

Nicola Roberto Toscano

Cultore di diritto del lavoro
presso l'Università degli Studi di Bari
"Aldo Moro"

Decontribuzione Sud e lavoratori in somministrazione

È destinato a suscitare notevoli perplessità operative il recente messaggio dell'I.N.P.S. (Direzione centrale entrate – Direzione centrale ammortizzatori sociali) dell'11 gennaio 2021, n. 72 (in Guida al lavoro n. 3/2021), nella parte in cui esclude dall'agevolazione previdenziale nota come "decontribuzione Sud" i rapporti di lavoro in somministrazione per quei lavoratori che *«pur svolgendo la propria attività in unità operative dell'azienda utilizzatrice ubicate nelle aree svantaggiate, sia formalmente incardinato presso un'agenzia di somministrazione situata in una regione diversa da quelle ammesse ad usufruire dello sgravio, in quanto, ai fini del legittimo riconoscimento della decontribuzione, rileva la sede di lavoro del datore di lavoro e non dell'utilizzatore»*.

La decontribuzione Sud

Riavvolgiamo il nastro su quanto accaduto. Tra le misure di politica difensiva dell'occupazione introdotte dal Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104 (cd decreto Rilancio), convertito con modificazioni nella legge 13 ottobre 2020, n. 126, recante misure urgenti per il sostegno dell'economia, è stato previsto in favore dei datori di lavoro privati operanti in aree svantaggiate del sud Italia, all'art. 27, un esonero dal versamento dei contributi pari al 30% dei complessivi contributi previdenziali dovuti dai medesimi, con esclusione di quelli I.N.A.I.L. L'agevolazione – un'autentica boccata d'ossigeno rispetto agli effetti nefasti prodotti, anche sull'economia, dal Covid-19, specie con riguardo alle già preesistenti situazioni di disagio socioeconomico da cui sono soggiate le aziende italiane operanti in aree svantaggiate del Paese, quali quelle del Mezzogiorno – era stata riconosciuta per il periodo da ottobre a novembre 2020 per tutti rapporti di lavoro, anche per quelli a tempo determinato e soprattutto an-

Per l'Inps non spetta lo sgravio per i lavoratori utilizzati al Sud se somministrati da agenzie aventi sedi in regioni non svantaggiate; con una nota congiunta sindacati e Assolavoro chiedono delucidazioni a Ministero e Istituto previdenziale

che tutti per quelli (a tempo indeterminato e determinato) già in essere, aspetto quest'ultimo di straordinaria novità e di indubbia vantaggiosità. Con la successiva legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio per il 2021), lo Stato italiano ha disposto la prosecuzione dell'erogazione del beneficio sino al 30 giugno 2021 nonché una proroga di tale erogazione dall'1 luglio 2021 sino al 31 dicembre 2029 previa autorizzazione della Commissione Europea, titolare della competenza a valutare la compatibilità di questo intervento di finanza pubblica con il divieto di aiuti di stato sancito dal diritto europeo.

Con circolare I.N.P.S. del 22 ottobre 2020, nell'individuare i datori di lavoro che possono accedere al beneficio, si era opportunamente precisato che l'accesso *«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»*. Un'altra puntualizzazione è che per "sede di lavoro" debba intendersi l'unità operativa presso cui siano denunciati gli Uniemens dei lavoratori. Quale conseguenza di tale precisazione vi era e vi è che, in caso di azienda avente sede nelle regioni ritenute svantaggiate che utilizzi i dipendenti in unità operative ubicate in regione diversa, il beneficio non spetta per questi lavoratori.

Tale criterio interpretativo è effettivamente coerente con la *ratio* dell'agevolazione, che mira a sostenere l'occupazione avendo essenzialmente riguardo – quale criterio di collegamento – alla sede di lavoro ove il

dipendente espletati la propria attività, quand'anche si tratti soltanto di sede secondaria o di unità operativa dell'azienda da cui il lavoratore dipenda. Così, invero, l'incipit dell'art. 27 del Decreto Legge 14 agosto 2020, n. 104: «*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 [...] è riconosciuta, con riferimento ai rapporti di lavoro dipendente, la cui sede di lavoro sia situata in regioni [...], un esonero dal versamento dei contributi pari al 30 % [...]*».

