informativa
per l'amministrazione del personale

ISSN 2612-2898

SEAC

Direttore responsabile Giovanni Bort

INFORMATIVA N. 063 – 08 FEBBRAIO 2024

AMMINISTRAZIONE PERSONALE

SETTORE **AMMORTIZZATORI SOCIALI**

TICKET DI LICENZIAMENTO: IL PUNTO

RIFERIMENTI

- **INPS, Circolare n. 25 del 29 gennaio 2024**
- **Legge n. 92 del 28 giugno 2012, articolo 2**

IN SINTESI

L'INPS, con la Circolare n. 25 del 29 gennaio 2024, ha reso noto che il valore massimo mensile dell'indennità di disoccupazione NASpI è pari, per l'anno 2024, ad euro 1.550,42.

Di conseguenza, per l'anno 2024, il contributo di licenziamento ammonta ad euro 635,67, per ogni anno di anzianità di servizio (euro 1.271,34 in caso di licenziamento collettivo).

Il valore massimo del contributo di licenziamento è pari ad euro 1.907,01, ovvero il triplo del valore annuo del contributo stesso.

Alla luce dei nuovi valori, nel presente Aggiornamento AP si fa il punto sulla disciplina del contributo di licenziamento: modalità di calcolo, ipotesi di risoluzione comportanti il pagamento, periodi utili e non, eccetera.

SERVIZI COLLEGATI

informativa per l'amministrazione del personale

ilMondoPaghe
RIVISTA SPECIALIZZATA NELLA GESTIONE DEL PERSONALE

SQ lavoro
SCHEDE OPERATIVE

RIPRODUZIONE VIETATA

38121 Trento – Via Solteri, 74 – Tel. 0461 805111 – Fax 0461 805161 – Internet: http://www.seac.it - E-mail: info@seac.it

A cura di Alberto Bosco – Formatore ed esperto di diritto del lavoro e
Josef Tscholl – Consulente del lavoro – Studio RST

PREMESSA

Per "finanziare" la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) da parte dell'INPS, l'art. 2, co. 31 ss., della Legge 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma Fornero), prevede che, nei casi di interruzione di un rapporto a tempo indeterminato, a carico del datore è posto un contributo di licenziamento (cd. ticket) la cui misura varia ogni anno, in relazione all'incremento del massimale mensile della NASpI.

Di seguito, vista la rilevanza dell'istituto (che non riguarda solo il licenziamento), ecco il punto su modalità di calcolo, ipotesi di risoluzione comportanti il pagamento, periodi utili e non, eccetera.

GENERALITÀ DEI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

Ebbene, l'art. 2, co. 31, della Legge n. 92/2012, dispone che, nei casi di interruzione di un rapporto a tempo indeterminato per le causali che (indipendentemente dal requisito contributivo) darebbero diritto alla NASpI, intervenuti dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore, una somma pari al 41% del massimale mensile di ASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni. Tale contribuzione va sempre assolta in unica soluzione, non essendone prevista la rateizzazione[1].

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 co. 30[2].

Nella tabella sono riportati tutti i valori di riferimento dal 2015, in poi, con l'indicazione della relativa circolare Inps di riferimento[3].

TICKET DI LICENZIAMENTO: VALORI DI RIFERIMENTO ANNUI			
Anno	**Circolare Inps**	**Retribuzione imponibile**	**Massimale**
2015	94/2015	1.195,00	1.300,00
2016	48/2016	1.195,00	1.300,00
2017	36/2017	1.195,00	1.300,00
2018	19/2018	1.208,15	1.314,30
2019	5/2019	1.221,44	1.328,76
2020	20/2020	1.227,55	1.335,40
2021	7/2021	1.227,55	1.335,40
2022	26/2022	1.250,87	1.360,77
2023	14/2023	1.352,19	1.470,99
2024	25/2024	1.425,21	1.550,42

[1] *INPS, Circolare 22 marzo 2013, n. 44, par. 2.*

[2] *Il co. 30 dispone che il contributo addizionale ex co. 28 (1,4% sui contratti a termine più 0,5 per ogni rinnovo) è restituito al datore in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. La restituzione avviene anche se il datore assume il lavoratore a tempo indeterminato entro 6 mesi dalla fine del precedente contratto a termine: in tal caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto a termine. Per le indicazioni operative cfr. INPS, Messaggio 27 giugno 2013, n. 10358.*

[3] *Per completezza si veda anche quanto precisato dall'INPS nella Circolare 17 settembre 2021, n. 137.*

RIPRODUZIONE VIETATA

CALCOLO DEL CONTRIBUTO DOVUTO DAL DATORE

A carico del datore è dovuta una somma pari al 41% del massimale mensile di NASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni.

