



# Newsletter

## Ufficio Relazioni industriali e Previdenza

**n. 3 - 2021**

**Verona, 08 marzo 2021**

VERONA

Via Albere, 21 - Centro Palladio - C.A.P. 37138

Tel. 045/8102001 - Fax 045/8101988 - 8101966

[www.apiverona.it](http://www.apiverona.it) e-mail: [info@apiverona.net](mailto:info@apiverona.net)



## SOMMARIO

---

### CIRCOLARI

---

CONVERTITO IN LEGGE IL “MILLEPROROGHE 2021”	3
AMMORTIZZATORI SOCIALI PER IL 2021	4
ESONERO CONTRIBUTIVO PER CHI NON RICHIEDE INTEGRAZIONI SALARIALI DELLA LEGGE DI BILANCIO 2021	6
ESONERO VERSAMENTO CONTRIBUTIVO PER AZIENDE CHE NON RICHIEDONO INTEGRAZIONI SALARIALI DEL DECRETO RISTORI	9
INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE - ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI DI DONNE NEL BIENNIO 2021-2022	12
LAVORO INTERMITTENTE - RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	15
APPALTI : BENI STRUMENTALI E OBBLIGHI EX ARTICOLO 17-BIS, D.LGS. 241/1997	16

### FLASH NEWS

---

TASSO DI INTERESSE LEGALE – INDICAZIONI INPS E INAIL PER IL 2021	17
MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO: LEGGE DI RATIFICA ED ESECUZIONE DELLA CONVENZIONE OIL	17
DAL 1° MARZO ACCESSO AI SERVIZI TELEMATICI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE SOLO CON SPID, CIE E CNS	17
FSBA – SETTORE ARTIGIANO: REGOLARIZZAZIONE RIMANDATA A GENNAIO 2022	17
COVID-19: CODICE TRIBUTO CREDITO D'IMPOSTA PER L'ADEGUAMENTO DEGLI AMBIENTI DI LAVORO	17
COMUNICAZIONE DI INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE: AGGIORNATI I SERVIZI ON LINE	17

### SCADENZE

---

COMUNICAZIONE ANNUALE LAVORI USURANTI – 31 MARZO 2021	18
FONDO NUOVE COMPETENZE– SCADENZA PROROGATA AL 30 GIUGNO 2021	20

### APPROFONDIMENTI

---

IMPORTI RETRIBUTIVI E CONTRIBUTIVI PER L'ANNO 2021	21
ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA - ALIQUOTE 2021	24
ARTIGIANI E COMMERCianti - VALORI CONTRIBUTIVI 2021	25
CONTRIBUTI VOLONTARI 2021: LAVORATORI DIPENDENTI NON AGRICOLI, AUTONOMI O PARASUBORDINATI	26

### CONVERTITO IN LEGGE IL “MILLEPROROGHE 2021”

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 51 del 1° marzo 2021, entrata in vigore dal 2 marzo 2021, la Legge n. 21 del 26 febbraio 2021 di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge n. 183 del 31 dicembre 2020 (cd. “Decreto Milleproroghe”), contenente, tra le altre, rilevanti novità per i datori di lavoro.

A tale riguardo, si segnala:

#### PROROGA DEI TERMINI CORRELATI CON LO STATO DI EMERGENZA (ART. 19)

Con la conversione in legge del DL n. 183/2020 è confermata la proroga dei termini correlati con lo stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 ad oggi disposta fino alla data di cessazione dello stato di emergenza e, comunque, non oltre il **30 aprile 2021**.

Da ciò ne discende che:

#### - *Smart Working*

la proroga della procedura semplificata per effettuare le comunicazioni di lavoro agile (smart working) e della possibilità, per i datori di lavoro privati, di far ricorso a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa per ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali;

#### - proroga della *sorveglianza sanitaria eccezionale dei cd. lavoratori “fragili”*

#### CIGO COVID-19 E MODD. SR41: SANATORIA 2020 (ART. 11, COMMA 10-BIS, 10-TER)

concessa la sanatoria per le domande di integrazione salariale causa COVID-19 e i Modd. SR41 per la liquidazione dei relativi trattamenti non trasmessi entro i termini decadenziali scaduti entro il 31 dicembre 2020. E’ stato quindi disposto il differimento al 31 marzo 2021 dei termini di decadenza per l’invio delle domande e dei Modd. SR41 scaduti entro il 31 dicembre 2020.

\*\*\*

## AMMORTIZZATORI SOCIALI PER IL 2021

Con la circolare n. 28/2021 ([clicca qui](#)), l'Inps fornisce alcuni importanti chiarimenti sugli interventi introdotti dalla Legge di Bilancio 2021 e, in particolare, su Cigo, Cigd e assegno ordinario. Per la verità, l'Istituto aveva già avviato la possibilità di procedere alla presentazione delle istanze per la fruizione degli ammortizzatori sociali per il 2021. Nello specifico, il messaggio n. 406/2021 comunicava che veniva reso disponibile, nel portale Inps, il servizio telematico per la trasmissione delle istanze per periodi di intervento non antecedenti al 1° gennaio 2021. Per richiedere l'ulteriore periodo di 12 settimane di cassa integrazione salariale (ordinaria o in deroga) e di assegno ordinario occorrerà trasmettere domanda di concessione dei trattamenti con la nuova causale, denominata "COVID 19 L. 178/20".

Le suddette istanze potranno essere inoltrate a prescindere dall'avvenuto rilascio da parte delle Strutture territoriali dell'Istituto delle autorizzazioni relative alle 6 settimane richieste ai sensi dell'articolo 12, D.L. 137/2020, convertito, con modificazioni, dalla L. 176/2020.

Le domande di concessione del trattamento di Cisoa devono essere trasmesse utilizzando la nuova causale "CISOA L. 178/20".

La circolare evidenzia, altresì, che i datori di lavoro possono presentare domanda di concessione dei trattamenti d'integrazione salariale, per una durata massima di 12 settimane, da collocarsi nei periodi compresi:

- tra il 1° gennaio e il 31 marzo 2021 per la Cigo;
- tra il 1° gennaio e il 30 giugno 2021 per Aso e Cigd.

Per la Cisoa la durata massima è di 90 giorni, sempre da fruire tra il 1° gennaio e il 30 giugno 2021.

I periodi di integrazione salariale precedentemente già richiesti e autorizzati, ai sensi della norma previgente, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021, sono imputati, ove autorizzati, alle 12 settimane del nuovo periodo di trattamenti.

In tale contesto, chiarisce ancora l'Istituto, l'accesso ai nuovi periodi non è subordinato all'avvenuta fruizione in precedenza di periodi d'integrazione salariale. Si conferma, peraltro come già avveniva con il Decreto Agosto, la disposizione secondo la quale se un datore di lavoro avesse richiesto e avesse avuto l'autorizzazione per le 12 settimane previste, i periodi che non fossero poi stati effettivamente fruiti non potranno essere recuperati.

### ***Lavoratori a cui si rivolgono le tutele***

Al fine di rendere maggiormente fruibili le misure di sostegno per l'intero periodo della loro operatività, l'Istituto allarga, per tutti i settori di attività, la possibilità di richiedere la prestazione per i lavoratori che risultano alle dipendenze dei datori di lavoro al 4 gennaio 2021.

Riguardo al suddetto requisito soggettivo del lavoratore (data in cui essere alle dipendenze dell'azienda richiedente la prestazione), nelle ipotesi di trasferimento di azienda ai sensi dell'articolo 2112, cod. civ., e di assunzioni in seguito di cambio di appalto in cui operano le clausole sociali con passaggio dei lavoratori dall'impresa uscente alla subentrante, confermando l'orientamento assunto fino ad ora, l'Inps precisa che si debba computare anche il periodo durante il quale il lavoratore stesso è stato impiegato presso il precedente datore di lavoro.

