

Articolo 27

(periodo 2010-2013)

“Diritto dei lavoratori aventi responsabilità familiari alla parità di opportunità e di trattamento”

§. 1 *Partecipazione alla vita professionale*

La maternità è un evento della vita familiare tutelato dalla Costituzione, più precisamente è l'art. 37 che riconosce alla *“donna lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore”*. Sempre secondo tale articolo, *“le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”*.

Impiego, Orientamento professionale e Formazione

Per quanto riguarda la specifica domanda del Comitato europeo dei diritti sociali se esistono altri servizi specifici di orientamento professionale, di informazione, di consulenza e di collocamento per i lavoratori con responsabilità familiari, per assistere tali lavoratori a partecipare o avanzare nella vita professionale, si fa presente quanto segue.

In Italia la normativa cardine in materia è rappresentata dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 che, oltre a introdurre i congedi parentali, favorendo un maggior coinvolgimento dei padri nella cura dei figli, ha focalizzato l'attenzione delle regioni e degli enti locali sull'importanza di riorganizzare i tempi delle città ed ha promosso, tramite l'art. 9, la sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro, sensibilizzando in tal senso aziende e parti sociali.

La misura ha favorito il diffondersi nel mercato del lavoro di una cultura della conciliazione, attraverso la sperimentazione di singoli progetti, in singole realtà imprenditoriali, coinvolgendo sindacati e datori di lavoro: cioè gli attori imprescindibili di un processo di sensibilizzazione finalizzato a ripensare l'organizzazione del lavoro in base

al *work-life balance*, contribuendo così pure ad una revisione profonda anche degli stereotipi di genere.

Per quanto concerne la formazione, come già illustrato nel precedente rapporto, la L. 8 marzo 2000, n.53 ha stabilito il principio per cui ogni lavoratore ha diritto di ottenere la sospensione del rapporto di lavoro per poter conseguire un titolo di studio (art. 5), nonché di proseguire i percorsi di formazione professionale per tutto l'arco della vita (art. 6).

Nel 2012 il Consiglio dei Ministri ha approvato il Piano nazionale per la famiglia che contiene linee di indirizzo omogenee in materia di politiche familiari, garantisce centralità e cittadinanza sociale alla famiglia attraverso una strategia di medio termine.

Al centro del Piano viene collocata la politica familiare secondo la definizione dell'OCSE: *“Si definiscono politiche per la famiglia quelle che aumentano le risorse dei nuclei familiari con figli a carico; favoriscono lo sviluppo del bambino; rimuovono gli ostacoli ad avere figli e alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; e promuovono pari opportunità nell'occupazione”*.

Perciò il Piano rappresenta uno strumento che, per la prima volta, stabilisce il quadro delle politiche familiari in Italia. Le priorità individuate dal Piano su cui intervenire con maggior urgenza sono: le famiglie con minori, disabili o anziani non autosufficienti e le famiglie con disagi conclamati sia nella coppia, sia nelle relazioni genitori-figli.

La riforma del mercato del lavoro ha abrogato la disciplina del contratto di inserimento, che agevolava l'inserimento nel mercato del lavoro dei cosiddetti soggetti deboli. In sostituzione, la riforma ha previsto altre misure volte a tutelare tali lavoratori.

A decorrere dal 1° gennaio 2013 viene riconosciuta la riduzione del 50% *dei contributi a carico del datore di lavoro*:

a) per una durata di 12 mesi

- per le assunzioni con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato, anche in somministrazione che riguardino:
 - lavoratori con almeno 50 anni di età e disoccupati da almeno un anno;
 - donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in una delle regioni beneficiarie dei fondi strutturali e comunitari (per il periodo 2007-2013 Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia);
 - donne di qualsiasi età, prive di un impiego retribuito da almeno sei mesi che rientrino nella condizione di "*lavoratore svantaggiato*" come definito dall'art. 2, punto 18), lettera e) del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione europea, e cioè assunti in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato.

