



DE LEGIBUS

NOTIZIARIO DELLO STUDIO LEGALE
AVVOCATI CARTILLONE - VIGEVANI

All'interno:

- *Nozioni di carattere generale*
- *Corresponsione della retribuzione*
- *Stabilità reale e stabilità obbligatoria del posto di lavoro*
- *Decorrenza della prescrizione*
- *Prescrizione ordinaria e prescrizione presuntiva*
- *Interruzione della prescrizione*
- *Effetti dell'interruzione della prescrizione*
- *Obbligazione solidale e prescrizione*
- *Licenziamento e reintegrazione*
- *Prescrizione dei singoli istituti*
- *Le decadenze*
- *Casi specifici di decadenza*
- *Formule*

I DIRITTI DEL LAVORATORE PRESCRIZIONI E DECADENZE

Questo notiziario è stato realizzato con la collaborazione della Uilcom Lombardia di Milano e del suo segretario Giancarlo Buscaglia nonché dell'ufficio vertenze di Milano diretto da Roberto Bottalico.

SOMMARIO

Studio Legale Avvocati
Biagio Cartillone
Giorgio Enea Vigevani

Via E. Besana 9
20122 Milano - Italy
Tel. (339) 02 5457952
Fax (339) 02 54118473

www.biagiocartillone.com
Ideazione e realizzazione:
Prof. Giulio Enea Vigevani
Avv. Beatrice Boschi
Vigevani

Hanno collaborato:
Dott. Angela Iascone
Dott. Antonella Calvi
Dott. Antonella Agate

e-mail: cartbiagio@tiscali.it
givige@tin.it
Potete ricevere il De Legibus
per e-mail inviandoci il vostro
indirizzo

Segreteria
Oriana Cartillone
Jessica Picardi

1 - LE NOZIONI DI CARATTERE GENERALE

Termini di corresponsione della retribuzione	3
Stabilità reale e stabilità obbligatoria del posto di lavoro	4
Decorrenza della prescrizione, principi generali	4
Incertezza sulle dimensioni dell'impresa	5
Crediti ereditari acquisiti da altro dipendente dello stesso datore di lavoro	5
Infortunati sul lavoro	5
Lavoro in nero	5
Pluralità di rapporti di lavoro subordinato tra le stesse parti	5
Tempi della prescrizione	6
Onere sulla prova della decorrenza della prescrizione	6
Alternanza di stabilità reale e obbligatoria	6
Prescrizione ordinaria e prescrizione presuntiva	6
Prescrizione in 10 anni	7
Prescrizione in 5 anni	7
Prescrizione in 3 anni	7
Prescrizione in 1 anno	7
Interruzione della prescrizione	7
Effetti dell'interruzione della prescrizione	7
Obbligazione solidale e interruzione della prescrizione	8
Nullità patto contrario	8
Sindacato e prescrizione	9

2 - LA PRESCRIZIONE DEI SINGOLI ISTITUTI

Accertamento della natura subordinata della prestazione	9
Interposizione illecita di manodopera o somministrazione di lavoro illecita	9
Licenziamento, reintegrazione nel posto e risarcimento del danno	10
Retribuzione	10
Mensilità supplementare per 13 ^a e 14 ^a	10
Compenso per lo straordinario	10
Incidenza del lavoro straordinario sui vari istituti	11
Riposi settimanali non goduti	11
Risarcimento del danno per riposi non goduti	11
Permessi retribuiti	11
Indennità sostitutiva delle ferie	11
Richiamo del lavoratore in ferie	12
Scatti di anzianità	12
Anzianità di servizio	12
Maggiorazione per lavoro notturno	13
Festività e festività soppresse	13
Qualifica superiore e diritti retributivi	13
Aumenti periodici per anzianità anagrafica del lavoratore	13
Risarcimento dei danni per mobbing e per dequalificazione	14
Indennità di maneggio denaro	14
Indennità di reperibilità	14
Indennità di disagio	14
Indennità di trasferta o di missione	14
Indennità estero	14
Indennità di turno	15

Indennità di lavori speciali disagiati	15
Indennità chilometrica	15
Indennità di presenza	15
Indennità di vacanza contrattuale	15
Indennità per differenza canone	15
Indennità di funzione	15
Indennità di maternità	15
Indennità contrattuale per malattia	16
Premio di fedeltà	16
Assegni familiari	16
Una tantum	16
Cauzioni	16
Congedo matrimoniale	16
Provvigioni	16
Rischio macchina	16
Bonus e incentivi	17
Rimborso spese	17
Trattamento previdenziale della malattia e dell'infortunio	17
Malattia professionale	17
Risarcimento infortunio lavoro	17
Mancato rientro dalla cassa integrazione	18
Polizza assicurativa di garanzia	18
Equo premio per l'invenzione	18
Dimissioni estorte	18
Indennità sostitutiva del preavviso	18
Trattamento di fine rapporto (tfr)	19
Domanda all'Inps del tfr	19
Interessi e rivalutazione monetaria	19
Conversione di più contratti a termine	19
Più contratti a termine validi	19
Diritti nascenti da atto di transazione	20
Indebito arricchimento	20
Compensazione	20
Contributi previdenziali	20
Prescrizione dei diritti riconosciuti in sentenza	20
Ripetizione di indebito del datore di lavoro	20
Trattenuta indebita contributi sindacali	21
Lavoro a progetto e prestazioni coordinate e continuative	21
Pubblico impiego	21
Dirigenti	21

3 - LE DECADENZE

Casi specifici di decadenza	21
Clausole contrattuali di decadenza	22
Licenziamento dell'apprendista per scadenza del termine	22
Mancata comunicazione dei motivi	22
Contratto a termine e impugnazione	22
Indennità di mobilità	22

4 - IL FORMULARIO

Lettera di interruzione della prescrizione	23
Lettera di richiesta dei motivi del licenziamento	24
Lettera di risposta con i motivi del licenziamento	25
Lettera di impugnazione del licenziamento	26
Lettera con richiesta dei motivi del trasferimento	27
Lettera di risposta del datore di lavoro alla richiesta dei motivi del trasferimento	27
Lettera all'Inps di svolgimento di attività in periodo di integrazione salariale	28
Lettera di impugnazione delle rinunce e della transazione	28

EDITORIALE

Cari Compagni, il primo numero del *De Legibus* sulle sanzioni disciplinari è stato molto utile. Molti di noi lo hanno letto con interesse e i commenti sono stati assai positivi, malgrado la materia non fosse certamente delle più facili.

I formulari poi si sono dimostrati di grande utilità pratica.

Forti di questa prima esperienza, abbiamo deciso con l'avv. Biagio Cartillone di non fermarci al primo numero, ma di continuare periodicamente ad informare i lavoratori su singoli temi di primaria importanza ed attualità.

Siamo infatti convinti che nella nostra società il ruolo di un sindacato serio e moderno si esprima sempre più in una specifica e puntuale tutela dei diritti individuali dei lavoratori e non solo di quelli collettivi. L'attacco al modello del lavoro a tempo indeterminato e ai diritti sindacali rende, tra l'altro, più complessa una garanzia collettiva dei diritti e impegna pertanto ad una ricerca di affinamento di strategie. Tra queste, tuttavia, resta certo imperitura la "strategia della conoscenza".

Soprattutto i lavoratori che operano in realtà senza una presenza sindacale costante necessitano e possono giovare di una piena consapevolezza dei propri diritti e degli strumenti esistenti per tutelarli.

Per tutti questi motivi, il panorama che, tramite questo libello, l'avv. Cartillone ci offre su modalità e tempi per far valere con successo un proprio diritto appare regalo assai prezioso.

Forse non sarà puro divertimento scrivere e leggere un'analisi puntuale di tutte le diverse prescrizioni e decadenze, secondo il tipo di lavoratore ed il diritto che si presume leso (diritto al salario, alle ferie, alle indennità, alla conservazione del posto, etc.): questi temi possono certo apparire molto tecnici e non privi di complessità. Molti di noi, tuttavia, nel corso della propria vita lavorativa, si sono non di rado trovati in una delle situazioni qui descritte: se avessimo avuto a portata di mano un libretto come questo, forse avremmo potuto garantire, prima e meglio, i nostri giusti diritti.