Come precisato dall'INPS, per calcolare l'importo dovuto, occorre prima determinare l'anzianità lavorativa del lavoratore cessato: infatti, il contributo si calcola in proporzione ai mesi di anzianità aziendale, maturati dal lavoratore nel limite di 36.

Per periodi inferiori all'anno il contributo si determina in proporzione ai mesi di durata del rapporto[4].

COME SI CALCOLA IL CONTRIBUTO	
Anzianità aziendale alla cessazione	**Contributo dovuto nell'anno di cessazione**
6 mesi	6/12 del 41% del massimale di NASpI
12 mesi	41% del massimale di NASpI
28 mesi	41% del massimale di NASpI x 2 + 4/12

A proposito di quanto appena sopra, è indispensabile richiamare la Circolare INPS 17 settembre 2021, n. 137. In tale documento, al par. 4, l'Istituto ha precisato quanto segue:

- dai controlli effettuati dall'Istituto, è emerso che il calcolo del cd. ticket di licenziamento, nel corso degli anni, non è sempre avvenuto conformemente all'art. 2, co. 31, della Legge n. 92/2012 e alle ulteriori disposizioni vigenti, non essendo stata correttamente valorizzata la base di calcolo del contributo, pari all'importo del massimale annuo di AspI/NASpI;
- ciò ha comportato che alcune aziende hanno versato importi maggiori di quelli dovuti nei casi di interruzioni di rapporto di lavoro avvenute durante la vigenza dell'ASpI; invece, per le interruzioni dei rapporti avvenute a decorrere dal 1° maggio 2015 (data di istituzione della NASpI), il contributo versato dalle aziende risulta in taluni casi di importo inferiore a quello dovuto[5].

In pratica, il **valore da prendere a riferimento** è sempre (e solo) il **massimale di NASpI** e non la retribuzione imponibile, entrambi come individuati ogni anno da parte dell'INPS.

Quindi, in pratica, l'onere a carico del datore di lavoro è così determinato:

- **anno 2023**: il valore "base" di partenza è pari al massimale della NASpI, ossia 1.470,99 euro; il 41%, ossia la somma dovuta se il rapporto è durato esattamente 12 mesi, è pari a 603,11 euro; per 1 solo mese di rapporto, l'importo è pari a 50,26 euro; per rapporti durati 36 mesi o più, l'importo da versare si ricava moltiplicando 603,11 per 3, con un totale complessivo pari a 1.809,33 euro[6];
- **anno 2024**: il valore "base" di partenza è pari al massimale della NASpI, ossia 1.550,42 euro; il 41%, ossia la somma dovuta se il rapporto è durato esattamente 12 mesi, è pari a 635,67 euro; per 1 solo mese di rapporto, l'importo è pari a 52,97 euro; per rapporti durati 36 mesi o più, l'importo da versare si ricava moltiplicando 635,67 per 3, con un totale complessivo pari a 1.907,01 euro[7].

TIPOLOGIE DI CESSAZIONE CHE COMPORTANO IL PAGAMENTO DEL CONTRIBUTO

Premesso che il contributo è dovuto nei soli casi della fine di un rapporto a tempo indeterminato,

[4] *Cfr. INPS, Circolare 17 settembre 2021, n. 137, par. 2.*

[5] *Nella circolare, l'INPS aveva informato che, con apposito successivo messaggio (non ancora emanato), sarebbero state fornite le indicazioni operative per regolarizzare i periodi di paga scaduti.*

