



**CONFCOMMERCIO**  
IMPRESE PER L'ITALIA

**DIREZIONE CENTRALE POLITICHE DEL LAVORO E WELFARE**  
Settore Lavoro Contrattazione e Relazioni Sindacali

Roma, 23/02/2021

Prot. 0001336

Com. n. 14

**Oggetto:** circ.INPS nn.30,32,33 decontribuzione per aziende che non richiedono la CIG e per assunzioni di donne e nel Sud

-----

**Esonero contributivo per le aziende che non richiedono i trattamenti di integrazione salariale**

L'Inps con circolare n. 30/2021, ha fornito ulteriori chiarimenti sulle modalità operative per l'applicazione dell'esonero dal versamento di contributi previdenziali spettante alle aziende che non richiedono trattamenti di integrazione salariale ai sensi della Legge di Bilancio 2021, in particolare rispetto l'assetto e la misura dell'esonero, le condizioni di spettanza dell'esonero, in considerazione della compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato e il coordinamento con altre misure.

Innanzitutto, si ricorda che, l'esonero può essere fruito per le stesse posizioni aziendali (matricole INPS) per le quali, nelle mensilità di maggio e/o giugno 2020, siano state fruiti, anche parzialmente, i trattamenti di integrazione salariale con causale COVID19.

I nuovi trattamenti di integrazione salariale e l'esonero contributivo si pongono tra di loro in regime di alternatività, in riferimento alla medesima unità produttiva.

Nel caso in cui il datore di lavoro decida di accedere all'esonero, non potrà avvalersi, nella stessa unità produttiva, di eventuali ulteriori trattamenti di integrazione salariale collegati all'emergenza da COVID19, ai sensi della Legge n. 178/2020 (12 settimane da usufruire nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021).

Il beneficio contributivo può essere riconosciuto al datore di lavoro che rinunci alla spendita del residuo di esonero di cui all'articolo 12 del D.L. n. 137/2020 e non intenda avvalersi dei nuovi trattamenti di integrazione salariale.

L'importo massimo dell'agevolazione è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, alla contribuzione piena a carico del datore di lavoro non

versata in relazione alle ore di fruizione dei trattamenti di integrazione salariale nei mesi di maggio e/o giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

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.

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 nelle mensilità in cui ci si intenda avvalere della misura.

Si ricorda inoltre che la fruizione del beneficio è subordinata al rispetto di determinati requisiti di seguito riportati:

- 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.
- il datore di lavoro deve attenersi alla disposizione che prevede il divieto di licenziamento per tutto il periodo astrattamente previsto per la fruizione dell'esonero e quindi fino al 31 marzo 2021

Si precisa infine che 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, come previsto, ad esempio, in riferimento all'incentivo strutturale all'occupazione giovanile o per l'incentivo "Iolavoro".

L'applicazione del predetto esonero preclude l'applicazione della c.d. Decontribuzione Sud per tutto il periodo di fruizione della misura.

### **Incentivo assunzioni donne**

L'INPS, con la circolare n. 32/2021, fornisce le prime indicazioni operative in merito all'esonero per le assunzioni di donne effettuate nel biennio 2021-2022.

L'articolo 1, comma 16, della legge n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021) ha stabilito che, per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è riconosciuto nella misura del 100% nel limite massimo di importo pari a 6.000 € annui.

Il riconoscimento dell'esonero è subordinato al requisito dell'incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti (per i dipendenti a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra le ore pattuite e il normale orario di lavoro a tempo pieno).

Per la piena operatività dell'incentivo si attende l'autorizzazione della Commissione Europea. Con apposito messaggio, che verrà pubblicato a seguito della predetta autorizzazione, saranno emanate le istruzioni per la fruizione dell'esonero.

Possono accedere al beneficio tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori. L'esonero trova applicazione per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate, ossia:



- a) donne con almeno cinquant'anni di età e disoccupate da oltre dodici mesi;
- b) donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Non sono previsti vincoli temporali riguardanti la permanenza del requisito della residenza nelle aree svantaggiate, appositamente previste nella Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020, e che il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate;
- c) donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- d) donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi. Ai fini del rispetto del requisito occorre considerare il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno 6 mesi ovvero un'attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lett. c-bis) del TUIR) la cui remunerazione annua sia superiore a 8.145 euro o un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 4.800 euro.

Pertanto, ai fini del riconoscimento del beneficio in trattazione è richiesto o uno stato di disoccupazione di lunga durata (oltre 12 mesi) o il rispetto, in combinato con ulteriori previsioni, del requisito di "priva di impiego". Inoltre il requisito deve sussistere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio.

L'incentivo in esame spetta per:

- le assunzioni a tempo determinato;
- le assunzioni a tempo indeterminato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

L'incentivo spetta anche in caso di part-time e in riferimento ai rapporti di lavoro a scopo di somministrazione. Non spetta, invece, per i rapporti di lavoro intermittente, lavoro occasionale e apprendistato.

Con riferimento alla durata del periodo agevolato, si chiarisce che, l'incentivo:

- in caso di assunzione a tempo determinato, spetta fino a 12 mesi. L'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto fino al limite complessivo di 12 mesi;
- in caso di assunzione a tempo indeterminato, spetta per 18 mesi;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, è riconosciuto per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione.

Il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato alle condizioni generali di cui all'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione di cui all'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015.

Ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione in trattazione, è necessario, tra l'altro, rispettare la condizione specificamente prevista dalla legge di bilancio 2021 consistente nella realizzazione dell'incremento occupazionale.

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.

### **Decontribuzione Sud**

L'INPS, con la circolare n. 33/2021, fornisce le istruzioni operative per l'agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud, limitatamente al periodo 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2021, prevista dall'articolo 1, commi da 161 a 168, della legge n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021).

Il citato articolo 1, comma 161, della Legge di Bilancio 2021, nell'estendere l'esonero contributivo di cui all'articolo 27, comma 1, del D.L. n. 104/2020 (c.d. Decreto Agosto) sino al 31 dicembre 2029, prevede una diversa modulazione dell'intensità della misura. Nello specifico, la percentuale di contribuzione datoriale sgravabile è pari:

- al 30% fino al 31 dicembre 2025;
- al 20% per gli anni 2026 e 2027;
- al 10% per gli anni 2028 e 2029.

Le regioni che rientrano nel beneficio sono l'Abruzzo, la Basilicata, la Calabria, la Campania, il Molise, la Puglia, la Sardegna e la Sicilia. L'agevolazione spetta in riferimento ai rapporti di lavoro subordinato laddove la sede di lavoro sia situata nelle predette regioni. Per sede di lavoro si intende l'unità operativa presso cui sono denunciati in Uniemens i lavoratori.

L'applicazione del beneficio è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea che il 18 febbraio u.s. ha autorizzato la concedibilità dell'esonero in oggetto fino al 31 dicembre 2021.

Per quanto attiene l'esonero contributivo relativo al periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2029, le relative istruzioni saranno fornite all'esito del procedimento di autorizzazione e nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa applicabile in materia di aiuti di Stato.

Possono accedere al beneficio in trattazione i datori di lavoro privati, anche non imprenditori.

Al fine di garantire la legittima fruizione dello sgravio nelle ipotesi in cui un datore di lavoro titolare di una matricola il cui indirizzo è coincidente con la sede legale in regioni non oggetto di decontribuzione, presenti una o più unità operative ubicate nelle suddette regioni, la Struttura INPS territorialmente competente deve verificare mediante la consultazione delle comunicazioni obbligatorie che la prestazione lavorativa si svolge in una sede di lavoro ubicata all'interno delle regioni ammesse.

Il beneficio non è riconoscibile allorché il lavoratore in somministrazione, pur svolgendo la propria attività lavorativa in unità operative dell'azienda utilizzatrice ubicate nelle aree svantaggiate, sia formalmente incardinato presso un'agenzia di somministrazione situata in una regione diversa da quelle ammesse ad usufruire dello sgravio.

