

Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali

Roma, 19/03/2020

*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. 40

E, per conoscenza,

*Al Presidente
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: **Articolo 2, commi 31-35, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita**

SOMMARIO: *La circolare fornisce un quadro riepilogativo delle tipologie di cessazione del rapporto di lavoro per cui si configura l'obbligo di versamento del c.d. ticket di licenziamento, introdotto con l'articolo 2, commi 31-35, della legge n. 92/2012. Sono inoltre trattate le fattispecie di sussistenza del suddetto obbligo contributivo nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro cui consegue una prestazione pensionistica.*

INDICE

1. Premessa
2. *Tipologie di cessazione del rapporto di lavoro per le quali il contributo è dovuto*
 - 2.1 *Interruzioni di rapporto di lavoro intervenute nell'ambito delle procedure di cui all'articolo 41 del D.lgs n. 148/2015 (contratto di espansione)*
3. *Misura del contributo*
 - 3.1. *Computo dell'anzianità lavorativa*
 - 3.2. *La misura del contributo nelle fattispecie di licenziamento collettivo*
4. *Tipologie di cessazione del rapporto di lavoro per le quali il contributo non è dovuto*
 - 4.1. *Licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto*
 - 4.2. *L'interruzione del rapporto di lavoro nel settore delle costruzioni edili*
 - 4.3. *Datori di lavoro che hanno avviato procedure di mobilità*
5. *Obbligo contributivo ai sensi dell'articolo 2, comma 31, della legge n. 92/2012 e cessazione del rapporto di lavoro di lavoratori che maturano il requisito pensionistico*
 - 5.1. *Ticket di licenziamento ed assegno ordinario di invalidità*
6. *Istruzioni operative*

1. Premessa

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

Il comma 31 della disposizione di cui sopra, come modificato dall'articolo 1, comma 250, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, così dispone: *“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 presente circolare, al fine di uniformare il comportamento delle Strutture territoriali e tenuto conto dei quesiti pervenuti, si riepilogano le disposizioni di prassi e le istruzioni operative già impartite nel corso degli anni per l'applicazione del suddetto obbligo contributivo e si forniscono ulteriori precisazioni.

2. Tipologie di cessazione per le quali il contributo è dovuto

Il contributo è dovuto nei casi di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

I datori di lavoro sono tenuti all'assolvimento della contribuzione in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto generi in capo al lavoratore il teorico diritto all'indennità NASpl, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa (art. 2, comma 31, della legge n. 92/2012).

Tanto considerato, la contribuzione è dovuta nei casi di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di licenziamento [\[1\]](#):

- per giustificato motivo oggettivo; tale tipologia di licenziamento deve essere valorizzata all'interno del flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione “**1A**”;
- per giusta causa; a seguito di licenziamento disciplinare; per giustificato motivo soggettivo; tali licenziamenti andranno valorizzati all'interno del flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione “**1D**”;

per le fattispecie di cui agli articoli 2 e seguenti del D.lgs 4 marzo 2015, n. 23.

Il contributo è altresì dovuto in caso di dimissioni per giusta causa o di dimissioni intervenute durante il periodo tutelato di maternità; tali tipologie devono essere valorizzate all'interno del flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione **"1S"**.

Tra le fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato che soggiacciono all'obbligo contributivo in argomento devono essere ricomprese anche le dimissioni rassegnate dal lavoratore ai sensi dell'articolo 2112, quarto comma, c.c. Il legislatore ha infatti previsto quale giusta causa di dimissioni nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda la sostanziale modifica delle condizioni di lavoro.

Il datore di lavoro è parimenti soggetto al contributo in questione nel caso di 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[2].

Sussiste altresì l'obbligo contributivo in oggetto qualora l'interruzione del rapporto di lavoro intervenga a seguito di recesso del datore di lavoro ai sensi degli articoli 2118 c.c. 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 di cui all'articolo 42, comma 4, del D.lgs 15 giugno 2015, n. 81, (la cessazione del rapporto di lavoro in applicazione di questa fattispecie dovrà essere esposta nel flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione di nuova istituzione **"1V"**), fatto salvo quanto ulteriormente precisato al successivo paragrafo 4.

