



Cosenza, 25 febbraio 2021
Comunicazione N. 6

ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER AZIENDE CHE NON RICHIEDONO TRATTAMENTI DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Con la circolare in commento, vengono fornite le prime indicazioni relative a quanto in oggetto in attesa di un successivo messaggio dell'Istituto, con il quale, in seguito all'autorizzazione della Commissione europea, saranno emanate le istruzioni per la fruizione della misura di legge in oggetto.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

Possono accedere all'esonero i datori di lavoro privati che abbiano già fruito, anche parzialmente, nei mesi di maggio e/o 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.

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/o giugno 2020, siano state fruito, anche parzialmente, le specifiche tutele di integrazione salariale di cui ai citati articoli da 19 a 22-quinquies.

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.

Conseguentemente, 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.

Ai fini del legittimo riconoscimento dell'esonero i datori di lavoro interessati non devono richiedere i nuovi trattamenti di cui all'articolo 1, commi 299 e seguenti, della legge n. 178/2020, quindi, 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 e chiesti ai sensi della legge n. 178/2020.

Nel caso in cui il medesimo datore di lavoro fruirà per alcune unità produttive dell'esonero e per altre unità produttive dei nuovi trattamenti di integrazione salariale, 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 argomento, in forza della previsione di cui al comma 307 del medesimo articolo 1 può essere riconosciuto al datore di lavoro che rinunci alla spendita del residuo di esonero di cui all'articolo 12 del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18



dicembre 2020, n. 176, e non intenda avvalersi dei nuovi trattamenti di integrazione salariale di cui all'articolo 1, comma 300, della legge di bilancio 2021.

Assetto e misura dell'esonero

L'ammontare dell'esonero è pari alle ore di integrazione salariale fruita, anche parzialmente, nei mesi di maggio e/o giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e l'importo dell'agevolazione 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.

Tale importo può essere fruito, fino al 31 marzo 2021, per un periodo massimo di otto settimane, deve essere riparametrato e applicato su base mensile e 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 citato.

Con riferimento all'effettiva entità dell'agevolazione, 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. 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.

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

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'articolo 2120 del codice civile";
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148;
- il contributo pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione;



- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Condizioni di spettanza dell'esonero

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006:

- 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.

Inoltre 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 dall'articolo 1 ai commi 309 e seguenti della legge n. 178/2020.

Coordinamento con altre misure

L'esonero in trattazione, in continuità con quanto previsto dall'articolo 3 del decreto-legge 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 ogni approfondimento la circolare Inps in oggetto è disponibile nella sezione Documenti.

Distinti saluti.

Area Comunicazione