

La circolare di lavoro e previdenza n. 46/2022

La prescrizione dei crediti di lavoro decorre solo dalla cessazione del rapporto

Sergio Passerini - avvocato – Senior Partner Studio Legale Ichino - Brugnattelli e Associati

La Corte di Cassazione, con la recente e molto attesa [sentenza n. 26246/2022](#), ha preso posizione sul tema della decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro nel corso del rapporto di lavoro, rispondendo alle varie questioni sollevate da coloro che – sia nella giurisprudenza di merito sia in dottrina – si stavano ormai da alcuni anni interrogando sulla compatibilità dei tradizionali indirizzi in materia con le riforme in tema di conseguenze del licenziamento illegittimo introdotte dalla L. 92/2012 (Riforma Fornero) e dal D.Lgs. 23/2015 (le norme sul contratto a tutele crescenti previste dal Jobs Act).

Premessa

A seguito dell'entrata in vigore della riforma dell'[articolo 18](#), St. Lav., apportata dalla c.d. Legge Fornero (L. 92/2012) e dell'introduzione, da parte del D.Lgs. 23/2015, dell'impropriamente definito “contratto a tutele crescenti”, la giurisprudenza di merito e la dottrina avevano più volte sollevato il tema della decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro nel mutato contesto di tutela contro i licenziamenti illegittimi.

La questione è, come noto, molto complessa e i profili rilevanti sono numerosi. Sino alla pronuncia in commento si erano contrapposti, in dottrina e nella giurisprudenza di merito, 2 diversi orientamenti.

Secondo il primo orientamento, a seguito delle modifiche apportate all'articolo 18, L. 300/1970, dalla L. 92/2012, e, a maggior ragione, in seguito al D.Lgs. 23/2015, la prescrizione dei crediti retributivi non decorrerebbe più in costanza di rapporto di lavoro, anche nei rapporti soggetti all'articolo 18, St. Lav.. La prescrizione dei crediti di lavoro inizierebbe, cioè, a decorrere solo dalla cessazione del rapporto di lavoro e, laddove il rapporto di lavoro fosse stato instaurato prima della Riforma Fornero e fosse soggetto all'applicazione dell'articolo 18, St. Lav., la sua decorrenza

resterebbe comunque sospesa a partire dalla data di entrata in vigore della Riforma Fornero (e cioè dal 18 luglio 2012) sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro¹.

A parere di coloro che si riconoscevano nel secondo orientamento, invece, la prescrizione dei crediti di lavoro continuerebbe come prima a decorrere nel corso dei rapporti di lavoro tutelati dall'[articolo 18](#), St. Lav., dal momento che la Riforma Fornero del 2012 avrebbe

“soltanto delimitato la reintegra nel posto di lavoro in presenza di licenziamento illegittimo, che resta assicurata proprio nelle ipotesi più gravi di recesso datoriale esercitato dal contraente più forte che si avvalga illecitamente della sua superiorità economica”².

A questo secondo orientamento era ascrivibile anche la pronuncia della Corte d'Appello di Brescia n. 441/2018, oggetto della sentenza della Corte di Cassazione qui commentata. La Corte di Cassazione ha, tuttavia, annullato questa sentenza della Corte d'Appello di Brescia, optando quindi decisamente per il primo orientamento e affermando il seguente principio di diritto:

“Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come modulato per effetto della L. n. 92 del 2012 e del D.Lgs. n. 23 del 2015, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità. Sicché, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della L. n. 92 del 2012, il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4 e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro”.

Essendo questo il principio di diritto affermato dalla Corte di Cassazione nell'esercizio della sua funzione nomofilattica - ovvero di garanzia di interpretazione uniforme del diritto nel territorio dello Stato - è ora prevedibile che anche la giurisprudenza di merito in precedenza orientata in senso contrario si adeguerà a questo indirizzo, salvi i sempre possibili futuri nuovi mutamenti di orientamento o eventuali interventi legislativi in materia.

Di certo, la Corte di Cassazione ha mostrato di voler, per ora, confermare con decisione questo orientamento, ribadito ancora pochi giorni fa nella più recente [Cassazione n. 30957/2022](#). Quest'ultima pronuncia, come la precedente, ha, tra l'altro, chiarito che la ritenuta assenza di un regime di stabilità per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato regolati dalla L. 92/2012 e dal D.Lgs. 23/2015 non determina solo la sospensione della decorrenza della prescrizione, ma la decorrenza originaria del

¹ In questo senso, per esempio, Tribunale Brescia n. 523/2021; Tribunale Milano, 31 marzo 2021; Corte d'Appello Milano n. 2048/2019; Corte d'Appello Milano n. 376/2019; Tribunale Alessandria n. 4/2019; Tribunale Firenze n. 25/2018; Tribunale Bergamo, n. 585/2017; Tribunale Milano, n. 3460/2015.