*Il segretario della Uilcom Lombardia
Giancarlo Buscaglia*

1 - LE NOZIONI DI CARATTERE GENERALE

Il codice civile, all'articolo 2934, prevede che "ogni diritto si estingue per prescrizione quando il titolare non lo esercita per il tempo determinato dalla legge". L'inerzia e il disinteresse fanno sì che egli non possa più, anche volendolo, esercitare il diritto che per lungo tempo ha trascurato.

L'esistenza della prescrizione ha lo scopo di dare certezza ai rapporti giuridici, impedendo che i diritti-doveri di ciascuno di noi si protragano all'infinito e con dannosa incertezza per tutti; in questo modo, si assicura la pace sociale con una forma di cancellazione generale delle situazioni di potenziale conflittualità. Immaginate che grande confusione vi sarebbe se un soggetto potesse vantare un

suo diritto a tempo indefinito e avesse la possibilità effettiva di agire davanti a un giudice per farlo valere. Avremmo una situazione di permanente conflittualità, con grave danno dei commerci e degli scambi.

Ogni situazione giuridica sarebbe incerta, essendovi sempre la possibilità che qualcuno possa avanzare pretese.

Il lavoratore che non agisce a tempo debito per reclamare una sua spettanza perde definitivamente la possibilità di poterlo fare.

Il lavoratore, pertanto, non deve mai dimenticare di agire a tempo giusto e deve essere attivo nel manifestare, a tempo debito, la sua volontà di aver soddisfatto il diritto che non gli è stato riconosciuto.

TERMINI DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dovuta al lavoratore può essere corrisposta con modalità temporali diverse: ogni mese, ogni settimana, ogni quindici giorni, alla fine della singola giornata lavorativa, o con altre modalità periodiche che l'autonomia delle parti può individuare di volta in volta. La legge non impone alcuna limitazione e le modalità della corresponsione della retribuzione sono infinite.

La modalità temporale più diffusa, prevista peraltro dalla generalità dei contratti collettivi, è quella del pagamento mensile.

Se il contratto collettivo prevede che la retribuzione deve essere corrisposta mensilmente, una diversa pattuizione delle parti che preveda termini più brevi è da ritenersi valida perché il lavoratore può avere specifico interesse ad essere pagato in tempi periodici ridotti. Il termine del pagamento più lungo si presume a favore del debitore-datore di lavoro.

STABILITÀ REALE E STABILITÀ OBBLIGATORIA DEL POSTO DI LAVORO

Se il datore di lavoro occupa alle sue dipendenze più di 15 addetti, il lavoratore gode della cosiddetta stabilità reale del posto di lavoro.

In caso di illegittimo licenziamento, il lavoratore ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro e al risarcimento dei danni per la retribuzione persa.

Se il datore di lavoro occupa meno di 16 addetti, il lavoratore ha diritto solo alla cosiddetta stabilità obbligatoria, e cioè al ripristino del rapporto di lavoro o al risarcimento dei danni nella misura che va da un minimo di 2,5 mensilità ad un massimo di sei mensilità di retribuzione,

ma senza alcun ripristino del rapporto di lavoro se il datore di lavoro non lo vuole.

Va da sé che il lavoratore che gode della stabilità reale è un lavoratore fortemente garantito e libero, mentre la stessa cosa non può dirsi per il lavoratore alle dipendenze di un datore di lavoro con meno di 16 addetti.

La stabilità reale del posto di lavoro può essere pattuita tra il datore di lavoro e il lavoratore anche se il numero dei dipendenti è inferiore a 16, come miglior condizione di trattamento a favore del lavoratore.

DECORRENZA DELLA PRESCRIZIONE, PRINCIPI GENERALI

1.1 Il principio generale è che la prescrizione comincia a decorrere dal giorno in cui il diritto può essere fatto valere. Ma per i diritti dei lavoratori subordinati vi è una disciplina particolare che è così sintetizzabile: se il rapporto di lavoro non è dotato di resistenza, il timore del licenziamento può spingere il lavoratore a rinunciare a parte dei suoi diritti. Una denuncia effettuata in una posizione di debolezza individuale, economica e sociale non può essere considerata una libera manifestazione di volontà negoziale. Per proteggere il lavoratore, che per eccellenza è il contraente più debole, vi è il principio secondo il quale la prescrizione non decorre durante il rapporto di lavoro se il lavoratore stesso non ha la garanzia della tutela reale del posto di lavoro. Se egli gode della

tutela reale del posto di lavoro, può validamente esercitare i suoi diritti senza timore che questa sua iniziativa lo esponga al rischio di un licenziamento. La Costituzione, pur ammettendo la prescrizione del diritto al salario, non ne consente il decorso finché permane la situazione di grave debolezza del lavoratore.

La differenza di trattamento tra lavoratore alle dipendenze di un datore di lavoro con più di 15 o con meno di 16 addetti è di fondamentale importanza nell'individuare la data di decorrenza della prescrizione.

Chi ha la stabilità reale del posto di lavoro subisce la maturazione della prescrizione anche in costanza di rapporto di lavoro. Ma il lavoratore alle dipendenze di una piccola impresa, alla cessazione

del rapporto, anche dopo più di quarant'anni di lavoro, può richiedere il pagamento delle differenze retributive che sono maturate all'inizio del rapporto di lavoro. Come il lettore può constatare, non si tratta di poca cosa. Un lavoratore può inoltrarsi nelle sue rivendicazioni nella notte dei tempi; l'altro, invece, si deve fermare agli ultimi 5 o al massimo 10 anni.

La decorrenza della prescrizione dei diritti retributivi del prestatore di lavoro subordinato è differita fino al compimento del periodo di preavviso e non già solo fino alla data di intimazione del licenziamento, essendo dubbio che l'atto risolutivo possa far venir meno il comportamento rinunciatario del lavoratore, potenzialmente interessato ad una revoca del licenziamento.

1.2 Incertezza sulle dimensioni dell'impresa

In ipotesi di dubbio sulla dimensione dell'azienda, la prescrizione dei crediti di lavoro non può decorrere in pendenza del rapporto, perché non viene meno il timore del lavoratore di essere licenziato. In particolare, il criterio della "media occupazionale", utilizzabile ai fini dell'applicazione dell'art. 18 SL, non è invece applicabile ai fini della decorrenza della prescrizione, in quanto l'oggettiva incertezza circa la sussistenza della "stabilità" del "posto" determina una situazione di timore nel lavoratore che può indurlo ad attendere la cessazione del rapporto per far valere i suoi diritti.

1.3 Crediti ereditari acquisiti da altro dipendente dello stesso datore di lavoro

Il principio della non decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro opera

solo per la retribuzione spettante in ragione e nell'ambito di questo e non per crediti diversi, quali quelli vantati per diritto ereditario in relazione al pregresso rapporto di lavoro di altro soggetto con lo stesso datore di lavoro (ad esempio una lavoratrice che invochi, con riferimento al periodo in cui la stessa aveva lavorato alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, la non decorrenza della prescrizione concernente i crediti maturati dal marito nell'ambito di un pregresso rapporto con lo stesso datore).

1.4 Infortuni sul lavoro

Il termine della prescrizione prende a decorrere solo ove vi sia certezza dell'esistenza dello stato morboso, del consolidamento dei postumi, del superamento della soglia invalidante ed infine della conoscibilità da parte dell'assicurato delle predette circostanze.

1.5 Lavoro in nero

La prescrizione quinquennale in costanza del rapporto di lavoro dei crediti del dipendente non decorre se il rapporto di lavoro non si è instaurato regolarmente, anche quando è applicabile la tutela dell'art. 18 della legge n. 300/1970 contro il licenziamento illegittimo. La Suprema Corte ha affermato tale principio in quanto il lavoratore si trova, comunque, in una situazione di particolare debolezza.

