

PAGHE E CONTRIBUTIdi **CRISTIAN CALLEGARO****Ticket licenziamento: aggiornati i valori dal 1.01.2025***Aggiornati gli importi del cosiddetto ticket licenziamento a far data dal 1.01.2025.*

Il **Ticket licenziamento** rappresenta un contributo addizionale dovuto dal datore di lavoro nei casi di interruzione del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Il ticket è dovuto in tutti casi in cui vi sia il teorico diritto del lavoratore alla percezione della NASpI e a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa da parte del lavoratore. Il Ticket licenziamento è pari al 41% del trattamento massimale mensile di NASpI, per ogni 12 mesi di anzianità aziendale entro un limite massimo di 3 anni (36 mesi). Se la durata del rapporto di lavoro è inferiore a un anno (12 mesi) il ticket deve essere riparametrato agli effettivi mesi di lavoro. Il contributo è dovuto in egual misura sia nel caso di licenziamento di un lavoratore impiegato a tempo pieno sia con contratto a tempo parziale.

Con la **circolare 29.01.2025, n. 25 l'Inps** ha fissato a 1.562,82 euro l'importo massimo mensile di NASpI per l'anno in corso. Per effetto di tale aggiornamento, **per il 2025**, l'importo dovuto a titolo di Ticket licenziamento per ogni anno di anzianità aziendale risulta pari a **640,76 euro** (41% di 1.562,62 euro), con un **tetto massimo** pari a **1.922,27 euro** (640,76 euro x 3).

In caso di licenziamento collettivo il contributo è composto da una somma pari all'82% del massimale mensile NASpI, per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni.

Qualora l'eccedenza di personale, ex art. 4, c. 9 L. 223/1991, non abbia formato oggetto di accordo con le organizzazioni sindacali, il contributo dovuto dal datore di lavoro deve essere moltiplicato per 3 volte.

Fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro per le quali è dovuto il ticket licenziamento:

- 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 lavoratore intermittente (per i giorni lavorati che concorrono al computo dell'anzianità aziendale);
- recesso, del datore di lavoro, dal rapporto di apprendistato al termine del periodo formativo;
- dimissioni per giusta causa;
- dimissioni nel periodo tutelato per maternità;
- dimissioni del lavoratore padre che ha fruito del congedo obbligatorio o alternativo. In questo caso la tutela è prevista dai 2 mesi antecedenti la data presunta del parto, sino al compimento dell'anno di vita del bambino;
- risoluzione consensuale a seguito di Conciliazione obbligatoria per GMO presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (aziende in tutela reale secondo l'art. 18 L. 300/1970);
- risoluzione consensuale prevista in sede cosiddetta "*protetta*", dovuta al rifiuto del lavoratore al trasferimento oltre 50 Km (o 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico) dalla sua residenza;
- cessazione dell'attività di impresa.

Tra le ipotesi a fronte delle quali non è dovuto il Ticket licenziamento si segnalano le dimissioni per "*fatti concludenti*" in seguito ad assenza ingiustificata, introdotte dall'art. 19 L. 203/2024 (Collegato lavoro 2025).