[6] *Cfr. INPS, Circolare 3 febbraio 2023, n. 14.*

[7] *Cfr. INPS, Circolare 29 gennaio 2024, n. 25.*

RIPRODUZIONE VIETATA

e che i datori vi sono tenuti in tutti i casi in cui tale cessazione generi in capo al lavoratore (che ha perso involontariamente la propria occupazione) il teorico diritto alla NASpI (a prescindere dalla sua effettiva fruizione), il versamento – a prescindere dal fatto che si tratti di "vecchi assunti" o di lavoratori che ricadono nell'ambito di applicazione del contratto a tutele crescenti (D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23) - è obbligatorio nelle seguenti ipotesi[8]:

- licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- licenziamento disciplinare, ossia per: giusta causa o giustificato motivo soggettivo[9];
- licenziamento discriminatorio, orale e/o nullo;
- recesso del datore durante o al termine del periodo di prova[10];
- recesso del datore durante o al termine del periodo formativo dell'apprendista[11];
- dimissioni per giusta causa ex art. 2119 del codice civile;
- dimissioni (di fatto equiparate a quelle per giusta causa) nel periodo tutelato di maternità e paternità[12];
- dimissioni a seguito dell'avvenuto trasferimento d'azienda[13];
- interruzione del rapporto di lavoro per rifiuto del lavoratore del trasferimento ad altra sede della azienda distante oltre 50 km dalla residenza del lavoratore o mediamente raggiungibile in oltre 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico[14], come pure nel caso di trasferimento ingiustificato, ossia non sorretto dalle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive ex art. 2103 cod. civ.[15];
- risoluzione consensuale a seguito della riuscita del "Tentativo obbligatorio di conciliazione", esperito ai sensi dell'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, ove il datore intenda recedere per giustificato motivo oggettivo, in quanto – in tal caso – il lavoratore ha diritto alla NASpI[16];
- risoluzione consensuale del rapporto intervenuta nell'ambito della procedura relativa alla cd. offerta di conciliazione di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23[17];
- licenziamento del lavoratore intermittente, se assunto a tempo indeterminato;
- licenziamento collettivo, con le particolarità evidenziate a parte;
- licenziamento per avvenuto superamento del periodo di comporto, ex art. 2110 cod. civ;
- ipotesi previste dal Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza, di cui al DLgs n. 14/2019[18].

TIPOLOGIE DI CESSAZIONE ESCLUSE DAL PAGAMENTO DEL CONTRIBUTO

In generale, anzitutto, il datore non è tenuto a versare il ticket se la risoluzione del rapporto (a tempo indeterminato) non è a lui addebitabile. Quindi, il contributo non è dovuto nelle seguenti ipotesi:

- dimissioni volontarie del lavoratore (ossia non per giusta causa, maternità/paternità);
- cessazioni di rapporto di lavoro intervenute in applicazione dell'articolo 4, co. da 1 a 7-ter, della

[8] *Per ulteriori chiarimenti si veda anche quanto precisato dall'INPS nella Circolare 19 marzo 2020, n. 40.*

[9] *Cfr. Ministero del Lavoro, Risposta a Interpello 24 aprile 2015, n. 13. Con la precisazione che il licenziamento disciplinare non può essere inteso tout court quale forma di "disoccupazione volontaria", perché la misura sanzionatoria adottata con il licenziamento non risulta automatica; infatti, l'adozione del provvedimento disciplinare è sempre rimessa alla libera determinazione e valutazione del datore di lavoro e costituisce esercizio del suo potere discrezionale.*

[10] *Cfr. INPS, Messaggio 27 giugno 2013, n. 10358, par. 1.1.*

[11] *Cfr. art. 42, co. 4, D.Lgs. n. 81/2015, con le specifiche indicazioni per il contratto cd. di primo livello.*

[12] *Il periodo in questione è quello che va da 300 giorni prima della data presunta del parto fino al compimento del 1° anno di vita del figlio o al 1° anno dall'adozione: INPS, Circolare 22 marzo 2013, n. 44, par. 1.*

[13] *L'art. 2112, co. 4, 2° periodo, cod. civ., dispone che il dipendente, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei 3 mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le dimissioni con gli effetti ex art. 2119, co. 1.*

[14] *INPS, Messaggio 26 gennaio 2018, n. 369.*

[15] *In relazione a tali ipotesi si vedano: INPS, Circolare 29 luglio 2015, n. 142, par. 7; INPS, Messaggio 27 giugno 2013, n. 10358, par. 1.1; INPS, circ. 10 ottobre 2006, n. 108; INPS, Circolare 20 ottobre 2003, n. 163.*

