

L'AZIENDA REINTEGRA

Necessario lo stesso posto

Il lavoratore deve tornare in azienda a occupare la sua posizione precedente, sia per quanto riguarda il luogo di lavoro, sia per le mansioni svolte.

Escluso il trasferimento a un'altra unità produttiva che sia giustificato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, il trasferimento integra un inadempimento contrattuale e giustifica il rifiuto del dipendente ad assumere servizio nella sede diversa alla quale sia stato destinato

I cambiamenti possibili

Il lavoratore potrà essere reintegrato in un altro luogo o a svolgere altre mansioni solo se sussiste un'impossibilità oggettiva alla reintegra nella precedente posizione (ad esempio per cessazione dell'unità produttiva, per cessazione del reparto, soppressione della mansione)

Orario e doveri

Con la reintegrazione in servizio del lavoratore sono ripristinati di tutti i diritti/doveri legati al rapporto di lavoro come ad esempio, l'orario di lavoro, le pause, l'esercizio del potere disciplinare, il potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro

Retribuzione e contributi

Il lavoratore ha diritto al pagamento della retribuzione per l'attività lavorativa svolta, così come avrà diritto al pagamento dei contributi previdenziali e assistenziali

L'AZIENDA NON REINTEGRA

Indennità risarcitoria

Se il datore non ottempera all'ordine di reintegrazione, il lavoratore avrà diritto comunque al pagamento di un'indennità pari alle retribuzioni dovute fino alla reintegrazione (con un importo massimo di 12 mesi di retribuzione)

Contributi

Il lavoratore ha diritto al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione

Danni al lavoratore

La mancata reintegrazione può comportare ulteriori danni al lavoratore. Il datore di lavoro rischia la condanna al pagamento di danni patrimoniali (e non) subiti dal lavoratore. L'onere di provare i danni e il loro nesso causale con la mancata reintegra spetta al lavoratore

Possibili sanzioni penali

Il datore di lavoro rischia sanzioni penali se, per sottrarsi all'ordine di reintegrazione, compie atti simulati e fraudolenti dell'ordine di reintegrazione (articolo 388 del Codice penale). Si esclude tendenzialmente l'applicazione dell'articolo 650 del Codice penale

Dirigenti sindacali

In caso di mancata reintegra dei lavoratori che siano dirigenti sindacali (articolo 22 della legge 300/1970, il datore deve anche, per ogni giorno di ritardo, versare al Fondo adeguamento pensioni una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore