

La prescrizione dei crediti da lavoro: una questione delicata

di [Sandra Paserio](#)

Pubblicato il 29 Maggio 2017

quali sono i termini di prescrizione per i crediti da lavoro? Da quando decorrono tali termini? Proviamo a fornire una risposta a questi due delicati quesiti



In materia di prescrizione dei crediti da lavoro, i principali aspetti da esaminare sono due:

- quale prescrizione adottare (quinquennale o decennale);
- da quando farla decorrere.

Si tratta di una questione particolarmente delicata per le aziende in quanto, **delineare il raggio d'azione della prescrizione** significa identificare, in maniera abbastanza precisa, il rischio collegato all'eventuale pretesa avanzata dal lavoratore e connessa alla spettanza di differenze retributive.

Iniziamo, dunque, la nostra analisi esaminando le tipologie di prescrizione cui soggiacciono i crediti da lavoro.

- **PRESCRIZIONE ORDINARIA DECENNALE** (art. 2946 c.c.): la disciplina codicistica stabilisce che, fatti salvi i casi in cui la legge dispone diversamente, i diritti si estinguono per prescrizione con il decorso di 10 anni.

Per quanto concerne i crediti da lavoro, i diritti di natura retributiva sono generalmente soggetti a prescrizione breve (5 anni) mentre **risultano assoggettati a prescrizione decennale i diritti che promanano dalla sfera non retributiva.**

Ne è un esempio l'indennità sostitutiva per ferie e permessi non goduti, che non ha natura retributiva ma risarcitoria.

Nel caso di specie la prescrizione decorre anche in pendenza del rapporto di lavoro ovvero dal momento di insorgenza del diritto.

- **PRESCRIZIONE BREVE QUINQUENNALE** (art. 2948 c.c.): il codice civile fornisce un'elencazione di crediti prescrivibili decorsi 5 anni, ovvero, tra gli altri, gli interessi e, in generale, tutto ciò che deve pagarsi periodicamente ad anno o in termini più brevi, nonché le indennità spettanti per la cessazione del rapporto di lavoro.

Ne deriva che rientrano nell'alveo di applicabilità della prescrizione quinquennale **i diritti di natura retributiva**, quindi, oltre alla "normale retribuzione", a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- le mensilità aggiuntive;
- la retribuzione dovuta in caso di festività coincidente con la domenica e l'indennità per mancato riposo festivo;
- il corrispettivo del patto di non concorrenza;
- il TFR, l'indennità sostitutiva del preavviso e ogni altra indennità spettante per la cessazione del rapporto di lavoro.

Una volta definito l'arco temporale di esigibilità del credito da lavoro, diventa a questo punto importante capire **da quando far decorrere questo lasso di tempo.**

È dunque necessario definire la decorrenza di tale prescrizione.

Di norma, il periodo prescrizione inizia a decorrere dal momento della maturazione del diritto: se così fosse, la decorrenza della prescrizione dei crediti da lavoro inizierebbe a decorrere in costanza di rapporto mano a mano che vengano a maturazione i singoli diritti.

In realtà, secondo una giurisprudenza ormai consolidata, i termini di decorrenza della prescrizione cambiano a seconda che si trovi in uno di questi due casi:

- **DECORRENZA DELLA PRESCRIZIONE DALLA DATA DI INSORGENZA DEL DIRITTO** (anche in costanza del rapporto di lavoro): nel caso in cui il licenziamento sia sanzionabile con l'obbligo di reintegrazione, ovvero qualora il **rapporto di lavoro subordinato sia tutelato in maniera "forte"**, assicurando la stabilità dello stesso e garantendolo contro un'illegittima risoluzione (**tutela reale**).
- **DECORRENZA DELLA PRESCRIZIONE DALLA DATA DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**: nel caso in cui non operi la garanzia offerta dalla reintegra ovvero **se il licenziamento illegittimo sia sanzionabile esclusivamente con il risarcimento del danno (tutela obbligatoria)**.

In pratica, in questa fattispecie, la giurisprudenza ha ritenuto che il lavoratore, in costanza di rapporto, viva una condizione di "sudditanza psicologica" che, concretizzandosi nel timore del licenziamento, lo possa spingere verso la rinuncia di alcuni diritti.

In pratica, è possibile affermare che **la decorrenza della prescrizione dipenda dal grado di stabilità del rapporto di lavoro** e, indirettamente, dalla dimensione dell'azienda.

Tuttavia, con le modifiche alla disciplina del licenziamento ad opera della L. n. 92/2012 (cd. Legge Fornero), e del **D.Lgs. n. 23/2015 (c.d. tutele crescenti)**, che hanno modificato l'art. 18 della L. n. 300/1970 e la disciplina della "*tutela reale*" in esso contenuta, la reintegra è ormai divenuta un istituto applicato solo in via residuale rispetto al risarcimento del danno in tutte le sue declinazioni, anche nel caso di aziende con più di 15 dipendenti.

In ragione del mutato contesto normativo, fermi restando i principi sopra enunciati, potrebbero dunque valere le seguenti considerazioni in materia di decorrenza della prescrizione:

- **PER I LAVORATORI ASSUNTI ANTE TUTELE CRESCENTI** (ai quali è applicabile il c.d. articolo 18 riformato), la prescrizione dei crediti di lavoro decorrerà:
 - dal momento dell'insorgenza del diritto in costanza del rapporto di lavoro, qualora l'illegittimità del licenziamento sia sanzionabile con la reintegra;
 - dalla cessazione del rapporto di lavoro, qualora l'illegittimità del licenziamento sia sanzionabile con il riconoscimento di un'indennità risarcitoria.
- **PER I LAVORATORI ASSUNTI POST TUTELE CRESCENTI**, la prescrizione dei crediti da lavoro decorrerà a partire dalla cessazione del rapporto di lavoro, indipendentemente dalla dimensione occupazionale del datore di lavoro.

Tale orientamento pare confermato anche dalla giurisprudenza; con la sentenza n. 3460 del 16 dicembre 2015, il Tribunale di Milano ha appunto affermato che essendo venuta meno, nella maggior parte dei casi, la tutela offerta dalla reintegra, la prescrizione quinquennale per i crediti di lavoro decorre dalla cessazione del rapporto di lavoro.

29 maggio 2017

Sandra Paserio e Giulia Vignati