

Legge di Bilancio 2021: esonero contributivo per aziende che non richiedono i trattamenti di cassa integrazione Covid-19

L'Inps [con circolare 30 del 19 Febbraio 2021](#) fornisce le prime indicazioni in merito allo sgravio contributivo alternativo all'utilizzo degli ammortizzatori sociali Covid-19.

Ai datori di lavoro privati che non richiedono le 12 settimane di integrazione salariale per Covid-19 fruibili dal 1 gennaio 2021 è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico (già concesso dal Decreto Legge "Agosto"), per un ulteriore periodo massimo di 8 settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale per Covid-19 già utilizzate nel mese di maggio e/o giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail. E' quanto è stato previsto dalla Legge di Bilancio 2021 (art. 1, comma commi da 306 a 308).

L'Istituto, nel fornire le prime indicazioni sulla predetta misura di esonero contributivo, ricorda innanzitutto che l'applicazione del beneficio è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea, all'esito della quale verranno emanate le istruzioni per la fruizione dello sgravio, con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

Possono accedere all'esonero i datori di lavoro che abbiano fruito, anche solo parzialmente, nel mese di maggio e/o giugno 2020, della cassa integrazione salariale, degli assegni ordinari e della cig in deroga, con causale Covid-19 (di cui agli articoli da 19 a 22 quinquies del Decreto Legge 17 marzo

2020, n. 18 e successive modificazioni).

Più in particolare, l'esonero può essere fruito, per le medesime posizioni aziendali (matricole Inps) per le quali, nelle anzidette mensilità, siano stati fruiti i suddetti ammortizzatori sociali.

Ai fini del riconoscimento dell'esonero è altresì previsto che i datori di lavoro interessati non richiedano i nuovi trattamenti di cassa integrazione (ordinaria o in deroga) o l'assegno ordinario disciplinati dalla legge di Bilancio 2021 che hanno durata massima di 12 settimane fruibili nei periodi dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021 per la cassa integrazione ordinaria e dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021 per assegno ordinario e cig in deroga.

Viene inoltre confermato che, laddove la previsione normativa chieda al datore di lavoro di fare una scelta tra l'esonero in trattazione e gli 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 trattamenti di integrazione salariale di cui trattasi.

L'Inps segnala infine la possibilità, per i datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi del [Decreto Ristori](#) di rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale previsti dalla legge di Bilancio.

Misura dell'esonero

L'esonero è calcolato per matricola aziendale e corrisponde alla contribuzione datoriale piena (astrattamente dovuta) non versata per il numero delle ore di integrazione salariale fruita, anche parzialmente, nei mesi di maggio e/o giugno 2020 (calcolato sulla retribuzione persa, maggiorata dei ratei delle mensilità aggiuntive).

L'importo così calcolato può essere fruito, fino al 31 marzo 2021, per un periodo massimo di otto settimane e deve essere

riparametrato e applicato su base mensile.

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, l'Istituto 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 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, l'effettivo ammontare dell'esonero sarà pari al minore importo tra la contribuzione datoriale teoricamente dovuta per le ore di integrazione salariale fruita 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 della contribuzione datoriale che sarebbe stata dovuta per le ore di integrazione salariale fruita 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. Ad esempio, per gli apprendisti si farà riferimento alla aliquota propria prevista per tale tipologia di lavoratori.

L'Istituto ricorda che non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'Inail;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei

trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del Codice Civile”;

- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà bilaterali;
- il contributo in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile destinato o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Compatibilità con la normativa sugli aiuti di Stato

Trattandosi di una misura selettiva, in quanto riguarda solo i datori di lavoro che abbiano fruito di interventi di integrazione salariale per Covid-19, **il beneficio in oggetto necessita della preventiva autorizzazione della Commissione Europea** la quale deve considerare aiuti di Stato compatibili con il mercato interno.

L'esonero in argomento, trattandosi di un beneficio contributivo, è altresì subordinato alle seguenti condizioni:

- 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.

Ai fini della legittima applicazione dell'esonero, il datore di lavoro deve attenersi alla disposizione che prevede il divieto di licenziamento fino al 31 marzo 2021.

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 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 non è cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile (previsto dall'articolo 1, commi 100 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2017 n. 205). Pertanto, il datore di lavoro interessato, non potrà avvalersi, per il medesimo lavoratore, di entrambe le misure;
- l'esonero non è cumulabile con il l.c.d. incentivo "Io lavoro".

Nelle diverse ipotesi di cumulabilità dell'agevolazione, ad esempio con altri incentivi occupazionali, essa può trovare applicazione solo laddove sussista un residuo di contribuzione astrattamente dovuta.

Ad esempio:

- l'esonero è cumulabile con l'incentivo all'assunzione di over 50 disoccupati da almeno 12 mesi;
- l'esonero è cumulabile con l'incentivo all'assunzione di disabili;
- l'esonero è cumulabile con l'incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI;
- l'esonero è cumulabile con l'agevolazione per l'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo prevista, per le aziende fino a venti dipendenti.

Nel caso di cumulo della misura in trattazione con altri regimi agevolati riguardanti i medesimi lavoratori, la stessa trova applicazione in via residuale sulla contribuzione datoriale non esonerata ad altro titolo, ovvero sulla contribuzione risultante a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù degli altri regimi agevolati. Laddove, invece, le altre previsioni normative prevedano un abbattimento totale della contribuzione datoriale (come nel caso dell'esonero per l'assunzione di donne previsto

dalla Legge n. 178/2020) l'esonero, nel periodo di applicazione dello specifico incentivo all'assunzione, può trovare applicazione solo laddove vi sia un residuo di contribuzione esonerabile (l'Inps 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).

Saranno emanate ulteriori istruzioni per la fruizione dello sgravio a seguito dell'Autorizzazione della Commissione Europea.

(FV/fv)

[2750_Circolare_numero_30_del_19-02-2021.pdf](#)
[Download](#)