



## ❖ IL TICKET NASpI: DISCIPLINA E CASI PARTICOLARI

---

La cessazione del rapporto di lavoro comporta una serie di effetti non solo sul piano occupazionale, ma anche sotto il profilo economico e contributivo. Tra questi, assume particolare importanza il sistema legato alla NASpI, volto a garantire un sostegno al reddito in caso di perdita involontaria dell'occupazione.

All'interno di tale sistema, il contributo a carico del datore di lavoro rappresenta uno strumento di finanziamento che si applica secondo regole non sempre uniformi. Ne deriva un quadro complesso, caratterizzato da regole generali, eccezioni e casistiche specifiche, la cui corretta interpretazione risulta essenziale per una gestione consapevole degli obblighi connessi.

## IL TICKET NASpI: DISCIPLINA E CASI PARTICOLARI



**COSTO AZIENDA IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**IL TICKET DI LICENZIAMENTO**

**CASI SPECIFICI E DEROGHE**

### COSTO AZIENDA IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

In caso di **interruzione del rapporto di lavoro**, sia per effetto di un licenziamento intimato dal datore di lavoro sia a seguito delle dimissioni del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto a sostenere una pluralità di costi e adempimenti economici connessi alla cessazione del rapporto.

Tra i costi certi, ossia gli oneri obbligatori previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, rientrano le **spettanze di fine rapporto** dovute al lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro. In particolare, esse comprendono:

- il Tfr maturato dal dipendente fino al momento della cessazione del rapporto di lavoro;
- le indennità ferie e permessi maturati e non goduti
- gli eventuali ratei di mensilità aggiuntive maturati e non ancora corrisposti;
- le somme eventualmente riconosciute a titolo di incentivo all'esodo o nell'ambito di accordi di risoluzione consensuale del rapporto;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, ove dovuta.

Inoltre, nelle ipotesi di **cessazione involontaria** di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che conferisce al lavoratore il **potenziale diritto all'indennità di disoccupazione NASpI**, il datore di lavoro è tenuto a versare all'INPS il c.d. **ticket di licenziamento**.

La finalità del contributo è quella di concorrere al finanziamento dell'indennità di disoccupazione NASpI.

La NASpI è un'indennità mensile di disoccupazione finalizzata a garantire un sostegno al reddito ai lavoratori subordinati che hanno perso involontariamente la propria occupazione.

L'indennità è corrisposta a tutti i lavoratori dipendenti in possesso congiuntamente di due requisiti:

- stato di disoccupazione involontaria;
- almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione.

La Legge di Bilancio 2025 ha introdotto un nuovo requisito contributivo per l'accesso all'indennità NASpI con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2025.

In particolare, qualora il lavoratore abbia cessato volontariamente un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei 12 mesi antecedenti la successiva perdita involontaria dell'occupazione per la quale viene richiesta la prestazione, è necessario che lo stesso possa far valere almeno 13 settimane di contribuzione nel periodo intercorrente tra la data di cessazione volontaria del precedente rapporto di lavoro e la data di cessazione involontaria del rapporto che ha determinato lo stato di disoccupazione.

La retribuzione di riferimento per il calcolo dell'ammontare della NASpI è pari a:

$$\frac{\text{retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni}}{\text{totale di settimane di contribuzione}} \times 4,33$$



#### Sommario:

- Costo azienda in caso di risoluzione del rapporto di lavoro
- Il ticket di licenziamento
- Casi specifici e deroghe



#### Collegamenti:

- Art. 6 del D.Lgs. n. 22/2015
- Art. 2, l.n. 92/2012
- Circolare INPS n. 137 del 17 settembre 2021
- Circolare INPS n. 44 del 22 marzo 2013
- Art. 42, co. 5, D.Lgs. 151/2001
- Circolare INPS n. 4 del 28 gennaio 2026
- Art. 26, comma 7-bis, d.lgs. 151/2015
- Art. 19, l.n. 203/2024
- Circolare INPS n. 59 del 20 maggio 2026
- Circolare INPS n. 40 del 19 marzo 2020
- Art. 4, l.n. 223/1991
- Art. 24, l.n. 223/1991
- Circolare INPS n. 137 del 17 settembre 2021
- Art. 2112 c.c.
- Art. 1406 c.c.
- Art. 29, co. 3, D.Lgs. n. 276/2003
- Art. 2 del d.lgs. n. 167/2011
- Art. 42, comma 4, d.lgs. n. 81/2015
- Art. 32, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 150/2015
- Art. 1, comma 110, lett. d), l.n. 205/2017
- Art. 4, l.n. 92/2012
- Art. 26, comma 9, lettera b), D.Lgs. n. 148/2015

L'importo della NASpl è pari:

- al 75% della retribuzione mensile qualora quest'ultima sia inferiore o uguale a € 1.456,72, come stabilito dalla circolare INPS n. 4/2026;
- al 75% di € 1.456,72, a cui deve aggiungersi il 25% della differenza tra la retribuzione mensile e il medesimo importo, qualora la retribuzione mensile sia superiore a tale soglia.

