

## TICKET LICENZIAMENTO 2016.

Il **contributo Aspi** deve essere **erogato** dal datore di lavoro privato **in caso di licenziamento** del lavoratore.

Il contributo è dovuto anche qualora il lavoratore non abbia maturato i requisiti soggettivi per l'accesso alla NASpi, ovvero il datore di lavoro è a conoscenza della ricollocazione del lavoratore presso altro impiego.

Il **contributo**, per l'anno **2016**, è pari a **489,95 euro** (41% di 1.195 euro) **per ogni anno di lavoro effettuato, fino ad un massimo di 3 anni** (l'importo massimo del contributo è pari a **1.469,85 euro** per rapporti di lavoro di durata pari o superiore a 36 mesi).

Il contributo deve essere calcolato in proporzione ai mesi di anzianità aziendale e senza operare alcuna distinzione tra tempo pieno e part-time. Infine, vanno calcolati i mesi superiori a 15 giorni: la quota mensile è pari a **40,83 euro/mese** (486,95/12).

### Casi in cui va versato il Ticket

Licenziamento per giusta causa

Licenziamento per giustificato motivo soggettivo

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Licenziamenti disciplinari

Licenziamento di lavoratore intermittente (a chiamata), esclusivamente per i periodi lavorati che concorrono al computo dell'anzianità aziendale.

Dimissioni per giusta causa

Dimissioni intervenute durante il periodo di maternità

Risoluzione dell'apprendista al termine del periodo formativo

Risoluzione consensuale a seguito di procedura di conciliazione obbligatoria pre - licenziamento GMO

### Casi in cui NON va versato il Ticket

Dimissioni

Scadenza contratto a termine

Risoluzione consensuale

Licenziamento lavoratore domestico

Licenziamento di lavoratori assicurati presso la gestione INPGI (es. giornalisti)

Licenziamento operai agricoli

Lavoratori extracomunitari stagionali

Decesso del lavoratore

Licenziamento collettivo (fino al 31 dicembre 2016)

Licenziamento giustificato motivo per fine lavoro nel settore edile (fino al 31 dicembre 2015)

Cambio di appalto con riassunzione del lavoratore da parte del nuovo soggetto appaltatore (fino al 31 dicembre 2015)

A titolo informativo, si ricorda che sussiste l'obbligo del preavviso nei seguenti casi di recesso :

- licenziamento *ad nutum*;
- licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- licenziamento per giustificato motivo soggettivo;
- recesso al termine del periodo di comporto;
- fallimento o liquidazione coatta amministrativa;
- cessazione dell'attività qualora ai lavoratori non venga dato il preavviso contrattualmente previsto;
- dimissioni per giusta causa del lavoratore;
- dimissioni della lavoratrice madre entro il 1° anno di età del bambino;
- decesso del lavoratore.

**Fonte: Dottrina per il Lavoro Dpl di Modena**