Tenuto conto che l'articolo 7, comma 7, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come novellato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92/2012, dispone che a seguito della cessazione del rapporto di lavoro per risoluzione consensuale ai sensi del medesimo articolo 7 della legge n. 604/1966 *"si applicano le disposizioni in materia di ASpl"* (oggi NASpl), anche per tale fattispecie il datore di lavoro è tenuto al versamento del c.d. ticket di licenziamento. Le risoluzioni consensuali intervenute con tale procedura dovranno essere esposte all'interno del flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione **"1H"**.

Il contributo in argomento è altresì dovuto nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione di cui all'articolo 6 del D.lgs 4 marzo 2015, n. 23.

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con interpello n. 13 del 2015, ha infatti chiarito che non è ostativo al riconoscimento dell'indennità NASpl l'ipotesi di licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui al citato articolo 6 del D.lgs n. 23/2015.

Con il medesimo interpello è stato precisato che la risoluzione consensuale in questione non muta il titolo della cessazione del rapporto di lavoro, che resta il licenziamento, e pertanto tale fattispecie è da intendersi quale ipotesi di disoccupazione involontaria conseguente ad atto unilaterale di licenziamento del datore di lavoro.

2.1 Interruzioni di rapporto di lavoro intervenute nell'ambito delle procedure di cui all'articolo 41 del D.lgs n. 148/2015 (contratto di espansione)

L'articolo 26-quater, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ha novellato l'articolo 41 del D.lgs 14 settembre 2015, n. 148, introducendo, in via sperimentale per gli anni 2019 e 2020, il contratto di espansione.

Per quanto di rilevanza ai fini della presente trattazione, la norma in esame consente alle imprese interessate di stipulare un contratto (di espansione)[3] che prevede, tra l'altro, la risoluzione dei rapporti di lavoro in essere con i lavoratori che abbiano i requisiti previsti dal comma 5 del citato articolo 41, 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, questi lavoratori avranno diritto all'accesso all'indennità NASpI, come previsto dal comma 5 dell'articolo 41 del D.lgs n. 148/2015 e come altresì precisato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con la circolare n. 16/2019. Ne consegue che anche le risoluzioni del rapporto di lavoro intervenute nell'ambito della fattispecie in argomento comportano l'obbligo del datore di lavoro di versamento del c.d. ticket di licenziamento.

3. 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 che il contributo è pari al *“41 per cento del massimale mensile di ASpI [oggi NASpI] 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[\[4\]](#).

Il contributo 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.

3.1 Computo dell'anzianità lavorativa

Con la circolare n. 44/2013 sono stati forniti chiarimenti in merito al computo dell'anzianità lavorativa del lavoratore cessato.

In particolare, si è precisato che se la prestazione lavorativa è stata inferiore all'annualità essa deve essere riparametrata in base agli effettivi mesi di lavoro.

La suddetta circolare ha altresì chiarito che, ai fini dell'anzianità lavorativa, deve essere considerata come intera mensilità quella in cui la prestazione lavorativa si sia protratta per almeno 15 giorni[\[5\]](#).

In merito a quest'ultimo punto, si precisa che i mesi di lavoro diversi dal primo e dall'ultimo devono essere considerati mesi interi, indipendentemente dal numero di giornate lavorate, fermo restando che nel computo dell'anzianità aziendale non si deve tener conto dei periodi di congedo di cui all'articolo 42, comma 5, del D.lgs 26 marzo 2001, n. 151[\[6\]](#), né dei periodi di aspettativa non retribuita.

Ulteriori precisazioni in merito sono state fornite con il messaggio n. 10358/2013, con il quale è stato specificato che ai fini del computo dell'anzianità lavorativa, 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, ossia nei casi previsti dall'articolo 2, comma 30, della legge n. 92/2012[\[7\]](#).

Infine, nell'ipotesi in cui il lavoratore sia passato alle dipendenze del datore di lavoro in seguito a operazioni societarie di cui agli articoli 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.

3.2 La misura del contributo nelle fattispecie di licenziamento collettivo

Per quanto attiene alla misura del contributo, si ricorda che l'articolo 2, comma 35, della legge n. 92/2012 stabilisce che, a far tempo dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 23

luglio 1991, n. 223, non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo di cui trattasi è moltiplicato per tre volte.

Sulla misura del contributo è successivamente intervenuta anche la legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018), che, all'articolo 1, comma 137, ha introdotto una nuova aliquota di computo del c.d. ticket di licenziamento per le interruzioni dei rapporti di lavoro intervenute a decorrere dal 1° gennaio 2018.