² Così Tribunale Napoli, n. 7343/2019; ma anche Corte d'Appello Milano n. 89/2020; Tribunale Ravenna, n. 114/2022; Corte d'Appello Milano n. 89/2020; Tribunale Roma, 21 maggio 2018; Tribunale Milano, n. 1752/2017; Tribunale Milano, 24 aprile 2014.

termine di prescrizione (cioè il suo computo dall'inizio) per tutti i diritti che non fossero già prescritti al 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della Riforma Fornero:

“Da ciò consegue, non già la sospensione, a norma dell'art. 2941 c.c. (per la tassatività delle ipotesi ivi previste e soprattutto per essere presupposto della sospensione la preesistenza di un termine di decorrenza della prescrizione che, esaurita la ragione di sospensione, possa riprendere a maturare), bensì la decorrenza originaria del termine di prescrizione, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4 e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della L. n. 92 del 2012”.

Per ben comprendere le ragioni e le conseguenze di questa pronuncia è, però, bene ripercorrere brevemente i suoi antecedenti storici.

La giurisprudenza costituzionale all'origine della disciplina della prescrizione dei crediti di lavoro

La sistemazione teorica della disciplina della prescrizione dei crediti di lavoro ha un'origine ben nota, che in questa sede conviene ricordare.

Nel nostro ordinamento, a tutela dell'esigenza di certezza dei rapporti giuridici, ogni diritto è destinato a estinguersi in un periodo di tempo predeterminato dalla legge, ove il suo titolare non lo eserciti entro quel tempo. Fanno eccezione solo i diritti indisponibili e alcuni specifici diritti tassativamente indicati dalla legge, espressamente previsti come imprescrittibili (come il diritto di esercitare l'azione di nullità, ex [articolo 1422](#), cod. civ., e pochi altri particolari diritti, prevalentemente in materia di famiglia e di successioni).

A questa regola comune, espressa dall'[articolo 2934](#), cod. civ., non sfuggono i diritti patrimoniali che derivano dal rapporto di lavoro.

In materia, la principale norma di riferimento è l'[articolo 2948](#), cod. civ., il quale prevede che si prescrivano in 5 anni *“le indennità spettanti per la cessazione del rapporto di lavoro”* (n. 5) e *“tutto ciò che deve pagarsi periodicamente ad anno o in termini più brevi”* (n. 4).

La giurisprudenza ha più volte chiarito il significato di queste disposizioni di legge, confermando che la prescrizione quinquennale si applica a ogni credito che abbia origine e titolo nel rapporto di lavoro (non solo ai crediti per la retribuzione ordinaria, dunque, ma anche ai crediti relativi al lavoro straordinario, a prescindere dalla sua periodicità, alla retribuzione per il lavoro prestato nelle festività, etc.)³, restando

³ Cassazione n. 21377/2004; Cassazione n. 1574/2010; Cassazione n. 8065/2009; Cassazione n. 5693/1998.

esclusi soltanto i crediti che abbiano un titolo autonomo rispetto all'esecuzione della prestazione di lavoro, come i crediti derivanti da responsabilità del datore di lavoro⁴.

Il problema è, però, la decorrenza di questa prescrizione quinquennale dei crediti di lavoro; e, proprio rispetto a tale questione, la giurisprudenza - prima costituzionale, poi di legittimità - ha costruito il sistema ora richiamato dalla sentenza della Corte di Cassazione qui commentata.

Tutto ha inizio con la [sentenza della Corte Costituzionale n. 63/1966](#). La Corte Costituzionale, chiamata a pronunciarsi della legittimità degli articoli [2948](#), nn. 4 e 5, [2955](#), n. 2, e [2956](#), n. 1, cod. civ., in relazione agli articoli 3, 4 e 36, Costituzione, in questa sentenza afferma innanzitutto:

"la prescrizione è modo generale d'estinzione dei diritti, la garanzia costituzionale d'un diritto non vieta, di per sé, che esso si estingua per il decorso del tempo: la tutela costituzionale dà al diritto soggettivo una forza maggiore di quella che gli deriverebbe dalla legge ordinaria; ma non lo rende necessariamente perpetuo poiché, se alla base della prescrizione sta un'esigenza di certezza dei rapporti giuridici, questa tocca di regola qualunque diritto, compresi quelli costituzionalmente garantiti".

Ciò chiarito in via generale, la Corte interviene, però, sulla decorrenza della prescrizione, in considerazione della speciale posizione di debolezza del titolare di questi particolari diritti di credito:

"Però, se il diritto alle prestazioni salariali può prescriversi, non tutto il regime della prescrizione è compatibile colla speciale garanzia che deriva dall'art. 36 della Costituzione. In un rapporto non dotato di quella resistenza, che caratterizza invece il rapporto d'impiego pubblico, il timore del recesso, cioè del licenziamento, spinge o può spingere il lavoratore sulla via della rinuncia a una parte dei propri diritti; dimodoché la rinuncia, quando è fatta durante quel rapporto, non può essere considerata una libera espressione di volontà negoziale e la sua invalidità è sancita dall'art. 36 della Costituzione: lo stesso art. 2113 del Codice civile, che la giurisprudenza ha già inquadrato nei principi costituzionali, ammette l'annullamento della rinuncia proprio se questa è intervenuta prima della cessazione del rapporto di lavoro o subito dopo. In sostanza si è voluto proteggere il contraente più debole contro la sua propria debolezza di soggetto interessato alla conservazione del rapporto. Le norme impugnate, in verità, non si riferiscono al negozio di rinuncia; però consentono che la prescrizione prenda inizio dal