1.6 Pluralità di rapporti di lavoro subordinato tra le stesse parti

Nell'ipotesi in cui fra le stesse parti si instaurino due successivi rapporti di lavoro subordinato, nessuno dei quali assistito da stabilità reale, il termine relativo alla prescrizione concernente i crediti del lavoratore attinenti al primo dei sud-

detti rapporti non decorre nel caso in cui venga a cadere nel corso del successivo rapporto.

1.7 Tempi della prescrizione

Il nostro ordinamento giuridico prevede che i diritti scaturenti da un rapporto di lavoro subordinato si possono prescrivere, con riferimento alla loro natura, in 10 anni, in 5 anni, in 3 anni o in un solo anno.

1.8 Onere sulla prova della decorrenza della prescrizione

Il principio generale è che la prescrizione del lavoratore incomincia a decorrere dalla cessazione del rapporto di lavoro. Spetta al datore di lavoro, il quale deduca la prescrizione del credito del lavoratore in costanza del rapporto, provare che questo è presidiato dai necessari requisiti di stabilità reale.

1.9 Alternanza di stabilità reale e obbligatoria

Ove il rapporto di lavoro sia caratterizzato dalla alternanza di periodi di stabilità con periodi di non stabilità, è legittimo il riconoscimento, ai fini della decorrenza della prescrizione, dei vari periodi caratterizzati dalla stabilità.

PRESCRIZIONE ORDINARIA E PRESCRIZIONE PRESUNTIVA

Il nostro ordinamento prevede due tipi di prescrizione: ordinaria e presuntiva. La disciplina dei due tipi di prescrizione è profondamente diversa. La prescrizione ordinaria opera anche se il datore di lavoro riconosce di non avere estinto l'obbligazione. La prescrizione presuntiva, invece, non opera se il datore di lavoro riconosce, comunque, di non aver provveduto a estinguere l'obbligazione. Il tempo è decorso, la prescrizione è già maturata, ma essa è priva di ogni conseguenza contro il lavoratore se il datore di lavoro riconosce di non averlo pagato. Il lavoratore, in presenza di prescrizione presuntiva, nel caso in cui il datore di lavoro la eccepisca, può sempre deferire il giuramento decisorio. Se il datore di lavoro non rende il giuramento, oppure con il giuramento riconosce di non avere estinto l'obbligazione, la prescrizione non opera e il lavoratore può realizzare il suo credito pretendendo il pagamento.

L'eccezione di prescrizione presuntiva è logicamente incompatibile con la contestazione, da parte del debitore, dell'esistenza del credito, la quale comporta la implicita ammissione che il credito non è stato estinto.

Tra la prescrizione presuntiva e quella ordinaria, vi è incompatibilità di contemporanea proposizione nello stesso giudizio, dato che, mentre la prima si basa su una presunzione di pagamento e tende a impedire che si paghi un'altra volta, l'altra prescinde dall'avvenuto pagamento e viene eccepita proprio per non adempiere l'obbligazione.

Se in ipotesi di prescrizione presuntiva il datore di lavoro ammette di non aver pagato, la prescrizione non opera ed egli dovrà

pagare; nella prescrizione ordinaria, invece, l'ammissione del mancato pagamento rende sempre operativa la prescrizione.

PRESCRIZIONE IN 10 ANNI

I diritti dei lavoratori subordinati che si prescrivono in 10 anni sono tutti i diritti per i quali il codice non prevede in modo specifico una prescrizione più breve.

PRESCRIZIONE IN 5 ANNI

I diritti dei lavoratori subordinati che si prescrivono in 5 anni sono "gli interessi e, in generale, tutto ciò che deve pagarsi periodicamente ad anno o in termini più brevi...e le indennità spettanti per la cessazione del rapporto di lavoro" (*art. 2948 cod. civ.*).

PRESCRIZIONE IN 3 ANNI

I diritti dei lavoratori subordinati che si prescrivono in 3 anni sono "le retribuzioni corrisposte a periodi superiori al mese" (prescrizione presuntiva).

PRESCRIZIONE IN 1 ANNO

I diritti dei lavoratori subordinati che si prescrivono in 1 anno sono "le retribuzioni corrisposte a periodi non superiore al mese" (prescrizione presuntiva).

INTERRUZIONE DELLA PRESCRIZIONE

Il nostro codice prevede che l'interruzione della prescrizione avvenga per atto del lavoratore o per atto del datore di lavoro. Il lavoratore può interrompere la prescrizione in molteplici modi:

- con un qualsiasi atto che valga a costituire in mora il datore di lavoro (lettera raccomandata, lettera consegnata brevi

manu ma fatta sottoscrivere per ricevuta);

- con l'invio del tentativo obbligatorio di conciliazione avanti l'Ufficio Provinciale del Lavoro;

- con la notificazione del ricorso che promuove una qualsiasi causa contro il datore di lavoro;

- con la domanda di pagamento che il lavoratore propone in corso di una causa già esistente;

- con la notificazione dell'atto con cui si comunica la nomina del proprio arbitro in un collegio arbitrale.

L'interruzione della prescrizione non si ha con la semplice spedizione dell'atto, ma si perfeziona solo con la consegna del relativo plico al datore di lavoro.

Sino a quando il plico non perviene al datore di lavoro, l'interruzione non si verifica perché si tratta di un atto unilaterale recettizio.

Il datore di lavoro interrompe la prescrizione a favore del lavoratore con il riconoscimento del diritto che il lavoratore rivendica.

Il pagamento spontaneo, da parte del datore di lavoro, della sorte capitale di un credito di lavoro prescritto costituisce un atto incompatibile con la volontà di valersi della prescrizione. Questo riconoscimento interruttivo della prescrizione è estensibile al credito concernente la rivalutazione monetaria e gli interessi, atteso che questi hanno carattere accessorio e sono parte del credito complessivo del lavoratore.

EFFETTI DELL'INTERRUZIONE DELLA PRESCRIZIONE

Per effetto della interruzione s'inizia un nuovo periodo di prescrizione. Si possono inviare lettere di interruzione all'infinito.

Se l'interruzione è avvenuta mediante la notificazione di un atto che promuove una causa oppure un arbitrato, la prescrizione

non decorre fino al momento in cui passa in giudicato la sentenza che definisce il giudizio. Se il processo si estingue rimane fermo l'effetto interruttivo e il nuovo periodo di prescrizione comincia dalla data di notificazione dell'atto che ha introdotto il giudizio dichiarato estinto.

Il lavoratore, in questo caso, se non può vantare altri atti interruttivi della prescrizione, inviati nell'intervallo temporale compreso dalla data di inizio della causa

alla data di estinzione del giudizio, rischia di vedersi dichiarare prescritto il suo diritto in un eventuale successivo giudizio che eventualmente dovesse proporre.

La domanda giudiziale, proposta avanti al giudice carente di giurisdizione oppure incompetente per materia o per territorio, ha effetti interruttivi permanenti fino alla definizione del giudizio, verificandosi, comunque, l'esercizio, per tutta la durata del processo, del diritto azionato.

OBBLIGAZIONE SOLIDALE E INTERRUZIONE DELLA PRESCRIZIONE

L'atto di interruzione della prescrizione nei confronti di un obbligato in solido ha effetto anche nei confronti di tutti gli altri obbligati. Se il lavoratore interrompe la prescrizione nei confronti dell'acquirente dell'azienda, l'effetto si estende anche al cedente e viceversa. Tra le ipotesi di obbligo solidale si citano: cedente e cessionario dell'azienda per i crediti vantati dal lavoratore, fondo di garanzia dell'Inps e fallimento per il pagamento del trattamento di fine rapporto, appaltante e appaltatore per le prestazioni eseguite dal lavoratore nel contratto di appalto entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, concorso di responsabilità del datore di lavoro e di eventuali terzi per i danni biologici subiti dal lavoratore nell'esercizio delle sue mansioni, utilizzatore e somministratore nella somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato per i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali.

