INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

***Direzione Centrale Entrate***

**Roma, 21/09/2021**

*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. 140**

*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 43 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, recante "Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali". Decontribuzione per i settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo. Prime indicazioni operative**

**SOMMARIO:** *Nei limiti e alle condizioni del "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di*

*Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", l'articolo 43 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, come modificato, in sede di conversione, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, a decorrere dal 26 maggio 2021, ha previsto per i datori di lavoro privati dei settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico. L'esonero può trovare applicazione entro il 31 dicembre 2021, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL. L'esonero è riparametrato e applicato su base mensile. Con la presente circolare l'Istituto fornisce le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo.*

INDICE

*1. Premessa*
*2. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio*
*3. Assetto, misura e durata 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

Il decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, recante "Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali"(di seguito, anche decreto Sostegni bis*),* ha previsto all'articolo 43, comma 1, che:"*Ai datori di lavoro privati dei settori del turismo e degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, fruibile entro il 31 dicembre 2021, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL. L'esonero è riparametrato e applicato su base mensile*".

Il predetto esonero, come espressamente indicato al comma 1 dell'articolo 43 del decreto Sostegni bis, è riconosciuto a partire dal 26 maggio 2021 nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021.

Ai fini del riconoscimento dell'esonero, i datori di lavoro devono, pertanto, avere fruito, almeno parzialmente, dei trattamenti di integrazione salariale nei mesi di gennaio e/o febbraio e/o marzo 2021.

Con riferimento ai trattamenti di integrazione salariale fruiti nel periodo compreso tra gennaio 2021 e marzo 2021, che costituiscono la base di computo della misura dell'esonero in trattazione, considerato che la norma non dispone alcuna specificazione circa la causale del trattamento, ne deriva che l'esonero per tali specifici settori può trovare applicazione a

prescindere dalla causale dei suddetti ammortizzatori.

Conseguentemente, a differenza degli esoneri alternativi ai trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 di cui ai decreti-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, e 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 dicembre 2020, n. 176, e di cui alla legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021), il predetto esonero è compatibile, nei limiti della contribuzione dovuta, con i suddetti ammortizzatori sociali.

Analogamente, la misura in trattazione, sempre nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, può trovare applicazione anche nelle ipotesi in cui l'azienda ricorra all'utilizzo di trattamenti di integrazione salariale con causale differente da quelle legate all'emergenza da COVID-19, in quanto la predetta 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, da ultimo, dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150. Conseguentemente, non trova applicazione il principio sancito dall'articolo 31, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 150/2015, secondo il quale gli incentivi non spettano qualora presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione siano 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.

Come specificato al comma 5 dell'articolo 43 in esame, infine, il beneficio "*è concesso 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» e nei limiti ed alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea*".

Con decisione C(2021) 5860 *final* del 2 agosto 2021, la Commissione europea ha autorizzato la misura in questione, ritenendola compatibile con il mercato interno ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Con la presente circolare si forniscono le prime indicazioni riguardanti l'ambito di applicazione dell'esonero. Si precisa che, con apposito messaggio, saranno emanate le istruzioni per la fruizione della misura di legge in oggetto, con particolare riguardo al procedimento di richiesta di ammissione all'esonero e 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 di cui all'articolo 43 in trattazione i datori di lavoro privati dei settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo, che abbiano fatto ricorso ai trattamenti di integrazione salariale nel periodo compreso tra gennaio 2021 e marzo 2021.

Per l'individuazione dei settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo, si rinvia ai codici ATECO di cui all'Allegato n. 1.

L'esonero in oggetto è riconosciuto ai datori di lavoro privati rientranti nei citati settori, a

prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditori.

In virtù della previsione degli specifici settori per i quali può trovare applicazione la misura, la stessa non si applica nei confronti delle pubbliche Amministrazioni, individuabili assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165[1].

Più in particolare, l'esonero può essere legittimamente fruito per le medesime posizioni aziendali (matricole INPS) per le quali, nelle suddette mensilità di gennaio e/o febbraio e/o marzo 2021, siano state fruite, anche parzialmente, le integrazioni salariali.

In sostanza, la previsione normativa individua nel datore di lavoro (identificato sulla base della matricola INPS) che ha fruito dei trattamenti di integrazione salariale nel periodo compreso tra gennaio 2021 e marzo 2021 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.

Conseguentemente, l'importo dell'agevolazione potrà essere fruito, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, per le medesime matricole per le quali si è fruito dei trattamenti sopra richiamati.