### ***Contributo addizionale***

La circolare Inps n. 28/2021 conferma che ai nuovi trattamenti previsti dalla L. 178/2020 non si applica il contributo addizionale previsto dal D.Lgs. 148/2015.

### ***Domande di assegno ordinario del Fis***

Con riferimento all'assegno ordinario l'Inps, in ordine al requisito occupazionale dei datori di lavoro richiedenti la prestazione, cambia radicalmente l'orientamento fino ad ora assunto. Infatti, difformemente da quanto era stato enunciato nella circolare n. 84/2020, l'assegno ordinario è ora concesso ai datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 addetti nel semestre precedente la data di inizio del periodo di sospensione. Ciò significa che sarà cura dei datori di lavoro e dei loro intermediari verificare il limite dimensionale ad ogni istanza e procedere, se la media sarà inferiore a 5 dipendenti, a richiedere la Cigd.

Con il messaggio n. 769/2021, l'Inps ha poi, però, precisato che ciò vale solo per le domande proposte da datori di lavoro che non hanno precedentemente richiesto l'accesso all'assegno ordinario ai sensi dei D.L. 104/2020 e 137/2020, mentre per i datori di lavoro che hanno già richiesto l'accesso all'assegno ordinario ai sensi dei citati Decreti, ai fini della presentazione delle istanze di cui alla L. 178/2020, restano valide le precedenti indicazioni, secondo cui si potrà tener conto del requisito occupazionale posseduto al momento della definizione della prima domanda.

È utile evidenziare che resta in ogni caso possibile per i datori di lavoro chiedere un riesame degli eventuali provvedimenti di reiezione adottati dalle strutture territoriali Inps.

### ***Termini per la trasmissione delle domande e per il pagamento diretto***

Il termine per la trasmissione delle istanze relative ai trattamenti di integrazione salariale per le causali collegate all'emergenza epidemiologica da COVID-19 è fissato entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

In caso di pagamento diretto da parte dell'Istituto, il datore di lavoro è tenuto a inviare tutti i dati necessari per il pagamento o il saldo dell'integrazione salariale (modelli "SR41" e "SR43" semplificati) entro la fine del mese successivo a quello in cui è collocato il periodo di integrazione salariale ovvero entro i 30 giorni dalla notifica della Pec contenente l'autorizzazione, qualora questo termine sia più favorevole all'azienda. Trascorsi inutilmente tali termini, il pagamento della prestazione e gli oneri ad essa connessi rimangono a carico del datore di lavoro inadempiente. La circolare conferma la possibilità di richiedere il pagamento diretto dei trattamenti salariali a carico dell'Istituto con il possibile anticipo del 40%. Al riguardo si rammenta che, in tale specifico caso, la presentazione delle domande di Cigo, Cigd e di Aso deve avvenire entro 15 giorni dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa. A seguito dell'autorizzazione dell'Inps, e nei medesimi termini sopra indicati, i datori di lavoro dovranno inviare, tramite il modello SR41 semplificato, tutti i dati necessari per il saldo dell'integrazione salariale.

La circolare fornisce, altresì, alcune indicazioni su altri interventi della Legge di Bilancio 2021 relativi a:

- proroga del trattamento straordinario di integrazione salariale per cessazione di attività in favore delle imprese che cessano l'attività produttiva;
- proroga delle misure per il sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei call center;
- proroga del trattamento di sostegno al reddito per i lavoratori sospesi dal lavoro o impiegati a orario ridotto, dipendenti da aziende sequestrate o confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria;
- proroga dei trattamenti di integrazione salariale straordinaria per le imprese con rilevanza economica strategica;
- Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- prestazioni integrative della Cigd.

\*\*\*

## **ESONERO CONTRIBUTIVO PER CHI NON RICHIEDE INTEGRAZIONI SALARIALI DELLA LEGGE DI BILANCIO 2021**

La Legge di Bilancio 2021 ha previsto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali per le aziende che non richiedano i nuovi trattamenti di integrazione salariale COVID introdotti.

Con la circolare n. 30/2021 l'Inps ha fornito le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo.

L'accesso ai nuovi trattamenti di integrazione salariale COVID comporta l'impossibilità, nella medesima unità produttiva, di accedere all'esonero contributivo per il cui riconoscimento i datori di lavoro devono aver fruito, almeno parzialmente, dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 nei mesi di maggio e/o giugno 2020. L'importo dell'esonero deve essere riparametrato e applicato su base mensile per un periodo massimo di 8 settimane e non può superare, per ogni singolo mese di fruizione dell'agevolazione, l'ammontare dei contributi dovuti.

Si evidenzia che l'applicazione del beneficio è però subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea e che, quindi, l'Inps emanerà le istruzioni per la sua fruizione solo dopo che sarà intervenuta tale autorizzazione.

### ***Datori di lavoro interessati***

Possono accedere al beneficio tutti i datori di lavoro privati (identificati sulla base della matricola Inps), anche non imprenditori, salvo quelli del settore agricolo, che abbiano fruito delle integrazioni salariali COVID nei mesi di maggio e/o giugno 2020, indipendentemente dalla circostanza che i lavoratori in forza nei mesi di effettiva fruizione dell'esonero siano gli stessi in forza durante la fruizione dei trattamenti di integrazione salariale nei mesi di maggio e/o giugno 2020.

Nelle ipotesi di cessione di ramo d'azienda, il diritto alla fruizione dell'esonero permane in capo al datore di lavoro cedente, che potrà fruirne solo con riferimento ai lavoratori risultanti ancora alle sue dipendenze dopo la cessione. In caso di fusione (sia per unione che per incorporazione), invece, l'esonero potrà essere fruito dalla società risultante dal processo di unione/incorporazione.

Chi accede all'esonero non potrà avvalersi, nella medesima unità produttiva, di eventuali ulteriori trattamenti di integrazione salariale per COVID-19 ai sensi della L. 178/2020, ma potrà utilizzare ammortizzatori ordinari. Essendo la scelta operata per singola unità produttiva, si potrà fruire per alcune unità produttive dell'esonero e per altre delle integrazioni salariali e in tale ipotesi l'esonero potrà essere goduto nei limiti della contribuzione dovuta con riferimento alle unità produttive non interessate dai nuovi trattamenti di integrazione salariale. Il beneficio contributivo spetta, inoltre, anche a chi rinunci alla spendita del residuo di esonero ex D.L. 137/2020 e non si avvalga delle integrazioni salariali della Legge di Bilancio 2021.

### ***Misura dell'esonero***

L'ammontare dell'esonero è pari alla contribuzione piena a carico del datore di lavoro non versata in relazione alle ore di fruizione dei trattamenti di integrazione salariale fruiti, anche parzialmente, nei mesi di maggio e/o giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail. L'ammontare così determinato costituisce l'importo massimo riconoscibile che può essere fruito, fino al 31 marzo 2021, per un periodo massimo di 8 settimane e deve essere riparametrato e applicato su base mensile. La quota di esonero fruibile non può superare la contribuzione astrattamente dovuta nei mesi di fruizione.

La retribuzione persa nei mesi di maggio e/o giugno 2020 deve essere maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive. Non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

i premi e i contributi dovuti all’Inail;

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”;

il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29, D.Lgs. 148/2015, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, nonché al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;

il contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;

le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

### ***Condizioni di spettanza dell’esonero***

Per quanto riguarda il rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell’assicurazione obbligatoria dei lavoratori, l’esonero è subordinato al rispetto di quanto previsto dall’articolo 1, comma 1175, L. 296/2006, ossia:

regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (Durc);

assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di Legge;

rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La L. 178/2020 prevede, poi, che, ai fini della legittima fruizione dell’esonero, il datore di lavoro si attenga al divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo, per ora previsto fino al 31 marzo 2021, valutazione da effettuarsi sull’intera matricola aziendale e la cui violazione comporta la revoca dell’esonero con efficacia retroattiva.

