



CONFINDUSTRIA

## Sintesi della Riforma del mercato del lavoro – Flessibilità in uscita

3 aprile 2012



# Flessibilità in uscita

---

- ▶ Punti trattati:

- ▶ Licenziamenti individuali

1. Licenziamenti discriminatori
2. Licenziamenti soggettivi o disciplinari
3. Licenziamenti oggettivi o economici

- ▶ Rito processuale veloce

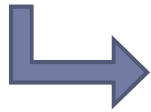
- ▶ Dimissioni in bianco



# Licenziamenti individuali

---

- ▶ Modifica dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, in particolare



al licenziamento individuale illegittimo si applicano tre distinti regimi sanzionatori, in ragione delle motivazioni che lo sorreggono:

- 1) Licenziamenti discriminatori
- 2) Licenziamenti soggettivi o disciplinari
- 3) Licenziamenti oggettivi o economici

- ▶ Diventa obbligatoria l'indicazione per iscritto dei motivi del licenziamento, contestualmente alla comunicazione dello stesso

- ▶ Rimane immutato il campo di applicazione del regime applicabile alle imprese fino a 15 dipendenti
- 



# 1) Licenziamenti discriminatori

---

- ▶ Le conseguenze per i licenziamenti discriminatori rimangono quelle previste dall'attuale art. 18
- ▶ Quindi, indipendentemente dal numero dei dipendenti occupati, il datore di lavoro dovrà
  - ▶ Reintegrare il dipendente nel posto di lavoro
  - ▶ Corrispondere le retribuzioni pregresse (partendo da un minimo di 5 mensilità) con versamento dei contributi previdenziali e assistenziali in misura piena
- ▶ Il dipendente può chiedere il pagamento di un'indennità sostitutiva al reintegro (pari a 15 mensilità), nel qual caso il rapporto di lavoro si considera risolto



## 2) Licenziamenti soggettivi o disciplinari

Per i licenziamenti relativi ad inadempimenti degli obblighi contrattuali, sono previste due ipotesi

1. Inesistenza del fatto contestato al lavoratore ovvero punibilità con una sanzione minore, stante quanto tipizzato dai contratti collettivi applicabili

**Reintegrazione** - Licenziamento annullato dal giudice, con conseguente reintegro del dipendente e risarcimento dei danni retributivi patiti, fino a un massimo di 12 mensilità di retribuzione con relativi contributi previdenziali

- ▶ Lo stesso regime si applica nel caso di licenziamento intimato prima della scadenza del periodo di comporto o nel caso di inidoneità del lavoratore

2. Nelle altre ipotesi di illegittimità

**Indennità risarcitoria** - Pagamento di un'indennità risarcitoria, tra le 15 e le 27 mensilità di retribuzione (che diventano 7/14 nel caso di licenziamento viziato nella forma o nella procedura disciplinare)



### 3) Licenziamenti oggettivi o economici

---

- ▶ Per i licenziamenti legati all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al suo regolare funzionamento
  - ▶ previsto il preventivo esperimento di una rapida procedura di conciliazione davanti alle Direzioni territoriali del lavoro, durante la quale potranno essere presenti anche i rappresentanti sindacali
- ▶ Nel caso il giudice accerti l'inesistenza del giustificato motivo oggettivo adottato

**Tutela obbligatoria**, con un'indennità risarcitoria onnicomprensiva compresa tra le 15 e le 27 mensilità, tenuto conto di vari criteri

- ▶ Il lavoratore può, in ogni caso, provare le ragioni discriminatorie o disciplinari del licenziamento, nel qual caso si applicano le relative tutele previste



# Licenziamento collettivo

---

- ▶ Per i vizi dei licenziamenti collettivi, nei limiti in cui per essi vale l'art. 18, si applica il regime sanzionatorio previsto per i licenziamenti economici



# Rito processuale veloce

---

- ▶ Introduzione di un rito speciale specificamente dedicato alle controversie in tema di licenziamento
  - ▶ Il giudice potrà disporre della scansione dei tempi del procedimento, dopo la fase introduttiva, tenendo comunque conto dei principi del contraddittorio e della parità delle armi nel processo
  - ▶ Caratteristiche di celerità e snellezza, con *“un’istruzione vera e propria, sia pure con l’eliminazione delle formalità non essenziali all’instaurazione di un pieno contraddittorio”*





# Dimissioni in bianco

---

- ▶ Viene esteso il periodo durante il quale, in caso di nascita di un bambino, le dimissioni della lavoratrice o del lavoratore devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro (da uno a tre anni di vita del bambino)
  - ▶ Previste due modalità di convalida delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (oltre a quelle ancora da individuarsi)
    - 1) Convalida effettuata presso il servizio ispettivo del Ministero del lavoro
    - 2) Sottoscrizione di un'apposita dichiarazione in calce alla ricevuta telematica di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro che il datore è già tenuto ad inviare al Centro per l'impiego
  - ▶ Nel caso in cui venisse accertato un abuso delle dimissioni in bianco, queste verranno considerate quali un licenziamento discriminatorio
    - ▶ In questa eventualità è, inoltre, prevista una sanzione amministrativa, oltre a quella eventuale penale, se ne incorressero gli estremi
- 



# Congedo paternità obbligatorio

## Misure di conciliazione vita-lavoro

---

- ▶ Senza oneri aggiuntivi per le imprese, è prevista l'introduzione di un congedo di paternità obbligatorio entro 5 mesi dalla nascita del figlio e per un periodo pari a tre giorni continuativi
- ▶ Introduzione di *voucher*, erogati dall'INPS, per la prestazione di servizi di *baby-sitting* in alternativa all'utilizzo del periodo di congedo facoltativo di maternità

