

Confindustria 10/12/2020

Esoneri e Sospensioni contributive

Filippo Pagano – Loretta Trapuzzano – Chiara Laurito
Area Datori di lavoro – DCE INPS

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 3. DL 104/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da COVID-19, **ai datori di lavoro privati**, con esclusione del settore agricolo, **che non richiedono i trattamenti** di cui all'articolo 1 del presente decreto e che abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, dei trattamenti 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, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto **l'esonero** dal versamento dei **contributi** previdenziali **a loro carico**, per un periodo massimo di **quattro mesi**, fruibili entro il 31 dicembre 2020, nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruita nei predetti mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, **riparametrato e applicato su base mensile**. L'esonero di cui al presente articolo può essere riconosciuto anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del predetto decreto-legge n. 18 del 2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020.

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 12. DL 137/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

14. In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da Covid-19, **ai datori di lavoro privati**, con esclusione del settore agricolo, **che non richiedono i trattamenti** di cui al comma 1, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto **l'esonero** dal versamento dei **contributi** previdenziali **a loro carico** di cui all'articolo 3, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, per un ulteriore periodo massimo di **quattro settimane**, fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già fruite nel mese di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, **riparametrato e applicato su base mensile**.

15. I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 3, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo.

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Legge di bilancio 2021 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

8. Ai **datori di lavoro privati**, con esclusione di quelli del settore agricolo, **che non richiedono i trattamenti** di cui al comma 2, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è riconosciuto **l'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 fruite nei mesi di maggio e giugno 2020, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, **riparametrato e applicato su base mensile**.

9. 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, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo.

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 12. DL 137/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

I nuovi trattamenti di integrazione salariale spettano, come espressamente previsto dall'articolo 12, comma 2, del citato decreto-legge n. 137/2020:

1. ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di nove settimane di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, decorso il periodo autorizzato,
2. ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 ottobre 2020 (DPCM 3 novembre 2020 – allegati 1 e 2), che dispone la chiusura o limitazione delle attività economiche e produttive al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19.

***Questo aspetto sarà chiarito
in apposita circolare***

In particolare, in forza di **un'interpretazione letterale** della previsione di cui all'articolo 12, comma 14, del decreto-legge in commento, secondo la quale l'esonero spetta ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui al comma 1, sembrerebbe evincersi che la misura agevolativa possa **trovare applicazione solo per coloro che abbiano astrattamente titolo ad esercitare l'opzione tra esonero e cassa** (ossia ai datori di lavoro ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di nove settimane di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 104/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 126/2020, decorso il periodo autorizzato, nonché ai datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 24 ottobre 2020).

Le misure sopra richiamate (nuovi trattamenti di integrazione salariale ed esonero) si pongono tra di loro in regime di alternatività, quantomeno in riferimento alla medesima unità produttiva.

Pertanto, l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale comporta l'impossibilità di accedere all'esonero contributivo.

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 3 DL 104 e 12. DL 137/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

ALTERNATIVITA' TRA AMMORTIZZATORI SOCIALI ED ESONERO

le aziende che hanno attivato un contratto di solidarietà nel periodo precedente alla pandemia, poi interrotto per utilizzo della cigo covid nel periodo marzo/luglio, e successivamente "riattivato" con nuovo decreto del MinLav che ha allungato il periodo originario in ragione del periodo di cigo-covid, possono beneficiare dell'esonero contributivo previsto dal DL Agosto?

Si, nel caso indicato l'esonero potrà essere fruito. Infatti, l'esonero ex art. 3 dl 104 non è incompatibile con ammortizzatori diversi da quelli richiamati dall'art. 1, pertanto.

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 3 DL 104 e 12. DL 137/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

ALTERNATIVITA' TRA AMMORTIZZATORI SOCIALI ED ESONERO

le aziende che si avvalgono dell'esonero contributivo ex art. 3 dl 104/20, possono ricorrere alla cigo-covid solo dopo il 31.12.2020 o anche ante 2021?

L'alternatività (a livello di unità produttiva) tra esonero ex art. 3 dl 104 e ammortizzatori ex art. 1 dl 104 è riferito al periodo fino al 31 dicembre 2020.

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 3 DL 104 e 12. DL 137/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

ALTERNATIVITA' TRA AMMORTIZZATORI SOCIALI ED ESONERO

Può accedere allo sgravio contributivo ex art 3 DL 104 un'azienda che ha presentato domanda per ammortizzatore sociale dopo il 15 agosto, per il periodo 13 luglio -31 luglio, quale proroga di una precedente richiesta fatta all'istituto, riferita all'utilizzo dei giorni residui previsti dal Decreto Rilancio?

Il Decreto Agosto infatti ammette la possibilità di accedere allo sgravio alle aziende che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del DL 18/2020, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 12 luglio 2020. Appare iniquo, quanto previsto dalla circolare Inps n. 105/2020, non ammettere allo sgravio quelle aziende che, avendo fatto la domanda nei termini previsti dalla legge (ovvero, entro la fine del mese successivo dall'inizio del periodo – 31 agosto), non possano accedere allo sgravio in forza di un termine (15 agosto) intervenuto successivamente con la pubblicazione del Decreto Agosto.

