INPS
Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Sistemi Informativi e Tecnologici

Roma, 27-06-2013

Messaggio n. 10358

OGGETTO: **Contribuzione dovuta sulle interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute dal 1° gennaio 2013 – Articolo 2, commi 31 - 35, della legge n. 92/2012. Chiarimenti.**

Premessa.

Con circolare n. 44/2013 sono stati illustrati i criteri impositivi e la portata *del nuovo contributo* -dovuto sulle interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, intervenute dal 1° gennaio 2013 – introdotto dall'articolo 2, commi da 31 a 35 della legge n. 92/2012.
La previsione legislativa, riformulata dalla legge di stabilità 2013, ha presentato aspetti di complessità gestionale e operativa, in relazione ai quali si ritiene utile fornire le precisazioni che seguono.

1. Oggetto del contributo e anzianità aziendale.

L'art. 2, co. 31, primo periodo, legge n. 92/2012 dispone che « *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 per cento 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 e' proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione di cui al comma 30*».
È stato già precisato che la legge ha introdotto un nesso tra il contributo e il teorico diritto all'ASpI da parte del lavoratore il cui rapporto di lavoro è stato interrotto; conseguentemente, i

datori di lavoro **sono tenuti all'assolvimento della 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.**
Riguardo all'anzianità aziendale, come si evince dal tenore letterale della norma, va presa in considerazione quella maturata in relazione all'interrotto rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
A conferma di detta tesi, la legge prevede che, nell'anzianità, siano inclusi anche i periodi a termine, solamente laddove sia intervenuta la trasformazione del rapporto di lavoro (quindi, in assenza di soluzione di continuità) ovvero nei casi in cui si sia dato luogo alla restituzione del contributo 1,40% (situazione che, comunque, comporta una stabilizzazione).

1.1 Periodo di prova.

Come noto, 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.
Ove la legge non disponga diversamente, il patto di prova deve risultare da atto scritto.
Durante il periodo di prova vigono tra le parti i diritti e gli obblighi tipici del rapporto di lavoro subordinato come la maturazione delle ferie e del trattamento di fine rapporto.
Ai sensi dell'art. 2096, comma 3, c.c., ciascuna delle parti può recedere liberamente dal rapporto di lavoro in prova, senza obbligo di darne preavviso all'altra. Qualora la prova sia stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può essere esercitata prima della scadenza del termine suddetto, a meno che ricorra giusta causa di licenziamento.
In relazione a quanto precede, 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.

1.2 Anzianità aziendale. Criterio di calcolo dell'anzianità aziendale nel lavoro intermittente.

Riguardo alle modalità di calcolo dell'anzianità aziendale e ai criteri da seguire, si rimanda a quanto reso noto nella citata circolare n. 44/13; con riferimento a particolari tipologie contrattuali nonché a situazioni che afferiscono la vita stessa del rapporto di lavoro, si precisa quanto segue.
La previsione legislativa si riferisce a tutte le tipologie di lavoro subordinato a tempo indeterminato, compresi quei rapporti che presentano caratteristiche peculiari come il part time o il lavoro intermittente.
Riguardo a tale ultima tipologia, si richiama la previsione contenuta nell'articolo 38, c. 3 del D.lgs. 276/03, che così recita: "*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"*.
In relazione a quanto precede, per i lavoratori intermittenti - con o senza disponibilità - i periodi non lavorati non concorrono nel computo dell'anzianità aziendale.

1.3 Anzianità aziendale e vicende del rapporto di lavoro.

Con riferimento ad alcune vicende che possono caratterizzare la vita stessa del rapporto di lavoro, come le ipotesi di sospensione per aspettativa non retribuita, si precisa che dette situazioni non vanno considerate ai fini della determinazione dell'anzianità aziendale.
Si ricorda, peraltro, che nell'anzianità non rientrano i periodi di congedo straordinario ex articolo 42, c. 5 del D.lgs. 151/2001.

In merito ai lavoratori coinvolti in operazioni societarie ex articolo 2112 c.c., si fa presente che, in caso di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai fini del versamento del contributo in questione, deve essere considerata la durata complessiva del

rapporto di lavoro, compreso il periodo svolto presso l'azienda cedente.

2. Interruzioni di rapporti di lavoro da parte degli organi delle procedure concorsuali.

Con riferimento al contributo previsto dall'articolo 2, c. 31 della legge n. 92/2012 nelle ipotesi di interruzioni di rapporti di lavoro attuate dagli organi delle procedure concorsuali, si osserva quanto segue.

Le situazioni di esclusione dall'obbligo di versamento del contributo in questione sono declinate ai commi 33 a 34 dell'articolo 2 della legge di riforma del mercato del lavoro. Al fine di evitare un doppio prelievo, il legislatore, fino al 31 dicembre 2016, ha escluso dall'onere del contributo ex articolo 2, c. 31, le aziende tenute al versamento del contributo di cui all'articolo 5, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223.
Riguardo a tale ultimo contributo, il relativo esonero dal versamento, riferito ai lavoratori collocati in mobilità dal curatore, liquidatore o il commissario, è regolamentato dall'articolo 3, c. 3 della medesima legge n.223/91.
Analoga disciplina esonerativa non è contenuta nella legge 92/2012 con riferimento al contributo sulle interruzioni dei rapporti di lavoro.
Ne consegue che, fino a quando sarà operativa l'esclusione prevista dal citato articolo 3 della legge 223/91, la contribuzione di cui all'articolo 2, c. 31 della legge di riforma non riguarderà gli organi delle procedure concorsuali.
Una volta abrogato (1 gennaio 2016) l'articolo 3 della legge n. 223/91, la contribuzione di cui all'articolo 2, c. 31 della legge 92/2012 sarà dovuta anche dai citati organi delle procedure concorsuali che interessano aziende soggette alla legge n. 223/91.
Il medesimo contributo, peraltro, è dovuto dagli organi delle procedure concorsuali che interessano aziende non soggette alla legge 223/91, con riferimento alle interruzioni dei rapporti di lavoro intervenute a far tempo dal 1 gennaio 2013.

3. Modalità operative.

Ai fini della contribuzione di cui trattasi, resta confermato che l'obbligo deve essere assolto entro e non oltre il termine di pagamento della denuncia successiva a quella del mese in cui si verifica la risoluzione del rapporto di lavoro.
Riguardo alle modalità di versamento, si precisa che, laddove la contribuzione sia assolta nel mese successivo a quello in cui si è verificata l'interruzione del rapporto, i datori di lavoro dovranno provvedere alla trasmissione di un flusso individuale, riferito al lavoratore cessato, analogamente a quanto avviene nel caso di liquidazione di arretrati, in cui andrà valorizzato nell'elemento <AltreADebito> il già previsto codice causale "**M400**" e nell'elemento <ImportoADebito> l'importo dovuto.

Si conferma che il previsto codice causale "**M401**", da valorizzare nell'elemento <CausaleADebito> di <AltrePartiteADebito> di <DenunciaAziendale>, é utilizzabile **esclusivamente** per il versamento del contributo relativo alle interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nel periodo di paga da "*gennaio a marzo 2013"*.

3.1 Aziende cessate.

Nel caso di aziende cessate, per il versamento del contributo in argomento, i datori di lavoro provvederanno ad inviare - per ogni lavoratore interessato - un flusso regolarizzativo riferito all'ultimo mese di attività aziendale, utilizzando il già menzionato codice "**M400**".

Il Direttore Generale
Nori