[16] *Tale ipotesi riguarda unicamente i datori cd. di maggiori dimensioni e i lavoratori non soggetti alle tutele crescenti.*

[17] *Come precisato dal Ministero del Lavoro (Nota 24 aprile 2015, n. 13), l'accettazione dell'offerta economica (per evitare il giudizio, nel caso dei soli lavoratori "a tutele crescenti") non muta il titolo della risoluzione del rapporto, che resta il licenziamento, e comporta solo la rinuncia alla sua impugnazione. Quindi, tale fattispecie è un'ipotesi di disoccupazione involontaria conseguente ad atto unilaterale di licenziamento del datore, con conseguente spettanza della NASpI.[*

[18] *Al riguardo si rinvia alle indicazioni che sono state fornite dall'INPS con la Circolare 17 maggio 2023, n. 46.*

RIPRODUZIONE VIETATA

Legge n. 92/2012: si tratta della cd. isopensione[19];

- cessazione del rapporto per esodo dei lavoratori anziani (art. 41, co. 5-bis, D.Lgs. n. 148/2015) concordata a seguito di accordi sindacali nell'ambito di procedure di cui agli articoli 4 e 24 della Legge n. 223/1991 (licenziamento collettivo), ovvero cessazioni nell'ambito di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il CCNL di categoria;
- interruzioni dei rapporti afferenti a processi di incentivazione all'esodo che comportino le prestazioni ex art. 26, co. 9, lettera b), D.Lgs. n. 148/2015 (intervento Fondi di solidarietà bilaterali);
- risoluzione consensuale del rapporto con datore avente meno di 15 dipendenti intervenuta nell'ambito del tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 cod. proc. civ.[20];
- interruzioni dei contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore[21];
- interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato del dipendente già pensionato;
- licenziamento del lavoratore cd. "domestico"[22];
- interruzione del rapporto a causa del decesso del dipendente;
- cessione del contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 1406 del codice civile[23];
- trasferimento d'azienda, ove il dipendente passi al cessionario senza soluzione di continuità[24];
- revoca del licenziamento (in quanto il lavoratore non percepirà la NASpI)[25];
- pensionamento del lavoratore[26];
- passaggio diretto e immediato di personale che svolge funzioni centrali di supporto all'attività di distribuzione del gas[27];
- società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria (artt. 43-bis e 44, D.L. n. 109/2018)[28];
- recesso dal contratto con i lavoratori subordinati sportivi[29].

CASI IN CUI IL CONTRIBUTO NON È DOVUTO "PER LEGGE"

Ricordando che il contributo è dovuto ove vi sia il teorico diritto alla NASpI, l'art. 2, co. 34, della Riforma Fornero dispone che il contributo ex co. 31 non è dovuto in questi casi:

---

[19] *L'art. 4, co. 1, Legge n. 92/2012 dispone che - nei casi di eccedenza di personale - accordi tra datori che impieghino in media più di 15 dipendenti e le OO.SS. più rappresentative a livello aziendale possono prevedere che, per incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, il datore si impegni a corrispondergli una prestazione pari al trattamento di pensione che spetterebbe, ed a corrispondere all'INPS la contribuzione fino a raggiungere i requisiti minimi di pensione. In tal caso, ex co. 7-ter, non si applica l'art. 2, co. 31, e il ticket non è dovuto. Cfr. anche INPS, Circolare 19 marzo 2020, n. 40.*

[20] *Cfr. Ministero del Lavoro, Nota 12 febbraio 2016; INPS, Circolare 19 marzo 2020, n. 40.*

[21] *Cd. Apprendistato di primo livello: articolo 32, co. 1, lettera a), del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150. Tale disposizione è stata "stabilizzata" dall'articolo 1, co. 110, lettera d), della Legge n. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018). Per le indicazioni INPS si vedano le Circolari INPS, 19 marzo 2020, n. 40, par. 4, e 14 novembre 2018, n. 108, par. 3.4.*

[22] *A causa delle peculiarità di tale rapporto: INPS, Circolare 8 febbraio 2013, n. 25.*

