

Legge di Bilancio 2021

## Sgravi contributivi per le assunzioni

Eufrasio Massi

La legge 30 dicembre 2020, n. 178, ai commi da 10 a 19 stabilisce alcuni benefici, con la solita formula degli sgravi contributivi, che, seppur abbastanza simili, con altre agevolazioni degli anni scorsi, potrebbero facilitare le imprese nella ripartenza delle attività dopo la fine della pandemia.

La formula condizionale appare d'obbligo in quanto il momento economico attuale con molte nebulosità all'orizzonte e il rispetto di tutta una serie di adempimenti normativi peseranno sugli operatori: gli incentivi possono attenuare le difficoltà, soprattutto se i chiarimenti amministrativi necessari per operare arriveranno velocemente. I dubbi appena evidenziati nascono anche dalla constatazione che il "godimento" degli sgravi contributivi è fortemente condizionato da alcuni passaggi normativi anche di origine comunitaria che lo rendono particolarmente difficoltoso: ci si augura che a ciò non si aggiungano interpretazioni amministrative che, il più delle volte, appaiano finalizzate ad un rispetto "formale" più che "sostanziale" delle disposizioni, rallentandone la fruizione. È questa, infatti, una lamentela che, sovente, le imprese e i professionisti che le assistono fanno presente nei luoghi istituzionali ma che, al di là di formali rassicurazioni, non dà molti esiti positivi.

### **Incentivi per l'occupazione giovanile**

L'art. 1, con i commi compresi tra 10 e 15, tratta gli incentivi finalizzati a favorire l'occupazione stabile dei giovani attraverso le assunzioni a tempo indeterminato (anche a tempo parziale) e le trasformazioni dei contratti a termine effettuate tra il 1° gennaio 2021 e il 31 dicembre 2022. È una norma a carattere sperimentale la cui durata è limitata, a differenza di quella prevista dalla legge n. 205/2017 che, sia pure con importi minori, ha carattere strutturale.

Si intendono favorire i giovani che non debbono aver compiuto i 36 anni (ossia, 35 anni e 364 giorni al momento dell'instaurazione del rapporto o della trasformazione).

I benefici non riguardano i contratti di apprendistato (che fruiscono di una contribuzione che è "propria", non classificabile come ridotta, secondo quanto affermò il Ministero del lavoro nel 2008) e i rapporti di lavoro domestico, nonché quelli del personale con qualifica dirigenziale, come si evince da un richiamo che il comma 100 dell'art. 1, legge n. 205/2017 che è presa come riferimento dall'attuale legislatore, effettua alla normativa sulle "tutele crescenti" prevista dal D.Lgs. n. 23/2015.

La norma, seguendo un consolidato indirizzo amministrativo, riguarda anche i soci delle cooperative che, nel rispetto del limite di età sopra evidenziato, dopo l'instaurazione del rapporto associativo, sono assunti a tempo indeterminato secondo la previsione dell'art. 1, comma 3, legge n. 142/2001.

La disposizione richiama l'art. 1, commi da 100 a 105 e 107, legge n. 205/1917, in ordine al quale l'Inps fornì le proprie indicazioni con la circolare n. 40/2018: di conseguenza, si ha motivo di ritenere che quest'ultima possa costituire "la base amministrativa" per le future indicazioni dell'Istituto che, si spera, giungano presto e non a distanza di mesi o, addirittura di anni (è il caso dell'apprendistato professionalizzante per gli "over 29" titolari di un trattamento di NASPI, giunte a quasi due anni dalla pubblicazione in Gazzetta della norma).

Lo sgravio contributivo viene riconosciuto nella misura del 100% per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di 6.000 euro l'anno sulla contribuzione a carico del datore di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

# Approfondimenti

L'esonero sale a 48 mesi in favore dei datori di lavoro che effettuano assunzioni in una sede di lavoro od una unità produttiva (identificabile, ad avviso di chi scrive, con la matricola Inps) ubicata in Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna. Per queste Regioni si ha motivo di ritenere che l'assunzione, possa riguardare anche lavoratori residenti in altri contesti territoriali: ovviamente, il loro luogo di lavoro deve essere in una delle Regioni sopra individuate e l'incentivo, fruibile per quattro anni, resterà fino a quando la prestazione continuerà a svolgersi in tali ambiti territoriali: il trasferimento in altra Regione ove vige l'agevolazione per 36 mesi comporterà l'applicazione di questa, se ancora se ne registri la "capienza".