Questi settori vengono annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

b) per un periodo di 18 mesi dalla data di assunzione:

- se l'iniziale contratto di assunzione viene trasformato a tempo indeterminato;
- se l'assunzione è effettuata, fin dall'inizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Sul fronte della conciliazione tra carichi di cura e vita professionale, il Governo italiano si è speso per promuovere anche nuovi strumenti: tra questi va citato il marchio di qualità Family Audit, ovvero lo strumento di certificazione che attesta la natura family friendly di una organizzazione, sia pubblica che privata¹. Lo strumento è nato in Trentino² ed è stato poi promosso e diffuso sul territorio nazionale grazie ad un Protocollo di intesa tra il Dipartimento per le politiche della famiglia e la Provincia autonoma di Trento siglato nel 2010. Al protocollo d'Intesa ha fatto seguito un Accordo di collaborazione, ai sensi dell'art. 15 della L. 241/90, per rendere effettiva la sperimentazione su scala nazionale. Da allora, la sperimentazione sta coinvolgendo 32 organizzazioni, che tra il 2013 e il 2014 hanno ottenuto il certificato base³, ovvero il primo step di un percorso della durata di tre anni che terminerà con la certificazione finale e l'autorizzazione all'uso del marchio di qualità.

In riferimento alle modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale⁴, si conferma quanto specificato nel rapporto precedente.

Riguardo alla richiesta della Comitato se i genitori lavoratori abbiano diritto ai benefici di sicurezza sociale, in particolare per la malattia, durante i periodi di congedo parentale, si rappresenta quanto segue.

In primo luogo nell'ordinamento italiano è sempre possibile sospendere, a richiesta dell'interessato, la fruizione del congedo parentale, in caso di insorgenza di malattia del genitore o del bambino. Infatti l'articolo 22, comma 6, del D.lgs. 26 marzo 2001, n.151, ovvero nel *"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della*

¹ Lo standard Family Audit è uno strumento di certificazione che qualifica l'organizzazione che entra in possesso del marchio come attenta alle esigenze di conciliazione famiglia-lavoro dei propri dipendenti. Per ottenere la certificazione, l'organizzazione – sia pubblica che privata – si sottopone volontariamente ad un processo di auditing, che comporta dei costi ed ha una durata temporale di 3 anni e 6 mesi. Il processo è accompagnato da consulenti e valutatori iscritti all'Albo degli auditors dello standard Family Audit.

L'Ente di certificazione e proprietario dello standard è la Provincia Autonoma di Trento.

² Lo standard tedesco Audit Famiglia & Lavoro è stato sperimentato in Trentino, previa concessione della licenza, negli anni 2005-2008. Al termine della sperimentazione, con delibera della giunta provinciale, la Provincia ha adottato un proprio standard, adattando il marchio tedesco alle specificità locali: è nato così lo standard "Family Audit" (ed il relativo marchio).

³ In particolare, la certificazione base attesta che l'organizzazione ha svolto un corretto processo di Audit, individuando obiettivi ed azioni ritenute efficaci per migliorare la propria politica interna di conciliazione famiglia e lavoro.

⁴ Dal 6% di soli dieci anni fa si è passati nel 2008 a una percentuale di lavoro a tempo parziale pari al 14,8 per cento (4,6 per cento di uomini e 28,1 per cento di donne).

maternità e della paternità” (di seguito T.U.), stabilisce espressamente che “le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non vanno godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità”.

Come è stato chiarito nella risposta del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ad interpello nel 2006, ciò che rileva, ai fini della fruizione dei singoli istituti (congedo parentale, malattia bambino, ecc.), è la sussistenza dei requisiti previsti dalla legge, che determinano anche il regime economico spettante al lavoratore/alla lavoratrice. Nel caso di malattia del bambino fino ad otto anni, il regime economico e normativo è quello di cui all’art. 48 del T.U., secondo il quale i relativi periodi sono computati nell’anzianità di servizio del genitore che si assenta per assisterlo, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Nel caso di malattia del genitore insorta durante la fruizione del congedo parentale, l’Inps ha chiarito, con circolare n. 8/2003, che - a richiesta dell’interessato/a – è possibile il mutamento del titolo di assenza in malattia, per la quale è dovuta l’erogazione della normale indennità di malattia a carico dell’Ente previdenziale; il relativo periodo è considerato neutro ai fini del calcolo del complessivo periodo di congedo parentale spettante.

