

LA CIRCOLARE DI LAVORO E PREVIDENZA

Periodico di aggiornamento ed approfondimento professionale in area giuslavoristica

Notizie flash 2

Gestione del rapporto di lavoro

Il lavoro di domenica e nei giorni festivi

di Claudio Boller 10

La cessione del contratto di lavoro come strumento alternativo alla rinnovazione del contratto

di Maurizio Polato 19

Il *ticket* sui licenziamenti anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa e giustificato motivo soggettivo

di Giuseppe Pirinu 28

Imposte, contributi e premi

L'improbabile coesistenza della sospensione del rapporto e dell'obbligo contributivo nel settore edile

di Luigi Nerli 33

La tariffa dei premi nell'assicurazione sociale gestita dall'Inail

di Fabio Pontrandolfi 44

La circolare di lavoro e previdenza n. 39/2017

Il *ticket* sui licenziamenti anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa e giustificato motivo soggettivo

di Giuseppe Pirinu – consulente del lavoro

L'[articolo 2](#), comma 1, L. 92/2012, ha introdotto dal 1° gennaio 2013, un nuovo sussidio chiamato ASpl (assicurazione sociale per l'impiego), in sostituzione della vecchia indennità di disoccupazione, "con la funzione di fornire ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione un'indennità mensile di disoccupazione". Il comma 5 dello stesso articolo 2 esclude dalla fruizione della predetta indennità solo i "lavoratori che siano cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni o per risoluzione consensuale del rapporto". Per quanto riguarda le risoluzioni consensuali, è prevista l'ASpl per quelle derivanti da procedure di conciliazione da espletarsi presso gli Ispettorati territoriali del lavoro ([articolo 7](#), L. 604/1966).

L'attuale struttura della norma

L'articolo 1, [comma 250](#), lettera f, L. 228/2012, riscrive l'[articolo 2](#), comma 31, L. 92/2012 (Legge Fornero), che ora recita testualmente:

"Nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpl, 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 per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni ...".

Si è tenuti pertanto all'assolvimento della predetta 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.

Restano escluse dall'obbligo contributivo in argomento le cessazioni del rapporto di lavoro dovute principalmente a:

– dimissioni (ad eccezione di quelle per giusta causa);

- risoluzioni consensuali, ad eccezione, come detto sopra, di quelle derivanti da procedura di conciliazione presso gli Ispettorati territoriali del lavoro;
- decesso del lavoratore;
- licenziamento operai agricoli ;
- scadenza contratto a termine (il contratto a tempo determinato dà luogo al pagamento del contributo addizionale pari all'1,40%);
- licenziamento del lavoratore domestico (*colf* e badanti);
- licenziamento di lavoratori extracomunitari stagionali;
- licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto in particolari situazioni e, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Il contributo deve essere, invece, pagato in pressoché tutte le altre fattispecie di cessazione del rapporto di lavoro, quali ad esempio:

- quelle del licenziamento disciplinare per giusta causa, senza preavviso (compreso quello eventualmente intimato al lavoratore dimissionario assente ingiustificato per non aver compilato telematicamente il modulo di dimissioni *on line*);
- licenziamento per giustificato motivo soggettivo, con preavviso (il cui motivo è parimenti inerente alla sfera del lavoratore e che va annoverato sempre tra i licenziamenti disciplinari).

Le riflessioni che seguono sono incentrate proprio su queste due ipotesi di licenziamento, per le quali ricorre appunto l'obbligo di pagamento del c.d. *ticket*.

Se ci si dovesse limitare alla mera analisi letterale del disposto normativo, se ne dedurrebbe che l'obbligo insiste ogni qualvolta il licenziamento sia riconducibile a causali diverse dalle dimissioni volontarie del lavoratore o dalla risoluzione consensuale, sicché l'ipotesi di "giusta causa" e "giustificato motivo soggettivo", essendo ipotesi "diverse", farebbero scaturire l'obbligo di pagamento del contributo aggiuntivo.

Ma le norme di legge vanno sempre confrontate e armonizzate con i principi costituzionali ed è su questa comparazione che verte la riflessione che si intende proporre nel presente commento.

La posizione del Ministero

Poco ha giovato alla causa la posizione del Ministero del lavoro, che, con [interpello n. 29/2013](#), ha risposto a un quesito posto dal Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro in merito alla possibilità che si possa configurare il diritto del lavoratore a percepire la (allora vigente) ASpl e il conseguente obbligo del datore di lavoro di versare il contributo di cui all'[articolo 2](#), comma 31, L.

92/2012, nell'ipotesi di licenziamento disciplinare per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa.

Il Dicastero rispondeva in sintesi:

“Atteso quanto sopra esposto, non sembrano esservi margini per negare il contributo a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 2, comma 31 della Legge 92/2012, in quanto lo stesso è dovuto “per le causali che, indipendente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpl”¹.

Lo stesso Ministero del Lavoro confermava questa posizione² rispondendo a un quesito posto dalla Cisl. In particolare, l'istante chiedeva se la nuova indennità di disoccupazione potesse essere riconosciuta anche in favore dei lavoratori licenziati per motivi disciplinari.

In sintesi il Dicastero risponde che:

“possono essere ammessi alla fruizione del trattamento indennitario di cui alla NASpl (obbligando quindi il datore di lavoro a pagare il Ticket) sia i lavoratori licenziati per motivi disciplinari, sia quelli che abbiano accettato l'offerta economica del datore di lavoro nella ipotesi disciplinata dall'art. 6, D.Lgs. n. 23/2015”.

Sia la mano del Legislatore che la posizione del Ministero avallano una procedura assolutamente indivisibile, suscettibile di auspicabili quanto mai urgenti modifiche normative.

All'uopo possono essere svolte alcune osservazioni.

Analisi del dettato normativo

Da un'analisi letterale del dettato normativo si evince che l'ASpl, e ora la NASpl, hanno la funzione di fornire un ammortizzatore sociale “ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione ...”. L'avverbio “involontariamente” presupporrebbe un comportamento passivo del lavoratore, il quale sarebbe semplicemente raggiunto da un provvedimento espulsivo a lui imposto da un organo superiore, per comportamenti a lui estranei. In altri termini la fattispecie implicherebbe una situazione che non è determinata dalla “volontà” del lavoratore, ma da un preciso provvedimento del datore di lavoro (ad esempio, licenziamento per giustificato motivo oggettivo).

In tali atti involontari non pare invece ravvisarsi la fattispecie dei licenziamenti disciplinari per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, in quanto conseguenza di precisi

¹ In buona sostanza il Ministero, per legittimare l'obbligazione contributiva a carico del datore, fa leva sul fatto che non vi sarebbe un obbligo giuridico per il datore di lavoro di licenziare il lavoratore, ancorché il fatto commesso integri i presupposti della giusta causa o giustificato motivo soggettivo; “ciò in quanto la sanzione del licenziamento quale conseguenza di una condotta posta in essere dal lavoratore, sia pur essa volontaria, non è automatica”.

² Interpello [n. 13/2015](#).

comportamenti concludenti del lavoratore e per l'effetto destinati ad essere censurati e sanzionati finanche con la massima sanzione disciplinare. Tutto ciò in virtù di un preciso fatto/comportamento contestato al lavoratore e avente rilevanza disciplinare.

Utilizzo strumentale della norma

La perdita del posto di lavoro nelle predette circostanze (licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo) non può certamente essere considerata involontaria. Nonostante ciò, il Legislatore ha inserito una norma “premiale” paradossalmente a favore di chi, ad esempio, rimane assente ingiustificato o, dopo aver deciso di abbandonare il suo posto di lavoro, non rassegna le dimissioni attraverso il prescritto modello telematico, ponendo in essere un comportamento artatamente preordinato a beneficiare di un indebito profitto.