### ***Aiuti di Stato***

Il beneficio contributivo è misura selettiva e, quindi, necessita della preventiva autorizzazione della Commissione Europea, che considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

siano di importo non superiore a 1.800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere);

siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019;

in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;

siano concessi entro il 31 dicembre 2021.

Inoltre, dato che l’aiuto è riconosciuto in conformità a quanto disposto dal Temporary Framework, si applica la previsione secondo la quale i beneficiari soggetti alla c.d. clausola Deggendorf, accedono agli aiuti al netto dell’importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell’erogazione.

L'Inps registrerà la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

### ***Coordinamento con altre misure***

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi. Ad esempio, l'esonero non è cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile (articolo 1, comma 100 ss., L. 205/2017) e con il c.d. incentivo IoLavoro.

Nelle ipotesi di cumulo dell'agevolazione con altri regimi agevolati (ad esempio, incentivi occupazionali), la cumulabilità si applica solo laddove sussista un residuo di contribuzione astrattamente sgravabile e nei limiti della medesima contribuzione dovuta, sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (ad esempio, incentivo all'assunzione di over 50 disoccupati da almeno 12 mesi) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivo all'assunzione di disabili o all'assunzione di beneficiari di NASpI).

La cumulabilità tra gli esoneri, ove consentita, deve avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale (l'ultimo esonero introdotto si cumula con i precedenti), quindi la misura in trattazione troverà applicazione in via residuale sulla contribuzione datoriale non esonerata ad altro titolo. Laddove, invece, le previsioni normative prevedano un abbattimento totale della contribuzione datoriale (ad esempio, esonero per l'assunzione di donne ex L. 92/2012), l'esonero può trovare applicazione per le medesime lavoratrici solo laddove vi sia un residuo di contribuzione esonerabile (si ricorda, al riguardo, che l'agevolazione per le assunzioni delle donne effettuate nel biennio 2021-2022 trova applicazione sul 100% dei contributi datoriali, ma nel limite di 6.000 euro annui). Infine, con riferimento alle agevolazioni che siano state introdotte contemporaneamente nell'ordinamento (ad esempio la c.d. decontribuzione Sud), l'applicazione dell'esonero in oggetto preclude quella della c.d. decontribuzione Sud per tutto il periodo di fruizione della misura, ma al termine della fruizione si potrà accedere, per il periodo di spettanza, alla c.d. decontribuzione Sud.

\*\*\*



## **ESONERO VERSAMENTO CONTRIBUTIVO PER AZIENDE CHE NON RICHIEDONO INTEGRAZIONI SALARIALI DEL DECRETO RISTORI**

L'Inps, con circolare n. 24/2021 ([clicca qui](#)), ha diramato le istruzioni operative relative all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per aziende che non richiedono trattamenti di integrazione salariale previsti dall'articolo 12, D.L. 137/2020. Pertanto, l'accesso ai trattamenti di integrazione salariale comporta l'impossibilità, nella medesima unità produttiva, di accedere all'esonero contributivo disciplinato dallo stesso D.L. 137/2020.

Resta fermo, infine, che, ai fini del riconoscimento dell'esonero, i datori di lavoro debbono aver fruito dei trattamenti di integrazione salariale con causale COVID-19 nel mese di giugno 2020.

Si evidenzia che l'applicazione del beneficio è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea: all'esito dell'autorizzazione, l'Inps emanerà le istruzioni per la fruizione della misura di Legge in oggetto, prevista fino al 31 gennaio 2021, con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

### ***Destinatari***

Possono accedere al beneficio tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ad eccezione del settore agricolo, che abbiano già fruito, nel mese di giugno 2020, degli interventi di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies, D.L. 18/2020, ossia dei trattamenti ordinari di integrazione salariale, degli assegni ordinari e dei trattamenti di integrazione salariale in deroga, riconosciuti secondo la disciplina posta in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Più in particolare, l'esonero può essere legittimamente fruito per le medesime posizioni aziendali (matricole Inps) per le quali, nella suddetta mensilità di giugno 2020, siano state fruito le specifiche tutele di integrazione salariale di cui agli articoli da 19 a 22-quinquies, D.L. 18/2020.

In considerazione della circostanza che il diritto alla fruizione dell'esonero si cristallizza in capo al datore di lavoro (identificato sulla base della matricola Inps) che ha fruito dei trattamenti sopra richiamati, nelle ipotesi di cessione di ramo d'azienda, il diritto alla fruizione dell'esonero in trattazione permane in capo al datore di lavoro cedente, senza alcun trasferimento in capo al cessionario della possibilità di fruire dello stesso. Resta, invece, fermo che, in caso di fusione (sia per unione che per incorporazione), l'esonero, in virtù del fatto che l'azienda che ha fruito dei trattamenti di integrazione salariale nel mese di giugno 2020 attua, con tale operazione, un percorso di unione, potrà essere fruito dalla società risultante dal processo di unione/incorporazione.

Inoltre, al fine di identificare l'ambito di potenziale operatività del nuovo esonero, occorre tenere in considerazione il fatto che la misura agevolativa possa trovare applicazione solo per coloro che abbiano astrattamente titolo a esercitare l'opzione tra esonero e nuovi trattamenti di integrazione. Più specificamente, in considerazione della circostanza che l'esonero può essere fruito, come espressamente previsto dall'articolo 12, comma 14, D.L. 137/2020, dai soli datori di lavoro che non richiedono i nuovi trattamenti di integrazione salariale, al fine di identificare i datori di lavoro privati che possono accedere alla misura, è necessario accertare se gli stessi possano considerarsi potenzialmente beneficiari delle 6 settimane di integrazione salariale previste dal D.L. 137/2020.

Pertanto, l'esonero contributivo può essere riconosciuto ai seguenti datori di lavoro privati che abbiano fruito dei trattamenti di integrazione salariale nel mese di giugno 2020:

1. soggetti ai quali sia stato già interamente autorizzato l'ulteriore periodo di 9 settimane di cui all'articolo 1, comma 2, D.L. 104/2020, decorso il periodo autorizzato;
2. soggetti appartenenti ai settori interessati dal D.P.C.M. 24 ottobre 2020.

### ***Esonero frazionato***

Qualora un datore lavoro abbia fruito per i periodi agosto 2020-dicembre 2020 dell'esonero contributivo previsto dall'articolo 3, D.L. 104/2020, al fine di avvalersi della possibilità di godere dei nuovi trattamenti di integrazione salariale o dell'esonero in trattazione, dovrà rinunciare al beneficio previsto dal suddetto articolo 3 per almeno una frazione del numero dei lavoratori interessati. Con successivo

messaggio operativo verranno fornite le indicazioni concernenti le domande di integrazione salariale eventualmente attivate a seguito di rinuncia totale o parziale all'esonero contributivo in esame.

Inoltre, la nuova misura di agevolazione contributiva non può trovare applicazione né per coloro i quali abbiano fruito esclusivamente dell'esonero di cui all'articolo 3, D.L. 104/2020, ad eccezione dei datori di lavoro appartenenti ai settori interessati dal D.P.C.M. 24 ottobre 2020 (si vedano allegati 1 e 2, D.L. 137/2020) e, come sopra chiarito, dei datori di lavoro che effettuino una rinuncia al residuo, né, più in generale, per coloro i quali non abbiano fruito dei trattamenti di integrazione salariale di cui al citato D.L. 104/2020, sempre ad eccezione dei datori di lavoro appartenenti ai settori identificati dagli allegati 1 e 2, D.L. 137/2020.

