

OGGETTO: **CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E VERSAMENTO DEL «CONTRIBUTO ADDIZIONALE»**  
**INDICAZIONI INPS SULLE FATTISPECIE ESCLUSE**

Ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico azienda, pari all'1,4 % della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (art. 2, comma 28, della legge n. 92/2012 - API INDUSTRIA NOTIZIE n. 14 e n. 15 del 2012), aumentato, dal 14 luglio 2018, ovvero dalla data di entrata in vigore del d.l. n. 87/2018 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 96/2018 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16 e 17 del 2018), di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo (\*) del contratto a termine, anche in regime di somministrazione.

Di conseguenza l'INPS, con la circolare n.:

- 121 del 6 settembre 2019, ha fornito istruzioni “*per la gestione degli adempimenti informativi e dei correlati obblighi contributivi*” (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 20/2019);
- 91 del 4 agosto scorso, ha delineato le seguenti fattispecie contrattuali di lavoro a termine escluse dall'obbligo di versamento.

### **1. Fattispecie escluse dal contributo addizionale**

Per espressa disposizione dell'art. 2, commi 28 e 29, della legge n. 92/2012, il contributo addizionale non si applica:

- ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti.

L'applicazione dell'esonero presuppone che esista una correlazione tra assenza e assunzione a termine, nel senso che la seconda deve essere determinata dalla necessità creatasi nell'azienda per effetto della prima.

La fattispecie deve, pertanto, essere intesa come limitata alle ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro con diritto alla conservazione del posto [2];

- ai contratti di lavoro in apprendistato [3];
- ai lavoratori dipendenti delle pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni;
- ai contratti di lavoro domestico.

Detta esclusione non riguarda i rapporti di lavoro domestico a tempo determinato in somministrazione, essendo tali fattispecie disciplinate dalle norme sulla somministrazione di lavoro e non da quelle relative ai rapporti di lavoro domestico stipulato in modo diretto dal datore di lavoro (art. 2240 c.c.).

---

(\*) Il rinnovo è un contratto di lavoro tra parti che in precedenza hanno già avuto almeno un altro rapporto a termine, con soluzione di continuità rispetto a quello successivo.

Sono altresì esclusi dall'obbligo contributivo in argomento:

- i rapporti a tempo determinato degli operai agricoli, per effetto delle previsioni dell'art. 2, comma 3, della legge n. 92/2012, che escludono gli stessi dall'applicazione del regime della NASpl;
- le assunzioni a tempo determinato di lavoratori in mobilità, ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223 [4], avvenute in vigore della norma, ossia sino al 31 dicembre 2016, tenuto conto di quanto previsto all'art. 2, comma 37, della legge n. 92/2012.

### **1.1 Lavoratori stagionali**

Per le fattispecie di lavoro stagionale di cui alla lettera b) dell'art. 2, comma 29, della legge n. 92/2012, l'esclusione dall'obbligo di versamento del contributo addizionale NASpl è prevista:

- per i lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525;
- limitatamente ai periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, per i lavoratori assunti a tempo determinato nell'ambito delle attività stagionali definite tali dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati, entro il 31 dicembre 2011, dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

La disposizione esonerativa da ultimo richiamata non è stata reiterata.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i contratti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle attività stagionali non ricomprese dall'elencazione recata dal D.P.R. n. 1525/1963, ancorché definite "stagionali" dalla contrattazione collettiva, sono stati assoggettati al contributo addizionale NASpl.

Si rammenta che per tali fattispecie, nei casi di rinnovo decorrenti dal 14 luglio 2018, trova applicazione anche l'incremento del contributo addizionale NASpl.

### **1.2. La novella di cui all'art. 1, comma 13, lett. a), della legge n. 160/2019**

L'art. 1, comma 13, lett. a), della legge n. 160/2019 così dispone:

*“All'art. 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono apportate le seguenti modificazioni:*

1. *al comma 28 sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, nonché nelle ipotesi di cui al comma 29 »”.*

La modifica apportata al comma 28 dell'art. 2 della legge n. 92/2012 incide specificatamente sul regime temporale di applicazione dell'esonero dal versamento del contributo addizionale per le fattispecie contrattuali previste alla lett. b) del comma 29 dell'art. 2 della medesima legge.

In particolare, ai contratti di lavoro a tempo determinato, stipulati a decorrere dall'1 gennaio 2020, per lo svolgimento delle attività stagionali "definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative" non si applica il contributo addizionale NASpl né, di conseguenza, l'incremento previsto in occasione di ciascun rinnovo.