NULLITÀ PATTO CONTRARIO

Il datore di lavoro e il lavoratore non possono modificare tra loro la disciplina della prescrizione prevista per legge.

La norma è diretta a tutelare la posizione del lavoratore che, quale soggetto debole, all'inizio del rapporto di lavoro, potrebbe essere indotto ad accettare la prescrizione dei suoi diritti in modo diverso e peggiorativo da come la prescrizione è disciplinata dal codice.

La disciplina della prescrizione non può essere modificata nemmeno dal contratto collettivo. Il datore di lavoro, inoltre, non può rinunciare in modo preventivo alla prescrizione; la rinuncia ha effetto solo quando è maturata.

Il diritto del lavoratore può essere prescritto per il decorso del tempo, ma il datore di lavoro può rinunciare a far valere la prescrizione. Nemmeno il giudice può eccipirla d'ufficio.

Se il datore di lavoro non solleva l'eccezione, il giudice non può emettere nessuna pronuncia.

SINDACATO E PRESCRIZIONE

Il lavoratore può conferire il mandato alla sua organizzazione sindacale affinché interrompa il decorso della prescrizione del suo diritto. Questo mandato può essere conferito in forma libera. Il sindacato può inviare al datore di lavoro la lettera di richiesta di pagamento, per avere ricevuto il mandato dal lavoratore, senza necessità che la lettera stessa sia materialmente sottoscritta dal lavoratore. Per prudenza, però, il sindacato, allorché invia una lettera di messa in mora o di impugnazione di un licenziamento, deve far sottoscrivere la stessa lettera anche dal lavoratore per evitare speciose contestazioni sulla sua rappresentanza.

Non è necessario indicare in modo specifico la somma richiesta. È importante invece indicare i vari titoli per i quali la somma è pretesa. Richiesta una somma a titolo di trattamento di fine rapporto, non si può utilizzare la stessa lettera di messa in mora per ritenere interrotta la prescrizione per il pagamento delle ferie non godute. Richiesta l'incidenza del lavoro straordinario sul trattamento di fine rapporto, non si può ritenere che la medesima lettera di interruzione abbia ad interrompere la prescrizione anche per il diritto ad avere l'incidenza dell'indennità sostitutiva del preavviso sul trattamento di fine rapporto. La lettera di messa in mora deve essere, pertanto, specifica e contenere in modo esatto e completo la rivendicazione del lavoratore.

2 - LA PRESCRIZIONE DEI SINGOLI ISTITUTI

Occorre analizzare adesso la disciplina della prescrizione sui singoli istituti.

Qualche concetto è ripetuto ma ciò serve per migliorare la chiarezza e l'incisività del concetto stesso.

Negli opposti orientamenti per meglio difendere i diritti dei lavoratori, occorre sempre agire facendo di più e mai di meno.

Accertamento della natura subordinata della prestazione

Non è soggetta a prescrizione l'azione diretta all'accertamento del carattere subordinato di un rapporto di lavoro, perché si estinguono per prescrizione i singoli diritti e non anche le azioni dirette alla qualificazione giuridica di una certa situazione, dalla quale poi

possono derivare diritti.

Ma vi sono sentenze che affermano che il diritto al riconoscimento del rapporto di lavoro subordinato è soggetto a prescrizione decennale o anche a quella quinquennale.

La prescrizione ovviamente non decorre durante il rapporto di lavoro nel caso in cui il rapporto non sia garantito da tutela reale.

Interposizione illecita di manodopera o somministrazione di lavoro illecita

Con riguardo al rapporto di lavoro costituito in violazione del divieto di interposizione illecita, l'azione non è soggetta a prescrizione, essendo correlata alla imprescrittibile facoltà di accertamento della nullità del contratto di lavoro stipulato in violazione del divieto previsto in modo imperativo dalla legge. I singoli diritti di natura economica, però, sono soggetti alla prescrizione indicata per ogni singolo istituto analizzato in questo elaborato.

LICENZIAMENTO, REINTEGRAZIONE NEL POSTO E RISARCIMENTO DEL DANNO

Impugnato il licenziamento nel termine dei 60 giorni, l'illegittimo allontanamento del lavoratore dal posto di lavoro, deciso dal datore di lavoro in scorretto esercizio dei propri poteri, è fonte di responsabilità contrattuale e non extracontrattuale, con la conseguenza che il diritto del lavoratore al risarcimento del danno resta assoggettato all'ordinaria prescrizione decennale, anziché a quella quinquennale.

Il termine decorre dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

RETRIBUZIONE

Il diritto al pagamento della retribuzione e il diritto all'adeguamento della retribuzione secondo i criteri dell'art. 36 Costituzione (giusta retribuzione) è soggetto alla prescrizione quinquennale. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro

MENSILITÀ SUPPLEMENTARE PER 13^a E 14^a

Gli emolumenti per tredicesima e quattordicesima mensilità hanno natura retributiva e, pertanto, i relativi crediti soggiacciono alla prescrizione quinquennale. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti, la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro, diversamente dalla data di maturazione del diritto e in costanza di rapporto di lavoro.

COMPENSO PER LO STRAORDINARIO

I crediti del lavoratore subordinato aventi titolo nella prestazione di lavoro straordinario sono da assoggettare alla prescrizione quinquennale di cui all'art. 2948 n. 4 c.c. in considerazione della loro accessorietà rispetto al credito periodico alla retribuzione.

Nè assume alcun rilievo in contrario la circostanza che il lavoro straordinario possa talvolta essere prestato occasionalmente, ossia senza il carattere della periodicità richiesto dall'art. 2948 del codice civile.

Anche laddove ciò si verifici, infatti, deve essere data la prevalenza al fatto che il lavoro straordinario viene comunque compensato in via accessoria insieme con la retribuzione, la quale per i lavoratori subordinati viene di regola pagata a scadenze fisse.

Se l'impresa occupa meno di 16 addetti, la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

INCIDENZA DEL LAVORO STRAORDINARIO SUI VARI ISTITUTI

I crediti per differenze retributive sui vari istituti (ferie, 13^a, 14^a, festività, indennità sostitutiva del preavviso, trattamento di fine rapporto etc), derivanti dal mancato computo del compenso per lo straordinario fisso o continuativo, soggiacciono alla prescrizione quinquennale. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

RIPOSI SETTIMANALI NON GODUTI

Il compenso dovuto dal datore di lavoro al lavoratore che abbia svolto attività in giorno riservato al riposo, in dispregio della normativa vigente, rivestono carattere retributivo, con la conseguenza che alle medesime si applica la prescrizione quinquennale propria di quel tipo di credito. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti, la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

RISARCIMENTO DEL DANNO PER RIPOSI NON GODUTI

Nel caso in cui il lavoratore agisca in giudizio per conseguire l'attuazione di un diritto avente ad oggetto non già una voce, ordinaria o straordinaria, della retribuzione, bensì il risarcimento di un danno patito per effetto di una inadempienza contrattuale del datore di lavoro, trova applicazione la prescrizione ordinaria decennale e non quella breve quinquennale. In tal caso, infatti, non è possibile parlare di prestazioni periodiche o di causa debendi continuativa, per la quale sia opportuna, secondo la valutazione legislativa, una più sollecita liberazione del debitore, che giustifica appunto la previsione di un più breve termine rispetto a quello ordinario. In caso di prestazione di lavoro festivo senza godimento di riposi compensativi,

rimane violato (con presunzione assoluta di danno per lesione del diritto alla salute) l'art. 36, terzo comma della Costituzione, e dalla violazione deriva una specifica e separata ragione di danno al cui risarcimento il lavoratore ha comunque diritto (ex art. 1218 codice civile), ancorché abbia già percepito la maggiorazione per lavoro festivo. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti, la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

PERMESSI RETRIBUITI

I compensi dovuti per i permessi retribuiti si prescrivono in 5 anni. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti, la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLE FERIE

