

# One | LAVORO Monitoro

#MONITORO LAVORO 23 Ottobre/29 ottobre 2020

Sommario

[Normativa e prassi](#)

[Giurisprudenza](#)

[Come fare per](#)

## Normativa e prassi

### La risposta dell'esperto

#### **Agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate - Decontribuzione sud**

*di Gian Luca Bongiovanni - Consulente del Lavoro in Torino*

[INPS circ. 22 ottobre 2020, n. 122](#)

E' operativa l'agevolazione contributiva per le aziende del sud prevista dal "Decreto Agosto": la [circolare INPS n. 122 del 22 ottobre 2020](#) fornisce le indicazioni operative indispensabili per poter fruire concretamente dell'esonero.

Nelle sue linee essenziali, l'agevolazione ha una struttura piuttosto semplice: si tratta di un esonero parziale dal versamento della contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dai datori di lavoro privati che svolgono l'attività in aree svantaggiate. L'agevolazione è **temporanea** (spetta **dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020**), **parziale** (la riduzione dei contributi è pari al **30%**) ed è riferita esclusivamente ai rapporti di lavoro dipendente, anche se restano esclusi il settore agricolo ed il lavoro domestico.

La misura si presta a molti commenti: lasciamo ad altri commentatori e ad altre sedi più idonee le valutazioni a proposito della sua opportunità politica, anche se non c'è dubbio che siano in sofferenza anche le aziende del centro – nord e che i limiti temporali fissati siano piuttosto

stringenti.

Qualche riflessione in più può essere formulata da un punto di vista tecnico: considerando la grande attenzione posta ultimamente alla semplificazione amministrativa ed alla lotta alla burocrazia, a parere di chi scrive traspare nel testo del decreto e della circolare in argomento ancora un eccessivo ricorso a soluzioni già note che finiscono per sminuire la forza incentivante di questa misura; si può affermare che anche in questo caso ha prevalso la tecnicità rispetto alla finalità ultima della disposizione ?

<a href="#">INPS circolare n. 122 del 22 ottobre 2020</a>	
Disposizioni del provvedimento	Osservazioni
<p><b>Ambito dell'esonero</b> Al fine di contenere gli effetti straordinari sull'occupazione determinati dall'epidemia da COVID- 19 in aree caratterizzate da gravi situazioni di disagio socio-economico e di garantire la tutela dei livelli occupazionali, il <a href="#">D.L. n. 104/2020</a> ha previsto, all'<a href="#">art. 27, c. 1</a>, in favore dei datori di lavoro privati, un esonero dal versamento dei contributi pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali dovuti dai medesimi, <b>con esclusione dei premi e dei contributi INAIL.</b></p>	<p>Trattandosi di misura finalizzata a sostenere l'occupazione per mezzo della temporanea riduzione del costo del lavoro, poco importa se la riduzione degli oneri riguarda la contribuzione INPS o i premi INAIL. Resta però un fatto degno di nota il ruolo che l'INPS ha assunto in questo ambito, accentrando da parecchio tempo su di sé ogni iniziativa di riduzione del costo, senza peraltro che esista una esplicita investitura istituzionale in tal senso. Nel passato neanche troppo remoto, anche l'INAIL forniva il suo contributo in termini di riduzione del "cuneo fiscale", generando anche qualche difficoltà di compilazione dei modelli in sede di autoliquidazione del premio: oggi, al contrario, questa missione è completamente estranea all'Istituto assicuratore il quale, trincerandosi dietro la millantata riduzione delle tariffe operata recentemente con i decreti interministeriali del 2019, resta accuratamente fuori dalle luci della ribalta, quando sarebbe certamente in grado di fornire un sostegno in queste occasioni.</p>
<p><b>Datori di lavoro che possono accedere al beneficio</b> Possono accedere al beneficio tutti i <b>datori di lavoro privati</b>, anche non imprenditori, con <b>esclusione del settore agricolo</b> e dei datori di lavoro che stipulino contratti di <b>lavoro domestico</b>.</p> <p>L'accesso al beneficio è consentito in riferimento ai rapporti di lavoro dipendente la cui 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% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale.</p> <p>Pertanto, l'agevolazione spetta a condizione che la prestazione lavorativa si svolga in una delle seguenti regioni: <b>Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia</b>. Per <b>sede di lavoro</b>, infatti, si intende l'<b>unità operativa presso cui sono denunciati in Uniemens i lavoratori</b>.</p>	<p>La finalità per la quale è stata realizzata nell'ormai lontano 2009 la procedura informatica UniEmens è da sempre la fornitura di dati contributivi (per gestire le procedure di incasso) e retributivi (per fornire più celermente le prestazioni ai lavoratori aventi diritto). Lo straordinario successo di questo strumento ha però progressivamente indotto l'INPS ad aumentare la quantità di dati "ulteriori" richiesti perentoriamente ai datori di lavoro. Fra questi, le <b>informazioni relative all'unità operativa</b> presso il quale il lavoratore svolge la sua prestazione sono divenute <b>essenziali</b>: oltre a fungere da riferimento per il controllo della spettanza degli ammortizzatori sociali, dal mese di ottobre essi saranno il riferimento per riconoscere (o meno) anche la "decontribuzione sud".</p> <p>Prima dell'invio della prossima denuncia mensile, sarà opportuno che gli operatori della amministrazione del personale effettuino una verifica dei dati tabellari associati ai lavoratori gestiti.</p>
<p><b>Natura dell'esonero e condizioni di spettanza</b> La misura "Decontribuzione Sud" spetta in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato, <b>diversi dal lavoro agricolo e domestico</b>, purché sia rispettato il <b>requisito geografico</b> della</p>	<p>L'INPS individua la finalità della misura nel: - contenimento degli effetti straordinari sull'occupazione determinati dall'epidemia da COVID- 19 in aree caratterizzate da gravi situazioni di disagio socio-economico:</p>