Altresì, in merito alla richiesta della Comitato se i periodi di congedo parentale siano rilevanti ai fini della pensione, si precisa quanto segue.

Ai sensi dell’art. 34, comma 5, del T.U. tali periodi sono computati nell’anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. I periodi di congedo che danno diritto all’indennità (30% della retribuzione) sono coperti da contribuzione figurativa senza che sia richiesta, in costanza di rapporto di lavoro, alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell’accreditamento dei contributi figurativi per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa (art. 25 del T.U.). Gli ulteriori periodi di congedo (che non danno diritto al trattamento economico) sono coperti da contribuzione figurativa secondo le modalità indicate dall’art. 35, commi 2 e seguenti, del T.U..

Sono circa 15 milioni 182 mila (il 38,4% della popolazione tra i 15 e i 64 anni) le persone che nel 2010 hanno dichiarato di prendersi regolarmente cura di figli coabitanti minori di 15 anni, oppure di altri bambini, di adulti malati, disabili o di anziani.

Le donne sono coinvolte in questo tipo di responsabilità di cura più spesso degli uomini (42,3% contro il 34,5%) e anche per questo risulta più bassa la loro partecipazione al mercato del lavoro. Tra le madri di 25-54 anni, la quota di occupate è pari al 55,5%, mentre tra i padri raggiunge il 90,6%.

c) Nidi d'infanzia ed altre forme di sorveglianza dei bambini

La diffusione sul territorio degli asili nido rappresenta una componente essenziale nell'attuazione delle politiche volte alla conciliazione degli impegni casa-lavoro.

Nelle Conclusioni 2011 il Comitato europeo dei diritti sociali chiede notizie sui progressi relativi all'offerta complessiva dei servizi socio educativi per la prima infanzia.

Come già illustrato nel precedente rapporto, nel 2007 il Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha avviato un Piano straordinario triennale per lo sviluppo dei servizi socio educativi per la prima infanzia, attuato dalle Regioni e Province autonome, alle quali sono state trasferite fino al 2012 risorse complessive pari ad oltre 616 milioni di euro, per potenziare l'offerta dei servizi per la prima infanzia e garantirne la qualità.

Le Regioni hanno contribuito cofinanziando con oltre 300 milioni di euro. Considerando anche le altre iniziative statali, come la sperimentazione delle sezioni primavera e i nidi aziendali nella PA, complessivamente sono stati messi a disposizione dei territori oltre 1.000 milioni di euro negli ultimi sei anni a favore dei servizi per la prima infanzia, oltre che ad altri servizi per le famiglie.

Il Piano straordinario aveva l'obiettivo di aumentare di almeno 40 mila posti l'offerta complessiva dei servizi socio educativi per la prima infanzia. Sulla base dei dati Istat riferiti all'anno scolastico 2010/2011 si può verificare che il numero totale dei posti disponibili è effettivamente incrementato in termini assoluti di oltre 55.000 unità, un

risultato molto positivo che rileva come con il Piano si è avviato un processo di sviluppo netto e costante dell'offerta pubblica dei servizi socio educativi per la prima infanzia.

Per quanto riguarda, invece, la percentuale di comuni coperti dal servizio (nido e servizio integrativo), si è passati dal 38,4% del 2004 al 55,2% del 2010, il che indica un aumento della diffusione territoriale dei servizi, ora presenti in oltre la metà dei comuni italiani. Il monitoraggio del Piano ha permesso di stimare per la prima volta anche la diffusione territoriale dei servizi privati. Il dato complessivo stimato al 2011 è pari al 18,9%, un dato parziale in quanto non tutte le regioni hanno fornito dati esaustivi.

