



**Direzione Centrale Entrate**  
**Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali**  
**Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione**

**Roma, 20/05/2026**

*Ai Dirigenti centrali e territoriali  
Ai Responsabili delle Agenzie  
Ai Coordinatori generali, centrali e  
territoriali delle Aree dei professionisti  
Al Coordinatore generale, ai coordinatori  
centrali e ai responsabili territoriali  
dell'Area medico legale*

**Circolare n. 59**

*E, per conoscenza,*

*Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di  
Amministrazione  
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di  
Indirizzo  
di Vigilanza  
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei  
Sindaci  
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato  
all'esercizio del controllo  
Ai Presidenti dei Comitati amministratori  
di fondi, gestioni e casse  
Al Presidente della Commissione centrale  
per l'accertamento e la riscossione  
dei contributi agricoli unificati  
Ai Presidenti dei Comitati regionali*

**OGGETTO:** **Chiarimenti in merito alla debenza del contributo di cui all'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. ticket di licenziamento), per i detenuti dipendenti da datori di lavoro diversi dall'Amministrazione penitenziaria**

**SOMMARIO:** *Con la presente circolare si forniscono chiarimenti in ordine alla debenza del ticket di licenziamento nei confronti dei detenuti alle dipendenze di datori di lavoro diversi dall'Amministrazione penitenziaria. Si forniscono altresì istruzioni operative per la compilazione dei relativi flussi Uniemens.*

## INDICE

### *Premessa*

- 1. Debenza del ticket di licenziamento per i detenuti dipendenti da datori di lavoro diversi dall'Amministrazione penitenziaria*
- 2. Istruzioni operative*

### **Premessa**

La legge 28 giugno 2012, n. 92, all'articolo 2, commi da 31 a 35, disciplina il c.d. *ticket* di licenziamento.

In particolare, il comma 31 dell'articolo 2 della citata legge n. 92/2012, come modificato dall'articolo 1, comma 250, della legge 24 dicembre 2012, n. 228, dispone che: *"Nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpI, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41 per cento del massimale mensile di ASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione di cui al comma 30"* [\[1\]](#).

Il contributo è dovuto nei casi di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

I datori di lavoro sono tenuti all'assolvimento della contribuzione in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro determina in capo al lavoratore il teorico diritto all'indennità NASpI, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa (cfr. l'art. 2, comma 31, della legge n. 92/2012) [\[2\]](#).

Con la presente circolare, su concorde parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si forniscono chiarimenti in ordine alla debenza del contributo di cui al citato articolo 2, comma 31, della legge n. 92/2012 (di seguito, anche *ticket* di licenziamento) nei confronti dei detenuti alle dipendenze di datori di lavoro diversi dall'Amministrazione penitenziaria.

### **1. Debenza del *ticket* di licenziamento per i detenuti dipendenti da datori di lavoro diversi dall'Amministrazione penitenziaria**

Il lavoro penitenziario, pur continuando a presentare profili di specialità strettamente connessi allo *status* di detenuto è stato, sul piano delle tutele, progressivamente assimilato al lavoro subordinato ordinario, anche alla luce dell'evoluzione della giurisprudenza costituzionale e di legittimità. Da tale impostazione discende che, quale regola generale, il *ticket* di licenziamento è dovuto dal datore di lavoro ogniqualvolta l'interruzione del rapporto di lavoro sia riconducibile a cause ordinarie di risoluzione.

Al riguardo, talune ipotesi di interruzione del rapporto di lavoro dei detenuti sono tipiche ed esclusive di tale categoria, tenuto conto che la cessazione avviene a fronte di eventi esterni al rapporto di lavoro e indipendenti sia dalla volontà del lavoratore sia dalla volontà del datore di lavoro.

La giurisprudenza, pur riconoscendo le peculiarità del rapporto di lavoro dei detenuti, lo ha progressivamente assimilato agli ordinari rapporti di lavoro subordinato, al fine di ampliare l'ambito delle tutele riconosciute a tali lavoratori [\[3\]](#).

Muovendo da tali premesse, il riconoscimento dell'indennità NASpI in favore dei detenuti non implica un'automatica assimilazione del lavoro penitenziario al rapporto di lavoro subordinato a

tempo indeterminato ordinario ai fini della debenza del *ticket* di licenziamento.

In particolare, pur in presenza di una condizione di disoccupazione involontaria tutelata dall'ordinamento previdenziale – nei casi di detenuti dipendenti da datori di lavoro diversi dall'Amministrazione penitenziaria - occorre distinguere le ipotesi in cui l'interruzione del rapporto di lavoro sia riconducibile a cause ordinarie e tipiche di risoluzione, rientranti nella sfera di disponibilità del datore di lavoro, da quelle nelle quali la cessazione derivi da eventi esterni e non riconducibili alla disponibilità delle parti.