⁴ È il caso, per esempio, dei crediti per risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro, che si prescrivono - in caso di responsabilità contrattuale - in 10 anni, decorrenti anche in corso di rapporto: Cassazione n. 17629/2010 ("In tema di prescrizione dei crediti del lavoratore, il principio di cui agli art. 2948 n. 4, 2955 n. 2 e 2956 n. 1 c.c. (quali risultanti dalla pronuncia della Corte cost. n. 63 del 1966), secondo il quale la prescrizione non decorre in costanza di rapporto di lavoro non assistito da stabilità reale, riguarda per espressa previsione il solo diritto alla retribuzione e non si estende al diritto del lavoratore al risarcimento del danno derivante dalla violazione degli obblighi di cui all'art. 2087 c.c., la cui prescrizione (decennale in caso di azione di responsabilità contrattuale) decorre dal momento in cui il danno si è manifestato, anche in corso di rapporto di lavoro"); e dell'indennità sostitutiva delle ferie e dei riposi non goduti, per coloro secondo i quali tale indennità ha natura risarcitoria e non retributiva: Cassazione n. 10341/2011.

momento in cui matura il diritto a ogni singola prestazione salariale: se si eccettua il n. 5 dell'art. 2948, il termine prescrizione decorre fatalmente anche durante il rapporto di lavoro poiché non vi sono ostacoli giuridici che impediscano di farvi valere il diritto al salario. Vi sono tuttavia ostacoli materiali, cioè la situazione psicologica del lavoratore, che può essere indotto a non esercitare il proprio diritto per lo stesso motivo per cui molte volte è portato a rinunciarvi, cioè per timore del licenziamento; cosicché la prescrizione, decorrendo durante il rapporto di lavoro, produce proprio quell'effetto che l'art. 36 ha inteso precludere vietando qualunque tipo di rinuncia: anche quella che, in particolari situazioni, può essere implicita nel mancato esercizio del proprio diritto e pertanto nel fatto che si lasci decorrere la prescrizione".

La [Corte Costituzionale n. 63/1966](#) conclude, dunque, così:

"Entro questi limiti la questione è fondata: il precetto costituzionale, pur ammettendo la prescrizione del diritto al salario, non ne consente il decorso finché permane quel rapporto di lavoro durante il quale essa maschera spesso una rinuncia".

Questa pronuncia è intervenuta in un'epoca nella quale vigeva ancora il principio della libera recedibilità del rapporto di lavoro privato. L'affermazione assoluta secondo la quale il mancato esercizio del diritto da parte del lavoratore durante il rapporto di lavoro, così come la rinuncia al diritto, non potessero essere considerati *"una libera espressione di volontà negoziale"* va, dunque, letta anche alla luce di quello specifico contesto storico.

Pochi giorni dopo quella pronuncia della Corte Costituzionale è, tuttavia, intervenuta la L. 604/1966, il cui [articolo 1](#) ha sancito il principio secondo il quale, nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato per i quali la stabilità non risulti assicurata da norme di legge o di contratto, il licenziamento non può avvenire se non per giusta causa o per giustificato motivo, ponendo a carico del datore di lavoro l'onere di fornirne la prova.

E, soprattutto, la successiva L. 300/1970 ha introdotto, con il noto [articolo 18](#), l'obbligo di reintegrazione del lavoratore licenziato illegittimamente da imprese che superino determinate soglie dimensionali.

Si è posto, quindi, il problema di verificare se queste innovazioni legislative non avessero fatto venire meno il fondamento giuridico sul quale si era basata nel 1966 la dichiarazione di illegittimità costituzionale degli articoli [2948](#), n. 4, [2955](#), n. 2, e [2956](#), n. 1, cod. civ., nella parte in cui consentivano che la prescrizione *"del diritto alla retribuzione"*⁵ decorresse durante il rapporto di lavoro.

⁵ Come già sottolineato, la Corte Costituzionale era stata, in realtà, chiamata a pronunciarsi della legittimità degli articoli 2948, nn. 4 e 5, 2955, n. 2, e 2956, n. 1, cod. civ., i quali riguardano la durata della prescrizione ordinaria e presuntiva, non il momento iniziale della sua decorrenza; la questione di legittimità era stata, inoltre, sollevata in relazione agli articoli 3, 4 e 36, Costituzione, con la conseguenza che la Corte si è

La Corte Costituzionale, opportunamente sollecitata, è, quindi, nuovamente intervenuta sul tema, con l'importante [sentenza n. 174/1972](#). In tale sentenza la Corte prende atto delle intervenute modifiche legislative, e così afferma:

