

Approfondimenti

Indicazioni operative

Agevolazioni contributive per le aree svantaggiate

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Con la circolare n. 33 del 22 febbraio 2021 l'Inps ha dettato le proprie indicazioni amministrative finalizzate alla fruizione delle agevolazioni contributive in favore dei datori di lavoro che operano in alcune aree del nostro Paese definite "a grave disagio socio-economico", ove l'obiettivo da perseguire, oltre a quello, preminente dello sviluppo aziendale, deve essere quello della garanzia dei livelli occupazionali: il tutto, ai sensi dei commi da 161 al 168 dell'art. 1 della legge n. 178/2020. La norma inserita nella legge di bilancio non è nuova ma si pone in pieno raccordo con la previsione contenuta nell'art. 27, comma 1, del D.L. n. 104/2020 convertito, con modificazioni, nella legge n. 126/2020.

A quanto ammonta la percentuale di contribuzione datoriale oggetto di sgravio?

Essa è modulata in quantità e tempi variabili e risulta essere pari al:

- 30% fino al 2025;
- 20% per gli anni 2026 e 2027;
- 10% per gli anni 2028 e 2029.

Lo sgravio contributivo si riferisce alla contribuzione dei lavoratori dipendenti (si fa riferimento ai contratti di lavoro subordinato), con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, laddove, ricorda il comma 1 dell'art. 27, "la sede di lavoro sia situata in Regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75% della media EU27 o, comunque, compreso tra il 75% ed il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale". La dizione normativa appena riportata fa sì che le Regioni interessate siano: l'Abruzzo, il Molise, la Campania, la Puglia, la Basilicata, la Calabria, la Sicilia e la Sardegna.

Trattandosi di incentivi indirizzati soltanto a datori di lavoro che operano in una parte del Paese, è obbligatorio ottenere il "placet" della Commissione Europea ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3,

del Trattato dell'Unione e all'interno del c.d. "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19", il c.d. Temporary Framework: esso, al momento, è giunto per tutto il 2021 (non dimenticando che l'esonero parziale era partito già dal mese di ottobre 2020 ed era stato autorizzato) ed è su questo "passaggio" che l'Istituto ha fornito i propri indirizzi operativi. Ovviamente, per la piena agibilità degli sgravi contributivi previsti per gli anni successivi e fino al 2029, sarà necessario attendere altre autorizzazioni.

I datori di lavoro che possono accedere al beneficio, ricorda la circolare n. 33, sono quelli privati, anche non imprenditori (si pensi agli studi professionali, alle associazioni, alle fondazioni, ecc.) con esclusione, come già accennato in precedenza, del settore agricolo (che ha una contribuzione "propria") e dei contratti di quello domestico (per la peculiarità del rapporto).

Il comma 162 dell'art. 1 della legge n. 178/2020 si preoccupa, inoltre, di identificare anche altri datori di lavoro che sono esclusi dalla decontribuzione, pur essendo, in via generale, destinatari di assunzioni agevolate. Essi sono:

- a) gli enti pubblici economici;
- b) gli IACP trasformati in enti pubblici sulla scorta di leggi regionali;
- c) gli enti trasformati in Spa, anche a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione;
- d) le ex IPAB trasformate in associazioni e fondazioni di diritto privato, perché prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona, e iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- e) le aziende speciali anche costituite in consorzio ex artt. 31 e 114 del D.Lgs. n. 267/2000;
- f) i consorzi di bonifica;

- g) i consorzi industriali;
- h) gli Enti morali;
- i) gli Enti ecclesiastici.

Questo afferma la disposizione ma, per effetto della decisione C (2021) 1220 final del 18 febbraio 2021 adottata in sede comunitaria, sono escluse dalla fruizione dello sgravio contributivo anche le aziende che operano nel settore finanziario (classificazione NACE, settore K).

Quale è la condizione principe per ottenere lo “sconto contributivo”?

Esso spetta, unicamente, se la sede di lavoro è ubicata in una zona compresa nelle Regioni appena elencate. Di conseguenza, anche i datori di lavoro che hanno la propria sede legale in ambiti territoriali non oggetto di decontribuzione possono ottenerlo: in questo caso, va presentata una istanza alla sede territoriale dell’Istituto competente che, dopo i controlli, autorizza l’agevolazione fornendo il codice “OL”, la cui validità cesserà il 31 dicembre 2021.