L'ultima istruzione Inps

Sennonché, il recente messaggio dell'Ente previdenziale introduce un'inattesa limitazione e una fastidiosa complicazione con riguardo ai lavoratori in somministrazione, che non si esita a definire una vera e propria stonatura rispetto alla funzione sostanzialistica dell'intervento di sostegno. Avvitandosi in maniera del tutto inappropriata sulla ovvia titolarità giuridico-formale del contratto di lavoro in somministrazione ex art. 33, D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, che è in capo all'agenzia, l'I.N.P.S. valorizza la sede di quest'ultima presso cui il rapporto di lavoro è incardinato, privando di qualsiasi rilevanza la sede di lavoro dell'impresa utilizzatrice nella quale il rapporto effettivamente si svolge. La trovata dell'Istituto vanifica, per questa importante area occupazionale, la portata e le finalità della misura di sostegno per come espresse dallo stesso testo di legge, conferendo rilevanza dirimente ad un aspetto giuridico-formale francamente neutro e ininfluenza per quel di cui si sta trattando. Questa affermazione è suffragata, in particolare, dalla seguente constatazione: proprio nell'art. 33, d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (sul contratto di somministrazione), impropriamente richiamato dallo stesso messaggio, si stabilisce, al comma 2, che «*con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di [...] rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori*». La disposizione appena richiamata chiarisce, senza alcuna possibilità di dubbio, che eventuali sgravi contributivi applicabili per i lavoratori in somministrazione, se restano neutri e dunque indifferenti per l'agenzia di somministrazione che deve riversarli al proprio contraente utilizzatore, hanno quale destinatario effettivo proprio l'azienda utilizzatrice, che vedrà automati-

camente ridotto il costo complessivo della somministrazione. Perciò non si vede alcuna motivazione plausibile per escludere dal beneficio, in un momento così cruciale per la vita delle imprese e per l'occupazione, i rapporti lavorativi in somministrazione che si svolgano effettivamente presso sedi di imprese utilizzatrici ubicate in regione svantaggiate e sarebbe irragionevole ritenere che con riferimento a queste situazioni e a queste imprese utilizzatrici il legislatore sia disinteressato a favorire il mantenimento dei livelli occupazionali anche a mezzo di questa misura.

Per altro verso, quale ulteriore motivo di riscontro della assoluta contraddittorietà del messaggio I.N.P.S. dell'11 gennaio 2021, n. 72, si verrebbe a provocare una disparità di trattamento davvero ingiustificata e insensata, considerate le finalità avute a mente dal legislatore, tra aziende con sede legale non in regioni svantaggiate ma che occupino dipendenti in sedi secondarie ivi ubicate e perciò ammesse al beneficio, da una parte, e dall'altra società di somministrazione con sedi ubicate al centro-nord che impieghino effettivamente dipendenti in aziende utilizzatrici ubicate al sud (con danno alla fine per queste e non per le agenzie se non, rispetto a quest'ultime, per una inevitabile dissuasione all'utilizzo di questo strumento occupazionale). Non meno paradossale è il rischio di lavoratori somministrati da agenzie diverse presso lo stesso utilizzatore di regione svantaggiata ma con agevolazione applicabile soltanto ad alcuni a seconda del dato inconsistente del luogo di formale incardinamento del rapporto d'impiego.

Vero è, di contro, che per le rimarcate e ribadite finalità di politica occupazionale difensiva di questo parziale, ma storico, esonero contributivo, l'unico criterio di collegamento necessario e *sufficiente* è e deve restare la sede, principale o secondaria dell'impresa ove effettivamente le prestazioni lavorative vengono rese, sia essa la titolare formale o semplicemente la utilizzatrice del lavoratore conferito in somministrazione.

Per questo in molti chiedono un subitaneo quanto opportuno ripensamento chiarificatore dell'Ente previdenziale sull'argomento e sulla questione non hanno tardato anche richieste di mozioni in sede parlamentare. Da ultimo in data 22 gennaio a mobilitarsi sono state congiuntamente le Organizzazioni Sindacali con l'Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro con una richiesta di chiarimenti al Presidente dell'Inps e al Ministro del Lavoro. ●