La norma cristallizza le attività stagionali che danno luogo all'applicazione dell'esonero contributivo in argomento, considerando a tale fine solo quelle contenute negli avvisi comuni e nei contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative [5].

Ciò considerato, ai soli fini della determinazione dell'ambito di applicazione dell'esclusione dal versamento del contributo in argomento, l'esonero si riferisce anche ai contratti di lavoro a tempo determinato - sottoscritti a decorrere dall'1 gennaio 2020 per lo svolgimento di attività stagionali come sopra intese - stipulati in forza di contratti collettivi nazionali intervenuti, tra le stesse parti e per il medesimo settore, successivamente al 31 dicembre 2011, qualora detti rinnovi contrattuali contengano - tempo per tempo senza soluzione di continuità - espresso riferimento a quelle attività stagionali individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011, ossia senza modificare le attività produttive definite stagionali e fermo restando che, conseguentemente, l'esonero non si applica alle eventuali ulteriori attività individuate come stagionali in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

L'obbligo contributivo permane, invece, anche per i periodi di vigenza del contratto successivi all'1 gennaio 2020, per i contratti di lavoro stagionali che, pur afferenti alle fattispecie richiamate alla lett. b) del comma 29 dell'art. 2 della legge n. 92/2012, siano stati stipulati precedentemente alla predetta data del 1° gennaio 2020.

Al riguardo si precisa che, nell'ipotesi di contratto di lavoro stagionale stipulato antecedentemente all'1 gennaio 2020, l'esonero contributivo in argomento si applica ai rinnovi contrattuali intervenuti successivamente a tale data. Ciò in considerazione dell'analogia, relativamente al regime contributivo in esame, tra le ipotesi di "sottoscrizione di un nuovo contratto" e quella di "rinnovo".

### **1.3. Lavoratori assunti a termine nel territorio della provincia di Bolzano**

OMISSIS

### **1.4. I c.d. lavoratori extra e per la fornitura di lavoro portuale temporaneo**

L'art. 2, comma 29, lett. d-bis), della legge n. 92/2012, come modificata dalla legge n. 160/2019, dispone che il contributo addizionale di cui al comma 28 del medesimo art. non si applica ai contratti di lavoro stipulati ai sensi dell'art. 29, comma 2, lett. b), del D.lgs n. 81/2015.

Si tratta delle assunzioni di lavoratori adibiti all'"esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'art. 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente".

**1.4.1. I c.d. lavoratori extra**

L'art. 29, comma 2, lett. b), del D.lgs n. 81/2015 non detta una dettagliata disciplina del lavoro extra, ma definisce gli ambiti entro i quali la contrattazione collettiva [7] può individuare gli "speciali servizi di durata non superiore a tre giorni" per la cui esecuzione è ammesso il ricorso a questa particolare fattispecie contrattuale.

La Corte di Cassazione, chiamata a pronunciarsi sulla fattispecie in esame [8], ha ritenuto che "[...] il rapporto di lavoro è legittimo in quanto abbia come causa lo svolgimento dello speciale servizio, della durata normativamente fissata, previsto dalla disposizione collettiva [...]". Pertanto, è necessaria l'adibizione del lavoratore allo speciale servizio previsto dalla norma collettiva.

Per quanto attiene alla durata del contratto, si ritiene utile precisare che la norma – che stabilisce la durata in relazione al servizio (e non al contratto) – non consente la stipulazione del contratto di *durata non superiore a tre giorni* per l'esecuzione di un servizio che ecceda la durata dei tre giorni.

Le disposizioni in argomento sono applicabili unicamente nei settori del turismo e ai pubblici esercizi. Sono comprese in tale ambito le attività ricettive (alberghi, villaggi, campeggi, etc.), di somministrazione di alimenti e bevande (bar e ristoranti) e dell'intermediazione (agenzie viaggi).