L'indennità è soggetta a una riduzione del 3% mensile a decorrere dal primo giorno del 6° mese di fruizione, ovvero dall'8° mese per i beneficiari che abbiano compiuto 55 anni di età.

Ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 22/2015, la domanda di accesso alla NASpl deve essere presentata all'INPS esclusivamente in modalità telematica entro il termine di decadenza di 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Qualora la domanda venga presentata entro l'ottavo giorno successivo alla cessazione dell'ultimo rapporto di lavoro, l'indennità decorre dall'ottavo giorno successivo alla cessazione stessa. Se, invece, la domanda viene presentata oltre tale termine, la prestazione decorre dal giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

L'indennità di disoccupazione è assoggettata a imposizione quale reddito assimilato a quello da lavoro dipendente. Pertanto, l'INPS, in qualità di sostituto d'imposta provvede all'applicazione delle ritenute fiscali a titolo di IRPEF e al rilascio della relativa Certificazione Unica.

## IL TICKET DI LICENZIAMENTO

Come già evidenziato, tra gli oneri che il datore di lavoro è tenuto a sostenere in occasione della cessazione di un rapporto di lavoro subordinato rientra anche il c.d. **ticket di licenziamento**.

Tale contributo è stato introdotto dall'art. 2, co. 31, della l.n. 92/2012 e consiste in una somma che il datore di lavoro privato deve versare all'INPS in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che, in astratto, potrebbe dare diritto al lavoratore alla percezione dell'indennità di disoccupazione **NASpl**.

In altri termini, il presupposto per il versamento del contributo è rappresentato dalla potenziale spettanza della NASpl, indipendentemente dalla successiva presentazione della domanda o dall'effettiva erogazione dell'indennità.

L'importo dovuto è pari al 41% del **massimale mensile** della NASpl **per ogni dodici mesi di anzianità aziendale maturata negli ultimi tre anni**. Il contributo è svincolato dall'ammontare della prestazione individualmente spettante al lavoratore e risulta pertanto dovuto nella **medesima misura** indipendentemente dalla tipologia di rapporto di lavoro instaurato. Ne consegue che, in presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale, il contributo **non viene riproporzionato in ragione dell'orario di lavoro ridotto**. Infatti, il datore di lavoro è tenuto a versare lo stesso importo che sarebbe dovuto in relazione a un lavoratore occupato a tempo pieno.

Ai fini della determinazione del contributo dovuto, occorre verificare l'**anzianità aziendale** maturata dal lavoratore, entro il limite massimo di trentasei mesi. A tal riguardo, deve essere considerata l'anzianità posseduta alla data di cessazione del rapporto di lavoro, come precisato dall'INPS con la circolare n. 137 del 17 settembre 2021.

Anzianità	Contribuzione
6 mesi	6/12 del 41% del massimale NASpl dell'anno in cui cessa il rapporto
12 mesi	41% del massimale NASpl dell'anno in cui è cessato il rapporto
28 mesi	41% del massimale NASpl dell'anno in cui è cessato il rapporto moltiplicato per 2 + 4/12 del 41% del massimale NASpl

Ai fini dell'anzianità aziendale, devono essere considerati **tutti i periodi di lavoro** svolti con contratto a tempo indeterminato. Sono inoltre computati i periodi di lavoro a tempo determinato qualora il rapporto sia stato trasformato, senza soluzione di continuità, in un contratto a tempo indeterminato.

Per i **rapporti inferiori ai 12 mesi** il contributo va rideterminato in proporzione al numero dei mesi di durata del rapporto. A tal fine, è considerato mese intero quello in cui la prestazione lavorativa si sia protratta per almeno 15 giorni di calendario.