L'indennità sostitutiva delle ferie non godute ha natura non retributiva ma risarcitoria e, pertanto, è soggetta alla prescrizione ordinaria decennale, decorrente anche in pendenza del rapporto di lavoro se vi è tutela reale. Vi è anche un orientamento che la sottopone invece al termine della prescrizione quinquennale affermando la sua natura retributiva e non risarcitoria. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

RICHIAMO DEL LAVORATORE IN FERIE

Ogni diritto a compensi e spese di spettanza del lavoratore si prescrive col decorso dei 5 anni. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

SCATTI DI ANZIANITÀ

Ogni rapporto obbligatorio di durata è suscettibile di prescrizione estintiva, autonomamente e indipendentemente dalla prescrizione estintiva delle singole obbligazioni, concernenti ciascuno dei relativi periodi, cosicché la stessa prescrizione può avere ad oggetto tanto l'intero rapporto quanto il singolo rateo della complessiva obbligazione. Pertanto, relativamente al diritto del lavoratore a conseguire gli scatti di anzianità maturati, la prescrizione opera autonomamente e singolarmente per ciascun rateo, cosicché, ai fini della determinazione della prescrizione stessa, vanno sottratti quei periodi (ed i relativi ratei) che non sono stati ancora colpiti da quest'ultima. Il diritto al singolo scatto di anzianità si prescrive nel termine ordinario decennale. Peraltro, qualora il lavoratore, prescrittosi il diritto a un primo scatto di retribuzione, agisca tempestivamente per ottenere l'attribuzione di scatti successivi, questi debbono essere liquidati nella misura a essi corrispondente e cioè come se quello precedente, maturato ma non più dovuto per effetto della prescrizione, fosse stato corrisposto. Non mancano sentenze che affermano, invece, la prescrizione quinquennale. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

La pretesa concernente il riconoscimento di una maggiore anzianità di servizio del prestatore (per effetto del computo di un periodo lavorativo antecedente all'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze del medesimo datore o per altro) consiste non già nell'accertamento di un mero fatto storico ma nell'affermazione di un vero e proprio diritto, avente propria autonomia al pari di tutti quelli che sono rivolti ad attribuire al lavoratore l'acquisizione di una nuova posizione giuridica nell'azienda: in particolare, in quanto attinente allo "status" di lavoratore, la pretesa ad una maggiore anzianità di servizio è soggetta alla prescrizione decennale ordinaria il cui termine decorre dal momento in cui il diritto poteva essere fatto valere.

Le pretese economiche sui singoli istituti connessi al riconoscimento della maggiore anzianità di servizio soggiacciono invece alla prescrizione propria di questi istituti.

MAGGIORAZIONE PER LAVORO NOTTURNO

La maggiorazione per il lavoro notturno soggiace all'ordinaria prescrizione quinquennale. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

QUALIFICA SUPERIORE E DIRITTI RETRIBUTIVI

La domanda diretta ad ottenere il riconoscimento del diritto alla retribuzione corrispondente alle mansioni effettivamente svolte e la conseguente condanna del datore di lavoro al pagamento della retribuzione stessa, ancorché si fondi sugli stessi elementi di fatto, è del tutto autonoma rispetto a quella diretta al riconoscimento della qualifica superiore.

Solo con questa si fa valere un diritto alla posizione (status) del lavoratore nell'organizzazione aziendale, soggetto alla prescrizione decennale, mentre l'altra, volta

al conseguimento di immediati diritti retributivi, è soggetta alla prescrizione quinquennale.

Vi è un orientamento minoritario, secondo cui la qualifica non è configurabile come bene giuridico protetto indipendentemente dal trattamento economico e normativo ed applica pertanto ad entrambe la prescrizione quinquennale.

Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

AUMENTI PERIODICI PER ANZIANITÀ ANAGRAFICA DEL LAVORATORE

Gli aumenti periodici realizzano attraverso un aumento percentuale del dovuto una retribuzione differenziata in ragione dell'età anagrafica del lavoratore.

La prescrizione è quinquennale. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

FESTIVITÀ E FESTIVITÀ SOPPRESSE

Soggiacciono alla prescrizione quinquennale i crediti per le maggiorazioni di retribuzione dovute ai dipendenti per il lavoro festivo oppure in caso di coincidenza delle festività soppresse con la domenica. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

RISARCIMENTO DEI DANNI PER MOBBING E PER DEQUALIFICAZIONE

Se il mobbing e la dequalificazione derivano da violazioni di norme contrattuali, l'azione si prescrive in dieci anni. Se il mobbing e la dequalificazione sono conseguenza di fatto illecito, in 5 anni. I termini di prescrizione dell'azione risarcitoria per fatto illecito sono più brevi rispetto a quelli propri della responsabilità contrattuale.

Da quando comincia a decorrere la prescrizione? Secondo i principi generali in materia di prescrizione, da quando il danno si è manifestato.

È principio comunemente accolto in giu-

risprudenza che la decorrenza del termine di prescrizione può essere spostata in avanti soltanto quando si siano verificati successivamente al fatto illecito nuove lesioni e non si tratti di un aggravamento della lesione che si è già manifestata.

I danni morali che sono conseguenza del comportamento illecito in generale e non del solo reato si prescrivono normalmente in 5 anni.

Se l'impresa occupa meno di 16 dipendenti, la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

INDENNITÀ DI MANEGGIO DENARO

Il diritto all'indennità maneggio denaro soggiace alla prescrizione quinquennale. Ha natura retributiva. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

La prescrizione è quinquennale, avendo il compenso natura di corrispettivo retributivo e contrattuale. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

INDENNITÀ DI DISAGIO

L'indennità di disagio soggiace alla prescrizione quinquennale. Ha natura retributiva. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

INDENNITÀ DI TRASFERTA O DI MISSIONE

L'indennità di trasferta, diretta a compensare il disagio psicofisico e materiale dato dalla faticosità degli spostamenti e dalla scomodità per il lavoro fuori sede, si prescrive in cinque anni. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

INDENNITÀ ESTERO

La cosiddetta indennità estero - alla quale va riconosciuta natura retributiva, tanto nel caso in cui abbia una funzione compensativa della maggiore gravosità e del disagio morale ed ambientale dell'attività lavorativa prestata all'estero, quanto nel caso in cui essa sia correlata all'insieme delle qualità e condizioni personali che concorrono a formare la professionalità eventualmente indispensabile per prestare lavoro in territorio straniero, si prescrive in cinque anni. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

INDENNITÀ DI TURNO

Il lavoro a turno in sè crea scompensi psicofisici. Il diritto dell'indennità si prescrive in 5 anni. Ha natura retributiva. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

INDENNITÀ DI LAVORI SPECIALI DISAGIATI

Il diritto soggiace alla prescrizione quinquennale stante la sua natura retributiva. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

INDENNITÀ CHILOMETRICA

L'indennità chilometrica è connessa alla maggiore fatica per espletare l'attività lavorativa. Si prescrive in 5 anni. Ha natura retributiva. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

INDENNITÀ DI PRESENZA

Si prescrive in 5 anni. Ha natura retributiva. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE

Avendo natura retributiva, si prescrive in 5 anni. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

INDENNITÀ PER DIFFERENZA CANONE

La differenza del canone di locazione corrisposto dalle aziende ai dipendenti che vivono in alloggi condotti in locazione rientra tra gli emolumenti, comunque denominati, percepiti in dipendenza del lavoro prestato ed ha perciò carattere reddituale; la prescrizione è quinquennale. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

INDENNITÀ DI FUNZIONE

Questa indennità ha natura retributiva. Si prescrive in 5 anni. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

INDENNITÀ DI MATERNITÀ

Il diritto all'indennità di maternità, trovando la sua fonte nella legge e non nel provvedimento amministrativo di iscrizione in determinati elenchi, si prescrive in un anno dalla data della sua acquisizione. Avanzata la richiesta di liquidazione di detta indennità nell'arco dell'anno, non è applicabile il termine prescrizione di un anno anche quanto alle eventuali richieste di differenze nella liquidazione.

