

INTERRUZIONE DEI RAPPORTI A TEMPO INDETERMINATO E COSIDDETTO “TICKET DI LICENZIAMENTO” A CARICO DEL DATORE DI LAVORO: CHIARIMENTI INPS SULLA CONTRIBUZIONE DOVUTA

L'art. 2, commi da 31 a 35, della legge n. 92/2012 (*) disciplina il cosiddetto “ticket di licenziamento” (da ultimo, si vedano CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2021, n. 16 e n. 4 del 2020): il comma 31, in particolare, dispone: **“Nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all’ASpl [ossia all’indennità di disoccupazione, oggi NASpl, N.d.R.], intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41 per cento del massimale mensile di ASpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Nel computo dell’anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione di cui al comma 30”**.

Di conseguenza l’INPS, tra l’altro, in merito alla suddetta somma (dall’Istituto definita anche “contributo”), ha:

- fornito un quadro riepilogativo delle fattispecie che comportano il suo pagamento e delle tipologie contrattuali per le quali, invece, non è dovuto (circolare n. 40/2020 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16/2020, N.d.R.);
- diramato i seguenti “chiarimenti” in ordine alla determinazione del suo importo (circolare 17/9/2021 n. 137).

La misura del contributo

I criteri di calcolo del contributo sono definiti dall’art. 2, comma 31, della legge n. 92/2012, il quale stabilisce che il contributo è pari al **“41 per cento del massimale mensile di ASpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni”**. Il contributo è, pertanto, scollegato dall’importo della prestazione individuale e, di conseguenza, lo stesso è dovuto in misura identica a prescindere dalla tipologia di lavoro, che esso sia part-time o full-time.

Alla luce di quanto sopra, al fine di determinare l’esatto importo dovuto, è necessario prioritariamente determinare l’anzianità lavorativa del lavoratore cessato, applicando le regole di computo esposte al paragrafo 3.1 della citata circolare n. 40/2020; il contributo deve essere infatti calcolato in proporzione ai mesi di anzianità aziendale, maturati dal lavoratore nel limite massimo di 36 mesi.

Considerato che l’importo dovuto è pari al 41% del massimale mensile NASpl per ogni 12 mesi di durata del rapporto di lavoro, per i periodi di lavoro inferiori all’anno il contributo deve essere determinato in proporzione al numero dei mesi di durata del rapporto di lavoro.

A titolo esemplificativo si riportano i seguenti casi:

- lavoratore con anzianità aziendale, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, pari a 12 mesi:
contributo dovuto = 41% del massimale ASpl/NASpl dell’anno in cui è cessato il rapporto di lavoro;

- lavoratore con anzianità aziendale, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, pari a 6 mesi:
contributo dovuto = 6/12 del 41% del massimale ASpl/NASpl dell'anno in cui è cessato il rapporto di lavoro;
- lavoratore con anzianità aziendale, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, pari a 28 mesi:
contributo dovuto = 41% del massimale ASpl/NASpl dell'anno in cui è cessato il rapporto di lavoro moltiplicato per 2 + 4/12 del 41% del massimale ASpl/NASpl dell'anno in cui è cessato il rapporto di lavoro.

La misura del contributo nelle **ipotesi di licenziamento collettivo** è determinata utilizzando per ogni singolo lavoratore i criteri sopraesposti, considerando inoltre:

- se la dichiarazione di eccedenza del personale, prevista dalla procedura di licenziamento collettivo, abbia formato o meno oggetto dell'accordo sindacale di cui all'art. 4, comma 9, della legge n. 223/1991. In caso non sia stata oggetto di accordo, a decorrere dall'1 gennaio 2017 il contributo è moltiplicato per 3 volte (cfr. l'art. 2, comma 35, della legge n. 92/2012);
- se l'azienda che ha intimato il licenziamento collettivo rientra nel campo di applicazione della Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) ^(**) ed è quindi tenuta alla contribuzione per il suo finanziamento (cfr. l'art. 20 del d.lgs. n. 148/2015). A decorrere dall'1 gennaio 2018, per ciascun licenziamento effettuato nell'ambito di un licenziamento collettivo da parte di un datore di lavoro tenuto alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria, l'aliquota percentuale del c.d. ticket di licenziamento è innalzata all'82% (cfr. l'art. 1, comma 137, della legge n. 205/2017). Sono esclusi dall'innalzamento dell'aliquota i licenziamenti collettivi la cui procedura sia stata avviata entro il 20 ottobre 2017, ancorché le interruzioni del rapporto di lavoro siano avvenute in data successiva all'1 gennaio 2018 (cfr. il paragrafo 3.2 della circolare n. 40/2020)

Pertanto, si riportano i seguenti ulteriori esempi relativi alle ipotesi di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di licenziamento collettivo intervenute a decorrere dal mese di gennaio 2018:

- azienda che non rientra nell'ambito di applicazione della CIGS – licenziamento collettivo con accordo:
contributo dovuto pari al 41% del massimale NASpl dell'anno in cui è cessato il rapporto per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni;
- azienda che non rientra nell'ambito di applicazione della CIGS – licenziamento collettivo senza accordo:
contributo dovuto pari al 41% del massimale NASpl dell'anno in cui è cessato il rapporto per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni moltiplicato per 3 (cfr. l'art. 2, comma 35, della legge n. 92/2012);
- azienda che rientra nell'ambito di applicazione della CIGS – licenziamento collettivo con accordo:
contributo dovuto pari all'82% del massimale NASpl dell'anno in cui è cessato il rapporto per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni (cfr. l'art. 1, comma 137, della legge n. 205/2017);

- azienda che rientra nell'ambito di applicazione della CIGS – licenziamento collettivo senza accordo:
contributo dovuto pari all'82% del massimale NASpl dell'anno in cui è cessato il rapporto per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni moltiplicato per 3 (cfr. l'art. 2, comma 35, della legge n. 92/2012 e l'art. 1, comma 137, della legge n. 205/2017).

