

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN GENERE

Sommario

1. [Cause di estinzione del rapporto di lavoro](#)
2. [Risoluzione consensuale](#)
3. [Impossibilità sopravvenuta della prestazione](#)
4. [Morte del lavoratore](#)
5. [Dimissioni](#)
6. [Licenziamento \(rinvio\)](#)
7. [Adempimenti del datore di lavoro](#)
8. [Insolvenza del datore di lavoro](#)
9. [Incentivi all'esodo](#)

1. Cause di estinzione del rapporto di lavoro

L'estinzione del rapporto di lavoro può avvenire per:

- comune volontà delle parti (risoluzione consensuale);
- morte del lavoratore o impossibilità sopravvenuta della prestazione di una delle parti;
- recesso del datore di lavoro (licenziamento) o del lavoratore (dimissioni);
- scadenza del termine pattuito in ipotesi di rapporto di lavoro a tempo determinato.

2. Risoluzione consensuale

Il contratto di lavoro - al pari degli altri contratti ([art. 1372 cod. civ.](#)) - può essere risolto per mutuo consenso delle parti che l'hanno posto in essere.

La giurisprudenza ha affermato che alla risoluzione consensuale non trova applicazione l'obbligo del preavviso o della indennità sostitutiva che l'[art. 2118 cod. civ.](#) prevede solo con riferimento all'ipotesi di recesso unilaterale.

Con il [D.M. 15 dicembre 2015](#), emanato in attuazione di quanto previsto dall'[art. 26, comma 3, D.Lgs. n. 151/2015](#), il Ministero del lavoro ha approvato il nuovo modello di risoluzione consensuale, da comunicare esclusivamente online. Il provvedimento è in vigore dal 12 gennaio 2016 ma la piena operatività della procedura di risoluzione del rapporto di lavoro con modalità esclusivamente telematiche è operativa dal 12 marzo 2016 (per la disciplina, nello specifico, vedi infra par. Dimissioni).

3. Impossibilità sopravvenuta della prestazione

Secondo il principio generale contenuto negli [artt. 1256 e 1463 cod. civ.](#), l'impossibilità sopravvenuta della prestazione per causa non imputabile al debitore determina l'estinzione dell'obbligazione e, nei contratti "sinallagmatici" (*), la risoluzione del contratto.

In particolare, l'impossibilità della prestazione è causa automatica di risoluzione del contratto purché sia totale, definitiva, o di durata indeterminata.

L'impossibilità parziale o temporanea è invece causa di estinzione dell'obbligazione - e, nei contratti sinallagmatici (*), di risoluzione del contratto ([art. 1464 cod. civ.](#)) - solo se, in relazione al titolo, alla natura e all'oggetto dell'obbligazione stessa, il debitore non possa più essere ritenuto obbligato ad eseguire la prestazione, ovvero se il creditore non abbia più interesse all'adempimento della relativa obbligazione (art. 1256 cod. civ.).

(*) Sono contratti c.d. "sinallagmatici" i contratti in cui la prestazione di una delle parti trova la sua giustificazione nella prestazione dell'altra. Di tal ché, per esempio, la parte può rifiutarsi di eseguire la prestazione se l'altra parte non esegue la propria.

Impossibilità sopravvenuta della prestazione nel rapporto di lavoro

In linea teorica i principi suesposti, sanciti per i contratti in genere, sono applicabili anche al contratto di lavoro in quanto contratto sinallagmatico.

Tuttavia la giurisprudenza, in alcuni casi, ritiene che le cause di impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa nel rapporto di lavoro costituiscono, non un'autonoma ipotesi di risoluzione del rapporto, ma solo un giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

In tal senso, la giurisprudenza ha avuto modo di affermare che non rappresentano cause autonome di risoluzione del rapporto ma solo giustificato motivo oggettivo di licenziamento quei fatti che dispiegano i loro effetti sotto il profilo della organizzazione produttiva, dell'organizzazione del lavoro e del regolare funzionamento di essa ai sensi dell'[art. 3, L. n. 604/1966](#), quali:

- la cessazione dell'attività aziendale per scelta dell'imprenditore;
- la sopravvenuta impossibilità fisica del lavoratore di svolgere le mansioni per le quali è stato assunto;
- lo stato di custodia cautelare per fatti esulanti dallo svolgimento del rapporto. A quest'ultimo riguardo, peraltro, è opportuno precisare che, a norma dell'[art. 102 bis delle disposizioni di attuazione al codice di procedura penale](#), il lavoratore licenziato per essere stato sottoposto a misure detentive (custodia cautelare in carcere; arresti domiciliari) ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro qualora venga pronunciata in suo favore sentenza di assoluzione, di proscioglimento o di non luogo a procedere, ovvero venga disposto provvedimento di archiviazione, ma non alle retribuzioni per il periodo tra il licenziamento e la reintegrazione.

Da ciò deriva che costituiscono cause di risoluzione del rapporto per impossibilità sopravvenuta solo quelle ipotesi in cui la cessazione del rapporto si renda inevitabile a prescindere da una "scelta organizzativa" del datore di lavoro quali:

- la revoca dell'autorizzazione o concessione amministrativa necessaria per lo svolgimento dell'attività aziendale;
- la revoca o la mancanza dei documenti necessari al lavoratore ai fini del legittimo svolgimento del servizio (quale, per esempio, il ritiro del porto d'armi nei confronti del lavoratore che svolga mansioni di guardia giurata, il ritiro della patente di guida per il dipendente che svolga mansioni di autista, la radiazione dall'Albo dei medici del "medico di fabbrica");
- la distruzione dell'azienda per calamità naturali.

Infine, è il caso di sottolineare come, per espressa previsione normativa, alcune fattispecie di impossibilità temporanea della prestazione lavorativa (malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, chiamata e richiamo alle armi, etc.) non solo non costituiscono ipotesi autonome di risoluzione del rapporto di lavoro, ma - sia pure nei limiti del periodo stabilito dalla legge, dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità ([artt. 2110 e 2111 cod. civ.](#)) - non consentono neppure il licenziamento.

4. Morte del lavoratore

Nel rapporto di lavoro, in quanto "intuitu personae" (*), non si succede in qualità di erede. Pertanto la morte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto di lavoro e non - come avverrebbe in altri rapporti contrattuali - la sostituzione del lavoratore defunto con il suo successore.

(*) Per rapporto "intuitu personae" si intende il rapporto giuridico nel quale assume un valore preminente la persona del contraente onde questo non può essere sostituito senza il consenso dell'altro. Tale è il rapporto di lavoro che si caratterizza, tra l'altro, per il vincolo fiduciario che deve sussistere tra datore di lavoro e lavoratore.

Successione nei diritti del lavoratore defunto

La retribuzione relativa all'ultimo periodo di paga, i ratei degli elementi ultramensili e l'eventuale indennità sostitutiva delle ferie o di altri riposi non goduti, in quanto diritti propri del lavoratore defunto, entrano nell'asse ereditario e devono essere corrisposti agli eredi, secondo le norme sulle successioni contenute nel codice civile.

Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti ai familiari superstiti del lavoratore deceduto. Tali somme, tuttavia, non entrano nell'asse ereditario in quanto non attribuite a titolo successorio, bensì percepite "iure proprio".

In particolare, l'[art. 2122 cod. civ.](#) prevede che l'indennità in caso di morte (al netto delle eventuali anticipazioni erogate) debba essere corrisposta al coniuge, figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo grado. In caso di disaccordo tra gli aventi diritto, la ripartizione delle somme deve farsi secondo il bisogno

di ciascuno. In mancanza delle persone elencate e di disposizioni testamentarie, le somme sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

5. Dimissioni

In applicazione del principio posto dall'[art. 2118 cod. civ.](#), ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato; l'atto di recesso del lavoratore è detto "dimissioni".

