

LA VERTENZA DI LAVORO



La controversia di lavoro

La vertenza di lavoro è anche detta denuncia di controversia di lavoro ed è il contrasto tra lavoratore e datore di lavoro, concernente taluni aspetti del rapporto di lavoro tra gli stessi instaurato, sia che si tratti di rapporto in corso, oppure già cessato.



La controversia di lavoro

Il disaccordo tra lavoratore e datore di lavoro può essere relativo ad:

- **Aspetti economici:** differenze retributive, trattamento di fine rapporto, pagamento del lavoro straordinario.
- **Aspetti normativi** di cui al CCNL: mansioni, licenziamento illegittimo, avanzamenti di carriera.

Casi in cui promuovere la vertenza

- Mansioni e inquadramento
- Potere disciplinare del datore di lavoro
- Risoluzione del rapporto di lavoro
- Retribuzione

Mansioni e inquadramento



Mansioni e inquadramento

- Le mansioni del lavoratore sono costituite dall'insieme dei compiti e delle concrete operazioni che il lavoratore è tenuto a svolgere per l'esecuzione della prestazione.
- Il datore di lavoro ha l'obbligo di far conoscere al momento dell'assunzione la categoria la qualifica di appartenenza in ragione delle mansioni assegnate.

Qualifiche

- La qualifica rappresenta il tipo e il livello della figura professionale e concorre a determinare la posizione nella struttura organizzativa dell'impresa.
- Il datore di lavoro non può adibire il lavoratore a mansioni diverse da quelle previste per la qualifica stessa.
- La qualifica determina il trattamento retributivo .

Categorie

- L'art. 2095 c.c. prevede quattro categorie di lavoratori:
 1. Dirigenti
 2. Quadri
 3. Impiegati
 4. Operai

Lo *ius variandi* del datore di lavoro ex art. 2103 c.c.

Lo *ius variandi* è il potere riconosciuto al datore di lavoro di modificare le mansioni del lavoratore rispetto a quanto convenuto al momento dell'assunzione, tale potere è vincolato al rispetto dei principi di cui all'art. 2103 c.c.

I limiti imposti dall'art. 2103 c.c.

- Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia effettivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte;
- ciò deve avvenire senza alcuna diminuzione della retribuzione.

I limiti imposti dall'art. 2103 c.c.

- Nel caso di assegnazioni a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva (ove questa non abbia avuto luogo per sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto) dopo un periodo fissato dai CCNL e comunque non superiore a tre mesi;
- Ogni patto contrario è nullo.

Divieto di demansionamento

Divieto del datore di lavoro di assegnare il lavoratore a mansioni inferiori che può essere derogato in tre casi:

1. nel corso di procedure di mobilità in base ad accordi sindacali;
2. per le lavoratrici madri durante la gestazione e fino a sette mesi successivi al parto;
3. in presenza di esigenze straordinarie e sopravvenute.

La raccolta delle informazioni e delle prove



La raccolta delle informazioni e delle prove

- Generalità del lavoratore e codice fiscale;
- contratto individuale di lavoro;
- informazioni relative alle mansioni superiori esercitate;
- eventuale lettera di incarico alle mansioni superiori;
- nomi degli eventuali testimoni che possano riferire sulle mansioni superiori;
- predisposizione del conteggio delle differenze retributive.

Il potere disciplinare



Il potere disciplinare

Il potere disciplinare del datore di lavoro è strettamente connesso all'inadempimento della prestazione lavorativa e alla conseguente violazione da parte del lavoratore, dei doveri di diligenza, obbedienza e fedeltà. Con il ricorso a tale potere il datore di lavoro ripristina l'ordine violato dalla trasgressione del lavoratore. Sia le sanzioni che le procedure da seguire per comminarle sono contenute nell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Presupposti del potere disciplinare

1

- **Sussistenza d'inadempimento di obblighi del lavoratore**

2

- **Proporzionalità**

3

- **Rispetto del procedimento disciplinare**

1) Sussistenza d'inadempimento di obblighi del lavoratore

Occorre che il lavoratore abbia violato colpevolmente i propri doveri contrattuali e quindi non abbia rispettato gli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà che scaturiscono da un rapporto di subordinazione.