Somministrazione di lavoro

Una attenzione particolare viene dedicata dalla circolare n. 33 alla somministrazione di lavoro. Tale nota era stata preceduta dal messaggio n. 72/2021. L’Inps chiarisce che:

- a) il rapporto di lavoro è instaurato tra l’Agenzia di somministrazione ed il lavoratore, con la conseguenza che la prima riveste la qualifica formale di datore di lavoro, come richiesto dalla norma;
- b) l’Agenzia è titolare del rapporto e su di essa incombono gli oneri retributivi e contributivi e l’utilizzatore tenuto a rimborsare al somministratore quanto dovuto per tali titoli: quest’ultimo viene coinvolto come responsabile in solido, fatta salva la eventuale rivalsa ex art. 35, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015;
- c) il beneficio non viene riconosciuto tutte le volte in cui un lavoratore, seppur operando in aziende ubicate in aree svantaggiate ha, formalmente, costituito il rapporto, con una Agenzia situata in una Regione diversa da quelle oggetto di beneficio in quanto, ai fini del riconoscimento, ciò che conta è la sede di lavoro del datore che stipula il contratto e non la sede dell’utilizzatore;
- d) il beneficio viene attribuito, quindi, all’Agenzia che ha una sede legale od operativa in una Regione svantaggiata: esso viene riconosciuto

pur se il lavoratore presta la propria attività in area “non svantaggiata”;

e) in presenza dei requisiti formali e sostanziali richiesti anche alle Agenzie di Lavoro si applica il tetto massimo di 1.800.000 euro fino al 31 dicembre 2021 quale aiuto ammesso dal c.d. “Temporary Framework”.

La situazione, però, al momento, risulta bloccata in quanto il *Tar del Lazio* Sezione terza *quater*) con **decreto n. 1604 del 14 marzo 2021**, a fronte di un ricorso presentato da una società di lavoro temporaneo, ha sospeso, in via cautelare, sia il messaggio n. 72/2021 che la circolare n. 33/2021 nella parte dedicata alla “Somministrazione di Lavoro”, laddove l’Inps ha escluso il beneficio della c.d. “Decontribuzione Sud” ex art. 27 del D.L. n. 104/2020, convertito, con modificazioni, nella legge n. 126/2020, alle Agenzie di somministrazione con sede legale o unità operative al di fuori delle c.d. “Aree svantaggiate” che somministrano lavoratori agli utilizzatori del Mezzogiorno. La riunione per la trattazione collegiale in camera di consiglio è stata fissata al 9 aprile 2021.

Alla riunione nella quale è stata decisa la sospensione non risultano essersi costituiti in giudizio né l’Inps, né il Ministero del Lavoro.

Lavoratori marittimi

L’Istituto si occupa anche dei lavoratori marittimi (art. 115 del codice della navigazione) osservando che l’agevolazione spetta per i componenti l’equipaggio che svolgono la propria attività a bordo delle navi, a condizione che si tratti di imbarcazioni iscritte nei compartimenti marittimi ubicati in una delle Regioni oggetto di esonero contributivo. Le imprese armatoriali, essendo iscritte in tali compartimenti, usufruiscono anche di una serie di servizi “a terra” e, di conseguenza, lo “sgravio” appare coerente con i principi stabiliti nella legge di bilancio che tendono a sostenere le aziende operanti nelle zone svantaggiate.

Modalità di calcolo della decontribuzione

Il beneficio contributivo non prevede alcun limite individuale di importo. La circolare ricorda che dal computo dei contributi sono esclusi:

- a) i contributi ed i premi dovuti all’Inail;

Approfondimenti

b) il 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 della legge n. 296/2006);

c) il contributo, ove dovuto, ai fondi bilaterali, al FIS ed ai Fondi delle Province Autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.Lgs. n. 148/2015 (artt. 26, 27, 28, 29 e 40 del D.Lgs. n. 148/2015);

d) il contributo dello 0,30% ex art. 25, comma 4, della legge n. 845/1978 in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua ex art. 118 della legge n. 388/2000;

e) il contributo, ove dovuto, per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali. Lo sgravio contributivo per l'anno 2021 non può superare, complessivamente, un tetto che, ai sensi del comma 167, è stato quantificato in 4.836,5 milioni di euro.

La fruizione dell'esonero contributivo postula il rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006. Ciò significa che occorre che:

a) ci sia regolarità contributiva;

b) non si siano verificate violazioni di norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (sono quelle richiamate nell'allegato al D.M. sul DURC) e degli altri obblighi di legge;

c) vi sia il rispetto degli accordi e dei contratti collettivi nazionali stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché, se sottoscritti, di quelli territoriali ed aziendali.

Non viene, ovviamente, richiesto il rispetto dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 in quanto, nel caso di specie, non ci si trova di fronte ad una assunzione agevolata.

Coerenza con la normativa europea sugli Aiuti di Stato

Come già ricordato il beneficio è sottoposto all'esame della Commissione Europea che ha dato il "placet" per tutto l'anno corrente. Si tratta di un passaggio che il Legislatore ha, negli ultimi mesi, dovuto affrontare per una serie di norme agevolatrici tra le quali, si ricorda, l'esonero contributivo riconosciuto in alternativa alla utilizzazione degli ammortizzatori Covid-19 dai D.L. n. 104/2020 e n. 137/2020 e dalla legge n.