### Sommario:

- Costo azienda in caso di risoluzione del rapporto di lavoro
- Il ticket di licenziamento
- Casi specifici e deroghe



### Collegamenti:

- Art. 6 del D.Lgs. n. 22/2015
- Art. 2, l.n. 92/2012
- Circolare INPS n. 137 del 17 settembre 2021
- Circolare INPS n. 44 del 22 marzo 2013
- Art. 42, co. 5, D.Lgs. 151/2001
- Circolare INPS n. 4 del 28 gennaio 2026
- Art. 26, comma 7-bis, d.lgs. 151/2015
- Art. 19, l.n. 203/2024
- Circolare INPS n. 59 del 20 maggio 2026
- Circolare INPS n. 40 del 19 marzo 2020
- Art. 4, l.n. 223/1991
- Art. 24, l.n. 223/1991
- Circolare INPS n. 137 del 17 settembre 2021
- Art. 2112 c.c.
- Art. 1406 c.c.
- Art. 29, co. 3, D.Lgs. n. 276/2003
- Art. 2 del d.lgs. n. 167/2011
- Art. 42, comma 4, d.lgs. n. 81/2015
- Art. 32, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 150/2015
- Art. 1, comma 110, lett. d), l.n. 205/2017
- Art. 4, l.n. 92/2012
- Art. 26, comma 9, lettera b), D.Lgs. n. 148/2015



L'INPS ha chiarito con circolare n. 44 del 22 marzo 2013 e con messaggio n. 10358 del 27 giugno 2023, che i mesi di lavoro diversi dal primo e dall'ultimo devono essere considerati mesi interi, indipendentemente dal numero di giornate lavorate, fermo restando che nel computo dell'anzianità aziendale non si deve tener conto dei periodi di congedo straordinario per assistenza a familiari disabili di cui all'art. 42, co. 5, D.Lgs. 151/2001, così come in generale le ipotesi di sospensione per aspettativa non retribuita non vanno considerate ai fini della determinazione dell'anzianità aziendale.

Nel computo dell'anzianità non si deve poi tenere conto dei periodi non lavorati da parte degli intermittenti, con o senza disponibilità e altresì i periodi in cui la prestazione si sia protratta per meno di 15 giorni di calendario.

Ai fini della determinazione del quantum del ticket di licenziamento, il parametro di riferimento è rappresentato dal massimale NASpl. Detto valore, utilizzato dal legislatore come soglia per determinare l'importo **della prestazione mensile spettante al lavoratore ed è annualmente rivalutato** sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo e comunicato dall'INPS con apposita circolare.



Per l'anno 2026, la circolare INPS n. 4 del 28 gennaio 2026 ha stabilito che la retribuzione di riferimento per il calcolo della NASpl è pari a euro 1.456,72, mentre l'importo massimo mensile dell'indennità è fissato in euro 1.584,70. È quest'ultimo valore che assume rilievo ai fini della determinazione dell'importo dovuto all'INPS a titolo di ticket di licenziamento.

Il contributo, come menzionato sopra, è **interamente a carico del datore di lavoro** e deve essere sempre **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**.

In considerazione della natura contributiva attribuita alle somme dovute in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il relativo versamento è soggetto all'**ordinario regime sanzionatorio** previsto per l'omesso o tardivo pagamento della contribuzione previdenziale obbligatoria a carico del datore di lavoro.

## CASI SPECIFICI E DEROGHE

Nella tabella che segue sono riportate alcune fattispecie di cessazione del rapporto di lavoro, con l'indicazione della sussistenza o meno dell'obbligo di versamento del ticket di licenziamento.

Ipotesi escluse	
Dimissioni del lavoratore	dimissioni volontarie
	dimissioni per fatti concludenti
Lavoro sportivo	assunzioni a tempo indeterminato
Lavoro domestico	licenziamento lavoratore domestico
Settore edile	licenziamento per completamento attività e chiusura cantiere in edilizia
Appalto	licenziamento effettuato in conseguenza di cambi di appalto
Risoluzione consensuale	cessazione del rapporto a seguito di risoluzione consensuale di cui all'art. 410 c.p.c.
Procedure di incentivo all'esodo	cessazioni per esodi incentivati ex art. 4, commi 1-7-ter, <a href="#">l.n. 92/2012</a>
Decesso del lavoratore	il rapporto si estingue automaticamente per impossibilità sopravvenuta della prestazione



### Sommario:

- Costo azienda in caso di risoluzione del rapporto di lavoro
- Il ticket di licenziamento
- Casi specifici e deroghe