2) Proporzionalità della sanzione alla infrazione commessa

La sanzione comminata non deve cagionare al lavoratore un danno eccessivo rispetto alla infrazione commessa. E' necessario che venga predeterminato un codice disciplinare in cui venga indicata la sanzione prevista per ogni possibile infrazione.

Provvedimenti disciplinari

Le sanzioni sono, dunque, differenti a seconda della gravità dell'infrazione commessa e possono consistere:

- richiamo verbale
- ammonizione scritta
- multa
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione
- licenziamento disciplinare.

Provvedimenti disciplinari

L'art. 7 St.Lav. Precisa che la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione base non può essere disposta per un periodo superiore a dieci giorni.

3) Il procedimento disciplinare

a

- Pubblicità

b

- Immediatezza della contestazione

c

- Specificità degli addebiti

d

- Completezza

e

- Immutabilità degli addebiti

f

- Concessione del termine a difesa

a) Pubblicità

Affissione del codice comportamentale in un luogo accessibile a tutti i lavoratori



La giurisprudenza univocamente ritiene che l'affissione del codice disciplinare non costituisce condizione di validità del provvedimento disciplinare comminato laddove le sanzioni derivino da una violazione di doveri che traggono origine dalla legge.

b) Immediatezza della contestazione

Al fine di consentire al lavoratore accusato un'adeguata difesa e di evitargli il protrarsi di una situazione di incertezza in vista dell'assoggettamento a provvedimenti sanzionatori. Il ritardo è un vizio del procedimento quando è idoneo ad ostacolare la difesa effettiva del lavoratore.

c) Specificità degli addebiti

Qualsiasi provvedimento disciplinare nei confronti di un lavoratore deve essere preceduto dalla contestazione per iscritto dell'addebito, indicando con grande precisione le trasgressioni compiute, così da permettere al lavoratore accusato di preparare al meglio le proprie difese.

d) Completezza

Il datore di lavoro nella contestazione deve fornire le indicazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità il fatto o i fatti nei quali abbia ravvisato infrazioni disciplinari o comunque comportamenti in violazione dei doveri di diligenza e fedeltà.

e) Immutabilità degli addebiti

L'immutabilità della contestazione preclude al datore di lavoro di far valere circostanze nuove rispetto a quelle contestate, tali da implicare una diversa valutazione dell'infrazione disciplinare, dovendosi garantire l'effettivo diritto di difesa che la normativa sul procedimento disciplinare di cui all'art. 7 St.Lav. assicura al lavoratore incolpato.

f) Concessione del termine a difesa

- I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere irrogati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
- Entro tali cinque giorni, infatti, il lavoratore può chiedere di essere sentito oralmente e, in ogni caso, può presentare eventuali difese scritte.

f) Concessione del termine a difesa

- In tale fase il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- Solo dopo aver concesso la possibilità di difendersi dagli addebiti contestati, il datore di lavoro può irrogare la sanzione disciplinare al lavoratore dandogliene preventiva comunicazione.