Le dimissioni devono essere rassegnate previo preavviso, salvo il ricorrere di una giusta causa di recesso ([art. 2119 cod. civ.](#)).

Il termine di preavviso richiesto in caso di dimissioni è stabilito dalla [contrattazione collettiva](#).

In via generale, la forma delle dimissioni come atto tra privati - datore di lavoro e lavoratore - è libera, tuttavia, in alcuni casi, la [contrattazione collettiva](#) prevede forme particolari.

Dal 12 marzo 2016 le dimissioni del lavoratore devono essere rassegnate esclusivamente in modalità telematiche attraverso l'apposito modello allegato al [D.M. 15 dicembre 2015](#).

Infatti, il [D.Lgs. n. 151/2015](#) (c.d. decreto attuativo del Jobs Act) ha introdotto una nuova procedura finalizzata principalmente a scongiurare il fenomeno delle c.d. dimissioni in bianco, in attuazione della delega contenuta nell'[art. 1, comma 6, lett. g\), L. n. 183/2014](#), prevedendo modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore.

[L'art. 26, D.Lgs. n. 151/2015](#), mira a sostituire, semplificandola, la procedura di cui all'[art. 4, commi 17 e 18, L. n. 92/2012](#).

Si prevede infatti che, al di fuori delle ipotesi di cui all'[art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001](#), le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro attraverso il sito [www.lavoro.gov.it](#) e trasmessi al datore di lavoro e alla DTL competente.

Con [D.M. 15 dicembre 2015](#) è stato approvato il modello con il quale, a partire dal 12 marzo 2016, le dimissioni e le risoluzioni consensuali possono ritenersi, a tutti gli effetti, efficaci soltanto nel rispetto della procedura evidenziata nello stesso decreto ([ML lett. circ. n. 22350/2015](#)).

In pratica, le dimissioni vanno rassegnate esclusivamente con il predetto modello; diversamente - è il caso, del lavoratore che rassegna le proprie dimissioni e, nonostante i solleciti, non compila la prevista procedura online - il datore di lavoro dovrà rescindere il rapporto di lavoro ([ML nota n. 2028/2016](#)).

Il lavoratore può effettuare la comunicazione in via autonoma o, in alternativa, avvalendosi di uno dei soggetti abilitati alla trasmissione ossia Patronati, organizzazioni sindacali, consulenti del lavoro, sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, enti bilaterali, commissioni di certificazione ([art. 26, comma 4, D.Lgs. n. 151/2015](#), come modificato dall'[art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 185/2016](#)), intese come sedi in cui è possibile assistere il lavoratore nella mera compilazione e invio del modello di dimissione/risoluzione consensuale, v. [ML nota n. 1765/2016](#)). La locuzione "consulenti del lavoro" non si può estendere, in via di interpretazione, ad altri professionisti o ad altri soggetti indicati dall'[art. 1 della L. n. 12/1979](#) ([ML interpello n. 24/2016](#)).

L'assistenza di un soggetto abilitato può essere richiesta sull'intero territorio nazionale, indipendentemente dalla propria residenza o sede lavorativa ([ML nota n. 2028/2016](#)).

Qualora il lavoratore intenda procedere in autonomia, deve avvalersi dell'apposito sistema informatico messo a disposizione e deve preventivamente dotarsi del Pin rilasciato dall'INPS, strumento funzionale ad accertare l'identità del lavoratore che effettua la comunicazione. Il modulo online da utilizzare contiene dati semplici, quali quelli identificativi del lavoratore e dell'azienda, la tipologia contrattuale e relativa decorrenza, nonché la tipologia di comunicazione e la relativa decorrenza.

Nel caso di comunicazione resa per il tramite di uno dei soggetti abilitati, il sistema consente l'accesso anche in assenza del Pin-INPS, con le sole credenziali di cliclavoro che tali soggetti possiedono o devono richiedere al momento della comunicazione.

Il sistema invierà in automatico il modulo di dimissioni/risoluzione consensuale/revoca, compilato e validato temporalmente, all'indirizzo Pec del datore di lavoro, nonché alla DTL competente.

Nel caso in cui un lavoratore, oppure il sistema in automatico, compili in modo errato l'indirizzo email del datore di lavoro, questi ha a disposizione sulla sua pagina personale tutte le comunicazioni di competenza. A partire dal 1° aprile 2016 è stato attivato uno specifico servizio che notifica al lavoratore il mancato recapito, invitandolo a modificare l'indirizzo email errato (o sconosciuto) ([ML nota n. 2028/2016](#)).

Sono state sviluppate nuove funzionalità del Sistema informativo delle dimissioni volontarie - SDV - e a partire dall'11 maggio 2016 sono messe a disposizione degli ispettori del lavoro le comunicazioni telematiche, inviate tramite il Sistema, attraverso l'accesso al repository centrale ([ML nota n. 2785/2016](#)).

Inoltre, dal 2 gennaio 2018 è pienamente operativa l'app "Dimissioni Volontarie" messa a disposizione dal Ministero del lavoro per comunicare in sicurezza e rapidità da tablet e smartphone le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Nello specifico, per accedere i cittadini dovranno essere in possesso di SPID, il Sistema Pubblico di Identità Digitale introdotto sulla piattaforma dei servizi del Ministero dal 19 maggio 2017, mentre i soggetti abilitati potranno utilizzare le proprie credenziali di accesso al portale dei servizi del Ministero del lavoro. Come le app più diffuse, "Dimissioni Volontarie" è stata realizzata sia per i dispositivi Android sia per quelli Apple ([ML comunicato 2 gennaio 2018](#)).

Oltre che ai casi di dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro presentate dalla lavoratrice nel periodo di gravidanza o dalla lavoratrice/lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino, che dovranno ancora essere convalidate presso la DTL territorialmente competente, ex [art. 55, comma 4, del D.Lgs. n. 151/2001](#), la nuova procedura telematica non si applica:

- ai rapporti di lavoro domestico e nei casi in cui il recesso interviene nelle sedi c.d. "protette", ex art. [art. 26, comma 7, del D.Lgs. n. 151/2015](#);
- al recesso durante il periodo di prova di cui all'[art. 2096 cod. civ.](#);
- ai rapporti di lavoro marittimo, in quanto il contratto di arruolamento dei lavoratori marittimi è regolato da legge speciale del Codice della navigazione.

Inoltre, le disposizioni di cui all'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 non si applicano ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'[art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001](#) ([art. 26, comma 8-bis, D.Lgs. n. 151/2015](#), introdotto dall'[art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 185/2016](#); v. anche [ML circ. n. 12/2016](#)).

Il Ministero del lavoro ha, altresì, precisato che le dimissioni per giusta causa devono essere comunicate telematicamente; nella compilazione è possibile inserire "Dimissioni per giusta causa" come Tipologia di comunicazione. Se le dimissioni per giusta causa sono state comunicate con modalità telematiche quando non era possibile indicare la specifica tipologia, esse sono comunque efficaci: il modello telematico evidenzia, infatti, sola la genuinità delle dimissioni, la "giusta causa" sarà comprovata dagli uffici competenti secondo le modalità vigenti.

Sono tenuti, invece, ad adottare la procedura online il direttore generale e l'amministratore delegato di un'azienda con la quale sussiste un rapporto di lavoro subordinato ([ML nota n. 2028/2016](#)).

Anche i lavoratori che presentano le proprie dimissioni per l'avvenuto raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione devono utilizzare la nuova procedura in quanto tale ipotesi non rientra nei casi di esclusione espressamente previsti dall'[art. 26 del D.Lgs. n.151/2015](#), dal [D.M. 15 dicembre 2015](#) e richiamati dalla [circolare n. 12/2016](#); come pure gli sportivi professionisti ([ML nota n. 2028/2016](#); [ML nota n. 16104/2016](#)).