Può usufruire dell'esonero, dal momento che il periodo di CIG è parzialmente ante/post 13 luglio

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 3 DL 104 e 12. DL 137/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

ALTERNATIVITA' TRA AMMORTIZZATORI SOCIALI ED ESONERO

Si può fruire dell'esonero su una unità produttiva e su un'altra fare cig, posto che è la stessa matricola inps, ma le unità produttive sono diverse?

Sì, l'alternatività tra esonero e cassa è sulla stessa unità produttiva.

Quindi una stessa matricola può accedere all'esonero per un'unità produttiva e alla cassa per un'altra unità produttiva

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 3 DL 104 e 12. DL 137/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

ALTERNATIVITA' TRA AMMORTIZZATORI SOCIALI ED ESONERO

L'azienda ha fruito di FIS per i mesi di maggio e giugno 2020 e poi non ha più richiesto ammortizzatori sociali.

Attualmente, vista la grave situazione di crisi e l'istituzione della zona rossa in Valle d'Aosta, hanno ridotto moltissimo le commesse e prevedono di richiedere la FIS nel mese di novembre e dicembre.

L'esonero ex art. 3 dl 104 è incompatibile con ammortizzatori ex art. 1, pertanto, nel caso indicato l'esonero ex art. 3 dl 104 NON potrà essere fruito, in presenza di ammortizzatori ex art. 1 dl 104/20.

Si ricorda che l'alternatività tra esonero e ammortizzatori è riferita all'unità produttiva e non alla matricola.

Se, invece, l'intenzione è quella di accedere alle sei settimane di ammortizzatori previste dal dl 137/2020, si fa presente che l'articolo 12, comma 15, del medesimo decreto prevede che *"I datori di lavoro privati che abbiano richiesto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ai sensi dell'articolo 3, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, possono rinunciare per la frazione di esonero richiesto e non goduto e contestualmente presentare domanda per accedere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al presente articolo".*

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 3 DL 104 e 12. DL 137/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

ALTERNATIVITA' TRA AMMORTIZZATORI SOCIALI ED ESONERO

Le aziende che abbiano chiesto un ammortizzatore covid a novembre (dal 16 novembre) possono usufruire anche dell'esonero?



ATTENZIONE:

- Quale esonero?
- Quali ammortizzatori?

Se ci si riferisce all'esonero di cui al dl 137/2020, si fa presente che l'articolo 12, comma 14, così dispone: *In via eccezionale, al fine di fronteggiare l'emergenza da Covid-19, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che non richiedono i trattamenti di cui al comma 1, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, e' riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico di cui all'articolo 3, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, per un ulteriore periodo massimo di quattro settimane, fruibili entro il 31 gennaio 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale gia' fruite nel mese di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, riparametrato e applicato su base mensile.*

L'alternatività tra le misure dovrebbe essere confermata in relazione alle unità produttive.

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 3 DL 104 e 12. DL 137/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

ALTERNATIVITA' TRA AMMORTIZZATORI SOCIALI ED ESONERO

Fruizione della cassa e rinuncia all'esonero (art. 12, DL n. 137/2020).

L'opzione prevista dall'art. 12 comma 15 del DL n. 137/2020 (cosiddetto "Ristori"), che consente di rinunciare alla frazione di esonero richiesto in base all'art. 3 del D.L. n. 104 e non goduto, e contestualmente accedere alle integrazioni salariali previste dal D.L. n. 137, come si concilia con la previsione secondo cui le sei settimane sono riconosciute ai datori di lavoro ai quali sia già stato autorizzato l'ulteriore periodo di 9 settimane di cui al DL 104/2020?

Il comma 15 dell'art. 12 del DL 137/20 rappresenta una eccezione alla possibilità di accesso agli ammortizzatori sociali, disciplinati dal medesimo DL. D'altra parte, la fruizione delle 6 settimane è concessa anche alle aziende di cui agli Ateco degli allegati 1 e 2 del DL149, indipendentemente dalla autorizzazione e fruizione integrale degli ammortizzatori ex dl 104.



Esoneri e Sospensioni contributive

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 3 DL 104 e 12. DL 137/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

ALTERNATIVITA' TRA AMMORTIZZATORI SOCIALI ED ESONERO

Con riferimento all'esonero "alternativo" alla cig previsto dall'art. 12 comma 14 del D.lgs. 137/2020 (Ristori), l'espressione "ulteriore periodo massimo di 4 settimane" non significa che l'azienda debba necessariamente aver prima richiesto il precedente esonero ex DL 104/2020, giusto?

Esattamente, l'espressione «ulteriore periodo massimo di 4 settimana» non presuppone la fruizione (integrale) del precedente periodo.

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 3 DL 104 e 12. DL 137/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

ALTERNATIVITA' TRA AMMORTIZZATORI SOCIALI ED ESONERO

Un'azienda, prima ha optato per l'esonero contributivo art. 3 (applicandolo), e poi scopre che deve andare in cigo Covid 19.

Prima di tutto è possibile modificare la scelta attuata?

Se sì, come funziona? C'è una procedura specifica?