***Ratio* della concessione del termine a difesa**

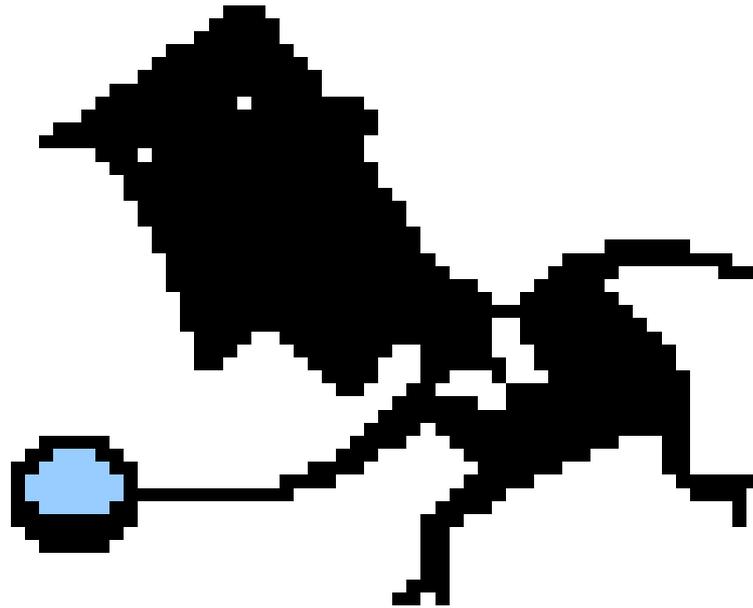
1. Nella necessità di consentire al datore di lavoro di adottare la sanzione dopo aver conosciuto le difese dell'incolpato;
2. e nella necessità per lo stesso datore di lavoro di fruire di un tempo di ripensamento e di raffreddamento, tale da fargli adottare i provvedimenti più gravi con grande ponderazione.

Impugnazione delle sanzioni

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può:

- ricorrere al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro, nel rispetto della relativa procedura;
- può promuovere , nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato presso la DPL. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio, a differenza di quanto avviene nel caso in cui venga adita l'autorità giudiziaria, nel quale caso il ricorso non sospende l'esecutività della sanzione.

La raccolta delle informazioni e delle prove



La raccolta delle informazioni e delle prove

- Generalità del lavoratore e codice fiscale;
- contratto individuale di lavoro;
- lettera di contestazione;
- informazioni relative all'episodio contestato;
- nomi degli eventuali testimoni presenti all'episodio contestato;
- verificare se è stato concesso il termine a difesa ed in ogni caso chiedere l'ascolto del lavoratore.

Risoluzione del rapporto di lavoro



Risoluzione del rapporto di lavoro

- Licenziamento per giusta causa
- Licenziamento per giustificato motivo oggettivo
- Licenziamento per giustificato motivo soggettivo
- Licenziamento disciplinare
- Dimissioni

Risoluzione del rapporto di lavoro

Per costituire un rapporto di lavoro subordinato occorre l'incontro delle volontà o consenso delle parti. Ai fini dell'estinzione del rapporto di lavoro, invece, possono ricorrere fattori indipendenti dalla volontà dei contraenti, oppure una chiara ed intenzionale manifestazione di una delle due parti di voler recedere dal rapporto stesso. Se la volontà è espressa dal datore di lavoro, si ha il licenziamento, se è espressa dal lavoratore si hanno le dimissioni.

Il licenziamento

Il licenziamento è una delle forme di estinzione del rapporto di lavoro. Esso è costituito da un atto unilaterale del datore di lavoro che dichiara di voler risolvere il rapporto di lavoro in corso. Questo atto ha natura recettizia, cioè produce effetti nel momento in cui perviene a conoscenza del destinatario.

Licenziamento per giusta causa

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto:

- prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato;
- senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consente la prosecuzione, anche, provvisoria del rapporto di lavoro.

Licenziamento per giusta causa

Il licenziamento per giusta causa è disciplinato dall'art. 2119 c.c., la giusta causa è ravvisabile in

- tutti quei comportamenti del lavoratore, anche diversi dal gravissimo inadempimento contrattuale, di gravità tale da incidere sul giudizio di idoneità ed affidabilità futura del lavoratore,
- ovvero in condotte irrimediabilmente lesive della fiducia del datore di lavoro nel proprio dipendente.

Procedura per il licenziamento per giusta causa

- **Contestazione della causa:** obbligo di motivare il recesso per iscritto e di contestare al dipendente la causa che ha determinato il licenziamento in tronco.
- **Immediatezza della contestazione:** in quanto il fatto oggetto della contestazione è così grave da non consentire, anche provvisoriamente, la prosecuzione del rapporto.

