

DECRETO “AGOSTO”: GLI INCENTIVI PER IL LAVORO

Premessa.....	2
1. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali per i datori di lavoro che non richiedono CIG (<i>art. 3 D.L. n. 104/2020</i>).....	3
1.1 Ambito soggettivo	5
1.2 Condizioni	5
1.3 Attuazione	6
2. Esonero contributivo sulle nuove assunzioni (<i>art. 6 D.L. n. 104/2020</i>).....	7
2.1 Tipologie contrattuali	8
2.2 Misura.....	8
2.3 Effettivo utilizzo	9
2.4 Condizioni	9
3. Esonero contributivo nel settore turistico e degli stabilimenti balneari (<i>art. 7 D.L. n. 104/2020</i>).....	10
4. Decontribuzione Sud (<i>art. 27 D.L. n. 104/2020</i>).....	10
4.1 Incentivo trimestrale	11
4.2 Incentivo dal 2021 al 2029.....	11
4.3 Ambito di applicazione	12
4.4 Misura.....	13

PREMESSA

Il D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126¹, cosiddetto decreto “Agosto”, ha previsto alcuni incentivi in materia di lavoro al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica. Due di essi sono stati introdotti al fine di ridurre il costo del lavoro dei dipendenti già in forza presso i datori di lavoro per contribuire a sostenere la prosecuzione delle attività e mantenere i livelli occupazionali. Il primo, disciplinato dall'articolo 3 del decreto, può essere utilizzato dai datori di lavoro che hanno fatto ricorso ai trattamenti d'integrazione salariale a causa della pandemia nei mesi maggio e giugno 2020 e opera in alternativa al ricorso a nuove richieste di cassa integrazione ai sensi dell'art. 1 del decreto legge n. 104/2020. Il secondo, invece, definito dall'articolo 27 del D.L. “*Decontribuzione Sud*”, è previsto per i lavoratori occupati nelle aree svantaggiate del Paese e consiste in un esonero parziale dei contributi carico dei datori di lavoro.

Altri incentivi, invece, riguardano le nuove assunzioni effettuate dai datori di lavoro nel 2020, a decorrere dall'entrata in vigore del decreto. L'articolo 6, infatti, ha introdotto un incentivo generalizzato a favore di tutti i datori di lavoro e si applica nel caso di assunzioni a tempo indeterminato o trasformazioni di contratti da tempo determinato in rapporti di lavoro stabili. Il successivo articolo 7 allarga, invece, tale beneficio anche in caso di assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale, nel settore turistico e degli stabilimenti termali.

Tutti gli incentivi, con esclusione di quello previsto dall'articolo 6 del decreto, prevedono un'autorizzazione della Commissione europea. Il 7 ottobre scorso, quest'ultima ha comunicato di aver autorizzato l'incentivo “*Decontribuzione Sud*”, previsto, come citato, dall'articolo 27 del decreto “Agosto”.

Sia l'esonero totale sulle nuove assunzioni, di cui all'articolo 6, che quello parziale per le aree svantaggiate, regolato dall'articolo 27, sono allo stato attuale non utilizzabili, in attesa delle indicazioni operative dell'Inps.

¹ Pubblicata nella GU Serie Generale n. 253 del 13 ottobre 2020

1. ESONERO DAL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI PER I DATORI DI LAVORO CHE NON RICHIEDONO CIG (ART. 3 D.L. N. 104/2020)

L'articolo 3 del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, ha introdotto un incentivo contributivo per i datori di lavoro che non si avvalgono del nuovo trattamento d'integrazione salariale previsto dall'articolo 1 del medesimo decreto. Si tratta di un esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati, diversi da quelli del settore agricolo, che abbiano fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, di uno dei trattamenti d'integrazione salariale con causale COVID-19, previsti dagli articoli dal 19 al 22-*quinqüies* del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e successive modificazioni.

L'aver fruito di tali trattamenti (CIGO, assegni ordinari o CIGD) nei mesi anzidetti costituisce il presupposto affinché un datore di lavoro possa decidere di avvalersi dell'esonero nonché la base per determinarne la misura. L'esonero è, infatti, concesso nei limiti del doppio delle ore di integrazione salariale già fruito nei mesi di maggio e giugno 2020. Più specificamente, il credito è pari al doppio della contribuzione teoricamente dovuta dal datore di lavoro, calcolata sulla retribuzione persa dai lavoratori per le ore di trattamento d'integrazione salariale fruito (sia con pagamento diretto che con anticipazione del datore di lavoro) nei mesi di maggio e giugno 2020.

Ai fini del calcolo della contribuzione dovuta che costituisce il *plafond* di credito utilizzabile, la circolare Inps n. 105 del 18 settembre 2020 puntualizza che occorre applicare lo stesso criterio utilizzato per la fruizione. Pertanto, il credito va calcolato esclusivamente sulla contribuzione che può essere oggetto di sgravio mensilmente utilizzabile (v. *infra*). Una volta calcolato, il credito andrà riparametrato e applicato su base mensile nell'arco temporale massimo di quattro mesi; comunque, entro il 31 dicembre 2020. Il credito spettante, così determinato, potrà essere utilizzato mensilmente, nel limite della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro dovuta limitatamente alla medesima matricola attribuita dall'Inps per la quale si è fruito dei trattamenti d'integrazione salariale che ha dato luogo al calcolo dell'esonero spettante. Pertanto, nel caso di datori di lavoro con più matricole Inps, attribuite in ragione del diverso inquadramento previdenziale, laddove l'importo dell'esonero maturato su una matricola e riparametrato sia risultato incapiente nel mese di utilizzo, esso non potrà essere utilizzato a scomputo della contribuzione previdenziale dovuta in relazione alle altre matricole Inps. L'Istituto ha altresì chiarito che l'indicazione del limite temporale massimo di quattro

mesi lascia comunque ferma la possibilità per il datore di lavoro di fruire dell'esonero per periodi inferiori².

Si tratta di una precisazione importante, in quanto l'articolo 14 del D.L. n. 104/2020 prevede, come è noto, che la preclusione all'avvio delle procedure di licenziamento nonché del recesso dal contratto di lavoro (cd. Divieti di licenziamento) opera, nel caso di specie, fino a che i datori di lavoro *“non abbiano integralmente fruito [...] dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali di cui all'articolo 3”*.

Sono esclusi dal regime di esonero contributivo³:

- premi e contributi dovuti all'Inail⁴;
- 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. 296⁵;
- contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà, di cui agli articoli 26, 27, 28, 29 e 40 del D.Lgs 14 settembre 2015, n. 148⁶;
- 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;
- contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

L'incentivo è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta dal datore di lavoro. È irrilevante, ai fini della spendibilità del credito maturato, il numero di lavoratori ad orario sospeso o ad orario ridotto nei mesi di maggio e giugno 2020 le cui ore, retribuzione persa e relativa contribuzione teoricamente dovuta sono state prese a riferimento per il calcolo dell'incentivo spettante. L'esonero può essere, infatti, utilizzato nel mese a scapito della contribuzione dovuta dal datore di lavoro per tutti i lavoratori dello stesso periodo, fermo restando l'utilizzo per la medesima matricola da cui è scaturito il credito (v. *infra*).

La circolare Inps n. 105/2020 precisa, pertanto, che l'ammontare dell'esonero prescinde dal numero dei lavoratori per i quali si è fruito dei trattamenti di integrazione salariale, in quanto la contribuzione non versata

² Cfr. punto 3 circolare Inps n. 105/2020

³ *Ibidem*

⁴ Cfr. art. 3, c. 1, D.L. n. 104/2020

⁵ Cfr. art. 1, c. 756 L. n. 296/2006

⁶ Cfr. art. 33, c. 4, D.Lgs. n. 148/2015

nelle mensilità di maggio e giugno costituisce esclusivamente il parametro di riferimento per l'individuazione del credito aziendale⁷.

L'esonero contributivo non ha alcun impatto negativo pensionistico per i lavoratori in quanto rimane ferma l'aliquota di computo.