[23] *Ciascuna parte può sostituire a sé un terzo nei rapporti derivanti da un contratto con prestazioni corrispettive, se queste non sono state ancora eseguite, purché l'altra parte vi consenta. Per l'INPS (FAQ 1° gennaio 2015, n. 1), in questo caso si realizza una fattispecie di successione nel rapporto di lavoro, con il consenso espresso del lavoratore, che continua a prestare la sua opera alle dipendenze del cessionario: la cessione del contratto subordinato, che avvenga nell'osservanza degli artt. 1406 -1410 cod. civ, non determina l'interruzione del sottostante rapporto di lavoro; quindi non fa sorgere nel cedente l'obbligo di versare il contributo ex art. 2, co. 31, Legge n. 92/2012.*

[24] *Nel trasferimento d'azienda, con passaggio dipendenti ex art. 2112 cod. civ., il rapporto continua con l'acquirente: non essendovi interruzione di rapporto, il datore alienante non versa il ticket (INPS, FAQ n. 1/2015).*

[25] *INPS, Messaggio 5 febbraio 2021, n. 528.*

[26] *INPS, Circolare 19 marzo 2020, n. 40.*

[27] *Ministero del lavoro, risposta a interpello n. 12/2015.*

[28] *INPS, Messaggio 26 ottobre 2020, n. 3920.*

[29] *L'art. 33, co. 5, del D.Lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, dispone quanto segue:*
a) ai lavoratori subordinati sportivi si applicano le tutele previste dalla NASpI;
b) la misura dei contributi dovuti dai datori per finanziare le indennità erogate da tale assicurazione è quella determinata dall'articolo 2, co. 25 e 26 della Legge 28 giugno 2012, n. 92;
c) i medesimi datori non sono tenuti a versare i contributi di cui all'art. 2, co. 28 e 31, Legge 28 giugno 2012, n. 92.

RIPRODUZIONE VIETATA

- licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai CCNL stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere[30].

DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

Può accadere che le dimissioni non siano riconducibili alla libera scelta del lavoratore, in quanto indotte da comportamenti altrui, idonei a integrare la condizione di improseguibilità del rapporto[31].
Ad avviso dell'INPS[32], si considerano "per giusta causa" (e quindi danno diritto alla NASpI perché vi è uno stato di disoccupazione involontaria) le dimissioni determinate da quanto indicato di seguito:

- mancato pagamento della retribuzione;
- aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;
- mobbing, a causa di comportamenti vessatori da parte dei superiori gerarchici o dei colleghi;
- notevoli variazioni delle condizioni di lavoro per cessione ad altri dell'azienda;
- spostamento del lavoratore da una sede a un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" ex art. 2103 cod. civ. (Corte di Cassazione n. 1074/1999);
- comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente.

Se il lavoratore dichiara che si è dimesso per giusta causa, deve corredare la domanda di NASpI con la documentazione (dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ex artt. 38 e 47 DPR n. 445/2000) da cui risulti la sua volontà di "difendersi in giudizio" nei confronti del comportamento illecito del datore (allegazione di diffide, esposti, denunce, citazioni, ricorsi d'urgenza ex art. 700 cod. proc. civ., sentenze ecc. contro il datore, e ogni altro documento idoneo), impegnandosi a comunicare l'esito della controversia giudiziale o extragiudiziale.
Ove l'esito della lite dovesse escludere la ricorrenza della giusta causa di dimissioni, l'INPS procederà al recupero di quanto pagato a titolo di NASpI[33].

PERIODI DI LAVORO DA ESCLUDERE

Al netto di quanto già precisato nel caso di un precedente contratto subordinato a termine (con successiva trasformazione o riassunzione a tempo indeterminato, e restituzione della contribuzione addizionale), l'INPS ha precisato che non si considerano nell'anzianità aziendale:

- le ipotesi di sospensione per aspettativa non retribuita;
- i periodi di congedo straordinario ex art. 42, co. 5 del D.Lgs. 151/2001[34];
- i periodi non lavorati nel contratto cd. "a chiamata" e, comunque, quelli inferiori a 15 giorni.

