Come è noto, la legge del 1966 era basata, per il caso di licenziamento illegittimo, sulla cosiddetta “tutela monetaria”. Pochi anni dopo, la normativa a tutela dei lavoratori in materia di licenziamenti individuali è stata radicalmente innovata dalla legge n. 300/1970, che all’art. 18 ha introdotto la cosiddetta “tutela reale”. Così, in caso di licenziamento illegittimo in quanto privo di giusta causa o giustificato motivo e in caso di licenziamento nullo in quanto dettato da motivi politici o sindacali o religiosi, la legge del 1970 aveva stabilito che il giudice del lavoro ordinasse il reintegro in servizio del lavoratore licenziato.

Oltre al reintegro, il lavoratore aveva diritto a:

- un’indennità monetaria a titolo di risarcimento del danno, commisurata alla retribuzione dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione (in ogni caso pari almeno a 5 mensilità di stipendio);
- il versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell’effettiva reintegrazione.

La legge del 1970 offriva al lavoratore licenziato illegittimamente, la possibilità di rinunciare al reintegro sul posto di lavoro e di optare invece per un’indennità pari a 15 mensilità di retribuzione, che si aggiungevano al risarcimento del danno quantificato con le regole di cui sopra.

La legge del 1970 era del tutto lineare: la reintegra sul posto di lavoro era sempre prevista in tutti i casi di licenziamento illegittimo, stabilendo quindi una norma di carattere davvero generale. La tesi politica che generò la legge del 1970 era basata sull’idea che la reintegrazione per il caso di licenziamento illegittimo fosse una garanzia necessaria per l’esercizio di tutti i diritti in capo ai lavoratori; la scelta politica alla base delle leggi del 2012 e del 2014 è su posizioni di completa antitesi.

Photo by DJ-Dwayne [Returning in 2015/16]