L'esonero non prevede un limite individuale di importo. Pertanto, lo stesso trova applicazione sulla percentuale della contribuzione datoriale prevista, senza individuazione di un tetto massimo mensile.



**CONFCOMMERCIO**  
IMPRESE PER L'ITALIA

La Decontribuzione Sud spetta in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi, purché sia rispettato il requisito geografico della sede di lavoro. In quest'ottica, l'agevolazione non ha natura di incentivo all'assunzione e, pertanto, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti dall'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015.

Il diritto alla fruizione dell'agevolazione, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è invece subordinato, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006.

Lo sgravio risulta cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, e sempre che non vi sia un espresso divieto di cumulo previsto da altra disposizione.

Per ulteriori elementi di dettaglio riferiti agli esoneri contributivi si rinvia alle circolari Inps in allegato alla presente nota informativa.

Cordiali saluti

Il Responsabile del Settore  
Avv. Paolo Baldazzi

All. 3

# INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



**Direzione Centrale Entrate**  
**Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali**

**Roma, 19/02/2021**

*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. 30**

*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*

**OGGETTO:** **Articolo 1, commi da 306 a 308, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023". Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di integrazione salariale**

**SOMMARIO:** *L'articolo 1, commi da 306 a 308, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023", ha previsto un esonero dal*

*versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedano i nuovi trattamenti di integrazione salariale previsti dalla medesima legge. 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
  - 2.1. Alternatività tra esonero contributivo ai sensi dell'articolo 1, comma 306, e integrazioni salariali ai sensi dell'articolo 1, commi 299 e seguenti, della legge n. 178/2020. Alternatività tra esonero contributivo ai sensi dell'articolo 1, comma 306, della legge n. 178/2020 ed esonero contributivo ai sensi dell'articolo 12, comma 14, del decreto-legge n. 137/2020
3. Assetto e misura dell'esonero
  - 3.1. Determinazione della misura dell'esonero
  - 3.2. Contribuzioni oggetto 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

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, la legge 30 dicembre 2020, n. 178, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023" (di seguito, anche legge di bilancio 2021), ha previsto, all'articolo 1, commi da 306 a 308, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedono trattamenti di integrazione salariale.

In particolare, il suddetto articolo 1, nel prevedere ai commi 299 e seguenti nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga, al comma 306 stabilisce, in favore dei datori di lavoro del settore privato, con esclusione di quello agricolo, che non richiedano tali trattamenti, il riconoscimento dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico di cui all'articolo 3 del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruiti nei mesi di maggio e/o giugno 2020, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.

Al riguardo, si evidenzia che i nuovi trattamenti di integrazione salariale spettano, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 300, della citata legge di bilancio 2021, ai datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Le misure sopra richiamate (nuovi trattamenti di integrazione salariale ed esonero contributivo) si pongono tra di loro in regime di alternatività, quantomeno in riferimento alla medesima unità produttiva. Pertanto, l'accesso ai nuovi trattamenti di integrazione salariale comporta l'impossibilità, nella medesima unità produttiva, di accedere all'esonero contributivo disciplinato dalla stessa legge di bilancio 2021.

Ai fini del riconoscimento dell'esonero, 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, infatti, 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 suddetti mesi di maggio e/o giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

L'importo dell'esonero 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.

Si evidenzia che l'applicazione del beneficio è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, come previsto dal comma 308 del menzionato articolo 1 della legge n. 178/2020.

Con apposito messaggio, che verrà pubblicato all'esito dell'autorizzazione della Commissione europea, 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 di quelli operanti nel settore agricolo.

Ciò considerato, 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<sup>[1]</sup>.

Possono accedere all'esonero in trattazione i suddetti 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, ossia 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 suddette mensilità di maggio e/o giugno 2020, siano state fruita, anche parzialmente, le specifiche tutele di integrazione salariale di cui ai citati articoli da 19 a 22-quinquies.

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 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.

Conseguentemente, come già evidenziato per l'esonero di cui all'articolo 3 del decreto-legge n. 104/2020, 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.

Ciò premesso, in considerazione della circostanza che il diritto alla fruizione dell'esonero si cristallizza in capo al datore di lavoro (identificato sulla base della matricola INPS) che ha fruito dei trattamenti sopra richiamati, nelle ipotesi di cessione di ramo di azienda, il diritto alla fruizione dell'esonero in trattazione permane in capo al datore di lavoro cedente, senza alcun trasferimento in capo al cessionario della possibilità di fruire dello stesso.

In tal caso, pertanto, il datore di lavoro cedente potrà fruire dell'esonero in parola solo con riferimento ai lavoratori risultanti ancora alle sue dipendenze dopo la cessione.

Resta invece fermo che, in caso di fusione (sia per unione che per incorporazione), l'esonero, in virtù del fatto che l'azienda che ha fruito dei 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.

## **2.1. Alternatività tra esonero contributivo ai sensi dell'articolo 1, comma 306, e integrazioni salariali ai sensi dell'articolo 1, commi 299 e seguenti, della legge n. 178/2020. Alternatività tra esonero contributivo ai sensi dell'articolo 1, comma 306, della legge n. 178/2020 ed esonero contributivo ai sensi dell'articolo 12, comma 14, del decreto-legge n. 137/2020**

Ai fini del legittimo riconoscimento dell'esonero, come ampiamente illustrato, 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'articolo 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 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 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 il 1° gennaio 2021 e il 31 marzo 2021, per i trattamenti di cassa integrazione ordinaria, e nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021, per i trattamenti di assegno ordinario e di cassa integrazione salariale in deroga.

Resta in ogni caso fermo che, laddove la previsione normativa chieda al datore di lavoro di

fare una scelta tra l'esonero in trattazione e i nuovi 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 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 argomento, in forza della previsione di cui al comma 307 del medesimo articolo 1 - 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'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.

Con successivo messaggio operativo verranno fornite le indicazioni concernenti le domande di integrazioni salariali eventualmente attivate a seguito di rinuncia totale o parziale all'esonero contributivo in esame.

### **3. Assetto e misura dell'esonero**

#### **3.1 Determinazione della misura dell'esonero**

L'ammontare dell'esonero in trattazione è pari – ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche – 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.

L'importo dell'agevolazione, 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 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, 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 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. Al riguardo, si precisa che 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 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.

Nell'ipotesi in cui l'azienda interessata all'esonero abbia alle proprie dipendenze apprendisti si farà, conseguentemente, riferimento alla aliquota propria prevista per tale tipologia di lavoratori.

### **3.2 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'articolo 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'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, 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'articolo 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 aprile

2016, adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del D.lgs. n. 148/2015;

- 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.

#### **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 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 contributivo di cui si tratta, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è subordinato al rispetto di quanto previsto dall'articolo 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'articolo 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.

Al riguardo, si precisa che il citato articolo 1, comma 309, dispone che, 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, 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 1, al comma 310, precisa altresì che, fino alla stessa data del 31 marzo 2021, 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.

Come espressamente precisato dal successivo comma 311, le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 309 e 310 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 legislatore, con le disposizioni di cui ai commi 309 e 310, ha previsto un divieto di licenziamento fino al 31 marzo 2021.

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 astrattamente previsto per la fruizione dell'esonero e quindi fino al 31 marzo 2021.

I divieti di licenziamento di cui ai commi 309 e 310 operano, pertanto, non solo durante il periodo di fruizione dell'esonero, ma in ogni caso fino al 31 marzo 2021.

Si precisa, al riguardo, 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.

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

Sotto il profilo soggettivo, il beneficio contributivo previsto dall'articolo 1, comma 306, della legge di bilancio 2021, 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 del citato articolo 1, 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 1, commi 306 e 307, 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 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<sup>[2]</sup>;

- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese [\[3\]](#) 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 [\[4\]](#).