### Collegamenti:

- Art. 6 del D.Lgs. n. 22/2015
- Art. 2, l.n. 92/2012
- Circolare INPS n. 137 del 17 settembre 2021
- Circolare INPS n. 44 del 22 marzo 2013
- Art. 42, co. 5, D.Lgs. 151/2001
- Circolare INPS n. 4 del 28 gennaio 2026
- Art. 26, comma 7-bis, d.lgs. 151/2015
- Art. 19, l.n. 203/2024
- Circolare INPS n. 59 del 20 maggio 2026
- Circolare INPS n. 40 del 19 marzo 2020
- Art. 4, l.n. 223/1991
- Art. 24, l.n. 223/1991
- Circolare INPS n. 137 del 17 settembre 2021
- Art. 2112 c.c.
- Art. 1406 c.c.
- Art. 29, co. 3, D.Lgs. n. 276/2003
- Art. 2 del d.lgs. n. 167/2011
- Art. 42, comma 4, d.lgs. n. 81/2015
- Art. 32, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 150/2015
- Art. 1, comma 110, lett. d), l.n. 205/2017
- Art. 4, l.n. 92/2012
- Art. 26, comma 9, lettera b), D.Lgs. n. 148/2015

Ipotesi incluse	
<b>Dimissioni del lavoratore</b>	dimissioni per giusta causa
	dimissioni intervenute durante il periodo tutelato di maternità
	dimissioni del lavoratore padre che ha fruito del congedo di paternità obbligatorio se il recesso dal rapporto è avvenuto nel periodo decorrente tra i due mesi prima la data presunta del parto, fino al compimento di un anno d'età del bambino
	dimissioni a seguito di trasferimento d'azienda di cui all'art. 2112, comma 4, c.c.
<b>Licenziamento</b>	licenziamento discriminatorio, nullo e orale di cui all'art. 2, d.lgs. 23/2015
	licenziamento avvenuto nel periodo tutelato di maternità o paternità
	licenziamento per superamento del periodo di comporto
	licenziamento per giustificato motivo oggettivo
	licenziamento disciplinare avvenuto per giusta causa o giustificato motivo soggettivo
	licenziamento del lavoratore intermittente
	licenziamento collettivo
	licenziamento di lavoratore che gode del regime a tutele crescenti che accetta l'offerta di conciliazione
<b>Risoluzione consensuale</b>	Interruzione del rapporto di lavoro per rifiuto del lavoratore del trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 km dalla residenza o mediamente raggiungibile in oltre 80 minuti con mezzi di trasporto pubblico
	Risoluzione al termine della procedura di conciliazione di cui all'art. 7, l.n. 604/1966
	Risoluzione al termine della procedura di conciliazione di cui all'art. 6, d.lgs. 23/2015 per i lavoratori che godono
<b>Recesso dal contratto di apprendistato</b>	licenziamento dell'apprendista
<b>Recesso durante il periodo di prova</b>	licenziamento per mancato superamento del periodo di prova
<b>Altre ipotesi</b>	interruzione del rapporto di lavoro nell'ambito delle procedure di cui all'art. 41, d.lgs. 148/2015
	fruttori di assegno ordinario di invalidità

La disciplina fin qui esaminata trova tuttavia applicazione secondo regole non sempre uniformi. Il legislatore ha infatti previsto una serie di **deroghe al regime ordinario** del ticket di licenziamento, in ragione delle peculiarità di specifiche fattispecie di cessazione del rapporto di lavoro. In particolare, in presenza di **determinati istituti o tipologie di recesso**, il datore di lavoro può essere esonerato dall'obbligo di versamento del contributo. In altre ipotesi, invece, l'importo dovuto è oggetto di una maggiorazione, in un'ottica di disincentivazione del ricorso a particolari strumenti di gestione delle eccedenze di personale.

### Cessazione del rapporto per dimissioni per fatti concludenti

La cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni per fatti concludenti di cui all'art. 26, comma 7-bis, d.lgs. 151/2015, introdotto dall'art. 19, l.n. 203/2024, **non rientra nelle ipotesi di risoluzione involontaria del rapporto di lavoro**.

Si ricorda che l'istituto delle dimissioni per fatti concludenti prevede che in caso di assenza ingiustificata del lavoratore per un periodo superiore a quello previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro, ovvero, in caso di mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni di calendario continuativi, il rapporto si intende risolto per volontà del lavoratore.

Di conseguenza, tale fattispecie **non determina l'insorgenza dell'obbligo di versamento** del ticket NASpl.

### Licenziamento detenuti dipendenti da datori di lavoro diversi dall'Amministrazione penitenziaria

Con circolare 20 maggio 2026 n. 59, l'INPS è intervenuto sulla disciplina del ticket di licenziamento in riferimento ai **rapporti di lavoro instaurati con detenuti alle dipendenze di un datore di lavoro diverso dall'Amministrazione penitenziaria**.