Procedura per il licenziamento per giusta causa

- **Immutabilità della causa contestata:** che non può essere successivamente modificata e sostituita con altra perché altrimenti verrebbe frustrata la garanzia, posta a favore del lavoratore di contestare i motivi del licenziamento stesso.
- **Onere di provare la giusta causa:** gravante in capo al datore di lavoro.

Casistica sul licenziamento per giusta causa

- Lo svolgimento di un'altra attività lavorativa da parte del dipendente assente per malattia.
- Sottrazione di documenti aziendali riservati, in violazione del principio di fedeltà e correttezza.
- Minacce rivolte dal lavoratore al superiore gerarchico, in quanto tale comportamento può configurare grave insubordinazione.
- Per un impiegato di banca l'emissione di assegni a vuoto

Licenziamento per giustificato motivo

- **Giustificato motivo soggettivo:**
notevole
inadempimento degli
obblighi contrattuali.

- **Giustificato motivo oggettivo:**
ragioni inerenti
l'organizzazione del
lavoro.

Licenziamento per giustificato motivo soggettivo

L'ipotesi soggettiva riguarda un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro, non si richiede che l'inadempimento abbia recato danno al datore di lavoro.

Licenziamento per giustificato motivo soggettivo

La differenza con la giusta causa di recesso è di tipo qualitativo, cioè la giusta causa è integrata da fatti di maggiore gravità rispetto a quelli che identificano il giustificato motivo e che incidono sul vincolo fiduciario.

Casistica sul giustificato motivo soggettivo

- Il rifiuto ingiustificato della prestazione.
- L'aperta contestazione di direttive aziendali, specialmente se accompagnata da modalità comportamentali dirette a contestare pubblicamente il potere direttivo del datore di lavoro.
- L'abbondano del posto di lavoro.
- L'assenza ingiustificata.
- La violazione dell'obbligo di correttezza e fedeltà e di non concorrenza.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

L'ipotesi oggettiva è configurabile ogni qualvolta ricorrano ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

Il riassetto organizzativo attuato per una più economica gestione dell'impresa è rimesso alla valutazione discrezionale del datore di lavoro.



Il giudice non può sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'attività aziendale, essendo la medesima espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost.

Onere del datore di lavoro provare

- La sussistenza della ragione organizzativa posta alla base del recesso e l'incidenza della medesima sulla posizione ricoperta in azienda dal lavoratore licenziato;
- l'inutilizzabilità di quest'ultimo in mansioni equivalenti (c.d. obbligo di *repechage*), ciò con riferimento all'intera azienda e non alla sola sede o al solo reparto cui il lavoratore era addetto, nel rispetto, da una parte, della professionalità e, dall'altra, dell'organizzazione aziendale.

Casistica sul giustificato motivo oggettivo

- Riorganizzazioni o ristrutturazioni aziendali, quali ne siano le finalità e quindi comprese quelle dirette al risparmio dei costi o all'incremento dei profitti.
- Sopravvenuta impossibilità per il lavoratore, per condizioni fisiche o psichiche, a svolgere le mansioni per cui è stato assunto e alle quali lo stesso è stato concretamente destinato.
- Chiusura di un cantiere per ultimazione di lavori edili.

La forma del licenziamento

- Forma scritta *ad substantiam*

- Entro 15 giorni possono essere richiesti i motivi del recesso

- Entro 7 giorni comunicazione dei motivi per iscritto

Forma scritta ad substantiam

Il licenziamento intimato verbalmente è affetto da nullità assoluta.



Pertanto il prestatore di lavoro in tale ipotesi avrà diritto alla corresponsione di tutte le retribuzioni fino alla riammissione in servizio.

Forma scritta *ad substantiam*

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento al prestatore di lavoro per iscritto.



Pertanto la consegna del libretto di lavoro che costituisce comportamento concludente dal quale dedursi il licenziamento è inefficace per mancanza di forma scritta.