INDENNITÀ CONTRATTUALE PER MALATTIA

L'indennità contrattuale dovuta dal datore di lavoro, per malattia del lavoratore, non è soggetta alla prescrizione annuale prevista dall'art. 6 della legge n. 138 del 1943 che riguarda solo il diritto al trattamento economico a carico degli enti previdenziali. Alla indennità contrattuale si applica, infatti, la prescrizione quinquennale. La messa in mora del datore di lavoro interrompe la prescrizione anche nei confronti dell'Inps. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

PREMIO DI FEDELTA'

Questo premio ha natura retributiva e si prescrive in 5 anni. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

ASSEGNI FAMILIARI

La prescrizione del diritto al percepimento degli assegni familiari è quinquennale. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

UNA TANTUM

Le una tantum previste dai contratti collettivi, avendo natura di compenso, si prescrivono in 5 anni. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

CAUZIONI

Il diritto alla restituzione della cauzione che il lavoratore ha versato al datore di lavoro si prescrive in 5 anni dalla cessazione del rapporto di lavoro o dal mutamento delle mansioni. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro, se il diritto alla restituzione è maturato in conseguenza del mutamento delle mansioni.

CONGEDO MATRIMONIALE

Il compenso del congedo matrimoniale si prescrive in 5 anni avendo natura retributiva. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

PROVVIGIONI

Il diritto alle provvigioni si prescrive nel termine dei 5 anni avendo natura retributiva. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

RISCHIO MACCHINA

Il diritto per i danni derivanti dall'uso dell'automezzo da parte del dipendente è soggetto alla prescrizione quinquennale. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

BONUS E INCENTIVI

Il bonus e gli incentivi contrattualmente previsti soggiacciono alla prescrizione quinquennale. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

RIMBORSO SPESE

Rientra nel concetto di retribuzione per cui restano soggetti alla disciplina della prescrizione dei crediti di lavoro non solo gli emolumenti corrisposti in funzione dell'esercizio dell'attività lavorativa, ma anche tutti gli importi che costituiscono adempimento di obbligazioni pecuniarie, imposte al datore di lavoro da leggi o da pattuizioni nel corso del rapporto, ed aventi origine e titolo nel contratto di lavoro. La prescrizione per il rimborso delle spese è quinquennale. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

TRATTAMENTO PREVIDENZIALE DELLA MALATTIA E DELL'INFORTUNIO

Al trattamento previdenziale si applica il termine di prescrizione breve di tre anni, a decorrere dal giorno dell'infortunio, o da quello del verificarsi della malattia professionale.

MALATTIA PROFESSIONALE

Il diritto al risarcimento del danno da malattia professionale è, in astratto, configurabile sia ex contractu, per inosservanza dell'art. 2087 codice civile, sia ex delictu, ai sensi dell'art. 2043 codice civile.

I due diritti soggettivi al risarcimento seguono due diversi regimi di prescrizione; infatti quello contrattuale è soggetto alla prescrizione ordinaria decennale, mentre quello per fatto illecito è soggetto a prescrizione eventualmente quinquennale.

Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

RISARCIMENTO INFORTUNIO LAVORO

Il diritto al risarcimento del danno derivante dall'infortunio sul lavoro si prescrive in cinque anni dal giorno in cui il fatto si è verificato. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

MANCATO RIENTRO DALLA CASSA INTEGRAZIONE

Il comportamento del datore di lavoro il quale non consenta ad un proprio dipendente di rientrare in servizio dopo un periodo di integrazione salariale, seguendo il criterio prefissato della rotazione, costituisce un inadempimento contrattuale. Da ciò consegue che il lavoratore ha diritto a chiedere il risarcimento del danno ex art. 1218 c.c.. Tale diritto è assoggettato alla prescrizione ordinaria (10 anni). Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

POLIZZA ASSICURATIVA DI GARANZIA

È soggetto a prescrizione quinquennale ogni diritto dei lavoratori a percepire l'importo dovuto in virtù di un contratto di assicurazione stipulato dal datore di lavoro. L'azione nei confronti della compagnia di assicurazione si prescrive, però, in un anno. Se l'azione contro la società di assicurazione si è prescritta, il lavoratore continua a mantenere inalterato il suo diritto nel rapporto contrattuale con il datore di lavoro.

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

Ha la finalità di compensare il lavoratore per il disagio conseguente alla necessità della ricerca di un nuovo posto di lavoro. Si prescrive in 5 anni e decorre in tutti i casi dalla cessazione del rapporto di lavoro allorché matura il diritto alla sua corrispondenza.

Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

EQUO PREMIO PER L'INVENZIONE

L'equo premio, previsto per i brevetti, per le invenzioni industriali, per i modelli di utilità, per i modelli e disegni ornamentali, non ha natura di vera e propria retribuzione, che presuppone la previsione contrattuale dell'attività inventiva, ma di controprestazione straordinaria, di carattere indennitario, corrisposta "una tantum" per una prestazione straordinaria, costituita dal risultato dell'invenzione.

È sicuramente applicabile per l'esercizio del diritto all'equo premio la prescrizione decennale ordinaria, prevista dall'art. 2946 c.c. e non quella breve, prevista dall'art. 2248 c.c. che si riferisce alle prestazioni periodiche, inserite in una "causa debendi" continuativa. L'equo premio è dovuto a condizione che il lavoratore non abbia tra i suoi compiti il dovere di inventare.

Il datore di lavoro acquista il diritto definitivo all'utilizzazione del ritrovato con la concessione del brevetto, e da questo stesso momento nasce il diritto del dipendente inventore all'equo premio e la possibilità legale di farlo valere concreta la condizione per la decorrenza della prescrizione.

Se l'invenzione è invece l'attività tipica delle mansioni e quindi il lavoratore, nell'effettuare la sua prestazione, ha il compito di inventare, il compenso, avendo vera natura retributiva e non più di premio, si prescrive in 5 anni.

Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

DIMISSIONI ESTORTE

Il diritto all'annullamento delle dimissioni estorte con violenza o minacce è soggetto al termine di prescrizione quinquennale. Il termine decorre dalla presentazione delle dimissioni.

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR)

Il credito avente ad oggetto l'indennità di anzianità o il trattamento di fine rapporto è soggetto alla prescrizione quinquennale dal momento della sua maturazione e, quindi, dalla data di cessazione del rapporto. Alcuni sostengono che la prescrizione decorre annualmente in conseguenza dei prospetti che il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare al lavoratore. Ma la tesi è giuridicamente infondata perchè il diritto alla corresponsione matura solo alla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

DOMANDA ALL'INPS DEL TFR

La Cassazione ha affermato che, secondo l'art. 2 della legge n. 297/82, il lavoratore può insinuarsi nello stato passivo del fallimento anche tardivamente e, conseguentemente, soltanto dopo l'ammissione al passivo, può presentare la domanda al fondo di garanzia Inps. Quindi la prescrizione non può partire prima di tale data, in quanto non è possibile presentare istanza all'Inps prima dell'accertamento dell'insolvenza del datore di lavoro e prima che il credito per il tfr sia stato verificato in sede di ammissione al passivo fallimentare.

INTERESSI E RIVALUTAZIONE MONETARIA

Gli interessi, legali e convenzionali, e la rivalutazione monetaria nella prescrizione seguono la natura del credito sostanziale al

quale si riferiscono, essendo dei crediti accessori che partecipano della natura dell'obbligazione principale.

Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

CONVERSIONE DI PIÙ CONTRATTI A TERMINE

L'azione del lavoratore subordinato, tendente all'accertamento della illegittimità dell'apposizione del termine ad una serie di contratti a tempo determinato, va qualificata come azione di nullità parziale e, come tale, è imprescrittibile, salva la estinzione dei diritti economici consequenziali maturati in relazione all'unico rapporto a tempo indeterminato costituitosi a seguito della conversione legale. In tal caso, la prescrizione decorre dalla data della sentenza (avente natura costitutiva) che ha pronunciato la conversione dei rapporti a termine nell'unico rapporto a tempo indeterminato e che costituisce il presupposto necessario per poter far valere i diritti che discendono dal diverso assetto del rapporto.

