

La prescrizione dei crediti da lavoro

di [Celeste Vivenzi](#)

Publicato il 12 Agosto 2011

le diverse tempistiche e modalità di prescrizione dei crediti generati da rapporti di lavoro, alla luce delle novità entrate in vigore col "Collegato Lavoro"

PREMESSA

Questo lavoro vuole essere uno strumento utile a tutti i lavoratori e ai loro [datori di lavoro](#) al fine di avere a portata di mano un apposito elenco, pratico e facile, che possa contribuire a tutelare, prima e meglio, i più importanti e fondamentali "diritti e crediti" derivanti dal contratto di lavoro subordinato.



NORME GENERALI PREVISTE DAL CODICE CIVILE

Ai sensi dell'art.2934 c.c. ogni diritto si estingue per prescrizione quando il titolare non lo esercita per il tempo stabilito dalla legge (fatti salvi i **diritti indisponibili**) e quelli previsti da apposite norme di legge che non sono soggetti a prescrizione (**i.e. il diritto alla salute**).

La prescrizione decorre dal giorno in cui il diritto può essere fatto valere, compreso i sabati e le domeniche, ed è nullo ogni patto che abbia l'intento di modificare la disciplina della prescrizione.

L'art. 2943 c.c. stabilisce che la prescrizione può essere interrotta dalla notificazione di un atto col quale si inizia un giudizio, e dalla domanda proposta in corso di un giudizio e da ogni altro atto valido a costituire in mora il debitore e dall'atto notificato attraverso il quale una parte dichiara la propria intenzione di promuovere, ad esempio, un procedimento arbitrale.

La prescrizione è interrotta dal riconoscimento del diritto da parte di colui contro il quale il diritto stesso può essere fatto valere.

l'art. 2945 c.c. Stabilisce, inoltre, che per effetto dell'interruzione, inizia a decorrere un nuovo periodo di prescrizione (se l'interruzione è dovuta ad una causa giudiziaria la prescrizione non corre fino al momento in cui la sentenza passa in giudicato; nel caso di arbitrato invece non decorre dal momento della notifica dell'atto della domanda di arbitrato e sino al momento in cui il lodo non sia più impugnabile o passa in giudicato la sentenza resa sulla stessa impugnazione

del lodo stesso).

Passiamo pertanto in rassegna i principali diritti e crediti dei lavoratori a seconda della durata della prescrizione (tenendo presente che per alcuni singoli diritti vi possono essere orientamenti giurisprudenziali anche diversi).

Prescrizione ordinaria di dieci anni (ex art.2946 c.c.):

- richiesta danno per diritto alla qualifica superiore (esclusi gli effetti economici);
- denuncia del lavoratore per risarcimento del danno per omesso versamento contributivo;
- risarcimento danno in caso di licenziamento illegittimo (Cass. 8207/98);
- riconoscimento di una maggiore anzianità di servizio;
- diritto al singolo scatto di anzianità;
- risarcimento danno per mobbing e dequalificazione derivante da norme contrattuali;
- risarcimento danno per mancata possibilità di rientro al lavoro dopo la cassa integrazione;
- trattenuta indebita di contributi sindacali;
- diritti (per i quali è prevista una prescrizione inferiore ai 10 anni) che sono stati riconosciuti al lavoratore da una sentenza passata in giudicato;
- **in genere tutti i diritti non aventi natura retributiva ma risarcitoria.**

Prescrizione in cinque anni:

- diritto al pagamento della retribuzione;
- Indennità spettanti per la cessazione dei rapporti di lavoro (art.2948 c.c.);
- crediti retributivi dei pubblici impiegati;
- corrispettivo pattuito per l'obbligo di non concorrenza;
- Interpretazione di norme contrattuali e di legge;
- Arretrati per straordinari;
- diritto ad un livello superiore (**aspetto economico**);
- mensilità aggiuntive (tredicesima ecc.);
- diritti relativi al passaggio di qualifica;
- richiesta arretrati assegni nucleo familiare;
- riposi settimanali non goduti;
- permessi retribuiti, ferie e festività;
- maggiorazione per lavoro notturno;
- indennità di maneggio denaro;
- indennità di reperibilità;

- indennità di trasferta o missione;
- indennità estero;
- indennità di turno;
- indennità chilometrica;
- indennità di presenza;
- indennità di vacanza contrattuale;
- indennità di funzione;
- integrazione malattia a carico del datore di lavoro;
- premio di fedeltà;
- una tantum prevista dai CCNL;
- diritto alle provvigioni;
- danno per rischio uso automezzo;
- risarcimento per infortunio sul lavoro;
- indennità sostitutiva del preavviso;
- prescrizione contributi previdenziali (in caso di denuncia del lavoratore 10 anni);
- indennità di disagio;
- diritto alla restituzione della cauzione versata dal lavoratore al datore di lavoro;
- compenso per congedo matrimoniale.