Inoltre, rilevato che l'aiuto di cui all'articolo 1, comma 306, della legge di bilancio 2021 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 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, si rammenta che l'INPS provvederà a registrare la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

## 6. 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.

Ad esempio, l'esonero in trattazione non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile previsto dall'articolo 1, commi 100 e seguenti, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, 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'articolo 1, commi 10 e seguenti, della legge n. 178/2020, per gli anni 2021 e 2022, in una decontribuzione totale dei contributi datoriali, non potrà avvalersi, per il medesimo lavoratore, di entrambe le misure.

Analogamente, non è possibile fruire dell'esonero in trattazione per i lavoratori per i quali si sta fruendo del c.d. incentivo "lavoro", 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 n. 124 del 26 ottobre 2020).

Nelle diverse ipotesi di cumulo dell'agevolazione con altri regimi agevolati, riguardanti l'azienda nel suo complesso o i singoli lavoratori (ad esempio, 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 (ad esempio, incentivo all'assunzione di *over* 50 disoccupati da almeno 12 mesi, disciplinato dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivo all'assunzione di disabili, disciplinato dall'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68 o incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI, disciplinato dall'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012).

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".

Al riguardo, si precisa pertanto che, 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. Ad esempio, 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'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, 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'articolo 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 dalla legge n. 92/2012 e modificato in via sperimentale dall'articolo 1, commi 16-19, della legge n. 178/2020 - 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 medesima 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 al medesimo articolo 1, commi 299 e seguenti, si rammenta che per gli stessi è previsto un regime di alternatività rispetto all'esonero. Come già chiarito al paragrafo 2, la richiamata alternatività tra esonero e trattamenti di integrazione salariale deve

essere intesa per singola unità produttiva.

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.

Si rammenta, infine, che come disposto dall'articolo 1, comma 307, della legge n. 178/2020, i datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 12 del decreto-legge n. 137/2020, possono rinunciare alle frazioni di esonero non ancora godute e contestualmente presentare domanda per accedere ai nuovi trattamenti di integrazione salariale.

Il Direttore Generale vicario  
Vincenzo Caridi

---

[1] Per una completa disamina dei datori di lavoro privati, cfr., da ultimo, la circolare n. 133/2020.

[2] Con riferimento alla nozione di "impresa in difficoltà" si rinvia a quanto previsto dall'articolo 2, punto 18), del Regolamento (UE) n. 651/2014.

[3] Per la nozione di microimpresa o piccola impresa si rinvia a quanto previsto dall'allegato I del Regolamento (UE) n. 651/2014.

[4] Il termine del 31 dicembre 2020 presente nel testo originario del Temporary Framework è stato oggetto di proroga al 30 giugno 2021 dalla Comunicazione C (2020) 7127 *final* del 13 ottobre 2020 e ulteriormente differito al 31 dicembre 2021 dalla Comunicazione C (2021) 564 *final* del 28 gennaio 2021. Quest'ultima Comunicazione ha altresì elevato l'importo massimo complessivo dell'aiuto.

# INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



## **Direzione Centrale Entrate**

**Roma, 22/02/2021**

*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. 32**

*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*

**OGGETTO:** **Articolo 1, commi da 16 a 19, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021). Esonero per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022. Prime indicazioni operative**

**SOMMARIO:**

*L'articolo 1, comma 16, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021) ha stabilito che, per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è riconosciuto nella misura del 100*

*per cento, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui. Con la presente circolare l'Istituto fornisce le prime indicazioni e le istruzioni 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. Lavoratrici per le quali spetta l'incentivo
4. Rapporti di lavoro incentivati
5. Assetto e misura dell'incentivo
6. Condizioni di spettanza dell'incentivo
- 6.1 L'incremento occupazionale netto
7. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato
8. Coordinamento con altri incentivi

### 1. Premessa

La legge 30 dicembre 2020, n. 178 (di seguito, legge di bilancio 2021) ha previsto all'articolo 1, comma 16, che: *"Per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, in via sperimentale, l'esonero contributivo di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è riconosciuto nella misura del 100 per cento nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui"*.

Al comma 17 del medesimo articolo è altresì precisato che il riconoscimento dell'esonero è subordinato al requisito dell'incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti (per i dipendenti a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra le ore pattuite e il normale orario di lavoro a tempo pieno). Ai fini della verifica del suddetto requisito, non deve tenersi conto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Infine, il comma 18 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2021 chiarisce che il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C (2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante *"Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19"* (c.d. *Temporary framework*), nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione, ed è altresì subordinato all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

In ragione del fatto che sulla questione si attende l'orientamento della Commissione europea, con la quale è stata avviata una interlocuzione, si precisa che, con apposito messaggio, che verrà pubblicato a conclusione della suddetta interlocuzione, saranno emanate 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, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

L'esonero contributivo in oggetto non si applica quindi nei confronti delle pubbliche Amministrazioni, individuabili assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

In forza di quanto esposto e in linea di continuità con quanto già chiarito con le disposizioni amministrative adottate dall'Istituto in relazione alle più recenti agevolazioni (cfr., da ultimo, le circolari n. 40/2018, n. 104/2019, n. 57/2020 e n. 133/2020), hanno diritto al riconoscimento del beneficio in oggetto:

1. gli enti pubblici economici;
2. gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
3. gli enti che per effetto dei processi di privatizzazione si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;
4. le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, ed iscritte nel registro delle persone giuridiche;
5. le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
6. i consorzi di bonifica;
7. i consorzi industriali;
8. gli enti morali;
9. gli enti ecclesiastici.

Sono, al contrario, esclusi dall'applicazione del beneficio:

1. le Amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado, le Accademie e i Conservatori statali, nonché le istituzioni educative;
2. le Aziende ed Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
3. le Regioni, le Province, i Comuni, le Città metropolitane, gli Enti di area vasta, le Unioni dei comuni, le Comunità montane, le Comunità isolate o di arcipelago e loro consorzi e associazioni;
4. le Università;
5. gli Istituti autonomi per case popolari e gli ATER comunque denominati che non siano qualificati dalla legge istitutiva quali enti pubblici non economici;
6. le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;
7. gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali. Nel novero degli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali sono da ricomprendere tutti gli enti indicati nella legge 20 marzo 1975, n. 70, gli ordini e i collegi professionali e le relative

federazioni, consigli e collegi nazionali, gli enti di ricerca e sperimentazione non compresi nella legge n. 70/1975 e gli enti pubblici non economici dipendenti dalle Regioni o dalle Province autonome;

8. le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio Sanitario Nazionale;
9. l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche Amministrazioni (ARAN);
10. le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

Sono ricomprese nell'ambito delle pubbliche Amministrazioni e, pertanto, non possono fruire dell'esonero in oggetto, le Aziende Sanitarie Locali, le Aziende Sanitarie Ospedaliere e le diverse strutture sanitarie istituite dalle Regioni con legge regionale nell'ambito dei compiti di organizzazione del servizio sanitario attribuiti alle medesime.

Sono, inoltre, compresi nelle Amministrazioni pubbliche gli istituti pubblici di assistenza e beneficenza (IPAB) e le Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP), comprese quelle derivanti dal processo generale di trasformazione di cui al decreto legislativo 4 maggio 2001, n. 207, in presenza di determinati requisiti.

Nel novero degli enti che non possono fruire dell'esonero contributivo rientrano, infine, la Banca d'Italia, la Consob e, in linea generale, le c.d. Autorità Indipendenti, che sono qualificate come Amministrazioni pubbliche in conformità al parere n. 260/1999 del Consiglio di Stato, nonché le Università non statali legalmente riconosciute qualificate enti pubblici non economici dalla giurisprudenza amministrativa e ordinaria (cfr. Cass., SS.UU., n. 1733 del 5 marzo 1996 e n. 5054 dell'11 marzo 2004, nonché Consiglio di Stato n. 841 del 16 febbraio 2010).