Ai fini della determinazione della decorrenza dei trattamenti pensionistici, in caso di dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro comunicate in base alle nuove modalità stabilite dal D.M. 15 dicembre 2015, la data di cessazione del rapporto di lavoro dipendente coincide con la data dell'ultimo giorno di lavoro, ovvero con il giorno precedente a quello indicato nella sezione del modulo "Data di decorrenza delle dimissioni/risoluzione consensuale" ([INPS mess. n. 3755/2016](#)).

Entro 7 giorni successivi a decorrere dall'avvenuto invio del modulo telematico, il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.

Riguardo all'ipotesi in cui le parti si accordano di revocare le dimissioni dopo i 7 giorni dalla trasmissione del modello telematico, il Ministero del lavoro ha chiarito che la data di effettiva decorrenza della cessazione del rapporto di lavoro è quella che risulta dalla comunicazione obbligatoria. In assenza di tale comunicazione, il rapporto di lavoro risulta ancora in essere. Tali informazioni sono messe a disposizione delle DTL che riceveranno notifica delle comunicazioni

di dimissioni/risoluzione consensuale non seguite da comunicazione obbligatoria ([ML nota n. 2028/2016](#)).

Sul piano sanzionatorio, salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. La competenza sull'accertamento e sull'irrogazione della sanzione è riservata alle DTL.

La violazione non è sanabile e pertanto non è applicabile l'istituto della diffida obbligatoria ai sensi dell'[art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004](#).

Dimissioni per giusta causa

Il lavoratore ha il diritto di recedere senza obbligo di preavviso dal rapporto di lavoro in caso di giusta causa ovvero sia a fronte di un grave inadempimento del datore di lavoro tale da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto. In tal caso il lavoratore ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso.

Secondo quanto espresso dalla [Corte Costituzionale con sentenza n. 269 del 24 giugno 2002](#), le dimissioni per giusta causa, comportando uno stato di disoccupazione involontaria, non escludono la corresponsione dell'indennità ordinaria di disoccupazione (v. anche [INPS circ. n. 97/2003](#) e [n. 163/2003](#)).

La giurisprudenza ha individuato alcune ipotesi configuranti giusta causa di dimissioni del dipendente:

- la mancata corresponsione della retribuzione;
- la mancata regolarizzazione della posizione contributiva;
- l'omesso versamento dei contributi previdenziali;
- le molestie sessuali e il mobbing;
- il comportamento offensivo o ingiurioso del datore di lavoro o del superiore gerarchico;
- le variazioni notevoli "in peius" delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda;
- lo spostamento del lavoratore da una sede all'altra senza che sussistono le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive previste dall'[art. 2103 cod. civ.](#)

Nullità e annullabilità delle dimissioni

Il recesso del lavoratore soggiace alla disciplina generale sulla nullità ([artt. 1418 e ss. cod. civ.](#)) e annullabilità ([artt. 1425 e ss. cod. civ.](#)) dei negozi giuridici.

In particolare sono nulle le c.d. "dimissioni in bianco", cioè l'atto di dimissioni sottoscritto dal lavoratore e consegnato al datore di lavoro al momento dell'assunzione, perché questi se ne avvalga quando ritenga più opportuno.

L'azione di nullità è imprescrittibile ([art. 1422 cod. civ.](#)) e può essere esercitata da chiunque ne abbia interesse ([art. 1421 cod. civ.](#)).

Le dimissioni sono, invece, annullabili se rassegnate da persona incapace di intendere e di volere ([art. 1425 cod. civ.](#)) o per vizi del consenso del lavoratore ([artt. 1427 e ss. cod. civ.](#) errore, violenza e dolo).

In particolare, la giurisprudenza ha riconosciuto che sono annullabili:

- le dimissioni rassegnate dal lavoratore a fronte di minaccia del datore di lavoro di licenziamento in caso di rifiuto, sempreché tale minaccia venga provata in giudizio e consista nella prospettazione di un licenziamento illegittimo;
- le dimissioni rassegnate dal lavoratore che al momento del compimento dell'atto era, anche solo parzialmente o temporaneamente, incapace di intendere o di volere;
- le dimissioni del lavoratore ove la sua volontà di recedere dal rapporto di lavoro sia stata riconosciuta forzata o comunque viziata (es. perché estorte sotto la minaccia di essere diffamato).

L'azione di annullamento può essere esercitata solo da colui a favore del quale è prevista l'annullabilità e si prescrive in cinque anni ([art. 1442 cod. civ.](#)). Se la volontà si assume viziata da incapacità di intendere o di volere, anche transitoria ma esistente al momento in cui gli atti sono stati compiuti il termine prescrizione comincia a decorrere dal giorno in cui l'atto è stato compiuto ([art. 428 cod. civ.](#)).

Diversamente, qualora l'annullabilità dipenda da un vizio del consenso o da incapacità legale il termine decorre dal giorno in cui è cessata la violenza, è stato scoperto l'errore o il dolo, è cessato lo stato di interdizione o di inabilitazione, ovvero il minore ha raggiunto la maggiore età.

6. Licenziamento (rinvio)

Con riguardo all'estinzione del rapporto di lavoro per licenziamento del lavoratore, si rinvia alla specifica nota [Licenziamento individuale](#).

7. Adempimenti del datore di lavoro

Adempimenti nei confronti del lavoratore

Il datore di lavoro deve provvedere:

- a liquidare le competenze spettanti al lavoratore, che normalmente comprendono - oltre alla retribuzione relativa all'ultimo periodo di paga - i ratei degli elementi ultramensili (tredicesima mensilità, premi annui, ecc.), l'eventuale indennità sostitutiva delle ferie o di altri riposi non goduti, l'eventuale indennità di mancato preavviso ed il trattamento di fine rapporto;
- al conguaglio fra l'ammontare delle ritenute fiscali già effettuate nei singoli periodi di paga e l'imposta dovuta sull'ammontare complessivo delle retribuzioni erogate dall'inizio dell'anno ([art. 23, comma 3, D.P.R. n. 600/1973](#); [MF circ. n. 1/1973](#));
- a consegnare al lavoratore il mod. CUD entro 12 giorni dalla richiesta di quest'ultimo.

Adempimenti nei confronti dei pubblici uffici

L'[art. 21, comma 1, L. n. 264/1949](#) dispone che i datori di lavoro devono comunicare ai servizi competenti la cessazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ovvero la diversa data di cessazione dei rapporti di lavoro a termine, entro 5 giorni dal verificarsi dell'evento. Ai fini della comunicazione, il "dies a quo" (cioè il giorno a partire dal quale scaturisce il relativo obbligo), anche per l'applicazione della sanzione, è quello della risoluzione del rapporto, senza tener conto della circostanza secondo la quale la stessa risoluzione produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento disciplinare di cui all'[art. 7, L. n. 300/1970](#), ovvero il procedimento di cui all'[art. 7, L. n. 604/1966](#) come sostituito dall'[art. 1, comma 40, L. n. 92/2012](#), è stato avviato ([ML lett. circ. n. 18273/2012](#)).

L'omessa comunicazione ai servizi competenti è punita, ex [art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003](#), con la sanzione amministrativa da € 100 a € 500 per ogni lavoratore interessato.

Per le modalità di comunicazione si rinvia a quanto riportato nell'argomento sul [Collocamento ordinario](#).