Prescrizione in tre anni :

- retribuzioni dei prestatori di lavoro corrisposte per periodi superiori al mese;
- retribuzioni degli insegnanti per le lezioni impartite a tempo più lungo di un mese;
- compenso dei professionisti per l'opera prestata e il rimborso delle spese correlate;
- trattamento economico previdenziale per malattia e infortunio.

Prescrizione in un anno :

- retribuzioni insegnanti per la retribuzione delle lezioni a giorni;
- diritto del mediatore per il pagamento della provvigione (art.2950 c.c.);
- diritti derivanti da contratto di trasporto e spedizione (art.2951 c.c.);
- retribuzioni dei prestatori di lavoro corrisposte per periodi non superiore al mese (prescrizione presuntiva salvo prova contraria);
- errori di calcolo nella busta paga.

Termini di prescrizione dei crediti di lavoro

Il lavoratore non deve lasciar scadere questo termine senza mettere in mora il datore di lavoro debitore.

Occorre in altre parole comunicare formalmente all'azienda, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, la propria volontà di ottenere il pagamento di quanto dovuto, specificando le voci retributive che si ritengono non percepite (i.e.: arretrati per straordinari, livello superiore, mensilità aggiuntive, Tfr).

I termini di decorrenza della prescrizione cominciano a decorrere con modalità differenti tra le grandi o le piccole aziende, intendendo come grandiquelle dove si applica la tutela, cosiddetta reale, sui licenziamenti (di cui all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori), per *PICCOLE*, quelle in cui si applica la limitata tutela prevista dalla legge 108/1990.

Più chiaramente, si applica la **tutela reale** dello Statuto in tutte le unità produttive **con più di 15 addetti e comunque, anche nelle unità più piccole, se l'azienda ha, nel complesso, più di 60 addetti**.

A titolo esemplificativo si può ricordare che nel **settore pubblico** la prescrizione decorre sempre durante il rapporto di lavoro in quanto trattasi di rapporto con tutela di stabilità reale mentre nel caso dei **Dirigenti** la prescrizione decorre sempre dalla data di interruzione del rapporto di lavoro in quanto questa figura non è garantita dalla tutela reale.

RINUNCE E TRANSAZIONI

LA RINUNZIA

E' un atto unilaterale del lavoratore che rinuncia ai propri diritti. Essa non può riguardare diritti futuri e qualora riguardi diritti passati è impugnabile entro 6 mesi dall'avvenuto atto di rinuncia con atto scritto (**raccomandata con ricevuta di ritorno**).

LA TRANSAZIONE

E' un atto privato tra lavoratore e azienda con il quale il lavoratore definisce la controversia rinunciando in parte ad un suo diritto disponibile.

La transazione è impugnabile entro 6 mesi con atto scritto (raccomandata con ricevuta di ritorno).

Il lavoratore può liberamente rinunciare ai diritti pattuiti con il datore di lavoro nel proprio contratto individuale, purché tali diritti non derivino da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi.

Tuttavia non sempre il lavoratore è a conoscenza di queste disposizioni inderogabili; in questo senso la legge interviene a sua tutela prevedendo che, qualora ciò avvenga, il lavoratore possa impugnare l'atto di rinuncia.

Infatti, ai sensi dell'art. 2113 c.c. e a pena di decadenza, si può proporre impugnazione entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, se la sottoscrizione è avvenuta in costanza di rapporto, o entro sei mesi dalla sottoscrizione, se successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Tale impugnazione può essere effettuata con qualsiasi mezzo e senza l'uso di formule specifiche, dovendo semplicemente contenere un'esplicita manifestazione della volontà di revocare il consenso prestato alla rinuncia del proprio diritto.

La dichiarazione rilasciata dal lavoratore, che dà atto di aver ricevuto una determinata somma a totale soddisfacimento di ogni sua spettanza e di non aver null'altro a pretendere dal proprio datore di lavoro, viene chiamata "quietanza a saldo" o "liberatoria" e costituisce una semplice manifestazione del convincimento dell'interessato di essere stato soddisfatto di tutti i suoi diritti.

Tale dichiarazione, risolvendosi in un giudizio soggettivo, concreta una mera dichiarazione di scienza priva di ogni efficacia negoziale e non preclusiva, in caso di errore, della possibilità di agire per il riconoscimento dei diritti che successivamente risultino insoddisfatti.