In tale ultima fattispecie (cessazione derivante da eventi esterni e non riconducibile alla disponibilità delle parti), l'applicazione del *ticket* di licenziamento risulta non coerente con la *ratio* dell'istituto, che, oltre a contribuire al finanziamento delle prestazioni di disoccupazione, è finalizzato a disincentivare le cessazioni del rapporto di lavoro determinate da iniziative datoriali.

In particolare, in tale casistica rientrano le ipotesi in cui la cessazione del rapporto di lavoro deriva da eventi strettamente connessi allo *status* detentivo del lavoratore e del tutto estranei alla sfera di disponibilità del datore di lavoro, il quale non ha assunto alcuna iniziativa decisionale, né dispone di alcun margine discrezionale in ordine alla cessazione del rapporto di lavoro (quali, ad esempio, la revoca del provvedimento di ammissione al lavoro esterno da parte del magistrato di sorveglianza o da parte del direttore dell'istituto penitenziario con le modalità previste dalla legge 26 luglio 1975, n. 354, e dall'articolo 48 del D.P.R. 30 giugno 2000, n. 230). In tali fattispecie, la richiesta del pagamento del *ticket* di licenziamento non risulta coerente con la finalità propria dell'istituto e, pertanto, deve escludersene la debenza.

In relazione, invece alle fattispecie di cessazione del rapporto di lavoro per scarcerazione del detenuto per fine pena, la non debenza del *ticket* di licenziamento non può essere considerata automatica, in quanto è necessario che il datore di lavoro verifichi, di volta in volta e in concreto, la possibilità di prosecuzione del rapporto di lavoro 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 qualora 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.

In ogni caso, l'Istituto effettua le dovute verifiche, sia amministrative che ispettive, in ordine a quanto attestato dal datore di lavoro tramite i flussi Uniemens.

Un analogo criterio valutativo deve essere adottato anche nelle ipotesi di trasferimento del detenuto ad altro istituto penitenziario. Anche in tale fattispecie il datore di lavoro è tenuto a verificare, di volta in volta e in concreto, 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. Anche in tale ipotesi, l'Istituto procede alle necessarie verifiche, di natura amministrativa e ispettiva, in ordine a quanto dichiarato dal datore di lavoro.

## **2. Istruzioni operative**

Nell'attuazione delle indicazioni fornite con la presente circolare, i datori di lavoro che utilizzano il flusso Uniemens devono utilizzare all'interno dell'elemento <TipoCessazione> di <Cessazione>, i nuovi codici di seguito indicati:

- **"2B"**, avente il significato di "Cessazione rapporto di lavoro del detenuto per revoca del provvedimento di ammissione al lavoro esterno da parte del magistrato di sorveglianza o da parte del direttore dell'istituto penitenziario- legge n. 354 del 1975 e dall'art. 48 del D.P.R. 230 del 2000, no ticket di licenziamento";

- “**2C**”, avente il significato di “Cessazione rapporto di lavoro per scarcerazione del detenuto, ammesso al lavoro esterno per fine pena o per trasferimento ad altro istituto penitenziario - no ticket licenziamento”.

Con riferimento alla scarcerazione del detenuto per fine pena o per trasferimento ad altro istituto penitenziario, ancorché sia possibile la prosecuzione del rapporto di lavoro, i datori di lavoro interessati, che intendono comunque recedere dal rapporto di lavoro, devono utilizzare il seguente codice tipo cessazione di nuova istituzione:

- “**2F**”, avente il significato di “Cessazione rapporto di lavoro per scarcerazione del detenuto, ammesso al lavoro esterno per fine pena o per trasferimento ad altro istituto penitenziario - SI ticket licenziamento”.

Ai fini dell’esposizione nel flusso Uniemens del contributo dovuto nei casi di interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell’articolo 2, comma 31, della legge n. 92/2012 deve essere valorizzato, nell’elemento <CausaleADebito>, di <AltreADebito>, di <DatiRetributivi>, il codice causale in uso “**M400**” e, nell’elemento <ImportoADebito>, l’importo da pagare.

Il Direttore Generale  
Valeria Vittimberga

---

[1] A decorrere dal 1° maggio 2015 l’ASpI è stata sostituita dalla Nuova Prestazione di Assicurazione Sociale per l’Impiego – NASpI (cfr. l’art. 1, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22).

[2] Per quanto concerne, tra l’altro, le tipologie di cessazione per le quali il contributo è dovuto, la misura del contributo, nonché le tipologie di cessazione del rapporto di lavoro per le quali il contributo non è dovuto, si rinvia alla circolare n. 40 del 19 marzo 2020.

[3] Cfr. la sentenza della Corte costituzionale n. 341 del 27 ottobre 2006.