### **3. Lavoratrici per le quali spetta l'incentivo**

L'esonero in oggetto si configura come un'estensione dell'esonero di cui all'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92, in virtù dell'espresso richiamo operato dall'articolo 1, comma 16, della legge di bilancio 2021.

Per tale motivo, sebbene la suddetta previsione normativa preveda letteralmente che l'esonero trovi applicazione *"per le assunzioni di donne lavoratrici"*, tale espressione, in virtù del richiamo effettuato dalla previsione all'articolo 4 della legge n. 92/2012, è da intendersi come *"per le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate"*, secondo la disciplina dettata dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012.

A tal riguardo, si rammenta che, ai sensi del citato articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, sono riconducibili alla nozione di *"donne svantaggiate"* le seguenti categorie:

- a) *donne con almeno cinquant'anni di età e "disoccupate da oltre dodici mesi"*;
- b) *"donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi"*. Con riferimento a tale categoria, si precisa che, ai fini del rispetto del requisito, è necessario che la lavoratrice risulti residente in una delle aree individuate dalla Carta degli aiuti

a finalità regionale 2014-2020, approvata dalla Commissione europea in data 16 settembre 2014 e successivamente modificata con decisione della medesima Commissione C (2016) *final* del 23 settembre 2016 [1]. Al riguardo, si fa presente che non sono previsti vincoli temporali riguardanti la permanenza del requisito della residenza nelle aree svantaggiate appositamente previste nella suddetta Carta e che il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate;

c) donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e *"prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi"*. Tali settori e professioni di cui all'articolo 2, punto 4, lett. f) del Regolamento (UE) n. 651/2014, sono, come previsto nel decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, del 16 aprile 2013, e ribadito nella circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 34/2013, *"annualmente individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze"*, sulla base delle risultanze acquisite dall'ISTAT [2]. Ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione, la donna priva di impiego deve essere assunta o in un settore o in una professione compresi nell'elencazione del citato decreto;

d) donne di qualsiasi età, ovunque residenti e *"prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi"*. Al riguardo, si precisa che, ai fini del rispetto del requisito, occorre considerare il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice considerata non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno 6 mesi ovvero un'attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lett. c-bis), del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, c.d. TUIR) la cui remunerazione annua sia superiore a 8.145 euro o, ancora, un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 4.800 euro.

Pertanto, ai fini del riconoscimento del beneficio in trattazione è richiesto o uno stato di disoccupazione di lunga durata (oltre 12 mesi) o il rispetto, in combinato con ulteriori previsioni, del requisito di *"priva di impiego"*.

Al riguardo, si precisa che la locuzione *"privo di impiego"* è stata, da ultimo, definita dal decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 17 ottobre 2017, che individua i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati. Tale nozione, come specificato dal richiamato decreto, nonché dalla citata circolare n. 34/2013, si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che *"negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione"*.

La nozione di impiego regolarmente retribuito viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo o parasubordinato). Pertanto, i rapporti di lavoro subordinato di durata inferiore a 6 mesi sono considerati non *"regolarmente retribuiti"*; analogamente è da dirsi per le attività di lavoro autonomo o parasubordinato la cui remunerazione, su base annuale, è inferiore ai limiti esenti da imposizione (che, per il diverso importo delle detrazioni, è di 4.800 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto, e di 8.145 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lett. c-bis) del TUIR.

Il requisito deve sussistere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio. Pertanto, se si intende richiedere il beneficio per un'assunzione a tempo determinato, il requisito deve sussistere alla data di assunzione e non a quello della eventuale proroga o

trasformazione del rapporto a tempo indeterminato. Se, invece, si intende richiedere il beneficio per una trasformazione a tempo indeterminato, senza avere richiesto lo stesso per la precedente assunzione a termine, il rispetto del requisito è richiesto alla data della trasformazione.

#### **4. Rapporti di lavoro incentivati**

Come rilevato in premessa, il comma 16 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2021 richiama l'articolo 4, commi da 9 a 11, della legge n. 92/2012, prevedendo, per le sole assunzioni di donne svantaggiate effettuate nel corso degli anni 2021 e 2022, un innalzamento della misura dell'agevolazione.

Ciò premesso, ai fini dell'individuazione dell'ambito di effettiva applicazione della misura di esonero in trattazione, in ragione di una lettura organica della disciplina, occorre considerare anche quanto espressamente previsto dal comma 8 del medesimo articolo 4, anche in virtù del fatto che la suddetta previsione è richiamata dai commi successivi disciplinanti l'incentivo. Pertanto, l'incentivo in esame spetta per:

- le assunzioni a tempo determinato;
- le assunzioni a tempo indeterminato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

L'incentivo spetta anche in caso di *part-time* e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, l'incentivo in trattazione spetta anche in riferimento ai rapporti di lavoro a scopo di somministrazione. A tal fine, si precisa che l'incentivo può essere accordato all'agenzia di somministrazione sia per le assunzioni a tempo indeterminato che determinato (sul punto, si rinvia alle precisazioni di cui al successivo paragrafo 6).

In virtù della specialità della disciplina, invece, l'incentivo non spetta per i rapporti di lavoro intermittente.

Al riguardo, si evidenzia che la caratteristica principale del rapporto di lavoro intermittente è quella di modulare la durata delle prestazioni lavorative alla variabilità delle esigenze datoriali e, in questa prospettiva, sicuramente non garantisce l'utilizzo del lavoratore sulla base del tempo di lavoro ordinario stabilito dai contratti collettivi di lavoro.

Inoltre, si precisa che l'agevolazione non può trovare applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

Restano, infine, esclusi dal beneficio i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Con riferimento alla durata del periodo agevolato, si chiarisce che, l'incentivo:

- in caso di assunzione a tempo determinato, spetta fino a 12 mesi;
- in caso di assunzione a tempo indeterminato, spetta per 18 mesi;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, è riconosciuto per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione.

L'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi.

Infine, come già chiarito per altre agevolazioni, si precisa che il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento.

## **5. Assetto e misura dell'incentivo**

L'incentivo introdotto dalla legge di bilancio 2021, valevole per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate nel biennio 2021-2022, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto dello sgravio è necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente esonerabile.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- 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 decreto legislativo 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 e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige di cui all'articolo 40 del

decreto legislativo n. 148/2015 e al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale n. 95269 del 7 aprile 2016, adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del decreto legislativo n. 148/2015;

- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30 per cento 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.

Vanno, 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.

Nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, trova, peraltro, applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 30, della legge n. 92/2012, riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40 per cento prevista per i contratti a tempo determinato.

Infine, con specifico riferimento ai premi dovuti all'INAIL, si rinvia a quanto già previsto, con riferimento all'agevolazione di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, nella circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 34/2013 [\[3\]](#).

## **6. Condizioni di spettanza dell'incentivo**

Il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato alle seguenti condizioni generali:

- rispetto di quanto previsto dall'articolo 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;

- applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

Infine, ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione in trattazione, è necessario rispettare alcuni presupposti specificamente previsti dalla legge di bilancio 2021 (incremento occupazionale).

Per quanto specificamente riguarda i principi generali in materia di incentivi stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, l'esonero contributivo di cui si tratta non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1) l'incentivo non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione (art. 31, comma 1, lettera a);

2) l'incentivo non spetta qualora l'assunzione violi il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto – entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (3 mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (art. 31, comma 1, lettera b).

Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta a interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere;

3) l'incentivo non spetta se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, comma 1, lettera c).