Adempimenti fiscali in caso di morte del lavoratore

Il [Ministero delle finanze, con la circolare n. 1/1989](#), ha ritenuto che in caso di conguaglio da effettuare in capo al lavoratore deceduto, nessun obbligo sussista in tal senso per il sostituto d'imposta, in quanto tale operazione potrebbe non trovare il suo naturale compimento nella corresponsione dell'intera imposta dovuta.

Infatti, nel caso di conguaglio che evidenzia un saldo a debito, il datore di lavoro non avrebbe la materiale possibilità di recuperare il relativo importo, dal momento che tutte le somme messe in pagamento dopo il decesso del dipendente non possono che essere di pertinenza degli eredi.

Pertanto, il datore di lavoro, nel caso di decesso del lavoratore si limiterà ad evidenziare nel certificato le somme messe in pagamento prima del decesso, le ritenute effettuate su tali somme e le detrazioni d'imposta spettanti fino alla data del decesso. Il calcolo dell'imposta dovuta avverrà in sede di dichiarazione annuale dei redditi a nome del lavoratore deceduto, alla cui presentazione è tenuto, in base alla vigente normativa, uno degli eredi.

Per le somme corrisposte agli aventi diritto è previsto il seguente trattamento fiscale:

- quote di retribuzione corrente e altri elementi soggetti a tassazione ordinaria: viene applicata, ex [art. 23, comma 2, lett. e\), D.P.R. n. 600/1973](#), l'aliquota stabilita per il primo scaglione di reddito, indipendentemente dall'entità degli importi erogati. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare agli eredi una certificazione contenente, oltre ai dati anagrafici del dipendente deceduto, tutti gli elementi richiesti dall'[art. 3 del D.P.R. n. 600/1973](#). Per le somme percepite dagli eredi non dovrà essere effettuato alcun conguaglio, rimanendo in capo agli stessi l'obbligo

di definire la tassazione di tali somme in sede di presentazione della propria dichiarazione dei redditi;

- indennità di fine rapporto: trova applicazione lo specifico sistema di calcolo dell'imposta (per il quale si veda la nota illustrativa [Trattamento di fine rapporto](#)). L'imposta risultante viene imputata a ciascuno degli aventi diritto in misura proporzionale alla somma percepita ([art. 19, comma 5, D.P.R. n. 917/1986](#)).

Contributo dovuto nei casi di interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni (c.d. ticket licenziamento)

L'[art. 2, commi 31-35, L. 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 alla NASpl, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del massimale mensile di NASpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni (per la struttura contributiva si rinvia alla nota redazionale [INPS - Determinazione dei contributi](#)).

I datori di lavoro devono versare la contribuzione in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato generi in capo al lavoratore il teorico diritto alla indennità NASpl, a prescindere poi dall'effettiva percezione della stessa, ovvero nei casi di:

- licenziamento individuale, anche durante il periodo di prova;

- licenziamenti collettivi. Il contributo è moltiplicato per tre volte in caso di mancanza di accordo sindacale. A decorrere dal 1° gennaio 2018, il contributo è elevato all'82% per le imprese soggette al versamento del contributo CIGS che effettuano riduzioni di personale nell'ambito di procedure di licenziamento collettivo. Sono esclusi dall'aumento dell'aliquota percentuale i licenziamenti avvenuti a seguito di procedure avviate entro il 20 ottobre 2017 per i quali è mantenuta l'aliquota del 41% ([art. 1, comma 137, L. n. 205/2017](#), Legge di bilancio 2018);

- dimissioni per giusta causa motivate da: mancato pagamento della retribuzione; molestie sessuali subite nei luoghi di lavoro; modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative; notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione ad altre persone, fisiche o giuridiche, dell'azienda; trasferimento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive" previste dall'[art. 2103 cod. civ.](#); comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente;

- interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, compreso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo di formazione ([INPS circ. n. 140/2012](#));

- dimissioni della lavoratrice madre durante il periodo tutelato, ovvero da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del figlio;

- risoluzione consensuale a seguito di procedura obbligatoria di conciliazione in sede di Ispettorato territoriale del lavoro;

- risoluzione del rapporto di lavoro derivante da trasferimento del lavoratore oltre i 50 Km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici ([INPS circ. n. 44/2013](#)).

Continuano, invece, a rimanere esclusi dalla contribuzione le cessazioni di rapporto relative a:

- risoluzioni consensuali del rapporto diverse da quelle previste a seguito di conciliazione obbligatoria presso l'Ispettorato territoriale del lavoro;

- decesso del lavoratore;

- licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai c.c.n.l. ([art. 2, comma 34, L. n. 92/2012](#); [INPS mess. n. 4269/2016](#));

- interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere ([art. 2, comma 34, L. n. 92/2012](#), [INPS mess. n. 4269/2016](#)). In tali casi, per comprovare la condizione di esonero dell'azienda, in mancanza di altra documentazione idonea a tal fine, il datore di lavoro, o il rappresentante legale, deve produrre la lettera di assunzione, riportante il cantiere o la sede legale e la mansione per cui il lavoratore è assunto, e la lettera di licenziamento, da cui risultino la motivazione fine cantiere o completamento lavori e la data di cessazione del rapporto di lavoro; resta ferma la possibilità che, all'atto del licenziamento, il cantiere/sede di lavoro iniziale non coincida con il cantiere/sede di lavoro finale. Inoltre, entrambi i documenti devono riportare la firma per ricevuta del lavoratore ovvero, se trasmessi via posta, è necessario produrre copia della relativa raccomandata ([INPS mess. n. 3933/2018](#));

- processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria. Tale esenzione opera con esclusivo riferimento a situazioni che rientrano nel quadro dei provvedimenti di "tutela dei lavoratori anziani" di cui all'art. 4 della legge n. 92/2012 ([art. 34, comma 54, lett. b\), D.L. n. 179/2012](#); [INPS circ. n. 44/2013](#));

- licenziamento lavoratore domestico ([INPS circ. n. 25/2013](#));

- licenziamento di lavoratori prossimi al pensionamento, previo accordo sindacale e versamento all'INPS della contribuzione dovuta per il raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento.

<i>Tabella riepilogativa delle fattispecie di risoluzione del rapporto di lavoro</i>	
<i>Causa cessazione</i>	<i>Contributo di licenziamento</i>
Licenziamento per giusta causa	Si
Dimissioni	No
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	Si
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	Si
Scadenza contratto a termine	No
Licenziamenti disciplinari	Si
Dimissioni per giusta causa	Si
Risoluzione consensuale	No
Dimissioni intervenute durante il periodo di maternità	Si
Risoluzione dell'apprendista al termine del periodo formativo	Si
Licenziamento lavoratore domestico	No
Licenziamento di lavoratori assicurati presso la gestione INPGI	No
Licenziamento operai agricoli	No
Decesso del lavoratore	No
Risoluzione consensuale a seguito di procedura di conciliazione obbligatoria per licenziamento GMO	Si
Licenziamento collettivo (fino al 31 dicembre 2016)	No
Licenziamento collettivo (dal 1° gennaio 2017)	Si
Licenziamento giustificato motivo per fine lavoro nel settore edile	No
Cambio di appalto con riassunzione del lavoratore da parte del nuovo soggetto appaltatore	No

Inoltre, vige l'esclusione dall'obbligo di versamento del c.d. contributo di licenziamento per il settore degli impianti di distribuzione di gas naturale in caso di passaggio diretto ed immediato di personale alle dipendenze del gestore subentrante ex art. 2 del decreto interministeriale 21 aprile 2011 ([INPS mess. 4269/2016](#)).

Per gli anni 2020 e 2021, le società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria, le quali abbiano usufruito del trattamento di integrazione salariale straordinaria negli anni 2019 e 2020, ai sensi dell'[art. 44 del D.L. n. 109/2018](#), previa autorizzazione dell'INPS a seguito di apposita richiesta, sono esonerate dal pagamento del contributo di licenziamento (oltre al pagamento delle quote di accantonamento del TFR, relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o sospensione dal lavoro) ([art. 43-bis, D.L. n. 109/2018](#)).

8. Insolvenza del datore di lavoro

L'[art. 2, L. n. 297/1982](#) ha istituito presso l'INPS il "Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto" con lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro in caso di insolvenza del medesimo nel pagamento del trattamento di fine rapporto, spettante ai lavoratori o loro aventi diritto.

La giurisprudenza ha precisato che per "aventi diritto" devono intendersi non soltanto gli eredi del prestatore di lavoro indicati dall'[art. 2122, comma 1, cod. civ.](#), ma più in generale gli aventi causa. L'[INPS](#), quindi, a modifica di quanto precedentemente indicato nella [circolare n. 74/2008](#), rende noto che potranno trovare accoglimento le domande avanzate da società finanziarie cessionarie del TFR, o da altri soggetti che, avendo acquistato da queste ultime il predetto credito per TFR con rivalsa nei confronti del lavoratore, siano subentrate alle originarie società finanziarie.

A norma dell'[art. 1, D.Lgs. n. 80/1992](#), può essere richiesto al Fondo anche il pagamento dei crediti di lavoro, diversi da quelli spettanti a titolo di trattamento di fine rapporto, inerenti gli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro (da intendersi come tre mesi di calendario) ed aventi natura di retribuzione propriamente detta, compresi i ratei di tredicesima e di altre mensilità aggiuntive, nonché le somme dovute dal datore di lavoro a titolo di prestazioni di malattia e maternità. Sono escluse l'indennità di preavviso, l'indennità per ferie non godute, l'indennità di malattia a carico dell'INPS che il datore di lavoro avrebbe dovuto anticipare ([INPS circ. n. 74/2008](#)).

Tali crediti, maturati nell'ultimo trimestre, devono rientrare nei dodici mesi che precedono:

- la data della domanda diretta all'apertura del fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa ovvero della procedura dell'amministrazione straordinaria, se il lavoratore ha cessato il proprio rapporto prima dell'apertura della procedura stessa;
- la data di deposito in Tribunale del ricorso per la tutela dei crediti di lavoro, nel caso in cui l'intervento del Fondo avvenga a seguito di esecuzione individuale;
- la data del provvedimento di messa in liquidazione, di cessazione dell'esercizio provvisorio, di revoca dell'autorizzazione alla continuazione dell'esercizio di impresa per i lavoratori che abbiano continuato a prestare attività lavorativa dopo l'apertura della procedura concorsuale.

Qualora gli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro coincidano, in tutto o in parte, con un periodo di sospensione del rapporto durante il quale non è sorto alcun diritto retributivo - per esempio per la fruizione di permessi non retribuiti o di trattamenti previdenziali interamente sostituiti della retribuzione - la garanzia è riferibile ai tre mesi immediatamente precedenti, purché rientranti nei dodici mesi che precedono i termini di cui sopra.

La garanzia prestata dal Fondo per i crediti di lavoro è limitata ad una somma pari a tre volte la misura massima del trattamento straordinario di integrazione salariale mensile al netto delle trattenute assistenziali e previdenziali.

Gli eventuali anticipi di retribuzione ricevuti dal lavoratore relativi agli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro non devono essere sottratti dal predetto massimale, ma dal credito complessivo maturato dal lavoratore in tale periodo (v. [INPS mess. n. 23767/2004](#); [circ. n. 118/2004](#)).

L'[art. 2, comma 4, D.Lgs. n. 80/1992](#) prevedeva, inoltre, l'incumulabilità del pagamento dei crediti di lavoro inerenti l'ultimo trimestre del rapporto fino a concorrenza degli importi:

- con il trattamento straordinario di integrazione salariale fruito nell'arco di dodici mesi;
- con le retribuzioni corrisposte al lavoratore nell'arco degli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro;
- con l'indennità di mobilità riconosciuta ai sensi della [L. n. 223/1991](#) nell'arco dei tre mesi successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Tale disposizione, espressamente abrogata per quanto riguarda la seconda ipotesi dal D.Lgs. n. 186/2005, è da ritenersi superata anche negli altri casi ([INPS circ. n. 74/2008](#)).

Il diritto alla liquidazione del TFR a carico del Fondo di garanzia deve essere esercitato entro il termine di prescrizione quinquennale, mentre per i crediti di lavoro il diritto alla prestazione si prescrive in un anno (v. in merito la nota redazionale [Prescrizione e decadenza](#)).

Sulle prestazioni erogate dal Fondo di garanzia, trattamento di fine rapporto e crediti di lavoro relativi alle ultime tre mensilità, sono dovuti gli interessi legali e la rivalutazione monetaria, cumulabili tra loro. Pertanto tali accessori devono essere corrisposti dal momento della maturazione ed esigibilità del diritto alle suddette prestazioni (dalla cessazione del rapporto quanto al TFR, dalla data di presentazione della domanda quanto alle ultime tre mensilità) e sino alla data dell'effettivo pagamento ([INPS mess. n. 856/2002](#)).

L'intervento del Fondo di garanzia opera a prescindere dal fatto che il datore di lavoro sia soggetto o meno alle disposizioni del [R.D. 16 marzo 1942, n. 267](#) legge fallimentare ([INPS circ. n. 53/2007](#)).

Tuttavia, nei due casi sono diversi i requisiti dell'intervento del Fondo.

Qualora il datore di lavoro sia soggetto alle procedure concorsuali ai fini dell'intervento del Fondo, è necessaria:

- la cessazione del rapporto di lavoro subordinato;
- l'apertura di una procedura concorsuale (il fallimento, il concordato preventivo, la liquidazione coatta amministrativa o l'amministrazione straordinaria);
- l'accertamento dell'esistenza del credito per il trattamento di fine rapporto o per i crediti di lavoro diversi dal TFR (l'ammissione del credito nello stato passivo determina la misura dell'obbligazione del Fondo di garanzia).

Dopo le modifiche apportate all'[art. 1 della legge fallimentare](#) dal D.Lgs. n. 169/2007, sono soggetti al fallimento ed al concordato preventivo gli imprenditori esercenti un'attività

commerciale, esclusi gli enti pubblici. Sono altresì esclusi gli imprenditori che dimostrino il possesso congiunto dei seguenti requisiti:

- aver avuto, in ciascuno dei tre esercizi antecedenti la data di deposito della istanza di fallimento o dall'inizio dell'attività se di durata inferiore, un attivo patrimoniale di ammontare complessivo annuo non superiore ad euro trecentomila;

- aver realizzato, in qualunque modo risulti, in ciascuno dei tre esercizi antecedenti la data di deposito dell'istanza di fallimento o dall'inizio dell'attività se di durata inferiore, ricavi lordi per un ammontare complessivo annuo non superiore ad euro duecentomila;

- avere un ammontare di debiti, anche non scaduti, non superiore ad euro cinquecentomila.

Pertanto, ai fini dell'applicazione della legge fallimentare, perdono ogni rilevanza sia la nozione di piccolo imprenditore, sia la forma con la quale viene esercitata l'impresa (individuale o collettiva). Quindi, ad esclusione degli imprenditori agricoli, tutti gli altri, compresi artigiani ed imprenditori individuali, possono essere assoggettati a fallimento se superano le soglie sopra indicate ([INPS circ. n. 74/2008](#)).