### ***Misura dell'esonero***

L'ammontare dell'esonero è pari – ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche – alle ore di integrazione salariale fruito anche parzialmente nel mese di giugno 2020, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail.

L'importo dell'agevolazione, più specificamente, è pari alla contribuzione piena a carico del datore di lavoro non versata in relazione alle ore di fruizione degli ammortizzatori sociali nel citato mese.

L'ammontare dell'esonero così determinato costituisce l'importo massimo riconoscibile ai fini dell'agevolazione. Tale importo può essere fruito, fino al 31 gennaio 2021, per un periodo massimo di 4 settimane e deve essere riparametrato e applicato su base mensile.

Pertanto, nelle ipotesi in cui il calcolo della contribuzione non versata per le ore di integrazione salariale possa determinare un credito potenzialmente fruibile per un periodo superiore a 4 settimane, resta fermo il limite temporale (“per un periodo massimo di quattro settimane”) stabilito dal Legislatore.

L'indicazione del suddetto limite temporale lascia, comunque, ferma la possibilità per il datore di lavoro di fruire dell'esonero per periodi inferiori alle citate 4 settimane.

Nella diversa ipotesi in cui, invece, il datore di lavoro intenda fruire dell'agevolazione per un periodo di 4 settimane, si precisa che, anche laddove il suddetto periodo fosse collocato a cavallo di 2 mesi, dovrà comunque procedersi alla riparametrazione su base mensile dell'importo dell'esonero, nei limiti della contribuzione dovuta.

L'effettivo ammontare dell'esonero è pari al minore importo tra la contribuzione datoriale teoricamente dovuta per le ore di integrazione salariale fruito nel mese di giugno 2020 e la contribuzione datoriale dovuta (e sgravabile) nelle mensilità in cui ci si intenda avvalere della misura.

Ai fini della determinazione delle ore di integrazione salariale fruito nella mensilità di giugno 2020, utili ai fini della definizione dell'ammontare dell'esonero, rientrano sia quelle fruito mediante conguaglio che quelle fruito mediante pagamento diretto. Al riguardo, si precisa che la retribuzione persa nel mese di giugno 2020 - da utilizzare come base di calcolo per la misura dell'esonero - deve essere maggiorata dei ratei di mensilità aggiuntive.

Inoltre, ai fini della determinazione della contribuzione datoriale che sarebbe stata dovuta per le ore di integrazione salariale fruito nel predetto mese di giugno 2020, occorre tenere conto dell'aliquota contributiva piena astrattamente dovuta e non di eventuali agevolazioni contributive spettanti nella suddetta mensilità.

### ***Contribuzioni escluse***

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

i premi e i contributi dovuti all'Inail;

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”;

il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29, D.Lgs. 148/2015, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento, al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige e al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;

il contributo in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Sono, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle Gestioni previdenziali di riferimento (circolare n. 40/2018).

### ***Condizioni di spettanza dell'esonero***

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori e, dall'altro, a taluni presupposti specificamente previsti dal D.L. 137/2020:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di Durc;
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di Legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- divieto di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo previsto dalla normativa emergenziale fino al 31 marzo 2021.

### ***Coordinamento con altre misure***

L'esonero in trattazione è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

Ad esempio, l'esonero in trattazione non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile previsto dall'articolo 1, comma 100 ss., L. 205/2017, in virtù dell'espressa previsione di cui al comma 114 della medesima Legge, secondo cui: "L'esonero di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115 non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. Esso non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi".

Nelle diverse ipotesi di cumulo della misura con altri regimi agevolati, considerato che l'esonero in trattazione si sostanzia in un abbattimento totale dal versamento della contribuzione datoriale nei limiti delle ore di integrazione salariale fruite nel mese di giugno 2020, la citata cumulabilità può trovare applicazione solo laddove sussista un residuo di contribuzione astrattamente sgravabile e nei limiti della medesima contribuzione dovuta.

## **INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE - ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE ASSUNZIONI DI DONNE NEL BIENNIO 2021-2022**

La Legge di Bilancio 2021 ha stabilito che, per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero previsto dalla L. 92/2012, è riconosciuto nella misura del 100%, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

Il riconoscimento dell'esonero è subordinato al requisito dell'incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti (per i dipendenti a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra le ore pattuite e il normale orario di lavoro a tempo pieno). Ai fini della verifica del suddetto requisito, non deve tenersi conto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359, cod. civ., o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. Il beneficio è concesso nel quadro del c.d. Temporary Framework ed è, altresì, subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, dopo la quale l'Inps emanerà le istruzioni per la fruizione della misura di Legge in oggetto, con particolare riguardo alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro. Nel frattempo, con la circolare n. 32/2021, l'Istituto ha fornito le prime indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo.

### ***Datori di lavoro interessati***

Possono accedere al beneficio tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

### ***Lavoratrici per le quali spetta l'incentivo***

L'esonero deve intendersi riguardante le assunzioni di donne lavoratrici svantaggiate, secondo la disciplina dettata dall'articolo 4, commi 8-11, L. 92/2012, cioè:

- donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi;
- donne di qualsiasi età, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei Fondi strutturali dell'UE (aree individuate dalla Carta degli aiuti a finalità regionale 2014-2020, approvata dalla Commissione Europea in data 16 settembre 2014 e successivamente modificata con decisione della medesima Commissione C (2016) final del 23 settembre 2016) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (non sono previsti vincoli temporali riguardanti la permanenza del requisito della residenza nelle aree svantaggiate e il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate);
- donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere (la donna priva di impiego deve essere assunta o in un settore o in una professione compresi nell'elencazione del Decreto) e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi (occorre considerare il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e verificare che in quel periodo la lavoratrice non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno 6 mesi o un'attività di co.co.co. o altra prestazione di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c-bis), Tuir, la cui remunerazione annua sia superiore a 8.145 euro o, ancora, un'attività di lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo lordo superiore a 4.800 euro, pertanto, è richiesto o uno stato di disoccupazione di lunga durata oltre 12 mesi o il rispetto, in combinato con ulteriori previsioni, del requisito di "priva di impiego").

Il requisito deve sussistere alla data dell'evento per il quale si intende richiedere il beneficio, pertanto, per un'assunzione a tempo determinato, alla data di assunzione e non a quello della eventuale proroga o trasformazione, mentre se si intende richiedere il beneficio per una trasformazione a tempo indeterminato, senza avere richiesto lo stesso per la precedente assunzione a termine, il rispetto del requisito è richiesto alla data della trasformazione.

### ***Rapporti di lavoro incentivati***

L'incentivo non spetta per i rapporti di lavoro intermittente, nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale ex articolo 54-bis, D.L. 50/2017, per i rapporti di apprendistato e per i contratti di lavoro domestico.

L'incentivo in esame spetta per le assunzioni a tempo determinato, le assunzioni a tempo indeterminato, le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato, anche in caso di part-time e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, anche in riferimento ai rapporti di lavoro a scopo di somministrazione.

L'incentivo spetta:

- in caso di assunzione a tempo determinato, fino a 12 mesi;
- in caso di assunzione a tempo indeterminato, per 18 mesi;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione.

L'incentivo spetta anche in caso di proroga del rapporto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi.

Il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento.

### ***Assetto e misura dell'incentivo***

L'incentivo è pari all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, da riproporzionarsi per i rapporti di lavoro a tempo parziale.

