

Una riflessione sul “Ticket” di licenziamento alla luce della circolare 44/2013 dell’INPS

Circolare n.1 del 2013



Carissimi,

Siamo impegnati come Centro Studi ad analizzare la Riforma del Mercato del lavoro (L.92/2012: cosiddetta Legge Fornero) ed a raccogliere riflessioni e spunti comuni. Molte preoccupazioni sono state espresse relativamente al carico che si è avuto sul costo del lavoro, sicuramente la lettura che l’Inps fa della norma sul contributo di licenziamento costituisce un ulteriore appesantimento che coinvolgerà a breve tutte le aziende (chi è che in questo periodo non è stata costretta a licenziare?). Vi offriamo un primo commento alla circolare.

Maurizio Manicastrì e David Trotti – Coordinatori del Centro Studi Nazionale

La legge Fornero tra le molte novità che ha portato a livello di aumento del costo del lavoro ha anche introdotto il cosiddetto ticket di licenziamento che è stato radicalmente innovato dalla legge 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di stabilità 2013), ed ha portato con il comma 250, alla lettera f), alla riformulazione del comma 31 dell'articolo 2 della legge 92/2012, con la seguente nuova formulazione:« 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».

L'INPS pur avendo emanato molte circolari sulle nuove disposizioni fino a venerdì scorso non aveva emanato nulla relativamente al contributo di licenziamento, lo ha fatto con la circolare n.44 del 22.03.2013, che apporta significative novità sul tema e sulla pratica operativa dell'istituto. Il primo punto su cui la circolare si sofferma è il fatto che secondo l'INPS la legge introduce un nesso tra il contributo e il teorico diritto all'ASpl da parte del lavoratore il cui rapporto di lavoro è stato interrotto. Questo comporta che le aziende **saranno tenute all'assolvimento della contribuzione in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto generi in capo al lavoratore il teorico diritto alla nuova indennità, a prescindere dall'effettiva percezione della stessa.**

Ricordiamo che la norma esclude dal pagamento del contributo le dimissioni, e qui nella lettura fatta dall'INPS vengono incluse nel pagamento, perché danno diritto all'Aspl, quelle per giusta causa o intervenute durante il periodo tutelato di maternità; e la risoluzione consensuale, ad eccezione (sempre per l'Inps) di quelle derivanti da procedura di conciliazione presso la D.T.L. a seguito di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nonché derivanti da trasferimento del dipendente ad altra sede della stessa azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e\o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici (caso previsto dal collegato lavoro). Anche in questi casi le motivazioni dell'inclusione risiedono nel godimento dell'Aspl). Un caso di esclusione che sembra incontrovertibile ed indiscusso è quello del decesso del lavoratore. Per quanto riguarda il meccanismo di versamento del contributo, la legge indica che deve essere pari al 41% del massimale mensile. Sempre secondo l'Inps questo riferimento va inteso come un richiamo alla somma limite di cui all'articolo 2, c. 7 della legge n.92/2012 che, per l'anno 2013, è stabilita in **€ 1.180,00** valore che serve per determinare l'importo della prestazione mensile spettante al lavoratore e che è annualmente rivalutata sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente. Per completezza diciamo che qualche autore nel commentare la norma della legge di stabilità riteneva che il valore di riferimento dovesse essere il massimale mensile per il godimento dell'Aspl che attualmente è pari a euro 1.1152,90.

Da quanto asserito dall'INPS si ricava che, per le interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nel 2013, a decorrere dal 1 gennaio, per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni, la contribuzione da versare sarà pari a **€ 483,80** (€1.180X41%).

Quindi per i soggetti che possono vantare 36 mesi di anzianità aziendale, l'importo massimo da versare nel 2013 sarà, quindi, **€ 1.451,00** (€483,80 X 3). A questo proposito bisogna ricordare che, secondo l'Istituto, la contribuzione va sempre assolta in unica soluzione, non essendo prevista una definizione rateizzata.

Detto ciò sempre la stessa circolare fa presente: a) che il contributo è scollegato all'importo della prestazione individuale; conseguentemente, lo stesso è dovuto a prescindere dalla tipologia del

rapporto di lavoro cessato (full time o part time); b) **che per i rapporti di lavoro inferiori ai dodici mesi, il contributo va rideterminato in proporzione al numero dei mesi di durata del rapporto di lavoro; a tal fine, si considera mese intero quello in cui la prestazione lavorativa si sia protratta per almeno 15 giorni di calendario. Per un rapporto di 10 mesi, ad esempio, l'importo da versare nel 2013 sarà pari a € 403,16.** Qualche autore qui aveva ritenuto che invece il calcolo dovesse essere fatto per anni interi e quindi per periodi inferiori a 12 mesi non si dovesse pagare; c) che nell'anzianità aziendale si devono includere tutti i periodi di lavoro a tempo indeterminato mentre quelli a tempo determinato si computano se il rapporto è stato trasformato senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione del contributo dell'1,40%. Nel computo dell'anzianità aziendale non si tiene conto dei periodi di congedo di cui all'articolo 42, c. 5 del D.lgs, 151/2001.

L'istituto poi si sofferma sulle interazioni con il rapporto di apprendistato dicendo che il contributo è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi compreso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo di formazione, ed ovviamente compreso il caso di dimissioni dell'apprendista per giusta causa o intervenute durante il periodo tutelato di maternità.

Infine ci viene ricordato che a far tempo da 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale ex art. 4, c.9, della legge n. 223/1991 non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo di cui stiamo parlando è moltiplicato per tre volte.

Successivamente vengono elencati i casi in cui il contributo non è dovuto :

- fino al 31 dicembre 2016, dai datori di lavoro tenuti al versamento del contributo d'ingresso nelle procedure di mobilità.
- per il periodo che include gli anni 2013, 2014 e 2015, nei seguenti casi:
 - licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai CCNLL;
 - interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.
 - cessazioni intervenute a seguito di accordi sindacali nell'ambito di procedure ex articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria (l'esenzione opera con esclusivo riferimento a situazioni che rientrano nel quadro dei provvedimenti di "tutela dei lavoratori anziani" di cui alla legge n. 92/2012).

La legge non si sofferma, precisa l'Inps, sulle modalità di assolvimento della contribuzione ma l'Inps sentito il Ministero del lavoro ha ritenuto che l'obbligo contributivo debba essere 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** (es. per un licenziamento avvenuto il 4 maggio 2013, il contributo 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).

Dopo questa affermazione l'Inps statuisce che stante la valenza "contributiva" assegnata alle somme dovute in relazione alle interruzioni dei rapporti di lavoro, il relativo versamento soggiace all'ordinaria disciplina sanzionatoria prevista in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria a carico del datore di lavoro.

Questa è una prima segnalazione a cui faremo seguire una più approfondita riflessione di commento anche alla luce dei contributi che arriveranno al Centro Studi.