---

[30] *Per le indicazioni di dettaglio fornite dall'INPS si vedano: Circolare 22 marzo 2013, n. 44; Messaggio 24 ottobre 2016, n. 4269; Messaggio 21 marzo 2017, n. 1444; Messaggio 24 ottobre 2018, n. 3933; Circolare 19 marzo 2020, n. 40.*

[31] *Corte Costituzionale, con sentenza 24 giugno 2002, n. 269.*

[32] *INPS, Circolare 20 ottobre 2003, n. 163.*

[33] *INPS, Circolare 20 ottobre 2003, n. 163.*

[34] *Il coniuge convivente di soggetto con disabilità grave, accertata ex art. 4, co. 1, legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto di fruire del congedo ex art. 4, co. 2, legge 8 marzo 2000, n. 53, entro 30 giorni dalla richiesta. Al coniuge convivente sono equiparati la parte di un'unione civile e il convivente di fatto ex art. 1, co. 20 e 36, legge 20 maggio 2016, n. 76. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto al congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in caso di patologie invalidanti di padre e madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente. Il diritto al congedo in esame spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.*

RIPRODUZIONE VIETATA

CONTRATTI "ATIPICI"

Di seguito, in tabella, le particolarità per apprendistato, lavoro intermittente e a tempo parziale.

Apprendistato	Ex art. 2, co. 32, Legge n. 92/2012, il contributo è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse da dimissioni o recesso del lavoratore, incluso il recesso del datore ex art. 2, co. 1, lettera m), D.Lgs. n. 167/2011[35]: tale norma è stata abrogata e oggi vige l'art. 42, co. 4, D.Lgs. n. 81/2015, secondo cui - al termine del periodo di apprendistato - le parti possono recedere dal contratto, ex art. 2118 c.c., con preavviso decorrente dal medesimo termine. Inoltre: nel periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina dell'apprendistato; se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto subordinato a tempo indeterminato. Il contributo non è dovuto nei casi di cessazione dell'apprendistato di I livello.
Intermittente	Quanto al lavoro "a chiamata", solo ove svolto a tempo indeterminato, in base alle indicazioni INPS[36], vale quanto segue: – si considera mese intero quello in cui la prestazione lavorativa si è protratta per almeno 15 giorni di calendario; – i periodi non lavorati - a prescindere dal fatto che sia stata erogata o meno l'indennità di disponibilità - non concorrono al computo dell'anzianità aziendale (quindi sono esclusi dal computo per il calcolo del cd. ticket di licenziamento).
Part time	Circa tale tipologia contrattuale, pare presente una stortura. Infatti, per l'INPS[37], l'importo del contributo è scollegato dall'importo della prestazione individuale; quindi, esso è dovuto in misura intera, a prescindere dal tipo di rapporto lavoro (full time o part time). Ciò comporta che anche una prestazione assai ridotta (es.: 4 ore al giorno) darà luogo al pagamento del cd. ticket in misura intera.

LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Fermo restando il riferimento al 41% del massimale mensile di ASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni, nel caso di licenziamento collettivo, le cose si fanno un po' più complicate e costose, dato che entrano in gioco due diversi fattori che riguardano quanto segue:

a) la dichiarazione di eccedenza del personale ha formato o meno oggetto di accordo sindacale oppure no?[38]?
b) il datore è tenuto (o no) a versare i contributi per finanziare l'integrazione salariale straordinaria?

Con riguardo all'ipotesi sub a), l'art. 2, co. 35, della Legge n. 91/2012 dispone che - dal 1° gennaio 2017 - nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale ai sensi dell'articolo 4, co. 9, della Legge 23 luglio 1991, n. 223, non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo di cui al co. 31 deve essere moltiplicato per 3 volte.

Invece, quanto alla lettera b), l'art. 1, co. 137, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018), dispone che - dal 1° gennaio 2018 - per ogni licenziamento effettuato nell'ambito di un licenziamento collettivo da parte di un datore che è tenuto alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria, ex art. 23 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148, l'aliquota

[35] *La norma, abrogata ex art. 55 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, prevedeva la possibilità delle parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dalla fine del periodo di formazione ex art. 2118 cod. civ.; nel periodo di preavviso continuava a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato. Se nessuna delle parti avesse esercitato la facoltà di recesso a fine periodo formativo, il rapporto sarebbe proseguito come ordinario rapporto subordinato a tempo indeterminato.*

[36] *INPS, Circolare 22 marzo 2013, n. 44; INPS, Messaggio 27 giugno 2013, n. 10358, par. 1.2.*

[37] *INPS, Circolare 22 marzo 2013, n. 44, par. 2.*

[38] *In proposito si veda l'articolo 4 della Legge 23 luglio 1991, n. 223.*

RIPRODUZIONE VIETATA

percentuale di cui all'art. 2, co. 31, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, è innalzata all'82%[39].
Quindi, in pratica, come precisato dall'INPS, dal combinato disposto delle due norme citate (art. 2, co. 35, Legge n. 92/2012, e art. 1, co. 137, Legge n. 205/2017) consegue che per ogni interruzione di un rapporto a tempo indeterminato, dal 1° gennaio 2018, nell'ambito di un licenziamento collettivo:

- in cui la dichiarazione di eccedenza del personale non abbia formato oggetto di accordo sindacale;
- da parte del datore tenuto alla contribuzione per finanziare l'integrazione salariale straordinaria;

il cd. ticket di licenziamento, pari all'82% del massimale mensile, è moltiplicato per 3 volte[40].

In pratica, la situazione è quella contenuta nella tabella che segue.

LICENZIAMENTO COLLETTIVO: COSÌ IL CALCOLO DEL CONTRIBUTO DOVUTO	
Azienda che non rientra nell'ambito di applicazione della CIGS: con accordo:	41% del massimale NASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni
Azienda che non rientra nell'ambito di applicazione della CIGS: senza accordo	41% del massimale NASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni moltiplicato x 3
Azienda che rientra nell'ambito di applicazione della CIGS: con accordo	82% del massimale NASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni
Azienda che rientra nell'ambito di applicazione della CIGS: senza accordo	82% del massimale NASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni moltiplicato x 3

DELOCALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ

Nei casi di cessazione dell'attività da parte di aziende che hanno più di 250 dipendenti e che effettuano almeno 50 licenziamenti, è applicabile la disciplina di cui all'art. 1, co. 224–238, della Legge n. 234/2021. Tale norma obbliga il datore di lavoro a una particolare disciplina, che prevede una fase di comunicazione e negoziazione con le OO.SS., il Ministero del lavoro, le regioni interessate e l'ANPAL. In particolare, egli è obbligato a elaborare un piano per limitare le ricadute occupazionali ed economiche derivanti dalla chiusura. La relativa disciplina prevede una maggiorazione molto elevata del ticket di licenziamento a determinate condizioni. In caso di mancata sottoscrizione del piano da parte delle organizzazioni sindacali, il datore di lavoro è tenuto a pagare il contributo di cui all'articolo 2, co. 35, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, aumentato del 500%.

VERSAMENTO: INDICAZIONI OPERATIVE

Circ tempi e modalità di versamento del cd. ticket, in base alle indicazioni INPS, vale quanto segue:

- l'obbligo va assolto entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica la risoluzione del rapporto di lavoro[41]
- stante la valenza "contributiva" di tali somme, il versamento soggiace all'ordinaria disciplina sanzionatoria prevista in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria a carico del datore;
- per l'esposizione sul flusso UniEmens, va valorizzato, nell'elemento "CausaleADebito", di "AltreADebito", di "DatiRetributivi", il codice causale "M400", significante "Contributo dovuto nei casi di interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 2 comma 31 della legge 92/2012" e, nell'elemento "ImportoADebito", l'importo da pagare[42].

■

[39] *INPS, Messaggio 8 febbraio 2018, n. 594; INPS, Messaggio 30 giugno 2015, n. 4441; INPS, Circolare 22 marzo 2013, n. 44.*
[40] *INPS, Circolare 19 marzo 2020, n. 40, par. 3.2.*
[41] *A tale riguardo, nella Circolare 22 marzo 2013, n. 44, par. 4, l'INPS fa il seguente esempio: per un licenziamento avvenuto il 4 maggio 2013, il contributo ex art. 2, co. 31 Legge 92/2012 deve essere pagato entro la denuncia riferita al mese di giugno 2013, i cui termini di versamento e di trasmissione sono fissati, rispettivamente, al 16 e al 31 luglio 2013.*
[42] *INPS, Circolare 22 marzo 2013, n. 44, par. 4; INPS, Messaggio 27 giugno 2013, n. 10358.*

RIPRODUZIONE VIETATA