RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

LAVORO

di LUCA CARATTI

Esonero contributivo o ammortizzatori sociali, questo è il problema

Agevolazione con blocco dei licenziamenti o cassa integrazione? Scelte difficili per gli imprenditori.

Nel quadro delle misure adottate per il sostegno dell'economia nell'emergenza Covid-19, il D.L. 104/2020 ha introdotto un **esonero dal versamento dei contributi previdenziali** . Nello specifico si prevede in favore dei datori di lavoro del settore privato, con esclusione di quello agricolo, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali fruibile entro il 31.12.2020, a condizione che i medesimi datori **non richiedano i nuovi interventi di integrazione salariale** introdotti dal medesimo D.L. 104/2020 e purchè abbiano già fruito, nei mesi di maggio e giugno 2020, degli interventi di integrazione salariale riconosciuti secondo la disciplina d'emergenza. La normativa, inoltre, prevede l'estensione della misura anche ai datori di lavoro che hanno richiesto periodi di integrazione salariale ai sensi del D.L. 18/2020, collocata, anche parzialmente, in periodi successivi al 12.07.2020.

Tornando all'agevolazione, l'importo è pari alla contribuzione a carico del datore di lavoro non versata in relazione al **doppio delle ore di fruizione degli ammortizzatori sociali nei mesi di maggio e giugno** . L'ammontare dell'esonero così determinato costituisce l'importo massimo riconoscibile ai fini dell'agevolazione. Tale importo può essere fruito fino al **31.12.2020** , per un periodo massimo di 4 mesi e deve essere riparametrato e applicato su base mensile. L'indicazione del limite temporale massimo di fruizione lascia comunque ferma la possibilità per il datore di utilizzare l'esonero per periodi inferiori ai citati 4 mesi.

Durante il periodo di fruizione dell'esonero, che, come già chiarito, non potrà protrarsi oltre il 31.12.2020, opererà il **blocco dei licenziamenti** per giustificato motivo oggettivo come previsto all'art. 14, D.L 104/2020. La possibilità di " *accorciare* " il periodo di fruizione dell'esonero potrebbe teoricamente consentire di abbreviare il blocco dei licenziamenti (per esempio: in caso di capienza, fruizione entro 2 mesi anziché 4).

L'esonero può essere legittimamente fruito per le **medesime posizioni aziendali** (matricole Inps) per le quali, come anticipato nelle mensilità di maggio e giugno 2020 siano state fruite le specifiche tutele di integrazione salariale.

L'Inps, con circolare n. 105/2020, precisa che dove la norma chiede al datore di lavoro di fare una scelta tra l'esonero in trattazione e i nuovi strumenti di integrazione salariale e se il datore di lavoro sia lo stesso, la scelta dovrà essere operata **per singola unità produttiva** .

Il beneficio, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è subordinato a: regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (DURC); assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge. L'esonero necessita, prima del suo utilizzo, della preventiva autorizzazione della Commissione europea. Si ricorda che la Ue 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 31.12.2019 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 31.12.2020.

In attesa delle necessarie istruzioni per l'effettivo utilizzo si potrà quantificare il beneficio e deciderne così la convenienza.

Riproduzione vietata - venerdì 02 ottobre 2020