Non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni ove dovute:

- il contributo al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile";
- il contributo ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29, D.Lgs. 148/2015, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento, al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige e al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo dello 0,30% per il finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Nei casi di trasformazione di rapporti a termine o di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, si applica la previsione riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato.

### ***Condizioni di spettanza dell'incentivo***

Il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato alle seguenti condizioni generali:

- rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006 (regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di Legge, rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale);
- applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione.

Infine, ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione in trattazione, è necessario rispettare alcuni presupposti specificamente previsti dalla Legge di Bilancio 2021 (incremento occupazionale).

L'esonero contributivo non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente;
- l'assunzione violi il diritto di precedenza;
- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro non COVID connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
- per lavoratrici che sono state licenziate nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

### ***Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato***

Il beneficio è concesso ai sensi delle disposizioni a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19 ed è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, che considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 1.800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere) ovvero a 225.000 euro per impresa operante nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli o a 270.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019;
- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
- siano concessi entro il 31 dicembre 2021.

Inoltre, applicandosi la c.d. clausola Deggendorf, nel caso si accede agli aiuti al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione.

L'Inps registrerà la misura nel Registro nazionale degli aiuti di Stato, ovvero nei registri Sian e Sipa per gli aiuti, rispettivamente, del settore agricolo e della pesca e acquacoltura.

### ***Coordinamento con altri incentivi***

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi. Ad esempio, l'esonero non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile. Nelle diverse ipotesi in cui l'esonero risulti cumulabile con un'altra agevolazione, per l'effettiva applicazione

della seconda misura agevolata deve farsi riferimento alla contribuzione “dovuta”, e cioè, più specificamente, alla contribuzione residua “dovuta”, in ragione del primo esonero applicato.

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 in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo per le aziende con meno di 20 dipendenti, pari al 50% dei contributi datoriali dovuti) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivo all’assunzione di disabili o all’assunzione di beneficiari di NASpI).

La cumulabilità tra gli esoneri, ove consentita, deve avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l’ultimo esonero introdotto nell’ordinamento si cumula (ove così previsto) con i precedenti sulla contribuzione residua “dovuta”. Pertanto, laddove si intenda cumulare la misura in trattazione con altri regimi agevolati riguardanti le medesime lavoratrici, la stessa troverà applicazione in via residuale sulla contribuzione datoriale non esonerata ad altro titolo.

\*\*\*

## LAVORO INTERMITTENTE - RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L’INL, con propria circolare n. 1/2021 ([clicca qui](#)), è intervenuto, a seguito della sentenza della Corte di Cassazione n. 29423/2019, per definire il ruolo della contrattazione collettiva nell’individuare le esigenze che giustificano il ricorso al lavoro intermittente.

In particolare, l’Ispettorato, richiamando i contenuti della citata sentenza, precisa, modificando un orientamento assunto in precedenza, che alla contrattazione collettiva non è stato riconosciuto dal Legislatore il potere di interdire l’utilizzo del lavoro intermittente.

Da ciò consegue che alle parti sociali è rimessa la sola possibilità di delineare gli ambiti di intervento anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati dell’arco della settimana, del mese o dell’anno. L’Ispettorato ricorda, ancora, come sia solo la contrattazione collettiva sottoscritta da soggetti dotati del requisito di maggiore rappresentatività in termini comparativi a poter prevedere clausole contrattuali atte a definire la possibilità di ricorrere alla richiamata fattispecie contrattuale. Al di fuori delle clausole contrattuali, giova ricordarlo, è sempre ammissibile il ricorso al lavoro intermittente nelle ipotesi c.d. oggettive, individuate nella tabella allegata al R.D. 2657/1923, ovvero nelle ipotesi c.d. soggettive, ossia con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno di età, e con più di 55 anni.

La circolare n. 1/2021 si sofferma, poi, sul settore dell’autotrasporto, chiarendo che il contratto di lavoro intermittente può essere concluso con il solo personale addetto al carico e allo scarico, con esclusione delle altre attività, comprese quelle svolte dal personale con qualifica di autista.

\*\*\*

## APPALTI : BENI STRUMENTALI E OBBLIGHI EX ARTICOLO 17-BIS, D.LGS. 241/1997

L'Agenzia delle entrate, con risposta a istanza di consulenza giuridica n. 1/2021, ha fornito chiarimenti relativi all'articolo 17-bis, D.Lgs. 241/1997, introdotto dal D.L. 124/2019, che dispone, per i sostituti d'imposta sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, una serie di obblighi nel caso in cui affidino opere o servizi per un importo complessivo superiore a 200.000 euro a un'impresa, mediante contratti di appalto, subappalto, affidamento a soggetti consorziati o rapporti negoziali comunque denominati, caratterizzati da prevalente utilizzo di manodopera presso le sedi di attività del committente con l'utilizzo di beni strumentali di proprietà di quest'ultimo o ad esso riconducibili in qualunque forma.

In particolare, le imprese appaltatrici (o affidatarie o subappaltatrici) trasmettono copia delle deleghe di pagamento, distinte per singolo appalto, e un elenco nominativo di tutti i lavoratori impiegati nel mese precedente nell'esecuzione dell'opera o del servizio.

In sintesi, fatta salva la possibilità di disapplicare l'articolo 17-bis mediante certificazione di regolarità fiscale rilasciata dall'Agenzia delle entrate (articolo 17-bis, comma 5), i nuovi obblighi scattano se vengono affidate, mediante contratto di appalto o affidamenti vari, opere o servizi di importo annuo superiore a 200.000 euro a un'impresa.

Oltre a queste condizioni generali di innesco, i contratti di appalto o i rapporti negoziali, comunque denominati, devono essere caratterizzati, contestualmente, da:

- prevalente utilizzo di manodopera;
- prestazione svolta presso le sedi del committente;
- utilizzo di beni strumentali di proprietà del committente o ad esso riconducibili in qualunque forma.

Riguardo all'utilizzo di beni strumentali di proprietà del committente, con la circolare n. 1/E/2020 si è chiarito che:

- *“i predetti beni strumentali «saranno ordinariamente macchinari e attrezzature che permettono ai lavoratori di prestare i loro servizi, ma ciò non esclude che siano utilizzate altre categorie di beni strumentali”;*
- *“l'occasionale utilizzo di beni strumentali riconducibili al committente o l'utilizzo di beni strumentali del committente, non indispensabili per l'esecuzione dell'opera o del servizio, non comportano il ricorrere della condizione di applicabilità in esame”.*

Nel caso di un contratto di appalto avente ad oggetto la sostituzione di vecchi beni con altri nuovi acquisiti dal committente stesso, il requisito dovrà essere valutato avendo riguardo agli effettivi beni strumentali utilizzati per lo svolgimento del lavoro di sostituzione, ad esempio, l'attrezzatura necessaria per smontare e rimontare ed eventuali mezzi per il trasporto all'interno del sito d'impianto.

Pertanto, qualora i beni strumentali utilizzati per l'esecuzione dei servizi affidati non siano di proprietà del committente, né ad esso riconducibili in qualunque forma, non sussistono i presupposti per l'applicazione della disciplina di cui all'articolo 17-bis, D.Lgs. 241/1997.

\*\*\*



### **MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO: LEGGE DI RATIFICA ED ESECUZIONE DELLA CONVENZIONE OIL**

È stata pubblicata sulla G.U. n. 20 del 26 gennaio 2021 la L. 4 del 15 gennaio 2021, di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione.