“Si pone pertanto il quesito se per effetto di tali innovazioni legislative non sia venuto meno, per i rapporti regolati dalle norme ricordate, il fondamento giuridico su cui poggiava la parziale invalidazione statuita con la sentenza n. 63 del 1966. Già la Corte, con sentenza n. 143 del 1969, ebbe a ritenere che il principio con quella affermato non dovesse trovare applicazione tutte le volte che il rapporto di lavoro subordinato sia caratterizzato da una particolare forza di resistenza, quale deriva da una disciplina che assicuri normalmente la stabilità del rapporto e fornisca le garanzie di appositi rimedi giurisdizionali contro ogni illegittima risoluzione; e non sembra dubbio che tale interpretazione, fatta allora valere per i rapporti di pubblico impiego statali, anche se di carattere temporaneo, debba trovare applicazione in tutti i casi di sussistenza di garanzie che si possano ritenere equivalenti a quelle disposte per i rapporti medesimi. Non sembra contestabile che siffatta analogia si verifichi allorché ricorra l'applicabilità delle due serie di disposizioni menzionate, di cui la seconda deve considerarsi necessaria integrazione della prima, dato che una vera stabilità non si assicura se all'annullamento dell'avvenuto licenziamento non si faccia seguire la completa reintegrazione nella posizione giuridica preesistente fatta illegittimamente cessare”.

Dunque, la Corte ha affermato che il principio della sospensione della decorrenza della prescrizione nel corso del rapporto di lavoro non deve trovare applicazione – con conseguente “riespansione” dell'ordinaria disciplina codicistica in materia –

“tutte le volte che il rapporto di lavoro subordinato sia caratterizzato da una particolare forza di resistenza, quale deriva da una disciplina che assicuri normalmente la stabilità del rapporto e fornisca le garanzie di appositi rimedi giurisdizionali contro ogni illegittima risoluzione”.

Situazione che – quanto al rapporto di lavoro privato, pacifica essendo ritenuta la natura “piena” della tutela assicurata nei rapporti di lavoro pubblico, anche temporanei, e la conseguente normale decorrenza della prescrizione – si verificherebbe “allorché ricorra l'applicabilità delle due serie di disposizioni menzionate” (l'[articolo 1](#), L. 604/1966, e, quindi, il principio di causalità del licenziamento, e l'[articolo 18](#), L. 300/1970, e, quindi, la reintegrazione in caso di licenziamento illegittimo), “di cui la seconda deve considerarsi necessaria integrazione della prima”.

occupata solo dello specifico tema della prescrizione dei crediti di natura retributiva, ma non del più ampio tema della prescrizione dei crediti derivanti dal rapporto di lavoro, alcuni dei quali – ancorché non di natura retributiva – possono avere comunque rilevanza costituzionale (è il caso, per esempio, del diritto alla salute e di quelli derivanti dalla sua eventuale lesione).

Questo perché, sempre secondo la Corte,

“una vera stabilità non si assicura se all’annullamento dell’avvenuto licenziamento non si faccia seguire la completa reintegrazione nella posizione giuridica preesistente fatta illegittimamente cessare”.

La tradizionale configurazione giurisprudenziale della disciplina della prescrizione dei crediti di lavoro (subordinato)

È importante rileggere attentamente ancora una volta, oggi, i testi di queste pronunce: su queste affermazioni della Corte Costituzionale si è univocamente fondata la giurisprudenza di legittimità e di merito dei 40 anni successivi, formando il sistema che tutti ben conosciamo, nel quale – semplificando un po’ – la prescrizione dei crediti retributivi corre anche in corso di rapporto, laddove il rapporto di lavoro sia garantito da stabilità reale ([articolo 18](#), St. Lav.), e rimane, invece, sospesa sino alla fine del rapporto di lavoro, laddove, invece, esso non sia garantito da stabilità reale.

La nozione di stabilità o di “resistenza” del rapporto di lavoro elaborata dalla Corte Costituzionale, quale requisito necessario per ammettere la decorrenza della prescrizione anche nel corso del rapporto, è stata recepita dalla Corte di Cassazione sin dall’importante sentenza delle Sezioni Unite n. 1268/1976 e successivamente molte volte ribadita. Nella pronuncia del 1976 la Corte di Cassazione, con riferimento alla decorrenza della prescrizione quinquennale dei crediti di lavoro nel corso di rapporti di lavoro ritenuti stabili, aveva rilevato che

“tale decorrenza [...] non è unica per qualsiasi rapporto di lavoro, ma dipende [...] dal grado di stabilità del rapporto stesso. In particolare [...] deve ritenersi stabile ogni rapporto che, indipendentemente dal carattere pubblico o privato del datore di lavoro, sia regolato da una disciplina la quale sul piano sostanziale subordina la legittimità e l’efficacia della risoluzione alla sussistenza di circostanze obiettive e predeterminate e, sul piano processuale, affidi al giudice il sindacato su tali circostanze e la possibilità di rimuovere il licenziamento illegittimo. Il che, se per la generalità dei casi coincide oggi con l’ambito di operatività della l. n. 300/1970 [...], può anche realizzarsi ogni qualvolta siano applicabili le norme del pubblico impiego o leggi speciali o specifiche pattuizioni che diano al prestatore una tutela di pari intensità”.

