



## IL TICKET DI LICENZIAMENTO

di *Laura Borsi* - Centro Studi Normativa del Lavoro Seac

### in questo articolo...

L'art. 2, comma 31 e seguenti, della Riforma Fornero (Legge n. 92 del 28 giugno 2012), prevede che, in caso di interruzione di un rapporto a tempo indeterminato, il datore è obbligato a versare un contributo di licenziamento, chiamato ticket, il cui importo cambia ogni anno, sulla base dell'incremento del massimale mensile della NASpl.

### ■ GENERALITÀ DEI DIPENDENTI CON CONTRATTO INDETERMINATO

L'art. 2, comma 31 della **Legge n. 92/2012** dispone che, in caso di interruzione di un rapporto a tempo indeterminato per le causali che danno diritto alla NASpl, intervenuta dal 1° gennaio 2013, il datore è tenuto a versare un importo pari al 41% del massimale mensile di ASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni.

Tale contribuzione va in ogni caso corrisposta in unica soluzione, in quanto non è prevista la rateizzazione.

Ai fini del 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 si è dato luogo alla restituzione di cui al comma 30.

### ■ CONTRIBUTO A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro è obbligato a corrispondere un importo nella misura del **41% del massimale mensile di NASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale nell'ultimo triennio.**

Ai fini del calcolo dell'importo da versare, è necessaria la preventiva determinazione dell'anzianità lavorativa del lavoratore il cui rapporto di lavoro è cessato.

Il contributo va calcolato in proporzione ai mesi di anzianità aziendale, maturati dal lavoratore nel limite di 36 mesi. Per periodi inferiori all'anno il contributo va determinato in proporzione ai mesi di durata del rapporto di lavoro.

Calcolo del contributo	
Anzianità aziendale alla cessazione	Contributo dovuto nell'anno di cessazione
6 mesi	6/12 del 41% del massimale di NASpl
12 mesi	41% del massimale di NASpl
28 mesi	41% del massimale di NASpl x 2 + 4/12

Con la **Circolare n. 137 del 17 settembre 2021**, l'INPS ha precisato al paragrafo 4 che:

- la modalità di calcolo del ticket di licenziamento, nel corso degli anni non è sempre avvenuta secondo il dettato dell'art. 2, comma 31, della Legge n. 92/2012 e delle ulteriori disposizioni vigenti, non essendo stata correttamente valorizzata la base di calcolo del contributo, pari all'importo del massimale annuo di ASpl/NASpl;
- conseguentemente alcune aziende hanno erogato importi maggiori di quelli dovuti nei casi di interruzioni di rapporto di lavoro avvenute durante la vigenza dell'ASpl. Per contro, con riferimento alle interruzioni dei rapporti avvenute a decorrere dal 1° maggio 2015 (data di istituzione della NASpl), il contributo versato dalle aziende risulta in alcuni casi inferiore all'importo dovuto.

**Il valore da prendere a riferimento è sempre (e solo) il massimale di NASpl e non la retribuzione imponibile**, entrambi come individuati ogni anno dall'INPS.

L'onere a carico del datore di lavoro è determinato nel seguente modo:

- per l'anno 2022:
  - il valore di partenza è il massimale della NASpl, ossia **1.360,77 euro**;
  - il 41%, ossia la somma dovuta se il rapporto è durato 12 mesi, è **557,92 euro**;
  - per un solo mese di rapporto, l'importo è **46,49 euro**;
  - per rapporti durati 36 mesi o più, l'importo da versare è ricavabile moltiplicando 46,49 per 36, con un totale complessivo di **1.673,76 euro**;
- per l'anno 2023:
  - il valore di partenza è il massimale della NASpl, ossia **1.470,99 euro**;
  - il 41%, ossia la somma dovuta se il rapporto è durato 12 mesi, è **603,11 euro**;
  - per un solo mese di rapporto, l'importo è **50,26 euro**;
  - per rapporti durati 36 mesi o più, l'importo da versare è ricavabile moltiplicando 603,11 per 3, con un totale complessivo di **1.809,33 euro**.

