

La gestione del Ticket licenziamento dopo lo sblocco dei licenziamenti: analisi ed approfondimento

di [Celeste Vivenzi](#)

Pubblicato il 11 Novembre 2021

Con il presente contributo, in vista dello **sblocco dei licenziamenti**, si propone un approfondimento della gestione pratica delle varie **casistiche** che interessano il **ticket licenziamento**.

La **Legge n. 92/12 (Legge Fornero)** ha modificato il sistema di finanziamento della prestazione di disoccupazione ASUI - NASpl, introducendo a carico dei datori di lavoro uno specifico contributo dovuto sulle interruzioni di i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (**Ticket di licenziamento**).

A seguito della novella Legislativa tale contributo è dovuto dai datori di lavoro nei casi di interruzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato per i lavoratori che hanno diritto al pagamento della NASpl a prescindere dall'effettiva percezione della stessa.

In alcuni casi il datore di lavoro deve provvedere al pagamento del ticket sui licenziamenti con un importo maggiorato (si pensi al caso dei [licenziamenti collettivi](#) in mancanza di accordo sindacale).



Casi in cui è dovuto il pagamento del ticket di licenziamento da parte del datore di lavoro

In via generale il datore di lavoro è tenuto a pagare all'INPS il **ticket per il licenziamento** in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso in cui risulti anche solo teoricamente spettante in trattamento di NASpl.

Le casistiche che comportano il pagamento del ticket sono pertanto le seguenti:

- a. licenziamento per giustificato motivo oggettivo o soggettivo;
- b. licenziamento per giusta causa;
- c. dimissioni per giusta causa;
- d. dimissioni nel periodo tutelato per maternità;
- e. risoluzione consensuale a seguito della [conciliazione](#) obbligatoria presso la Direzione Territoriale del Lavoro nei casi in cui il datore voglia licenziare per giustificato motivo oggettivo;
- f. risoluzione consensuale del rapporto a seguito del rifiuto del lavoratore al trasferimento ad altra unità produttiva distante oltre 50 km dalla sua residenza o mediamente raggiungibile in oltre 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico;
- g. mancato proseguimento del rapporto di apprendistato al termine del periodo formativo;
- h. cessazione dell'attività del datore di lavoro;
- i. abbandono del posto di lavoro da parte del dipendente;
- j. risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avvenuta tra datore di lavoro e lavoratore nell'ambito di un accordo collettivo stipulato tra azienda e organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, introdotta "temporaneamente" nell'ordinamento dal **decreto legge n. 104 del 13 agosto 2020** come ipotesi esimente al blocco dei licenziamenti (**in questo caso il ticket di licenziamento da pagare da**

Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

A partire da 15€ al mese

Scegli il tuo abbonamento