

La prescrizione dei crediti decorre dalla fine del rapporto

Legge Fornero e Jobs act: per la Cassazione il lavoro ha perso "stabilità"

Per i giudici di legittimità, sentenza del 6 settembre scorso n. 26246, con la riforma Fornero e il Jobs act il rapporto di lavoro ha perso la sua natura stabile per cui la prescrizione non decorre

La prescrizione dei crediti del lavoratore, dopo la [legge Fornero](#), non decorre più in costanza di rapporto di lavoro. Questo, in sintesi, è il principio di diritto espresso nella sentenza 26246/2022, con la quale la Corte di Cassazione si è pronunciata su una delle questioni più controverse tra quelle generate dalla riforma delle tutele contro i licenziamenti invalidi realizzata dapprima con la [legge Fornero](#) (legge 92/2012, che ha riscritto l'articolo 18 dello statuto dei lavoratori) e poi dal Jobs act ([Dlgs 23/2015](#)).

La questione devoluta alla Corte, di fondamentale rilevanza applicativa, può essere così sintetizzata:

la prescrizione relativa ai crediti di lavoro decorre sin dal momento della maturazione del diritto (e quindi anche nel corso del rapporto di lavoro) oppure il dies a quo va identificato nella data di cessazione del rapporto?

La Corte costituzionale, nella sentenza 63/1966, aveva escluso la decorrenza della prescrizione in costanza di rapporto di lavoro in ragione della particolare situazione psicologica (cosiddetto "metus") in cui versa il lavoratore e che avrebbe potuto condurlo a non esercitare i suoi diritti per timore di subire un licenziamento. Nella sentenza 143/1969 e, soprattutto, nella 174/1972 (emessa dopo l'entrata in vigore dello statuto dei lavoratori), la Corte costituzionale prendeva atto dell'esistenza di rapporti di lavoro dotati di una stabilità "reale" garantita dalla tutela reintegratoria, applicabile quale che fosse il vizio che rendeva invalido il licenziamento. In questi casi, il differimento della decorrenza della prescrizione al termine del rapporto non era più giustificato e, quindi, il credito poteva estinguersi per prescrizione anche in costanza di rapporto.

Tale impostazione è stata confermata nei decenni a seguire dalla unanime giurisprudenza di merito e di legittimità fino all'entrata in vigore della [legge 92/2012](#) e, successivamente, del [decreto legislativo 23/2015](#), quando parte della giurisprudenza e della dottrina (non senza autorevoli voci contrarie) aveva ritenuto che la reintegrazione nel posto di lavoro avesse ormai assunto un ruolo residuale e, quindi, non esplicasse più un'adeguata efficacia dissuasiva. Il dibattito aveva ingenerato molti dubbi applicativi. Dubbi ai quali ha fornito risposta la Suprema corte, secondo cui, per effetto delle summenzionate riforme, il termine di prescrizione decorre dalla cessazione del rapporto di lavoro per tutti quei diritti che non fossero già prescritti al momento di entrata in vigore della [legge 92/2012](#). Ciò perché, pur mancando una predeterminazione certa dell'ambito di applicazione dei diversi regimi sanzionatori del licenziamento illegittimo, la tutela reintegratoria avrebbe assunto carattere "recessivo". Affermazione, questa, che tuttavia appare dissonante rispetto ai recenti arresti della

Cassazione, con i quali è stato notevolmente ampliato il ventaglio delle ipotesi di reintegrazione nel posto di lavoro rispetto alle più risalenti interpretazioni.

La prima e più immediata conseguenza applicativa di tale principio è che qualunque datore di lavoro è, già oggi, esposto a potenziali controversie per crediti del lavoratore sorti sin dal luglio 2007, senza poter eccepire la prescrizione e, in aggiunta, con notevoli difficoltà nel reperimento di elementi utili all'impostazione delle difese.

Inoltre, la prescrizione dei crediti non decorrerà sino alla cessazione del rapporto di lavoro e maturerà, salvo particolari casi, solo decorsi cinque anni dall'estinzione. Ciò imporrà alle aziende di rivedere i tempi di conservazione dei documenti e di sottoporre i rapporti di lavoro a periodici controlli della regolarità dei trattamenti retributivi erogati ai dipendenti.