### **DAL 1° MARZO ACCESSO AI SERVIZI TELEMATICI DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE SOLO CON SPID, CIE E CNS**

L'Agenzia delle entrate, con comunicato stampa del 16 febbraio 2021, ha ricordato che dal 1° marzo 2021 Spid, Cie e Cns saranno le 3 chiavi che i cittadini potranno utilizzare per accedere ai servizi telematici dell'Agenzia. In linea con quanto previsto dal Decreto Semplificazioni (D.L. 76/2020), infatti, dal 1° marzo non sarà più possibile ottenere le credenziali di Fisconline e nei prossimi mesi quelle già in uso verranno progressivamente dismesse. Tutte le modalità per poter ottenere Spid sono disponibili sul sito <https://www.spid.gov.it/richiedi-spid>.

### **FSBA – SETTORE ARTIGIANO: REGOLARIZZAZIONE RIMANDATA A GENNAIO 2022**

Fsba, con comunicato stampa del 15 gennaio 2021, ha reso noto di aver posticipato il termine iniziale del regime di regolarizzazione contributiva del triennio di contribuzioni pregresse da gennaio 2021 a gennaio 2022.

### **COVID-19: CODICE TRIBUTO CREDITO D'IMPOSTA PER L'ADEGUAMENTO DEGLI AMBIENTI DI LAVORO**

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 2/E dell'11 gennaio 2021, ha istituito il codice tributo "6918", denominato "CREDITO D'IMPOSTA PER L'ADEGUAMENTO DEGLI AMBIENTI DI LAVORO – articolo 120 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34", per l'utilizzo in compensazione, tramite modello F24, del credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro.

### **COMUNICAZIONE DI INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE: AGGIORNATI I SERVIZI ON LINE**

L'Inail, con avviso del 2 febbraio 2021, ha comunicato che dal 3 febbraio 2021, in caso di infortunio o malattia professionale, è possibile inserire, nella compilazione dei relativi applicativi on line (Comunicazione e Denuncia/Comunicazione di infortunio, Denunce di malattia professionale e di silicosi/asbestosi) o nel file da inviare, i riferimenti alle seguenti categorie di lavoratori: rider, beneficiario reddito di cittadinanza (RdC) in attività nell'ambito dei Progetti utili alla collettività (polizza Assicurati Puc), lavoratore agile, studente impegnato in attività di alternanza scuola-lavoro. I dettagli delle modifiche in argomento sono consultabili nel file "Cronologia delle versioni" di ciascun servizio on line presente, insieme alle nuove versioni della documentazione tecnica e del manuale utente, nelle pagine informative dei predetti servizi.

### COMUNICAZIONE ANNUALE LAVORI USURANTI – 31 MARZO 2021

Entro il prossimo 31 marzo dovrà essere inviata la comunicazione annuale per il monitoraggio delle lavorazioni usuranti con riferimento all'annualità precedente (2020).

Gli addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, infatti, hanno diritto di usufruire di un accesso anticipato al pensionamento e, con riguardo a questi lavori, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione all'ITL e agli Istituti previdenziali competenti.

Si tratta di:

- lavori particolarmente usuranti (articolo 2, D.M. lavoro 19 maggio 1999), come:

- lavori in galleria, cava o miniera – tutte le mansioni svolte in sotterraneo dagli addetti con carattere di prevalenza e continuità;
- lavori in cassoni ad aria compressa;
- lavori svolti dai palombari;
- lavori ad alte temperature;
- lavorazione del vetro cavo;
- lavori espletati in spazi ristretti – con carattere di prevalenza e continuità, in particolare le attività di costruzione, riparazione e manutenzione navale e le mansioni svolte continuativamente all'interno di spazi ristretti, come intercapedini, pozzetti, doppi fondi, di bordo o di grandi blocchi strutture;
- lavori di asportazione dell'amianto;

- lavori notturni (articolo 1, D.Lgs. 66/2003);

- lavorazioni svolte da addetti alla c.d. linea catena (articolo 1, comma 1, lettera c), D.Lgs. 67/2011 ed elencate nell'allegato 1 dello stesso Decreto):

- prodotti dolciari, additivi per bevande e altri alimenti;
- lavorazione e trasformazione delle resine sintetiche e dei materiali polimerici termoplastici e termoindurenti; produzione di articoli finiti, etc.;
- macchine per cucire e macchine rimagliatrici per uso industriale e domestico;
- costruzione di autoveicoli e di rimorchi;
- apparecchi termici: di produzione di vapore, di riscaldamento, di refrigerazione, di condizionamento;
- elettrodomestici;
- altri strumenti e apparecchi;
- confezione con tessuti di articoli per abbigliamento e accessori, etc.;
- confezione di calzature in qualsiasi materiale, anche limitatamente a singole fasi del ciclo produttivo;
- conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo (articolo 1, comma 1, lettera d), D.Lgs. 67/2011).

Per adempiere occorre accreditarsi al sistema e compilare online il modello LAV\_US reperibile su Cliclavoro, che il sistema metterà poi a disposizione degli enti interessati.

In caso di utilizzo del *browser* Internet Explorer 11 o una versione più recente, è consigliato impostare la visualizzazione di compatibilità prima di procedere alla compilazione della comunicazione.

La procedura per accreditarsi al sistema è la seguente:

1. compilare il modulo *on line* con i propri dati e procedere all'invio (la ricevuta stampabile di avvenuta compilazione sarà inviata via mail all'indirizzo indicato nel campo "Referente" del modulo);
2. il Ministero del lavoro invierà una mail di richiesta di documentazione allo stesso indirizzo (in caso di mancata ricezione della *mail* sarà necessario inviare una richiesta di supporto attraverso la piattaforma dell'URP *on line*);

3. inviare al numero di fax indicato nella *mail* una copia firmata del documento di identità di chi effettua l'accreditamento (datore di lavoro o soggetto autorizzato).

Dopo aver ricevuto le credenziali si potrà accedere al sistema e compilare il modello LAV\_US, avendo a disposizione l'archivio di tutti i moduli inviati.

Le comunicazioni attraverso il modello LAV\_US sono di diverso tipo:

- inizio lavoro a catena;
- lavoro usurante D.M. 1999;
- lavoro usurante notturno;
- lavoro usurante a catena;
- lavoro usurante autisti.

Il modello, nella sezione "Elenco delle unità produttive in cui si svolgono le attività", chiede di inserire il numero indicativo di lavoratori impegnati nelle attività, tra i quali bisogna includere anche eventuali lavoratori in somministrazione.

In caso di processi produttivi in serie o in "linea catena" (attività ripetute e costanti dello stesso ciclo lavorativo, controllo computerizzato delle linee di produzione etc.) è necessario comunicare lo svolgimento delle lavorazioni entro trenta giorni dall'inizio delle attività. La sanzione amministrativa per la mancata comunicazione va da 500 euro a 1.500 euro.

Nel caso di lavori notturni (svolti in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici), la mancata comunicazione annuale prevede la sanzione amministrativa da 500 euro a 1.500 euro. Per adempiere agli obblighi previsti è necessario indicare, per ogni dipendente, il numero dei giorni di lavoro notturno svolti.

Sul sito Cliclavoro è disponibile una guida sintetica alla compilazione.

\*\*\*

## FONDO NUOVE COMPETENZE– SCADENZA PROROGATA AL 30 GIUGNO 2021

E' stato sottoscritto tra Apindustria Confimi Verona e Cgil, Cisl, Uil un accordo territoriale concernente le modalità di accesso al Fondo Nuove Competenze per le imprese associate prive di rappresentanza sindacale (RSA/RSU) e ubicate nella provincia di Verona.

Il Fondo Nuove Competenze (FNC), costituito presso l'ANPAL, consente alle imprese di attivare percorsi formativi a seguito di una rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive e previa sottoscrizione di un accordo sindacale al fine di favorire la partecipazione dei dipendenti per lo sviluppo di nuove competenze o la loro riqualificazione.