Per quanto riguarda l'individuazione delle attività sopra riferite si riporta, di seguito, la tabella già contenuta nella circolare n. 194 del 27 novembre 2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 24/2015, N.d.R.):

<b>TURISMO</b>	
CSC 70501	<p><u>Alberghi (ATECO 55.10.00)</u>: fornitura di alloggio di breve durata presso alberghi, resort, motel, aparthotel (hotel&amp;residence), pensioni, hotel attrezzati per ospitare conferenze (inclusi quelli con attività mista di fornitura di alloggio e somministrazione di pasti e bevande).</p> <p><u>Villaggi turistici (ATECO 55.20.10)</u>.</p> <p><u>Ostelli della gioventù (ATECO 55.20.20)</u>.</p> <p><u>Rifugi di montagna (ATECO 55.20.30)</u>: inclusi quelli con attività mista di fornitura di alloggio e somministrazione di pasti e bevande.</p> <p><u>Colonie marine e montane (ATECO 55.20.40)</u>.</p> <p><u>Affittacamere per brevi soggiorni, case ed appartamenti per vacanze, bed and breakfast, residence (ATECO 55.20.51)</u>: fornitura di alloggio di breve durata presso: chalet, villette e appartamenti o bungalow per vacanze; Cottage senza servizi di pulizia.</p> <p><u>Aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte (ATECO 55.30.00)</u>: fornitura a persone che soggiornano per brevi periodi di spazi e servizi per camper, roulotte in aree di sosta attrezzate e campeggi.</p>
CSC	<u>Ristorazione con somministrazione (ATECO 56.10.11)</u> :

70502	<ul style="list-style-type: none"> <li>Attività degli esercizi di ristoranti, fast-food, rosticcerie, friggitorie, pizzerie eccetera, che dispongono di posti a sedere;</li> <li>Attività degli esercizi di birrerie, pub, enoteche ed altri esercizi simili con cucina.</li> </ul> <p><u>Ristorazione ambulante (ATECO 56.10.42):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Furgoni attrezzati per la ristorazione ambulante di cibo pronto per il consumo;</li> <li>Preparazione di cibo per il consumo immediato presso banchi del mercato.</li> </ul> <p><u>Ristorazione su treni e navi (ATECO 56.10.50):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ristorazione connessa all'attività di trasporto, se effettuate da imprese separate.</li> </ul> <p><u>Bar e altri esercizi simili senza cucina (ATECO 56.30.00):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bar;</li> <li>Pub;</li> <li>Birrerie;</li> <li>Caffetterie;</li> <li>Enoteche.</li> </ul>
CSC 70503	<u>Gestione di stabilimenti balneari: marittimi, lacuali e fluviali (ATECO 93.29.20):</u> Attività ricreative in spiagge, incluso il noleggio di cabine, armadietti, sedie eccetera.
CSC 70504	<u>Gelaterie e pasticcerie (ATECO 56.10.30).</u> <u>Gelaterie e pasticcerie ambulanti (ATECO 56.10.41).</u>
CSC 70401	<p><u>Attività delle agenzie di viaggio (ATECO 79.11.00):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Attività delle agenzie principalmente impegnate nella vendita di viaggi, tour, servizi di trasporto e alloggio, per il pubblico e per clienti commerciali;</li> <li>Attività delle agenzie di viaggio: fornitura di informazioni e consigli, pianificazione dei viaggi, organizzazione di viaggi su misura.</li> </ul> <p><u>Attività dei tour operator (ATECO 79.12.00):</u> Attività di organizzazione e gestione di viaggi turistici vendute da agenzie di viaggio o direttamente dai tour operator. I viaggi possono includere uno o più dei seguenti servizi: trasporto, alloggio, pasti, visite a musei e ad aree di interesse storico culturale, eventi teatrali, musicali o sportivi.</p> <p><u>Attività delle guide e degli accompagnatori turistici (ATECO 79.90.20).</u> <u>Attività delle guide alpine (ATECO 93.19.92).</u></p>
CSC 70705	<p><u>Ristorazione senza somministrazione con preparazione di cibi da asporto (ATECO 56.10.20):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Preparazione di pasti da portar via "take-away";</li> <li>Attività degli esercizi di rosticcerie, friggitorie, pizzerie a taglio eccetera che non dispongono di posti a sedere.</li> </ul>

Si osserva che, per quanto riguarda le gelaterie e le pasticcerie di cui al codice Ateco 56.10.30, oltre al c.s.c. 70504 sono stati successivamente previsti anche i c.s.c. 40405 e 40407 (cfr. le pagg. 197/198 del manuale di classificazione dei datori di lavoro, allegato alla circolare n. 56/2017 e il messaggio n. 2645/2017 con oggetto: "Classificazione delle gelaterie e pasticcerie. Integrazioni al punto 2 della circolare 56/2017").

A decorrere dall'1 gennaio 2020, alla fattispecie contrattuale come sopra delineata non si applica il contributo addizionale NASpl né, di conseguenza, l'incremento previsto in occasione di ciascun rinnovo.

