TICKET LICENZIAMENTO ANNO 2023

Sintesi estratta da Dottrina Lavoro

IMPORTO MASSIMO DELLA NASPI PER IL 2023

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, la retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo delle indennità di disoccupazione NASpI è pari, secondo i criteri già indicati nella circolare n. 94 del 12 maggio 2015, a **1.352,19 euro** per il 2023.

L'importo massimo mensile di detta indennità, per la quale non opera la riduzione di cui all'articolo 26 della legge n. 41/1986, non può in ogni caso superare, per il 2023, **1.470,99 euro**.

IMPORTO TICKET DI LICENZIAMENTO PER IL 2023

L'importo dovuto è pari, nei licenziamenti individuali, al 41% del massimale mensile di NASPI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale, senza alcuna distinzione tra rapporti a tempo pieno e rapporti a tempo parziale: per i periodi inferiori all'anno, il ticket va determinato in proporzione al numero dei mesi, il cui computo scatta al superamento dei 15 giorni.

Per il 2023, per ogni anno di lavoro alle dipendenze il valore è pari a 603,10 euro che è la risultante del 41% di 1.470,99 euro. Il tetto del contributo è fissato in 1.809,30 euro per i contratti che hanno avuto una durata pari o superiore ai 36 mesi. La quota mensile da prendere in considerazione, qualora l'anzianità sia inferiore all'anno, è pari a 50,26 euro che è la risultante di 603,10:12.

MODALITÀ DI VERSASMENTO DEL TICKET DI LICENZIAMENTO

Il datore deve provvedere al pagamento, con modello F24 in un'unica soluzione insieme agli altri contributi previdenziali e assistenziali entro il 16 del mese successivo al recesso contrattuale, a prescindere se il dipendente cessato chieda o meno la NASPI.

QUANDO OCCORE O NON OCCRRE VERSARE IL TICKET LICENZIAMENTO

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo(disciplinare o per scarso rendimento)	**SI**
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	**SI**
Licenziamento per giusta causa	**SI**
Licenziamento durante o al termine del periodo di prova (se supera i 15 gg)	**SI**
Licenziamento per superamento del periodo di comporto	**SI**
Licenziamento lavoratore intermittente a tempo indeterminato (esclusivamente per i periodi lavorati che concorrono al computo dell'anzianità aziendale)	**SI**
Licenziamento personale domestico	**NO**
Recesso, del datore di lavoro, dal rapporto di apprendistato al termine del periodo formativo	**SI**
Dimissioni volontarie	**NO**
Dimissioni per giusta causa	**SI**
Dimissioni nel periodo tutelato per maternità o parternità (in caso di sostituzione della madre secondo quanto previsto dall'art.28 del D.L.vo n.151/2001)	**SI**
Risoluzione consensuale dinanzi la Commissione di conciliazione ITL (articolo 410 c.p.c.)	**NO**
Risoluzione consensuale in sede sindacale (articolo 411 c.p.c.)	**NO**
Risoluzione consensuale a seguito di Conciliazione Obbligatoria per GMO presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (per aziende in tutela reale – articolo 18 Legge 300/70). Non si applica nei confronti dei rapporti a tempo indeterminato a Tutele Crescenti	**SI**

Risoluzione in caso di trasferimento oltre km50 (o 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico) dalla residenza del lavoratore	**SI**
Licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dal ccnl	**NO**
Interruzione di rapporto a tempo indeterminato nel settore delle costruzioni edili per completamento delle attività e chiusura del cantiere	**NO**
Decesso del lavoratore	**NO**