Una volta che l'azienda ha fruito dell'esonero non può più modificare la propria scelta, che si è perfezionata con l'invio dell'Uniemens. D'altra parte, laddove comunque fruisse dell'ammortizzatore sociale, l'importo dell'esonero verrebbe recuperato, addebitando le sanzioni in relazione all'indebita fruizione.

Attenzione però all'articolo 12, comma 15 del dl 137/2020, che prevede la facoltà di rinunciare al residuo dell'esonero per fruire dei nuovi trattamenti di integrazione.

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 3 DL 104 e 12. DL 137/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

ALTERNATIVITA' TRA AMMORTIZZATORI SOCIALI ED ESONERO

Per quanto riguarda l'esonero alternativo agli ammortizzatori sociali previsto dal DL 104/2020 si chiede se le ore di cig effettuate in maggio e/o giugno debbano fare riferimento solo al DL 18/2020 o anche a quelle previste dal DL 34/2020 che modifica quanto previsto dal DL 18/2020 - (in pratica si chiede se possono essere considerate le cd 5+4)

Si può fare riferimento anche alle ore di cig previste dal dl 34/2020. Quest'ultimo, anche se non richiamato dall'ultimo periodo dell'articolo 3 del dl 104/2020, è compreso nella prima parte dello stesso articolo che fa espresso riferimento ai "trattamenti 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....."

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 3 DL 104 e 12. DL 137/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

ALTERNATIVITA' TRA AMMORTIZZATORI SOCIALI ED ESONERO

Considerando che le eventuali settimane richieste dal 16/11/2020 in poi rientrano comunque nel decreto ristori D.L. 137 riassorbendo le settimane residue del D.L. 104, io capisco che posso avere comunque lo sgravio in quanto le settimane sono considerate Decreto Ristori.

Esempio:

Ditta gialla usufruito nei mesi di maggio e giugno 2020 301 ore di Cig autorizzate.

Luglio, agosto, settembre e ottobre lavorato normalmente.

Novembre lavorato fino al 15/11/2020 e dal 16/11/2020 richiesto la cassa integrazione.

Ho diritto o meno all'esonero contributivo?

In merito al quesito proposto, si osserva quanto segue.

L'art. 12, comma 2, DL n. 137/2020 stabilisce che **i nuovi trattamenti di integrazione salariale**, di cui al precedente comma 1, fruibili per la durata massima di sei settimane, collocate nel periodo ricompreso tra il 16 novembre 2020 e il 31 gennaio 2021, **possono essere riconosciuti soltanto in favore dei datori di lavoro:**

1. ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di nove settimane di cui all'art. 1, comma 2, del DL n. 104/2020, decorso il periodo autorizzato;
2. appartenenti ATECO allegati 1 e 2 dl 149/20



1. L'azienda non ha beneficiato dei trattamenti di integrazione salariale previsti dall'art. 1, co. 2, DL n. 104/2020.
2. Appartiene ai codici Ateco all. 1 e 2 dl 149/20?
3. Ha rinunciato/rinuncia alla frazione di esonero ex art 3 dl 104 in forza del comma 15 art. 12 dl 137/20?



Esoneri e Sospensioni contributive

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 3 DL 104 e 12. DL 137/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

PERIODO DI FRUIZIONE

Le aziende che ne hanno diritto, possono recuperare l'esonero contributivo soltanto il 16/12/2020, oppure l'Inps, scrivendo 31/12, intende la competenza e quindi la possibilità di recupero anche il 16/1/2021?

il periodo di competenza per fruire dell'esonero è massimo 4 mesi, all'interno del periodo 15 agosto - 31 dicembre, riparametrando su base mensile l'importo dell'esonero. Pertanto, l'ultimo mese di competenza teorico è dicembre, con f24 in scadenza il 16 gennaio e denuncia entro fine gennaio.



Esoneri e Sospensioni contributive

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 3 DL 104 e 12. DL 137/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

REQUISITO E DETERMINAZIONE DELL'IMPORTO DELL'ESONERO «DOTE AZIENDALE»

Ai fini della fruizione dell'esonero contributivo di cui all'art. 3 del DL 104/2020, l'azienda deve necessariamente aver avuto accesso agli ammortizzatori sociali in entrambi i mesi di maggio e giugno 2020, oppure è sufficiente anche in uno solo dei predetti periodi?

E' sufficiente aver fruito degli ammortizzatori in uno dei due mesi indicati dalla norma e dalla circolare 105/20, maggio e/o giugno, indipendentemente dalle ore/giorni/settimane fruiti.

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

1) DECRETO LEGGE 104 - ART.3 – circolare numero 105/20 - Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

QUESITO 1: coesistenza Esonero e ammortizzatori -> Ci è già stato in precedenza chiarito «l'esonero spettante e calcolato in riferimento alla matricola può essere speso sulla medesima matricola, prescindere dalle unità produttive.

Laddove il datore di lavoro deve effettuare una scelta tra la fruizione dell'esonero e i nuovi strumenti di integrazione, la scelta dovrà essere operata per singola unità produttiva.

Quindi, nella medesima unità produttiva non potranno coesistere trattamenti di integrazione salariale ed esonero». **Esattamente**

QUESITO 2: calcolo della «dote» da spendere come esonero, laddove fruita su una sola unità produttiva -> Si pone il caso in cui, nella medesima posizione contributiva per la quale si intende fruire dell'esonero, sono presenti due distinte unità produttive interessate nelle mensilità di maggio e di giugno da interventi di integrazione salariale e per una di esse (unità A), il datore di lavoro intende avvalersi di interventi di integrazione salariale con causale COVID -19, mentre per l'altra (unità B) dell'esonero in esame.

In tale ipotesi, posto che nella medesima unità produttiva non potranno coesistere trattamenti di integrazione salariale ed esonero contributivo, il calcolo dell'esonero spettante deve essere effettuato solo sulle ore di integrazione salariale riferite alla unità produttiva che intende fruire dell'esonero (unità B)? Oppure, possono essere incluse nel conteggio anche le ore di integrazione salariale riferite all'unità A? -> **Su entrambe**

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 3 DL 104 e 12. DL 137/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

DETERMINAZIONE DELL'IMPORTO DELL'ESONERO «DOTE AZIENDALE»

In merito all'agevolazione di cui alla circ. 105/2020, l'importo dei contributi carico datore di lavoro che costituiranno l'importo dell'agevolazione è da calcolare **ESCLUDENDO** o **NON** escludendo eventuali agevolazioni in applicazione sul dipendente nei mesi di maggio e giugno 2020? (es.: se il dipendente a maggio e giugno 2020 beneficiava dell'agevolazione assunzione over 50 che prevede una decontribuzione del 50%, per quel dipendente il calcolo dell'importo dell'agevolazione dovrà essere effettuata considerando l'agevolazione over 50 o no).

Per il calcolo del tetto massimo di esonero che l'azienda può effettivamente spendere nel periodo 15 agosto - 31 dicembre 2020 per massimo quattro mesi occorre fare riferimento all'aliquota datoriale piena astrattamente applicabile, senza considerare le eventuali agevolazioni, comprendendo, anche, quindi le quote di contribuzione non oggetto di sgravio.



Esoneri e Sospensioni contributive

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 3 DL 104 e 12. DL 137/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

DETERMINAZIONE DELL'IMPORTO DELL'ESONERO «DOTE AZIENDALE»

Questa specificazione dell'Inps:

"La contribuzione piena (tutte le aliquote) a carico del datore di lavoro calcolata sulla retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate"

come va interpretata?

sembrava escludere l'agevolazione.

Per il calcolo del tetto massimo di esonero che l'azienda può effettivamente spendere nel periodo 15 agosto - 31 dicembre 2020 per massimo quattro mesi occorre fare riferimento all'aliquota datoriale piena astrattamente applicabile, senza considerare le eventuali agevolazioni, comprendendo, anche, quindi le quote di contribuzione non oggetto di sgravio.

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 3 DL 104 e 12. DL 137/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

DETERMINAZIONE DELL'IMPORTO DELL'ESONERO «DOTE AZIENDALE»

E' possibile chiarire meglio la precisazione fornita in merito al calcolo dell'esonero art. 3 (rapporto circ. 105/2020 e msg. 4254/2020)?

Il calcolo dell'esonero deve essere effettuato tenendo conto dell'aliquota "piena" senza decurtare le aliquote non esonerabili?

Viceversa nei mesi correnti nei quali applichiamo l'esonero dobbiamo rideterminare la contribuzione datoriale dovuta, decurtata delle aliquote non esonerabili, per stabilire la capienza di applicazione dell'esonero?

E' corretto.

Infatti, da un lato si determina la «dote» cui ha diritto l'azienda, dall'altro, si usufruisce dell'esonero così determinato («dote») secondo le ordinarie modalità.



Esoneri e Sospensioni contributive

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 3 DL 104 e 12. DL 137/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

E' possibile avere il dettaglio delle aliquote escluse dall'applicazione dell'esonero?

Nel rinviare alla circolare INPS n. 40/2018 si chiarisce quanto segue.

L'esonero contributivo opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 252/2005 – destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione, 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.



Esoneri e Sospensioni contributive

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 3 DL 104 e 12. DL 137/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

L'esonero, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari all'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con eccezione:

- dei premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- del 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 c.c." di cui al comma 755 della legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007), per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dal comma 756, ultimo periodo della medesima legge;
- del 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 della Provincia autonoma di Bolzano di cui all'articolo 40 del d.lgs. n. 148/2015.

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, si precisa che non sono soggette all'esonero contributivo le seguenti forme di contribuzione, ancorché di natura obbligatoria:

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 n. 388/2000;

il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge n. 166/1991;

il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, del d.lgs. n. 182/1997;

il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'articolo 1, commi 3 e 4, del d.lgs. n. 166/1997.

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Art. 3 DL 104 e 12. DL 137/20 -> Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione

Trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, comma 15, della legge n. 297/1982, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari a 0,50 per cento della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo.

Al riguardo, si sottolinea che il successivo comma 16 della sopra citata disposizione di legge prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del predetto contributo aggiuntivo IVS il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa dalla fruizione dell'esonero contributivo.

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

1) DECRETO LEGGE 104

- 1) ART.3 – circolare numero 105/20 - Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione**

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.