Il lavoro penitenziario, sotto il profilo delle tutele previdenziali e lavoristiche, è **equiparato al rapporto di lavoro subordinato ordinario**. Ciò, tuttavia, non comporta che ogni cessazione del rapporto debba essere automaticamente ricondotta alla volontà del datore di lavoro, con conseguente obbligo di versamento del ticket NASpl e diritto del lavoratore detenuto alla relativa prestazione.



#### Sommario:

- Costo azienda in caso di risoluzione del rapporto di lavoro
- Il ticket di licenziamento
- Casi specifici e deroghe



#### Collegamenti:

- Art. 6 del D.Lgs. n. 22/2015
- Art. 2, l.n. 92/2012
- Circolare INPS n. 137 del 17 settembre 2021
- Circolare INPS n. 44 del 22 marzo 2013
- Art. 42, co. 5, D.Lgs. 151/2001
- Circolare INPS n. 4 del 28 gennaio 2026
- Art. 26, comma 7-bis, d.lgs. 151/2015
- Art. 19, l.n. 203/2024
- Circolare INPS n. 59 del 20 maggio 2026
- Circolare INPS n. 40 del 19 marzo 2020
- Art. 4, l.n. 223/1991
- Art. 24, l.n. 223/1991
- Circolare INPS n. 137 del 17 settembre 2021
- Art. 2112 c.c.
- Art. 1406 c.c.
- Art. 29, co. 3, D.Lgs. n. 276/2003
- Art. 2 del d.lgs. n. 167/2011
- Art. 42, comma 4, d.lgs. n. 81/2015
- Art. 32, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 150/2015
- Art. 1, comma 110, lett. d), l.n. 205/2017
- Art. 4, l.n. 92/2012
- Art. 26, comma 9, lettera b), D.Lgs. n. 148/2015

L'INPS ha pertanto individuato le ipotesi in cui il contributo risulta dovuto e quelle in cui, invece, deve ritenersi escluso:

- in caso di **cessazione derivante da eventi esterni e non riconducibili alla disponibilità delle parti**, tra cui rientrano le ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro derivante da eventi strettamente connessi allo status detentivo del lavoratore e del tutto estranei alla sfera di disponibilità del datore di lavoro, non è prevista l'applicazione del ticket di licenziamento;
- in relazione alle fattispecie di cessazione del rapporto di lavoro per **scarcerazione del detenuto per fine pena**, è necessario verificare la possibilità di prosecuzione del rapporto con il lavoratore ex detenuto all'esterno dell'istituto penitenziario, direttamente o per il tramite di altro soggetto giuridico da esso controllato o partecipato. Solo nel caso in cui risulti accertata e adeguatamente comprovata l'impossibilità di tale prosecuzione, la cessazione del rapporto di lavoro può ritenersi non idonea a determinare l'obbligo di versamento del ticket di licenziamento;
- nelle ipotesi di **trasferimento del detenuto ad altro istituto penitenziario**, il datore di lavoro è tenuto a verificare la possibilità di prosecuzione del rapporto di lavoro, sia direttamente sia per il tramite di altro soggetto giuridico dallo stesso controllato o partecipato, con il lavoratore detenuto presso l'istituto penitenziario di destinazione. Qualora tale prosecuzione risulti possibile e il datore decida comunque di interrompere il rapporto, sarà tenuto al versamento del contributo di licenziamento.

### **Chiusura cantiere o completamento lavori**

L'art. 2, comma 34, lett. b), l.n. 92/2012 definisce che il contributo a titolo di ticket NASpl **non** è dovuto nel caso di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di **completamento delle attività e/o chiusura del cantiere per le aziende del settore delle costruzioni edili**.

L'INPS, tuttavia, può richiedere al datore di lavoro la **documentazione** necessaria a **comprovare la sussistenza della causa di esonero**. In mancanza di tale documentazione, il datore di lavoro o il legale rappresentante dovrà produrre:

- la lettera di assunzione, riportante l'indicazione del cantiere o della sede legale e della mansione assegnata;
- la lettera di licenziamento riportante la motivazione di fine cantiere o completamento lavori, riportanti la firma per ricevuta del lavoratore o copia di raccomandata nell'eventualità in cui la comunicazione sia trasmessa tramite posta.

Tale disposizione non si applica nel caso in cui il licenziamento intimato per fine cantiere sia ritenuto illegittimo per il fatto che il lavoratore poteva essere utilizzato, anche per posizioni diverse, presso altri cantieri in cui è dislocata l'attività d'impresa nel rispetto.

La circolare INPS n. 40 del 19.03.2020 ha ricondotto nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo il licenziamento intimato a causa di chiusura del cantiere per fini lavori.

### **Licenziamento collettivo**

Il licenziamento collettivo costituisce un istituto autonomo che si distingue nettamente dal licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo ed è disciplinato dagli artt. 4 e 24 della L. n. 223/1991.

