

## ***Decorso del termine di prescrizione dei crediti di lavoro***

*Il Tribunale di Milano, con la sentenza n. 3460 del 16 Dicembre 2015, ha affermato che, dopo le novità introdotte dalla legge n. 92/2012 ( e, a maggior ragione, per i nuovi assunti dal 7 marzo 2015 per effetto del decreto legislativo n. 23/2015), essendo venuta, nella sostanza, meno, nella maggior parte dei casi, la tutela reale prevista dall'art. 18 della Legge n. 300/1970), la prescrizione quinquennale per i crediti di lavoro decorre, in ogni caso, dalla cessazione del rapporto di lavoro e non più, per le aziende dimensionate oltre le quindici unità, in "costanza" di rapporto.*

.....

Con la sentenza in commento il Tribunale di Milano si sofferma sul tema del decorso del termine di prescrizione dei crediti di lavoro, alla luce delle sostanziali modifiche apportate dalla Legge 92/2012 (cosiddetta riforma Fornero) al regime di tutela reale di cui all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

### ***Il fatto***

Il caso trae origine dal ricorso presentato al Tribunale di Milano da alcuni lavoratori part-time di una società (nello specifico Autostrade per l'Italia SpA), i quali lamentando che il trattamento degli impiegati a tempo parziale presso quest'ultima sarebbe stato meno favorevole rispetto a quello dei full-time (essendo meno che proporzionale), con violazione dell'art. 4 del d.lgs. n. 61/00, chiedevano quindi le relative differenze retributive.

In particolare, la disparità di trattamento sarebbe stata l'esito dell'applicazione fatta dalla società dei commi 4 e 5 (dei quali i lavoratori avevano chiesto che fosse dichiarata la nullità o l'illegittimità) dell'art 24 del CCNL "per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori".

Nel sistema di compensazione del lavoro della società, infatti, per il personale full-time le voci dello stipendio indicate, ai sensi dell'art. 22 del CCNL, "nel minimo tabellare, negli scatti di anzianità, nell'indennità di contingenza e nell'EDR" non subivano variazioni ed erano retribuite come fisse indipendentemente dai giorni effettivamente lavorati in ciascun mese, valendo il divisore 170, previsto dal citato art. 24, solo per le residue voci.

**RASSEGNA GIURIDICA** - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Viceversa, ai dipendenti a tempo parziale, la società applicava il divisore “170” per calcolare ogni voce della retribuzione cosicché risultava che la retribuzione di tale personale sarebbe stata “meno che proporzionale” rispetto a quella del personale a tempo pieno (al quale non era applicato detto divisore sulle menzionate voci dello stipendio).

Pertanto, i lavoratori chiedevano (per quanto qui di interesse) che fossero loro corrisposte le differenze retributive sulle “voci fisse dello stipendio” e sul “lavoro supplementare” che sarebbero derivate da tale modalità di calcolo della retribuzione.

La società, per contro, eccepiva in giudizio la prescrizione quinquennale.

### **La decisione**

Il Tribunale di Milano accoglieva il ricorso.

Sul punto i giudici premettevano che l'art. 4 del d.lgs. n. 61/00, sotto la rubrica “Principio di non discriminazione”, prevede che *“1) Fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale;*

*2) L'applicazione del principio di non discriminazione comporta che:*  
*a) il lavoratore a tempo parziale benefici dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione oraria (...);*  
*b) il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa (...).*

*Resta ferma la facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all'articolo 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale”.*

In motivazione, i giudici proseguivano quindi ricordando che la legge n. 92/2012 entrata in vigore dal 18 luglio 2012, ha modificato la tutela reale di cui all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, prescrivendo, al comma cinque di tale norma, delle ipotesi nelle quali, anche a fronte di un licenziamento illegittimo, la tutela resta solo di tipo indennitario, senza

possibilità di reintegrazione, in modo analogo che nella tutela obbligatoria (seppur con importi risarcitori maggiori).

Sicché, precisavano quindi i giudici, si doveva ritenere che da tale data i lavoratori, pur dipendenti da azienda sottoposta all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, potevano incorrere, per la durata della relazione lavorativa, nel timore del recesso nel far valere le proprie ragioni, a fronte della diminuita resistenza della propria stabilità. A tale proposito, i giudici ricordavano la sentenza della Corte Costituzionale n. 63 del 1966 che aveva dichiarato la illegittimità costituzionale, in tal modo, dell'art. 2948, n. 3, del codice civile.

In tale ottica del resto, aggiungeva il Tribunale, costituiva già orientamento giurisprudenziale quello per cui "la decorrenza o meno della prescrizione in corso di rapporto va verificata con riguardo al concreto atteggiarsi del medesimo in relazione alla effettiva esistenza di una situazione psicologica di "metus" (ansia, ndr.) del lavoratore e non già alla stregua della diversa normativa garantistica che avrebbe dovuto astrattamente regolare il rapporto, ove questo fosse stato pacificamente riconosciuto dalle parti fin dall'inizio come avente le modalità che il giudice, con un giudizio necessariamente "ex post", riconosce, applicando, quindi, la relativa disciplina legale".

