

Il 7 marzo 2015 entra in vigore il Decreto legislativo 23/2015, attuativo del Jobs Act, che introduce il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Non si tratta di una nuova tipologia contrattuale ma di un nuovo regime sanzionatorio, sostitutivo dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, per i casi di licenziamento illegittimo. I destinatari di questo nuovo regime sono gli/le assunti/e a tempo indeterminato (operai, impiegati, quadri) da quel momento in avanti. Vengono ulteriormente, rispetto alla Legge Fornero, ridotte le ipotesi di reintegrazione del/la lavoratore/trice, e la sanzione principale in caso di licenziamento illegittimo viene individuata in una semplice indennità risarcitoria. Il concetto di tutele crescenti si sostanzia nel fatto che tale indennità viene calcolata in base all'anzianità di servizio del/la lavoratore/trice.

Stiamo quindi parlando di licenziamenti illegittimi ma che producono comunque effetti.

Facciamo un esempio. Faccio 20 minuti di ritardo rispetto al mio orario di entrata al lavoro: non è una cosa che accade in modo reiterato, ma il mio datore di lavoro decide di cogliere l'occasione per licenziarmi. Evidentemente la misura è totalmente sproporzionata, ma se sono stat* assunt* dopo il 7/03/2015, il licenziamento, seppur illegittimo, produce irrimediabilmente i suoi effetti e io avrò diritto soltanto alla monetizzazione (vedi quesito numero 2). Lo stesso vale per i casi di licenziamenti individuali cosiddetti economici, cioè basati su una - spesso finta - riorganizzazione del reparto, senza verificare se è possibile una ricollocazione altrove della risorsa. Anche nel caso in cui venga comprovata l'assenza delle ragioni economiche addotte dal datore, il/la lavoratore/rice non avrà diritto a essere reintegrat* ma solo indennizat*.

Cosa vogliamo ottenere?

Il nostro obiettivo è ripristinare la regola della reintegrazione nel posto di lavoro nei casi più gravi di licenziamento illegittimo, perché del tutto privi di giusta causa, giustificato motivo, soggettivo e oggettivo.

È davvero così importante arrivarci?

Lo è perché si tratta di una ingiusta modalità di trattamento principalmente dei lavoratori e delle lavoratrici più giovani. Perché a pari lavoro non fa corrispondere pari tutele e rende le nuove generazioni deboli, ricattabili, precarie nel lavoro e di conseguenza nella vita.

Lo è anche per coloro che vivono un forte malessere sul proprio posto di lavoro e che vorrebbero cambiare: seppur oggi non interessati dalla normativa, transiterebbero nella condizione di nuovi assunti presso un diverso datore di lavoro.

Lo è perché è giusto riprenderci una tutela ogni volta che ci viene tolta.