

# OBBLIGO DI VERSAMENTO DEL TICKET DI LICENZIAMENTO

## SOMMARIO

- SCHEMA DI SINTESI
- ISTRUZIONI INPS

Art. 2, cc. 31-35 L. 28.06.2012, n. 92 - Circ. Inps 19.03.2020, n. 40 - Circ. Inps 24.03.2021, n. 48  
Circ. Inps 17.09.2021, n. 137 - Mess. Inps 26.10.2020, n. 3920

La L. 92/2012 ha disciplinato il c.d. ticket di licenziamento, dovuto dal datore di lavoro nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpI (oggi NASpI), intervenuti a decorrere dal 1.01.2013 e pari al 41% del massimale mensile di ASpI (oggi NASpI) per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 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 della maggiorazione della contribuzione. Con la circolare 137/2021 l'Inps fornisce chiarimenti in merito alla determinazione dell'importo del cosiddetto ticket di licenziamento.

## SCHEMA DI SINTESI

### TIPOLOGIE DI CESSAZIONE PER LE QUALI IL CONTRIBUTO È DOVUTO

⇒ Interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato in cui la cessazione del rapporto generi in capo al lavoratore il teorico diritto all'indennità NASpI, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa.

⇒ • Cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di **licenziamento**:  
.. per giustificato motivo oggettivo (codice Tipo cessazione "1A" Uniemens);  
.. per giusta causa; a seguito di licenziamento disciplinare; per giustificato motivo soggettivo (codice Tipo cessazione "1D" Uniemens);  
.. per le fattispecie di cui agli artt. 2 e segg. del D. Lgs. 23/2015 (tutele crescenti).

⇒ • **Dimissioni** per giusta causa o intervenute durante il periodo tutelato di maternità (codice Tipo cessazione "1S" Uniemens).  
• Dimissioni rassegnate dal lavoratore ai sensi dell'art. 2112, c. 4 C.C. (giusta causa di dimissioni nei 3 mesi successivi al trasferimento d'azienda per sostanziale modifica delle condizioni di lavoro).

⇒ • Interruzione del rapporto di lavoro per **rifiuto del lavoratore del trasferimento** ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 km dalla residenza del lavoratore o mediamente raggiungibile in oltre 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico.  
• Interruzione del rapporto di lavoro a seguito di **recesso del datore di lavoro ai sensi degli artt. 2118 e 2119 C.C.** (codice cessazione di nuova istituzione "1T"), compresi i casi di recesso del datore di lavoro durante o al termine del periodo di prova o al termine del periodo di formazione dell'**apprendista** (codice Tipo cessazione di nuova istituzione "1V").

⇒ • Cessazione del rapporto di lavoro per **risoluzione consensuale** ai sensi dell'art. 7 L. 604/1966 (codice Tipo cessazione "1H" Uniemens).  
• Flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione "1H".  
• Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione ex art. 6 D. Lgs. 23/2015.

### CONTRATTO DI ESPANSIONE

Art. 41,  
D. Lgs. 148/2015

⇒ L'art. 41 del D. Lgs. 148/2015 ha introdotto, in via sperimentale per gli anni 2019, 2020 (poi prorogato al 2021), il contratto di espansione che consente, tra l'altro, la risoluzione dei rapporti di lavoro in essere con i lavoratori che abbiano i requisiti previsti, riconoscendo agli stessi un'indennità mensile commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

⇒ A seguito della risoluzione del rapporto di lavoro ex **art. 41, c. 5** del D. Lgs. 148/2015, questi lavoratori avranno diritto all'accesso all'indennità NASpI, perciò **vi è obbligo** del datore di lavoro di versamento del ticket di licenziamento.

⇒ Invece, le risoluzioni dei rapporti di lavoro determinate e concordate ai sensi dell'**art. 41, c. 5-bis** del D. Lgs. 148/2015 **non soggiacciono all'obbligo** contributivo, considerato che alle stesse non consegue il teorico diritto del lavoratore all'indennità NASpI, né alcun onere per la gestione di afferenza.