PIÙ CONTRATTI A TERMINE VALIDI

La Cassazione ha affermato che, nel caso che tra le stesse parti si succedano due o più contratti a termine, ciascuno dei quali legittimo ed efficace, il termine prescrizione dei crediti retributivi inizia a decorrere per i crediti che sorgono nel corso del rapporto lavorativo dal giorno della loro insorgenza e per quelli che si maturano alla cessazione del rapporto a partire da tale momento, dovendo - ai fini della decorrenza della prescrizione - i crediti scaturenti da ciascun contratto considerarsi autonomamente e distintamente da quelli derivanti dagli altri e non potendo assumere alcuna efficacia sospensiva della prescrizione.

ne gli intervalli di tempo intercorrenti tra un rapporto lavorativo e quello successivo, stante la “tassatività” delle elencazioni delle cause sospensive di cui agli artt. 2941 e 2942 c.c. e la conseguente impossibilità di estendere tali cause al di là delle fattispecie da quest’ultime norme espressamente previste.

DIRITTI NASCENTI DA ATTO DI TRANSAZIONE

Il diritto oggetto di un atto transattivo avente natura novativa - cioè funzionalizzato a mutarne titolo o a estinguere le pregresse posizioni soggettive costituendone al loro posto altre autonome e distinte - è soggetto all’ordinario termine prescrizionale decennale. Ne consegue che al diritto ad un compenso, nascente da un accordo transattivo avente natura novativa, funzionalizzato a chiudere una controversia avente ad oggetto differenze retributive o una incentivazione delle dimissioni del lavoratore, non si applica la prescrizione quinquennale prevista per i crediti di lavoro, ma l’ordinaria prescrizione decennale. Gli atti di transazione possono essere individuali, sottoscritti in sede sindacale, avanti l’Ufficio Provinciale del Lavoro oppure avanti il Tribunale.

INDEBITO ARRICCHIMENTO

L’azione di indebito arricchimento è soggetta alla prescrizione decennale e non a quella quinquennale. Se l’impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

COMPENSAZIONE

Il credito del datore di lavoro e il credito del lavoratore sono giuridicamente autonomi. Questi opposti crediti restano separatamente esposti alla prescrizione, fermo restando il principio della non decorrenza

della prescrizione per il lavoratore in costanza del rapporto di lavoro non tutelato da stabilità reale e la decorrenza, anche in costanza del rapporto di lavoro, per i crediti del datore di lavoro, in qualsiasi ipotesi di dimensione aziendale.

CONTRIBUTI PREVIDENZIALI

La prescrizione dei contributi previdenziali dovuti per legge è quinquennale, con decorrenza dal giorno di scadenza del versamento. Nel caso di denuncia da parte del lavoratore, il termine di prescrizione è, invece, di 10 anni. Con la maturazione della prescrizione non è ammessa alcuna regolarizzazione contributiva. L’ente previdenziale non può più pretendere né ricevere i contributi. Dopo questi termini può essere chiesta solo la costituzione della rendita vitalizia e proposta l’azione di risarcimento dei danni. I contributi previdenziali indebitamente versati possono essere richiesti in restituzione entro il termine di cinque anni dalla data del versamento.

PRESCRIZIONE DEI DIRITTI RICONOSCIUTI IN SENTENZA

I diritti per i quali la legge stabilisce una prescrizione più breve di dieci anni, quando riguardo ad essi è intervenuta sentenza di condanna passata in giudicato, si prescrivono con il decorso di dieci anni. Questo termine dei 10 anni si applica indistintamente a tutti i diritti riconosciuti in sentenza o con un verbale di conciliazione.

RIPETIZIONE DI INDEBITO DEL DATORE DI LAVORO

Il diritto del datore di lavoro alla restituzione degli importi corrisposti al lavoratore indebitamente si prescrive in 10 anni, e senza sospensione della decorrenza della prescrizione anche se il datore di lavoro occupa meno di 16 addetti.

TRATTENUTA INDEBITA CONTRIBUTI SINDACALI

La trattenuta per contributi sindacali non dovuti si prescrive nel termine di 10 anni, essendovi un indebitato. Se l'impresa occupa meno di 16 addetti la prescrizione incomincia a decorrere dalla cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

LAVORO A PROGETTO E PRESTAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Le competenze del prestatore d'opera autonomo soggiacciono in genere alla prescrizione quinquennale e decorrono dalla maturazione delle singole voci poiché non vi è rapporto di lavoro subordinato.

Questi lavoratori non godono delle particolari e speciali tutele previste per i lavoratori subordinati.

PUBBLICO IMPIEGO

I rapporti di lavoro del pubblico impiego sono tutti garantiti dalla tutela reale del posto di lavoro. Ogni tipo di prescrizione decorre dalla maturazione del singolo diritto, e quindi anche in costanza di rapporto di lavoro, e non dalla cessazione del rapporto di lavoro. Dalla cessazione del rapporto di lavoro decorre solo la prescrizione della liquidazione.

DIRIGENTI

Il rapporto di lavoro del dirigente non è assistito da alcuna garanzia di stabilità reale; in costanza di rapporto, pertanto, non opera la prescrizione del diritto al trattamento economico, anche se l'azienda occupa meno di 16 addetti. La prescrizione opera solo data la cessazione definitiva del rapporto di lavoro.

3 - LE DECADENZE

Il nostro ordinamento giuridico prevede delle cause di decadenza del diritto.

Se il titolare non esercita quel diritto entro quel determinato termine, significa che il diritto non può più essere esercitato perché è irrimediabilmente perso.

La decadenza non può essere oggetto di interruzione come invece la prescrizione. È una ghiagliottina che si abbatte sulla testa del lavoratore.

CASI SPECIFICI DI DECADENZA

Licenziamento

Il licenziamento deve essere impugnato entro 60 giorni dalla sua intimazione e conoscenza, a pena di decadenza.

Motivi del licenziamento

I motivi del licenziamento devono essere richiesti, a pena di decadenza, entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento.

Trasferimento

I motivi specifici del trasferimento devono essere richiesti nel termine di 15 giorni dalla comunicazione, come per il licenziamento.

Malattia

Si decade dal diritto al trattamento di malattia se si è assenti alla visita medica domiciliare.

Integrazione salariale

Si decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale se non si comunica

preventivamente alla sede provinciale dell'Inps lo svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale.

Rinunce e transazioni

Si decade dal diritto di impugnazione della transazione e delle rinunce se non si provvede alla loro impugnazione entro 6 mesi dalla sottoscrizione dell'atto di transazione e di rinuncia.

CLAUSOLE CONTRATTUALI DI DECADENZA

Le clausole del contratto individuale o di quello collettivo, che prevedono la decadenza dal diritto di pretendere determinati compensi, sono legittime, purché non rendano eccessivamente difficile al lavoratore l'esercizio del diritto.

Il termine di decadenza per l'esercizio di pretese afferenti a compensi retributivi decorre anche in costanza di rapporto, purché i lavoratori siano tutelati dalla stabilità reale del posto di lavoro.

È nulla la clausola di un contratto collettivo che faccia decorrere il termine di decadenza, per chiedere il pagamento di quanto spettante, in costanza di rapporto di lavoro non assistito da una specifica clausola di stabilità.

LICENZIAMENTO DELL'APPRENDISTA PER SCADENZA DEL TERMINE

Nel caso in cui il recesso del datore di lavoro, intimato per la scadenza del periodo di apprendistato, sia contestato sulla base della asserita sussistenza di un ordinario rapporto di lavoro subordinato,

non si applica il termine di decadenza di sessanta giorni di cui all'art. 6 l. n. 604 del 1966.