Più in particolare, 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 ai sensi dell'articolo 23 del D.lgs n. 148/2015, l'aliquota percentuale di calcolo del contributo in argomento è pari all'82% del massimale mensile (le cessazioni dei lavoratori avvenute in applicazione di tale disciplina dovranno essere esposte all'interno del flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione **"1Q"**).

Sono esclusi dall'innalzamento dell'aliquota i licenziamenti collettivi la cui procedura sia stata avviata^[8] entro il 20 ottobre 2017, ancorché le interruzioni del rapporto di lavoro siano avvenute in data successiva al 1° gennaio 2018 (le cessazioni che rientrano in tale fattispecie dovranno essere valorizzate all'interno del flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione **"1U"**).

Dal combinato disposto delle due norme sopra citate (art. 2, comma 35, della legge n. 92/2012 e art. 1, comma 137, della legge n. 205/2017) consegue che per ogni interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intervenuta a decorrere 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 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 tre volte.

In caso di omissione contributiva, le Strutture territoriali, al fine di correttamente quantificare l'importo dovuto, provvederanno a richiedere la documentazione relativa al licenziamento collettivo all'azienda e, contestualmente, al competente Ispettorato territoriale del lavoro o agli uffici competenti secondo gli Statuti delle Province autonome di Trento e Bolzano e della Regione Sicilia.

4. Tipologie di cessazione per le quali il contributo non è dovuto

Tenuto conto di quanto già precisato al precedente paragrafo 2^[9], il c.d. ticket di licenziamento non è dovuto nel caso di dimissioni volontarie del lavoratore (tale tipologia di cessazione sarà valorizzata all'interno del flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione **"1B"**). L'obbligo contributivo in argomento è altresì escluso per le cessazioni di rapporto di lavoro intervenute in applicazione dell'articolo 4 della legge n. 92/2012 (codice Tipo cessazione **"1L"**). In ragione di quanto espressamente disposto al comma 7-ter dell'articolo 4 della legge da ultimo richiamata, l'obbligo contributivo è parimenti escluso nei casi di cessazione del rapporto di lavoro per esodo dei lavoratori anziani 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 per cessazioni nell'ambito di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria.

Analoga esclusione dell'obbligo contributivo deve intendersi valida anche per le interruzioni dei rapporti di lavoro afferenti a processi di incentivazione all'esodo che diano luogo alle prestazioni disciplinate dall'articolo 26, comma 9, lett. b), del D.lgs n. 148/2015.

Tenuto conto che il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con nota del 12 febbraio 2016, ha precisato che *"la NASpI non spetta al soggetto disoccupato in seguito a risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con datore di lavoro avente meno di quindici dipendenti intervenuta nell'ambito del tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 c.p.c."*, la cessazione del rapporto di lavoro intervenuta a seguito di risoluzione consensuale ai sensi dell'articolo 410 c.p.c. è esclusa dall'applicazione del ticket di licenziamento (tale tipologia di cessazione deve essere valorizzata all'interno del flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione **"1G"**).

Inoltre, il contributo in argomento non si applica, per espressa previsione dell'articolo 32,

comma 1, lett. a), del D.lgs 14 settembre 2015, n. 150, alle 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 (c.d. apprendistato di primo livello, di cui all'articolo 43 del D.lgs n. 81/2015) stipulati a decorrere dal 24 settembre 2015 (codice Tipo lavoratore "PA").

La disposizione *de qua* è stata "stabilizzata" dall'articolo 1, comma 110, lett. D), della legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), così sostituita dall' articolo 1, comma 290, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019).

Si precisa, inoltre, che l'interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato del dipendente già pensionato non comporta l'obbligo contributivo in argomento.

Il contributo in argomento non è altresì dovuto nelle ipotesi di cui all'articolo 43-bis del decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 novembre 2018, n. 130.

La norma dispone infatti che esclusivamente le società in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, che abbiano usufruito del trattamento straordinario di integrazione salariale (di cui all'art. 44 del D.L. n. 109/2018) negli anni 2019 e 2020, possono chiedere, in sede di presentazione dell'istanza di Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) di cui al richiamato articolo 44, di essere esonerate dal pagamento del contributo previsto dall'articolo 2, comma 31, della legge n. 92/2012.

Sul punto, si rimanda alla circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 19/2018 e si fa riserva di successive precisazioni operative.

