

IL CONTRIBUTO D'INGRESSO ALL'ASpi IN CASO DI LICENZIAMENTO

(le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza)

Con la circolare n. 44 del 22 marzo 2013 l'INPS ha fornito le proprie indicazioni relative alle modalità di pagamento del contributo d'ingresso alla nuova Assicurazione sociale per l'Impiego in caso di risoluzione anticipata del rapporto: essa è andata "a regime" a partire dal 1° gennaio u.s., con la sostituzione dell'indennità ordinaria e ridotta di disoccupazione. Si è trattato di un "cambiamento" molto forte i cui effetti si manifesteranno progressivamente nei prossimi anni anche (e soprattutto) in relazione al "godimento" dell'indennità ed alle offerte di lavoro per chi è in cerca di un'occupazione. In ogni caso, e prima di entrare nel merito del commento relativo ai chiarimenti forniti dall'Istituto, vale la pena di sottolineare come la nuova Assicurazione si finanzia attraverso varie "entrate" non soltanto riferibili al contributo d'ingresso, ma anche agli aumenti, rispetto alle vecchia contribuzione per la disoccupazione, previsti per i contratti a termine (salvo alcune eccezioni), per i rapporti di apprendistato, o alla riduzione dei "benefit fiscali" sull'uso dell'auto aziendale, sulle locazioni o con le maggiorazioni sulla tassa d'imbarco negli aeroporti.

Un'analisi della nota dell'Istituto non può che partire dalla lettura dell'art. 2, comma 31, della legge n. 92/2012, come riformulato dopo le modifiche intervenute attraverso l'art. 1, comma 250 della legge n. 228/2012: "Nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo darebbero diritto all'ASpi, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del massimale mensile di ASpi 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 ha dato luogo alla restituzione di cui al comma 30". Come si rileva agevolmente, il testo attuale è profondamente diverso da quello iniziale contenuto nella originaria legge n. 92/2012 in quanto il contributo è stato "svincolato" dalla misura della prestazione ASpi che spetta al lavoratore disoccupato (che è "variabile", sia pure all'interno di un tetto massimo, in quanto rapportata alla retribuzione prima percepita) e "parametrato" ai fini dell'ammontare (41%). Per completezza di informazione va ricordato anche il comma 32 che recita: "Il contributo di cui al comma 31 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 ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera m), del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167".

Prima di entrare nel merito della casistica va sottolineato come l'INPS affermi il principio secondo cui i datori di lavoro sono tenuti ad assolvere all'onere del pagamento del contributo d'ingresso senza che ciò crei in capo al lavoratore il diritto al godimento dell'indennità, atteso che la stessa norma (art. 2, comma 4, lettere a e b) prevede sia lo "status" di disoccupato che il possesso di due anni di assicurazione di cui almeno uno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione involontaria. In sostanza, si tratta di due "cose" separate e che non presuppongono alcun collegamento.

Sono tenuti al pagamento del contributo gli Enti pubblici economici e tutti i datori di lavoro privati, comprese le associazioni di tendenza, con la sola esclusione di quelli domestici, secondo un indirizzo chiaramente espresso dall'Istituto con la circolare n. 25 dell'8 febbraio 2013, in base al quale lo stesso non è richiesto, attesa la peculiarità del rapporto. La norma non trova applicazione nei confronti della Pubblica Amministrazione, come individuata dall'art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 165/2001 (già, peraltro, esclusa

dall'addizionale dell'1,40% sui contratti a termine), anche per quella sorta di "esimente" contenuta nei commi 7 ed 8 dell'art. 1 della legge n. 92/2012.

Il contributo d'ingresso all'ASpl si applica:

- a) Ai licenziamenti di lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, a prescindere dalla motivazione adottata. Ciò significa che la disposizione trova applicazione in tutte le ipotesi previste dall'ordinamento (anche per cessazione di attività, al di fuori dei casi che presuppongono l'apertura di una procedura ex lege n. 223/1991 per i quali va versato il contributo di ingresso alla mobilità), ma anche allorquando la responsabilità sia ascrivibile al lavoratore (recesso per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo o per motivo disciplinare) ed a prescindere dall'esito dell'eventuale giudizio di merito conseguente all'impugnativa. Da un punto di vista teorico, la disposizione sembra trovare applicazione (ma l'INPS non ne fa cenno) anche alla risoluzione formale di un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato (anche se la questione "pratica" può trovare una soluzione diversa senza interrompere il rapporto, non "chiamando" più l'interessato). L'Istituto non ne fa cenno ma ci si chiede se il contributo d'ingresso alla mobilità sia dovuto dal datore di lavoro in caso di trasferimento d'azienda (o ramo di essa), disciplinato dall'art. 2112 c.c. . Quest'ultimo afferma (comma 1) che il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. Da ciò si deduce che se tutti i dipendenti sono passati alle dipendenze del nuovo datore, proprio perché i rapporti continuano con la conservazione di tutti i diritti afferenti maturati, si ritiene che non debba essere pagato il contributo: ovviamente, se una parte di essi non è transitata (fermo restando il diritto di precedenza riconosciuto per dodici mesi, ad esempio, dall'art. 47 della legge n. 428/1990) il datore di lavoro "cedente" che, di conseguenza, ha intimato i licenziamenti, è tenuto al pagamento del contributo. Un discorso analogo potrebbe essere effettuato nell'ipotesi di "scorporo societario" ma anche in caso di trasformazione di una società da un tipo ad un altro ove, pur essendo al di fuori della sfera di applicazione dell'art. 2112 c.c. (Cass., 16 aprile 1986, n. 2697; Cass., 28 luglio 1986, n. 4812), si può parlare di "assoluta continuità di tutti i rapporti di lavoro instaurati nel corso della complessa vita dell'impresa". C'è, poi, il problema dei licenziamenti effettuati dai responsabili della procedura concorsuale (curatore, liquidatore, ecc.): il comma 3 dell'art. 3 della legge n. 223/1991, parlando della mobilità dopo il trattamento di CIGS, afferma che il contributo a carico dell'impresa ex art. 5, comma 4, non è dovuto. Ora, si tratta di vedere (forse sarebbe auspicabile un ulteriore chiarimento) se per le imprese soggette a procedura concorsuale che non hanno fatto ricorso alla CIGS (perché, ad esempio, sotto dimensionate alle quindici unità o di settore non coperto dal trattamento integrativo), il versamento sia, effettivamente, dovuto (ma il dettato del nuovo comma 31 non sembra lasciare dubbi);
- b) Ai licenziamenti intervenuti nel rapporto di apprendistato che è un contratto a tempo indeterminato (art. 1, comma 1, del D.L.vo n. 167/2011) al termine del periodo formativo (art. 2, comma 32, della legge n. 92/2012), ma anche al rapporto risolto "ante tempus" durante la fase formativa per volontà del datore di lavoro, quandanche riferibile a giusta causa o giustificato motivo (art. 2, lettera l, del D.L.vo n. 167/2011). Vale la pena di ricordare come durante il periodo di preavviso (se lavorato) susseguente alla volontà di recesso del datore espressa ex art. 2118 c.c., la retribuzione e la contribuzione restino uguali a quelle in essere durante lo svolgimento della fase formativa, pur essendo quest'ultima terminata (art. 1, comma 18, della legge n. 92/2012);
- c) Alle dimissioni del lavoratore intervenute "per giusta causa": si tratta di ipotesi di recesso addebitabili al comportamento datoriale, come in caso di mobbing, di mancata retribuzione, di

significative modificazioni peggiorative delle mansioni, di notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda ad altre persone (fisiche o giuridiche), di molestie sessuali, di spostamento del lavoratore da una sede all'altra, senza che "sussistano le comprovate ragioni tecniche, produttive ed organizzative" (Cass., n. 1074/1999) e di comportamento particolarmente ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente (Cass., n. 5977/1985). Tali ultimi casi individuati dalla Giurisprudenza traggono origine dall'art. 2119 c.c. atteso che "ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto" e trovano uno specifico conforto nelle motivazioni contenute nella sentenza della Corte Costituzionale n. 269 del 24 giugno 2002 e nella successiva circolare INPS n. 97 del 4 giugno 2003;

- d) Alle dimissioni presentate dalla lavoratrice durante la gravidanza e dalla lavoratrice o dal lavoratore (che abbia usufruito del congedo di paternità) durante il primo anno di vita del bambino (il periodo considerato va da 300 giorni prima della data presunta del parto fino al compimento del primo anno di vita del figlio). A tali ipotesi sono, ovviamente, assimilati gli affidi e le adozioni fino ad un anno dall'ingresso del bambino nella famiglia. E' appena il caso di ricordare come tale obbligo non riguardi l'ipotesi contemplata dal nuovo art. 55, comma 4, del D.L.vo n. 151/2001 che impone soltanto l'obbligo della convalida delle dimissioni della madre o del padre lavoratore entro i tre anni successivi alla nascita del bambino (o dall'adozione o dall'affidamento) senza che per questo sia stata allargata l'area della tutela dal licenziamento (o dalle dimissioni) che resta sempre quella individuata dagli articoli 54, commi 1 e 2;
- e) Alle risoluzioni consensuali del rapporto avvenute con conciliazione della controversia relativa alla richiesta di licenziamento per giustificato motivo oggettivo nelle imprese con i limiti dimensionali previsti dal nuovo art. 18 della legge n. 300/1970, sottoscritta avanti alla commissione istituita ex art. 410 cpc presso la Direzione territoriale del Lavoro o alla risoluzione consensuale di un rapporto lavoro per trasferimento ad altra sede aziendale distante più di 50 chilometri dalla residenza del prestatore o raggiungibile in più di 80 minuti con i mezzi pubblici (circ. INPS n. 108 del 10 ottobre 2006). Sono casistiche che danno luogo al riconoscimento in favore del lavoratore della indennità di ASpl. E' appena il caso di ricordare come, nell'intento di favorire la soluzione extra giudiziale della controversia sul licenziamento per motivo oggettivo, il Legislatore abbia previsto, attraverso la predetta indennità, una sorta di incentivo (sia pure minimo) aggiuntivo rispetto a quello economico finalizzato a favorire l'esodo, contenuto nel verbale di accordo sottoscritto avanti all'organo conciliativo al quale, comunque, attraverso il pagamento del contributo nella misura correlata alla durata del rapporto (per un massimo di trentasei mesi), il datore di lavoro "concorre" al finanziamento dell'indennità che sarà percepita, in presenza dei requisiti soggettivi, dal proprio ex dipendente;

Restano, quindi escluse, dall'obbligo contributivo le cessazioni derivanti da:

- a) Dimissioni o risoluzioni consensuali che, fatte salve le eccezioni sopra considerate, sono un atto spontaneo e volontario e che, da un punto di vista della loro validità, sono assoggettate alle procedure di convalida previste dall'art. 4, commi 17 e seguenti della legge n. 92/2012: senza entrare nel merito, si ricorda come un iter particolare sia stato ipotizzato per le mamme ed i papà con bimbo di età fino a tre anni (discorso analogo per gli affidati e gli adottati per i quali i tre anni valgono dal momento in cui iniziano le adozioni e gli affidi) ed un altro per la generalità dei casi con conferma della propria volontà avanti alla Direzione territoriale del Lavoro, o al centro per l'impiego, o alla sede individuata dalla contrattazione collettiva (ad esempio, ex art. 411 cpc come

previsto dall'accordo interconfederale dell'industria del 3 agosto 2012), o con l'apposizione della propria sottoscrizione volontaria in calce alla ricevuta di comunicazione di cessazione del rapporto inviata on line al centro per l'impiego;

- b) Nelle risoluzioni consensuali del rapporto formalizzate, in via generale, in sede aziendale, sindacale (art. 411 cpc), ma anche in sede amministrativa (commissione provinciale di conciliazione) allorquando le stesse riguardino un lavoratore ed un piccolo datore di lavoro rientrante nel campo di applicazione della legge n. 108/1990: qui non vi è alcun riconoscimento dell'indennità di ASpl, atteso che non si è in presenza di uno stato di disoccupazione involontario;
- c) Morte del lavoratore.

Le previsioni appena descritte non sono, però, del tutto esaustive delle esclusioni dal pagamento del contributo d'ingresso in quanto comprendono anche:

- a) i datori di lavoro domestici, per la particolare peculiarità del rapporto, come ben evidenziato nella circolare INPS n. 25 dell'8 febbraio 2013;
- b) i datori di lavoro che procedono al recesso dei lavoratori dichiarati in esubero, al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale ex lege n. 223/1991, secondo i criteri fissati nell'accordo sindacale o desunti, in mancanza dello stesso, dalla disposizione contenuta nell'art. 5, comma 1 (carichi di famiglia, anzianità, esigenze tecnico-produttive ed organizzative, i concorso tra loro). Tale esclusione si basa sul fatto che coloro che procedono ai licenziamenti sono già tenuti, fino al prossimo 31 dicembre 2016, a "pagare" il contributo d'ingresso alla mobilità. Sulla base di quanto stabilito al comma 4 del predetto articolo l'impresa che dopo la CIGS ricorre alla mobilità è tenuta a versare in trenta rate mensili, senza interessi e detratto quanto già versato in acconto con l'apertura della procedura, una somma pari a sei volte il trattamento iniziale di mobilità spettante ai lavoratori oggetto di recesso che, in caso di accordo sindacale è ridotto a tre. Per i datori di lavoro che, invece, in possesso dei limiti dimensionali richiesti (più di quindici dipendenti, con esclusione dalla base di calcolo degli apprendisti, dei lavoratori con contratto di reinserimento (art. 20 della legge n. 223/1991), di quelli provenienti dai LSU, dei somministrati degli assunti, fino al 31 dicembre 2012, con contratto di inserimento), effettuino una riduzione collettiva di personale ex art. 24, commi 1 e 2 o procedano alla cessazione dell'attività, senza esser, prima, ricorsi ad alcun intervento di CIGS, le mensilità da pagare sono nove: esse scendono a tre, sempre dilazionabili in trenta rate mensili, nel caso in cui si addivenga ad un accordo sindacale. Per completezza di informazione si ricorda che dalla procedura collettiva sono escluse le attività stagionali e saltuarie, nonché le imprese edili che licenziano per fine cantiere o fine fase lavorativa e che si considerano come collettivi i recessi riconducibili ad una riduzione o trasformazione dell'attività intimati in un numero superiore a quattro nell'arco temporale di 120 giorni;
- c) i datori di lavoro che, fino al 31 dicembre 2015, effettuano licenziamenti in conseguenza di cambi di appalto, ai quali, in stretto rapporto temporale, seguano assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole contrattuali che garantiscano continuità occupazionale. Questa previsione, espressamente contenuta nell'art. 2, comma 34, della legge n. 92/2012, presenta una propria logica in quanto non si tratta di licenziamenti veri e propri con "possibile godimento dell'ASpl, ma soltanto di un passaggio di lavoratori da un'azienda all'altra, tutelato da una norma contrattuale che, come è il caso del CCNL pulizia – multi servizi, prevede espressamente l'obbligo per l'impresa subentrante di procedere alla conservazione del posto in favore di quei lavoratori presenti sull'appalto, da almeno quattro mesi. Ovviamente, il contributo non si applica soltanto in questi casi, in quanto laddove l'obbligo contrattuale non c'è e l'azienda subentrante non procede alle

assunzioni, resta in capo all'impresa "cedente" l'onere, in caso di licenziamento, di effettuare il pagamento del contributo d'ingresso all'ASpl entro le scadenze stabilite dalla circolare n. 44. Indubbiamente, se i recessi ipotizzati sono più di quattro e l'impresa ha un organico superiore alle quindici unità, l'impresa è tenuta ad aprire la procedura collettiva di riduzione di personale attivando, al termine della stessa, il pagamento del contributo per l'ingresso in mobilità, secondo la previsione contenuta nell'art. 5, comma 4, della legge n. 223/1991;

- d) i datori di lavoro del settore delle costruzioni edili che, fino al 31 dicembre 2015, interrompano rapporti a tempo indeterminato con propri dipendenti, motivati da completamento delle attività o da chiusura di cantiere;
- e) i datori di lavoro che, nell'ambito della procedura ipotizzata dall'art. 4, commi da 1 a 7 – ter, della legge n. 92/2012, provvedano a risolvere i rapporti di lavoro con propri dipendenti anziani o raggiungano accordi con l'associazione sindacale stipulante il contratto di categoria, finalizzato a risolvere il rapporto con personale avente qualifica dirigenziale (art. 34, comma 54, lettera b, della legge n. 221/2012). La casistica appena evidenziata richiede, ad avviso di chi scrive, un breve "excursus" sulle modalità di attuazione. La disposizione ha un proprio ambito di riferimento in quanto la procedura è attivabile dai datori di lavoro che "mediamente" occupano più di quindici dipendenti (il riferimento alla procedura ex lege n. 223/1991 è palese) ed, inoltre, i lavoratori ritenuti eccedentari debbono raggiungere i requisiti minimi per il pensionamento di vecchiaia od anticipato nei quattro anni successivi alla cessazione del rapporto: il datore di lavoro deve impegnarsi ad offrire, a titolo di incentivo all'esodo, un importo pari al trattamento di pensione, garantito presso l'INPS da una fideiussione bancaria per la solvibilità pari al trattamento di pensione che spetterebbe sulla base delle regole vigenti. L'eventuale accordo (che consente di liberarsi del personale eccedentario prossimo alla pensione) è sottoposto alla validazione dell'Istituto il quale effettua una istruttoria sia in ordine alla presenza dei requisiti in capo ai lavoratori interessati che in ordine alla capacità economica e contributiva del datore di lavoro. L'accettazione da parte dell'INPS obbliga l'imprenditore a versare, con cadenza mensile, alle date concordate, la provvista economica per la prestazione e la contribuzione figurativa. L'istituto del pensionamento anticipato può riguardare anche personale con qualifica dirigenziale: ciò che chiede la disposizione è che l'accordo sia concluso con l'organizzazione sindacale di riferimento del personale dirigenziale;
- f) i datori di lavoro che procedono alla risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con lavoratori che vanno in pensione di vecchiaia o anticipata: l'esclusione è determinata dal fatto che "le cessazioni, indipendentemente dal requisito contributivo, non danno diritto all'ASpl" (art. 1, comma 250, della legge n. 228/2012), in quanto gli interessati andranno a percepire il trattamento pensionistico.

Nel trattare, al punto 2 della circolare n. 44, la misura del contributo, l'INPS, partendo dal dettato normativo, afferma che il 41% del massimale mensile ASpl, come stabilito, da ultimo, dalla legge n. 228/2012 (in luogo della vecchia dizione che parlava del 50%) va rapportato, per l'anno in corso, al valore massimo fissato dall'art. 2, comma 7, della legge n. 92/2012, in 1.180 euro mensili, sicchè la somma, soggetta a rivalutazioni annue sulla base dell'indice ISTAT, applicabile alle risoluzioni intervenute a partire dal 1° gennaio è, per ogni dodici mesi di anzianità aziendale riferita agli ultimi tre anni, pari a 483,80 euro con la conseguenza che per i lavoratori che vantino almeno trentasei mesi di anzianità aziendale, il contributo è pari a 1451 euro. Qualche commentatore ha ritenuto che il riferimento al massimale ex art. 1, comma 2, lettera b, della legge n. 427/1980 sia quello della integrazione salariale, fissato per l'anno in corso a 1.152,90 euro: se così fosse (ma, si ripete, l'INPS ha seguito l'altra strada), l'importo per dodici mesi sarebbe di euro 472,69.

Alla luce di quanto appena affermato l'Istituto fissa alcuni principi:

- a) l'importo del contributo è scollegato dalla quantificazione della prestazione lavorativa del soggetto interessato. Ciò significa che lo stesso importo è dovuto sia in caso di lavoro a tempo parziale che di lavoro a tempo pieno pur se ci si trovi di fronte ad una prestazione di poche ore settimanali (si pensi al settore delle pulizie ove, sovente, si stipulano micro – rapporti). Indubbiamente, l'art. 2, comma 7, non fa alcuna distinzione e l'INPS non ha fatto altro che trarne le conclusioni, anche se si potrebbe obiettare che la contribuzione "pro-quota" dovrebbe essere un principio generale desumibile anche dalla previsione degli articoli 6 e 9 del D.L.vo n. 61/2000. C'è, tuttavia, da rimarcare come l'Istituto abbia seguito il medesimo criterio in uso per il contributo di ingresso alla mobilità, ex art. 5, comma 4 della legge n. 223/1991. Nel prendere atto dell'indirizzo seguito dall'INPS (che, peraltro, sembrerebbe aver ottenuto il "placet" ministeriale), non si può non osservare che esso potrebbe non essere in linea con la Direttiva comunitaria n. 97/81/CE che intende facilitare, in ambito comunitario, il ricorso ai rapporti a tempo parziale. Per completezza di informazione va ricordato come, in passato, la Corte Europea di Giustizia, con la sentenza n. C-55/07 del 24 aprile 2008, sia intervenuta sulla materia, ritenendo illegittime le sanzioni irrogate dalle Direzioni provinciali (ora territoriali) del Lavoro in materia di mancato invio del contratto a tempo parziale in quanto lesive dell'ordinamento comunitario perché scoraggiavano l'utilizzo e lo sviluppo dei contratti a tempo parziale;
- b) per i rapporti di lavoro che hanno avuto una durata inferiore ai dodici, ventiquattro o trentasei mesi, il contributo va rideterminato in proporzione al numero dei mesi di durata del rapporto, considerando mese intero anche quello che si è protratto per almeno quindici giorni di calendario: l'Istituto prosegue facendo un esempio ed affermando che per un contratto a tempo indeterminato cessato per licenziamento dopo dieci mesi, nel corso del 2013, l'importo da versare è pari a 403,16 euro. Così come è scritta la disposizione amministrativa seguita dall'Istituto prescinde dal riferimento normativo che rapporta il 41% del massimale mensile di ASpl ad "ogni dodici mesi di anzianità aziendale" ed, inoltre, aver considerato nell'ottica di un pagamento mensile del contributo anche il riferimento ai quindici giorni di calendario (e non lavorativi) quale requisito minimo per la quantificazione, sembra ipotizzare che l'INPS richieda, ad esempio, il contributo anche nelle ipotesi in cui il rapporto si sia risolto con il licenziamento durante il periodo di prova se questo, ovviamente, avviene dopo il superamento di tale soglia. L'orientamento ha destato alcune perplessità (l'unità di misura del contributo appare rapportata all'anno e non al mese), soprattutto tra i piccoli datori di lavoro che vedono in tale interpretazione una ulteriore tassa in un momento di particolari ristrettezze economiche;
- c) nel concetto di anzianità aziendale vanno compresi tutti i periodi precedenti trascorsi alle dipendenze dello stesso datore di lavoro con tempo indeterminato, mentre quelli a termine si calcolano se il rapporto si è trasformato senza soluzione di continuità o se si è dato luogo alla restituzione anche parziale del contributo addizionale dell'1,40% (come avviene nel caso in cui l'assunzione a tempo indeterminato sia intervenuta entro i sei mesi successivi alla fine del precedente contratto a termine). Nel computo non rientrano i c.d. "congedi parentali" usufruiti ex art. 42, comma 5, del D.L.vo n. 151/2001. Il riferimento a precedenti rapporti a tempo indeterminato risoltisi "ante tempus" può riguardare e far rientrare nel calcolo complessivo anche periodi di apprendistato (il contratto è a tempo indeterminato secondo la previsione dell'art. 1, comma 1, del D.L.vo n. 167/2011) o giornate lavorate con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato;

- d) la contribuzione va pagata in un'unica soluzione non essendo possibile, secondo l'Istituto, alcuna ipotesi di rateizzazione.

Ma in che modo il datore di lavoro interessato deve procedere all'assolvimento dell'obbligo contributivo?

La norma non lo dice ma l'INPS, d'intesa con il Dicastero del Lavoro, ha provveduto a fissare alcune direttive amministrative precisando che lo stesso debba essere assolto entro e non oltre il termine di versamento della denuncia successiva a quella del mese in cui c'è stata la risoluzione del rapporto di lavoro per cui, ad esempio, se ciò è avvenuto il 4 marzo 2013, il contributo va versato entro la denuncia riferita al mese di aprile 2013 i cui termini di versamento e di trasmissione sono fissati, rispettivamente, al 16 ed al 31 maggio 2013). Ai fini dell'esposizione sul flusso UniEmens l'Istituto precisa che "va valorizzato nell'elemento "CausaleADebito", di "AltreADebito", di "DatiRetributivi", il nuovo codice "M400" il cui significato è "contributo dovuto nei casi di interruzione di rapporti a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 2, comma 31, della legge n. 92/2012" e nell'elemento "ImportoADebito", l'importo da pagare" Per quel che concerne, invece, le risoluzioni per licenziamento dei rapporti a tempo indeterminato intervenute nel periodo 1° gennaio – 31 marzo 2013, l'Istituto ricorda che l'obbligo può essere assolto, senza alcun aggravio, entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione della circolare n. 44 che è del 22 marzo u.s. . La causale, trattandosi di arretrati è "M401".

Eufrazio MASSI

Dirigente della Direzione territoriale del Lavoro di Modena