



NUOVI IMPORTI TICKET LICENZIAMENTO 2023

Legge 28 giugno 2012, n. 92

Il datore di lavoro è tenuto al versamento di un contributo - ticket licenziamento -, nei casi di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato (compreso il lavoro intermittente o a chiamata), quando al lavoratore viene riconosciuto il teorico diritto all'indennità NASpI, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa, sia in caso di licenziamenti individuali, sia in caso di licenziamenti collettivi.

L'importo dovuto è pari al 41% del massimale mensile NASpI per ogni 12 mesi di durata del rapporto di lavoro, per i periodi di lavoro inferiori all'anno il contributo deve essere determinato in proporzione al numero dei mesi di durata del rapporto di lavoro.

L'importo dovuto dal Datore di Lavoro, per l'anno 2023, è pari a 603,10* euro, pari al 41% di 1.470,99* euro (massimale Naspi 2023) per ogni anno di lavoro effettuato, fino ad un massimo di 3 anni (l'importo massimo del contributo è pari a 1.809,30* euro per rapporti di lavoro di durata pari o superiore a 36 mesi).

Il contributo deve essere calcolato in proporzione ai mesi di anzianità aziendale e senza operare alcuna distinzione tra tempo pieno e part-time. Vanno calcolati i mesi superiori a 15 giorni: la quota mensile è pari a 50,26* euro/mese (603,10/12).

L'Inps ha stabilito con circolare del 2020 quali sono i casi in cui è previsto il pagamento del Ticket e i casi in cui non è previsto.

IL TICKET LICENZIAMENTO È DOVUTO IN CASO DI:

- licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- licenziamento per giustificato motivo soggettivo;
- licenziamento per giusta causa;
- licenziamento durante o al termine del periodo di prova
- licenziamento per superamento del periodo di comporto;
- licenziamento plurimo di lavoratori adibiti in un determinato cantiere, non conseguente al "completamento delle attività e alla chiusura del cantiere";
- recesso al termine del periodo di formazione dell'apprendista
- dimissioni per giusta causa (mancato pagamento della retribuzione, molestie sessuali sul luogo di lavoro, mobbing, modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative, comportamento ingiurioso da parte del superiore gerarchico, spostamento del lavoratore da una sede ad un'altra, senza che sussistano le "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive")
- dimissioni intervenute durante il periodo tutelato per la maternità (periodo che va da 300 giorni prima della data presunta del parto fino al compimento del primo anno di vita del figlio). La disposizione si applica anche per le dimissioni del padre lavoratore che fruisce del congedo di paternità;
- dimissioni, entro 3 mesi, per trasferimento di azienda con conseguenti notevoli variazioni delle condizioni di lavoro;
- risoluzione consensuale in seguito al rifiuto da parte del lavoratore di trasferirsi ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore e/o mediamente
- raggiungibile in 80 minuti o oltre con i mezzi di trasporto pubblici
- risoluzione consensuale con procedura di "conciliazione obbligatoria" per le aziende soggette a tutela reale (aziende con almeno 15 dipendenti);
- risoluzione consensuale con procedura di "conciliazione agevolata"

IL TICKET NON È DOVUTO PER:

- dimissioni volontarie;
- cessazione del rapporto di lavoro a seguito di accordi sindacali per l'incentivazione all'esodo dei lavoratori prossimi alla pensione ;
- cessazione del rapporto di lavoro per incentivazioni all'esodo
- cessazione del rapporto di lavoro nell'ambito di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il Ccnl
- risoluzione consensuale avvenuta presso la Commissione di conciliazione dell'Irl;
- risoluzione consensuale avvenuta in sede sindacale;
- interruzione del rapporto di lavoro nell'apprendistato di 1° livello
- interruzione del rapporto di lavoro conseguente a licenziamenti effettuati in conseguenza di cambio appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione delle clausole sociali che garantiscano continuità di occupazione. L'Inps precisa che il ticket è invece dovuto qualora la risoluzione del rapporto di lavoro alle dipendenze del datore di lavoro originario sia dichiarata illegittima, sebbene il rapporto di lavoro sia passato all'impresa subentrante;
- interruzione del rapporto di lavoro nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere. L'interruzione del rapporto non viene però considerata come licenziamento per giustificato motivo oggettivo nel caso in cui il lavoratore può essere utilizzato in altri cantieri (c.d. obbligo di repechage). L'Inps precisa, inoltre, che qualora si proceda alla conciliazione di cui all'art. 7 della L. n. 604/1966, l'esonero dal versamento del ticket trova applicazione unicamente se viene prevista la risoluzione del rapporto di lavoro a seguito del licenziamento intimato a titolo di fine cantiere.
- interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato del dipendente già pensionato;
- le società sottoposte a procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria per gli anni 2020, 2021, 2022 e 2023, che abbiano usufruito del trattamento di integrazione salariale straordinaria previa autorizzazione dell'Inps a seguito di apposita richiesta.

LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Anche nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, i datori di lavoro sono tenuti a versare il Ticket che è costituito da una somma pari all'82% del massimale mensile NASpl per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni.

Per l'anno 2023, essendo il massimale mensile NASpl pari a 1.470,99* euro, per ogni 12 mesi di anzianità aziendale, la contribuzione da versare è pari a 1.206,21* euro (1.470,99 x 82%). Per i lavoratori con anzianità pari o superiore a 36 mesi il contributo è pari a 3.618,63 euro (1.206,21 x 3).

Nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale, non abbia formato oggetto di accordo sindacale, la misura del contributo è moltiplicata per 3 volte. Il contributo deve essere rideterminato in proporzione al numero dei mesi di durata del rapporto di lavoro.

La variazione degli importi del Ticket licenziamento avviene successivamente all'aggiornamento del massimale Naspi nei termini che la Legge ha definito e che l'Inps pubblica con circolare apposita.

CGIL



CAMERA
DEL LAVORO
DI BRESCIA

www.cgil.brescia.it

