

Direzione Centrale Entrate

Roma, 18/09/2020

*Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale*

Circolare n. 105

E, per conoscenza,

*Al Presidente
Al Vice Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali*

Allegati n.1

OGGETTO: **Articolo 3 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, recante "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia" (pubblicato nella G.U. n. 203 del 14-8-2020). Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione**

SOMMARIO: *L'articolo 3 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, recante "Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia", ha previsto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedano*

ulteriori trattamenti di cassa integrazione. Con la presente circolare si forniscono le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo.

INDICE

- 1. Premessa*
- 2. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio*
- 3. Assetto e misura dell'esonero*
- 4. Condizioni di spettanza dell'esonero*
- 5. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato*
- 6. Coordinamento con altre misure*

1. Premessa

Nel quadro delle misure adottate per il sostegno e il rilancio dell'economia a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, il decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, pubblicato nella G.U. n. 203 del 14 agosto 2020 - Suppl. Ordinario n. 30, ha previsto, all'articolo 3 (Allegato n. 1), un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione.

In particolare, il suddetto articolo 3 prevede, in favore dei datori di lavoro del settore privato, con esclusione di quello agricolo, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, fruibile entro il 31 dicembre 2020 e a condizione che i medesimi datori non richiedano i nuovi interventi di integrazione salariale di cui all'articolo 1 del citato decreto-legge.

Possono accedere all'esonero in trattazione i datori di lavoro che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, degli interventi 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, 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 novella normativa, inoltre, prevede l'estensione della misura anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del citato decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 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 fruita nei suddetti due mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

L'importo dell'esonero 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.

L'applicazione del beneficio è, infine, subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Con apposito messaggio, l'Istituto emanerà le istruzioni per la fruizione della misura di legge in oggetto, con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

2. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

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

Ciò premesso, l'esonero contributivo in oggetto non si applica nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165[\[1\]](#).

Come chiarito in premessa, possono accedere all'esonero in trattazione i datori di lavoro che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, degli interventi di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 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.

Inoltre, come previsto dal medesimo articolo 3 del decreto-legge citato, la misura può trovare applicazione anche in favore dei datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del menzionato decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

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 articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020 e successive modificazioni.

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 in trattazione (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.

Ai fini del legittimo riconoscimento dell'esonero è, inoltre, 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'articolo 1 del medesimo decreto-legge n. 104 del 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 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 in trattazione, non potrà più avvalersi di eventuali ulteriori trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza da COVID-19.

Pertanto, nel rilevare che il rinvio all'articolo 1 del decreto-legge n. 104 del 2020, operato dall'articolo 3, richiama i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies del decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020, e successive modificazioni, si evidenzia che, i datori di lavoro interessati, al fine di fruire dell'agevolazione contributiva disciplinata dall'articolo 3 del decreto-legge n. 104 del 2020, non devono aver fatto richiesta dei nuovi strumenti di integrazione salariale.

Sarà conseguentemente possibile accedere all'esonero in trattazione - e fruire degli eventuali periodi di integrazione salariale ai sensi del citato decreto-legge n. 18 del 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 decreto-legge n. 104 del 2020) o, in alternativa, in data successiva al 14 agosto 2020, purché la relativa decorrenza si collochi in data anteriore al 13 luglio. La suddetta 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.

3. Assetto e misura dell'esonero

L'ammontare dell'esonero in trattazione 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'articolo 14 del citato decreto-legge n. 104 del 2020 (cfr., sul punto, il successivo paragrafo 4).

Con riferimento all'effettiva entità dell'agevolazione, si precisa, inoltre, 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 la contribuzione non versata nelle mensilità di maggio e giugno 2020 costituisca il parametro di riferimento per l'individuazione dell'ammontare dell'agevolazione, si fa presente, inoltre, che la quota di esonero mensilmente fruibile non potrà essere superiore alla contribuzione astrattamente dovuta.

Pertanto, più specificamente, si rappresenta che l'effettivo ammontare dell'esonero sarà pari 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'articolo 3 comma 1, del decreto-legge n. 104 del 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'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 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 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 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'articolo 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'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.

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.

Da ultimo, si precisa che l'agevolazione spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare.

Più in particolare, per l'esonero contributivo di cui all'articolo 3 del decreto-legge n. 104 del 2020, ai sensi del comma 6 del medesimo articolo, 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.

4. 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 decreto-legge n. 104 del 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'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296 del 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'articolo 3 del decreto-legge n. 104 del 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'articolo 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 articolo 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'articolo 1 ovvero dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3, 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.

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'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

In sostanza, il legislatore, con la disposizione di cui all'articolo 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'articolo 1 del decreto-legge in trattazione, ovvero, di massimo quattro mesi, nell'ipotesi di fruizione dell'agevolazione contributiva di cui all'articolo 3 del medesimo decreto-legge.

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 di fruizione dell'esonero. Si rammenta, al riguardo, che la violazione della suddetta previsione comporta la revoca dell'esonero con efficacia retroattiva e l'impossibilità di presentare una nuova domanda di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 1 del più volte citato decreto-legge n. 104 del 2020.

5. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Sotto il profilo soggettivo, il beneficio contributivo previsto all'articolo 3 del decreto-legge n. 104 del 2020, in quanto rivolto ad 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 del citato articolo 3, 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.

Si ricorda che, 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'articolo 3 è riconosciuto in conformità a quanto disposto dal *Temporary Framework* citato, trova applicazione la previsione normativa di cui all'articolo 53 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, 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*".

6. Coordinamento con altre misure

L'esonero in trattazione, come espressamente previsto dall'articolo 3, comma 4, del decreto-legge in commento è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

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

Con riferimento, invece, ai nuovi trattamenti di integrazione salariale di cui all'articolo 1 del più volte citato decreto-legge n. 104 del 2020, si rammenta che per gli stessi è previsto un regime di alternatività rispetto all'esonero. Pertanto, il datore di lavoro che accede all'esonero in trattazione, per tutta la durata del periodo agevolato, non potrà avvalersi dei suddetti nuovi

strumenti di integrazione salariale. 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.

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 e dalla specifica normativa recata dal richiamato decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020 e successive modificazioni.

Il Direttore generale vicario
Vincenzo Caridi

[\[1\]](#) Per una completa disamina dei datori di lavoro ammessi a fruire dell'esonero in questione si rinvia, da ultimo, alle circolari n. 104/2019 e n. 57/2020.

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.