

Che cos'è e chi deve pagare il ticket di licenziamento



Le aziende devono pagare un contributo all'Inps quando il licenziamento non dipende dal lavoratore. Serve a cofinanziare la Naspi. Ma ci sono delle eccezioni.

Il **ticket di licenziamento** è stato introdotto dalla **Riforma Fornero [1]** nei casi di interruzione di un **rapporto di lavoro a tempo indeterminato** per cause diverse dalle dimissioni del dipendente e dalla risoluzione consensuale.

Si tratta di un **contributo pagato dalle aziende all'Inps** a sostegno del reddito di chi ha perso involontariamente la propria occupazione. Una forma per contenere la spesa dello Stato per il **finanziamento della Naspi** e, forse, anche per scoraggiare le sistematiche riduzioni del personale.

Quando va pagato il ticket di licenziamento

La tassa o **ticket di licenziamento** va pagata, dunque, dalle aziende nei casi in cui l'interruzione di un rapporto di lavoro dia diritto al **dipendente licenziato alla Naspi**, l'indennità di disoccupazione, perché lasciato a casa **per cause indipendenti dalla sua volontà**.

Non c'è alcuna distinzione tra contratto a tempo pieno o part time

Quindi, il ticket di licenziamento **va pagato** in caso di:

- licenziamento per **giusta causa**;
- licenziamento per **giustificato motivo oggettivo o soggettivo**;
- licenziamento del **lavoratore a chiamata**;
- **dimissioni** del dipendente **per giusta causa**;
- dimissioni della lavoratrice durante il **periodo di maternità**;
- **mancata conferma** di un apprendista al termine del periodo di formazione;
- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro **dopo una conciliazione obbligatoria** presso la Direzione territoriale del lavoro (Dtl);
- **licenziamento collettivo senza accordo sindacale**.

Il ticket di licenziamento non va pagato invece in caso di:

- dimissioni volontarie del lavoratore;
- scadenza di un contratto a termine;
- risoluzione consensuale non a seguito di conciliazione obbligatoria;
- licenziamento di:
 - collaboratori domestici;
 - lavoratori assicurati all'Inpgi (l'Istituto di previdenza dei giornalisti);
 - operai agricoli;
 - operai extracomunitari stagionali;
- decesso del lavoratore;

Ticket di licenziamento: come si calcola e quanto si paga

Il **ticket di licenziamento** viene calcolato in base ai mesi di anzianità in azienda (comprese le frazioni di mesi superiori ai 15 giorni).

In caso di interruzione di un rapporto di lavoro che dà **diritto alla Naspi**, il datore di lavoro deve versare **il 41%** del massimale mensile di Naspi **per ogni 12 mesi di anzianità** del dipendente **negli ultimi 3 anni**.

Attualmente il contributo è pari a **489,95 euro per ogni anno lavorato** dal dipendente fino ad un **massimo di 1.469,85 euro** per rapporti di durata pari o superiore a **36 mesi**.

Licenziamento collettivo senza accordo sindacale: ticket moltiplicato per 3

Se la risoluzione del rapporto di lavoro è frutto di un **licenziamento collettivo senza un accordo sindacale**, il ticket di licenziamento viene **moltiplicato per 3**, penalizzazione simile a quella prevista fino al 31.12.2016 per la procedura di mobilità. Si raggiungerebbero, quindi i **4.409,55 euro in 3 anni**.

Oltretutto, il ticket di licenziamento va **versato in un'unica soluzione**, non essendo ammessa la rateizzazione. Il pagamento deve essere effettuato **entro il giorno 16** del secondo mese successivo al licenziamento.

L'addio alla mobilità

Dal 1 gennaio 2017 è stata **abrogata l'indennità di mobilità**. Se, fino a quella data, il datore di lavoro doveva pagare una tassa per l'iscrizione del lavoratore alle liste di mobilità **[2]**, oggi quella tassa viene sostituita dal **ticket di licenziamento** che aiuta a **finanziare la Naspi**, unico ammortizzatore sociale rimasto per chi perde il lavoro a tempo indeterminato.

Viene così applicato il principio espresso nella **Riforma Fornero** secondo cui le aziende devono assolvere la contribuzione ogniqualvolta la risoluzione del rapporto di lavoro comporta per il dipendente il diritto alla Naspi, a prescindere dal fatto che

il lavoratore la percepisca o meno **[3]**.

ESENTI I LICENZIAMENTI PER CAMBIO D'APPALTO O FINE CANTIERE.

Come per quello sanitario, anche il **ticket di licenziamento** prevede delle **esenzioni**.

Oltre ai casi già citati prima in cui le aziende non devono effettuare il pagamento del contributo, l'esenzione comprende i casi di licenziamento per **cambi di appalto** (con conseguente riassorbimento dei lavoratori cessati da parte del nuovo appaltante) o per **fine cantiere nel settore edile**.

Nel primo caso rientrano quelle aziende che hanno ricevuto un appalto per pulizie, vigilanza, ristorazione, ecc. e che, ad un certo punto, devono cedere l'appalto (e i dipendenti) ad un'altra impresa. Se, però, **i lavoratori licenziati non vengono riassorbiti** da chi subentra all'appalto, **il ticket di licenziamento andrà pagato**.

Per quanto riguarda il settore edile, sono **esenti dal ticket di licenziamento** le imprese che lasciano a casa i dipendenti per **fine lavori**, cioè per **chiusura cantiere**. Si tratta di licenziamenti legittimi nel caso in cui il titolare dell'impresa riesca a provare che non è in grado di utilizzare quei dipendenti in altre attività, compresi altri cantieri in cui è impegnato.