Il FNC rimborsa il costo delle ore di lavoro del personale destinato alla formazione (retribuzione + contributi previdenziali ed assistenziali). Non rientrano quindi tra i rimborsi i ratei di mensilità aggiuntive o TFR e il premio di produzione.

Gli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro devono essere sottoscritti entro il 30 giugno 2021 (Decreto del 22 gennaio 2021 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze):

- a livello aziendale con le rappresentanze sindacali operative in azienda (RSU o RSA) o
- a livello territoriale dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'Ufficio Relazioni Industriali rimane a disposizione per la definizione dell'accordo sindacale aziendale (con RSU/RSA) o per l'attivazione della procedura prevista dall'accordo territoriale per aziende prive di RSU/RSA.

Il progetto formativo deve prevedere percorsi formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze in funzione dei fabbisogni aziendali e/o produttivi in termini di nuove o maggiori competenze in ragione dell'introduzione di innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo di prodotto o servizi in risposta alle mutate esigenze produttive dell'impresa e del relativo adeguamento necessario per qualificare e riqualificare ciascun lavoratore.

La domanda andrà presentata sul portale MyANPAL.

L'Ufficio Formazione rimane a disposizione per tutto l'iter formativo, dalla progettazione alla rendicontazione delle attività svolte.

\*\*\*

## APPROFONDIMENTO

### IMPORTI RETRIBUTIVI E CONTRIBUTIVI PER L'ANNO 2021

L'Inps, con circolare n. 10 del 29 gennaio 2021, ha reso noti il limite minimo di retribuzione giornaliera e l'aggiornamento dei valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale.

#### Datori di lavoro tenuti alla presentazione della denuncia contributiva mensile UniEmens

Minimali di retribuzione per la generalità dei lavoratori	
Anno 2021	Euro
Trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fpld	515,58
Minimale di retribuzione giornaliera (9,5%)	48,98

Retribuzioni convenzionali in genere	
Anno 2021: retribuzioni convenzionali in genere	Euro
Retribuzione giornaliera minima	27,21

Retribuzione convenzionale per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne associati in cooperativa (L. 250/1958)	
Anno 2021: soci delle cooperative della piccola pesca	Euro
Retribuzione convenzionale mensile	680,00



#### Rapporti di lavoro a tempo parziale

Nell'ipotesi di orario normale di 40 ore settimanali, il procedimento del calcolo è il seguente:

$$(\text{€ } 48,98) \times (6) / (40) = \text{€ } 7,35 = \text{minimale di retribuzione oraria}$$

Articolo 3-ter, L. 438/1992 (contributo aggiuntivo 1%)	
Anno 2021	Euro
Prima fascia di retribuzione pensionabile annua	47.379,00
Importo mensilizzato	3.948,00

Limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi	
Anno 2021	Euro
Trattamento minimo di pensione	515,58
Limite settimanale per l'accredito dei contributi (40%)	206,23
Limite annuale per l'accredito dei contributi	10.724,00

Importi che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente	
Anno 2021	Euro
Valore delle prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto in forma cartacea	4,00
Valore delle prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto in forma elettronica	8,00
<i>Fringe benefit</i> (tetto)	258,23
Indennità di trasferta intera Italia	46,48
Indennità di trasferta 2/3 Italia	30,99
Indennità di trasferta 1/3 Italia	15,49
Indennità di trasferta intera estero	77,47
Indennità di trasferta 2/3 estero	51,65
Indennità di trasferta 1/3 estero	25,82
Indennità di trasferimento Italia (tetto)	1.549,37

Indennità di trasferimento estero (tetto)	4.648,11
Azioni offerte ai dipendenti (tetto)	2.065,83

<b>Massimale giornaliero per i contributi di malattia e maternità dei lavoratori dello spettacolo con contratto a tempo determinato</b>	
Anno 2021	Euro
Massimale giornaliero per i contributi di malattia e maternità dei lavoratori dello spettacolo a tempo determinato	67,14

<b>Rivalutazione dell'importo a carico del bilancio dello Stato per prestazioni di maternità obbligatoria</b>	
Anno 2021	Euro
Importo a carico del bilancio dello Stato per prestazioni di maternità obbligatoria	2.143,05

<b>Aggiornamento del massimale annuo della base contributiva e pensionabile</b>	
Anno 2021	Euro
Massimale annuo della base contributiva	103.055,00

<b>Massimale contributivo per i direttori generali, amministrativi e sanitari delle aziende sanitarie locali e delle aziende ospedaliere</b>	
Anno 2021	Euro
Massimale contributivo annuo	187.854,00

<b>Retribuzione annua concedibile riferita al congedo straordinario per assistenza di persone con <i>handicap</i> in situazione di gravità</b>	
Anno 2021	Euro
Retribuzione annua	48.738,00

## **Datori di lavoro tenuti alla presentazione della denuncia mensile unificata - ex Enpals**

### *Lavoratori dello spettacolo*

<b>Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31.12.95</b>	
Anno 2021	Euro
Massimale annuo, oltre il quale si applica il contributo di solidarietà del 5% ripartito in egual misura tra datore di lavoro e lavoratore.	103.055,00
L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica, nel limite del massimale, sulla retribuzione eccedente euro:	47.379,00

<b>Lavoratori già iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31.12.95 - anno 2021</b>			
Fasce di retribuzione giornaliera		Massimale di retribuzione giornaliera imponibile	Giorni di contribuzione accreditati
da Euro	a Euro	Euro	
751,01	1.502,00	751,00	1
1.502,01	3.755,00	1.502,00	2
3.755,01	6.008,00	2.253,00	3
6.008,01	8.261,00	3.004,00	4
8.261,01	10.514,00	3.755,00	5
10.514,01	13.518,00	4.506,00	6
13.518,01	16.522,00	5.257,00	7
16.522,01	In poi	6.008,00	8

Il contributo di solidarietà del 5%, egualmente ripartito tra datore di lavoro e lavoratore, si applica sulla parte di retribuzione giornaliera che eccede il massimale relativo a ciascuna delle fasce riportate.

L'aliquota aggiuntiva 1% a carico del lavoratore si applica sulla parte di retribuzione giornaliera eccedente 152 euro e fino al massimale relativo a ciascuna delle fasce di retribuzione giornaliera.

### *Sportivi professionisti*

<b>Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31.12.95</b>	
Anno 2021	Euro
Massimale annuo, oltre il quale si applica il contributo di solidarietà del 3,1% di cui 1% a carico del datore di lavoro e 2,1% a carico del lavoratore fino a 751.278 euro	103.055,00
L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica, nel limite del massimale, sulla retribuzione eccedente euro:	47.379,00

<b>Lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie al 31.12.95</b>	
Anno 2021	Euro
Massimale di retribuzione giornaliera imponibile oltre il quale si applica il contributo di solidarietà del 3,1%, di cui 1% a carico del datore di lavoro e 2,1% a carico del lavoratore fino ad euro 2.408 giornalieri.	330,00
L'aliquota aggiuntiva (1% a carico del lavoratore) si applica, nel limite del massimale, sulla retribuzione giornaliera eccedente euro:	152,00

\*\*\*

## ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA - ALIQUOTE 2021

L'Inps, con circolare n. 12 del 5 febbraio 2021, ha comunicato aliquote contributive, aliquote di computo, massimale e minimale per l'anno 2021 per gli iscritti alla Gestione separata.