L'impugnazione del licenziamento

Il prestatore di lavoro ha l'onere di impugnare licenziamento



Entro il termine di decadenza di 60 giorni dalla ricezione della comunicazione del licenziamento o dei motivi dello stesso ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

Forma scritta *ad substantiam* dell'impugnazione

L'atto di impugnazione deve rivestire la forma scritta *ad substantiam*. L'impugnazione non può essere dimostrata attraverso la prova testimoniale. L'atto di impugnazione è un atto recettizio cioè deve giungere all'indirizzo del datore di lavoro, intendendosi quello che appartenga alla sfera di dominio del destinatario.

L'impugnazione del licenziamento

- L'azione giudiziale diretta all'annullamento del licenziamento privo di giusta causa o di giustificato motivo può essere proposta nel termine quinquennale di prescrizione.
- La mancata impugnazione non preclude al lavoratore la possibilità di agire in giudizio per il risarcimento del danno.

Licenziamento discriminatorio

Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato o dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo indipendentemente dalla motivazione adottata.



Si applica la tutela reale ex art. 18 St. lav. indipendentemente dal numero di dipendenti occupati.

Il licenziamento illegittimo



Il licenziamento illegittimo

- **Inefficace:** per mancanza della forma scritta.
- **Annulabile:** in quanto intimato senza giusta causa o giustificato motivo.
- **Nullò:** in quanto determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali o ad uno sciopero.

Conseguenze del licenziamento illegittimo

Licenziamento illegittimo



Tutela Reale

Tutela Obbligatoria

Tutela Reale: art. 18 St.Lav.

- Il rapporto di lavoro non si considererà mai interrotto e il datore di lavoro sarà tenuto a reintegrare il lavoratore nel precedente posto di lavoro o in altro equivalente;



- a versare i contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione;

Tutela Reale: art. 18 St.Lav.



- a risarcire al lavoratore il danno subito mediante la corresponsione di un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione e comunque non inferiore a 5 mensilità.

Requisiti dimensionali per la Tutela Reale

- Più di 15 dipendenti nella medesima unità produttiva, o di 5 se si tratta di impresa agricola;
- Più di 15 dipendenti nel medesimo comune, o di 5 se si tratta di impresa agricola, a prescindere dalle unità produttive singolarmente considerate;
- Più di 60 dipendenti presso il medesimo datore di lavoro, senza alcuna rilevanza del livello di occupazione nei singoli comuni ed unità produttive

Unità produttiva

Unità produttiva è qualsiasi articolazione autonoma dell'impresa avente, sotto il profilo funzionale o finalistico, idoneità ad esplicare, in tutto o in parte, l'attività di produzione di beni o servizi dell'impresa, della quale costituisce, quindi, una componente organizzativa connotata da indipendenza tecnica e amministrativa e tale che in essa si possa concludere una frazione dell'attività produttiva aziendale.

Eccezioni alla Tutela Reale

La tutela Reale non si applica a quei datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

La ripresa del servizio

- Il lavoratore ha l'onere di riprendere il servizio entro 30 giorni, pena la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro.
- La semplice dichiarazione di voler riprendere servizio, non accompagnata dalla effettiva messa a disposizione non è sufficiente.
- La reintegrazione deve avvenire nelle mansioni e nella sede precedentemente occupate dal lavoratore.

Il risarcimento del danno

- La norma prevede il pagamento da parte del datore di lavoro di una somma pari a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto.
- In ogni caso il lavoratore può ottenere anche un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione.

Il risarcimento del danno

- Il risarcimento del danno, tuttavia, va compensato con quanto il lavoratore abbia percepito altrove (c.d. aliunde perceptum) nel medesimo intervallo di tempo.
- La retribuzione globale di fatto comprende ogni emolumento corrisposto al lavoratore con i caratteri della continuità ed obbligatorietà.