Con la precisazione, fatta propria dalla giurisprudenza maggioritaria, ma non unanime⁶, secondo la quale il requisito della stabilità reale, che consente il decorso della prescrizione quinquennale dei diritti

⁶ Nel senso che occorre, invece, avere riguardo alla disciplina di legge risultante dal successivo accertamento del giudice: Cassazione n. 5344/1991; e che occorre aver riguardo alla qualifica rivendicata e non a quella formalmente riconosciuta in corso di rapporto di lavoro: Cassazione n. 5809/2010.

retributivi del lavoratore in costanza di rapporto di lavoro, va verificato alla stregua del concreto atteggiarsi del rapporto stesso nel momento della sua esecuzione e della plausibile sussistenza, nel caso concreto, di una situazione psicologica di *metus* del lavoratore, e non della disciplina giuridica astrattamente applicabile al rapporto di lavoro ove lo stesso fosse sorto già con le modalità e con la disciplina che il giudice, con un giudizio necessariamente *ex post*, riconosce applicabile al caso concreto. Così, si è per lo più ritenuto che la prescrizione non corra in ipotesi di successione di contratti con termine illegittimo, unificati solo *ex post* in un unico rapporto di lavoro assistito da garanzie di stabilità reale⁷; né in caso di rapporto qualificato dalle parti come rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato, riqualificato successivamente dal giudice come rapporto di lavoro subordinato assoggettato alla disciplina dell'[articolo 18](#), St. Lav.; né in caso di rapporto costituito in violazione del divieto di interposizione, laddove il datore di lavoro interposto non abbia i requisiti dimensionali per l'applicazione dell'articolo 18, St. Lav.⁸.

In questo sistema, per la giurisprudenza in materia di prescrizione di crediti retributivi la regola generale è quella della sospensione del termine di prescrizione fino alla fine del rapporto, mentre quella della normale decorrenza in corso del rapporto è solo l'eccezione: con la conseguenza che è il datore di lavoro, il quale eccepisce la prescrizione, a dover dimostrare la sussistenza dei presupposti per la sua decorrenza in corso di rapporto⁹.

Tutta questa costruzione valeva e vale, secondo la giurisprudenza tradizionale, solo per i rapporti di lavoro subordinato, non per i rapporti di lavoro autonomo o parasubordinato.

Nonostante alcune voci contrarie in dottrina, la Corte di Cassazione ha chiaramente affermato che

“la sospensione del corso della prescrizione durante lo svolgimento del rapporto può essere invocata solo nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, perché è ad esso che fa riferimento il corpus di pronunzie della Corte costituzionale (sentenze 10.6.66 n. 63, 20.11.69 n. 143 e 12.12.72 n. 174), per il quale l'art. 2948, n., c.c. è illegittimo limitatamente alla parte in cui consente che la prescrizione del diritto alla retribuzione decorra durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, salvo che il rapporto stesso non sia caratterizzato dalle garanzie del pubblico impiego o degli artt. 1 della l. 15.6.66 n. 604 e 18 della l. 20.5.70 n. 300”¹⁰.

⁷ Cassazione n. 14827/2018; Cassazione n. 14996/2012; Cassazione n. 3869/2001; Cassazione n. 7565/1997.

⁸ Cassazione n. 12553/2014. Cfr. anche Cassazione n. 4942/2012; Cassazione n. 1717/2009; Cassazione n. 23227/2004.

⁹ Cassazione n. 7640/2012.

¹⁰ Cassazione n. 13323/2001.

Per i rapporti di lavoro autonomo (o parasubordinato) vale, dunque, la regola generale di diritto civile della decorrenza della prescrizione dalla maturazione del relativo diritto, anche se si tratti di maturazione che avvenga in corso di rapporto.

Discorso diverso dovrebbe farsi per i rapporti parasubordinati che si concretino in collaborazioni coordinate e continuative eterorganizzate, alle quali sia applicabile – a norma dell'[articolo 2](#), comma 1, D.Lgs. 81/2015 – la disciplina del rapporto di lavoro subordinato: l'applicazione al rapporto di quest'ultima disciplina comporterebbe anche l'applicazione della particolare disciplina in materia di prescrizione, che inizierebbe a decorrere, in base ai principi già descritti, solo dalla cessazione del rapporto di collaborazione eterorganizzata¹¹.

Questa, in estrema sintesi, era la disciplina tradizionale e consolidata in materia di prescrizione dei crediti retributivi, disciplina, come visto, di origine in gran parte giurisprudenziale, ancorché non immune da dubbi di opportunità e sistematici¹².

Riforma Fornero, contratto a tutele crescenti e prescrizione dei crediti di lavoro: le conclusioni cui è giunta la Corte di Cassazione nella sentenza n. 26246/2022

È noto che la L. 92/2012 ha profondamente modificato l'[articolo 18](#), L. 300/1970, riducendo significativamente le ipotesi in cui alla dichiarazione di illegittimità del licenziamento consegue l'ordine di reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

Il D.Lgs. 23/2015, sul c.d. contratto a tutele crescenti, ha poi ulteriormente variato la prospettiva, introducendo un sistema di tutele contro il licenziamento illegittimo radicalmente innovativo, nel quale le ipotesi di possibile reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro sono davvero residuali, anche per i lavoratori alle dipendenze di imprese che superino la consueta soglia dimensionale.