Poiché l'assunzione a tempo indeterminato può avvenire anche con contratto di somministrazione, per la quantificazione temporale dell'agevolazione, seguendo un recente indirizzo espresso dall'Inps con il messaggio n. 72/2021, occorrerà verificare la sede dell'Agenzia che stipula con il lavoratore il contratto a tempo indeterminato: anche su questo punto, tuttavia, l'Inps è chiamata a fornire precise indicazioni.

## Chiarimenti

L'esplicito richiamo che il legislatore ha fatto al comma 100, art. 1, legge n. 205/2017 richiede, una serie di chiarimenti.

Il primo concerne il campo di applicazione. Si fa riferimento ai datori di lavoro privati: in tale ambito sono compresi gli imprenditori ma anche coloro che non lo sono come gli studi professionali, le fondazioni, le associazioni senza fine di lucro, ecc. L'elenco non è esaustivo e, ricordandosi di ciò che ha scritto l'Inps, in situazioni analoghe, si ha motivo di ritenere che vi rientrino:

- a)** Enti pubblici economici;
- b)** *ex IACP* trasformati dalle leggi regionali in Enti pubblici economici;
- c)** Enti, a capitale pubblico, che sono stati privatizzati e trasformati in società di capitali;
- d)** *ex IPAB*;
- e)** aziende speciali costituite anche in consorzio *ex D.Lgs. n. 267/2000*;
- f)** consorzi di bonifica e industriali;
- g)** Enti morali ed ecclesiastici.

Il secondo riguarda la composizione dello sgravio: il comma 100, sopra richiamato, fa riferimento ai contributi a carico dei singoli datori di

lavoro per un importo massimo di 6.000 euro su base annua, riparametrato ed applicato su base mensile (secondo criteri che, seppur analoghi al passato, necessitano di una nota dell'Istituto), con esclusione dei premi e contributi Inail e, secondo un indirizzo consolidato (v. anche la circolare Inps n. 40/2018), dei c.d. "contributi minori" come:

- a)** contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei trattamenti di fine rapporto *ex art. 2120 c.c.* (art. 1, comma 755, legge n. 296/2006);
- b)** contributo, ove dovuto, ai fondi bilaterali, al Fis e ai Fondi delle Province Autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.Lgs. n. 148/2015;
- c)** contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua *ex art. 118, legge n. 388/2000*;
- d)** contributo, ove dovuto, per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;
- e)** contribuzioni non previdenziali concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Il richiamo al comma 101 ha, come conseguenza, che i lavoratori debbono non aver avuto altri contratti a tempo indeterminato alla data della prima assunzione incentivata: l'unica eccezione riguarda chi è stato assunto con l'agevolazione e che, durante la fruizione, risolve il proprio rapporto. Il datore che lo assumerà successivamente potrà "godere" dell'incentivo nei limiti del periodo restante che, ricordo, secondo l'ubicazione geografica della sede di lavoro potrà essere di 36 o di 48 mesi, e ciò a prescindere dall'età anagrafica del lavoratore all'atto della successiva assunzione a tempo indeterminato.