1.1 Ambito soggettivo

L'esonero riguarda esclusivamente i datori di lavoro privati con esclusione del settore agricolo. È di conseguenza esclusa la pubblica amministrazione, individuabile ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001. È irrilevante invece la qualifica imprenditoriale del datore di lavoro, come si desume dalla previsione della novella recata dal comma 1 dell'articolo 1 D.L. n. 104/2020. Per cui vi rientrano, a titolo esemplificativo: esercenti attività libero professionale, associazioni ed enti privati in genere di natura privata.

Come evidenziato in precedenza è, invece, necessario che il datore di lavoro abbia fruito di trattamenti CIGO, assegno ordinario o dei trattamenti di integrazione salariale in deroga con causale COVID-19, previsti dagli articoli dal 19 al 22-*quinquies* del D.L. n. 18/2020 nei mesi di maggio e giugno 2020.

1.2 Condizioni

La prima condizione per l'accesso all'esonero è naturalmente la scelta, irreversibile, del datore di lavoro di non avvalersi di trattamenti d'integrazione salariale ai sensi dell'articolo 1 del D.L. n. 104/2020. L'incentivo, infatti, si pone in alternativa a questi. Pertanto, il datore di lavoro non deve richiedere i trattamenti con causale COVID-19 – cioè quelli previsti dagli articoli dal 19 al 22-*quinquies* del D.L. n. 18/2020 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27/2020 e successive modificazioni, collocati in periodi successivi al 12 luglio 2020 e richiesti ai sensi della nuova disciplina prevista dall'articolo 1 del D.L. n. 104/2020.

Viceversa, per espressa previsione di legge, sono compatibili i trattamenti richiesti con causale COVID-19 ma in base alla precedente disciplina, anche se in parte collocati in periodi successivi al 12 luglio 2020. Tuttavia, l'Inps con la circolare n. 105/2020 ha circoscritto tale preclusione alle sole unità produttive su cui è stato calcolato l'esonero contributivo⁸.

Per l'alternatività tra la fruizione dell'esonero e la richiesta d'integrazione salariale, l'Inps non adotta quindi lo stesso criterio adottato per l'utilizzo del credito. Mentre per l'utilizzo – come anticipato – l'istituto ha chiarito che

⁷ Cfr. punto 3 circolare Inps n. 105/2020

⁸ Cfr. punto 2 circolare Inps n. 105/2020

occorra fare riferimento alla matricola per la quale si è fatto ricorso ai trattamenti d'integrazione salariale con causale COVID-19 nei mesi di maggio e giugno 2020, presi a riferimento per il calcolo del credito, per l'accesso a nuovi trattamenti ne limita la portata alle sole unità produttive per le quali si è fruito dei trattamenti d'integrazione salariale con causale COVID-19 nei mesi maggio e giugno e non a tutte quelle eventualmente risultanti dalla matricola attribuita al datore di lavoro.

In virtù di tale indicazione, il datore di lavoro può richiedere il trattamento d'integrazione salariale per unità produttive diverse da quelle per le quali si è fruito o si fruisce dell'esonero previsto dall'art. 3 del D.L. n. 104/2020. Nel caso di fruizione dell'esonero, è espressamente previsto che si applicano i divieti di licenziamento economici disciplinati dall'articolo 14 del D.L. n. 104/2020 fino all'integrale fruizione dell'esonero, pena la revoca del beneficio *ex tunc* e l'impossibilità di accedere all'integrazione salariale di cui all'articolo 1 del medesimo decreto.

Ulteriori condizioni da rispettare sono poi quelle generali previste in caso di incentivi riconosciuti a favore di datori di lavoro. Si applica in particolare l'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006. Pertanto, il datore di lavoro dovrà soddisfare il requisito di regolarità contributiva previsto per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC), fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