¹¹ Fattispecie ancora diversa è quella che si verifica di fronte a diritti che non maturano nel corso del rapporto di lavoro, subordinato, parasubordinato o autonomo che sia, ma solo alla cessazione del rapporto, come avviene con il Tfr o con le indennità di fine rapporto nel contratto di agenzia; in questi casi, la prescrizione inizia a decorrere necessariamente dalla conclusione del rapporto, a prescindere dalle considerazioni finora svolte, perché solo alla conclusione del rapporto il diritto diviene esigibile; e, a norma dell'articolo 2935, cod. civ., "la prescrizione comincia a decorrere dal giorno in cui il diritto può essere fatto valere" (cfr., per esempio, il caso affrontato da Cassazione n. 14062/2021, la quale, partendo dall'esame di una controversia in materia di contratto di agenzia, ha ribadito il principio secondo cui "la prescrizione quinquennale riguarda tutte le indennità spettanti per la cessazione del rapporto di lavoro; senza la limitazione - non prevista dal legislatore - a quelle relative al rapporto di lavoro subordinato").

¹² Effetto di questo sistema, per esempio, era quello di consentire il decorso ordinario durante il rapporto di lavoro della prescrizione del diritto dell'operaio di una piccolissima impresa al risarcimento del danno arrecato alla sua salute dall'esecuzione del lavoro (perché non si tratta di un credito "retributivo" e, dunque, rimane fuori dall'area di applicazione delle richiamate sentenze della Corte Costituzionale), e di sospendere, invece, durante il rapporto, il decorso della prescrizione del diritto di un dirigente apicale a una qualsiasi particolare indennità retributiva, perché al rapporto di lavoro dirigenziale non si applica l'articolo 18, St. Lav.; con buona pace di ogni valutazione realistica della situazione psicologica di *metus* dell'uno e dell'altro lavoratore.

È, quindi, evidente che il tradizionale criterio di soluzione del problema della decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi fondato sulla dicotomia “articolo 18 sì/articolo 18 no” è divenuto ormai da solo inadeguato a orientare l’interprete.

Tutto ciò ha dato origine, negli ultimi anni, alle tensioni interpretative di cui si è detto all’inizio del presente articolo, tensioni che hanno portato alla [pronuncia della Corte di Cassazione n. 26246/2022](#).

In questa sentenza, la Corte di Cassazione ripercorre, innanzitutto, l’evoluzione giurisprudenziale di cui si è detto e ricorda come la prescrizione – in quanto modalità generale di estinzione (per non esercizio per un tempo determinato dalla legge) dei diritti – sia istituto che assicura il principio di certezza del diritto, principio di fondamentale importanza, prima ancora che sul piano normativo, sul piano della stessa civiltà giuridica di un Paese, quale principio di affidabilità per tutti.

Se queste sono le finalità dell’istituto della prescrizione, la Cassazione evidenzia come sia indispensabile che sia garantita una conoscenza, in termini di generalità e di sicura predeterminazione, di quali siano le regole che presiedono all’accesso dei diritti, alla loro tutela e alla loro estinzione.

Dovendo, ora, tali regole essere conformate a una disciplina dei rapporti di lavoro più flessibilmente modulata in ordine alle tutele previste, a seconda delle varie ipotesi di licenziamento, il criterio di individuazione del *dies a quo* di decorrenza della prescrizione dei diritti del lavoratore deve soddisfare un’esigenza di conoscibilità chiara, predeterminata e di semplice identificazione. Ciò presuppone che – sempre secondo la Corte di Cassazione – fin dall’instaurazione del rapporto, ognuna delle parti possa sapere quali siano i diritti e, soprattutto, per quanto qui rileva, quando e “fino a quando” possano essere esercitati: nel rispetto e nell’interesse del lavoratore, destinatario della previsione in quanto soggetto titolare dei diritti; ma anche del datore di lavoro, che pure deve conoscere quali siano i tempi di possibili rivendicazioni dei propri dipendenti, per programmare una prudente e informata organizzazione della propria attività d’impresa e della sua prevedibile capacità di sostenere il rischio di costi e di oneri che quei tempi comportino.

Affinché del regime di stabilità o no del rapporto lavorativo – ai fini di immediata e semplice individuazione del termine di decorrenza della prescrizione (in costanza di rapporto ovvero soltanto dalla sua cessazione) – si abbia una chiara conoscibilità, in via di generale predeterminazione, occorre, secondo la Corte, che esso risulti fin dal momento della sua istituzione, dato che rimette l’affermazione della stabilità alla qualificazione del giudice,

“con un giudizio necessariamente ex post, contraddice radicalmente quei requisiti di chiara e predeterminata conoscibilità ex ante, coerente con l’esigenza di certezza sopra illustrata, per

l'affidamento di una tale selezione, delicata e fondamentale, al pernicioso criterio del "caso per caso", rimesso di volta in volta al singolo accertamento giudiziale, fonte di massima incertezza e di destabilizzazione del sistema".

