



del 14 Luglio 2015

News per i Clienti dello studio

Ai gentili clienti
Loro sedi

Da ASPI a NASPI: come cambiano contributi e incentivi per il datore di lavoro?

Gentile cliente con la presente intendiamo informarLa che l'INPS, con il **messaggio n. 4441 del 30.06.2015**, ha fornito alcune **precisazioni in riferimento agli aspetti contributivi del passaggio da ASPI a NASPI**. Come noto, infatti, a partire dallo scorso mese di maggio **viene applicata una nuova tutela ai lavoratori che perdono l'impiego**: l'Associazione Sociale per l'Impiego introdotta con la riforma del lavoro, viene **sostituita dal 01.05.2015 dalla Nuova Assicurazione Sociale per l'impiego ad opera del D.Lgs. n. 22 del 04.03.2015** (il quale prevede, come noto, alcune nuove tutele rispetto ai collaboratori a progetto ed agli eventi di disoccupazione più prolungati). Con riferimento alla **questione contributiva, il D.Lgs. attuativo della NASPI non prevede particolari modifiche o condizioni**: l'articolo 14 si limita, infatti, a stabilire che si applicano, ove compatibili, le **precedenti disposizioni in materia di ASPI**. **Ne consegue che rimangono applicabili**: i) il **contributo ordinario pari all'1,31%** (a cui si aggiunge il contributo del 0,3% ex art. 25 legge n. 845/78); ii) il **contributo addizionale** sui rapporti di lavoro a termine (esclusi i rapporti stagionali e per sostituzione); iii) il c.d **ticket per i licenziamenti**, in riferimento al quale si devono segnalare alcune modifiche per effetto della rideterminazione del massimale NASPI. Rimane, inoltre, applicabile anche in riferimento alla NASPI, **l'incentivo che prevede la fruizione di una quota della prestazione spettante nel caso in cui il datore di lavoro assuma soggetti titolari della NASPI.**

Premessa

L'INPS, con il **messaggio n. 4441 del 30.06.2015** ha fornito alcune **precisazioni in riferimento al passaggio da ASPI a NASPI**. Ci si riferisce, in particolare, alla **questione contributiva sottostante i due ammortizzatori sociali**: il D.Lgs. n. 22 del 04.03.2015, infatti, **non ha fornito specifiche disposizioni in riferimento alla "sorte" delle forme di finanziamento introdotte dalla riforma del lavoro (legg n. 92/2012) a copertura dell'ASPI**. Stiamo parlando, in sostanza, del **contributo ordinario** (applicabile a tutti i rapporti), del **contributo addizionale** (applicabile sui rapporti a termine) e del **contributo sui licenziamenti**.

Con il messaggio in commento, **l'INPS sostanzialmente conferma l'adozione delle indicate forme di contribuzione a copertura dell'ASPI anche per la nuova NASPI**: tra le varie conferme si deve però segnalare **una modifica, seppure parziale, in riferimento al contributo sui licenziamenti**. Questo, essendo calcolato sul massimale della prestazione, è stato ridefinito nell'importo per effetto della modifica di tale dato con l'introduzione della NASPI. Mentre per gli eventi precedenti al mese di maggio il contributo andava **calcolato con un massimale di 1.470,30 euro** (nell'ipotesi di anzianità di almeno 36 mesi), a partire da tale mese il contributo massimo è di **1.469,85 euro**. Nonostante la differenza sia minima, **si dovrà tenere conto del nuovo importo ai fini del calcolo del contributo, che sarà tenuto in considerazione per le successive rivalutazioni annuali**.

Si segnala che **rimane in ogni caso applicabile l'agevolazione a favore di coloro che assumono dipendenti percettori di NASPI**.