Se, invece, il datore di lavoro non è soggetto alle procedure concorsuali, i requisiti richiesti per l'intervento del Fondo di garanzia sono:

- la cessazione del rapporto di lavoro subordinato;

- l'inapplicabilità al datore di lavoro delle procedure concorsuali per mancanza dei requisiti soggettivi;

- la dimostrazione dell'insufficienza della garanzie patrimoniali (provata a seguito dell'esperimento di una esecuzione forzata sul patrimonio del datore di lavoro);

- l'accertamento in giudizio dell'esistenza di uno specifico credito per TFR o altri crediti di lavoro.

Secondo quanto affermato dalla Corte di Cassazione nella sentenza n. 1178/2009, l'espressione "datore di lavoro non soggetto alle disposizioni del R.D. n. 267/1942" deve essere interpretata come "in concreto" non assoggettabile a fallimento. Pertanto, quando il Tribunale decreta di non procedere all'apertura della procedura concorsuale sia per i motivi di cui all'[art. 1, comma 2, legge fallimentare](#), sia per le cause previste dagli [artt. 10, 11 e 15, comma 9, legge fallimentare](#), il lavoratore potrà aver accesso al Fondo di garanzia sulla base dei requisiti previsti dall'[art. 2, comma 5, della legge n. 297/1982 \(INPS circ. n. 32/2010\)](#).

Anche nell'ipotesi in cui il Tribunale decida di non procedere alla verifica dello stato passivo qualora risulti, secondo la nuova formulazione dell'[art. 102, comma 1, legge fallimentare](#) operata dal D.Lgs. n. 169/2007, che non possa essere acquisito attivo da distribuire ad alcuno dei creditori che abbiano chiesto l'ammissione al passivo, il lavoratore potrà chiedere l'intervento del Fondo di garanzia purchè il credito risulti accertato sulla base dell'[art. 2, comma 5, della legge n. 297/1982 \(INPS circ. n. 32/2010\)](#).

In attuazione della [direttiva europea n. 2002/74/CE](#), l'intervento del Fondo di garanzia opera anche nel caso in cui datore di lavoro sia un'impresa, avente attività sul territorio di almeno due Stati membri, costituita secondo il diritto di un altro Stato membro ed in tale Stato sottoposta ad una procedura concorsuale, a condizione che il dipendente abbia abitualmente svolto la sua attività in Italia ([D.Lgs. n. 186/2005](#)).

Previdenza obbligatoria

Per effetto dell'[art. 3, D.Lgs. n. 80/1992](#), nel caso in cui il datore di lavoro sottoposto ad una delle procedure sopra menzionate abbia omesso, in tutto o in parte, di versare i contributi per l'assicurazione obbligatoria, invalidità, vecchiaia e superstiti e non possa più versarli per sopravvenuta prescrizione, il lavoratore interessato, a condizione che non vi sia stata costituzione di rendita vitalizia (ai sensi dell'[art. 13 della legge n. 1338, del 12 agosto 1962](#)) e il suo credito sia rimasto in tutto o in parte insoddisfatto in esito a una delle procedure suindicate, può richiedere al competente Istituto di previdenza e assistenza obbligatoria che ai fini del diritto e della misura della prestazione vengano considerati come versati i contributi omessi e prescritti.

L'Istituto ha azione di regresso nei confronti del datore di lavoro inadempiente per l'equivalente della riserva matematica che, a norma dell'art. 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338, sarebbe stata necessaria per garantire la contribuzione omessa o prescritta.

Previdenza complementare

Contro il rischio derivante dall'omesso o insufficiente versamento da parte dei datori di lavoro sottoposti ad una delle procedure concorsuali di cui sopra, dei contributi dovuti per forme

di previdenza complementare, nonché dei contributi dovuti a Casse, Fondi, gestioni previsti da accordi o contratti collettivi o regolamenti aziendali per prestazioni di vecchiaia, comprese quelle per i superstiti, è istituito altresì - ai sensi dell'[art. 5, D.Lgs. n. 80/1992](#) - presso l'Istituto nazionale della previdenza sociale un apposito Fondo di garanzia. Nel caso in cui a seguito dell'omesso o parziale versamento in parola non possa essere corrisposta la prestazione alla quale avrebbe diritto il lavoratore ed il credito di questi sia rimasto in tutto o in parte insoddisfatto in esito ad una delle procedure in discorso, il lavoratore può richiedere al Fondo di garanzia di integrare presso la gestione di previdenza complementare interessata i contributi risultanti omessi. Il Fondo è surrogato di diritto al lavoratore per l'equivalente dei contributi omessi (v. in merito anche [Previdenza complementare](#)).

Presentazione delle domande di intervento dei Fondi di garanzia

A decorrere dal 1° giugno 2012, le domande di intervento del Fondo di garanzia del TFR e dei crediti di lavoro diversi dal TFR e del Fondo di garanzia della posizione previdenziale complementare devono essere inoltrate esclusivamente attraverso uno dei seguenti canali:

- web - avvalendosi dei servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite Pin attraverso il portale dell'Istituto, www.inps.it;
- telefono - contattando il Contact Center integrato;
- patronati e tutti gli intermediari dell'Istituto - usufruendo dei servizi telematici offerti dagli stessi.

L'INPS chiarisce quali sono i documenti che devono essere prodotti per l'istruttoria delle domande delle prestazioni a carico del Fondo di garanzia TFR e crediti di lavoro e del Fondo di garanzia posizione previdenziale complementare, comunicando le nuove modalità di trasmissione degli stessi. E' necessario allegare detta documentazione tramite il servizio Domanda Fondo di Garanzia, disponibile sul sito internet dell'Istituto, implementato con una funzione apposita ([INPS mess. n. 2084/2016](#)).

Dal 1° agosto 2016 sul sito istituzionale www.inps.it è disponibile una nuova funzionalità per l'inoltro, anche contestuale, della dichiarazione del responsabile della procedura concorsuale necessaria ai fini dell'intervento dei Fondi di garanzia (mod. SR52 e SR95), della domanda di pagamento diretto del Fondo di Tesoreria (mod. FTES01 e FTES02) e dell'istanza per il pagamento diretto della quota di TFR maturata durante l'ultimo periodo di CIGS (mod. SR41) ([INPS mess. n. 2800/2016](#)).

9. Incentivi all'esodo

L'[art. 4, commi da 1 a 7-ter della legge 28 giugno 2012, n. 92](#) (c.d. Riforma del mercato del lavoro), prevede che, in caso di eccedenza del personale, appositi accordi (da validare presso l'INPS) stipulati tra datori di lavoro che impieghino mediamente più di 15 dipendenti e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello aziendale possono prevedere che, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani, il datore di lavoro si impegni a:

- corrispondere ai lavoratori interessati una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe loro a legislazione vigente;
- versare all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi per il pensionamento dei lavoratori stessi.

La stessa prestazione può essere oggetto di accordi sindacali nell'ambito di procedure ex [articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223](#) ovvero nell'ambito di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria.

L'accordo può concernere esclusivamente lavoratori in grado di raggiungere i requisiti per il pensionamento entro quattro anni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

I datori di lavoro che operano con più posizioni contributive presso sedi INPS diverse, devono presentare l'accordo di esodo alla sede che gestisce la matricola aziendale principale, presso la quale avverrà il versamento della provvista mensile anticipata relativa a tutte le prestazioni previste dall'accordo di esodo ([INPS circ. n. 119/2013](#); [INPS mess. n. 12997/2013](#)).

Nella fattispecie di incentivi all'esodo mediante accordo aziendale nonché in quella di processi di riduzione di personale dirigente, si è in presenza di fattispecie a formazione progressiva, che si perfezionano con l'adesione del lavoratore all'accordo siglato dal datore di lavoro; tuttavia, nell'ipotesi di dirigenti l'associazione sindacale legittimata a stipulare l'accordo è quella "stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria", a prescindere dalla rappresentatività della stessa presso il datore di lavoro coinvolto.