Il Piano straordinario ha rappresentato una misura di fortissimo impatto e di impulso in un settore che soffre soprattutto di forti disomogeneità territoriali. Grazie al Piano straordinario sono partiti e si stanno realizzando in tutti i territori i Piani regionali che perseguono lo sviluppo sia in termini di incremento quantitativo sia di crescita qualitativa del sistema integrato dei servizi per la prima infanzia. Alle Regioni del Sud, che presentano livelli di copertura drammaticamente bassi, sono state destinate in questi anni maggiori risorse statali ma è stato anche richiesto loro un maggiore impegno in termini di cofinanziamento, ovvero l'impegno a destinare al Piano risorse del Fondo per le Aree Sottoutilizzate - FAS (oggi Fondo per lo sviluppo e la coesione - FSC) adeguate al raggiungimento degli obiettivi di servizio del Quadro Strategico Nazionale (QSN).

Questa evidenza ha portato all'avvio di un programma di intervento straordinario, il PAC - Piano d'Azione e Coesione *'Servizi di cura all'infanzia e agli anziani non autosufficienti'* - rivolto proprio alle quattro Regioni suddette, alle quali vengono destinati 400 milioni di euro da utilizzare per lo sviluppo dei servizi per la prima infanzia nel triennio 2013-2015. Le risorse saranno ripartite secondo piani regionali di intervento. Con questa scelta si vuole favorire la presentazione e l'attuazione di progetti differenziati in relazione alle diverse normative regionali e alle diverse realtà territoriali. I risultati attesi per i servizi all'infanzia sono i seguenti:

a) aumento strutturale dell'offerta di servizi (asili nido pubblici o convenzionati; servizi integrativi e innovativi);

- b) estensione della copertura territoriale e sostegno alla gestione delle strutture;
- c) sostegno alla domanda e accelerazione dell'entrata in funzione delle nuove strutture;
- d) miglioramento della qualità e della gestione dei servizi socio educativi.

Il Comitato chiede quali forme di sostegno finanziario esistono per i genitori di bambini che frequentano strutture per l'infanzia.

Si evidenzia che la legge n. 92/2012 (art. 4, comma 24, lettera b)) ha previsto in via sperimentale, al termine del periodo di congedo di maternità, negli undici mesi ad esso successivi, la possibilità, per la lavoratrice madre di richiedere, in alternativa al congedo parentale, la corresponsione di un *voucher* del valore di 300 euro per ogni mese di congedo cui rinuncia, per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*, o per far fronte agli oneri della rete dei servizi per l'infanzia riconosciuti. La suddetta misura è applicabile alle lavoratrici subordinate nella misura massima di sei mesi, ed alle lavoratrici iscritte alla gestione separata per un massimo di tre mesi.

Per completezza di informazione, si presentano alcuni dati diffusi dall'Istat.

Nell'anno scolastico 2012/2013 i bambini di età tra zero e due anni iscritti agli asili nido comunali, asili nido privati convenzionati o con contributi da parte dei Comuni, sono stati 198.705.

Nell'anno scolastico 2012/2013 sono diminuite le iscrizioni agli asili nido comunali (circa 2.600 utenti in meno rispetto all'anno precedente) e in misura più contenuta i contributi dei comuni ai nidi privati o alle famiglie (circa 300 bambini in meno). L'andamento decrescente è dovuto alla riduzione numerica della popolazione di riferimento: i bambini fra 0 e 2 anni compiuti (fino a 36 mesi) risultano in aumento fino al 2009 e in diminuzione negli anni successivi. (Istat -*L'offerta comunale di asili nido e altri servizi socio-educativi per la prima infanzia*, 2014).

Nelle Conclusioni 2011 il Comitato europeo dei diritti sociali chiede come sono controllate le qualifiche del personale e la qualità dei servizi del nido in generale.

La legge 6 dicembre 1971, n° 1044 *“Piano quinquennale per l’istituzione di asili-nido comunali con il concorso dello Stato”* all’art. 6 (comma 3) stabilisce che gli asili devono *“essere dotati di personale qualificato sufficiente ed idoneo a garantire l’assistenza sanitaria e psico-pedagogica del bambino”*.