Per effetto della sentenza della Corte di Cassazione 26246/2022 si ampliano notevolmente i termini di esigibilità dei crediti di lavoro. La Suprema corte ha stabilito che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato cui si applica l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, dopo le modifiche introdotte dalla legge 92/2012, e con l'introduzione del regime previsto dal Dlgs 23/2015, non è più assistito da un regime di stabilità e a ciò consegue che il termine di prescrizione di tutti i diritti non ancora prescritti al momento dell'entrata in vigore della legge Fornero (18 luglio 2012), deve iniziare a decorrere dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il termine prescrizione dei crediti inerenti al rapporto di lavoro è di norma quinquennale, cui soggiacciono, ad esempio, le differenze retributive, le competenze spettanti alla cessazione del rapporto di lavoro, il compenso per lavoro straordinario e le retribuzioni per le festività nazionali coincidenti con la domenica. La prescrizione ordinaria decennale prevista dall'articolo 2946 del Codice civile, al contrario, ha rilievo piuttosto residuale, posto che si riferisce alle erogazioni originate da titoli autonomi rispetto alla retribuzione, come il premio di invenzione o il riconoscimento della qualifica superiore, ovvero da responsabilità del datore di lavoro.

Applicando il principio di diritto enunciato dalla Cassazione, tanto più in assenza di interruzione del rapporto, sono prescritti solo i crediti sorti prima del 18 luglio 2007 ovvero del 18 luglio 2002, a seconda del regime prescrizione applicabile.

Alla data odierna, il datore di lavoro è pertanto esposto a possibili rivendicazioni risalenti al 18 luglio 2007 (ovvero 18 luglio 2002) da parte di lavoratori: il cui rapporto non è ancora cessato; ovvero il cui rapporto è cessato dopo il 10 settembre 2017.

Chiarito il meccanismo, vediamo qualche esempio.

Se un dipendente rivendica il pagamento di differenze retributive relative al giugno 2006, è pacifico che il relativo credito non sia più esigibile perché prescritto. Se, tuttavia, prima del decorso del termine di cinque anni, lo stesso dipendente ne avesse intimato il pagamento interrompendo la prescrizione, alla data del 18 luglio 2012 il suo diritto al pagamento di tali somme non si sarebbe ancora prescritto; ne conseguirebbe che, se lo stesso lavoratore fosse tutt'oggi impiegato presso lo stesso datore o il suo rapporto di lavoro fosse cessato da meno di cinque anni, il medesimo avrebbe ancora titolo per chiederne il pagamento.

Un altro caso può riguardare il riconoscimento della qualifica superiore. Alla luce del principio enunciato, un'indagine in merito all'effettivo svolgimento di mansioni superiori potrebbe risalire anche a oltre vent'anni fa (luglio 2002): nonostante le relative differenze retributive si prescrivano



nel minor termine di cinque anni, il datore di lavoro sarà comunque esposto al rischio di essere condannato al pagamento di differenze retributive sino al 18 luglio 2007.

LA
DECISIONE

Due opzioni La Cassazione è intervenuta per risolvere l'annoso contrasto insorto in seno alle Corti di merito circa la decorrenza della prescrizione dei crediti dei lavoratori durante il rapporto di lavoro laddove trova applicazione l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori alla luce delle modifiche introdotte dalla legge Fornero. La sentenza 26246/2022 ha statuito che «il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come modulato per effetto della legge n. 92 del 2012 e del decreto legislativo 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». Da ciò consegue che il termine di prescrizione di tutti i diritti non ancora prescritti al momento dell'entrata in vigore della legge Fornero (18 luglio 2012), deve iniziare a decorrere dalla cessazione del rapporto di lavoro. Valga ricordare come con riferimento ai crediti di lavoro si fosse dibattuto se tale termine dovesse decorrere dalla data in cui il diritto è sorto ovvero non potesse decorrere in costanza di rapporto bensì solo dalla cessazione dello stesso. La Suprema corte ha aderito a questa seconda tesi.