

L'estratto che stai consultando
fa parte del volume in vendita
su **ShopWKI**,
il negozio online di **Wolters Kluwer**

[Torna al libro](#)



CEDAM

IPSOA

UTET[®]
GIURIDICA

il fisco

 ALTALEX

CAPITOLO 5

COSTO DEL LAVORO NELLE FASI DEL RECESSO DAL RAPPORTO

DIMISSIONI, LICENZIAMENTO E INCENTIVI ALL'ESODO

5.1. Forme di risoluzione del rapporto

Il recesso dal contratto può essere unilaterale o conseguire ad un accordo tra le parti. In quest'ultimo caso si ha una risoluzione consensuale, di norma accompagnata da minori costi e conflittualità del tutto assente o residuale. Nel caso di azione unilaterale si configurano due casistiche: le dimissioni e il licenziamento.

Dal punto di vista dell'analisi del costo del lavoro, le dimissioni in genere non comportano particolarità rilevanti, se non per la casistica delle dimissioni per giusta causa. Diversamente avviene nei casi di risoluzione consensuale incentivata dal datore di lavoro o nei casi di licenziamento. Quest'ultimo, infatti, può avere genesi e motivazioni di vario tipo: dai motivi oggettivi legati all'andamento aziendale ai motivi soggettivi legati a inadempimenti contrattuali e/o condotta impropria del lavoratore.

5.2. Costo del recesso per il datore di lavoro

Affrontare questo tema dal punto di vista del costo e delle normative giuslavoristiche significa tener conto:

- 1) delle norme che disciplinano gli **adempimenti e le formalità** previsti per i licenziamenti;

- 2) delle norme che disciplinano il **regime sanzionatorio** in caso di licenziamento illegittimo.

I due aspetti si intrecciano senza avere aree di analisi perfettamente coincidenti.

La tabella seguente indica, **per ogni tipologia di cessazione** del rapporto di lavoro, gli **elementi di costo** da tenere in considerazione.

Tipologia di recesso	Contributo NASpl	Indennità sostitutiva del preavviso	Incentivo all'esodo	Risarcimento danni / Reintegra
Dimissioni	No	No	No	No
Dimissioni con incentivo all'esodo	No	No	Si	No
Dimissioni per giusta causa	Si	Si	No	No
Risoluzione consensuale ordinaria	Si	No	No	No
Risoluzione consensuale con incentivo all'esodo	NO	No	Si	No
Licenziamento disciplinare per giusta causa	Si	No	No	Possibile
Licenziamento disciplinare per giustificato motivo	Si	Si	No	Possibile
Licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo	Si	Si	No	Possibile
Licenziamento collettivo per giustificato motivo oggettivo	Si, in alcuni casi maggiorato	Si	Si	Possibile

In aggiunta a quanto sopra come costi da stimare a livello di *budget* aziendale è sempre opportuno stimare due **variabili ulteriori**:

- 1) in caso di **licenziamento senza successivo accordo** spesso e volentieri oltre al risarcimento danno per il licenziamento illegittimo e/o la richiesta di reintegra il lavoratore in sede di vertenza o in giudizio potrebbe rivendicare anche differenze retributive legate ad un inquadramento errato, ad un livello superiore, a straordinari o festivi non riconosciuti, a differenze sul calcolo del TFR;
- 2) in caso di **licenziamento con tentativo di accordo** per la non impugnazione spesso vengono previste ulteriori somme connesse al licenziamento, quali servizi di *outplacement*, assistenza alla ricollocazione, quali servizi di reimpiego, *stock option* o cessione dei *benefit* in uso al dipendente nel caso di personale altamente qualificato.

In caso di licenziamento al lavoratore dovranno poi essere erogate tutte le somme che ordinariamente sono previste a livello di contrattazione individuale o collettiva, quali la liquidazione dei ratei maturati e non goduti del TFR. Questi pur non essendo tecnicamente dei costi, in quanto in genere vengono spesi nei bilanci precedenti, rappresentano un'uscita di tipo finanziario di cui si tiene conto in queste situazioni, soprattutto nei casi di scarsa disponibilità finanziaria per il datore di lavoro. Spesso si interviene anche con accordi di rateazione in tal senso.

5.3. Contributo NASpI per il licenziamento

In tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal re-

quisito contributivo, darebbero diritto alla NASpI è dovuto, da parte del datore di lavoro un contributo di licenziamento da versare all'INPS (*c.d.* "Ticket Licenziamento" o "Ticket Naspi"). La somma è pari al 41% del massimale mensile di NASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni, per l'anno 2019 l'importo è fissato in € 500,79 e varia a seconda degli anni di permanenza in azienda fino a raggiungere un massimo per il 2019 di € 1502,37 per chi ha un'anzianità pari o superiore a 36 mesi. Il contributo di licenziamento è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato che avvengono al termine del periodo di formazione previsto dalla lett. *m*), comma 1, art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011.

Restano escluse dall'obbligo contributivo le cessazioni del rapporto di lavoro avvenute seguito di:

- dimissioni, ad eccezione di quelle per giusta causa o intervenute durante i periodi di maternità;
- risoluzioni consensuali, ad eccezione di quelle derivanti da procedura di conciliazione presso l'ITL, o in seguito a trasferimento del dipendente ad altra sede della stessa azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici;
- decesso del lavoratore;
- licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, con riassunzione presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali dei CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

L'estratto che stai consultando
fa parte del volume in vendita
su **ShopWKI**,
il negozio online di **Wolters Kluwer**

[Torna al libro](#)



CEDAM

IPSOA

UTET[®]
GIURIDICA

il fisco

 ALTALEX