Nello specifico, si rileva al riguardo che, nell'attuale situazione occupazionale, l'ipotesi di sospensione dal lavoro per una causale dipendente dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 è assimilabile agli eventi oggettivamente non evitabili (c.d. EONE)[\[4\]](#). Pertanto, laddove l'azienda sia interessata da sospensioni del lavoro per le causali collegate all'emergenza epidemiologica in atto, può comunque procedere a nuove assunzioni e, laddove ne sussistano i presupposti legittimanti, accedere alla correlata agevolazione in trattazione;

4) l'incentivo non spetta con riferimento a quelle lavoratrici che sono state licenziate nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (art. 31, comma 1, lettera d).

Inoltre, ai fini della legittima fruizione dell'esonero in trattazione, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo articolo 31 citato, nella parte in cui dispone, alla lettera e) del comma 1, che, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore, e, al comma 2, che, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori

ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Infine, si ricorda che come previsto al comma 3 del medesimo articolo 31, l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Con specifico riferimento agli obblighi di assunzione di cui al precedente punto 1), si riepilogano, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi in cui non si ha diritto al riconoscimento dell'incentivo in quanto l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo:

- articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex-dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto, negli ultimi 6 mesi, di licenziamento per riduzione di personale;

- articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore del dipendente a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato negli ultimi 12 mesi e che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi e ha manifestato la volontà di essere riassunto. Al riguardo, si precisa che, in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro in essere, non viene in rilievo l'ipotesi di una nuova assunzione a tempo indeterminato, bensì la prosecuzione – senza soluzione di continuità – del medesimo rapporto di lavoro, ancorché trasformato (da tempo determinato a tempo indeterminato). Nella fattispecie della trasformazione, pertanto, non si ravvisa un momento logico in cui il lavoratore diventi titolare di un diritto di precedenza (poiché il rapporto originariamente instaurato non è stato mai interrotto) né, a maggior ragione, un momento logico in cui tale diritto possa essere esercitato (in quanto il datore non sta effettuando una nuova assunzione, bensì sta trasformando un rapporto in essere);

- l'articolo 47, comma 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, rubricato "Trasferimenti di azienda", in forza del quale, in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita un'azienda (o un suo ramo) in crisi, spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) effettuate entro un anno dalla data del trasferimento ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi.

Per quanto concerne gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva si citano, ad esempio, le disposizioni collettive applicabili in caso di cambio appalto di servizi, in forza delle quali l'azienda che subentra a un'altra è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda (cfr., al riguardo, il contratto collettivo nazionale del settore multiservizi).

## 6.1 L'incremento occupazionale netto

Come chiarito nel precedente paragrafo, ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione in trattazione, è necessario, tra l'altro, rispettare la condizione specificamente prevista dalla legge di bilancio 2021 consistente nella realizzazione dell'incremento occupazionale.

Al riguardo, si precisa che, ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Ai sensi dell'articolo 2, punto 32, del Regolamento (UE) n. 651/2014, l'incremento occupazionale netto deve intendersi come *"l'aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere dedotti e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno"*.

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione *"si deve porre a raffronto il numero medio di ULA dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di ULA dell'anno successivo all'assunzione"*.

Il principio espresso dalla citata sentenza della Corte di Giustizia, come già chiarito nell'interpello n. 34/2014 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e come già applicato per altre agevolazioni, deve essere inteso nel senso che l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi l'assunzione agevolata e non una occupazione "stimata". Pertanto, l'incremento occupazionale dei 12 mesi successivi va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei 12 mesi e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione.

Per tale motivo, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto mediante le procedure di regolarizzazione.

Si precisa, sul punto, che l'agevolazione in argomento, in forza del disposto dell'articolo 32, paragrafo 3, del Regolamento (UE) n. 651/2014, è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150/2015, inoltre, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese.

Si precisa, al riguardo, che nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito, come chiarito anche dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nell'interpello n. 3/2018, va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo, ovviamente, le prestazioni di lavoro cosiddetto occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 96/2017.

Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito. Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 17, della legge di bilancio 2021, per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.

Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell'incentivo e il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

Ciò premesso, si precisa ulteriormente al riguardo che l'articolo 1, comma 17, della legge di bilancio 2021, nel subordinare la spettanza del beneficio in esame al requisito dell'incremento occupazionale netto, all'ultimo periodo del citato comma 17 prevede che: *"L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto"*.

Come noto, la base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale comprende anche il numero di unità di lavoratori occupati nelle società controllate, collegate, o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona, in quanto il calcolo dell'incremento deve essere effettuato con riferimento alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1407/2013, nonché degli altri Regolamenti disciplinanti gli aiuti *de minimis*. L'incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro.

Con specifico riferimento all'esonero in oggetto, invece, il citato articolo 1, comma 17, ultimo periodo, espressamente esclude dalla base di computo le sole "diminuzioni" del numero di occupati verificatesi in società controllate, collegate, o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

Dal tenore letterale della disposizione, pertanto, si desume che i datori di lavoro, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale netto, possano beneficiare degli "aumenti" della forza

aziendale verificatisi in altre società del gruppo o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

## 7. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Ai sensi dell'articolo 1, comma 18, della legge di bilancio 2021, il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C (2020) 1863 *final*, del 19 marzo 2020, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione, ed è altresì subordinato all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Si ricorda che, 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) ovvero a 225.000 euro per impresa operante nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli o a 270.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019<sup>[5]</sup>;
- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese<sup>[6]</sup> 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<sup>[7]</sup>.

Inoltre, rilevato che l'aiuto di cui all'articolo 1, comma 16, della legge di bilancio 2021 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 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, si rammenta che l'INPS provvederà a registrare la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato, ovvero nei registri Sian e Sipa per gli aiuti rispettivamente del settore agricolo e della pesca e acquacoltura.

## **8. Coordinamento con altri incentivi**

L'esonero in trattazione 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 in trattazione non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile previsto dall'articolo 1, comma 100 e ss., della legge 27 dicembre 2017, n. 205, 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"*.

Nelle diverse ipotesi in cui 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 (ad esempio, incentivo all'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo prevista, per le aziende con meno di venti dipendenti, dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, pari al 50 per cento dei contributi datoriali dovuti) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivo all'assunzione di disabili, disciplinato dall'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68 o incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI, disciplinato dall'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012).

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 le medesime lavoratrici, la stessa troverà applicazione in via residuale sulla contribuzione datoriale non esonerata ad altro titolo. Ad esempio, 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 con meno di venti dipendenti, dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo n. 151/2001, pari al 50 per cento dei contributi datoriali dovuti, l'esonero troverà applicazione per le medesime lavoratrici a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa.

Il Direttore generale vicario  
Vincenzo Caridi

---

[1] Si precisa, al riguardo, che nella Comunicazione 2020/C 224/02, la Commissione ha invitato gli Stati membri a notificarle, entro il 1° settembre 2020, la loro intenzione di estendere la validità della Carta degli aiuti a finalità regionale al 31 dicembre 2021.

[2] Per l'individuazione dei settori e delle professioni validi per il 2021 cfr. il Decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, 16 ottobre 2020, n. 234.

[3] Sul punto, nella circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 34/2013 si è sostenuto che, sulla base di un conforme parere della Direzione Generale per le Politiche Previdenziali ed Assicurative e del Ministero dell'Economia e delle finanze, i benefici in questione siano riferibili non soltanto ai contributi sociali dovuti all'INPS, bensì anche ai premi assicurativi dovuti all'INAIL. Nel medesimo senso si è espressa l'INAIL con la circolare n. 28/2014.

[4] Cfr., sul punto, le circolari n. 38/2020, n. 47/2020 e n. 84/2020.

[5] Con riferimento alla nozione di "*impresa in difficoltà*" si rinvia a quanto previsto dall'articolo 2, punto 18), del Regolamento (UE) n. 651/2014.

[6] Per la nozione di microimpresa o piccola impresa si rinvia a quanto previsto dall'allegato I del Regolamento (UE) n. 651/2014.