Con riferimento invece agli accordi sindacali nell'ambito di procedure ex artt. 4 e 24, L. n. 223/1991, il legislatore prevede semplicemente che la procedura di licenziamento collettivo

possa sfociare in un accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, che preveda l'impegno del datore di lavoro a farsi carico dei costi legati alla prestazione in questione ed in cui il criterio di scelta dei lavoratori è costituito dalla prossimità al raggiungimento dei requisiti del pensionamento. In tali casi, la procedura di licenziamento collettivo procederà secondo il suo iter naturale, con la sola differenza che il licenziamento in tal caso non darà luogo alla mobilità ma alla corresponsione della prestazione di importo pari al trattamento di pensione fino a quel momento maturato ([ML circ. n. 24/2013](#)).

Allo scopo di dare efficacia all'accordo, il datore di lavoro presenta apposita domanda all'INPS, accompagnata da una fideiussione bancaria a garanzia della solvibilità ed esclusa solo nel caso in cui il datore di lavoro decida di effettuare il versamento della provvista in unica soluzione. L'accordo diviene efficace a seguito della validazione da parte dell'INPS che effettua l'istruttoria in ordine alla presenza dei requisiti in capo al lavoratore ed al datore di lavoro ([INPS circ. n. 119/2013](#); [mess. n. 17768/2013](#) e [n. 216/2016](#)).

Nel corpo della fideiussione dovrà essere indicato espressamente (in cifre e numeri), oltre che l'importo relativo alla "parte fissa", anche l'importo della "parte variabile". La "parte fissa" e la "parte variabile" costituiscono l'Importo Massimo Garantito, ovvero la misura massima dell'esborso della banca, entro la quale, nei limiti delle obbligazioni garantite, opererà la fideiussione presentata. Il decorrere della scadenza finale determina la cessazione automatica di ogni effetto della garanzia, anche in assenza di restituzione dell'originale dell'atto ([INPS mess. n. 4095/2016](#)).

La domanda di accesso alla prestazione deve essere trasmessa dai datori di lavoro tramite la funzionalità telematica "contatti" del fascicolo elettronico aziendale, selezionando nel campo "oggetto" la denominazione "Esodi lavoratori prossimi a pensione (art. 4, comma 1-7-ter, legge n. 92/2012)", inviando il mod. SC/77 alla sede INPS presso cui si assolvono gli obblighi contributivi (c.d. sede della matricola principale). I datori di lavoro in possesso dei requisiti di legge devono presentare la domanda preliminare almeno 90 giorni prima della data di ingresso nella prestazione del primo lavoratore interessato dal piano di esodo annuale ([INPS mess. n. 1653/2014](#)).

L'INPS precisa che solo eccezionalmente, in ragione per esempio dell'elevato numero di lavoratori interessati, è possibile prevedere più di un piano di esodo annuale, previa autorizzazione dell'Istituto ([INPS mess. n. 4095/2016](#)).

L'accertata assenza dei requisiti soggettivi in capo ad uno o più lavoratori coinvolti comporta l'invalidazione dell'accordo che si perfeziona nell'ambito della procedura di cui agli [artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991](#). Tuttavia, al fine di evitare l'invalidazione dell'accordo, le parti stipulanti potranno convalidare "ex post" l'accordo medesimo comunicando all'INPS di voler comunque procedere all'esodo per i lavoratori in possesso dei requisiti, ovvero, prevedere "ex ante" che esso resti valido in presenza di un numero minimo di lavoratori per i quali sia riscontrata la presenza dei requisiti soggettivi o indipendentemente da tale numero ([ML circ. n. 33/2013](#)).

Infatti, l'accordo ai sensi della legge n. 223/1991 può essere validato dall'INPS esclusivamente:

- nell'ipotesi in cui tutti i lavoratori indicati come destinatari della prestazione ex art. 4 siano in possesso dei requisiti prescritti e cioè raggiungano i requisiti per il trattamento pensionistico entro 48 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;
- nell'ipotesi in cui l'accordo preveda che il medesimo resti valido in presenza di un numero minimo di lavoratori per i quali sia stata riscontrata la presenza dei requisiti, o indipendentemente da tale numero minimo.

L'accordo non può, invece, essere validato se uno o più lavoratori di cui all'accordo non risultino in possesso dei requisiti prescritti e l'accordo non contenga la previsione ex ante di permanenza di validità dell'accordo medesimo ([INPS mess. n. 3088/2015](#)).

In ogni caso, in assenza del versamento mensile da parte del datore di lavoro, l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni; in tal caso, l'Istituto procede a notificare un avviso di pagamento e, decorsi centottanta giorni dalla notifica senza l'avvenuto pagamento, procede alla escussione della fideiussione.

Il pagamento della prestazione avviene da parte dell'INPS con le stesse modalità previste per il pagamento delle pensioni; esso è corrisposto per 13 mensilità ed è disposto, come per la generalità delle pensioni pagate dall'INPS, in rate mensili anticipate, la cui esigibilità è fissata al primo giorno bancario di ciascun mese.

Sull'importo della prestazione non possono essere effettuate trattenute per il pagamento di oneri (ad es., per cessione del quinto dello stipendio; per mutui, ecc.) ([INPS mess. n. 17768/2013](#)).

La liquidazione della pensione al termine del periodo di esodo sarà comunque effettuata sulla base della normativa in vigore alla data di decorrenza del trattamento pensionistico. Nel caso in cui intervengano modifiche normative che innalzino i requisiti di accesso al trattamento pensionistico, nonché nel caso di incremento dell'aspettativa di vita superiore a quello - tempo per tempo - previsto dalla tabella tecnica di accompagnamento al D.L. n. 201/2011, a favore dei soggetti già titolari di prestazione, l'erogazione di quest'ultima proseguirà per l'ulteriore necessario periodo, fermo restando il limite dei 48 mesi, a carico del datore di lavoro esodante, anche con l'eventuale rimodulazione dell'importo della garanzia fideiussoria.

L'INPS provvede anche all'accredito della relativa contribuzione figurativa. La misura della contribuzione correlata mensile deve essere individuata con gli stessi criteri di calcolo dei contributi figurativi ai fini ASpl.

In particolare, l'INPS, con la [circolare n. 119/2013](#) ha reso noto che, in analogia con quanto previsto per le ipotesi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro dall'art. 2, commi 6 e 10, della legge n. 92/2012 in materia di ASpl, la retribuzione media mensile, sulla quale devono essere commisurati i contributi correlati, è determinata dalla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi due anni, comprensiva degli elementi continuativi e non continuativi e delle mensilità aggiuntive (retribuzione imponibile esposta in UniEmens), divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.

Tuttavia, la disciplina in materia di ASpl è stata rivisitata dal [D.Lgs. n. 22/2015](#) che, in attuazione della legge delega n. 183/2014, ha introdotto la Nuova prestazione di Assicurazione sociale per l'impiego (NASpl), prevedendo l'accredito a favore dei lavoratori percettori della prestazione della contribuzione rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.

Pertanto, la disciplina in materia di contribuzione di cui al D.Lgs. n. 22/2015 è applicabile con riferimento ai lavoratori per i quali i datori di lavoro presentino domanda per la procedura di esodo, ex art. 4 della legge n. 92/2012, a decorrere dal 1° maggio 2015; con riferimento alle domande presentate prima di tale data continueranno ad applicarsi le modalità di calcolo della contribuzione proprie dell'ASpl ([INPS mess. n. 17768/2013](#); [INPS mess. n. 3096/2015](#); vd. anche per le istruzioni operative [INPS mess. n. 4704/2015](#)).