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 gennaio e/o febbraio e/o marzo 2021 attua, con tale operazione, un percorso di unione tra i soggetti datoriali, potrà essere fruito dalla società risultante dal processo di unione/incorporazione. Anche nelle ipotesi di fusione, l'esonero potrà trovare applicazione a condizione che il datore di lavoro rientri negli specifici codici ATECO di cui all'Allegato n. 1, riguardanti i settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio, nonché del settore creativo, culturale e dello spettacolo.

## 3. Assetto, misura e durata dell'esonero

L'importo dell'esonero in esame è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL. L'esonero è riparametrato e applicato su base mensile ed è fruibile entro il 31 dicembre 2021 (mese di competenza novembre 2021).

Pertanto, ai fini della quantificazione della misura di esonero, il parametro di riferimento da utilizzare si sostanzia nel calcolo della contribuzione datoriale non versata in relazione al doppio delle ore degli ammortizzatori sociali utilizzati nei mesi citati.

A seguito della determinazione del *quantum* di esonero astrattamente fruibile sulla base del doppio delle ore di integrazione salariale, 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, 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, nonché il contributo 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% 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 altresì esclusi dall’applicazione dell’esonero i premi e i contributi dovuti all’INAIL, come espressamente previsto dall’articolo 43, comma 1, del decreto Sostegni bis.

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.

Pertanto, come già chiarito con riferimento ad altri esoneri contributivi, si precisa che non sono oggetto di agevolazione le seguenti forme di contribuzione:

- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166;

- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all’articolo 1, commi 8 e 14, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182;

- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all’articolo 1, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 166.

Si precisa inoltre che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall’articolo 3, comma 15, della legge 29 maggio 1982, n. 297, destinato al finanziamento dell’incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all’applicazione dell’esonero contributivo. Al riguardo, si sottolinea che il successivo

comma 16 del medesimo articolo 3 prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo.

Poiché, infine, l'esonero contributivo introdotto dal decreto Sostegni bis opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 – destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del c.c. - l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Con riferimento al periodo di fruizione della misura, si rammenta che la stessa, in virtù del tenore letterale della norma, può trovare applicazione fino al 31 dicembre 2021 (mese di competenza novembre 2021). Si precisa, al riguardo, che nelle ipotesi in cui il calcolo della contribuzione datoriale non versata, relativa al doppio delle ore di integrazione salariale fruite nel periodo compreso tra gennaio 2021 e marzo 2021, determini un credito potenzialmente fruibile per un periodo inferiore rispetto al suddetto limite temporale, rimane comunque ferma la possibilità per il datore di lavoro di fruire dell'esonero per periodi inferiori. Inoltre, si fa presente che la quota di esonero fruibile non potrà essere superiore alla contribuzione astrattamente dovuta nei mesi di fruizione.

Più specificamente, si rappresenta che l'effettivo ammontare dell'esonero sarà pari al minore importo tra la contribuzione datoriale teoricamente dovuta per il doppio delle ore di integrazione salariale fruite nel periodo gennaio/marzo 2021 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 fruite nelle mensilità comprese tra gennaio 2021 e marzo 2021, utili ai fini della definizione dell'ammontare dell'esonero, vanno considerate sia le ore fruite mediante conguaglio che quelle fruite mediante pagamento diretto. Al riguardo, si precisa che la retribuzione persa da utilizzare come base di calcolo per la misura dell'esonero deve essere maggiorata dei ratei delle mensilità aggiuntive e che 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.

Si precisa, infine, che l'agevolazione in argomento spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziate e che l'Istituto autorizzerà la fruizione della misura solo dopo avere verificato la sufficiente capienza delle risorse.

Infatti, ai sensi dell'articolo 43, comma 4, del decreto Sostegni bis, come modificato, in sede di conversione, dalla legge n. 106/2021, il beneficio contributivo è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive, pari a 770,9 milioni di euro per l'anno 2021.

Al riguardo, si sottolinea che l'INPS provvederà al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e a comunicare i risultati di tale attività al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio dovesse emergere il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al citato limite di spesa, non potranno essere adottati altri provvedimenti concessori e le domande inoltrate all'Istituto, volte al riconoscimento della misura, verranno rigettate per carenza di fondi.

## 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 dall'articolo 43 del decreto-legge n. 73/2021.

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 43, comma 2, del decreto-legge n. 73/2021, come modificato, in sede di conversione, dalla legge n. 106/2021, si fa presente che, ai fini della legittima fruizione dell'esonero, il datore di lavoro deve attenersi, fino al 31 dicembre 2021, ai divieti di cui all'articolo 8, commi da 9 a 11, del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 maggio 2021, n. 69.

Al riguardo, si precisa che il citato articolo 8, commi da 9 a 11, dispone che 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 al 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.