[7] Il termine del 31 dicembre 2020 presente nel testo originario del *Temporary Framework* è stato oggetto di proroga al 30 giugno 2021 dalla Comunicazione C (2020) 7127 *final* del 13 ottobre 2020 e ulteriormente differito al 31 dicembre 2021 dalla Comunicazione C (2021) 564 *final* del 28 gennaio 2021, con la quale è stato anche aumentato il massimale concedibile.

# INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



***Direzione Centrale Entrate***

***Direzione Centrale Bilanci, Contabilita' e Servizi Fiscali***

***Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione***

**Roma, 22/02/2021**

*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. 33**

*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 1, commi da 161 a 168, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021). Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud. Istruzioni operative e contabili. Variazioni al piano dei conti**

**SOMMARIO:** *L'articolo 1, commi da 161 a 168, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021), ha esteso fino al 31 dicembre 2029 l'esonero contributivo di cui all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126. La suddetta agevolazione spetta in riferimento ai rapporti di lavoro dipendente, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, previa autorizzazione della Commissione europea. Per effetto della novella legislativa, l'intensità della misura diminuisce nel tempo: in particolare, essa è pari al 30% della contribuzione dovuta fino al 31 dicembre 2025; al 20% dei contributi dovuti per gli anni 2026 e 2027; al 10% per gli anni 2028 e 2029. Con la presente circolare, l'Istituto fornisce le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo, limitatamente al periodo 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021, oggetto della Decisione C(2021) 1220 final del 18 febbraio 2021 di autorizzazione da parte della Commissione europea.*

## INDICE

1. Premessa
2. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio
  - 2.1 Datori di lavoro con sede legale in regione diversa dalle regioni ammesse. Indicazioni per i datori di lavoro e le Strutture territoriali competenti. Attribuzione del codice autorizzazione "OL"
  - 2.2 Somministrazione di lavoro
  - 2.3 Lavoratori marittimi
3. Assetto e misura dell'esonero
4. Natura dell'esonero e condizioni di spettanza
5. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato
6. Coordinamento con altri incentivi
7. Datori di lavoro che operano con il sistema Uniemens. Modalità di esposizione dei dati relativi alla decontribuzione
8. Datori di lavoro Uniemens sezione <ListaPosPA>. Compilazione della dichiarazione contributiva
9. Istruzioni contabili

## 1. Premessa

Al fine di contenere il perdurare degli effetti straordinari sull'occupazione, determinati dall'epidemia da COVID-19 in aree caratterizzate da gravi situazioni di disagio socio-economico, e di garantire la tutela dei livelli occupazionali, l'articolo 1, comma 161, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (di seguito, legge di bilancio 2021), ha previsto che l'esonero contributivo di cui all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, si applichi fino al 31 dicembre 2029.

Il citato articolo 1, comma 161, della legge di bilancio 2021, nell'estendere l'esonero sino al 31 dicembre 2029, prevede altresì una diversa modulazione dell'intensità della misura. Nello specifico, la percentuale di contribuzione datoriale sgravabile è pari:

- al 30% fino al 31 dicembre 2025;
- al 20% per gli anni 2026 e 2027;
- al 10% per gli anni 2028 e 2029.

Le regioni che rientrano nel beneficio, in base al richiamo dell'articolo 27, comma 1, del decreto-legge n. 104/2020, sono l'Abruzzo, la Basilicata, la Calabria, la Campania, il Molise, la Puglia, la Sardegna e la Sicilia.

Al riguardo, si evidenzia che l'articolo 1, comma 168, della legge di bilancio 2021 ha abrogato l'articolo 27, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020, il quale demandava all'adozione di un successivo decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per il Sud e la coesione territoriale e del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e con il Ministro per gli Affari europei, da adottarsi entro il 30 novembre 2020, l'individuazione delle modalità e di indicatori oggettivi di svantaggio socio-economico e di accessibilità al mercato unico europeo utili per la definizione di misure agevolative di decontribuzione di accompagnamento, per il periodo 2021-2029, degli interventi di coesione territoriale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dei Piani Nazionali di Riforma (PNR).

Pertanto, l'agevolazione continua a spettare in riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, laddove *"la sede di lavoro sia situata in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75 per cento della media EU27 o comunque compreso tra il 75 per cento e il 90 per cento, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale"* (cfr. l'art. 27, comma 1, del decreto-legge n. 104/2020).

Ciò premesso, si ribadisce che la decontribuzione in trattazione trova applicazione per i rapporti di lavoro dipendente a condizione che la sede di lavoro sia collocata in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Per sede di lavoro si intende l'unità operativa presso cui sono denunciati in Uniemens i lavoratori.

L'esonero in trattazione, infine, ai sensi dell'articolo 1, commi 164 e 165, della legge di bilancio 2021, è concesso dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021 nel rispetto delle condizioni previste dalla comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 *final*, del 19 marzo 2020, recante *"Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19"* (c.d. *Temporary framework*). Dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2029 l'agevolazione è concessa previa adozione della decisione di autorizzazione della Commissione europea ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea e nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa applicabile in materia di aiuti di Stato.

Nell'evidenziare che l'applicazione del beneficio è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, si rappresenta che in data 13 febbraio 2021 le autorità italiane hanno notificato alla Commissione europea la misura di cui all'articolo 1, commi 161 e seguenti, della legge n. 178/2020, che ha introdotto modifiche al regime iniziale di aiuti di cui all'articolo 27 del decreto-legge n. 104/2020, già approvato con Decisione C(2020) 6959 *final* del 6 ottobre 2020 e successivamente prorogato al 30 giugno 2021 dalla Decisione C(2020) 9121 *final* del 10 dicembre 2020.

Le modifiche al predetto regime di aiuto sono state approvate dalla Commissione europea con Decisione C(2021) 1220 *final* del 18 febbraio 2021, che ha autorizzato la concedibilità dell'esonero in oggetto fino al 31 dicembre 2021, termine finale di operatività del *Temporary*

*Framework.*

La presente circolare fornisce, pertanto, le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo limitatamente al periodo 1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2021.

Per quanto attiene l'esonero contributivo relativo al periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2029, le relative istruzioni saranno fornite all'esito del procedimento di autorizzazione ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea e nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa applicabile in materia di aiuti di Stato.

## **2. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio**

Possono accedere al beneficio in trattazione i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, con esclusione del settore agricolo e dei datori di lavoro che stipulino contratti di lavoro domestico, nonché dei settori espressamente esclusi dalla medesima previsione.

La legge di bilancio 2021, infatti, all'articolo 1, comma 162, precisa che l'agevolazione non si applica:

- a) agli enti pubblici economici;
- b) agli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale;
- c) agli enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione;
- d) alle ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona (ASP), e iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- e) alle aziende speciali costituite anche in consorzio ai sensi degli articoli 31 e 114 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- f) ai consorzi di bonifica;
- g) ai consorzi industriali;
- h) agli enti morali;
- i) agli enti ecclesiastici.

Pertanto, per i predetti soggetti, sebbene equiparabili ai datori di lavoro privati, la decontribuzione in trattazione, in forza della speciale previsione di legge, non può trovare applicazione.

Inoltre, per effetto del richiamo da parte della Decisione C(2021) 1220 *final* del 18 febbraio 2021 alle condizioni di concedibilità dell'aiuto previste dalla Decisione C(2020) 6959 *final* del 6 ottobre 2020, riferita all'articolo 27 del decreto-legge n. 104/2020, sono escluse dalla fruizione del beneficio anche le imprese operanti nel settore finanziario<sup>[1]</sup>.

## **2.1 Datori di lavoro con sede legale in regione diversa dalle regioni ammesse. Indicazioni per i datori di lavoro e le Strutture territoriali competenti. Attribuzione del codice autorizzazione "OL"**

Come precisato in premessa, il beneficio spetta a condizione che la sede di lavoro sia collocata in una delle regioni summenzionate.