Contributo ordinario

Come noto, **il contributo ordinario a finanziamento dell'ASPI** (e ora della NASPI) è stabilito nella **misura complessiva di 1,61%** (1,31% + 0,30% ex art. 25, legge n. 845/1978). Si segnala che sul contributo base (1,31%) trovano applicazione le **eventuali riduzioni del costo del lavoro** di cui all'art. 120 della legge n. 388/2000 ed all'art. 1, c. 361, della legge n. 266/2005, nonché le **misure compensative previste in relazione ai maggiori oneri finanziari sostenuti dai datori di lavoro per il versamento di quote di TFR alle forme pensionistiche complementari**, al Fondo di Tesoreria, ovvero **nelle ipotesi di liquidazione mensile della Qu.I.R. senza accesso al Finanziamento assistito da garanzia**.

Si ricorda che in relazione agli **eventi di disoccupazione** che si verificano dal 1 maggio 2015, l'indennità NASpI da corrisondersi ai soggetti interessati dal meccanismo di graduale adeguamento della contribuzione di finanziamento, è allineata a quella della generalità dei lavoratori.

Contributo addizionale

Il **contributo addizionale, pari all'1,40%** della retribuzione imponibile, deve essere versato **dai datori di lavoro con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato**. Per effetto di tale disposizione, **la contribuzione complessivamente dovuta per l'Aspi si attesterà in misura pari al 3,01%** (1,61% di contributo ordinario + 1,40%) della retribuzione imponibile, fatte salve le eventuali riduzioni del contributo di cui abbiamo accennato sopra.

Stante la formulazione della norma, l'INPS chiarisce che **il contributo addizionale riguarderà tutti i rapporti di lavoro non a tempo indeterminato in essere al 1 gennaio 2013 e non solamente quelli instaurati a far tempo dalla medesima data**.

Tale contributo non è dovuto con riferimento alle seguenti categorie di lavoratori:

CONTRIBUTO ADDIZIONALE	
Casi di applicazione	Casi di disapplicazione
Tutti i contratti a termine, a partire dal 01.01.2013 (anche stipulati in data precedente)	Lavoratori assunti con contratto a termine in sostituzione di lavoratori assenti .
	Lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963, nonché - per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015 – per lo svolgimento delle attività stagionali definite tali dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011, dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.
	Apprendisti .
	Lavoratori dipendenti (a tempo determinato) delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni.

OSSERVA

La riforma del lavoro, tra le altre cose, **disciplina i casi di restituzione, nel limite massimo di sei mensilità, del contributo addizionale**. Al fine di **incentivare le stabilizzazioni** dei rapporti di lavoro, **la norma prevede che il contributo dell'1,40% potrà essere recuperato (superato il periodo di prova) dai datori di lavoro che:**

- alla scadenza, **trasformano il rapporto in un contratto a tempo indeterminato;**
- **entro 6 mesi dalla scadenza del contratto a termine, riassume il medesimo**

lavoratore a tempo indeterminato, con una **riduzione** corrispondente ai mesi che intercorrono tra la scadenza e la stabilizzazione.

Ticket sui licenziamenti

Il contributo sui licenziamenti, è dovuto da **tutti i datori di lavoro privati**, fatta **eccezione** per quelli **domestici**, nelle ipotesi di **cessazione del rapporto lavorativo con un soggetto che abbia diritto, anche solo teoricamente all'indennità ASPI e NASPI**. Il contributo è dovuto anche qualora il lavoratore licenziato:

- **non abbia maturato i requisiti soggettivi per l'accesso all'istituto**, ovvero non ha due anni di anzianità contributiva ed un anno di contributi versati nell'ultimo biennio;
- ha maturato tali requisiti, ma **non fruisce dell'indennità** per altre ragioni (ad esempio per successivo impiego lavorativo).

Il contributo sul licenziamento **non è dovuto in riferimento alle interruzioni di rapporto di lavoro intervenute con dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, lavoratori domestici, giornalisti ed altri soggetti** assicurati presso la gestione **INPGI, operai agricoli, sacerdoti e religiosi, lavoratori extracomunitari stagionali**. Il contributo, inoltre, 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 al termine del periodo di apprendistato.