#### **1.4.2. Le assunzioni per la fornitura di lavoro portuale temporaneo**

A decorrere dall'1 gennaio 2020, i contratti di lavoro subordinato stipulati dalle imprese fornitrici di lavoro portuale temporaneo sono esonerati dal contributo addizionale Naspl.

La fornitura di lavoro temporaneo per l'esecuzione delle operazioni portuali e dei servizi portuali<sup>[9]</sup> è disciplinata all'art. 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, espressamente richiamato dall'art. 29, comma 2, lett. b), del D.lgs n. 81/2015.

L'art. 17 della legge n. 84/1994 prevede che il lavoro portuale temporaneo può essere fornito dalle imprese previste dagli articoli 16 e 18 della medesima legge.

Le Autorità di sistema portuale o, laddove non costituite, le autorità marittime, adottano specifici regolamenti volti a disciplinare le attività svolte dalle imprese di lavoro portuale temporaneo.

Le suddette imprese <sup>[10]</sup>, individuate ai sensi del comma 2 e del comma 5 dell'art. 17 della medesima legge, *“la cui attività deve essere esclusivamente rivolta alla fornitura di lavoro temporaneo per l'esecuzione delle operazioni e dei servizi portuali”*, devono essere autorizzate all'esercizio dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo dall'Autorità di sistema portuale o dall'autorità marittima.

Le imprese autorizzate sono iscritte in appositi registri e sono soggette al pagamento di un canone annuo e alla prestazione di una cauzione.

Come sopra precisato, la novella normativa dispone l'applicazione dell'esonero in argomento ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi dell'art. 29, comma 2, lett. b), del D.lgs n. 81/2015, il quale fa riferimento alle assunzioni di lavoratori adibiti alla fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'art. 17 della legge n. 84/1994.

Al riguardo, si ritiene che l'obbligo di versamento del contributo addizionale NASpl debba essere escluso anche per i lavoratori assunti con contratto a termine per la fornitura di lavoro portuale dalle società o cooperative derivanti dalla trasformazione delle compagnie portuali previste dall'art. 21, comma 1, lett. b), della legge n. 84/1994, trattandosi di fattispecie analoga.

Le posizioni contributive riferite alle imprese abilitate alla fornitura di lavoro portuale temporaneo (ossia quelle di cui agli artt. 17, commi 2 e 5, e 21, comma 1, lett. b), della legge n. 84/1994) sono identificate con il codice di autorizzazione “2U” <sup>[11]</sup>.

La disciplina applicabile ai contratti di lavoro temporaneo in argomento è contenuta nel contratto collettivo nazionale dei lavoratori portuali, come previsto dal comma 7 dell'art. 17, ed è inserita, ai sensi del successivo comma 13, nell'autorizzazione rilasciata all'impresa fornitrice di lavoro temporaneo nonché nelle autorizzazioni concesse alle imprese utilizzatrici, di cui agli articoli 16 e 18 della stessa legge.

Per espressa previsione dell'ultimo capoverso del primo comma dell'art. 17, la *“disciplina della fornitura del lavoro portuale temporaneo è disciplina speciale”*.

Si ritiene utile, infine, precisare che in ragione del combinato disposto dell'ultimo capoverso del comma 1 dell'art. 17 della legge n. 84/1994 e dell'art. 2, comma 28, della legge n. 92/2012, l'esonero contributivo introdotto dall'art. 1, comma 13, della legge n. 160/2019, non si applica alla fattispecie di cui al comma 6 del già richiamato art. 17.

## **2. Fattispecie soggette al contributo addizionale ma escluse dall'applicazione dell'incremento**

Si ricorda che l'art. 1, comma 3, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, come modificato dall'art. 1, comma 403, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019), ha espressamente escluso l'applicazione dell'incremento del contributo addizionale NASpl (art. 3 del D.L. n. 87/2018) ai rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato relativi alle assunzioni di lavoratori adibiti a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how e di supporto, di assistenza tecnica o coordinamento all'innovazione, stipulati da:

1. università private, incluse le filiazioni di università straniere;
2. istituti pubblici di ricerca;
3. società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione;
4. enti privati di ricerca.

Queste fattispecie, pertanto, come già precisato con la circolare n. 121/2019, rimangono soggette al contributo di finanziamento NASpl, compreso il contributo addizionale dovuto per i lavoratori a tempo determinato, ma, per espressa previsione dell'art. 1, comma 3, del decreto-legge n. 87/2018, non all'aumento del contributo addizionale con riferimento ai rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato di lavoratori assegnati a svolgere le attività sopra elencate.