Al fine di garantire la legittima fruizione dello sgravio nelle ipotesi in cui un datore di lavoro, titolare di una matricola il cui indirizzo è coincidente con la sede legale in regioni non oggetto di decontribuzione, presenti una o più unità operative ubicate nelle suddette regioni, è necessario che la Struttura INPS territorialmente competente, a seguito di specifica richiesta da parte del datore di lavoro interessato e dopo aver effettuato i dovuti controlli, inserisca nelle caratteristiche contributive della matricola aziendale il codice di autorizzazione "OL", che, dal 1° gennaio 2018, ha assunto il significato di "Datore di lavoro che effettua l'accentramento contributivo con unità operative nei territori del Mezzogiorno".

Pertanto, le Strutture territoriali, dopo aver verificato, mediante la consultazione delle comunicazioni obbligatorie, che la prestazione lavorativa si svolge in una sede di lavoro ubicata all'interno delle regioni ammesse e che tale unità operativa risulta regolarmente associata al datore di lavoro e registrata all'interno dell'apposita sezione del "Fascicolo elettronico aziendale", possono attribuire o prorogare il codice di autorizzazione "OL" con data inizio validità dal 1° gennaio 2021 e con fine validità al 31 dicembre 2021.

## **2.2 Somministrazione di lavoro**

Riguardo all'applicabilità dell'esonero in trattazione in riferimento ai rapporti di somministrazione, si precisa che la misura, in virtù dell'espresso richiamo all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge n. 104/2020, effettuato dall'articolo 1, comma 161, della legge di bilancio 2021, spetta, come precisato sopra, ai datori di lavoro privati la cui sede di lavoro sia ubicata in una delle regioni c.d. svantaggiate, intendendosi come sede di lavoro l'unità operativa dell'azienda ove il lavoratore dipendente svolge la sua attività.

Ciò premesso, occorre considerare che, nell'ambito della somministrazione di manodopera, il rapporto di lavoro viene instaurato tra il lavoratore e l'agenzia di somministrazione; quest'ultima è parte del contratto individuale di lavoro e, dunque, riveste la qualifica formale di datore di lavoro richiesta dalla previsione normativa in oggetto ai fini del riconoscimento dei benefici contributivi.

Con riferimento al rapporto di lavoro instaurato con un'agenzia di somministrazione, si evidenzia, inoltre, che gli obblighi derivanti dallo svolgimento del rapporto, tra i quali gli adempimenti retributivi e previdenziali, gravano sull'agenzia che effettua l'assunzione. In relazione a tali obblighi, l'utilizzatore viene coinvolto come responsabile in solido, salvo il diritto di rivalsa ai sensi dell'articolo 35, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.

L'articolo 33, comma 2, del D.lgs n. 81/2015 stabilisce, al riguardo, che: "*Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo [...] di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori*".

Sulla base delle suesposte motivazioni, il beneficio in esame non è riconoscibile allorché il lavoratore in somministrazione, pur svolgendo la propria attività lavorativa in unità operative dell'azienda utilizzatrice ubicate nelle aree svantaggiate, sia formalmente incardinato presso un'agenzia di somministrazione situata in una regione diversa da quelle ammesse ad usufruire dello sgravio, in quanto, ai fini del legittimo riconoscimento della decontribuzione, rileva la sede di lavoro del datore di lavoro e non dell'utilizzatore.

Qualora, invece, l'agenzia di somministrazione abbia sede legale o operativa in una delle regioni svantaggiate, l'esonero in trattazione può essere fruito dalla predetta agenzia, e ciò a prescindere da dove effettivamente il lavoratore presti la propria attività lavorativa.

Al fine della corretta applicazione della misura, anche per l'agenzia di somministrazione vale il rispetto di tutti i presupposti legittimanti, ivi compreso il rispetto del massimale di 1.800.000 euro di aiuti concedibili previsto dal *Temporary Framework*.

## **2.3 Lavoratori marittimi**

Considerato che l'esonero trova applicazione solo laddove il datore di lavoro abbia una sede legale o operativa nelle regioni svantaggiate, con riferimento ai lavoratori marittimi, categoria gente di mare ai sensi dell'articolo 115 del codice della navigazione, tenuti a svolgere la propria attività lavorativa a bordo delle navi, si precisa che le imprese armatoriali possono beneficiare dell'esonero contributivo in argomento per i lavoratori marittimi che siano imbarcati su navi iscritte nei compartimenti marittimi ricadenti nelle regioni svantaggiate, alla luce del criterio già utilizzato dal legislatore nel comma 6-bis dell'articolo 1 del decreto-legge 29 giugno 1984, n. 277, inserito dalla legge di conversione 4 agosto 1984, n. 430, che aveva esteso lo sgravio contributivo nel Mezzogiorno di cui all'articolo 59 del D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, alle imprese di navigazione "*per i marittimi componenti l'equipaggio di navi iscritte nei compartimenti marittimi ubicati nei territori del Mezzogiorno*".

Al riguardo, si evidenzia che dall'iscrizione della nave e dalla connessa abilitazione alla navigazione, scaturiscono una serie di attività gestionali, sovente collegate con la località d'iscrizione, quali, ad esempio, richieste di servizi vari (amministrativi, portuali, cantieristici) e di altre prestazioni connesse con l'esercizio della nave, a cominciare dal lavoro marittimo.

Tale criterio, quindi, è coerente con la *ratio* degli articoli 27, comma 1, del decreto-legge n. 104/2020 e 1, comma 161, della legge di bilancio 2021, che è quella di dare un sostegno alle aziende che operano nelle regioni svantaggiate, individuate dalle norme stesse.

### 3. Assetto e misura dell'esonero

Come anticipato, l'esonero è pari:

- al 30% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, sino al 31 dicembre 2025;
- al 20% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per gli anni 2026 e 2027;
- al 10% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per gli anni 2028 e 2029.

L'esonero in trattazione non prevede un limite individuale di importo.

Pertanto, lo stesso trova applicazione sulla percentuale della contribuzione datoriale prevista, senza individuazione di un tetto massimo mensile.

A seguito dell'applicazione della misura, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Nella determinazione delle contribuzioni è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'articolo 27, comma 1, del decreto-legge n. 104/2020, richiamato dall'articolo 1, comma 161, della legge di bilancio 2021;
- 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 n. 148/2015, 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 e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige di cui all'articolo 40 del D.lgs n. 148/2015;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale n. 95269 del 7 aprile 2016, adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del D.lgs n. 148/2015; il citato decreto interministeriale all'articolo 6, comma 4, prevede che ai contributi di finanziamento del Fondo si applica l'articolo 33, comma 4, del D.lgs n. 148/2015 (esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi);
- 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.

Infine, si precisa che l'agevolazione spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare, come espressamente previsto dal comma 167 del medesimo articolo 1 della legge di bilancio 2021.

#### **4. Natura dell'esonero e condizioni di spettanza**

La misura c.d. Decontribuzione Sud spetta in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia instaurati che instaurandi, diversi dal lavoro agricolo e domestico, purché sia rispettato il requisito geografico della sede di lavoro.

In quest'ottica, l'agevolazione in commento non ha natura di incentivo all'assunzione e, pertanto, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

Il diritto alla fruizione dell'agevolazione, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è invece subordinato, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, al possesso del documento unico di regolarità contributiva, ferme restando le seguenti ulteriori condizioni fissate dalla stessa disposizione:

- 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.

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

Sotto il profilo soggettivo, il beneficio contributivo previsto all'articolo 1, commi da 161 a 168, della legge di bilancio 2021, in quanto rivolto a una specifica platea di destinatari (datori di lavoro che operano in aree svantaggiate), si configura quale misura selettiva che, come tale, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione europea.