Cessione di ramo di azienda

Ciò premesso, proprio in considerazione della circostanza che il diritto alla fruizione dell'esonero si cristallizza in capo al datore di lavoro 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.

Fusione (sia per unione che per incorporazione)

Resta, invece, fermo che, in caso di fusione (sia per unione che per incorporazione), l'esonero, proprio in virtù del fatto che l'azienda che ha fruito dei trattamenti di integrazione salariale nel mese di giugno 2020 attua un percorso di unione e perde, pertanto, la sua precedente autonomia, potrà essere fruito dalla società risultante dal processo di unione/incorporazione

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI**1) DECRETO LEGGE 104****1) ART.3 – circolare numero 105/20 - Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione**

Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedano ulteriori trattamenti di cassa integrazione Messaggio 4254 del 13/11/2020

- Autocertificazione -> è sufficiente la dichiarazione tramite «cassetto»
- Le ore di integrazione salariale fruita dai lavoratori nei mesi di maggio e giugno 2020 riguardanti la medesima matricola;
- La retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate;
- La contribuzione piena (tutte le aliquote) a carico del datore di lavoro calcolata sulla retribuzione di cui al punto precedente;
- L'importo dell'esonero.

Chiarimenti: Nel computo della contribuzione piena a carico del datore di lavoro si deve tenere conto del contributo 0,50% art.3 ultimo comma L.297/82?

Risposta

Sì: trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, comma 15, della legge 297/1982 destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari a 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero. **Una volta applicato l'esonero** dal versamento del predetto contributo aggiuntivo IVS il datore di lavoro **non potrà evidentemente operare l'abbattimento** della quota annua del trattamento di fine rapporto ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa dalla fruizione dell'esonero contributivo.

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

1) DECRETO LEGGE 104

- 1) **ART.6/7 – circolare numero 133/20** - Esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per nuove assunzioni

Esonero totale per nuove assunzioni artt. 6 e 7 DL. 104/2020

1. Se l'utilizzatore assume il somministrato con rapporto di staff leasing l'esonero è comunque applicabile?

La condizione dell'assenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti presso il medesimo datore di lavoro **nel caso di assunzioni a scopo di somministrazione va valutato in capo all'utilizzatore.**

2. Rispetto ai rapporti di colleganza e controllo con il datore che assume e che impediscono la fruizione dell'esonero, gli stessi sono limitati alla fattispecie di licenziamento del lavoratore nei sei mesi precedenti o a qualsiasi fattispecie di cessazione del rapporto di lavoro?

Considerato il lasso temporale previsto (sei mesi), nonché il fatto che la verifica va effettuata sullo stesso datore di lavoro, sono ostativi al riconoscimento dell'esonero tutti i rapporti a tempo indeterminato, **a prescindere dalla causa di cessazione.**

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

1) DECRETO LEGGE 104 - ART.6/7 – circolare numero 133/20 - Esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per nuove assunzioni

REQUISITI -> Esonero totale per nuove assunzioni artt. 6 e 7 DL. 104/2020

La presente per chiedere un chiarimento sui requisiti dei lavoratori per beneficiare dello sgravio di cui all'oggetto.

Sia il decreto che la circolare dettano quali requisiti dei lavoratori per accedere al beneficio, oltre che il periodo dell'assunzione dal 15/08/2020 al 31/12/2020, anche che non abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa. Orbene il chiarimento richiesto è il seguente: Si può beneficiare dello sgravio anche per quei lavoratori che sono stati in passato (abbondantemente oltre i sei mesi precedenti l'assunzione) in forza all'azienda e hanno beneficiato di altre agevolazioni, quali ad esempio la L. 407/90?

la norma esclude espressamente dalla fruizione dell'esonero i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

Ciò implica che, qualora il rapporto col medesimo datore si collochi oltre il lasso temporale dei sei mesi precedenti all'assunzione, tale circostanza **NON** è ostativa alla spettanza dell'incentivo.

Allo stesso modo, non ostacola il diritto all'esonero la pregressa fruizione di altre agevolazioni.

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

- 1) DECRETO LEGGE 104 - ART.6/7 – circolare numero 133/20 - Esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per nuove assunzioni**

CUMULO -> Esonero totale per nuove assunzioni artt. 6 e 7 DL. 104/2020

1. la circolare n. 133/2020 al paragrafo 7 sottolinea che l'esonero semestrale per nuove assunzioni a t.i. previsto dall'art. 6 del decreto Agosto è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.
2. Il tema è se è cumulabile con l'esonero under 35 ex art. 1 comma 10 L. n. 160/2019 nel caso l'assunto a tempo indeterminato fosse un giovane che mai ha avuto una precedente esperienza a t.i..
3. Io purtroppo direi di no in quanto la circolare n. 57/2020 al paragrafo 6 prevede una incumulabilità dell'incentivo Under 35 con altri esoneri, salvo quelli espressamente ammessi (ad es. IO Lavoro).
4. Terminato il semestre comunque si può usufruire delle residue 30 mensilità di esonero triennale ?