Si precisa, inoltre, che al ricorrere delle fattispecie di cui al messaggio n. 528/2021 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 6/2021, N.d.R.) - ossia nelle ipotesi in cui il versamento del ticket sia dovuto in quanto il rapporto di lavoro si è risolto durante il c.d. blocco dei licenziamenti legato alla fase emergenziale, per adesione del dipendente all'accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro con riconoscimento dell'indennità NASpl -, il contributo è dovuto nella misura pari al 41% del massimale mensile NASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale del lavoratore negli ultimi 3 anni, anche qualora si verifichi la contestuale risoluzione di più rapporti di lavoro di dipendenti che aderiscono alla citata fattispecie di accordo.

Il massimale ASpl e NASpl

Il massimale di ASpl (oggi NASpl), come chiarito, è la base di calcolo per determinare la misura del contributo dovuto.

La misura del contributo è stata quindi determinata, sino alla data di istituzione della NASpl (1 maggio 2015), tenendo conto del massimale ASpl, che veniva annualmente individuato in applicazione dell'art. 2, comma 7, della legge n. 92/2012.

A decorrere dalla data di istituzione della NASpl (1 maggio 2015), l'importo del massimale è invece determinato in applicazione dell'art. 4 del d.lgs. n. 22/2015 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 7/2015, N.d.R.), il quale prevede ai commi 1 e 2 che: *“La NASpl è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore nel 2015 all'importo di 1.195 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente, la NASpl è pari al 75 per cento della retribuzione mensile. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75 per cento del predetto importo incrementato di una somma pari al 25 per cento della differenza tra la retribuzione mensile e il predetto importo. La NASpl non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo mensile massimo di 1.300 euro, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente”*.

In applicazione dei criteri contenuti nelle disposizioni normative richiamate, il massimale dell'indennità di disoccupazione è annualmente determinato e comunicato dall'INPS con specifica circolare (per il 2021 cfr. la circolare INPS n. 7/2021 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3/2021, N.d.R.).

Si riporta di seguito una tabella riassuntiva degli importi annui del massimale in argomento, sulla base dei quali calcolare il contributo, e delle circolari di riferimento.

Anno	Circolare INPS	Retribuzione imponibile	Massimale
2013 (ASpl)	14/2013	1.180,00	1.152,90
2014 (ASpl)	12/2014	1.192,98	1.165,58
2015 (ASpl)	19/2015	1.195,37	1.167,91
2015 (NASpl)	94/2015	1.195,00	1.300,00
2016 (NASpl)	48/2016	1.195,00	1.300,00
2017 (NASpl)	36/2017	1.195,00	1.300,00
2018 (NASpl)	19/2018	1.208,15	1.314,30
2019 (NASpl)	5/2019	1.221,44	1.328,76
2020 (NASpl)	20/2020	1.227,55	1.335,40
2021 (NASpl)	7/2021	1.227,55	1.335,40

Contributo versato in misura maggiore o minore di quella dovuta

Da recenti controlli sulle banche dati dell'INPS è emerso che la modalità di calcolo del ticket di licenziamento, nel corso degli anni, non è sempre avvenuta conformemente al disposto dell'art. 2, comma 31, della legge n. 92/2012 e delle ulteriori disposizioni sopra richiamate, non essendo stata correttamente valorizzata la base di calcolo del contributo, pari all'importo del massimale annuo Aspl/NASpl.

Ciò ha determinato che alcune aziende hanno versato importi maggiori di quelli dovuti nei casi di interruzioni di rapporto di lavoro avvenute durante la vigenza dell'ASpl. Per le interruzioni dei rapporti di lavoro avvenute a decorrere dall'1° maggio 2015, data di istituzione della NASpl, invece, il contributo versato dalle aziende risulta in taluni casi di importo inferiore a quello dovuto.

Tenuto conto di quanto esposto e rappresentato, con apposito successivo messaggio l'INPS fornirà le indicazioni operative per la regolarizzazione dei periodi di paga scaduti alla data del 17 settembre 2021.

(*) Art. 2, commi da 31 a 35, della legge n. 92/2012

31. Nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpl, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41 per cento del massimale mensile di ASpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione di cui al comma 30.

32. Il contributo di cui al comma 31 è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera m), del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

33. Il contributo di cui al comma 31 non è dovuto, fino al 31 dicembre 2016, nei casi in cui sia dovuto il contributo di cui all'articolo 5, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223.

34. A decorrere dal 1° gennaio 2013, il contributo di cui al comma 31 non è dovuto nei seguenti casi: a) licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori

di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; b) interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere. Alle minori entrate derivanti dal presente comma, valutate in 12 milioni di euro per l'anno 2013 e in 38 milioni di euro per ciascuno degli anni 2014 e 2015, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214.

35. A decorrere dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo di cui al comma 31 del presente articolo è moltiplicato per tre volte.

() Art. 20 del d.lgs. n. 148/2015**

Campo di applicazione

1. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

- a) imprese industriali, comprese quelle edili e affini;
- b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
- c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
- d) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbia comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;
- e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
- g) imprese di vigilanza.

2. La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano altresì applicazione in relazione alle seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti:

- a) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;
- b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

3. La medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, in relazione alle categorie seguenti:

- a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aereoportuale;
- b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.

omissis