Così, concludevano i giudici, avendo le parti formulato i conteggi condivisi dal luglio del 2007, ossia nel termine di cinque anni dall'entrata in vigore della menzionata legge n. 92 del 2012, si poteva ritenere che con riferimento a nessuna delle somme richieste dai lavoratori fosse maturata la prescrizione, da calcolarsi a ritroso in cinque anni dal 18 luglio 2012.

Da tutto quanto sopra, ne conseguiva l'accoglimento del ricorso.

### ***In definitiva***

La prescrizione dei crediti di lavoro per i lavoratori dipendenti non tutelati dall'art. 18 inizia a decorrere dalla data del licenziamento (o comunque della cessazione del rapporto) e non può più cominciare a decorrere durante il rapporto.

La sentenza oggi in commento ci offre l'occasione per ricordare quali sono i termini di prescrizione dei crediti di lavoro:

- 10 anni per
  - i diritti relativi al passaggio di qualifica
  - le erogazioni una tantum
  - l'accertamento della natura subordinata del rapporto
  - l'accertamento dell'inesistenza di un termine del rapporto

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

- il danno per l'omesso versamento di contributi ed il danno contrattuale in generale
- secondo la Cassazione, inoltre, si prescrivono in 10 anni anche le indennità sostitutive di riposi e ferie non goduti, in quanto si tratta di un credito di natura risarcitoria e non retributiva
- 5 anni per
  - il TFR
  - l'indennità sostitutiva del preavviso
  - altre indennità connesse alla cessazione del rapporto
  - altri emolumenti corrisposti con carattere di periodicità
- Prescrizione presuntiva : presunzione dell'estinzione del credito da lavoro, di un anno per le retribuzioni erogate con cadenza non superiore al mese e di 3 anni per quelle erogate con cadenza superiore, tenendo presente in ogni caso che si tratta comunque di una presunzione legale che rimane suscettibile di essere rovesciata in un eventuale giudizio.

Il problema , ampiamente trattato nella giurisprudenza , è sulla definizione del momento in cui comincia a decorrere la prescrizione del diritto, anche pensando che, in generale ma non così infrequente, durante il rapporto di lavoro il dipendente può essere intimorito nell'intentare una causa all'azienda, benché ai fini di tutelare un proprio diritto, temendo ripercussioni o addirittura un licenziamento.

In via generale, la giurisprudenza del passato ha risolto la questione con due indirizzi differenti: nel caso di azienda con più di 15 dipendenti (quindi con la passata tutela dell'art. 18) la prescrizione si intendeva dal momento della lesione del diritto e quindi anche durante il rapporto di lavoro, in quanto il dipendente era tutelato in caso di illegittimo licenziamento, dalla reintegra. Nel caso invece di azienda con meno di 15 dipendenti, la giurisprudenza si era espressa nel far partire la prescrizione dal momento della conclusione del rapporto, non avendo il lavoratore una tutela reale a cuscinetto, sempre nel caso di un licenziamento illegittimo.

Ricordiamo, a questo punto, che a seguito delle modifiche apportate dalla riforma del mercato del lavoro, non sussiste più per le aziende con più di 15 dipendenti e per la maggior parte dei casi, la cosiddetta tutela reale (quindi la possibilità in caso di licenziamento illegittimo di chiedere la reintegra nel posto di lavoro, sanzione che , come sappiamo, è stata sostituita con il risarcimento del danno).

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Se a ciò si aggiunge che l'orientamento costituzionale (anche ripreso in sentenza) definisce che la prescrizione di diritti costituzionalmente garantiti decorre dalla cessazione del rapporto (in quanto si tratta di diritti irrinunciabili, come ad esempio il diritto alla retribuzione), per quanto riguarda gli altri diritti del lavoratore di natura non retributiva o che non hanno una periodicità infrannuale o che comunque non sono garantiti costituzionalmente, occorre seguire un ulteriore ragionamento, quale quello che i giudici del Tribunale hanno espresso : dato che , come più volte ricordato, la tutela reale, con l'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro, praticamente non sussiste più, il lavoratore può non sentirsi tranquillo nel domandare il riconoscimento dei propri diritti in corso di rapporto.

E' tutto ciò che ha convinto il Tribunale di Milano a definire inapplicabile la decorrenza della prescrizione fino a quando il rapporto lavoro non è cessato. Ovviamente, l'orientamento definito nella sentenza qui commentata andrà analizzato a seguito di future pronunce giurisprudenziali, anche di gradi superiori.

**RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi**

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

**DIRETTORE RESPONSABILE** Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)