MANCATA COMUNICAZIONE DEI MOTIVI

Se il datore di lavoro non comunica i motivi del licenziamento nei sette giorni dalla richiesta del lavoratore, il licenziamento è inefficace, con la conseguenza che il lavoratore non incorre in alcuna decadenza per non aver impugnato il licenziamento nel termine dei sessanta giorni.

CONTRATTO A TERMINE E IMPUGNAZIONE

Se il lavoratore, licenziato alla scadenza del contratto a termine, contesta la legittimità del contratto a termine, questa sua azione non è soggetta all'obbligo di impugnazione a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla comunicazione del licenziamento, poiché si tratta di una azione di nullità che può essere fatta valere senza l'osservanza dell'indicato obbligo.

INDENNITÀ DI MOBILITÀ

L'indennità di mobilità, prevista dall'art 7 l. 23 luglio 1991, n. 223, e l'indennità di disoccupazione hanno natura diversa. Pertanto, il termine di decadenza, previsto dall'art. 129 r.d.l. 4 ottobre 1935, n. 1827, pari a giorni 60, in materia di indennità di disoccupazione, non è applicabile all'indennità di mobilità.

4 - IL FORMULARIO

LETTERA DI INTERRUZIONE DELLA PRESCRIZIONE

Spett.le...

RACCOMANDATA A.R.

Con la presente, con riferimento al noto rapporto di lavoro subordinato, vi chiedo l'immediato pagamento di quanto ancora da voi dovuto in esecuzione della pattuizione individuale, del contratto collettivo del settore, nonché degli accordi aziendali a titolo di differenze retributive, con la rivalutazione monetaria e gli interessi legali, sulla somma rivalutata, dalle singole scadenze al saldo effettivo.

In particolare vi chiedo il pagamento di: retribuzione e differenze di retribuzione (minimo tabellare, contingenza, superminimo e altri elementi), 13^a mensilità, 14^a mensilità, riduzione orario, ex festività e festività, lavoro straordinario e sua incidenza sui vari istituti legali e contrattuali, lavoro notturno e festivo, indennità sostitutiva del preavviso, ferie, tfr, trasferte, scatti di anzianità, indennità, turno indennità, maneggio denaro, superiore e diverso inquadramento, risarcimento dei danni per dequalificazione e mobbing, infortunio e malattia anche professionale, nonché per qualsiasi altra indennità e istituto legale e contrattuale anche se qui non menzionato dovuto per pattuizione e per legge.

Con riserva di successiva e specifica quantificazione del dovuto.

La presente lettera vale a tutti gli effetti di legge quale formale atto di interruzione della prescrizione.

Il presente atto vale altresì come formale impugnazione di ogni rinuncia e transazione precedentemente da me eventualmente sottoscritte.

Distinti saluti

Lì.....

Firma

N.B. La lettera deve essere inviata con raccomandata con ricevuta di ritorno. La lettera deve essere inviata a tutti i soggetti che si ritengono obbligati in solido. In caso di somministrazione di lavoro, occorre inviarla all'utilizzatore e al somministratore.

LETTERA DI RICHIESTA DEI MOTIVI DEL LICENZIAMENTO

RACCOMANDATA A.R.

Spett.le...

In data.....ho ricevuto la vostra lettera con la quale mi avete comunicato il licenziamento. Vi chiedo, con riferimento alla vigente normativa di legge, di comunicarmi i motivi del vostro recesso.

Dichiaro, comunque, fin d'ora, di impugnare il licenziamento perché lo ritengo illegittimo e privo di motivazione.

Distinti saluti

Lì.....

Firma

N.B. I motivi del licenziamento devono essere richiesti a pena di decadenza entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento (art. 2 legge 604/1966).

LETTERA DI RISPOSTA CON I MOTIVI DEL LICENZIAMENTO

Al lavoratore...

RACCOMANDATA A.R.

Abbiamo ricevuto la sua lettera in data...con la quale chiede i motivi del licenziamento. Questi motivi sono già stati esposti in modo compiuto nella stessa lettera del licenziamento da lei ricevuti.

Ciò nondimeno, aderendo alla sua richiesta, le comunichiamo che il suo licenziamento è dovuto ai seguenti motivi: (indicare in modo specifico i motivi).

Riteniamo con ciò di aver soddisfatto ogni sua richiesta.

Distinti saluti

Lì.....

Firma

N.B. Il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicare i motivi del licenziamento per iscritto.

LETTERA DI IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO

Spett.le...

RACCOMANDATA A.R.

Con riferimento alla vostra lettera con la quale mi avete comunicato il licenziamento, dichiaro di contestare e impugnare il licenziamento stesso perché illegittimo, nullo, annullabile e comunque invalido e illegittimo perché privo di ogni motivazione. Mi ritengo a vostra disposizione per l'immediata ripresa dell'attività lavorativa. Vi chiedo il risarcimento di tutti i danni da me ad oggi subiti e di quelli che subirò in prosieguo in conseguenza immediata e diretta del vostro grave inadempimento.

Colgo l'occasione per comunicarvi l'impugnazione di ogni eventuale rinuncia e/o transazione da me precedentemente sottoscritta.

Li.....

Firma

N.B. La lettera di impugnazione del licenziamento deve pervenire al datore di lavoro entro 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento (art. 6 legge 604/1966).

LETTERA CON RICHIESTA DEI MOTIVI DEL TRASFERIMENTO

Spett.le...

RACCOMANDATA A. R.

In data..... ho ricevuto la vostra lettera con la quale mi avete comunicato il trasferimento. Vi chiedo, con riferimento alla vigente normativa di legge, di comunicarmi i motivi di questo trasferimento.

Lì.....

Firma

N.B. I motivi del trasferimento devono essere richiesti a pena di decadenza entro 15 giorni dalla comunicazione del trasferimento.

LETTERA DI RISPOSTA DEL DATORE DI LAVORO ALLA RICHIESTA DEI MOTIVI DEL TRASFERIMENTO

Al lavoratore...

RACCOMANDATA A.R.

Abbiamo ricevuto in data..... la sua lettera con la quale chiede i motivi del trasferimento. Questi motivi sono già stati esposti in modo compiuto in più occasioni.

Ciò nondimeno, aderendo alla sua richiesta, le comuniciamo che il suo trasferimento è dovuto ai seguenti motivi: (indicare in modo specifico i motivi prendendo in esame il luogo di lavoro da cui il lavoratore è trasferito ed il luogo di lavoro presso cui viene trasferito).

Distinti saluti.

Lì.....

Firma

N.B. Questi motivi devono essere comunicati entro 7 giorni dalla richiesta del lavoratore, per iscritto.

LETTERA ALL'INPS DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ IN PERIODO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Spett.le Inps
sede di...

Il sottoscritto,
nato a.....,il.....residente in.....,
via.....,codice fiscale.....,
con la presente lettera, a tutti gli effetti di legge, vi comunica che dalla
data del.....incomincerà a prestare attività lavorativa
subordinata (o autonoma) presso

Lì.....

Il lavoratore

N.B. Si decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale se non si comunica preventivamente alla sede provinciale dell'Inps lo svolgimento di attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale.

LETTERA DI IMPUGNAZIONE DELLE RINUNCE E DELLA TRANSAZIONE

Vi comunico, a tutti gli effetti di legge, di contestare e impugnare ogni mia precedente rinuncia e/o transazione che così deve essere ritenuta priva di ogni effetto giuridico.

Lì.....

Firma

*N.B. Si suggerisce di inserire questa comunicazione in tutte le lettere di richiesta di pagamento e di messa in mora inviate al datore di lavoro.
Si decade dalla impugnazione della transazione e delle rinunce se non si provvede alla loro impugnazione entro 6 mesi dalla sottoscrizione dell'atto che si vuole contestare.*



casa editrice
la fiaccola - Milano

Tipografia Abbiati
Via Padova, 5 - Milano

DELEGIBUS

**I DIRITTI
DEL LAVORATORE
PRESCRIZIONI
E DECADENZE**