Nel caso in cui il lavoratore abbia prestato attività lavorativa presso il datore di lavoro esodante per un periodo inferiore ai due o quattro anni precedenti la cessazione del rapporto di lavoro, lo stesso deve segnalare la criticità all'Istituto che provvederà a determinare il valore della contribuzione correlata e della relativa retribuzione ai fini della predisposizione della fideiussione e della determinazione della contribuzione correlata da versare ([INPS mess. n. 4095/2016](#)).

L'INPS ha elaborato un apposito algoritmo di calcolo per valorizzare correttamente la contribuzione correlata sulla base della media delle retribuzioni dei due anni o quattro anni precedenti la cessazione del rapporto di lavoro, per i lavoratori che accedono alla prestazione di esodo ex articolo 4, commi da 1 a 7-ter, L. n. 92/2012 e che abbiano prestato attività lavorativa in part-time, anche per un breve periodo, nell'arco del biennio o quadriennio di riferimento.

Ove nel biennio o quadriennio precedente l'accesso all'esodo il lavoratore abbia fruito di un periodo di part-time, il medesimo algoritmo determina il valore delle settimane utili da assegnare mensilmente all'intero periodo oggetto di contribuzione correlata.

Qualora il biennio o quadriennio precedente sia stato interessato unicamente da rapporto di lavoro prestato in regime di full-time, il valore delle settimane utili coinciderà esattamente con le settimane di diritto e nessuna riduzione sarà operata sulla misura.

Pertanto - operando in ogni caso l'algoritmo - nell'esposizione della contribuzione correlata flussi mensili UniEmens, i datori di lavoro non dovranno valorizzare le settimane utili né le coperture settimanali riferite ai lavoratori in prestazione di esodo ex art. 4, L. n. 92/2012; invece, dovranno essere obbligatoriamente indicati i seguenti valori all'interno degli elementi sotto riportati:

- "Qualifica1" = "T" o "V" a seconda del momento di presentazione della domanda di esodo se antecedente o successivo al 1° maggio 2015;
- "Qualifica2" = medesimo valore inserito nel flusso relativo all'ultimo mese di attività lavorativa precedente alla cessazione del rapporto di lavoro ([INPS mess. n. 1360/2017](#)).

Nel caso degli accordi il datore di lavoro procede al recupero delle somme pagate ai sensi dell'[art. 5, comma 4, della legge n. 223/1991](#) (in base al quale, per ciascun lavoratore posto in mobilità l'impresa versa all'INPS, in trenta rate mensili, una somma pari a sei volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore - eventualmente ridotta alla metà in caso di accordo sindacale) relativamente ai lavoratori interessati, mediante conguaglio con i contributi

dovuti all'INPS e non trova comunque applicazione l'[art. 2, comma 31, della legge n. 92/2012](#) (c.d. ticket licenziamento).

Resta inoltre ferma la possibilità di effettuare nuove assunzioni anche presso le unità produttive interessate dai licenziamenti in deroga al diritto di precedenza di cui all'[art. 8, comma 1, della legge n. 223/1991](#).

La disciplina dell'[art. 4 della legge n. 92/2012](#) è applicabile ai dipendenti di aziende e amministrazioni non rientranti nell'elencazione dell'[art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001](#) anche se iscritti alle Casse pensioni della Gestione dipendenti pubblici, quali ad esempio i dipendenti di aziende private, originariamente amministrazioni pubbliche, che sono iscritti a tali Casse pensionistiche per aver esercitato, all'atto della depubblicizzazione dell'Ente, l'opzione per il regime previdenziale preesistente. Al riguardo, l'[INPS, con la circ. n. 63/2014](#), fornisce le specifiche indicazioni amministrative ed operative applicabili ai dipendenti iscritti alla Gestione dipendenti pubblici, ferme restando le istruzioni impartite nella [circ. n. 119/2013](#) e nel [mess. n. 17768/2013](#).

Inoltre, le disposizioni ex [art. 4 commi da 1 a 7-ter della legge n. 92/2012](#) trovano applicazione per gli iscritti al Fondo lavoratori dello spettacolo di cui all'[art. 2, comma 1, lett. c\) del D.Lgs. n. 182/1997](#) che raggiungano i requisiti minimi per il pensionamento, di vecchiaia o anticipato, nei quattro anni successivi alla cessazione dal rapporto di lavoro. A tal proposito, con la [circ. n. 90/2014](#), l'[INPS](#) fornisce indicazioni in merito alla liquidazione delle prestazioni di cui all'[art. 4, comma 1, L. n. 92/2012](#) a favore dei lavoratori iscritti alla Gestione ex ENPALS che prestino attività a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda il regime di tassazione, l'aliquota è la stessa determinata ai fini della tassazione del TFR (vedi nota redazionale [Trattamento di fine rapporto](#)).

Dal 4 luglio 2006 (data di entrata in vigore del [D.L. n. 223/2006](#)) non è più applicabile la tassazione agevolata per le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori di età superiore a 50 anni, se donne, e 55 anni, se uomini. In precedenza, infatti, per tali somme l'art. 19, comma 4-bis, del TUIR prevedeva l'applicazione dell'aliquota prevista per la tassazione del TFR in misura ridotta alla metà ([art. 36, comma 23, D.L. n. 223/2006](#); [Ag. Entr. ris. n. 208/E/2007](#)).

Per la sospensione degli obblighi occupazionali per i datori di lavoro che sottoscrivono accordi di incentivo all'esodo, si rinvia alla nota [Collocamento obbligatorio](#).

Soggetti con età inferiore a 62 anni

In base all'[art. 24, comma 10, D.L. n. 201/2011](#), per i soggetti iscritti anteriormente al 1° gennaio 1995 che accedono alla pensione anticipata con un'età inferiore a 62 anni, si applica, sulla quota di trattamento pensionistico calcolata secondo il sistema retributivo, una riduzione pari ad 1 punto percentuale per ogni anno di anticipo nell'accesso al pensionamento rispetto all'età di 62 anni; tale riduzione è elevata a 2 punti percentuali per ogni anno ulteriore di anticipo rispetto a due anni.

Poiché l'[art. 4, comma 1, L. n. 92/2012](#), dispone che al soggetto che accede all'esodo, il datore di lavoro corrisponde una prestazione pari all'importo del trattamento pensionistico che spetterebbe al lavoratore in base alle norme vigenti, l'INPS specifica che la prestazione di che trattasi sarà soggetta alla riduzione di cui al comma 10 dell'articolo 24 prendendo a riferimento l'età anagrafica del soggetto al momento di accesso alla prestazione.

Qualora alla data di decorrenza della pensione anticipata, il lavoratore abbia perfezionato il requisito anagrafico di 62 detta riduzione non opererà.

Inoltre, il comma 2-quater dell'[art. 6, D.L. n. 216/2011](#), ha stabilito che le disposizioni dell'articolo 24, comma 10, terzo e quarto periodo, D.L. n. 201/2011, in materia di riduzione percentuale dei trattamenti pensionistici, non trovano applicazione, limitatamente ai soggetti che maturano il previsto requisito di anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2017, qualora la predetta anzianità contributiva ivi prevista derivi esclusivamente da prestazione effettiva di lavoro, includendo i periodi di astensione obbligatoria per maternità, per l'assolvimento degli obblighi di leva, per infortunio, per malattia e di cassa integrazione guadagni ordinaria.

Al riguardo, la contribuzione figurativa correlata accreditata a seguito della cessazione dell'attività lavorativa per accedere alla prestazione in parola non è utile per evitare la riduzione della pensione anticipata. Infatti, ai fini della determinazione dell'anzianità contributiva utile per conseguire, da parte dei soggetti di che trattasi, la pensione anticipata senza la riduzione, deve essere valutata esclusivamente la contribuzione prevista dal comma 2-quater del citato articolo 6 ([INPS circ. n. 119/2013](#)).