1.3 Attuazione

L'esonero previsto spetta dall'entrata in vigore del decreto e quindi dal 15 agosto 2020. Tuttavia, non è ancora utilizzabile in quanto è subordinato alla concessione dell'autorizzazione della Commissione europea ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea. A questo proposito, il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione recante "*Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19*" e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione [Comunicazione CE 19 marzo 2020 C (2020), in GU C 91 I del 20.3.2020]. In tale comunicazione la Commissione europea ritiene tra l'altro che gli Stati membri, al fine di preservare l'occupazione, possano prevedere contributi ai costi salariali delle imprese che, a causa della pandemia di COVID-19, dovrebbero altrimenti licenziare parte del personale. In base alla citata sezione 3.1 della Comunicazione, la Commissione considererà aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere);
- siano concessi a imprese che non fossero in difficoltà al 31 dicembre 2019 o che abbiano incontrato difficoltà o si siano trovate in una situazione di difficoltà successivamente, a seguito dell'epidemia da COVID-19;
- siano concessi entro il 31 dicembre 2020.

Il 13 ottobre 2020, la vicepresidente esecutiva Margrethe Vestager, responsabile della politica di concorrenza della CE ha peraltro comunicato la decisione della Commissione di prorogare tale quadro temporaneo di aiuti fino al 30 giugno 2021. Naturalmente, tale estensione riguarda le misure che possono essere messe in campo dai singoli Stati membri, ma non impatta direttamente sull'esonero che rimane vincolato alle previsioni dell'articolo 3 del D.L. n. 104/2020. A tal proposito, la norma in parola, fissa – come abbiamo visto – al massimo in quattro mesi, e comunque entro il 31 dicembre 2020, la scadenza del beneficio (v. *supra*).

Occorre tenere conto altresì di quanto previsto dall'articolo 53 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, secondo cui, *“in deroga all'articolo 46, comma 1, della legge 24 dicembre 2012, n. 234, che vieta ai soggetti beneficiari di aiuti non rimborsati, di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea, di ricevere nuovi aiuti, i suddetti soggetti, in ragione delle straordinarie condizioni determinate dall'epidemia di COVID-19, 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”*.

L'esonero spetta nei limiti delle risorse stanziare, pari a 363 milioni per il 2020 e 121,2 milioni per il 2021.

2. ESONERO CONTRIBUTIVO SULLE NUOVE ASSUNZIONI (ART. 6 D.L. N. 104/2020)

L'articolo 6 del D.L. n. 104/2020 introduce un esonero contributivo totale dei contributi a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail, sulle nuove assunzioni effettuate nel 2020 a far data dall'entrata in vigore del decreto. Considerando che il decreto è stato

pubblicato nella G.U. del 14 agosto 2020⁹, l'incentivo opera dal 15 agosto 2020 e fino al 31 dicembre 2020. La durata dell'esonero contributivo è di sei mesi che decorrono dalla data dell'assunzione agevolata, ovvero della trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato (v. *infra*).

2.1 Tipologie contrattuali

L'agevolazione si applica alle assunzioni effettuate con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con esclusione dei contratti di apprendistato di qualsiasi tipologia e dei contratti di lavoro domestico. Sono esclusi, altresì, tutti i contratti instaurati con soggetti che abbiano avuto un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro nei sei mesi precedenti.

L'incentivo spetta anche nel caso di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato avvenuta nell'arco temporale 15 agosto-31 dicembre 2020.

2.2 Misura

La misura dell'agevolazione consiste nell'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Questo significa che per un rapporto di lavoro a tempo pieno, l'esonero massimo è di 671,66 euro, eventualmente riproporzionato in caso di contratto a tempo parziale.

La riparametrazione con applicazione su base mensile, come ormai previsto dagli incentivi introdotti negli ultimi anni, comporta che la quota di esonero non fruita nel mese di maturazione non potrà essere utilizzata nei mesi successivi¹⁰. È possibile il cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

⁹ Gazzetta Ufficiale n. 203 del 14 agosto 2020

¹⁰ Art. 1, commi 100 e seguenti legge n. 205/2017 e circolare Inps n. 40/2018.

2.3 Effettivo utilizzo

Trattandosi di un incentivo previsto in maniera non selettiva, esso non costituisce aiuto di Stato ai sensi della disciplina comunitaria¹¹ e pertanto è immediatamente applicabile senza necessità di autorizzazione della Commissione europea. Ai fini della effettiva fruizione è tuttavia necessario attendere la circolare applicativa Inps a cui è affidato anche il monitoraggio del rispetto del limite di spesa.