<p>prestazione lavorativa. L'agevolazione in trattazione si sostanzia in un esonero pari al 30% della contribuzione datoriale complessivamente dovuta, a fronte di rapporti di lavoro subordinati <b>sia instaurati che instaurandi</b>.</p>	<p>- garanzia della tutela dei livelli occupazionali. Se questa è la finalità, non si comprende il motivo per cui il decreto agosto escluda dall'esonero i settori dell'<b>agricoltura</b> e del <b>lavoro domestico</b>: le conseguenze negative causate della pandemia sono ben presenti anche in questi due settori. Ci auguriamo che la loro esclusione non sia stata causata dalla particolare "tecnicità" adottata dall'INPS: sarebbe infatti molto difficile gestire la riduzione del peso contributivo per mezzo delle soluzioni operative descritte nella circolare n. 122 a causa della attuale struttura normativa/tecnica/operativa dell'INPS. Auspichiamo quindi che nei prossimi provvedimenti, il legislatore ponga rimedio: al pari di quanto già accaduto durante lo scorso lock-down primaverile, la pandemia continua a generare grossi problemi anche nella gestione di colf e badanti. L'incentivo è ancorato innanzitutto al fattore "tempo": <b>tutti i lavoratori dipendenti in forza nel trimestre ottobre / dicembre saranno agevolati</b>. A questo proposito è bene notare che il costo non sarà ridotto solo per i lavoratori già in forza al 1° di ottobre, ma anche tutti i neo-assunti che presteranno la loro opera nel trimestre agevolato.</p>
<p><b>Coordinamento con altri incentivi</b> In ragione dell'entità della misura di sgravio, la stessa risulta <b>cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote</b> di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta. La suddetta cumulabilità, sempre nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, trova applicazione sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (ad esempio, incentivo all'assunzione di over 50 disoccupati da almeno 12 mesi e di donne variamente svantaggiate, disciplinato dall'<a href="#">art. 4, cc. 8-11, L. n. 92/2012</a> o esonero strutturale per assunzione a tempo indeterminato di giovani, disciplinato dall'<a href="#">art. 1, cc. 100-108, e 113-114, L. n. 205/2017</a>) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivo all'assunzione di disabili, disciplinato dall'<a href="#">art. 13, L. n. 68/1999</a> o incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpl, disciplinato dall'<a href="#">art. 2, c. 10-bis, L. n. 92/2012</a>).</p>	<p>La lettura del testo è molto comprensibile, ma la circolare non fornisce un importante chiarimento: l'applicabilità dell'esonero anche all'<b>apprendistato</b>. In passato l'INPS si è espresso a questo riguardo affermando che le aliquote ridotte tipiche del rapporto di apprendistato non possono essere considerate come una "agevolazione", ma un particolare regime contributivo. Partendo da queste considerazioni, sarebbe stato opportuno che nella circolare fosse affermata (o negata) la possibilità di ridurre del 30% anche le aliquote a carico del datore di lavoro nei contratti di apprendistato. A parere di chi scrive, non ravvisandosi esplicite istruzioni contrarie, pare ammissibile la riduzione contributiva anche per questa fattispecie.</p>