Ai sensi dell'art. 24 della l.n. 223/1991, si configura un licenziamento collettivo per riduzione di personale quando un'impresa che occupa più di 15 dipendenti, inclusi i dirigenti, proceda ad almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni, nell'ambito della medesima unità produttiva oppure di più unità produttive situate nel territorio della stessa provincia.

Diversa è l'ipotesi del **licenziamento collettivo per collocamento in mobilità**, che può essere attivato dall'impresa ammessa al trattamento di **Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS)** qualora ritenga di non poter garantire il reimpiego di tutti i lavoratori sospesi e non sia possibile adottare misure alternative idonee ad evitarne il licenziamento.

L'art. 2, co. 35, della l.n. 92/2012 prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale **non sia stata oggetto di accordo sindacale**, il contributo dovuto a titolo di ticket di licenziamento sia aumentato **fino a tre volte** rispetto alla misura ordinaria.



#### **Sommario:**

- Costo azienda in caso di risoluzione del rapporto di lavoro
- Il ticket di licenziamento
- Casi specifici e deroghe



#### **Collegamenti:**

- Art. 6 del D.Lgs. n. 22/2015
- Art. 2, l.n. 92/2012
- Circolare INPS n. 137 del 17 settembre 2021
- Circolare INPS n. 44 del 22 marzo 2013
- Art. 42, co. 5, D.Lgs. 151/2001
- Circolare INPS n. 4 del 28 gennaio 2026
- Art. 26, comma 7-bis, d.lgs. 151/2015
- Art. 19, l.n. 203/2024
- Circolare INPS n. 59 del 20 maggio 2026
- Circolare INPS n. 40 del 19 marzo 2020
- Art. 4, l.n. 223/1991
- Art. 24, l.n. 223/1991
- Circolare INPS n. 137 del 17 settembre 2021
- Art. 2112 c.c.
- Art. 1406 c.c.
- Art. 29, co. 3, D.Lgs. n. 276/2003
- Art. 2 del d.lgs. n. 167/2011
- Art. 42, comma 4, d.lgs. n. 81/2015
- Art. 32, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 150/2015
- Art. 1, comma 110, lett. d), l.n. 205/2017
- Art. 4, l.n. 92/2012
- Art. 26, comma 9, lettera b), D.Lgs. n. 148/2015



Successivamente, la Legge di Bilancio 2018 (art. 1, co. 137, della L. n. 205/2017) è intervenuta sulla materia stabilendo che, dal 1° gennaio 2018, per ciascun licenziamento effettuato nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo da parte di un datore di lavoro rientrante nel campo di applicazione della CIGS e tenuto al relativo versamento contributivo, l'aliquota da applicare al massimale mensile NASpl è elevata dal 41% all'82%.

Resta ferma l'applicazione dell'aliquota del 41% per i recessi intimati nell'ambito di procedure di licenziamento collettivo avviate entro il 20 ottobre 2017. A tal fine, per avvio della procedura si intende la data di ricezione della comunicazione preventiva da parte delle rappresentanze sindacali aziendali oppure delle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa elaborata sulla base dei chiarimenti forniti dall'INPS con la circolare n. 137 del 17 settembre 2021.

Azienda non soggetta a CIGS	Licenziamento collettivo con accordo sindacale	41% del massimale NASpl dell'anno di cessazione per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni
	Licenziamento collettivo senza accordo sindacale	41% del massimale NASpl dell'anno di cessazione per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni, moltiplicato per 3
Azienda soggetta a CIGS	Licenziamento collettivo con accordo sindacale	82% del massimale NASpl dell'anno di cessazione per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni
	Licenziamento collettivo senza accordo sindacale	82% del massimale NASpl dell'anno di cessazione per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni

### Trasferimento d'azienda e cessione del contratto

Il trasferimento d'azienda, disciplinato dall'art. 2112 c.c., è definito come qualsiasi operazione che comporti il **mutamento della titolarità** di un'attività economica organizzata preesistente, la quale conservi la propria identità successivamente al trasferimento.

Nell'ambito di tale operazione, i rapporti di lavoro facenti capo all'azienda trasferita **proseguono automaticamente in capo al cessionario**, senza che sia necessario il consenso dei lavoratori interessati, in deroga al principio generale sancito dall'art. 1406 c.c. A tutela dei dipendenti coinvolti, l'art. 2112 c.c. garantisce la **continuità del rapporto di lavoro** e la **conservazione di tutti i diritti maturati** presso il datore di lavoro cedente.