Si conferma che le due misure non sono cumulabili, in quanto l'articolo 1, comma 114, della legge n. 205/2017 così prevede: *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.*

Inoltre, si ricorda che l'esonero di cui all'articolo 6 del dl 104/2020 è pari al 100% dei contributi datoriali nel limite massimo di 8.060 euro su base annua da riparametrare e applicare su base mensile, mentre l'esonero giovani è pari al 50% dei contributi datoriali nel limite massimo di 3.000 euro annui da riparametrare e applicare su base mensile.

Infine, si sottolinea che una volta scelto un regime agevolato, non è possibile fruire prima di questo e al termine fruire dell'altra agevolazione.

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI**1) DECRETO LEGGE 104****1) ART-27 – circolare numero 122/20**

Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud

*Questo aspetto sarà chiarito
in apposita circolare*

Quesito: la decontribuzione Sud è riconoscibile allorché il lavoratore in somministrazione, pur svolgendo la propria attività lavorativa in sedi operative dell'azienda utilizzatrice ubicate nelle aree svantaggiate, sia formalmente incardinato presso un'agenzia di somministrazione situata in una regione diversa da quelle ammesse a beneficiare dello sgravio?

Risposta: si evidenzia che l' art. 33, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015 stabilisce che *"Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a **rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.**"*

In altri termini, il costo del lavoro **effettivamente** sostenuto dall'agenzia di somministrazione (quindi, eventualmente comprensivo di maggiorazioni contributive ovvero oggetto di decontribuzione) va *sempre* trasferito in capo all'azienda utilizzatrice ed i relativi benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro stipulato a scopo di somministrazione devono essere *sempre* imputati all'utilizzatore.

Pertanto, con specifico riferimento al godimento delle agevolazioni, le agenzie per il lavoro, in qualità di datori di lavoro privati, possono in via generale accedere ad ogni beneficio economico/contributivo; tuttavia, tali agenzie non beneficiano mai "direttamente" delle misure di decontribuzione, e in via generale di qualsiasi incentivo economico/contributivo, ma sono sempre tenute per legge a trasferire tali benefici alle aziende utilizzatrici.

In conseguenza di tale assunto, ai fini della fruizione dell'agevolazione "Decontribuzione Sud" nell'ambito dei rapporti di somministrazione, la collocazione territoriale della prestazione lavorativa **POTREBBE** essere valutata avuto riguardo non già all'agenzia di somministrazione, bensì all'impresa utilizzatrice (in quanto soggetto che, concretamente, beneficia per legge della misura agevolativa).

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

1) DECRETO LEGGE 104 - ART-27 – circolare numero 122/20 - Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud

L'azienda ha ricevuto dall'INPS l'autorizzazione ad applicare la "decontribuzione SUD" e che contiamo di beneficiarne in occasione dell'elaborazione di dicembre. In merito, le chiedo la cortesia di confermarci il tetto massimo di € 800.000,00 e di chiarirmi se nella quantificazione dello stesso si debba tenere in considerazione anche del beneficio in corso di fruizione da parte di altre società del Gruppo.

Con riguardo alla questione posta dall'azienda in merito alla definizione di impresa ai fini del calcolo del massimale di € 800.000 previsto dalla sezione 3.1 del Temporary Framework, si richiama la Circolare del 18 giugno 2020, emanata dall'Ufficio per il coordinamento in materia di Aiuti di Stato e indirizzata a diversi soggetti tra cui tutti i Ministeri e tutte le Regioni e Province autonome, resa pubblica soltanto alla fine del mese di ottobre 2020 e avente ad oggetto il c.d. Regime quadro di cui agli articoli da 53 a 64 del Decreto Rilancio (decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34), autorizzato dalla Commissione anch'esso ai sensi del 3.1 del TF.

La Circolare, dopo una breve introduzione sulla disciplina degli aiuti di Stato ai sensi del Temporary Framework, fornisce chiarimenti e indicazioni operative sulle misure del Regime quadro e, in tale ambito, dà una definizione di "impresa" ai sensi del Temporary Framework statuendo al paragrafo 6 che:

«Le misure di aiuto che possono essere adottate nell'ambito del Temporary Framework e, quindi anche nell'ambito del regime-quadro, sono soggette a specifiche condizioni che riguardano le soglie massime di importi da concedere, regole sul cumulo, regole sui costi ammissibili. È importante evidenziare che la Commissione europea ha precisato che la nozione di "impresa" richiamata nel Temporary Framework è la nozione generalmente applicata nel diritto della concorrenza, in linea con la giurisprudenza delle Corti di Giustizia UE. Pertanto, le verifiche sul rispetto delle soglie e del cumulo devono essere effettuate rispetto non alla singola impresa ma rispetto al concetto di singola unità economica, anche nel caso in cui un'unità economica ricomprenda diverse entità giuridiche».

Nella nota n. 10 della Circolare viene infine specificato: «ad esempio, con riferimento alle misure di cui alla sezione 3.1. del Temporary Framework, se si è in presenza di diverse entità legali che fanno parte di uno stesso gruppo, è il gruppo che deve essere considerato "impresa" ai fini della soglia massima di 800.000 euro del sostegno».

La Circolare ha pertanto evidenziato che **la definizione di "impresa" ai sensi del Temporary Framework** – e di tutte le misure agevolative emesse in conformità con lo stesso – **va interpretata in modo ampio, potendo considerare come un'unica "impresa" più società appartenenti al medesimo gruppo e che rientrano nel concetto di "singola unità economica"**.