## **3. Istruzioni operative**

### **3.1. Lavoratori stagionali**

I lavoratori assunti a tempo determinato, identificati attualmente nel flusso Uniemens con la qualifica uguale a "G", avente il significato di "Stagionale assunto dal 01.01.2013 al 31.12.2015, per attività definite da avvisi comuni e da CCNLL stipulati entro il 31.12.2011" continueranno ad essere esposti con detta qualifica.

Dal periodo di paga **settembre 2020**, non sarà più richiesto il contributo addizionale naspi e l'incremento del contributo addizionale.

### **3.2. Lavoratori assunti a termine nel territorio della provincia di Bolzano**

OMISSIS

### **3.3. I c.d. lavoratori extra**

Per l'identificazione dei c.d. lavoratori extra, le aziende dovranno utilizzare a partire dal mese di competenza **settembre 2020**, nel flusso Uniemens, la nuova qualifica uguale a "X", avente il significato di "Lavoratori extra". Detta nuova qualifica prevede l'esclusione del contributo

addizionale NASpl e l'incompatibilità con i codici relativi al versamento dell'incremento del contributo addizionale.

La nuova qualifica3 uguale a X sarà resa compatibile solo con i c.s.c. indicati al precedente paragrafo 1.4.1

### **3.4. Le assunzioni per la fornitura di lavoro portuale temporaneo**

Per le posizioni contributive contraddistinte dai c.s.c. 1.15.05 e 1.15.06 e presenza del C.A. 2U, le aziende si atterranno alle disposizioni in uso per l'esposizione nel flusso Uniemens dei lavoratori in forza.

Per la qualifica3 uguale a "D", avente il significato di "Tempo determinato o contratto a termine-restanti tipologie", dal periodo di paga **settembre 2020**, non sarà più dovuto il contributo addizionale naspi né il versamento dell'incremento del contributo addizionale.

### **3.5. Istruzioni comuni per i periodi di paga precedenti**

Per i periodi di paga da gennaio ad agosto 2020, nel caso in cui l'azienda abbia pagato sia il contributo addizionale NASpl che gli incrementi, i datori di lavoro interessati potranno recuperare detta contribuzione valorizzando all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreACredito> <CausaleACredito> il già previsto codice causale "L810", avente il significato di "Recupero contributo addizionale art.2, co. 30 L.92/2012".

Si sottolinea che **la valorizzazione del predetto codice può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniE mens di competenza di settembre, ottobre e novembre 2020.**

Ai fini dell'applicazione dei controlli di congruità, si richiede la compilazione dell'elemento <InfoAggcausaliContrib> secondo le seguenti modalità:

- nell'elemento <CodiceCausale>, indicare il codice causale definito per il recupero della contribuzione non dovuta;
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>, inserire il valore 'N';
- nell'elemento <AnnoMeseRif>, indicare l'AnnoMese di riferimento del recupero;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif>, indicare l'importo della contribuzione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

La somma degli importi esposti in <ImportoAnnoMeseRif>, relativo allo specifico <CodiceCausale>, deve essere uguale all'importo indicato nell'elemento <AltreACredito> <CausaleACredito>.

**Si precisa che il recupero delle contribuzioni eventualmente versate non è dovuto qualora l'azienda vi abbia già provveduto ai sensi dell'art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012.**

Si fa presente, infine, che nel caso in cui per i periodi da gennaio ad agosto 2020 i datori di lavoro abbiano versato la contribuzione dovuta per i lavoratori in oggetto al netto della



contribuzione aggiuntiva NASpl, dovranno effettuare flussi regolarizzativi utilizzando il codice causale” L810”, al fine di poter compensare le eventuali note di rettifica emesse a tale titolo.

#### 4. Istruzioni contabili

Ai fini della rilevazione contabile del rimborso sia della contribuzione addizionale Naspi che della relativa maggiorazione, eventualmente spettanti alle aziende, secondo le modalità operative esposte nel precedente paragrafo, si fa rinvio al messaggio n. 11233/2013 con il quale è stato istituito il conto PTA34111 – per rilevare il recupero, da parte dei datori di lavoro, delle somme versate a titolo di contributo addizionale risultate non dovute.

[1] Cfr. le circolari n. 140/2012 e n. 121/2019 e il messaggio n. 4441/2015.