Si rappresenta, infine, che il c.d. ticket di licenziamento è altresì escluso dalla disposizione di cui all'articolo 11 del decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 novembre 2019, n. 128, che ha introdotto il comma 1-bis all'articolo 5 del D.lgs n. 148/2015.

Tuttavia, l'articolo 11, comma 3, del citato decreto-legge dispone che l'efficacia della novella normativa è "*subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, previa notificazione ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea*".

Pertanto, ad oggi, in assenza dell'autorizzazione della Commissione europea, la norma non può avere applicazione.

4.1 Licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto

In applicazione dell'articolo 2, comma 34, lett. a), della legge n. 92/2012, come novellato dall'articolo 1, comma 164, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 [\[10\]](#), il contributo non è altresì dovuto qualora l'interruzione del rapporto di lavoro sia conseguente a licenziamenti effettuati in conseguenza di cambio appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione delle clausole sociali che garantiscano continuità di occupazione (la cessazione del rapporto di lavoro dovrà essere esposta nel flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione "**1M**").

Al riguardo, si ritiene utile precisare che l'esonero in esame non trova applicazione qualora la risoluzione del rapporto di lavoro alle dipendenze del datore di lavoro originario sia dichiarata illegittima, sebbene il rapporto di lavoro sia passato all'impresa subentrante [\[11\]](#).

4.2 Interruzione di rapporto di lavoro nel settore delle costruzioni edili

L'articolo 2, comma 34, lett. b), della legge n. 92/2012 dispone che il contributo in esame non è dovuto nel caso di "*interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere*".

Tale fattispecie di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato è valorizzata all'interno del flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione "**1N**".

Al riguardo si precisa quanto segue.

Il licenziamento del lavoratore che segue alla chiusura del cantiere per conclusione dei lavori è riconducibile alla fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Anche in quest'ambito, però, la giurisprudenza ritiene che il giustificato motivo oggettivo di licenziamento sussista solo allorché il lavoratore non possa essere utilizzato su posizioni di lavoro alternative, in questo caso presso altri cantieri nei quali è dislocata l'attività d'impresa (c.d. obbligo di *repechage*)[\[12\]](#).

Pertanto, la disposizione di cui all'articolo 2, comma 34, lett. b), della legge n. 92/2012, non trova applicazione qualora il licenziamento, pur intimato per fine cantiere, non sia ritenuto legittimo in quanto il lavoratore medesimo poteva essere utilizzato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Si ricorda altresì che l'articolo 24, comma 4, della legge n. 223/1991 dispone che le procedure e le disposizioni in materia di licenziamenti collettivi non si applicano, tra le altre ipotesi, nei casi di *"fine lavoro nelle costruzioni edili"*.

La disposizione da ultimo richiamata non opera nei casi in cui l'azienda intenda addivenire ad una riduzione del personale in servizio. Infatti, le ipotesi eccezionali previste dalla norma sopra richiamata sono relative a fattispecie nelle quali è esclusa ogni possibilità del datore di lavoro di scegliere il lavoratore da licenziare.

Si deve, quindi, ritenere che il contestuale licenziamento di più (ma non di tutti i) lavoratori adibiti ad un determinato cantiere *"integra gli estremi di un giustificato motivo di licenziamento individuale, anche se plurimo, ai sensi della legge 15 luglio 1966, n. 604, art. 3"*[\[13\]](#).

Al licenziamento plurimo, ossia non conseguente al *"completamento delle attività e alla chiusura del cantiere"*, non si applica l'esonero di cui all'articolo 2, comma 34, lett. b), della legge n. 92/2012.

Si precisa, da ultimo, che qualora a seguito del licenziamento per fine cantiere le parti avviino la procedura di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 604/66, l'esonero dal versamento del c.d. ticket di licenziamento trova applicazione soltanto nei casi in cui la procedura di conciliazione si concluda prevedendo la risoluzione del rapporto di lavoro a seguito del licenziamento intimato a titolo di fine cantiere.

La Struttura territoriale competente avrà cura di effettuare i dovuti controlli al fine di appurare che i soggetti interessati dal licenziamento per fine cantiere siano stati esposti nel flusso Uniemens, sino alla data del licenziamento, come lavoratori in forza ad unità produttive[\[14\]](#) cessate e/o sospese in data collimante con la data del licenziamento.

