

## Decontribuzione Sud 2020: gli aspetti operativi

Il messaggio Inps n. 72 dell'11 gennaio 2021

---

### PREMESSA

Si è concluso a dicembre il periodo di vigenza della *Decontribuzione Sud* relativa al 2020, introdotta dall'articolo 27, comma 1, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, prevista per i rapporti di lavoro dipendente con attività lavorativa prestata in aree svantaggiate. Peraltro, l'articolo 1, commi da 161 a 168, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, ha disposto l'applicazione dell'esonero fino a 31 dicembre 2029 con una rimodulazione della misura e alcune modifiche alla platea dei beneficiari. L'esonero contributivo parziale – è utile ricordarlo – era stato originariamente previsto dal legislatore con il D.L. n. 104/2020 in due fasi. Una prima fase, regolata dall'articolo 1, comma 1, del D.L. n. 104/2020, applicabile per il periodo ottobre-dicembre 2020, in cui l'esonero veniva reso fruibile a seguito dell'autorizzazione della Commissione europea, nel rispetto delle condizioni del Quadro Temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19: Comunicazione CE 19 marzo 2020 C (2020) 1863 in GU C 91 I del 20.3.2020. Una seconda fase, prevista dal successivo comma 2 della richiamata disposizione, che disponeva l'estensione temporale fino al 2029.

La legge n. 178/2020 (legge di Bilancio 2021) ha abrogato l'articolo 1, comma 2, del D.L. n. 104/2020 e disciplinato nuovamente l'estensione fino al 2029 dell'esonero contributivo, prevedendo che si applichi modulato come segue:

- dal 2021 al 2025 in misura pari al 30%;
- nel biennio 2026/2027 al 20%;
- nell'ultimo biennio 2028/2029 al 10%.

In questa sede, tuttavia, non entriamo in dettaglio sulle novità previste dalla legge di Bilancio 2021 in quanto intendiamo analizzare alcuni aspetti operativi relativi alla decontribuzione applicabile nel 2020 in vista della scadenza relativa ai contributi dovuti per il mese di dicembre 2020 anche alla luce della diffusione del messaggio Inps n. 72 dell'11 gennaio 2021.

## 1. MISURA E AMBITO DI APPLICAZIONE

Ricordiamo che l'esonero, operativo nel quarto trimestre 2020, si applica ai datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, in relazione ai rapporti di lavoro dipendente con sede di lavoro nelle seguenti regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia. La circolare Inps n. 122 del 22 ottobre 2020 ha chiarito che rileva il luogo in cui viene svolta la prestazione lavorativa. Per sede di lavoro s'intende, in particolare, l'unità operativa presso cui sono denunciati in UniEmens i lavoratori. L'esonero riguarda tutti i contratti di lavoro dipendente in corso nel periodo 1° ottobre-31 dicembre 2020 ed è pari al 30% dei contributi previdenziali complessivamente dovuti dal datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi Inail. Sono esclusi altresì:

- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del Codice Civile" di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296<sup>1</sup>;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27, 28, 29 e 40 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148<sup>2</sup>;
- il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

<sup>1</sup> Cfr. art. 1, c. 756 L. n. 296/2006

<sup>2</sup> Cfr. art. 33, c. 4, D.Lgs. n. 148/2015

## 2. TREDICESIMA MENSILITÀ

Nel mese di dicembre è prevista dai contratti collettivi la corresponsione della cosiddetta "gratifica natalizia" o tredicesima mensilità. Contemplata, peraltro, anche da una fonte legale. Ricordiamo, infatti, che originariamente era regolata dal CCNL del 5 agosto 1937 per gli impiegati del settore industriale ed è stata successivamente estesa anche agli operai dall'accordo interconfederale per l'industria del 27 ottobre 1946. Il predetto accordo è poi divenuto efficace *erga omnes* ai sensi del D.P.R. n. 1070/1960.

È utile, però, analizzare i riflessi contributivi relativi alla tredicesima mensilità ed in particolare quelli sull'esonero contributivo previsto dall'articolo 27 del D.L. n. 104/2020. A tal fine, la disciplina della determinazione del reddito da lavoro dipendente ai fini contributivi è stata riscritta dall'articolo 6, del decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314, che ha sostituito l'articolo 12 della legge 30 aprile 1969. Il comma 9 del predetto articolo 12 prevede che le gratificazioni annuali e periodiche, i conguagli di retribuzione spettanti a seguito di norma di legge o di contratto aventi effetto retroattivo e i premi di produzione siano in ogni caso assoggettati a contribuzione nel mese di corresponsione. L'obbligazione contributiva per la tredicesima mensilità sorge dunque nel mese di dicembre, periodo nel quale deve essere corrisposta. Lo stesso Inps, sul proprio sito ricorda che *"fanno eccezione al criterio della competenza solo le "gratificazioni annuali e periodiche, i conguagli di retribuzione spettanti a seguito di norma di legge o di contratto aventi effetto retroattivo e i premi di produzione" che sono assoggettati a contribuzione nel mese di corresponsione (principio di cassa) e, quindi, devono essere indicati nella denuncia relativa al mese di effettivo pagamento (cfr. art. 6, comma 9, del D. Lgs. n. 314/1997). In ogni caso, l'eventuale erogazione in ritardo di queste somme rispetto ai termini stabiliti dalla legge o dal contratto, non comporta un differimento dell'obbligazione contributiva, che deve essere invece soddisfatta nel rispetto delle scadenze, pena l'aggravio degli accessori di legge. Di conseguenza, l'esonero contributivo previsto dall'articolo 27 del D.L. n. 104/2020 si ritiene pienamente applicabile all'intero ammontare calcolato e spettante ai lavoratori nel mese di dicembre 2020. Appare pertanto irrilevante il fatto che la tredicesima maturi nel corso dell'intero anno 2020 e l'esonero riguardi i mesi di ottobre, novembre e dicembre 2020. Anche i ratei maturati da gennaio a settembre 2020, infatti, rilevano ai fini contributivi nel mese di corresponsione (inteso quale mese di competenza), cioè a dicembre 2020, periodo di paga in cui sorge l'obbligazione contributiva. Pertanto, non si comprende quale sia il principio giuridico seguito nel parere ministeriale con cui è stata indicata all'Inps la posizione da assumere sul tema.*

L'istituto con il messaggio n. 72 dell'11 gennaio 2021 ha ritenuto che la Decontribuzione Sud possa trovare applicazione sulla tredicesima mensilità limitatamente ai tre ratei maturati nel periodo ottobre 2020-dicembre 2020. A tal fine, evidenzia l'Inps, i datori di lavoro debbono restituire l'eventuale maggiore somma riferita ai ratei dei mesi da gennaio a settembre nelle denunce di competenza gennaio 2021 e, dunque, procedere al versamento delle differenze entro il 16 febbraio 2021.

### 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**