

LAVOROdi **CARLOTTA MARIANI, PIERLUIGI MARIANI****Contributo NASpl: un costo in più per le aziende che licenziano**

Le imprese sono obbligate a versare un contributo all'Inps in seguito all'interruzione del rapporto di lavoro. L'importo è maggiorato nel caso di licenziamenti collettivi in assenza di accordo sindacale.

Il contributo NASpl, introdotto dalla L. 92/2012, è una somma che le aziende devono versare all'Inps in tutti i casi in cui il lavoratore perde il posto di lavoro con diritto di accesso alla NASpl; in particolare, **il contributo è dovuto in casi di** : licenziamento per giustificato motivo oggettivo, individuale o collettivo; licenziamento per giustificato motivo soggettivo o giusta causa; licenziamento durante il periodo di prova; licenziamento per superamento del periodo di comporto; recesso al termine del periodo di apprendistato professionalizzante; risoluzione consensuale avvenuta a seguito della procedura obbligatoria per le aziende soggette a tutela reale (aziende con almeno 15 dipendenti); risoluzione consensuale o licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione ex art. 6, D.Lgs. 23/2015 (rapporto di lavoro a tutele crescenti); risoluzione a seguito della rinuncia al trasferimento oltre 50 km o 80 minuti dalla residenza; dimissioni per giusta causa, compreso il caso di dimissioni nei 3 mesi successivi al trasferimento d'azienda ex art. 2112 C.C.; dimissioni nel periodo tutelato per maternità, cioè fino al 1° anno di vita del bambino. Il contributo è dovuto in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto **può generare un teorico diritto all'indennità NASpl** , a prescindere dall'effettiva fruizione.

Il contributo NASpl non è invece dovuto nei seguenti casi : risoluzioni consensuali di rapporti di lavoro a tutele crescenti (instaurati dopo il 7.03.2015) in assenza di accettazione dell'offerta di conciliazione ex art. 6, D.Lgs. 23/2015; risoluzione consensuale per le aziende non soggette a tutela reale (aziende fino a 15 dipendenti); dimissioni volontarie; risoluzione consensuale in " *sede protetta* " (es. sede sindacale); decesso del lavoratore; risoluzione con accompagnamento alla pensione; licenziamento di un lavoratore già pensionato o se il diritto alla pensione matura dal giorno successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro; licenziamento effettuato in conseguenza di cambio di appalto, in attuazione di clausole sociali contrattuali; licenziamento nel settore edile per completamento attività e chiusura cantiere; licenziamento effettuato da società in stato di procedura fallimentare o amministrazione straordinaria, nel caso in cui abbiano richiesto trattamenti straordinari di integrazione salariale negli anni 2019-2020 e di essere esonerate dal versamento. L'importo del contributo è pari al **41% del massimale mensile di NASpl** e per il 2021 è pari a 547,51 euro annui, corrispondenti a 45,63 euro mensili, per ogni mese di anzianità del lavoratore fino ad un massimo di 3 anni; l'importo massimo del ticket è quindi pari a **1.642,53 euro** . L'importo non deve essere riproporzionato nel caso di lavoratore part-time.

Nei casi di **licenziamenti collettivi** ex L. 223/1991 per le aziende soggette al contributo CIGS, l'importo dovuto è pari al 82% del massimale mensile di NASpl e quindi pari a **3.285,06 euro** .

Inoltre, quando la procedura di licenziamento collettivo si conclude **senza accordo sindacale** , l'importo triplica e sarà quindi pari a **9.855,18 euro** per le aziende soggette al contributo CIGS e **4.927,59 euro** per le aziende escluse dal contributo CIGS.

Le aziende devono quindi tenere presente che nell'ambito delle procedure di licenziamento collettivo, l'assenza di un accordo sindacale comporta un costo 3 volte maggiore.

Il contributo NASpl deve essere **versato unitamente ai contributi Inps " DM10 "** del mese successivo al licenziamento, cioè entro il giorno 16 del 2° mese successivo al licenziamento, in un'unica soluzione.