

One | LAVORO *Monitoro*

#MONITORO LAVORO 5 febbraio/11 febbraio 2021

Sommario

[Normativa e prassi](#)

[Giurisprudenza](#)

[Come fare per](#)

Normativa e prassi

La risposta dell'esperto

Contributo addizionale ai tempi del Covid-19: casi particolari

di Gian Luca Bongiovanni - Consulente del Lavoro in Torino

[INPS mess. 5 febbraio 2021, n. 528](#)

Il **contributo addizionale**, disciplinato dall'[articolo 2](#), commi da 31 a 35, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Legge Fornero), è un elemento finalizzato al finanziamento della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (meglio conosciuta come **NASPI**), insieme al contributo aggiuntivo dell'1,40% a carico del datore di lavoro nei casi di assunzione a tempo determinato e al contributo ordinario dell' 1,61% a carico sempre del datore di lavoro.

Il cosiddetto "**ticket di licenziamento**" è dovuto dall'azienda in tutti quei casi in cui vi sia un'interruzione del rapporto di lavoro non dipendente dalla volontà del lavoratore (licenziamento per motivi economici o disciplinari), incluse alcune fattispecie discutibili o non unanimemente condivise (dimissioni per giusta causa, dimissioni della lavoratrice madre entro il compimento del primo anno del figlio).

Poiché, come noto, la Legge di Bilancio per il 2021 ha disposto il divieto dei licenziamenti per motivi economici per il protrarsi dell'emergenza economica causata dal Covid-19, il [messaggio INPS n. 528/2021](#) fa chiarezza circa i termini di pagamento e le modalità di

esposizione del contributo in discorso nei casi in cui è possibile il recesso datoriale, nonché le **modalità di recupero** qualora l'azienda avesse proceduto alla **revoca del licenziamento**.

Sono titolare di un'azienda che, in esecuzione di un accordo collettivo aziendale stipulato con una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, in data 4 febbraio 2021 ha risolto il contratto di lavoro (licenziamento) nei confronti di due lavoratori del reparto produzione al fine di realizzare un progetto di riorganizzazione aziendale a seguito della crisi economica che ha colpito l'impresa durante il periodo di emergenza sanitaria da Coronavirus. La risoluzione del rapporto comporta il pagamento del contributo di licenziamento? Entro quali termini?

Innanzitutto è bene precisare che la fattispecie descritta è ricompresa tra le ipotesi nelle quali **non opera il divieto di recesso** da parte datoriale di cui all'[articolo 1](#), commi 309, 310 e 311, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178. Inoltre, il D.L. n. 104/2020 ([comma 3 dell'articolo 14](#)) prevede per il lavoratore che sottoscrive un **accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in esecuzione di un contratto collettivo aziendale** sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale il diritto al riconoscimento del trattamento di cui all'[articolo 1](#) del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (**NASPI**) e, di conseguenza, in tale ipotesi il **datore di lavoro è tenuto a versare il contributo di licenziamento**. In questo senso l'INPS, mediante il messaggio n.528/2021, ha chiarito come detto contributo, interamente a carico del datore di lavoro, deve essere 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**. Per quanto attiene, invece, alle cessazioni intervenute precedentemente alla pubblicazione del predetto messaggio (5 febbraio 2021), il datore di lavoro è tenuto all'assolvimento dell'obbligo contributivo in discorso entro e non oltre il termine di versamento della **denuncia del mese di marzo 2021**, senza applicazione di ulteriori oneri. Pertanto, nel caso di specie, l'impresa dovrà versare il ticket di licenziamento entro il 16 aprile 2021 per entrambe le risoluzioni del rapporto di lavoro nella misura stabilita dalla [circolare INPS n. 40/2020](#) e recentemente confermata dalla [circolare n. 7](#) del 21 gennaio 2021 (41% del massimale mensile di NASPI pari a pari ad **euro 503,30** per ogni dodici mesi di anzianità aziendale del lavoratore coinvolto dall'atto di risoluzione negli ultimi tre anni, con un valore massimo del contributo pari ad **euro 1.509,90**).

Sono titolare di un'attività operante nel settore della ristorazione che, a causa delle restrizioni disposte nei confronti dello svolgimento dell'attività di somministrazione, in data 18 aprile 2020 ha intimato il licenziamento per motivi economici nei confronti dell'unico cameriere in forza. In data 17 agosto ho disposto la revoca del recesso facendo

richiesta, contestualmente, di accesso alla CIG in deroga a far data in cui era efficace il licenziamento. A seguito della revoca, è possibile recuperare il versamento, in data 16 giugno 2020, del contributo di licenziamento?

A seguito della revoca del licenziamento disposta in data 17 agosto 2020 e con la contestuale richiesta di accesso alla CIG in deroga in favore del lavoratore coinvolto, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità. Di conseguenza il [messaggio INPS n. 528/2021](#) chiarisce che nella fattispecie in esame il datore di lavoro che abbia proceduto al pagamento del ticket di licenziamento può richiedere, in virtù della revoca del licenziamento, il **recupero** dell'importo versato avvalendosi delle consuete procedure di regolarizzazione (Uniemens/Vig).

Approfondimento

[Ticket licenziamento](#)