Il richiamo alla norma del 2017 e alle conseguenti disposizioni amministrative dell'Inps, se saranno confermate, fa sì che:

- a)** lo sgravio non possa essere riconosciuto se il lavoratore ha avuto, nella sua vita lavorativa, un precedente contratto a tempo indeterminato, risoltosi, "ante tempus", anche dopo un brevissimo periodo (la circolare n. 49/2018 parlava anche della risoluzione durante il periodo di prova, come ostaiva all'incentivo, scelta, ad avviso di chi scrive, molto opinabile e, per certi versi, assurda, basti pensare ad alcune traversie che accompagnano l'assunzione dei disabili che, molte volte, per scelte datoriali, vengono licenziati durante o al termine della prova). L'unica eccezione riguar-

# Approfondimenti

da il contratto di apprendistato non “consolidato-si” al termine del periodo formativo;

**b)** il datore di lavoro non possa avere una conoscenza piena se il giovane ha avuto precedenti rapporti a tempo indeterminato. Nel 2018 l’Inps mise a disposizione degli utenti un applicativo per verificare la situazione, sottolineandone, però, il valore dichiarativo e non certificativo: questo significava “tenersi le mani libere” a fronte di un contratto stipulato prima del 2008, quando le comunicazioni obbligatorie erano cartacee e non telematiche o a fronte della riqualificazione, come subordinato, di un rapporto di lavoro di collaborazione senza gli elementi distintivi di quest’ultima effettuata dall’Istituto, nei termini della prescrizione quinquennale, o da altri organi di vigilanza, dopo gli accessi ispettivi.

Altri vincoli sono correlati all’assunzione. L’esonero spetta se:

**a)** I datori di lavoro non hanno proceduto nei 6 mesi antecedenti a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell’art. 3, legge n. 604/1966 o a procedure collettive di riduzione di personale secondo l’iter previsto dagli articoli, 4, 5 e 24, legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori inquadrati con la stessa qualifica nella stessa unità produttiva;

**b)** I datori di lavoro non procedono, nei 9 mesi successivi all’assunzione a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o a procedure collettive di riduzione di personale che riguardino dipendenti con la stessa qualifica del lavoratore assunto nella medesima unità produttiva.

Il mancato rispetto di tali obblighi comporterà la sospensione delle agevolazioni e il recupero di quanto indebitamente ricevuto.

Lo sgravio contributivo spetta nel rispetto di quanto previsto dall’art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006 e dall’art. 31, D.Lgs. n. 150/2015. Da ciò discende che non viene riconosciuto se non c’è:

**a)** regolarità contributiva;

**b)** rispetto degli obblighi di legge e assenza di sanzioni per gravi violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale (sono quelle riportate nell’allegato al D.M. sul Durc);

**c)** rispetto degli accordi e contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e, se esistenti territoriali od aziendali;

**d)** rispetto di obblighi preesistenti stabiliti dalla legge o dalla contrattazione collettiva;

**e)** rispetto di diritti di precedenza;

**f)** rispetto dei lavoratori posti in integrazione salariale, a meno che l’assunzione non sia di livello diverso rispetto al lavoratore assunto con l’incoraggiamento o riguardi un’altra unità produttiva. Su questo punto, tuttavia, si potrebbero aprire spazi agli interpretativi positivi, alla luce del fatto che l’ammortizzatore sociale Covid-19 è stato, di recente, assimilato dall’Inps (circolare n. 133/2020, punto 5) alle integrazioni salariali derivanti da “evento non oggettivamente evitabile” e questo non escluderebbe la possibilità di nuove assunzioni;

**g)** rispetto della disposizione che vieta l’assunzione di lavoratori licenziati nei sei mesi antecedenti da datori di lavoro in rapporti di collegamento o controllo o da aziende facenti capo alla stessa proprietà anche per interposta persona.

C’è, poi, la disposizione che ricorda che le norme non trovano applicazione alle prosecuzioni di contratto e alle assunzioni previste dai commi 106 e 108 dell’art. 1, legge n. 205/2017: di cosa si tratta?

I benefici non trovano applicazione alla prosecuzione del rapporto di apprendistato nei 12 mesi successivi al tredicesimo dal consolidamento del contratto al termine del periodo formativo (comma 106) e alle assunzioni dei giovani studenti (comma 108) che vengono effettuate al termine del periodo di alternanza scuola-lavoro o che hanno svolto, presso lo stesso datore, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato di alta formazione.