Dal 2010 i requisiti minimi per l'accesso alla professione di educatore di asilo (nido o scuola d'infanzia) sono i seguenti:

- **Asilo nido pubblico.** Laurea triennale in Scienze dell'Educazione, Scienze della Formazione, Psicologia (non valida in tutte le regioni) oppure titolo di Operatore sociale o diploma Socio-psico-pedagogico. Molto dipende infatti dai singoli regolamenti regionali.
- **Asilo nido privato.** Diploma magistrale, sociale, socio psicopedagogico o corsi privati.
- **Scuola dell’infanzia.** Corso di laurea magistrale quinquennale.

Gli educatori sono le figure primarie con le quali, all'interno del nido, si rapportano i bambini e le loro famiglie. Hanno il compito di progettare e realizzare le attività con i bambini e gestiscono l'organizzazione degli spazi e dei tempi della giornata in base alle esigenze del gruppo di bambini di cui si prendono cura. Promuovono colloqui individuali con i genitori e incontri di gruppo per discutere temi specifici relativi allo sviluppo e all'educazione dell'infanzia.

Gli operatori addetti ai servizi educativi curano gli ambienti del nido, garantendo locali puliti e ordinati, e supportano gli educatori nelle attività educative. Il cuoco, presente presso ogni singolo nido, cura l'alimentazione ed ha il compito di preparare pasti e merende per i bambini, specifici per le varie fasce di età.

Il gruppo educativo è l'organo collegiale del nido ed è costituito da tutti gli operatori i quali, nella diversità dei loro ruoli, costituiscono una équipe di lavoro, condividendo la responsabilità delle scelte educative e uno scopo comune.

Il coordinatore educativo ha la responsabilità del servizio dal punto di vista educativo, organizzativo e gestionale. Offre sostegno ai gruppi educativi nei compiti di programmazione e progettazione educativa. Promuove attività volte a diffondere e ad affermare una cultura dell'infanzia.

Gli interventi socio-sanitari per i nidi sono affidati per l'aspetto sanitario a personale specializzato del Servizio materno infantile delle ASL secondo le modalità previste dalla legge regionale, e per gli aspetti socioassistenziali ai servizi sociali circoscrizionali. Le ASL attraverso le proprie strutture operative assicurano gli adempimenti relativi alle certificazioni sanitarie per gli operatori e gli utenti.

La formazione del personale, l'organizzazione del lavoro e la professionalità sono aspetti interdipendenti a cui è legata la qualità del servizio e il benessere dei bambini nel nido. La formazione e l'aggiornamento permanente, contestuale allo svolgimento del lavoro con i bambini, ha il compito di affiancare la progettazione nel nido e, di riflesso, la pratica degli operatori.

§. 2 *Congedo parentale*

Come illustrato nel precedente rapporto del governo italiano, il Capo V del T.U., agli articoli 32-38, detta la disciplina relativa al congedo parentale. Di seguito gli aggiornamenti normativi in materia.

La legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità) ha disposto l'introduzione del comma 1-bis dell'art.32 del T.U. che dispone la possibilità di frazionamento orario delle giornate di congedo, secondo l'articolazione stabilita dalla contrattazione collettiva e dopo aver concordato le modalità organizzative con il datore di lavoro.

L'articolo 3 del d.lgs. 18 luglio 2001, n. 119 ha ridefinito le modalità di fruizione del prolungamento del congedo parentale previsto per la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre in caso di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi del comma 1, articolo 4 della Legge n. 104/1992.

La precedente versione dell'articolo 33 del T.U. prevedeva il prolungamento fino a 3 anni del normale congedo parentale, con diritto, per tutto il periodo, all'indennità economica pari al 30% della retribuzione.

Invece, il nuovo comma 1, articolo 33 stabilisce la possibilità, fruibile alternativamente da parte di ciascun genitore del disabile in situazione di gravità, di beneficiare del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di normale congedo parentale, di tre anni da godere entro il compimento dell'ottavo anno di vita dello stesso (con diritto, per tutto il periodo, alla indennità economica pari al 30% della retribuzione).