Al di fuori di tali specifiche ipotesi, illustriamo **le ipotesi in cui ricorre e non ricorre l'obbligo di versamento del c.d. ticket sui licenziamenti**:

CONTRIBUTO SUI LICENZIAMENTI (AMBITO APPLICATIVO)	
Quando si applica	Quando non si applica
Licenziamento per giusta causa	Decesso del lavoratore
Licenziamento per giustificato motivo	Scadenza contratto a termine
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	Esodo incentivato
Dimissioni per giusta causa, o intervenute durante il periodo di maternità	Dimissioni
Risoluzione consensuale a seguito di procedura di conciliazione oppure derivante da procedura di trasferimento	Risoluzione consensuale
(A partire dal 01.01.2017) licenziamento collettivo	(Fino al 31.12.2016) licenziamento collettivo
(A partire dal 01.01.2016) licenziamento	(Fino al 31.12.2015) licenziamento

giustificato motivo per fine lavoro nel settore edile	giustificato motivo per fine lavoro nel settore edile
(A partire dal 01.01.2016) cambio di appalto con riassunzione del lavoratore da parte del nuovo soggetto appaltatore	(Fino al 31.12.2015) cambio di appalto con riassunzione del lavoratore da parte del nuovo soggetto appaltatore

Con particolare riguardo al **periodo di prova**, l'INPS ha chiarito che l'assunzione definitiva del lavoratore può essere subordinata all'esito positivo di un periodo di prova, avente lo scopo di consentire al datore di lavoro di verificare la capacità professionale del lavoratore e a quest'ultimo di valutare la convenienza all'occupazione del posto di lavoro. In riferimento all'applicazione del ticket viene specificato che **laddove il datore di lavoro receda dal rapporto e detta interruzione generi in capo al lavoratore il teorico diritto all'ASPI, il contributo ex art. 2, comma 31 della legge n. 92/2012 è dovuto.**

CASI PARTICOLARI	
Lavoro intermittente	In riferimento al calcolo dell'anzianità contributiva per i lavoratori intermittenti si richiama la previsione contenuta nell'articolo 38, c. 3 del D.lgs. 276/03, che così recita: <i>"Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36"</i> . In relazione a quanto precede, per i lavoratori intermittenti - con o senza disponibilità - i periodi non lavorati non concorrono nel computo dell'anzianità aziendale.
Aspettativa non retribuita	Con riferimento ad alcune vicende che possono caratterizzare la vita stessa del rapporto di lavoro, come le ipotesi di sospensione per aspettativa non retribuita , bisogna precisare che dette situazioni non vanno considerate ai fini della determinazione dell'anzianità aziendale.
Licenziamenti disciplinari	Secondo quanto precisato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l' <u>interpello n. 29 del 23.10.2013</u> il contributo sui licenziamenti trova applicazione anche in riferimento ai licenziamenti disciplinari.

Come anticipato in premessa, il contributo sui licenziamenti si calcola ora in **proporzione al massimale NASPI**. Nel dettaglio, **per ogni anno di anzianità aziendale del lavoratore** (fino ad un massimo di tre), il datore di lavoro è **tenuto al versamento di una somma pari al 41% del massimale ASPI/NASPI, che per il periodo fino al 30.04.2015 ammontava a 1.195,37 euro**

(l'aggiornamento del massimale è stato reso noto con la circolare n. 19/2015), **mentre a partire dal maggio 2015 è stata arrotondata a 1.195 euro.**

In riferimento alle concrete **modalità di calcolo**, l'INPS, con la **circolare n. 44/2013**, ha precisato che **il contributo deve essere calcolato in proporzione ai mesi di anzianità aziendale**, e **senza** operare alcuna **distinzione** tra impiegati a **tempo pieno** o **part-time** (con conseguente aggravio contributivo in riferimento alle prestazioni rese da questi ultimi).

