

# Ticket licenziamenti: gli importi per il 2024

di [Antonella Madia](#)

Publicato il 15 Febbraio 2024

Come cambia l'importo del ticket licenziamento nel 2024? Alcune precisazioni ricordando che l'importo dovuto dal datore di lavoro è collegato al massimale Naspi, che viene aggiornato annualmente.

L'INPS rende noto che **i datori di lavoro obbligati al versamento del c.d. ticket di licenziamento**, in relazione a interruzioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nel corso dell'anno 2024, **devono assumere come base di calcolo del contributo il massimale NASpi, rivalutato per l'anno 2024**, pari a 1.550,42 euro. Pertanto, per quest'anno, la contribuzione da versare per ogni 12 mensilità è pari a 635,67 euro.

## Il pagamento del Ticket licenziamento

Il **ticket licenziamento** (detto anche "ticket NASpi"), introdotto originariamente dalla Riforma Fornero (art. 2, comma 31 della L. n. 92/2012), prevede l'obbligo per il datore di lavoro, nei casi di interruzione involontaria di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di corrispondere un contributo pari al **41%** (82% per i licenziamenti in ambito collettivo) del massimale mensile NASpi per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. È possibile, dunque, intuire che l'importo da versare dipende, non soltanto dall'importo massimale della NASpi (che viene aggiornato annualmente in base all'indice ISTAT), ma anche e soprattutto dall'anzianità aziendale maturata dal dipendente e se il licenziamento avviene in ambito collettivo ovvero individuale.



## Campo di applicazione

In merito alle casistiche che possono verificarsi, con conseguente applicazione o meno del contributo di

---

licenziamento, in primo luogo occorre soffermarsi sul fatto che la legge introduce un nesso tra il contributo e il teorico diritto alla NASpl da parte del lavoratore il cui rapporto di lavoro è stato interrotto. Infatti, come detto poc'anzi, le aziende saranno tenute all'assolvimento della contribuzione in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto generi in capo al lavoratore il teorico diritto all'indennità di disoccupazione NASpl, a prescindere dall'effettiva percezione della stessa. In altri termini, restano **escluse** dall'obbligo di versamento del ticket:

- le **dimissioni** (ad eccezione di quelle per giusta causa o intervenute durante il periodo tutelato di maternità);
- **risoluzione consensuale** (ad eccezione di quelle derivanti da procedura di conciliazione presso la D.T.L., nonché da trasferimento del dipendente ad altra sede della stessa azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti o più con i mezzi pubblici);
- **decesso del lavoratore**.

Altro caso di **esclusione** che sembra incontrovertibile ed indiscusso è quello relativo al **personale domestico** (colf o badante). Inoltre, esistono anche dei casi di **esclusione** “*temporanea*” dal ticket licenziamenti. È il caso:

- dei datori di lavoro tenuti al versamento del **contributo d'ingresso nelle procedure di mobilità**, ex art. 5, comma 4, L. n. 223/1991;
- dei licenziamenti effettuati in conseguenza di **cambi di appalto**, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai CCNL;
- delle interruzioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel **settore delle costruzioni edili**, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Infine, terminando l'analisi dei **casi di esclusione** dal ticket NASpl, è possibile includere anche le **cessazioni intervenute a seguito di accordi sindacali nell'ambito di procedure**, ex art. 4 e 24 della L. n. 223/1991, ovvero **di processi di riduzione di personale dirigente conclusi con accordo firmato da associazione sindacale stipulante il contratto collettivo di lavoro della categoria**. Tale esenzione opera con esclusivo riferimento a situazioni che rientrano nel quadro dei provvedimenti di “*tutela dei lavoratori anziani*”, di cui all'art. 4 della L. n. 92/2012.

## Licenziamento individuale: importi ticket NaSpi 2024

Come anticipato in premessa, l'importo da versare a titolo di ticket NASpl è pari **al 41% del massimale mensile della NASpl**, che per l'anno 2024 è di **1.550,42 euro**, per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Dunque, tenuto conto che, per l'anno 2024, il massimale mensile NASpl è di 1.550,42 euro, per ogni dodici mesi di anzianità aziendale, la contribuzione da versare è pari a **635,67**

---

**euro**. Mentre per i lavoratori con anzianità pari o superiore a 36 mesi, il contributo può arrivare fino ad un massimo di **1.907,02 euro** (635,67 x 3). Alla luce dei suddetti calcoli, il ticket NASpl per ogni mese di anzianità di servizio è pari a **52,97 euro** (635,67 / 12). In relazione al versamento del ticket NASpl, l'INPS ha fissato nel corso degli anni alcuni principi che si riepilogano di seguito:

- innanzitutto vale la pena specificare che la contribuzione va sempre assolta in **unica soluzione**, non essendo prevista una definizione rateizzata;
- la contribuzione è dovuta a **prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro cessato** (full time o part time), poiché l'importo del contributo è scollegato dalla quantificazione della prestazione lavorativa del soggetto interessato. Ne deriva che l'importo è dovuto anche se il datore di lavoro impiega il proprio dipendente per poche ore alla settimana (si pensi al settore delle pulizie in cui spesso si instaurano micro – rapporti);
- la contribuzione va **rideterminata in proporzione al numero dei mesi di durata del rapporto di lavoro**, in caso di rapporti di lavoro inferiori ai dodici mesi. A tal fine, si considera mese “intero” quello in cui la prestazione lavorativa si sia protratta per almeno 15 giorni di calendario;
- **nell'anzianità aziendale si devono includere tutti i periodi di lavoro a tempo indeterminato**. Quelli a tempo determinato si computano se il rapporto è stato trasformato senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione del contributo dell'1,40%. Nel computo dell'anzianità aziendale non si tiene conto dei periodi di congedo, di cui all'art. 42, comma 5 del D.Lgs. n. 151/2001. Il riferimento a precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato risoltisi *ante tempus* può riguardare e far rientrare nel calcolo complessivo anche il periodo di apprendistato o giornate lavorate con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato

### **Licenziamento collettivo: importi 2024**

Per le **imprese soggette alla CIGS che effettuano riduzioni di personale nell'ambito di procedure di licenziamento collettivo**, la Legge di Bilancio 2018 (L. n. 205/2017) all'art. 1, comma 137 ha stabilito che l'aliquota percentuale del contributo da versare nei predetti casi passa **dal 41% all'82%** (moltiplicato per tre nei casi in cui non si raggiunga l'accordo sindacale). Quindi, considerato che – per il 2024 – il massimale mensile NASpl è di 1.550,42 euro, per ogni dodici mesi di anzianità aziendale la contribuzione da versare è pari a **1.271,34 euro** (1.550,42 euro x 82%). Per i lavoratori con anzianità pari o superiore a 36 mesi il contributo può arrivare fino ad un massimo di **3.814,03 euro** (1.271,34 x 3). Nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'art. 4, comma 9, della L. n. 223/1991, n. 223, non abbia formato oggetto di accordo sindacale, **la misura del contributo in argomento è moltiplicata per tre volte**.

Fonte: [INPS, Messaggio n. 531 del 7 febbraio 2024](#).

*NdR: potrebbe interessarti anche...[Naspi: le novità per il 2024. Dal ticket licenziamento al massimale](#)*

*Antonella Madia* Giovedì 15 febbraio 2024