Pur in presenza della continuità giuridica del rapporto, il trasferimento può incidere in modo significativo sulle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Inoltre, in connessione con l'operazione di trasferimento, possono verificarsi cessazioni del rapporto di lavoro, sia anteriormente sia successivamente alla cessione, per effetto di licenziamenti o dimissioni.



Con specifico riferimento al trasferimento d'azienda, l'INPS, con la circolare n. 40 del 19 marzo 2020, ha chiarito che tra le fattispecie di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato soggette all'obbligo di versamento del ticket NASpl rientrano anche le dimissioni rassegnate dal lavoratore ai sensi dell'art. 2112, co. 4, c.c. Tale disposizione riconosce infatti la sussistenza della giusta causa nelle dimissioni presentate entro tre mesi dal trasferimento d'azienda, con conseguente accesso alla prestazione NASpl.

Diversamente, nell'ipotesi di **trasferimento d'azienda** disciplinato dall'art. 2112 c.c., il mero passaggio dei lavoratori dal cedente al cessionario **non determina alcuna interruzione del rapporto di lavoro**, che prosegue senza soluzione di continuità alle dipendenze del nuovo datore di lavoro. Pertanto, in assenza di una cessazione del rapporto, il datore di lavoro cedente **non è tenuto al versamento del contributo** previsto dall'art. 2, co. 31, della legge n. 92/2012, come precisato dall'INPS nelle FAQ del 1° gennaio 2015.

Analogha conclusione si applica all'ipotesi di **cessione del contratto di lavoro** ai sensi dell'art. 1406 c.c. Qualora il lavoratore presti il proprio consenso alla cessione, il rapporto prosegue con il cessionario senza soluzione di continuità e senza che si realizzi alcuna cessazione del rapporto di lavoro. Anche in tale fattispecie, pertanto, **non sorge in capo al cedente l'obbligo di versamento del ticket NASpl**.



### Sommario:

- Costo azienda in caso di risoluzione del rapporto di lavoro
- Il ticket di licenziamento
- Casi specifici e deroghe



### Collegamenti:

- Art. 6 del D.Lgs. n. 22/2015
- Art. 2, l.n. 92/2012
- Circolare INPS n. 137 del 17 settembre 2021
- Circolare INPS n. 44 del 22 marzo 2013
- Art. 42, co. 5, D.Lgs. 151/2001
- Circolare INPS n. 4 del 28 gennaio 2026
- Art. 26, comma 7-bis, d.Lgs. 151/2015
- Art. 19, l.n. 203/2024
- Circolare INPS n. 59 del 20 maggio 2026
- Circolare INPS n. 40 del 19 marzo 2020
- Art. 4, l.n. 223/1991
- Art. 24, l.n. 223/1991
- Circolare INPS n. 137 del 17 settembre 2021
- Art. 2112 c.c.
- Art. 1406 c.c.
- Art. 29, co. 3, D.Lgs. n. 276/2003
- Art. 2 del d.lgs. n. 167/2011
- Art. 42, comma 4, d.lgs. n. 81/2015
- Art. 32, comma 1, lett. a), d.Lgs. n. 150/2015
- Art. 1, comma 110, lett. d), l.n. 205/2017
- Art. 4, l.n. 92/2012
- Art. 26, comma 9, lettera b), D.Lgs. n. 148/2015

## Appalto

L'INPS, con la circolare n. 40/2020, ha chiarito che l'**obbligo di versamento del ticket NASpl è escluso** nelle ipotesi di licenziamento intervenute nell'ambito di un **cambio di appalto**, qualora i lavoratori siano successivamente assunti dall'impresa subentrante in applicazione delle clausole sociali previste dai contratti collettivi a tutela della continuità occupazionale.

Le clausole sociali sono finalizzate a garantire la stabilità occupazionale dei lavoratori coinvolti nelle successioni di appalti, favorendo la continuità lavorativa in occasione del subentro di un nuovo appaltatore. Tali disposizioni negoziali riconoscono, nei limiti e secondo le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, il diritto dei lavoratori ad essere riassorbiti dall'impresa subentrante in caso di cambio appalto, disciplinando le condizioni e le procedure attraverso cui realizzare il passaggio del personale e salvaguardare i livelli occupazionali.

L'Istituto ha altresì precisato che tale esclusione dall'obbligo di versamento del ticket non opera nel caso in cui la cessazione del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'appaltatore uscente venga **successivamente dichiarata illegittima**, ancorché il lavoratore sia stato nel frattempo assunto dall'impresa subentrante.