[2] A titolo esemplificativo e non esaustivo, si ricordano le assenze per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, servizio militare, adempimento di funzioni pubbliche elettive, lavoratori collocati in aspettativa sindacale ai sensi dell’art. 31 della legge n. 300/1970 ovvero in distacco sindacale. L’esonero deve intendersi applicabile anche nei casi di lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti per le ipotesi disciplinate dal D.lgs n. 151/2001, nonché nell’ipotesi disciplinata dall’art. 28, comma 6, della legge n. 125/2014 e nei casi di cui all’art. 124, comma 3, del D.P.R. n. 309/1990.

[3] Il riferimento al contratto di apprendistato, che come noto è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, deve essere inteso in relazione a quanto previsto dall’art. 44, comma 5, del D.lgs n. 81/2015, il quale dispone che *“per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato. La previsione di cui al primo periodo trova applicazione altresì nell’ambito delle attività in cicli stagionali che si svolgono nel settore del cinema e dell’audiovisivo”*.

[4] Art. 2, comma 37, della legge n. 92/2012: *“L’aliquota contributiva di cui al comma 36, di finanziamento dell’ASpl, non ha effetto nei confronti delle disposizioni agevolative che rimandano, per l’identificazione dell’aliquota applicabile, alla contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti”*.

Art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991: *“I lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi. La quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi in aggiunta a quello previsto dal comma 4”*.

[5] Si ritiene utile precisare che l’ambito di applicazione della fattispecie di cui al comma 29, lett. b), dell’art. 2 della legge n. 92/2012 non coincide con quello previsto dall’art. 21, comma 2, del D.lgs n. 81/2015, in quanto ai fini dell’individuazione delle attività esonerate dal contributo in argomento non si applica l’art. 51 del D.lgs n. 81/2015. Pertanto, l’esonero contributivo potrà essere applicato soltanto ai lavoratori assunti per lo svolgimento delle attività stagionali definite tali dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

[6] Quanto sopra in ragione della previsione di cui all’art. 19, lett. a) e b), del D.lgs n. 81/2015 e alla luce di quanto disposto dalla direttiva comunitaria n. 1999/70, la quale richiede, tra l’altro, la presenza di ragioni obiettive che giustificano l’apposizione del termine (cfr. clausola 5, lett. b), dell’allegato alla direttiva n. 1999/70).

Si ricorda altresì che ai sensi dell’art. 24, comma 3, del D.lgs n. 81/2015, *“Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali”*.

[7] Anche in questo caso trova applicazione l’art. 51 del D.lgs n. 81/2015, il quale precisa che *“per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”*.

[8] Cass. civ., Sez. lavoro, 21 maggio 2002, n. 7468. La sentenza, seppur riferita alla disciplina prevista dall’art. 23, comma 3, della legge n. 56/1987, e dall’art. 10, comma 3, del D.lgs n. 368/2001, può considerarsi valida anche in relazione alla disciplina oggi vigente.

[9] Ai sensi dell'art. 16, comma 1, della legge n. 84/1994, "sono operazioni portuali il carico, lo scarico, il trasbordo, il deposito, il movimento in genere delle merci e di ogni altro materiale, svolti nell'ambito portuale. Sono servizi portuali quelli riferiti a prestazioni specialistiche, complementari e accessorie al ciclo delle operazioni portuali".

[10] La norma precisa (art. 17, comma 2) altresì che: "Detta impresa, che deve essere dotata di adeguato personale e risorse proprie con specifica caratterizzazione di professionalità nell'esecuzione delle operazioni portuali, non deve esercitare direttamente o indirettamente le attività di cui agli articoli 16 e 18 e le attività svolte dalle società di cui all'art. 21, comma 1, lettera a), ne' deve essere detenuta direttamente o indirettamente da una o più imprese di cui agli articoli 16, 18 e 21, comma 1, lettera a), e neppure deve detenere partecipazioni anche di minoranza in una o più imprese di cui agli articoli 16, 18 e 21, comma 1, lettera a), impegnandosi, in caso contrario, a dismettere dette attività e partecipazioni prima del rilascio dell'autorizzazione".

[11] Cfr. la circolare n. 83/2013 in ordine alla disciplina recata dall'art. 3, comma 3, legge n. 92/2012, che estende in capo alle imprese sopra indicate l'obbligo contributivo di cui all'art. 9 della legge 29 dicembre 1990, n. 407, sicché dette imprese sono tenute al versamento del contributo dello 0,90% (di cui 0,30% a carico di ciascun lavoratore).