

3. CUMULO

Nel silenzio della legge, la circolare Inps n. 122/2020 conferma che 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. Naturalmente, occorre tenere conto delle regole in materia di cumulabilità previste dagli altri incentivi. Dal punto di vista operativo, è necessario verificare le diverse discipline che regolano le singole agevolazioni previste dal nostro ordinamento e, ove non vi fossero preclusioni, sarà possibile procedere al cumulo, fermo restando il limite della contribuzione previdenziale dovuta dal datore di lavoro. Ad esempio, si richiamano le previsioni dell'esonero totale previsto dal decreto direttoriale Anpal n. 52 dell'11 febbraio 2020, successivamente modificato dal n. 66 del 21 febbraio 2020.

Il decreto n. 52/2020 prevede all'articolo 8 che l'incentivo sia cumulabile:

- con l'agevolazione prevista dall'art. 8 del decreto legge n. 4 del 28 gennaio 2019, convertito con modificazione dalla legge n. 26/2019, relativo alle assunzioni dei soggetti percettori del reddito di cittadinanza;
- nei limiti massimi di intensità di aiuto previsti dai regolamenti europei in materia di aiuti di stato, con altri incentivi di natura economica introdotti e attuati dalle Regioni del Mezzogiorno in favore dei datori di lavoro che abbiano sede nel territorio di tali Regioni.

L'articolo 1 del decreto direttoriale n. 66/2020 prevede che l'incentivo sia altresì cumulabile con l'esonero volto all'assunzione stabile di giovani fino a trentacinque anni di età, previsto dall'articolo 1, comma 100 e seguenti, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, come modificato dall'articolo 1, comma 10, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, nel limite massimo di un importo pari a 8.060 euro su base annua. Di conseguenza, si ritiene che non sia possibile cumulare l'incentivo IO Lavoro con la *Decontribuzione Sud* prevista dall'art. 27, comma 1, del D.L. n. 104/2020. Il problema, tuttavia, è che molti datori di lavoro hanno già fruito dell'esonero parziale previsto dall'art. 27 del D.L. n. 104/2020 in attesa dell'accoglimento dell'istanza presentata all'Inps. I datori di lavoro – si ritiene – debbano procedere alla restituzione dell'esonero parziale goduto ed utilizzare interamente quanto previsto da IO Lavoro.

4. CONDIZIONI

Pur trattandosi di un incentivo generalizzato, in quanto riguarda tutti i rapporti di lavoro dipendente, l'esonero in parola non costituisce il regime generale di sottocontribuzione applicabile ai datori di lavoro in relazione al luogo in cui viene prestata l'attività lavorativa ma si tratta di un esonero contributivo parziale applicabile, nell'arco temporale previsto, dai singoli datori di lavoro. In particolare, non costituisce il regime contributivo di regola applicabile ma è uno sgravio contributivo dell'aliquota contributiva ordinariamente dovuta. Questa modalità di regola ed eccezione rende applicabili le condizioni generali

per la fruizione delle agevolazioni: si applicano l'articolo 1, commi 1175 e 1176 della legge n. 296/2006 (cfr. circolare Ministero del Lavoro n. 5/2008). Il datore di lavoro quindi dovrà soddisfare i requisiti di regolarità contributiva previsti 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. Non si applicano, viceversa, le condizioni previste dall'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015 in quanto riguarda i rapporti di lavoro in corso di qualsiasi tipologia e non di un incentivo alle assunzioni.

5. MATERNITÀ

La circolare Inps n. 122 del 22 ottobre 2020 conferma che, anche per la decontribuzione in parola, il periodo di fruizione dello sgravio può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità. In tale eventualità, è previsto il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio (cfr. circolare Inps n. 84/1999). Si ricorda, infine, che nel periodo di sospensione sono dovuti i contributi sulle eventuali integrazioni a carico del datore di lavoro (cfr. messaggio Inps n. 72/2000).

Dipartimento Scientifico

**Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**
Consiglio Nazionale dell'Ordine

A cura di:
Giuseppe Buscema