

## Cara lavoratrice, caro lavoratore,

se sei stata/o assunta/o o stai per essere assunta/o con il **nuovo contratto a tutele crescenti** introdotto dal Jobs Act, devi sapere innanzitutto che **si tratta di un contratto a tempo indeterminato, cioè di un contratto che non ha una scadenza**, che il datore di lavoro può interrompere solo con precise motivazioni disciplinari oppure economiche.

Così è sempre stato per il contratto a tempo indeterminato, e così è anche per il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Inoltre **ti verrà applicato il contratto collettivo di lavoro, non solo quello nazionale ma anche quello aziendale** eventualmente adottato nella tua azienda, sia per la parte **economica** sia per la parte **normativa**. Ti spetteranno dunque la retribuzione contrattuale, le altre indennità eventualmente previste, nonché **gli stessi diritti e le stesse tutele previste per gli altri lavoratori**, quali buoni pasto, mensa (se presente), elementi di welfare contrattuale quali eventuali assicurazioni sanitarie, etc...

La sola differenza rispetto al contratto a tempo indeterminato che sei abituato a conoscere (o che forse non conosci perchè sinora hai avuto solo contratti precari, ma di cui almeno hai sentito parlare), sta nella **sanzione che viene imposta al datore di lavoro in caso di licenziamento illegittimo**.

Se il tuo datore di lavoro un giorno dovesse licenziarti per qualche **mancanza disciplinare che non hai commesso**, in caso di ricorso in giudizio gli verrà ordinato di reintegrarti nel posto di lavoro, come avviene nel normale contratto a tempo indeterminato, e di pagarti un'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità di retribuzione.

Se invece **hai commesso una mancanza disciplinare**, ma il giudice dovesse ugualmente ritenere illegittimo il licenziamento, non è prevista la reintegrazione nel posto di lavoro, ma il datore di lavoro dovrà pagarti un indennizzo di importo crescente rispetto alla tua anzianità di servizio (ecco le tutele crescenti), pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità. Lo stesso avviene per i **licenziamenti dettati da motivazioni economiche**.