Sul punto le Strutture territoriali si atterranno altresì a quanto precisato con il messaggio n. 3933/2018.

4.3 Datori di lavoro che hanno avviato procedure di mobilità

Il legislatore, al fine di evitare un doppio prelievo contributivo, ha disposto, ai sensi dell'articolo 2, comma 33, della legge n. 92/2012, l'esclusione del versamento del predetto contributo, fino al 31 dicembre 2016, per i datori di lavoro tenuti al versamento del contributo di ingresso alla procedura di mobilità di cui all'articolo 5, comma 4, della legge n. 223/91.

Al riguardo, si precisa che detto esonero non opera nei casi in cui trova applicazione l'articolo 3, comma 3, della legge n. 223/1991. In tal caso, infatti, non si realizza alcuna doppia imposizione contributiva[\[15\]](#).

5. Obbligo contributivo ai sensi dell'articolo 2, comma 31, della legge n. 92/2012 e cessazione del rapporto di lavoro di lavoratori che maturano il requisito pensionistico

In generale il lavoratore che cessi il rapporto di lavoro e maturi i requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata non può accedere alla NASpI (art. 2, comma 40, lett. c), della legge n. 92/2012).

In tal caso, pertanto, se il diritto alla pensione decorre dal giorno successivo all'interruzione del rapporto di lavoro, l'obbligo di pagamento del c.d. ticket di licenziamento per le interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato non sussiste, in quanto non sorge il teorico diritto alla NASpI.

Al contrario, qualora sussista per il lavoratore, il cui rapporto di lavoro si è interrotto a seguito di una delle cause esaminate al precedente paragrafo 2, il teorico diritto alla NASpI sino alla decorrenza della pensione, il datore di lavoro è tenuto all'obbligo contributivo in argomento[16].

In relazione alla questione in esame, si richiama anche quanto previsto nella circolare n. 180/2014, che seppur riferita alle indennità ASpI e MiniASpI trova applicazione anche per la nuova assicurazione sociale per l'impiego, e nella circolare n. 142/2015, che ha fornito precisazioni in ordine alla predetta circolare.

Le suddette circolari chiariscono che nei casi in cui l'esercizio di una facoltà di legge (ad esempio, opzione per il regime sperimentale donna, totalizzazione, ricongiunzione o totalizzazione di periodi contributivi esteri e, come chiarito con la circolare n. 88/2019, anche nel caso di pensione quota 100) comporti il perfezionamento del diritto a pensione in un momento antecedente a tale esercizio, ma consenta di ottenere la pensione solo con decorrenza successiva (come con il sistema delle c.d. "finestre"), è possibile fruire dell'indennità di disoccupazione fino alla prima decorrenza utile successiva all'esercizio delle predette facoltà.

Inoltre, in relazione al trattamento di pensione quota 100, con la già richiamata circolare n. 88/2019 è stato chiarito che *"le domande di indennità di disoccupazione NASpI riferite a soggetti che, pur perfezionando nel triennio 2019-2021 i requisiti per il pensionamento ai sensi dell'articolo 14 del decreto-legge n. 4/2019 (pensione quota 100), non si avvalgono di detta facoltà, devono essere accolte, ricorrendo i presupposti declinati dal D.lgs n. 22/2015"*.

Pertanto, anche qualora all'interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato segua l'accesso ad una delle prestazioni pensionistiche sopra menzionate, il datore di lavoro è tenuto al versamento del contributo previsto dall'articolo 2, comma 33, della legge n. 92/2012.

5.1 Ticket di licenziamento ed assegno ordinario di invalidità

A seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 234/2011, ai lavoratori che fruiscono dell'assegno ordinario di invalidità, nel caso in cui si trovino ad avere diritto ai trattamenti di disoccupazione, è riconosciuto il diritto di optare tra la prestazione di disoccupazione e l'assegno in argomento[17].

Conseguentemente, nell'ipotesi sopra menzionata sorge il teorico diritto alla prestazione di disoccupazione, a prescindere dall'effettiva percezione della stessa, e, pertanto, l'interruzione del rapporto di lavoro comporta l'obbligo contributivo del c.d. ticket di licenziamento.

Quanto sopra deve ritenersi valido anche con riferimento alla fattispecie di cui all'articolo 22 della legge 13 luglio 1965, n. 859.

