

Ticket licenziamento 2018: penalizzate le imprese che riducono il personale

Giuseppe Buscema - Consulente del lavoro, Commercialista e Revisore legale in Catanzaro

Dal 2018 il ticket licenziamento è raddoppiato per le imprese rientranti nell'ambito di applicazione della CIGS che ricorrono a procedure di licenziamento collettivo. La legge di Bilancio per il 2018 stabilisce infatti che per ciascun licenziamento effettuato nell'ambito di procedure collettive il datore di lavoro debba versare un contributo pari all'82% del massimale mensile ASpl, moltiplicato per tre nei casi in cui non si sia raggiunto l'accordo sindacale. Per i licenziamenti individuali invece l'importo del ticket resta pari al 41%. Come calcolare il contributo dovuto?

Dal 2018 raddoppia il **contributo AsPI sui licenziamenti**. La novità è contenuta nella [legge di Bilancio 2018](#) che ne prevede l'incremento nel caso di licenziamenti collettivi.

L'articolo 1, comma 137 della legge n. 205/2017, infatti, stabilisce che a decorrere dal 1° gennaio 2018, per ciascun licenziamento effettuato nell'ambito di procedure collettive da parte di un datore di lavoro tenuto alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria (articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148), l'**aliquota percentuale** di cui all'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92, è innalzata all'82%.

Rimangono fuori dall'aumento, i licenziamenti effettuati a seguito di procedure di licenziamento collettivo avviate ai sensi dell'articolo 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223 entro il 20 ottobre 2017.

Come si può notare, il legislatore non interviene direttamente sul contributo AsPI sui licenziamenti in quanto non introduce modifiche direttamente all'articolo 2, comma 31, della legge Fornero che lo regola, ma ne prevede il raddoppio attraverso una disciplina ad hoc che ne limita peraltro il **campo di applicazione** ai licenziamenti collettivi effettuati da datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione della CIGS.

Finalità della norma

La finalità della norma è quella di introdurre nuove regole per consentire una migliore gestione degli esuberanti avviati ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 223/1991, alla luce della soppressione delle liste di mobilità e della relativa indennità che, come è noto, è cessata il 31 dicembre 2016.

La legge di Bilancio 2018, a tal fine, introduce da un lato il suddetto aumento del contributo ma al contempo prevede nuove modalità di **gestione degli esuberanti** attraverso incentivi finalizzati anche ad un ampliamento dell'utilizzo dell'assegno di ricollocazione, nonché interventi a favore delle imprese operanti nelle aree di crisi industriale complessa riconosciute ai sensi dell'articolo 27 del D.L. n. 83/2012.

Campo di applicazione

Il raddoppio del contributo si applica alle aziende che rientrano nel campo di applicazione della CIGS (cfr. circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 24/2015) e che procedono a

licenziamenti collettivi ai sensi della legge n. 223/1991.

Ricordiamo che il contributo AsPI sui licenziamenti è stato introdotto a far data dal 1° gennaio 2013 dalla legge Fornero ed è dovuto in tutti i casi di **interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato**, compreso quello di apprendistato, per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto alla prestazione ASpl.

Il datore di lavoro è chiamato a versare una somma pari al **41% del massimale mensile di ASpl** per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni.

Come si calcola il contributo

La misura base del contributo è di € 489,95 per ogni anno di anzianità. A seguito della legge di Bilancio, dunque, il contributo dovuto nel caso di licenziamenti collettivi da parte di aziende rientranti nel campo di applicazione della CIGS, sarà pari a € 979,90.

Il contributo si calcola tenendo conto dei **ratei mensili di anzianità** del rapporto di lavoro del lavoratore considerando anche del periodo di lavoro prestato con contratto diverso da quello indeterminato, se lo stesso è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque è stata restituito il contributo ASpl versato per i rapporti a tempo determinato.

La misura del contributo deve essere calcolata tenendo conto delle **frazioni di mese superiori a 15 giorni** e comunque entro il limite massimo di tre anni.

Part time

La norma non fornisce alcuna indicazione relativamente ai contratti a tempo parziale, l'INPS, tuttavia, ha ritenuto che il contributo non debba essere riproporzionato e pertanto l'importo da versare è pari a quello dei rapporti a tempo pieno.

Dimissioni e accordo consensuale

Il contributo è altresì dovuto nei seguenti casi:

- **accordo consensuale di risoluzione del rapporto di lavoro** intervenuto nell'ambito della procedura amministrativa prevista dall'articolo 7 della Legge n. 604/1966 nei casi in cui un datore di lavoro in regime di tutela abbia comunicato l'intenzione di licenziare un lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015 per motivi economici

- **dimissioni** per giusta causa.

Le esclusioni

Le uniche ipotesi di esenzione sono le seguenti:

- licenziamenti effettuati nell'ambito delle procedure di **cambi di appalto**, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro 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.

Contributo triplicato se manca l'accordo sindacale

Ricordiamo infine che, dal 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 al comma 31 del presente articolo è moltiplicato per tre volte.

Per ulteriori indicazioni utili, si segnala la circolare INPS n. 44/2013.