## ISTRUZIONI INPS

MISURA  
DEL CONTRIBUTO

- Il contributo:
  - .. è pari al **41%** del massimale mensile di NASpI **per ogni 12 mesi** di anzianità aziendale **negli ultimi 3 anni**;
  - .. è scollegato dall'importo della prestazione individuale e, conseguentemente, è **dovuto in misura identica** a prescindere dalla tipologia di lavoro, che esso **sia part-time o full-time**;
  - .. è **interamente a carico del datore di lavoro** e deve essere sempre versato in unica soluzione entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica l'interruzione del rapporto di lavoro.

• Anzianità  
lavorativa

- Se la prestazione lavorativa è stata inferiore all'annualità essa deve essere riparametrata in base agli **effettivi mesi di lavoro**.
- Deve essere considerata come intera mensilità quella in cui la prestazione lavorativa si sia protratta per almeno 15 giorni:
  - .. i mesi di lavoro diversi dal primo e dall'ultimo devono essere considerati mesi interi, indipendentemente dal numero di giornate lavorate;
  - .. nel computo dell'anzianità aziendale non si deve tener conto dei periodi di congedo ex art. 42, c. 5, D.Lgs. 151/2001 (congedo per coniuge/parenti di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata), né dei periodi di aspettativa non retribuita.
- Oltre ai periodi di lavoro a tempo indeterminato, devono essere considerati periodi utili **anche** quelli in cui il lavoratore sia stato assunto alle dipendenze dello stesso datore con tipologia di **contratto a termine**, qualora il datore di lavoro abbia beneficiato della **restituzione del contributo** addizionale.
- Nell'ipotesi in cui il lavoratore sia passato alle dipendenze del datore di lavoro in seguito a operazioni societarie di cui agli artt. 2112 o 1406 c.c., l'anzianità aziendale deve essere stabilita considerando anche il rapporto intercorso con l'azienda cedente - Tipo cessazione "2T" sulla matricola di provenienza e Tipo assunzione "2T" sulla matricola del successivo datore di lavoro.

## Esempi di calcolo

Anzianità aziendale	Contributo dovuto
Lavoratore con anzianità aziendale, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, <b>pari a 12 mesi</b> .	<b>41%</b> del massimale ASpI/NA-SpI dell'anno in cui è cessato il rapporto di lavoro.
Lavoratore con anzianità aziendale, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, <b>pari a 6 mesi</b> .	<b>6/12 del 41%</b> del massimale ASpI/NASpI dell'anno in cui è cessato il rapporto di lavoro.
Lavoratore con anzianità aziendale, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, <b>pari a 28 mesi</b> .	<b>41%</b> del massimale ASpI/NA-SpI dell'anno in cui è cessato il rapporto di lavoro moltiplicato per 2 + <b>4/12 del 41%</b> del massimale ASpI/NASpI dell'anno in cui è cessato il rapporto di lavoro.

Circ. Inps 40/2020  
 Circ. Inps 137/2021

## MISURA DEL CONTRIBUTO (segue)

### • Licenziamento collettivo

Art. 2,  
c. 35  
L. 92/2012

- Dal 1.01.2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'art. 4, c. 9, L. 223/1991, **non** abbia formato **oggetto di accordo sindacale**, il contributo è **moltiplicato per 3 volte**.
- La L. 205/2017 ha stabilito che, 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 sia pari all'82%** del massimale mensile (codice Tipo cessazione "1Q" Uniemens), esclusi i licenziamenti collettivi la cui procedura sia stata avviata entro il 20.10.2017, ancorché le interruzioni del rapporto di lavoro siano avvenute in data successiva al 1.01.2018 (codice Tipo cessazione "1U" Uniemens).
- Dal combinato disposto delle due norme sopra citate consegue che, per ogni interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intervenuta a decorrere dal 1.01.2018 nell'ambito di un **licenziamento collettivo** in cui la dichiarazione di eccedenza del personale **non** abbia formato **oggetto di accordo sindacale**, da parte di un datore di lavoro tenuto alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria, il c.d. ticket di licenziamento, **pari all'82%** del massimale mensile, è **moltiplicato per 3 volte**.
- In caso di omissione contributiva, l'Inps, al fine di correttamente quantificare l'importo dovuto, richiede la documentazione relativa al licenziamento collettivo all'azienda e, contestualmente, ai competenti uffici.