Con riferimento a quest'ultima fattispecie la Corte di Cassazione, con sentenza n. 29922 del 2018 ha ribadito come la garanzia del passaggio dal datore originario all'impresa subentrante, di natura contrattuale collettiva, mira ad assicurare la stabilità e continuità dell'occupazione, ma lascia distinti i rapporti lavorativi e va a definirsi come rapporto ex novo con l'impresa subentrante. In tale eventualità, la clausola sociale non solo non potrebbe mai escludere la tutela legale che sanziona il recesso illegittimo, ma neppure sarebbe invocabile trattandosi di distinti rapporti contrattuali.

A conferma di tale impostazione si pone l'art. 29, co. 3, del D.Lgs. n. 276/2003, secondo cui l'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto da parte del nuovo appaltatore, dotato di una propria struttura organizzativa e operativa, in forza di disposizioni di legge, di contratti collettivi o di specifiche clausole del contratto di appalto, non configura un trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda qualora sussistano elementi di discontinuità tali da attribuire al nuovo soggetto una propria e distinta identità imprenditoriale.

## Apprendistato

Nel rispetto di quanto definito dall'art. 2, comma 32, della l.n. 92/2012, il ticket di licenziamento è dovuto anche in relazione alle cessazioni dei rapporti di apprendistato **diverse dalle dimissioni del lavoratore o dal recesso esercitato dallo stesso**, compresa l'ipotesi di recesso datoriale prevista dalla normativa vigente.

La disposizione richiama il Testo Unico dell'apprendistato; tuttavia, l'art. 2 del d.lgs. n. 167/2011 è stato successivamente abrogato e sostituito dall'art. 42, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015. Tale disposizione stabilisce che, al termine del periodo di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto nel rispetto del periodo di preavviso, durante il quale continua ad applicarsi la disciplina del rapporto di apprendistato.

Resta ferma l'esenzione totale dal contributo di licenziamento prevista dall'art. 32, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2015 per i contratti di **apprendistato di primo livello**. Tale esonero, inizialmente previsto in via temporanea, è stato reso permanente dall'art. 1, comma 110, lett. d), della Legge n. 205/2017.

## Procedure di incentivo all'esodo

La circolare INPS n. 40 del 2020 ha fornito chiarimenti in merito all'esclusione del pagamento del Ticket NASpl, precisando che la stessa opera con riferimento alle cessazioni del rapporto di lavoro riconducibili a specifiche ipotesi di esodo incentivato. In particolare, rientrano tra i casi esclusi:

- le risoluzioni del rapporto di lavoro riguardanti lavoratori prossimi al conseguimento del trattamento pensionistico nell'ambito della procedura prevista dall'art. 4 della Legge n. 92/2012;
- le cessazioni concordate nell'ambito di accordi sindacali finalizzati all'esodo di lavoratori anziani, conclusi nel contesto delle procedure disciplinate dagli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991;
- le cessazioni di rapporto del personale dirigente inserite in programmi di riduzione del personale dirigente definiti mediante accordi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali firmatarie del Ccnl applicabile;
- le interruzioni dei rapporti di lavoro effettuate nell'ambito di processi di incentivazione all'esodo che danno accesso alle prestazioni previste dall'art. 26, comma 9, lettera b), del D.Lgs. n. 148/2015.



### Sommario:

- Costo azienda in caso di risoluzione del rapporto di lavoro
- Il ticket di licenziamento
- Casi specifici e deroghe



### Collegamenti:

Art. 6 del D.Lgs. n. 22/2015  
Art. 2, l.n. 92/2012  
Circolare INPS n. 137 del 17 settembre 2021  
Circolare INPS n. 44 del 22 marzo 2013  
Art. 42, co. 5, D.Lgs. 151/2001  
Circolare INPS n. 4 del 28 gennaio 2026  
Art. 26, comma 7-bis, d.lgs. 151/2015  
Art. 19, l.n. 203/2024  
Circolare INPS n. 59 del 20 maggio 2026  
Circolare INPS n. 40 del 19 marzo 2020  
Art. 4, l.n. 223/1991  
Art. 24, l.n. 223/1991  
Circolare INPS n. 137 del 17 settembre 2021  
Art. 2112 c.c.  
Art. 1406 c.c.  
Art. 29, co. 3, D.Lgs. n. 276/2003  
Art. 2 del d.lgs. n. 167/2011  
Art. 42, comma 4, d.lgs. n. 81/2015  
Art. 32, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 150/2015  
Art. 1, comma 110, lett. d), l.n. 205/2017  
Art. 4, l.n. 92/2012  
Art. 26, comma 9, lettera b), D.Lgs. n. 148/2015