Sulla base di questi presupposti e di queste segnalate esigenze di certezza del diritto, la Corte passa a esaminare la disciplina attuale dei licenziamenti, rilevando come

"le modifiche apportate dal L. n. 92 del 2012 art. 1 comma 42, e poi dagli artt. 3 e 4 del D.Lgs. n. 23 del 2015, al L. n. 300 del 1970 art. 18 abbiano comportato il passaggio da un'automatica applicazione, nel vigore del suo precedente testo, ad ogni ipotesi di illegittimità del licenziamento della tutela reintegratoria e risarcitoria in misura predeterminabile con certezza [...] ad un' applicazione selettiva delle tutele, in esito alla scansione delle due diverse fasi di qualificazione della fattispecie (di accertamento di legittimità o illegittimità del licenziamento intimato e della sua natura) e di scelta della sanzione applicabile (reintegratoria e risarcitoria ovvero soltanto risarcitoria), con una sua diversa commisurazione (se in misura cd. "piena" o "forte", ovvero "attenuata" o "debole");

con una tutela reintegratoria che avrebbe ormai, rispetto alla tutela indennitaria, "un carattere recessivo". Ebbene, secondo la Corte di Cassazione il quadro normativo attuale, così significativamente modificato rispetto all'epoca in cui la giurisprudenza costituzionale e di legittimità avevano individuato l'essenziale dato di stabilità del rapporto nella tutela reintegratoria esclusiva dell'[articolo 18](#), L. 300/1970, non assicura un'"adeguata stabilità del rapporto di lavoro"; quantomeno non adeguata rispetto alla possibilità che la prescrizione decorra anche nel corso del rapporto di lavoro. Secondo la Corte,

"deve essere ribadito che la prescrizione decorra, in corso di rapporto, esclusivamente quando la reintegrazione, non soltanto sia, ma appaia la sanzione "contro ogni illegittima risoluzione" nel corso dello svolgimento in fatto del rapporto stesso: così come accade per i lavoratori pubblici e come era nel vigore del testo dell'art. 18, anteriore alla L. n. 92 del 2012, per quei lavoratori cui la norma si applicava. A questa oggettiva precognizione si collega l'assenza di metus del lavoratore per la sorte del rapporto di lavoro ove egli intenda far valere un proprio credito, nel corso di esso: caratterizzato dal regime di stabilità comportato da quella resistenza che assiste, appunto, il rapporto d'impiego pubblico".

Queste conclusioni non possono, per la Corte di Cassazione, essere messe in discussione da altre considerazioni (che, invece, secondo molti commentatori – e anche secondo chi scrive – avrebbero meritato maggiore attenzione):

1. non dalla considerazione che recenti pronunce della Corte Costituzionale, intervenendo pesantemente sulle recenti riforme legislative, abbiano significativamente ampliato l'area di applicazione della reintegrazione (tanto da indurre molti a dubitare che la tutela reintegratoria abbia davvero ancora – come dice la Corte di Cassazione – un “*carattere recessivo*” rispetto alla tutela indennitaria, a maggior ragione tenendo conto delle recenti interpretazioni della normativa fornite dalla stessa Corte di Cassazione); come noto, la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del novellato testo dell'[articolo 18](#), comma 7, St. Lav., nelle parti in cui richiedeva, ai fini di disporre la reintegrazione del lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo, che l'insussistenza del fatto posto alla base del recesso non solo fosse accertata, ma fosse anche “*manifesta*” ([Corte Costituzionale n. 125/2022](#)) e che il giudice potesse, ma non dovesse (dovendosi leggere “*può*” come “*deve*”), disporre la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro ([Corte Costituzionale n. 59/2021](#)). Secondo la Corte di Cassazione, tali pronunce hanno certamente esteso le ipotesi in cui può essere disposta la reintegrazione, “*ma non hanno reso quest'ultima la forma ordinaria di tutela 'contro ogni forma illegittima di risoluzione'*”;

2. non dalla considerazione che la Corte Costituzionale abbia ritenuto che anche l'indennità risarcitoria, prevista dall'[articolo 3](#), comma 1, D.Lgs. 23/2015, sia idonea “*a costituire un adeguato ristoro del concreto pregiudizio subito dal lavoratore a causa del licenziamento illegittimo e un'adeguata dissuasione del datore di lavoro dal licenziare illegittimamente*” ([Corte Costituzionale n. 194/2018](#)), dato che la riconosciuta adeguatezza della tutela risarcitoria del lavoratore illegittimamente licenziato conferma, anzi, che la reintegrazione non è più la “*forma di tutela ordinariamente affidata al giudice per rimuovere gli effetti del licenziamento illegittimo 'contro ogni forma illegittima di risoluzione'*”;

3. non dalla considerazione (sulla quale la Corte d'Appello di Brescia, invece, aveva fondato la sua decisione) che la tutela reintegratoria sia stata comunque mantenuta, anche a seguito delle menzionate riforme, per i casi di licenziamento ritorsivo (cioè adottato in ritorsione rispetto all'esercizio di un diritto da parte del lavoratore, ovvero proprio ciò in cui si concreta il *metus* del lavoratore alla base dell'esclusione della decorrenza della prescrizione); ciò perché – secondo la Corte di Cassazione, ma qui la motivazione avrebbe meritato maggiore chiarezza – il carattere ritorsivo del licenziamento può portare alla reintegrazione solo ove il motivo illecito sia stato esclusivo e determinante, ma l'accertamento del suo carattere esclusivo e determinante comporta necessariamente una qualificazione successiva da parte del giudice e, dunque,

“rivela come l’individuazione del regime di stabilità sopravvenga ad una qualificazione definitiva del rapporto per attribuzione del giudice, all’esito di un accertamento in giudizio, e quindi necessariamente ex post: così affidandone l’identificazione, o meno, al criterio del “caso per caso”, rimesso di volta in volta al singolo accertamento giudiziale”,

criterio del “caso per caso” che è “fonte di massima incertezza e di destabilizzazione del sistema”.