Il prolungamento del congedo parentale decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente.

Il totale dei lavoratori che hanno usufruito del congedo parentale nell'anno 2012 è pari a 285.038. (Dati estrapolati dal Rapporto annuale dell'Inps del 2012).

§. 3 Divieto di licenziamento per ragioni legate alle responsabilità familiari

La legge tutela le lavoratrici contro i licenziamenti intimati a causa del matrimonio o durante la maternità al fine di proteggere la funzione familiare della donna. Pertanto è vietato il licenziamento della lavoratrice: dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino o dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione stessa.

Inoltre, il sesto comma dell'articolo 54 del T.U. sanziona con la nullità anche il licenziamento *“causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore”*.

In tal caso è consentito al genitore di impugnare il licenziamento, dimostrandone il carattere ritorsivo o discriminatorio, ove ne venga allegata la dipendenza dalla domanda o dalla fruizione di congedo parentale e per la malattia del bambino.

Viene sanzionato anche il semplice ostruzionismo imprenditoriale all'utilizzazione concreta da parte della madre delle misure poste a sua protezione. A tal proposito, va citato l'art. 38 del medesimo decreto, il quale punisce con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 *“il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro”*.

Per quanto attiene alle specifiche domande del Comitato europeo dei diritti sociali concernenti l'esistenza di un massimale per l'importo che può essere concesso a titolo di risarcimento per il licenziamento illegittimo, se questo limite copre sia il danno patrimoniale e non patrimoniale, i tempi di definizione processuale delle controversie, si fa presente quanto segue.

Nei periodi su indicati, il licenziamento è ammesso solo per colpa grave costituente giusta causa oppure per cessazione dell'attività dell'azienda.

Se il datore di lavoro non prova la sussistenza della giusta causa, la lavoratrice ha quindi diritto alla tutela prevista dall'art. 18 comma 1, della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) come modificato dalla legge 92/2012 di riforma del mercato del lavoro.

L'art. 18 disciplina il regime sanzionatorio da applicare nei casi di licenziamento illegittimo. La norma prevede una serie di tutele differenti a seconda della gravità del vizio che inficia il licenziamento. La tutela reintegratoria *“piena”* si applica:

- in tutti i casi di nullità del licenziamento, perché discriminatorio oppure comminato in costanza di matrimonio o in violazione delle tutele previste in materia di maternità o paternità oppure negli altri casi previsti dalla legge;
- nei casi in cui il licenziamento sia inefficace perché intimato in forma orale.

La tutela reintegratoria piena prevede, in particolare:

- l'ordine di reintegrazione nel posto di lavoro;
- la condanna al risarcimento del danno, nella misura della retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto solo quanto percepito attraverso un'altra occupazione (l'indennità non può comunque essere inferiore alle cinque mensilità);
- il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per tutto il periodo intercorso fra il licenziamento a quello della reintegrazione;
- il cd. diritto di opzione a favore del lavoratore, ossia la possibilità per quest'ultimo di scegliere, in luogo della reintegra, il pagamento di un'indennità pari a quindici mensilità.

È bene precisare che essa trova applicazione a prescindere dal numero di lavoratori occupati dal datore di lavoro ed è prevista anche a favore dei dirigenti.

Dunque, la legislazione sui licenziamenti contempla solamente la possibilità di risarcire il pregiudizio economico subito dal lavoratore a seguito di un illegittimo licenziamento, mentre non è disciplinato il caso in cui il lavoratore subisca anche pregiudizi di natura morale e comunque non patrimoniale.

Per quanto riguarda i tempi di definizione processuale delle controversie si precisa quanto segue.

La L. 92/2012 ha introdotto un rito processuale più celere, per tutti i gradi di giudizio, per le controversie aventi ad oggetto il licenziamento individuale (art. 1, commi 48 e ss.).