2.4 Condizioni

Sono invece applicabili le regole generali che disciplinano le condizioni per la fruizione di agevolazioni. Pertanto, è necessario rispettare l'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006 (v. *supra* parte relativa all'esonero previsto dall'articolo 3), nonché l'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015.

Quest'ultimo prevede che gli incentivi non spettano qualora:

- l'assunzione venga effettuata in attuazione di un obbligo preesistente, previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva (es. clausola sociale in caso di cambio appalto);
- l'assunzione violi il diritto di precedenza, previsto dalla legge o dal contratto, a favore di un altro lavoratore (ad esempio, lavoratore a tempo determinato che abbia esercitato il diritto maturato ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015);
- il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad 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;
- si tratti di lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo; in caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.

¹¹ Art. 107 TFUE

3. ESONERO CONTRIBUTIVO NEL SETTORE TURISTICO E DEGLI STABILIMENTI BALNEARI (ART. 7 D.L. N. 104/2020)

L'articolo 7 del D.L. n. 104/2020 prevede l'estensione dell'esonero di cui all'articolo 6 alle assunzioni a tempo determinato o con contratto di lavoro stagionale, effettuate nel settore turistico e degli stabilimenti termali. Richiamando l'articolo 6, l'incentivo si applica alle assunzioni effettuate dal 15 agosto al 31 dicembre 2020. La durata dell'esonero spetta fino a un massimo di tre mesi. In caso di conversione dei predetti contratti agevolati in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è espressamente previsto che si applichi il comma 3 dell'articolo 6 del decreto e pertanto sarà possibile fruire dello sgravio parziale per un ulteriore periodo di sei mesi dalla data di stabilizzazione del rapporto di lavoro. Naturalmente la trasformazione deve avvenire nel corso del periodo agevolato e dunque entro il 2020.

Il richiamo all'articolo 6 comporta che, anche per l'incentivo in commento, siano esclusi i contratti di apprendistato di qualsiasi tipologia, così come sono esclusi i contratti di lavoro stipulati con soggetti che abbiano avuto un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro nei sei mesi precedenti.

Si applicano le regole generali in materia di fruizione di incentivi già riportate a proposito dell'articolo 6 (v. *supra*).

L'incentivo viene 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 e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione, in Gazzetta ufficiale dell'Unione europea C 91 I del 20.3.2020. L'efficacia dell'esonero è subordinata all'autorizzazione della Commissione ai sensi dell'articolo 108 paragrafo 3 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE).

4. DECONTRIBUZIONE SUD (ART. 27 D.L. N. 104/2020)

L'articolo 27 del D.L. n. 104/2020 introduce un esonero contributivo parziale a favore dei datori di lavoro privati in relazione ai rapporti di lavoro dipendente con sede in aree svantaggiate.

L'esonero ha la finalità di garantire i livelli occupazionali nelle aree considerate evidentemente più fragili sotto il profilo socio-economico e

prevede un intervento in due distinti momenti. Il primo, opera nell'immediato e prevede l'applicazione nei mesi da ottobre a dicembre 2020. Il secondo, di prospettiva, è previsto per il periodo 2021-2029.

4.1 Incentivo trimestrale

L'esonero relativo al quarto trimestre 2020 richiede comunque l'autorizzazione della Commissione europea, nel rispetto delle condizioni del richiamato "Quadro Temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (Comunicazione CE 19 marzo 2020 C (2020), in GU C 91 I del 20.3.2020. Tale Comunicazione ha l'obiettivo di individuare ulteriori misure temporanee di aiuti di Stato che la Commissione ritiene compatibili a norma dell'articolo 107, paragrafo 3, del TFUE alla luce della pandemia di COVID-19. La CE, come anticipato, ritiene che gli Stati membri, al fine di preservare l'occupazione, possono prevedere contributi ai costi salariali delle imprese che, a causa della pandemia di COVID-19, dovrebbero altrimenti licenziare del personale. Il 7 ottobre scorso, ha infatti comunicato l'approvazione di tale regime di aiuti ritenendo la misura conforme alle norme dell'Ue sugli aiuti di Stato in quanto compatibile con le condizioni previste dal quadro temporaneo descritto in precedenza¹².