### *Contribuzione 2021 per la Gestione separata Inps e massimale di reddito*

Aliquote degli iscritti alla Gestione Separata dal 1° gennaio 2021	
Liberi professionisti e collaboratori	Aliquota di versamento
Liberi professionisti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie	25,98%
Collaboratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL	34,23%
Collaboratori non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva DIS-COLL	33,72%
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24,00%

Tali aliquote sono applicabili facendo riferimento ai redditi conseguiti dagli iscritti alla Gestione separata fino al raggiungimento del massimale di reddito, che per l'anno 2021, è pari a € 103.055.

### *Ripartizione dell'onere contributivo e modalità di versamento*

La ripartizione dell'onere contributivo tra collaboratore e committente rimane fissata nella misura, rispettivamente, di 1/3 e 2/3.

Il versamento dei contributi deve essere eseguito, tramite modello F24 telematico, dal titolare del rapporto contributivo entro il giorno 16 del mese successivo a quello di corresponsione del compenso.

Per i professionisti iscritti alla Gestione separata l'onere contributivo è tutto a carico dei soggetti stessi e il versamento dei contributi deve essere eseguito, tramite modello F24 telematico, alle scadenze fiscali previste per il pagamento delle imposte sui redditi (saldo 2020, primo acconto 2021 e secondo acconto 2021).

### *Compensi corrisposti ai collaboratori entro il 12 gennaio 2021*

I compensi erogati ai collaboratori entro la data del 12 gennaio 2021 e riferiti a prestazioni effettuate entro il 31 dicembre 2020 sono da calcolare con le aliquote contributive in vigore nel 2020.

### *Minimale per l'accredito contributivo*

Il minimale di reddito su cui è basato l'accredito dei contributi per l'anno 2021 è pari a € 15.953.

\*\*\*



## ARTIGIANI E COMMERCianti - VALORI CONTRIBUTIVI 2021

Informiamo i Signori clienti iscritti alla Gestione Artigiani o Commercianti che l'Inps, con circolare n. 17 del 9 febbraio 2021, ha fornito i valori per il pagamento della contribuzione.

Per l'anno 2021 il reddito minimo da prendere in considerazione ai fini del calcolo del contributo Ivs dovuto dagli artigiani e dagli esercenti attività commerciali è pari a 15.953 euro.

La contribuzione dovuta sul minimale deve essere calcolata in base alle seguenti aliquote:

### **Contribuzione Ivs sul minimale di reddito**

α) **Artigiani:** 24% per i titolari di qualsiasi età e per i collaboratori di età superiore a 21 anni (22,35% per i collaboratori di età non superiore a 21 anni);

β) **Commercianti:** 24,09% per i titolari di qualsiasi età e per i collaboratori di età superiore a 21 anni (22,44% per i collaboratori di età non superiore a 21 anni).

### **Contributi Ivs sul reddito eccedente il minimale**

Per i redditi superiori a 47.379 euro annui resta confermato l'aumento dell'aliquota di un punto percentuale. Le aliquote contributive, pertanto, risultano come segue:

#### **Artigiani:**

- 24% del reddito superiore a 15.953 euro e fino a 47.379 euro;
- 25% del reddito superiore a 47.379 euro e fino al massimale;
- per i collaboratori di età non superiore ai 21 anni le aliquote di cui sopra sono ridotte rispettivamente al 22,35% e al 23,35%.

#### **Commercianti:**

- 24,09% del reddito superiore a 15.953 euro e fino a 47.379 euro;
- 25,09% del reddito superiore a 47.379 euro e fino al massimale;
- per i collaboratori di età non superiore ai 21 anni, le aliquote di cui sopra sono ridotte rispettivamente al 22,44% e al 23,44%.

Per l'anno 2021, il massimale di reddito annuo entro il quale sono dovuti i contributi Ivs è pari a 78.965 euro per lavoratori con anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, e a 103.055 euro per lavoratori privi di tale anzianità contributiva.

I contributi devono essere versati tramite i modelli di pagamento unificato F24, alle scadenze che seguono:

- 17 maggio 2021, 20 agosto 2021, 16 novembre 2021 e 16 febbraio 2022, per il versamento delle 4 rate dei contributi dovuti sul minimale di reddito;
- entro i termini previsti per il pagamento delle imposte sui redditi delle persone fisiche in riferimento ai contributi dovuti sulla quota di reddito eccedente il minimale, a titolo di saldo 2020, primo acconto 2021 e secondo acconto 2021.

Si ricorda che dal 2013 l'Inps non invia più le comunicazioni con dati e importi per il pagamento: gli stessi devono essere prelevati dal sito Inps, Cassetto previdenziale, "Dati del mod. F24", da cui è possibile stampare il modello di versamento.

\*\*\*

## **CONTRIBUTI VOLONTARI 2021: LAVORATORI DIPENDENTI NON AGRICOLI, AUTONOMI O PARASUBORDINATI**

L'Inps, con circolare n. 27/2021, fa il punto sulla prosecuzione volontaria di versamento dei contributi, per l'anno 2021, in relazione a specifiche categorie di soggetti.

Vengono indicati, per i lavoratori dipendenti non agricoli, i seguenti valori:

- retribuzione minima settimanale: pari a 206,23 euro;
- prima fascia di retribuzione annuale, oltre la quale è prevista l'applicazione dell'aliquota aggiuntiva dell'1%: pari a 47.379 euro;
- massimale da applicare ai proscrittori volontari titolari di contribuzione non anteriore al 1° gennaio 1996 o che, avendone il requisito, esercitino l'opzione per il sistema contributivo: pari a 103.055 euro.

Per l'anno 2021, l'aliquota contributiva a carico dei lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria nel FPLD con decorrenza successiva al 31 dicembre 1995 è pari al 33%.

L'aliquota Ivs relativa ai lavoratori autorizzati alla prosecuzione volontaria con decorrenza compresa entro il 31 dicembre 1995 è, invece, confermata pari al 27,87%.

In relazione al versamento della contribuzione volontaria autonomi, per la Gestione artigiani e commercianti, viene ricordato che essa si determina applicando le aliquote stabilite per il versamento dei contributi obbligatori parametrati al reddito medio di ciascuna delle 8 classi di reddito previste dalla relativa normativa. La classe di reddito da attribuire a ciascun lavoratore è quella il cui reddito medio è pari o immediatamente inferiore al valore medio mensile dei redditi prodotti negli ultimi 36 mesi di attività.

Per l'anno 2021 si dovranno utilizzare le seguenti aliquote:

- artigiani: 24% per titolari di qualunque età e collaboratori di età superiore ai 21 anni; 22,35% per collaboratori di età non superiore ai 21 anni;
- commercianti: 24,09% per titolari di qualunque età e collaboratori di età superiore ai 21 anni; 22,44% per collaboratori di età non superiore ai 21 anni.

Per il caso di soggetti iscritti alla Gestione separata il valore del versamento, parametrato all'importo medio dei compensi percepiti nell'anno di contribuzione precedente alla data della domanda, si ottiene applicando l'aliquota Ivs di finanziamento della Gestione.

Nella contribuzione volontaria verrà considerata l'aliquota Ivs vigente per i soggetti privi di altra tutela previdenziale e non titolari di pensione; essa risulta quindi pari, per l'anno 2021, al 25% per i professionisti e al 33% per i collaboratori e le figure assimilate.

Dato che nel 2021 il minimale per l'accredito contributivo è fissato in 15.953 euro, per tale anno l'importo minimo dovuto dai proscrittori volontari della Gestione separata non potrà essere inferiore a 3.988,32 euro su base annua e a 332,36 euro su base mensile per quanto concerne i professionisti; detto importo minimo non potrà essere inferiore a 5.264,52 euro su base annua e a 438,71 euro su base mensile, per quanto concerne tutti gli altri iscritti.

\*\*\*