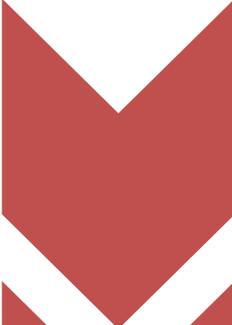
L'indennità sostitutiva della reintegrazione

In ogni caso il lavoratore ha la facoltà di scegliere di non proseguire il rapporto con il datore di lavoro, rinunciando alla reintegrazione e ricevendo in sua vece, un'indennità pari a quindici mensilità della retribuzione globale di fatto, da aggiungersi al risarcimento pari a cinque mensilità.

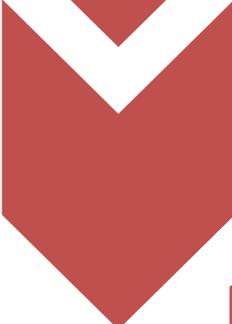
Tutela Reale

E' di trenta giorni il termine entro quando il lavoratore deve optare per la reintegrazione o per l'indennità sostitutiva, l'inerzia è sanzionata con la perdita del diritto.

Dichiarazione di licenziamento illegittimo: il lavoratore può



- Essere reintegrato nel posto di lavoro.



- Ricevere un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione globale di fatto in sostituzione della reintegra.



- Al lavoratore è sempre dovuta l'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento a quello della reintegra e comunque non inferiore a 5 mensilità.

Tutela Obbligatoria: art. 8 L. 604/1966

- Questa disciplina trova applicazione in tutte quelle ipotesi in cui non sia operante la c.d. Tutela Reale.
- Al lavoratore spetta un'indennità risarcitoria determinata tra le 2.5 e le 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Le dimissioni

Le dimissioni



Con preavviso



Per giusta causa

Le dimissioni

Le dimissioni sono un atto unilaterale del prestatore di lavoro il quale dichiara di volersi *dimettere* dal posto di lavoro e non necessitano di alcuna accettazione da parte del datore di lavoro; pertanto affinché le stesse producano i propri effetti risolutivi è sufficiente che giungano a conoscenza del destinatario.

Dimissioni con preavviso ex art. 2118 c.c.

Quando è il lavoratore a recedere dal rapporto, deve rispettare i termini del preavviso, se il lavoratore non rispetta i termini del preavviso



il datore di lavoro ha diritto a trattenere su quanto dovutogli un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso non lavorato.

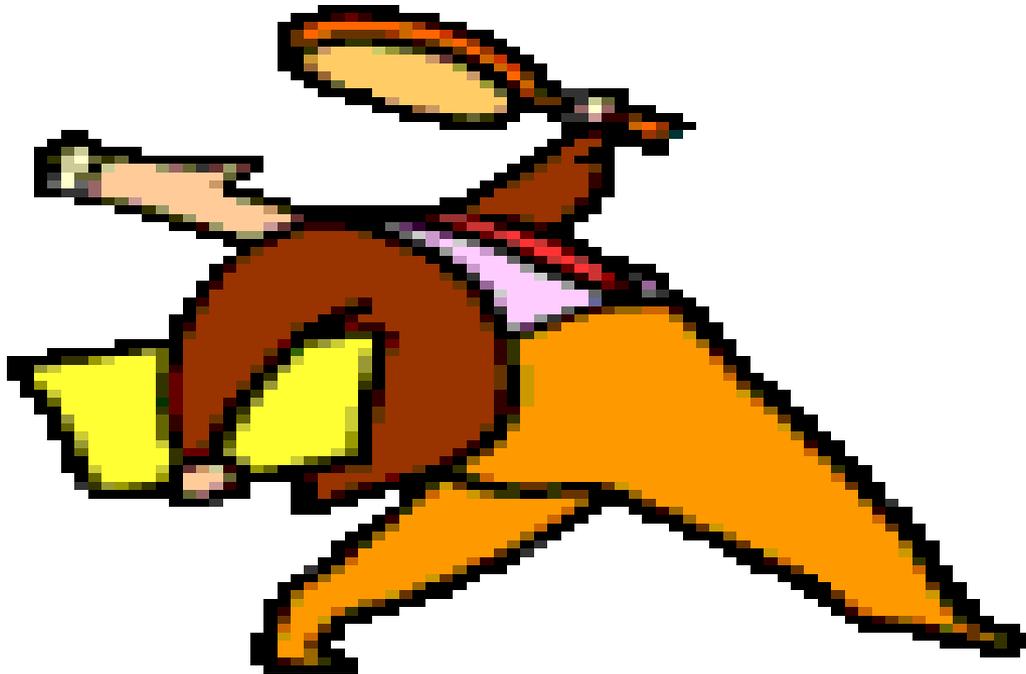
Dimissioni per giusta causa ex art. 2119 c.c.