In particolare, la Commissione ha rilevato che:

- 1) l'aiuto per ogni singola impresa non supererà i 120.000 € per le imprese attive nei settori della pesca e dell'acquacoltura e gli 800.000 € per le imprese attive in tutti gli altri settori ammissibili;
- 2) l'obbligo rispetto al quale è concesso il vantaggio a livello di contributi previdenziali deve essere sorto entro il 31 dicembre 2020. Tale termine, peraltro, è stato prorogato al 30 giugno 2021 anche se – come abbiamo evidenziato nella parte relativa all'art. 3 del decreto – il differimento non determina ricadute sulla durata del beneficio (v. *supra*).

4.2 Incentivo dal 2021 al 2029

Più articolata invece l'estensione temporale fino al 2029. La finalità, in questo caso, è quella di favorire la riduzione dei divari territoriali. Non è dunque direttamente correlata – come invece per l'incentivo del 2020 – al contenimento degli effetti straordinari sull'occupazione determinati dall'epidemia da COVID-19 in aree caratterizzate da gravi situazioni di disagio socio-economico e al voler garantire la tutela dei livelli occupazionali.

¹²https://ec.europa.eu/italy/news/20201006_la_Commissione_UE_approva_gli_aiuti_di_stato_italiano_sa_favore_delle_impese_del_sud_colpite_dalla_pandemia_it

Per l'introduzione dell'incentivo è prevista l'emanazione di un DPCM, su proposta dei ministri per il Sud e la Coesione Territoriale e del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con i ministri dell'Economia e delle Finanze e per gli Affari europei, da adottarsi entro il 30 novembre 2020. Il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri avrà lo scopo di individuare le modalità e il riferimento ad 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 e dei Piani Nazionali di Riforma.

Dunque, una prima attività dovrà essere effettuata dalla presidenza del Consiglio e dai dicasteri indicati e, successivamente, si dovrà dar corso alle necessarie procedure ai fini della compatibilità dell'incentivo con la disciplina comunitaria e in particolare con la disciplina in materia di aiuti di Stato di cui al Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) (TFUE).

4.3 Ambito di applicazione

L'agevolazione si applica ai datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, in relazione ai rapporti di lavoro dipendente con sede di lavoro nelle seguenti regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia. Queste sedi di lavoro agevolate sono riferibili alle regioni che, nel 2018, presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27, o comunque compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale. L'individuazione di tali regioni è rilevabile dalla relazione tecnica allegata di legge di conversione al D.L. n. 104/2020 e dalla successiva rettifica¹².

È necessario evidenziare che tra le sedi di lavoro agevolate non rientra quella ubicata nella regione Umbria. Tale precisazione è utile in quanto tale regione era stata inserita nell'originaria relazione tecnica. Successivamente la relazione è stata oggetto di rettifica e l'Umbria è stata espunta (v. *infra*).

L'ambito territoriale indicato è confermato anche dalla Commissione europea nella comunicazione del 7 ottobre 2020 con cui ha dato notizia dell'approvazione della misura di aiuti¹³.

4.4 Misura

L'esonero è parziale ed è pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali dovuti, con esclusione dei premi e dei contributi Inail. L'incentivo riguarda i contratti di lavoro dipendente in corso e si applica nel periodo 1° ottobre-1° dicembre 2020.

Nessuna conseguenza si determina sul piano pensionistico dei lavoratori in quanto resta ferma l'aliquota di computo ai fini delle prestazioni. Ai fini delle condizioni generali per la fruizione delle agevolazioni, si applica l'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006. Per l'effettiva fruizione, è necessario attendere la circolare applicativa Inps a cui è affidato anche il monitoraggio in coerenza con quanto previsto dal "Quadro temporaneo" degli aiuti di Stato.

¹² Cfr. pag. 186 della versione in pdf dell'A.S. n. 1925 e pag. 97 Dossier del 24 agosto 2020 del Senato al D.L. n. 104/2020 A.S. 1925

¹³ *Ibidem*