#### Esempi di calcolo

Azienda non rientrante nella Cigs	Con accordo sindacale	Contributo dovuto pari al <b>41%</b> del massimale NASpI dell'anno in cui è cessato il rapporto per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni.
	Senza accordo sindacale	Contributo dovuto pari al <b>41%</b> del massimale NASpI dell'anno in cui è cessato il rapporto per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni <b>moltiplicato per 3</b> .
Azienda rientrante nella Cigs	Con accordo sindacale	Contributo dovuto pari all' <b>82%</b> del massimale NASpI dell'anno in cui è cessato il rapporto per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni.
	Senza accordo sindacale	Contributo dovuto pari all' <b>82%</b> del massimale NASpI dell'anno in cui è cessato il rapporto per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni <b>moltiplicato per 3</b> .

- "Blocco dei licenziamenti"
  - Nelle ipotesi in cui il datore di lavoro sia tenuto al versamento del ticket di licenziamento in quanto il rapporto di lavoro si è risolto durante il blocco dei licenziamenti legato alla fase emergenziale, per adesione del lavoratore 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 NASpI al lavoratore che vi aderisce, il contributo è dovuto nella misura pari al 41% del massimale mensile NASpI 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.

**CALCOLO  
DEL CONTRIBUTO**

Circ. Inps 137/2021

**• Massimale**

- Il massimale di NASpI 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 NASpI (1.05.2015), tenendo conto del massimale ASpI, che era annualmente individuato.
- A decorrere dalla data di istituzione della NASpI (1.05.2015), l'importo del massimale è invece determinato in applicazione dell'art. 4 del D. Lgs. 4.03.2015, n. 22, il quale prevede ai cc. 1 e 2 che: "La NASpI è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 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, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT intercorsa nell'anno precedente, la NASpI è pari al 75% della retribuzione mensile. Nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo l'indennità è pari al 75% del predetto importo incrementato di una somma pari al 25% della differenza tra la retribuzione mensile e il predetto importo. La NASpI non può in ogni caso superare nel 2015 l'importo mensile massimo di € 1.300, rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice ISTAT intercorsa nell'anno precedente".
- Pertanto, il massimale dell'indennità di disoccupazione è annualmente determinato e comunicato dall'Inps con specifica circolare.

**• Regolarizzazioni**

- Da recenti controlli sulle banche dati dell'Inps è emerso che la modalità di calcolo del contributo del c.d. ticket di licenziamento, nel corso degli anni, non è sempre avvenuta conformemente al disposto dell'art. 2, c. 31 della L. n. 92/2012 e delle ulteriori disposizioni, non essendo stata correttamente valorizzata la base di calcolo del contributo, pari all'importo del massimale annuo ASpI/NASpI.
- Alcune aziende hanno versato importi maggiori di quelli dovuti nei casi di interruzioni di rapporto di lavoro avvenute durante la vigenza dell'ASpI.
- Per le interruzioni dei rapporti di lavoro avvenute a decorrere dal 1.05.2015, data di istituzione della NASpI, invece, il contributo versato dalle aziende risulta in taluni casi di importo inferiore a quello dovuto.
- Con apposito successivo messaggio l'Inps fornirà le indicazioni operative per la regolarizzazione dei periodi di paga scaduti alla data del 17.09.2021 (data di pubblicazione della Circ. Inps 137/2021).

**Tavola riepilogativa****Importi annui del massimale**

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