Le agevolazioni individuate sono soggette all’autorizzazione di Bruxelles ai sensi dell’art. 108, paragrafo 3, del Trattato dell’Unione. Probabilmente, la richiesta alla Commissione Europea è determinata dal fatto che in alcune Regioni del centro sud lo sgravio ha una durata maggiore (48 mesi) rispetto a quella prevista per la totalità dei datori di lavoro privati nel resto del territorio nazionale (36 mesi).

## Assunti durante il 2021

Prima di passare all’esame delle agevolazioni specifiche concernenti il personale femminile si

# Approfondimenti

ritiene di dover evidenziare un fatto che sembra una dimenticanza del legislatore: chi verrà assunto nel corso del 2021 non potrà usufruire degli ammortizzatori sociali Covid-19 disciplinati dai commi da 299 a 314, art. 1, legge n. 178: infatti, il comma 305 afferma che gli stessi trovano applicazione al personale “in forza alla data di entrata in vigore della presente legge”, ossia il 1° gennaio 2021. Ciò potrebbe, unitamente ad altri ostacoli, rappresentare una remora alle assunzioni (ivi compresi i rinnovi senza causale dei contratti a termine e delle somministrazioni entro il prossimo 31 marzo), atteso che la pandemia non è affatto terminata ed un datore di lavoro potrebbe risentirne i malefici effetti anche attraverso provvedimenti amministrativi che cambiano “in peggio” il colore della Regione di appartenenza. È auspicabile che, a tale errore che si riverbera anche sulle assunzioni di personale femminile che avviene ai sensi delle previsioni contenute nei commi successivi, si ponga rimedio in un prossimo Decreto-legge sulla materia.

## **Apprendistato professionalizzante**

Alla luce delle considerazioni espresse e degli oneri che derivano dall'applicazione di queste norme ci si chiede se per l'assunzione di un giovane che non abbia compiuto i 30 anni (e, quindi, non i 36 come prevede l'ampio campo di applicazione della norma che si commenta) non sia più proficuo per un datore di lavoro procedere attraverso l'assunzione con un contratto di apprendistato professionalizzante (con relativo piano formativo), per una serie di motivazioni che si sintetizzano di seguito:

**a)** la contribuzione è quella propria della tipologia contrattuale: 10% sulla quota a carico del datore di lavoro per tutta la durata del periodo formativo che per le imprese artigiane può arrivare fino a 5 anni. Essa scende, nelle aziende con un organico fino a 9 dipendenti, rispettivamente all'1,5% e al 3% nei primi 2 anni di formazione. In caso di consolidamento del rapporto al termine del periodo formativo la contribuzione del 10% continua nei 12 mesi successivi. L'assunzione non ricade nei controlli previsti dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015 (non trattandosi di uno sgravio contributivo);

**b)** il giovane può (non è un obbligo) essere retribuito fino a 2 livelli in meno, ma anche in percentuale, a salire, rispetto a quello finale: in ge-

nere sono i contratti collettivi a disciplinare il livello retributivo durante il periodo formativo; **c)** durante il periodo formativo gli apprendisti (art. 47, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015), fatte salve le diverse previsione di legge o di contratto collettivo, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti (ad esempio, la legge n. 68/1999).

## **Esonero contributivo per l'assunzione di donne**

I commi da 16 a 19 dell'art. 1 prevedono, oltre a quello previsto per tutti i giovani “under 36” a prescindere dal sesso, un particolare incentivo in favore dei datori di lavoro che assumeranno donne nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 ed il 31 dicembre 2022. Riprendendo la previsione dei commi da 9 a 11, art. 4, legge n. 92/2012, Il legislatore stabilisce che la percentuale di sgravio è riconosciuta, in via sperimentale e non strutturale, nella misura del 100% entro il limite massimo di importo annuo pari a 6.000 euro per 18 mesi.

Esso si riferisce alla contribuzione a carico dei datori di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche e dovrebbe escludere, oltre ai premi e contributi Inail, anche i c.d. “contributi minori” che sono stati elencati pocanzi allorquando si è parlato delle agevolazioni finalizzate ad incentivare l'occupazione giovanile.