178/2021, l'incentivo per le assunzioni degli "under 36" o quello, totale, per le donne, in deroga all'art. 4, commi 9, 10 e 11 della legge n. 92/2012.

Sulla scorta della crisi pandemica in corso in tutta Europa, fino al prossimo 31 dicembre, vengono riconosciuti come compatibili con le norme comunitarie gli Aiuti di Stato che:

a) siano di importo non superiore a 1.800.000 euro per impresa (valutata anche come "impresa unica", secondo i canoni previsti dal Regolamento UE n. 1407/2013), al lordo di qualsiasi imposta od altro onere, o non superiore a 270.000 euro nei settori della pesca e dell'acquacoltura;

b) siano concessi ad imprese che non fossero già in difficoltà alla data del 31 dicembre 2019. La identificazione di tali imprese deve avvenire nel rispetto della previsione contenuta al punto 18 dell'art. 2 del Regolamento n. 651/2014 che ipotizza varie ipotesi;

c) siano concessi a micro imprese (con un organico fino a 9 unità e con un fatturato o bilancio uguale o inferiore a 2 milioni di euro) o piccole imprese (aziende con meno di 50 dipendenti e con un fatturato o bilancio non superiore a 10 milioni di euro) che, pur in difficoltà alla data del 31 dicembre 2019, non sono soggette a procedure concorsuali per insolvenza e che non hanno ricevuto aiuti per il salvataggio o la ristrutturazione.

L'Inps provvede, ai sensi del comma 166, a registrare l'importo della agevolazione sul Registro Nazionale per gli Aiuti di Stato. Per le aziende che operano nel settore della pesca e dell'acquacoltura lo sgravio contributivo viene riportato nel c.d. "Registro SIPA".

Coordinamento con le altre agevolazioni

Due parole, infine, sul coordinamento con gli altri incentivi: si tratta di un tema ricorrente che l'Istituto si trova ad affrontare anche in questo caso.

La circolare n. 33 ricorda che la cumulabilità, con altri esoneri e riduzioni, è possibile nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e sempre che non vi sia un espresso divieto con l'agevolazione che si vuole cumulare (ad esempio, quella prevista dai commi 100 e seguenti dell'art. 1 della legge n. 205/2017).

Di qui una serie di casistiche che consentono la cumulabilità:

a) agevolazione per gli “over 50” uomini disoccupati da almeno dodici mesi (commi da 8 a 11 dell’art. 4 della legge n. 92/2012): il beneficio è di natura contributiva;

b) incentivo per l’assunzione di portatori di handicap previsto dall’art. 13 della legge n. 68/1999: il beneficio è di natura economica;

c) beneficio per l’assunzione di lavoratori disoccupati titolari di un trattamento di NASpI, previsto dall’art. 2, comma 10-*bis*, della legge n. 92/2012): l’agevolazione è di natura economica.

La nota dell’Istituto offre, altresì, alcuni canoni interpretativi finalizzati a verificare la concreta cumulabilità della Decontribuzione Sud con altri regimi agevolati, affermando che occorre esaminare le differenti discipline che si applicano alle singole agevolazioni: se sussiste un residuo di contribuzione esonerabile, il cumulo sarà possibile entro il limite della contribuzione previdenziale dovuta dal datore di lavoro. Ad esempio, laddove, nelle imprese con un organico inferiore alle 20 unità, si intenda cumulare con “il taglio” del 50% dei contributi datoriali per l’assunzione

di una lavoratrice in sostituzione di altra assente per maternità, la c.d. “decontribuzione SUD” si applicherà a seguito dell’abbattimento della contribuzione già operato ai sensi dell’art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 151/2001. Lo stesso discorso vale anche per l’assunzione di uomini “over 50” disoccupati da oltre un anno.

Con il messaggio n. 831 del 25 febbraio 2021, emanato tre giorni dopo l’uscita della circolare n. 33, l’Inps, ricorda, soprattutto per le aziende che utilizzano il c.d. “calendario sfasato”, che nell’elemento “ImportoArrIncentivo” della procedura potranno essere indicate le somme relative agli importi dell’esonero dei mesi di gennaio e febbraio 2021. La conseguente valorizzazione potrà essere effettuata esclusivamente nei flussi di febbraio e marzo 2021.

Per completezza di informazione, si ricorda che l’Inps, con la circolare n. 106/2018 ha fornito le proprie indicazioni per definire l’elemento “variabile retributiva” presente nell’Uniemens, utile per la gestione del “calendario sfasato” in merito al rapporto dovuto/versato nei confronti dell’Istituto.