In ambito comunitario, la nozione di impresa da prendere in considerazione ai fini del calcolo dei massimali di aiuto è quella di "impresa unica", così come definita dall'articolo 2, comma 2, del Regolamento (UE) n. 1407/2013 in materia di aiuti "de minimis".

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

1) DECRETO LEGGE 104

- 1) **ART.3 – circolare numero 105/20** - Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di cassa integrazione
- 2) **ART-27 – circolare numero 122/20** - Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione Sud

Considerato il Temporary Framework consolidatosi a seguito delle modifiche apportate dalle Comunicazioni di seguito riportate:

C (2020) 2215 del 3 aprile 2020, C (2020) 3156 dell'8 maggio 2020, C (2020) 4509 del 29 giugno 2020 e C (2020) 7127 del 13 ottobre 2020,

si precisa che le misure di aiuto di Stato introdotte dal legislatore a sostegno dell'economia, nell'attuale emergenza del COVID-19, devono ritenersi compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, lettera b), del TFUE, tutte le volte in cui siano soddisfatte le condizioni di cui ai punti 22 e seguenti della Comunicazione CE 19 marzo 2020 C (2020) 1863 nel testo consolidato, a seguito delle comunicazioni sopra richiamate.

In particolare, sono riconosciute a microimprese o piccole imprese 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.

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

Domanda generale su incentivi:

la deroga all'applicazione dei principi generali previsti dall'art. 31 del D.lgs. 150/2015 per quanto riguarda l'assunzione dei disabili, esplicitata dall'Inps nella circolare 99/2016 par. 5.2, può essere considerata una deroga generale valida per qualsiasi incentivo e quindi applicabile ogni volta che si proceda all'assunzione di disabili (sempre che l'azienda sia in obbligo)?

Si chiede di chiarire bene le ipotesi di applicazione di questa deroga ai principi generali.

No, l'assunzione obbligatoria di disabili rientra nel novero degli obblighi di assunzione di cui all'articolo 31, comma 1, lettera a), del d.lgs. 150/2015, disciplinante i principi generali in materia di incentivi all'occupazione.

Pertanto, laddove nelle circolari di riferimento non vi sia un'espressa deroga all'obbligo di assunzione, non si può accedere agli incentivi per l'assunzione di un disabile effettuata nel rispetto della quota d'obbligo.

Ciò premesso, si rileva che l'assunzione di un lavoratore ai sensi della L. 68/1999 attraverso la modalità c.d. "**numerica**" costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge e, come tale, esclude dalle agevolazioni all'assunzione.

Nel caso in cui, invece, l'assunzione dalle liste del collocamento obbligatorio avvenisse attraverso la modalità c.d. "nominativa**", l'incentivo spetta se ed in quanto il datore di lavoro poteva scegliere quale disabile assumere (di solito al datore di lavoro residua un margine di scelta quando è in regime di convenzione con la DTL/CPI).**

ESONERI E SGRAVI CONTRIBUTIVI

1) Decreto direttoriale dell'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro n. 52, emanato in data 11 febbraio 2020 - Circolare numero 124/20 - Decreto direttoriale dell'Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro n. 52, emanato in data 11 febbraio 2020. Incentivo Lavoro (IO Lavoro).

I presupposti per il riconoscimento dell'agevolazione, a fronte di un'assunzione/trasformazione a T.I., sono tre:

1. La presenza di DID;
2. L'essere "privo di impiego" (i.e., [non avere un rapporto di lavoro regolarmente retribuito della durata superiore a sei mesi, nei sei mesi precedenti l'evento incentivato](#)) se il lavoratore ha almeno 25 anni di età; se il lavoratore è di età inferiore ai 25 anni, è sufficiente l'essere disoccupato (fatta salva l'ipotesi della trasformazione);
3. L'assenza di un precedente rapporto di lavoro, nei sei mesi precedenti l'assunzione incentivata, con il medesimo datore di lavoro (fatta salva l'ipotesi della trasformazione). [Tale ultimo requisito è richiesto per tutti i lavoratori](#), a prescindere dal dato anagrafico.

Al riguardo, si ricorda che l'incentivo IoLavoro è finanziato con Fondi europei. La finalità degli stanziamenti è quella di incentivare la creazione di rapporti stabili riguardanti particolari categorie di soggetti che possano trovarsi in una condizione di svantaggio.

Anche nel caso delle trasformazioni degli over 25enni è stato, pertanto, previsto il mantenimento del "*requisito consistente nell'essere privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi*", proprio per delimitare e individuare la specifica categoria di soggetti destinatari della misura, fermo restando che per le trasformazioni non è invece richiesto il rispetto dello stato di disoccupazione.

E' privo di impiego regolarmente retribuito chi, nei sei mesi precedenti la data dell'evento agevolato, non ha prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero non ha svolto attività di lavoro autonomo o parasubordinato dalla quale sia derivato un reddito che corrisponde a un'imposta lorda superiore alla misura delle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del TUIR.

In sostanza, non è possibile godere dell'agevolazione per la trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato instaurato da oltre 5 mesi e 29 giorni.