Secondo la Corte di Cassazione, in definitiva, poiché in base alla giurisprudenza costituzionale solo “la completa reintegrazione nella posizione giuridica preesistente” al licenziamento illegittimo assicura quella “stabilità” necessaria a consentire che la prescrizione decorra anche nel corso del rapporto di lavoro, e poiché la reintegrazione in servizio è oggi nel rapporto di lavoro privato solo una delle possibili reazioni dell’ordinamento a un licenziamento illegittimo, le esigenze di prevedibilità e di certezza del diritto impongono che in tutti i rapporti di lavoro privato la prescrizione dei diritti dei lavoratori decorra solo dalla cessazione dei rispettivi rapporti.

Le conseguenze

Da quanto precede derivano varie conseguenze, alcune delle quali diverranno forse più chiare in futuro:

a) in via generale, ogni datore di lavoro privato dovrà ora considerare che la prescrizione di ogni diritto retributivo di un proprio lavoratore subordinato potrà iniziare a decorrere solo con la cessazione del rapporto di quel lavoratore (naturalmente, ove quel diritto non fosse eventualmente già prescritto alla data del 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della Riforma Fornero);

b) di ciò dovranno tenere conto non solo le parti del rapporto di lavoro, il datore di lavoro e il lavoratore, ma anche l’INL nell’eventuale utilizzo dell’istituto della diffida accertativa di cui all’[articolo 12](#), D.Lgs. 124/2004 (“Qualora nell’ambito dell’attività di vigilanza emergano inosservanze alla disciplina contrattuale da cui scaturiscono crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro, il personale ispettivo delle Direzioni del lavoro diffida il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti. La diffida trova altresì applicazione nei confronti dei soggetti che utilizzano le prestazioni di lavoro, da ritenersi solidalmente responsabili dei crediti accertati”); non per caso, l’INL ha già diramato una nota (la [n. 1959/2022](#)), con la quale ha segnalato a tutte le strutture competenti che, d’ora in poi, “il personale ispettivo dovrà considerare oggetto di diffida accertativa i crediti (certi, liquidi ed esigibili) di cui il lavoratore dipendente è titolare tenuto conto che il dies a quo del termine di prescrizione inizierà a decorrere solo dalla cessazione del rapporto di lavoro”;

c) i principi espressi dalla Corte di Cassazione in questa sentenza sembrano estendersi – a differenza di quanto ritenuto in altre passate pronunce – non solo ai diritti retributivi, ma a tutti i diritti patrimoniali dei lavoratori (compresi, dunque, quelli di natura risarcitoria: si pensi, per esempio, a un'eventuale domanda di risarcimento dei danni da infortunio sul lavoro o malattia professionale)¹³; sia il principio di diritto espresso, sia la motivazione, sia le argomentazioni adottate non sembrano, infatti, ormai limitate ai soli diritti di natura retributiva. Se così è, si porrà verosimilmente il problema di verificare il fondamento costituzionale di diritti diversi da quelli alla retribuzione tutelata dall'[articolo 36](#), Costituzione, cui avevano fatto riferimento le prime pronunce della Corte Costituzionale, e di valutare se questa interpretazione costituzionalmente orientata, se tale deve considerarsi, sia sufficiente a impedire il decorso della prescrizione di questi diritti nel corso del rapporto di lavoro.

Seminari di specializzazione

Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Seminario di mezza giornata - Diretta Web

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL SETTORE SPORTIVO

Il seminario analizza le peculiarità del rapporto di lavoro nel settore sportivo, approfondendo in particolare gli aspetti legati alla gestione delle prestazioni di lavoro, sia di natura dilettantistica che professionale, anche in ottica previdenziale

14 dicembre 2022 **09.00 - 13.00**

[ACCEDI AL SITO](#)

Per partecipare alla sede Web, è necessario disporre di un computer personale con webcam e audio perfettamente funzionanti

¹³ Ricordiamo che, in caso di infortunio o malattia professionale, il diritto alle prestazioni dovute dall'Inail si prescrive in 3 anni dall'infortunio o dalla malattia professionale, ai sensi dell'articolo 112, D.P.R. 1124/1965 (compresa la rendita ai superstiti di cui all'articolo 85, D.P.R. 1124/1965), mentre il diritto al risarcimento dei danni eventualmente azionato nei confronti del datore di lavoro si prescrive nei termini ordinari a seconda della responsabilità contrattuale o extracontrattuale fatta valere.