, l'INPS provvederà a registrare la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

#### COORDINAMENTO CON ALTRE MISURE

L'esonero, in continuità con quanto previsto dall'art. 3 del d.l. 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”*.

Per es., l'esonero **non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile previsto dall'art. 1, commi 100 e seguenti, della legge n. 205/2017** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2018, pagine 57-59), 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, secondo le disposizioni di cui all'art. 1, commi 10 e seguenti, della legge n. 178/2020, per gli anni 2021 e 2022, in una decontribuzione totale dei contributi datoriali** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2021), **non potrà avvalersi, per il medesimo lavoratore, di entrambe le misure.**

Analogamente, **non è possibile fruire dell'esonero per i lavoratori per i quali si sta fruendo del c.d. incentivo “lavoro”** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 4, 44 e 47 del 2020), in quanto quest'ultimo risulta cumulabile solo con le specifiche agevolazioni dettagliate nei decreti

direttoriali Anpal n. 52 e n. 66 del 2020 (cfr. il paragrafo 9 della circolare INPS n. 124/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 44/2020).

Nelle diverse ipotesi di cumulo dell'agevolazione con altri regimi agevolati, riguardanti l'azienda nel suo complesso o i singoli lavoratori (per es., incentivi occupazionali), considerato che l'esonero si sostanzia in un abbattimento totale dal versamento della contribuzione datoriale nei limiti delle ore di integrazione salariale fruite 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. In altri termini, *«laddove l'esonero in commento risulti cumulabile con un'altra agevolazione, per l'effettiva applicazione della seconda misura agevolata deve farsi riferimento alla contribuzione "dovuta", e cioè, più specificamente, alla contribuzione residua "dovuta", in ragione del primo esonero applicato.»*

La suddetta cumulabilità, sempre nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, trova applicazione sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (per es., incentivo all'assunzione di over 50 disoccupati da almeno 12 mesi, disciplinato dall'art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012 - API INDUSTRIA NOTIZIE n 14 e 15 del 2012) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (per es., incentivo all'assunzione di disabili, disciplinato dall'art. 13 della legge n. 68/1999 - CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015 - o incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpl, disciplinato dall'art. 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012- API INDUSTRIA NOTIZIE n 14 e 15 del 2012).

Quanto alla sequenza secondo cui debba operarsi la cumulabilità tra gli esoneri, ove consentita, la stessa deve avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula (ove così previsto) con i precedenti sulla contribuzione residua "dovuta". Pertanto, **laddove si intenda cumulare la misura in trattazione con altri regimi agevolati riguardanti i medesimi lavoratori, la stessa troverà applicazione in via residuale sulla contribuzione datoriale non esonerata ad altro titolo**. Per es., nel caso in cui si intenda fruire in contemporanea dell'agevolazione per l'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo prevista, per le aziende fino a venti dipendenti, dall'art. 4, comma 3, del d.lgs. n. 151/2001, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti, l'esonero troverà applicazione per i medesimi lavoratori a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa. Analogamente, nel caso in cui si intenda fruire in contemporanea dell'agevolazione per l'assunzione di uomini over 50 disoccupati da almeno 12 mesi, prevista dall'art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti, l'esonero troverà applicazione per i medesimi lavoratori a seguito dell'abbattimento del 50% della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa.

Laddove, invece, le previsioni normative prevedano un abbattimento totale della contribuzione datoriale - come nel caso dell'**esonero per l'assunzione di donne previsto dalle legge n. 92/2012 e modificato in via sperimentale dall'art. 1, commi 16-19, della legge n. 178/2020 (di cui si parla anche in un'altra parte di questo notiziario)**, e si è trattato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1 e 2

del 2021) - l'esonero, nel periodo di applicazione dello specifico incentivo all'assunzione, può trovare applicazione per le medesime lavoratrici solo laddove vi sia un residuo di contribuzione esonerabile (si ricorda, al riguardo, che l'agevolazione per le assunzioni delle donne effettuate nel biennio 2021-2022 trova applicazione sul 100% dei contributi datoriali ma nel limite di 6.000 euro annui).

*“Infine, con riferimento alle agevolazioni astrattamente applicabili che siano state introdotte contemporaneamente nell'ordinamento (a titolo esemplificativo, la c.d. Decontribuzione Sud così come da ultimo disciplinata dalla legge di bilancio 2021), si precisa che l'applicazione dell'esonero contributivo per i datori di lavoro che rinuncino ai trattamenti di integrazione salariale, in virtù dell'entità dello stesso, preclude l'applicazione della c.d. Decontribuzione Sud per tutto il periodo di fruizione della misura. Resta fermo che, al termine della fruizione del suddetto esonero, il datore di lavoro interessato, che sia in possesso dei requisiti legittimanti, potrà accedere, per il periodo di spettanza, alla c.d. Decontribuzione Sud.*

Con riferimento, invece, alla possibilità di cumulare la misura con i nuovi trattamenti di integrazione salariale di cui all'art. 1, commi 299 e seguenti, della legge n. 178/2020, si rammenta che per gli stessi è previsto un regime di alternatività rispetto all'esonero: nella medesima unità produttiva, pertanto, non potranno coesistere trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza da 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.

I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi del già citato art. 12 del d.l. 28/10/2020, n. 137 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 45/2020), possono rinunciare alle frazioni di esonero non ancora godute e, contestualmente, presentare domanda per accedere ai nuovi trattamenti di integrazione salariale (art. 1, comma 307, della legge n. 178/2020).