L'articolo 1, comma 164, della legge di bilancio 2021, infatti, specifica che la misura, dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021, è concessa nel rispetto delle condizioni previste dalla comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 *final*, del 19 marzo 2020, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19".

Per espressa previsione del comma 165 dell'articolo 1 della medesima legge, dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2029, l'agevolazione è concessa previa adozione della decisione di autorizzazione della Commissione europea ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea e nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa applicabile in materia di aiuti di Stato.

Con riferimento alle agevolazioni oggetto della Decisione della Commissione C(2021) 1220 final del 18 febbraio 2021, si ricorda che, in base alla sezione 3.1 del citato "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", 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), ovvero non superiore a 270.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019 [\[2\]](#);
- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese [\[3\]](#) 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 [\[4\]](#).

Inoltre, rilevato che l'aiuto in trattazione è riconosciuto in conformità a quanto disposto dal *Temporary Framework*, 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 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, si rammenta che l'INPS provvederà a registrare la misura nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato (cfr. l'art. 1, comma 166, della legge di bilancio 2021).

Analogamente, la misura in questione sarà registrata nel Registro SIPA, relativamente agli aiuti concessi alle imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura.

## **6. Coordinamento con altri incentivi**

L'agevolazione in trattazione si sostanzia in un esonero pari al 30% della contribuzione

datoriale complessivamente dovuta sino al 31 dicembre 2025 (e, successivamente, pari al 20% per gli anni 2026 e 2027 e al 10% per gli anni 2028 e 2029), a fronte di rapporti di lavoro subordinati sia instaurati che instaurandi.

In ragione dell'entità della misura di sgravio, lo stesso risulta cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, e sempre che non vi sia un espresso divieto di cumulo previsto da altra disposizione.

La suddetta cumulabilità, sempre nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, trova applicazione sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (ad esempio, incentivo all'assunzione di *over 50* disoccupati da almeno 12 mesi, disciplinato dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivo all'assunzione di disabili, disciplinato dall'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, o incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI, disciplinato dall'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012).

Ai fini della valutazione circa la concreta cumulabilità della Decontribuzione Sud con altri regimi agevolati, ivi compresi i benefici contributivi che si sostanziano in incentivi all'assunzione, è necessario verificare le diverse discipline che regolano le singole agevolazioni previste dal nostro ordinamento; ove sia presente un residuo di contribuzione esonerabile a seguito dell'applicazione della diversa misura, sarà possibile procedere al cumulo con la Decontribuzione Sud, fermo restando il limite della contribuzione previdenziale dovuta dal datore di lavoro.

Al riguardo, si precisa pertanto che, 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 residua datoriale, non esonerata ad altro titolo. Ad esempio, 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 con meno di venti dipendenti, dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti, la Decontribuzione Sud troverà applicazione 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'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti, la Decontribuzione Sud troverà applicazione a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa.

## **7. Datori di lavoro che operano con il sistema Uniemens. Modalità di esposizione dei dati relativi alla decontribuzione**

I datori di lavoro interessati, che intendono fruire dell'agevolazione, esporranno, fino al mese dicembre 2021, i lavoratori per i quali spetta l'agevolazione, valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <Denuncia Individuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di

<DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <**TipoIncentivo**> continuerà a essere inserito il valore "**ACAS**", avente il significato di "Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud art.27 D.L n.104/2020 e art.1, commi da 161 a 168, della L. 178/2020";
- nell'elemento <**CodEnteFinanziatore**> dovrà essere inserito il valore "**H00**" (Stato);
- nell'elemento <**ImportoCorrIncentivo**> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <**ImportoArrIncentivo**> dovrà essere indicato l'importo dell'esonero relativo al solo mese di gennaio 2021.

Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nel flusso Uniemens di competenza febbraio 2021.

I dati sopra esposti nell'Uniemens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice in uso "**L540**", avente il significato di "Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud art.27 D.L n.104/2020 e art.1, commi da 161 a 168, della L. 178/2020";
- con il codice di nuova istituzione "**L543**", avente il significato di "Arretrato Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud art.27 D.L n.104/2020 e art.1, commi da 161 a 168, della L. 178/2020 - mese di gennaio 2021".

Per la fruizione del beneficio in oggetto relativo alle annualità dal 2022 al 2029 saranno fornite le relative istruzioni operative con un successivo messaggio, all'esito dell'autorizzazione della misura da parte della Commissione europea.

## **8. Datori di lavoro Uniemens sezione <ListaPosPA>. Compilazione della dichiarazione contributiva**

I datori di lavoro privati con iscritti alla Gestione Pubblica che non risultino tassativamente esclusi dal beneficio dalla legge di bilancio 2021 e quindi non rientrano nell'elenco di cui al paragrafo 2 della presente circolare, dovranno esporre nel flusso Uniemens sezione ListaPosPA, per i periodi da gennaio 2021 a dicembre 2021, i lavoratori per i quali spetta l'esonero, valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della gestione pensionistica, indicando in quest'ultimo la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovrà essere compilato l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <**Importo**> dovrà essere indicato l'importo del contributo oggetto dello

sgravio;

- nell'elemento **<AnnoRif>** dovrà essere inserito l'anno di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento **<MeseRif>** dovrà essere inserito il mese di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento **<CodiceRecupero>** dovrà essere inserito il valore "17", avente il significato di "Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud art.27 D.L n.104/2020 e art.1, commi da 161 a 168, della L. 178/2020".

Il recupero del beneficio spettante per il mese di gennaio 2021 dovrà essere esposto esclusivamente nella denuncia del mese di febbraio 2021, valorizzando i suddetti elementi con i dati relativi a tale primo mese.

Si ricorda che l'agevolazione riguarda esclusivamente la contribuzione dovuta ai fini pensionistici e inoltre che la stessa, come già evidenziato in occasione di precedenti circolari, non si applica nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Per i periodi da gennaio 2022 a dicembre 2029 le istruzioni relative alle modalità di denuncia saranno fornite con successivo messaggio, all'esito dell'autorizzazione della misura da parte della Commissione europea.

## **9. Istruzioni contabili**

Con riferimento alle istruzioni operative illustrate nei paragrafi precedenti, si confermano le istruzioni contabili fornite con la circolare n. 122/2020.

Pertanto, allo stesso conto GAW37158, a cui sarà adeguata la denominazione, andranno imputate le somme denunciate con i codici "L540" e "L543".

Lo stesso conto verrà utilizzato altresì per la rilevazione contabile dell'esonero a favore dei datori di lavoro privati iscritti alle gestioni pensionistiche ex INPDAP che, per le denunce contributive, si avvalgono del flusso Uniemens, sezione ListaPosPA.

Come di consueto, la Direzione generale curerà direttamente i rapporti finanziari con lo Stato, ai fini del rimborso degli oneri di cui alla normativa in argomento.

Si riporta, nell'Allegato n. 1, la variazione intervenuta al piano dei conti.

Il Direttore generale vicario  
Vincenzo Caridi

---

[1] Le attività escluse sono quelle indicate nella classificazione NACE al settore "K" - Financial and insurance activities.

[2] Con riferimento alla nozione di "impresa in difficoltà" si rinvia a quanto previsto dall'articolo 2, punto 18), del Regolamento UE n. 651/2014.

[3] Per la nozione di microimpresa o piccola impresa si rinvia a quanto previsto dall'allegato I del Regolamento UE n. 651/2014.

[4] Il termine del 31 dicembre 2020 presente nel testo originario del *Temporary Framework* è stato oggetto di proroga al 30 giugno 2021 dalla Comunicazione C (2020) 7127 *final* del 13 ottobre 2020 e ulteriormente differito al 31 dicembre 2021 dalla Comunicazione C (2021) 564 *final* del 28 gennaio 2021. Con la medesima comunicazione è stato anche aumentato il massimale fruibile.

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.