SOSPENSIONI CONTRIBUTIVE

Riporto quanto indicato in premessa dalla circolare n.106/2008, avevate ad oggetto "*principi generali applicabili alle sospensioni contributive concesse a seguito di calamità naturali*".

«Le sospensioni contributive connesse ad eventi eccezionali o calamità naturali sono sempre disposte con appositi provvedimenti normativi, solitamente ordinanze della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Protezione Civile. Tali provvedimenti sono sempre conseguenti ad uno stato d'emergenza nei territori interessati, che viene dichiarato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Si precisa che non esiste alcun automatismo fra le due norme, vale a dire che:

- la dichiarazione dello stato d'emergenza non implica la sospensione contributiva, poiché questa deve essere sempre disposta da un'apposita norma;*
- l'eventuale proroga dello stato d'emergenza non ha automaticamente effetti sulla sospensione. La ratio delle sospensioni contributive è quella di riportare alla normalità i soggetti danneggiati dall'evento calamitoso.*

L'accesso al beneficio è dunque condizionato al possesso di due requisiti:

- 1. soggettivo: esistenza alla data dell'evento;*
- 2. oggettivo: nesso causale fra danno subito ed evento calamitoso.»*

In base a tali principi generali, la dichiarazione dello stato di emergenza (nel caso di specie, come previsto dal DPCM del 3 novembre, le Ordinanze del Ministro della Salute che individuano le zone rosse) non dovrebbero implicare ex sé la sospensione contributiva, che deve essere disposta da un'apposita norma.

SOSPENSIONI CONTRIBUTIVE

Art. 13. DL 137/20 -> Sospensione dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione per i dipendenti delle aziende dei settori economici interessati dalle nuove misure restrittive

1. Per i **datori di lavoro privati** di cui al comma 2, che hanno la sede operativa nel territorio dello Stato, sono sospesi i termini relativi ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria dovuti per la **competenza del mese di novembre 2020**.
2. La sospensione dei termini di cui al comma 1 si applica ai datori di lavoro appartenenti ai **settori interessati** dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 24 ottobre 2020, che svolgono come attività prevalente una di quelle riferite ai codici ATECO riportati **nell'Allegato 1** al presente decreto i cui dati identificativi verranno comunicati, a cura dall'Agenzia delle Entrate, a INPS e a INAIL, al fine di consentire il riconoscimento ai beneficiari delle misure concernenti la sospensione.

SOSPENSIONI CONTRIBUTIVE

Art. 11. DL 149/20 -> Sospensione dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali per i datori di lavoro privati con sede operativa nei territori interessati dalle nuove misure restrittive

1. La **sospensione** dei versamenti contributivi **dovuti nel mese di novembre 2020** di cui all'articolo 13, del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137, si applica anche in favore dei datori di lavoro privati appartenenti ai settori individuati **nell'Allegato 1** al presente decreto. La predetta sospensione non opera relativamente ai premi per l'assicurazione obbligatoria INAIL.

2. E' altresì sospeso il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali **dovuti nel mese di novembre 2020**, in favore dei datori di lavoro privati che abbiano unità produttive od operative nelle aree del territorio nazionale, caratterizzate da uno scenario di **massima gravità e da un livello di rischio alto**, individuate con le ordinanze del Ministro della salute adottate ai sensi dell'**articolo 3** del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del **3 novembre 2020** e dell'articolo 30 del presente decreto, appartenenti ai settori individuati **nell'Allegato 2** del presente decreto.

SOSPENSIONI CONTRIBUTIVE

Art. 11. DL 149/20 -> Sospensione dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali per i datori di lavoro privati con sede operativa nei territori interessati dalle nuove misure restrittive

- Con riferimento alle quote di contribuzione a carico del lavoratore e del collaboratore, verrà confermato l'orientamento estensivo da sempre concesso nell'ambito della gestione delle sospensioni per emergenza Covid-19 (da ultimo circ. n. 129/2020, punto 1 con rinvio alla circ. 52/2020) che ammette la possibilità di sospendere interamente la contribuzione dovuta, ivi compresa anche la quota a carico del lavoratore e del collaboratore anche laddove già trattenuta agli stessi? In proposito, infatti, si rappresenta che le elaborazioni paghe riferibili alla competenza 11/2020 (di base coinvolta dalla sospensione dei versamenti di dicembre) è ormai conclusa con regolare effettuazione delle ritenute. Sarebbe pertanto di fondamentale importanza poter fare affidamento su tale deroga.
- Con riferimento alle rate riferite alla restituzione in corso della contribuzione già sospesa per effetto dell'emergenza Covid-19 in forza di precedenti norme di legge, si deve ragionevolmente ritenere che analogamente a quanto prescritto per la sospensione di novembre 2020 (circ. n. 129/2020, punto 1), tali versamenti debbano essere effettuati regolarmente e non siano ricompresi nella sospensione?

Nella circolare 129/20 si fa espresso rinvio a quanto previsto con la circolare 52/20, che rettificava la previsione di cui alla circolare 37/20. Peraltro, anche nelle indicazioni di cui alla ripresa versamenti si precisa che la ripresa dei versamenti dovrà riguardare anche le eventuali quote a carico lavoratori sospese.