## ■ CESSAZIONI CHE COMPORTANO IL VERSAMENTO DEL CONTRIBUTO

Il versamento, indipendentemente dal fatto che si tratti di vecchi assunti o di lavoratori che rientrano nell'ambito di applicazione del contratto a tutele crescenti, è **obbligatorio** nelle seguenti fattispecie:

- licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- licenziamento disciplinare, per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;

- licenziamento discriminatorio, orale e/o nullo;
- recesso del datore di lavoro durante o al termine del periodo di prova;
- recesso del datore di lavoro durante o al termine del periodo formativo dell'apprendista;
- dimissioni per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del Codice civile;
- dimissioni, assimilate a quelle per giusta causa, nel periodo tutelato di maternità e paternità;
- dimissioni intervenute dopo un trasferimento d'azienda;
- interruzione del rapporto di lavoro a seguito del rifiuto del lavoratore di trasferirsi in un'altra sede della azienda distante oltre 50 km dalla residenza del lavoratore stesso o mediamente raggiungibile in più di 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico, come anche in caso di trasferimento ingiustificato, non motivato dalle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive di cui all'articolo 2103 Codice civile;
- risoluzione consensuale a seguito del tentativo obbligatorio di conciliazione, ai sensi dell'articolo 7 della Legge n. 604 del 15 luglio 1966, qualora il datore voglia recedere per giustificato motivo oggettivo, in quanto in una simile ipotesi al lavoratore spetta la NASpl;
- risoluzione consensuale del rapporto nell'ambito della procedura relativa alla cosiddetta offerta di conciliazione ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 23 del 4 marzo 2015;
- licenziamento del lavoratore intermittente assunto a tempo indeterminato;
- licenziamento collettivo;
- licenziamento per superamento del periodo di comporto ai sensi dell'art. 2110 del Codice civile.

## ■ **CONTRIBUTO IN CASO DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO**

In caso di licenziamento collettivo, fermo restando il riferimento al 41% del massimale mensile di ASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni, bisogna considerare due diversi fattori che riguardano:

- la dichiarazione di eccedenza del personale è stata oggetto di accordo sindacale?
- il datore di lavoro deve versare i contributi per finanziare l'integrazione salariale straordinaria?

Con riferimento alla prima ipotesi, l'articolo 2, comma 35, della Legge n. 91/2012 stabilisce che a partire dal 1° gennaio 2017 in caso di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale, ai sensi dell'articolo 4, comma 9, della Legge n. 223/1991, non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il **contributo** di cui al comma 31 va **moltiplicato per 3 volte**.

Per quanto riguarda il secondo punto, invece, l'articolo 1, comma 137, della Legge n. 205/2017, ovvero la Legge di Bilancio 2018, prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2018 per ogni licenziamento effettuato nel contesto di un licenziamento collettivo da parte di un datore di lavoro tenuto a contribuire ai fini del finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria, ai sensi dell'articolo 23 del D.Lgs. n. 148 del 14 settembre 2015, l'**aliquota percentuale** di cui all'articolo 2, comma 31, della Legge n. 92 del 28 giugno 2012, è **incrementata all'82%**.

Pertanto, come chiarito dall'INPS, dal combinato disposto delle due norme sopra citate (articolo 2, comma 35, Legge n. 92/2012, e articolo 1, comma 137, Legge n. 205/2017) ne deriva che per ogni

**interruzione di un rapporto a tempo indeterminato**, a decorrere **dal 1° gennaio 2018**, nel contesto di un **licenziamento collettivo** in cui la dichiarazione di eccedenza del personale non sia stata oggetto di accordo sindacale da parte del datore di lavoro obbligato alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria, il **ticket di licenziamento pari all'82% del massimale mensile**, va **moltiplicato per 3 volte**.

Si riassume la situazione nella seguente tabella.

Calcolo del contributo per licenziamento collettivo	
Azienda non rientrante nell'ambito di applicazione della CIGS, con accordo	41% del massimale NASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale nell'ultimo triennio
Azienda non rientrante nell'ambito di applicazione della CIGS, senza accordo	41% del massimale NASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni moltiplicato x 3
Azienda rientrante nell'ambito di applicazione della CIGS, con accordo	82% del massimale NASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale nell'ultimo triennio
Azienda rientrante nell'ambito di applicazione della cigs: senza accordo	82% del massimale NASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni moltiplicato x 3