OSSERVA

Ai fini del calcolo per periodo di anzianità aziendale, si **considera mese intero quello in cui la prestazione lavorativa si sia protratta per almeno 15 giorni di calendario.** A titolo esemplificativo, quindi, qualora un lavoratore sia stato assunto il giorno 10.02.2013, si considererà nel computo il mese di febbraio per intero (come se il rapporto decorresse quindi dal 01.02.2013)

Beneficio sulle assunzioni

Come anticipato in premessa, l'INPS ha confermato l'applicazione dell'agevolazione sulle assunzioni anche in riferimento ai beneficiari della NASPI.

Sull'argomento si ricorda che la circolare INPS n.175/2013 ha fornito alcuni chiarimenti circa i **destinatari dell'agevolazione ed i beneficiari della stessa tuttora applicabili.**

Il beneficio è riferito alle assunzioni a **tempo pieno** e **indeterminato** di **oggetti in godimento dell'indennità ASPI.** In considerazione della "ratio legis", la nuova misura potrà riferirsi anche a **lavoratori che siano destinatari dell'Assicurazione per l'impiego, e cioè a soggetti che abbiano titolo alla prestazione ma non l'abbiano ancora percepita.** Considerato che la norma è chiaramente finalizzata alla creazione di stabile occupazione per i soggetti (percettori/destinatari NASPI/ASPI) che ne sono sprovvisti, **si potrà accedere all'incentivo anche in caso di trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine già instaurato con un lavoratore, titolare di indennità**, cui, in forza della previsione contenuta all'articolo 2, c. 15 della legge n. 92/2012, **sia stata sospesa la corresponsione della prestazione in conseguenza della sua occupazione** a tempo determinato

Possono accedere alla nuova misura incentivante **tutti i datori di lavoro**, comprese le **Cooperative** che instaurano con soci lavoratori un rapporto di lavoro in forma subordinata ex art. 1, co. 3, legge n. 142/2001 e successive modificazioni, nonché le **imprese di somministrazione** di lavoro con

riferimento ai lavoratori assunti a scopo di somministrazione.

L'incentivo introdotto dall'articolo 7, c, 5, lettera b) del DL 76/2013, **deve rispettare la disciplina comunitaria in materia di aiuti all'occupazione**. Conseguentemente, secondo gli orientamenti espressi dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, **la concessione del beneficio è subordinata alla disciplina comunitaria degli aiuti "de minimis", di cui al Regolamento CE n. 1998/2006**, ovvero degli ulteriori regolamenti comunitari di settore in materia. Ove ricorrano le condizioni per l'applicazione dei suindicati regolamenti "de minimis", **le imprese dovranno trasmettere all'Inps apposita dichiarazione sugli aiuti "de minimis", ai sensi e per gli effetti della previsione contenuta nel DPR n.445/2000.**

La **misura dell'incentivo**, come anticipato sopra, è **pari al 50% dell'indennità spettante**. Al riguardo la circolare in commento ha specificato che:

- l'importo viene **corrisposto sotto forma di contributo mensile e spetta solamente per i periodi di effettiva erogazione della retribuzione al lavoratore;**
- qualora il lavoratore sia stato retribuito per tutto il mese, **il contributo compete in misura intera; in presenza di giornate non retribuite** (per eventi quali, ad es., astensione dal lavoro per sciopero, malattia, maternità, ecc.), invece, **l'importo mensile dovrà essere diviso per i giorni di calendario del mese da considerare e il quoziente così ottenuto**, moltiplicato per il numero di giornate non retribuite, dovrà **essere detratto dal contributo riferito allo stesso mese.**
- la somma a credito dell'azienda **non potrà comunque essere superiore all'importo della retribuzione erogata al lavoratore interessato nel corrispondente mese dell'anno, comprendendovi anche le eventuali competenze ultramensili calcolate pro quota.**

Cordiali saluti.

Marco Perciballi