Tale ultimo comportamento costringe infatti il datore ad attivare la nota procedura disciplinare (ex [articolo 7](#), L. 300/1970), culminante con il licenziamento per “*assenza prolungata ed ingiustificata*”, con conseguente esborso del *ticket* sul licenziamento da parte del datore stesso e NASpl a beneficio del lavoratore, rigorosamente quest'ultima a carico dello Stato.

Lesione del principio di uguaglianza e ragionevolezza

Il principio di uguaglianza presuppone l'impegno dello Stato a creare le condizioni di eguaglianza sostanziale fra i cittadini, ovvero a rimuovere gli ostacoli di natura economico-sociale, che, di fatto, impediscono la parità di trattamento tra i cittadini.

A questo principio si affianca quello di ragionevolezza, che esige che le disposizioni normative contenute in atti aventi valore di legge siano adeguate e congruenti rispetto al fine perseguito dal legislatore. Nel caso si accerti l'irragionevolezza della legge, essa potrà essere abrogata dalla Corte Costituzionale per illegittimità costituzionale.

La lettura e l'analisi di questi due principi impone una riflessione approfondita su quanto sin'ora argomentato. È di tutta evidenza, infatti, che non può essere garantito lo stesso trattamento (la NASpl) a un lavoratore perdente posto per sua responsabilità (licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo), rispetto a un altro che, suo malgrado, si trova senza occupazione per ragioni oggettive e non ascrivibili al suo volere (licenziamento per giustificato motivo oggettivo o licenziamento collettivo, per riduzione di personale). Emergono al riguardo evidenti sospetti di illegittimità costituzionale della norma, essendo stati palesemente violati i due principi descritti.

Conclusioni

Il ragionamento portato avanti fin'ora stride con la formulazione dell'[articolo 2](#), comma 5, L. 92/2012, laddove esclude dalla fruizione della NASpl (e conseguentemente dall'obbligo di pagare il *ticket* sul licenziamento) solo le interruzioni del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie e risoluzione consensuale, ammettendo per converso l'obbligo di versamento del *ticket* (e conseguente diritto all'indennità di disoccupazione) ad altre fattispecie, ivi incluse quelle dei licenziamenti disciplinari oggetto del presente approfondimento.

Lo stato dell'arte impone una seria riflessione sulla situazione discriminatoria che si è venuta a creare, consistente nel mettere sullo stesso piano chi, ad esempio, pone in essere comportamenti magari anche penalmente rilevanti (e per l'effetto sia stato licenziato), con chi perde il lavoro suo malgrado, a causa della nota crisi economica che, in questi ultimi anni, ha interessato il nostro Paese.

Solo in quest'ultimo caso può avere senso il sussidio di disoccupazione e trovare legittimità il *ticket* a carico del datore di lavoro. Ma pensare che l'imprenditore possa spendere fino a circa 1.500 euro (peraltro non rateizzabili) e la collettività garantire un sussidio a chi si rende protagonista di comportamenti che, per usare un eufemismo, possono essere considerati "censurabili", appalesa una situazione alla quale bisogna in ogni modo mettere fine con un intervento normativo urgente e risolutivo.

È auspicabile che il Legislatore intervenga modificando l'articolo 2, comma 5, L. 92/2012, annoverando fra le causali non legittimanti il pagamento del *ticket* e l'erogazione della NASpl, non solo le ipotesi di dimissioni volontarie e risoluzione consensuale, ma anche quelle di licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo.

Sarà opportuno, per onor di giustizia, inserire un meccanismo che possa comunque garantire al lavoratore l'indennità in caso di impugnativa del licenziamento ed esito favorevole a questi del giudizio di merito.

Appare poco chiaro, inoltre, se, per come è concepita la norma oggi, il dipendente sia legittimato alla NASpl anche ove dovesse soccombere al predetto eventuale giudizio di merito.

Si rende quanto mai necessaria una modifica all'impianto normativo. Questo è il percorso che tutti attendono sia per una questione di giustizia sociale che per un quanto mai necessario risparmio per le aziende e per la casse dello Stato.