La quietanza a saldo può assumere il valore di rinuncia o transazione, con l'onere per il lavoratore di impugnare nei termini di cui all'art. 2113 c.c., unicamente alla condizione che risulti accertato, sulla base dell'interpretazione del documento o per il concorso di altre specifiche circostanze desumibili altrimenti, che essa sia stata rilasciata con la consapevolezza di diritti determinati od obiettivamente determinabili e con il cosciente intento di rinunciarvi o di transigere sui medesimi.

La conciliazione compiuta in sede sindacale, presso la DPL e tramite Arbitrato, nel rispetto delle singole procedure, permette di sottrarre al regime di impugnabilità di cui all'art. 2113 c.c. ove risulti che l'accordo conciliativo sia raggiunto con l'effettiva assistenza del lavoratore da parte di assistenti dell'organizzazione sindacale cui lo stesso aderisce o da un suo legale difensore.

LE DECADENZE DEI DIRITTI

Il nostro ordinamento prevede un tempo entro il quale il diritto deve essere esercitato pena la sua stessa perdita.

Prendiamo in esame i casi più importanti.

- Il **licenziamento**: deve essere impugnato, a pena di decadenza, entro 60 gg. dalla sua comunicazione ovvero dalla comunicazione dei motivi (ove non contenuti nella lettera di licenziamento);
- ai fini dell'impugnazione, il lavoratore può utilizzare qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la sua volontà (anche attraverso l'organizzazione sindacale);
- l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro i successivi 270 gg., dal deposito del ricorso nella cancelleria del Tribunale del Lavoro o dalla comunicazione della controparte della richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Nel caso in cui la

conciliazione o l'arbitrato siano rifiutati ovvero in caso di mancato accordo, il ricorso al giudice deve essere depositato entro

60 gg. dal rifiuto o dal mancato accordo (queste norme sono state modificate proprio recentemente in occasione dell'approvazione del collegato al lavoro ovvero in data 19 ottobre 2010);

- i motivi del licenziamento devono essere richiesti , a pena di decadenza, entro 15 gg. dalla sua comunicazione;
- se il datore di lavoro non comunica i motivi del licenziamento entro 7 gg. dalla richiesta del lavoratore il licenziamento è inefficace con la conseguenza che il lavoratore non incorre in alcuna decadenza nel caso di mancata impugnazione del licenziamento entro i canonici 60 gg..
- **Contratto a termine** e impugnazione: se il lavoratore contesta la liceità del contratto a termine non è soggetto al termine di impugnazione di 60 gg. dalla comunicazione del licenziamento in quanto trattasi di azione di nullità;

- **Decadenza rinunzie e transazioni in genere:** se non si provvede alla loro impugnazione nel termine di 6 mesi si decade dal diritto .

NOVITA' DEL DECRETO MILLEPROROGHE IN MATERIA DI LICENZIAMENTO

In seguito alla conversione del Decreto Milleproroghe (Legge 26 febbraio 2011, n. 10), l'efficacia della disposizione di cui all'art. 32 della Legge 4 novembre 2010 n. 183 (Collegato Lavoro), in relazione al termine di impugnazione con atto scritto dei licenziamenti, viene differita al 31 dicembre 2011.

Il nuovo articolo recita: All'articolo 32 della legge 4 novembre 2010, n. 183, dopo il comma 1 è aggiunto il seguente: "In sede di prima applicazione, le disposizioni di cui all'articolo 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, acquistano efficacia a decorrere 31 dicembre 2011".

Con l'inserimento del nuovo comma nell'art. 32 vengono differiti per tutto il 2011 i nuovi termini di decadenza previsti dal Collegato Lavoro (60 giorni per l'impugnazione stragiudiziale e 270 per il ricorso al giudice) per i licenziamenti .

Inoltre i licenziamenti impugnati nel corso del 2011 saranno soggetti (come prima della modifica introdotta dal Collegato) al solo termine prescrizione di cinque anni.

Viene prorogato inoltre dal 24 gennaio al 31 dicembre 2011 il termine per proporre l'impugnativa del licenziamento da parte dei lavoratori il cui contratto a termine sia cessato prima dell'entrata in vigore del Collegato lavoro.

Un punto non è ancora ben chiaro e cioè quello riguardante i contratti a termine scaduti prima dell'entrata in vigore del Collegato (24 novembre 2010) che avrebbero dovuto essere impugnati entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge (cioè entro il 24 gennaio 2011). La norma non regola la problematica e la questione , allo stato attuale, è ancora incerta e necessita di chiarimenti interpretativi.

12 agosto 2011

Celeste Vivenci

vedi anche (un articolo del 2017):

[La prescrizione dei crediti da lavoro: una questione delicata](#)