Per comprendere la portata della novità che è stata introdotta, si ritiene opportuno prendere a riferimento le disposizioni sopra richiamate della legge n. 92/2012 e i chiarimenti amministrativi, a suo tempo, emanati: in particolar modo, la circolare Inps n. 111/2013 e quella del Ministero del lavoro n. 34/2013.

Le assunzioni, in mancanza di un'indicazione specifica del legislatore, potranno essere a tempo indeterminato, anche part-time, ma anche dopo l'instaurazione del vincolo associativo seguito da un rapporto di lavoro subordinato nelle cooperative di produzione e lavoro, secondo la previsione dell'art. 1, comma 3, D.Lgs. n. 142/2001. Il beneficio non riguarda né il rapporto di lavoro domestico né, tantomeno il contratto di lavoro intermittente seppur a tempo indeterminato ove la prestazione dipende, unicamente, dalla “chia-

# Approfondimenti

mata” del datore di lavoro per attività di natura episodica e temporanea che non assicurano alcuna stabilità occupazionale, è, senz’altro, da escludere dal campo applicativo delle facilitazioni contributive.

Il richiamo dei commi compresi tra 9 e 11, art. 4, legge n. 92/2012, effettuato dal comma 16, art. 1, legge n. 178 che sottolinea la sperimentalità biennale della disposizione impone alcuni chiarimenti che possono così sintetizzarsi:

**a)** commi 9 e 10, art. 4, legge n. 92/2012: lo sgravio viene riconosciuto per la donna “over 50”, disoccupata da oltre 12 mesi che, in precedenza aveva instaurato un rapporto a termine (con agevolazione al 50% che, salvo indicazioni amministrative diverse, resta tale) e che, poi, vede il proprio rapporto consolidato attraverso la trasformazione a tempo indeterminato: qui il beneficio (pari al 100%) viene riconosciuto fino al diciottesimo mese dall’inizio del rapporto. La trasformazione comporta anche la restituzione del contributo aggiuntivo dell’1,40%, se corrisposto, e di quello progressivo dello 0,50%, anch’esso se pagato dal datore. Se l’assunzione della donna “over 50”, disoccupata da oltre dodici mesi, avviene, da subito, con contratto a tempo indeterminato l’agevolazione, prevista dalla legge n. 178/2020, viene riconosciuta, sin dall’inizio, per 18 mesi;

**b)** comma 11, art. 4, legge n. 92/2012: ci si riferisce alle donne di qualsiasi età, prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, se residenti in Regioni ammissibili al finanziamento nell’ambito dei Fondi strutturali o, in alternativa, assunte per una professione o in un settore economico caratterizzato da una forte disparità occupazionale di genere. Tale ultimo requisito viene determinato, annualmente, con un Decreto del Ministro del lavoro. Per il 2021 i settori sono stati individuati con D.M. n. 234 del 16 ottobre 2020. In alternativa, il requisito sopra accennato deve essere in possesso da almeno 24 mesi per le donne ovunque residenti. Sul requisito della residenza si pronunciò, a suo tempo, il Ministero del lavoro non ponendo un limite temporale. L’assunzione, come già sottolineato, comporta lo sgravio contributivo per i 18 mesi successivi all’instaurazione del rapporto.

Il beneficio viene, altresì, riconosciuto anche in caso di assunzione a scopo di somministrazione.

Ovviamente, in caso di assunzione a tempo parziale, le agevolazioni sono in proporzione. Lo sgravio verrà riconosciuto, oltre che nel rispetto delle condizioni generali previste dall’ordinamento che, come per tutte le agevolazioni, sono quelle richiamate dall’art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006 e dall’art. 31, D.Lgs. n. 150/2015, anche a fronte di un incremento netto del numero dei lavoratori dipendenti dal datore di lavoro, rispetto alla media dei 12 mesi antecedenti. Il calcolo dell’incremento va effettuato mensilmente avendo quale parametro di riferimento il numero dei lavoratori equivalenti al tempo pieno: l’incremento va fatto tenendo presente anche il concetto di “impresa unica” al quale si riferisce l’art. 2, paragrafo 2, Regolamento n. 1408/2013, richiamato anche dall’art. 31, comma 1, lettera *f*), D.Lgs. n. 150/2015. Tale concetto è, espressamente, richiamato laddove si afferma che l’incremento va considerato al netto delle diminuzioni del numero dei dipendenti verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell’art. 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso proprietario. Sono esclusi dal computo della media i dipendenti che non sono più al lavoro per:

**a)** dimissioni volontarie: oggi, sono soltanto quelle rese con la procedura richiamata dall’art. 26, D.Lgs. n. 151/2015 e con i chiarimenti amministrativi del Ministero del lavoro che estendono la validità sia a quelle rese avanti al funzionario dell’Ispettorato territoriale del lavoro (ad esempio, la donna nell’anno dalla nascita del bambino) o a quelle avvenute a seguito di accordo conciliativo raggiunto “in sede protetta” ex articoli 410 e 411 c.p.c.;

**b)** invalidità;

**c)** pensionamento per raggiunti limiti di età: qui, alla luce delle novità introdotte anche di recente, andrà chiarito se rientrino nelle esclusioni i dipendenti che sono andati in pensione anticipatamente (ad esempio, con “quota 100”) o i lavoratori che hanno risolto il rapporto con la c.d. “APE”, che sotto l’aspetto normativo è un “prestito”: in questi ultimi casi, tuttavia, la questione può trovare una soluzione attraverso le dimissioni volontarie (ma non la risoluzione consensuale o il licenziamento);

**d)** riduzione volontaria dell’orario di lavoro;

**e)** licenziamento per giusta causa.

# Approfondimenti

In passato, con l'interpello n. 34 del 17 dicembre 2014, il Ministero del lavoro chiarì che se il requisito occupazionale non risulta per tutti i mesi di fruizione e il datore lo ha, comunque, goduto, esso dovrà essere restituito o recuperato coattivamente.

Quali sono i requisiti dei quali, a norma dei rinvii effettuati dall'art. 5 alle precedenti disposizioni contenute nella legge n. 92/2012, debbono essere in possesso le donne?

Esse debbono essere prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno:

**a)** 6 mesi, se residenti in Regioni ammissibili al finanziamento nell'ambito dei Fondi strutturali o, in alternativa, essere assunte per una professione o in un settore economico caratterizzato da una forte disparità occupazionale di genere;

**b)** 24 mesi, ovunque residenti.

Cosa significa essere "prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno 6 mesi"?

La risposta la offre il D.M. 17 ottobre 2017 del Ministro del lavoro: sono non solo le donne disoccupate, ma anche quelle che in tale periodo non hanno avuto un rapporto di lavoro subordinato o attività lavorativa autonoma da cui sia derivato un reddito che per le prestazioni subordi-

nate non è superiore agli 8.145 euro e per quelle autonome a 4.800 euro.

Per quel che concerne il requisito della residenza, in passato, si è fatto riferimento a quella effettiva, senza alcuna specificazione di durata temporale.

Anche in questo caso lo sgravio non è immediato in quanto occorre il "via libera" della Commissione europea: esso potrà essere concesso nei limiti e alle condizioni fissati con il c.d. "Quadro temporaneo sugli aiuti di Stato, adottato il 1° marzo 2020 (con decorrenza dal successivo 19 marzo) e la cui efficacia termina il 30 giugno 2021 che autorizza gli Stati membri ad usufruire di ogni flessibilità per affrontare gli effetti della crisi pandemica. In base a quanto riportato nella sezione 3.1 del "Quadro" perché l'aiuto sia compatibile la Commissione richiede che:

**a)** il tetto dei benefici non sia superiore a 800.000 euro per ogni impresa;

**b)** l'aiuto sia concesso entro e non oltre il 30 giugno 2021 e sulla base di un regime con budget previsionale;

**c)** l'aiuto non riguardi aziende che erano già in difficoltà alla data del 31 dicembre 2019.