- Le dimissioni per giusta causa sono correlate a circostanze che presentano carattere di obiettiva gravità e che siano tali da rendere incompatibile la permanenza nel posto occupato.
- Al lavoratore che recede per giusta causa compete l'indennità sostitutiva del preavviso prevista dal secondo comma dell'art.2118 c.c.

Casistica sulle dimissioni per giusta causa

- Mancato pagamento delle retribuzioni da parte del datore di lavoro, sia di una sola mensilità che di più mensilità.
- Mancato versamento dei contributi previdenziali.
- Mutamento *in peius* delle mansioni lavorative.
- Mancata adibizione del lavoratore alle mansioni per le quali è stato assunto.
- Comportamenti ingiuriosi tenuti dal datore di lavoro nei confronti del lavoratore.

La raccolta delle informazioni e delle prove



La raccolta delle informazioni e delle prove

- Generalità del lavoratore e codice fiscale;
- contratto individuale di lavoro;
- lettera di licenziamento o di dimissioni;
- buste paga di un anno;
- informazioni relative alla motivazione del licenziamento o dimissioni;
- nomi degli eventuali testimoni a conoscenza dei fatti posti a base del licenziamento o delle dimissioni.

La retribuzione



La retribuzione

La retribuzione è la prestazione principale cui è obbligato il datore di lavoro a fronte dell'attività lavorativa. Ai sensi dell'art. 36 della Costituzione la retribuzione deve essere proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato ed in ogni caso sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa.

Caratteristiche della retribuzione



- Obbligatorietà



- Corrispettività



- Continuità

Caratteristiche della retribuzione

- **Obbligatorietà:** in quanto è irrinunciabile da parte del lavoratore;
- **Corrispettività:** essendo la controprestazione dell'attività lavorativa resa dal lavoratore;
- **Continuità:** rientrando nella nozione di retribuzione soltanto le somme erogate con continuità e periodicità.

Caratteristiche della retribuzione

- **Principio di omnicomprensività:** in base al quale ogni compenso corrisposto al lavoratore per specifiche prestazioni deve essere considerato anche per il calcolo di altri elementi retributivi come ad es. indennità di malattia, l'indennità sostitutiva di preavviso, TFR

Tutela dei crediti di lavoro

- **Rivalutazione monetaria:** in caso di ritardato pagamento al lavoratore spettano gli interessi legali e la rivalutazione monetaria, quest'ultima connessa all'esigenza di preservare il valore della prestazione dovuta all'inflazione;
- **Pignorabilità:** il credito di lavoro è pignorabile nella misura di un quinto;
- **Privilegio:** i crediti di lavoro sono considerati crediti privilegiati e pertanto sono i primi nella gerarchia dei privilegi in caso di fallimento.

Prescrizione

- **1 ANNO:** per le retribuzioni corrisposte a periodi non superiori ad un mese;
- **3 ANNI:** per le retribuzioni corrisposte a periodi superiori al mese;
- **5 ANNI:** per le retribuzioni corrisposte con periodicità di un anno;
- **5 ANNI:** per il trattamento di cessazione del rapporto di lavoro.

La raccolta delle informazioni e delle prove



La raccolta delle informazioni e delle prove

- Generalità del lavoratore e codice fiscale;
- contratto individuale di lavoro;
- buste paga.

LA VERTENZA DI LAVORO