Detta disposizione riconosce, per i lavoratori iscritti al Fondo Volo, il diritto alla pensione di invalidità c.d. specifica - in presenza dei requisiti contributivi prescritti - ai soggetti divenuti permanentemente inabili ad esercitare la professione autorizzata da un regolare brevetto aeronautico o da altro documento equipollente, purché l'invalidità dia luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro comportante l'obbligo di iscrizione al Fondo Volo.

Considerato che sia l'assegno ordinario di invalidità che la pensione di invalidità c.d. specifica sono riconosciuti, rispettivamente, in presenza di una incapacità lavorativa permanente, ma parziale, e di una incapacità lavorativa permanente, limitatamente ad una attività lavorativa specifica (attività autorizzata da un regolare brevetto aeronautico), si può ritenere che i due trattamenti possano essere equiparati ai fini della compatibilità con la prestazione NASpI.

Pertanto, anche il soggetto titolare del trattamento di invalidità di cui all'articolo 22 della legge n. 859/1965, qualora sia titolare dei requisiti di accesso alla prestazione NASpI, può esercitare il diritto di opzione.

Conseguentemente, anche in questa ipotesi, l'interruzione del rapporto di lavoro comporta l'obbligo contributivo del c.d. ticket di licenziamento.

6. Istruzioni operative

Nell'attuazione delle indicazioni fornite con la presente circolare, le Strutture territoriali dovranno attenersi alle istruzioni operative già in uso [\[18\]](#).

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele

[\[1\]](#) Il comma 32 dell'articolo 2 della legge n. 92/2012 dispone che il contributo in argomento *“è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro [...]”*.

[\[2\]](#) Nell'ipotesi *de qua* sussiste, infatti, il teorico diritto del lavoratore all'indennità NASpl. Con il messaggio n. 369/2018 è stato ribadito che *“su tale ultima ipotesi di risoluzione consensuale in esito al rifiuto al trasferimento, come precisato nella circolare INPS n. 108 del 2006, la volontà del lavoratore può essere stata indotta dalle notevoli variazioni delle condizioni di lavoro conseguenti al trasferimento ad altra sede dell'azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o raggiungibile in 80 minuti con i mezzi pubblici. Pertanto, in tale caso si può riconoscere l'indennità di disoccupazione. Il riconoscimento all'indennità in detta ipotesi è stato confermato anche con le circolari INPS n. 142 del 2012 in materia di ASpl e n. 142 del 2015 in materia di NASpl”*.

L'obbligo contributivo non è altresì escluso nelle ipotesi di dimissioni a seguito del trasferimento del lavoratore ad altra sede della stessa azienda. Con il messaggio da ultimo richiamato è stato infatti precisato che *“in tale circostanza - come anche affermato dall'Ufficio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nel parere reso sulla materia – ricorre la giusta causa delle dimissioni qualora il trasferimento non sia sorretto da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive e ciò indipendentemente dalla distanza tra la residenza del lavoratore e la nuova sede di lavoro. In ragione di quanto sopra, in presenza di dimissioni che il lavoratore asserisce avvenute per giusta causa, a seguito di trasferimento ad altra sede dell'azienda è ammesso l'accesso alla prestazione NASpl a condizione che il trasferimento non sia sorretto da “comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive” previste dall'art.2103 c.c.”*.

[\[3\]](#) Il contratto di espansione deve essere sottoscritto in sede governativa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero con le rappresentanze sindacali aziendali o con la rappresentanza sindacale unitaria (art. 41, comma 1, del D.lgs n. 148/2015).

[\[4\]](#) Il massimale mensile NASpl per l'anno 2020 è pari ad euro 1.335,40 (cfr. la circolare n. 20/2020).

[\[5\]](#) Nell'ipotesi di lavoratori intermittenti, contraddistinti nel flusso Uniemens dal codice tipo contribuzione “H0” o “H1”, l'anzianità aziendale si determina considerando solo i giorni lavorati ai sensi dell'articolo 16, comma 2, del D.lgs n. 81/2015.

[\[6\]](#) Ciò in ragione del richiamo operato dall'articolo 42, comma 5-quinquies, del D.lgs n. 151/2001, alle disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, il quale dispone che *“[...] Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria”*.

[\[7\]](#) Il contributo addizionale, dovuto ai sensi dell'articolo 2, comma 28, della legge n. 92/2012, nei casi di assunzione con contratto di lavoro non a tempo indeterminato, fatti salvi i casi di cui al successivo comma 29 del medesimo articolo, può essere restituito al datore di lavoro qualora sia intervenuta in assenza di soluzione di continuità la trasformazione del

rapporto di lavoro in contratto a tempo indeterminato o in caso di assunzione del lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine.