In stretta connessione con la modificazione del sopra citato articolo 18, si colloca l'introduzione di *“un procedimento giudiziario specifico per accelerare la definizione delle relative controversie”*. Il nuovo rito vuole essere più celere e snello, con termini perentori contingentati e istruttoria deformatizzata in ogni sua fase e grado. Risponderebbe alla *ratio legis*, in particolare, il primo grado di giudizio, che si presenta a struttura bifasica: una

prima fase, c.d. urgente, caratterizzata dalla sommarietà della cognizione ed indirizzata alla pronuncia di un'ordinanza di accoglimento o rigetto dell'impugnativa del licenziamento immediatamente esecutiva e destinata a divenire definitiva ove non opposta; una seconda (eventuale) fase di opposizione, a cognizione piena, che si chiude con la pronuncia di una sentenza sul merito della controversia, avverso la quale è previsto il reclamo alla corte d'appello; infine, la pronuncia di secondo grado è ricorribile per cassazione.

Dunque, effettuata correttamente l'impugnazione del licenziamento, l'azione giudiziale – a norma della legge Fornero – dovrà essere intrapresa entro e non oltre il termine di 180 giorni (non più, quindi, di 270 come precedentemente stabilito dal Collegato Lavoro).

Detto termine inizierà a decorrere dalla data di impugnazione extragiudiziale del licenziamento. Trattasi di un termine previsto a pena di prescrizione.

Il Giudice dovrà fissare udienza entro i 40 giorni successivi assegnando un termine per la notifica (anche a mezzo posta elettronica certificata) del ricorso non inferiore a 25 giorni prima dell'udienza, con onere per il resistente di costituirsi entro i 5 giorni precedenti l'udienza di discussione. In tale ultima occasione lo stesso Giudice, *“omessa ogni formalità non essenziale al contraddittorio procede nel modo che ritiene più opportuno agli atti di istruzione indispensabili richiesti dalle parti o disposti d'ufficio”* ex art. 421 c.p.c.. Il giudizio viene deciso con ordinanza immediatamente esecutiva, la cui efficacia non può essere sospesa né revocata fino alla pronuncia della sentenza di *“secondo grado”*.

Avverso tale provvedimento la parte soccombente può proporre opposizione con un ricorso «vecchio stile», ossia ex art. 414 c.p.c., innanzi al medesimo Tribunale che la ha emessa entro 30 giorni dalla notificazione del provvedimento o dalla sua comunicazione, se anteriore. La relativa udienza deve essere fissata entro i successivi 60 giorni con onere per l'opposto di costituirsi – con memoria ex art. 416 c.p.c. - entro i 10 giorni che precedono l'udienza. Il Giudice emette una sentenza la cui motivazione deve essere depositata in cancelleria entro i 10 giorni successivi.

Contro tale sentenza, la parte soccombente può proporre «reclamo» innanzi alla Corte di Appello, entro i 30 giorni successivi alla comunicazione o alla notificazione, se anteriore. La Corte di Appello deve fissare l'udienza entro i successivi 60 giorni nella quale può, ricorrendo gravi motivi, sospendere l'efficacia della sentenza reclamata.

Infine, contro quest'ultima sentenza può essere proposto ricorso alla Corte di Cassazione entro i 60 giorni successivi alla notifica e/o comunicazione del provvedimento (sei mesi in ipotesi di mancata notifica o comunicazione), la quale deve fissare l'udienza di discussione entro i 6 mesi successivi alla proposizione del ricorso. La Riforma precisa che l'eventuale richiesta di sospensione dell'efficacia della sentenza di secondo grado deve essere richiesta alla Corte di Appello.

Infine, in merito alla domanda del Comitato se i lavoratori subordinati godano di un regime di tutela delle dimissioni anche qualora si trovino ad assistere altri membri della famiglia (non i figli), come ad esempio gli anziani, si fa presente quanto segue.

La legge n. 92/2012 (art. 4, comma 17) stabilisce che – al di fuori delle ipotesi di convalida delle dimissioni dei lavoratori genitori – tutti i lavoratori debbano convalidare le proprie dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro presso la Direzione del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le eventuali altre sedi individuate dai contratti collettivi nazionali.