Si precisa altresì che, in base al disposto del comma 2 dell'articolo 43 del decreto Sostegni bis, fino alla stessa data del 31 dicembre 2021, resta preclusa al datore di lavoro beneficiario dell'esonero in esame, 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 altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge.

Le predette preclusioni e le sospensioni non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile.

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, ai fini della legittima applicazione dell'esonero, il legislatore ha previsto un divieto di licenziamento fino al 31 dicembre 2021.

Pertanto, il datore di lavoro interessato ad avvalersi della misura di esonero in esame deve attenersi alla disposizione che prevede il divieto di licenziamento per tutto il periodo di astratta applicazione dell'agevolazione e, quindi, fino al 31 dicembre 2021.

I divieti di licenziamento richiamati al comma 2 dell'articolo 43 del decreto-legge n. 73/2021, conseguentemente, operano non solo durante il periodo di effettiva fruizione dell'esonero, ma fino al 31 dicembre 2021. Pertanto, il divieto di licenziamento opera fino alla suddetta data anche nelle ipotesi in cui l'effettiva fruizione dell'esonero abbia avuto termine anticipatamente rispetto alla prevista scadenza del 31 dicembre 2021.

Si precisa, al riguardo, che, in base al citato articolo 43, comma 3, la valutazione del rispetto della suddetta condizione va effettuata sull'intera matricola aziendale e che la violazione di tale previsione comporta la revoca dell'esonero con efficacia retroattiva.

Inoltre, come disposto dal medesimo articolo 43, comma 3, del decreto Sostegni bis, la violazione delle disposizioni relative al divieto di licenziamento comporta l'impossibilità di presentare domanda di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 8, commi 1 e 2, del decreto-legge n. 41/2021.

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

L'articolo 43, comma 5, del decreto Sostegni bis stabilisce che il beneficio in argomento è concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 *final*, del 19 marzo 2020[2], recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19"(c.d. *Temporary Framework*), e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione, ed è altresì subordinato, 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;
- 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, si precisa che per l'aiuto di cui all'articolo 43 del decreto Sostegni bis, riconosciuto in conformità a quanto disposto dal *Temporary Framework*, trova applicazione la previsione normativa di cui all'articolo 53, comma 1, 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.

Con decisione C(2021) 5860 *final*, in data 2 agosto 2021, la Commissione europea ha autorizzato la misura in questione, ritenendola compatibile con il mercato interno ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

## 6. Coordinamento con altre misure

Ai sensi dell'articolo 43, comma 4, del decreto Sostegni bis, l'esonero contributivo in trattazione è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente, nei limiti della contribuzione 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, comma 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 "Iolavoro", 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 del doppio delle ore di integrazione salariale fruite nei mesi da gennaio 2021 a marzo 2021, 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, l'incentivo all'assunzione di disabili, disciplinato dall'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, o l'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 cronologico, 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 per cento 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 da 8 a 11, della legge n. 92/2012, pari al 50 per cento dei contributi datoriali dovuti, l'esonero troverà applicazione per i medesimi lavoratori a seguito dell'abbattimento del 50 per cento 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, rivisitato in via sperimentale dall'articolo 1, commi da 16 a 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 per cento dei contributi datoriali ma nel limite di 6.000 euro annui (cfr. la circolare n. 32 del 22 febbraio 2021).

Infine, con riferimento all'esonero per i datori di lavoro che assumano con il c.d. contratto di rioccupazione, disciplinato dall'articolo 41, commi da 5 a 9, del decreto-legge n. 73/2021 (cfr. la circolare n. 115 del 2 agosto 2021), si precisa che l'applicazione del suddetto esonero contributivo, ai sensi di quanto previsto dal comma 8 del citato articolo 41, preclude – con riferimento allo stesso periodo – l'applicazione di altri esoneri contributivi e, dunque, anche dell'esonero di cui alla presente circolare.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele

[1] Con riferimento all'individuazione dei datori di lavoro privati, cfr. le circolari n. 40/2018 e n. 57/2020, relative all'esonero contributivo previsto dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205, per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani.
[2] La Comunicazione C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020 alla quale si fa riferimento è quella nella versione consolidata a seguito delle modifiche intervenute con comunicazioni C(2020) 2215 del 3 aprile 2020, C(2020) 3156 dell'8 maggio 2020, C(2020) 4509 del 29 giugno 2020, C(2020) 7127 del 13 ottobre 2020 e C(2021) 564 del 28 gennaio 2021.
[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 quale è stato anche aumentato il massimale concedibile.

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Cliccare sull'icona "ALLEGATI" per visualizzarli.