[8] La procedura deve considerarsi avviata alla data di ricezione della comunicazione preventiva da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge n. 223/91 (cfr. art. 4, comma 5, della legge n. 223/91). Sul punto si rimanda a quanto più esaurientemente precisato con il messaggio n. 594/2018.

[9] Ossia che i datori di lavoro sono tenuti 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.

[10] L'articolo 1, comma 164, della legge n. 232/2016 così dispone: *“All'articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92, le parole: «Per il periodo 2013-2016» sono sostituite dalle seguenti: «A decorrere dal 1° gennaio 2013»”*.

[11] La Corte di Cassazione (Cass. n. 29922/2018) ha infatti ribadito che *“[...] La garanzia del passaggio dal datore originario all'impresa subentrante, di natura contrattuale collettiva, mira ad assicurare la stabilità e continuità dell'occupazione, ma lascia distinti i rapporti lavorativi, (non a caso si definisce un rapporto ex novo con l'impresa subentrante), sicché non solo una regola contrattuale non potrebbe mai escludere la tutela legale che sanziona il recesso illegittimo, ma neppure sarebbe invocabile trattandosi di distinti rapporti contrattuali rispetto ai quali differenti sono le obbligazioni e responsabilità datoriali. Anche nelle ipotesi del passaggio da un appalto all'altro l'originario datore di lavoro, sarà tenuto a dimostrare, ove necessario, le ragioni del recesso e l'impossibilità di reimpiegare il lavoratore in altre posizioni lavorative compatibili. A non diversa conclusione si giunge peraltro anche con la nuova disciplina di cui all'art. 30 della L. n. 122/2016, (sostitutiva dell'art. 29 del D.lgs n. 276/2003), [...], poiché la disposizione chiarisce che «L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda». La norma conferma la diversità dei rapporti lavorativi instaurati all'esito del passaggio del lavoratore da un appalto all'altro e lascia inalterate le obbligazioni sorte nei singoli rapporti”* (cfr. anche Cass. n. 12613/2007 e Cass. n. 22121/2016).

[12] Infatti, il costante orientamento della Corte di Cassazione ritiene che *“in caso di esaurimento di una fase del lavoro è legittimo licenziare il lavoratore nei limiti di operatività dell'obbligo di repechage, ovvero nei limiti della presenza di elementi di prova che attestino la impossibilità di utilizzare lo stesso lavoratore in altre attività dell'impresa”* (cfr., tra le altre, Cass. n. 12439/2018).

[13] Così Cass. n. 12439/2018.

[14] Cfr. il messaggio n. 1444/2017.

[15] Si specifica che sia l'articolo 5, comma 4, che l'articolo 3, comma 3, della legge n. 223/1991 sono stati abrogati dalla legge n. 92/2012. Il citato articolo 3, comma 3, disponeva che *“quando non sia possibile la continuazione dell'attività, anche tramite cessione dell'azienda o di sue parti, o quando i livelli occupazionali possono essere salvaguardati solo parzialmente, il curatore, il liquidatore o il commissario hanno facoltà di collocare in mobilità ai sensi dell'articolo 4 ovvero dell'articolo 24 i lavoratori eccedenti. In tali casi il termine di cui all'articolo 4, comma 6, è ridotto a trenta giorni. Il contributo a carico dell'impresa previsto dall'articolo 5, comma 4, non è dovuto”*.

[16] Con la circolare n. 88/2019, l'Istituto ha chiarito che *“l'articolo 15, comma 1, del decreto-legge n. 4/2019, sostituendo il comma 10 dell'articolo 24 del decreto-legge n. 201/2011, convertito dalla legge n. 214/2011, ha previsto che i soggetti che maturano i requisiti contributivi per la pensione anticipata conseguono il diritto al trattamento trascorsi tre mesi dalla maturazione dei predetti requisiti (c.d. finestra). In relazione a tale innovazione normativa, si precisa che è possibile fruire dell'indennità di disoccupazione NASpI fino alla prima decorrenza utile del trattamento pensionistico”*.

[17] Cfr., da ultimo, la circolare n. 88/2019.

[18] Cfr. la circolare n. 44/2013 e il messaggio n. 594/2018.