

Direzione Centrale Entrate

Roma, 17/09/2021

*Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale*

Circolare n. 137

E, per conoscenza,

*Al Presidente
Al Vice Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali*

OGGETTO: **Contribuzione dovuta in applicazione dell'obbligo di versamento del c.d. ticket di licenziamento, introdotto dall'articolo 2, commi da 31 a 35, della legge n. 92/2012. Chiarimenti**

SOMMARIO: *Con la presente circolare si forniscono chiarimenti in ordine alla determinazione dell'importo del c.d. ticket di licenziamento, introdotto dall'articolo 2, commi da 31 a 35, della legge n. 92/2012, come modificato*

INDICE

1. Premessa
2. La misura del contributo
3. Il massimale ASpl e NASpl
4. Contributo versato in misura maggiore o minore di quella dovuta

1. Premessa

La legge 28 giugno 2012, n. 92, all'articolo 2, commi da 31 a 35, disciplina il c.d. ticket di licenziamento.

In particolare, il comma 31 della citata disposizione, come modificato dall'articolo 1, comma 250, lettera f), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, dispone che: *“Nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpl [oggi NASpl], 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 [oggi NASpl] 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”*.

Con la circolare n. 40/2020 l'Istituto ha fornito un quadro riepilogativo delle fattispecie che comportano l'obbligo contributivo in argomento e delle tipologie contrattuali per le quali, invece, il contributo non è dovuto.

Si precisa, al riguardo, che ulteriori ipotesi di esclusione dall'obbligo contributivo sono state illustrate con il messaggio n. 3920/2020 (esonero previsto dall'articolo 43-bis del decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2018, n. 130) e con la circolare n. 48/2021, con riferimento alle risoluzioni dei rapporti di lavoro determinate e concordate ai sensi del comma 5-bis dell'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, come modificato dall'articolo 1, comma 349, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (indennità mensile relativa al c.d. contratto di espansione).

2. La misura del contributo

I criteri di calcolo del contributo in parola sono definiti dall'articolo 2, comma 31, della legge n. 92/2012, il quale stabilisce, come riportato in premessa, che il contributo è pari al *“41 per cento del massimale mensile di ASpl [oggi NASpl] per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni”*.

Il contributo è pertanto scollegato dall'importo della prestazione individuale e, conseguentemente, 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 NASpI 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 ASpI/NASpI 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 ASpI/NASpI 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 ASpI/NASpI dell'anno in cui è cessato il rapporto di lavoro moltiplicato per 2 + 4/12 del 41% del massimale ASpI/NASpI 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 e considerando altresì:

- se la dichiarazione di eccedenza del personale, prevista dalla procedura di licenziamento collettivo, abbia formato o meno oggetto dell'accordo sindacale di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223. In caso non sia stata oggetto di accordo, a decorrere dal 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 CIGS ed è quindi tenuta alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria (cfr. l'art. 20 del decreto legislativo n. 148/2015). A decorrere dal 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 27 dicembre 2017, n. 205). 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 al 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 NASpI 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'articolo 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, ossia nelle ipotesi in cui il datore di lavoro sia tenuto al versamento del c.d. ticket di licenziamento in quanto il rapporto di lavoro si è risolto durante il c.d. 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 NASpl al lavoratore che vi aderisce, 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.

3. 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'articolo 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'articolo 4 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, 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, rivalutata 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, rivalutata 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'Istituto con specifica circolare.

Si riporta di seguito una tabella riassuntiva degli importi annui del massimale in argomento, sulla base dei quali calcolare il contributo in commento, 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

4. Contributo versato in misura maggiore o minore di quella dovuta

Da recenti controlli sulle banche dati dell'Istituto 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'articolo 2, comma 31, della legge n. 92/2012 e delle ulteriori disposizioni richiamate al precedente paragrafo 2, non essendo stata correttamente valorizzata la base di calcolo del contributo, pari all'importo del massimale annuo Aspl/NAspl.

Ciò ha determinato, come si può evincere dalla tabella riportata al precedente paragrafo, 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 dal 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 saranno fornite le indicazioni operative per la regolarizzazione dei periodi di paga scaduti alla data di pubblicazione della presente circolare.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele