

Contenzioso

Lavoratori tutelati anche senza posticipare la prescrizione dei crediti di lavoro

di Angelo Zambelli

11 Ottobre 2022

NT+ Contenuto esclusivo Norme & Tributi Plus

La sentenza della [Corte di cassazione 26246/2022](#) (si veda [Nt+lavoro del 6 settembre](#)), relativa alla decorrenza del termine prescrizione dei crediti di lavoro, si inserisce in un orientamento giurisprudenziale critico rispetto alle riforme introdotte dalla legge Fornero (92/2012).

Per comprendere la portata innovativa della decisione, occorre ricordare innanzitutto come, di regola, la prescrizione dei crediti operi via via che i singoli diritti vengono a maturazione. Con la storica sentenza 63/1966, la Corte costituzionale aveva dichiarato l'illegittimità degli articoli 2948 numero 4, 2955 numero 2, 2956 numero 1 del Codice civile, limitatamente alla parte in cui consentivano che la prescrizione dei crediti del lavoratore decorresse in costanza di rapporto. La decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi veniva differita al momento della cessazione del rapporto di lavoro, ritenendo che il timore del licenziamento potesse spingere il lavoratore a rinunciare ai propri diritti.

Con la successiva entrata in vigore delle leggi 604/1966 e 300/1970, i principi di tutela appena citati divenivano inattuali e inadeguati, tant'è che con la sentenza 174/1972 la Corte costituzionale circoscriveva il differimento della decorrenza della prescrizione solo per quei rapporti per i quali non operasse la cosiddetta stabilità reale (principio della giustificatezza e tutela reintegratoria). A seguito di queste modifiche al regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo, la questione della decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro è stata rimessa recentemente di nuovo in discussione. La regola generale della reintegrazione è stata parzialmente ridimensionata con la modifica dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori e ancor più accentuata con il decreto legislativo 23/2015, che ha sancito la tutela indennitaria quale sanzione tipica del licenziamento illegittimo.

Ritenendo che la tutela reintegratoria fosse ormai riservata a ipotesi residuale, la giurisprudenza di merito si è quindi mostrata più incline a ravvisare la sussistenza della condizione di metus, escludendo il decorso del termine prescrizione in costanza di rapporto di lavoro. Tale orientamento, ora confermato dalla Cassazione, sembra tuttavia non considerare i recenti arresti giurisprudenziali che hanno invece notevolmente ampliato il ventaglio di tutele accordate al dipendente illegittimamente estromesso. Sulle tutele crescenti, la Consulta ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del meccanismo di computo dell'indennità risarcitoria ancorato alla mera anzianità di servizio maturata dal lavoratore (sentenze 194/2018 e 150/2020), rimettendo al giudice la determinazione dell'indennizzo che – secondo l'attuale quadro normativo – potrebbe ammontare sino a 36 mensilità (decreto legge 87/2018).

Sul testo dell'articolo 18, comma 7, dello statuto dei lavoratori, la norma è stata dichiarata incostituzionale nella parte in cui prevede la facoltà e non l'obbligo per il giudice di disporre la tutela reintegratoria, qualora ne ricorrano i presupposti (Corte costituzionale 59/2021) e nella parte in cui prevede che, per l'applicazione della tutela reintegratoria, l'insussistenza del fatto posto alla base del licenziamento debba essere manifesta (sentenza 125/2022). In ordine ai licenziamenti disciplinari, la Corte di cassazione, con un'interpretazione a dir poco creativa dell'articolo 18, comma 4, della legge 300/1970, ha disposto comunque l'applicazione della tutela reintegratoria se la

condotta posta in essere dal dipendente risulti sussumibile in una delle clausole generali per cui il Ccnl prevede l'irrogazione di una sanzione conservativa.

Orbene, sostenere che oggi i lavoratori siano rimasti privi di un'effettiva tutela avverso comportamenti datoriali illegittimi e che, soprattutto, la tutela reintegratoria sia confinata a ipotesi marginali non sembra rispecchiare l'attuale contesto normativo. Appare dunque priva di una reale esigenza la necessità di differire il termine prescrizionale alla cessazione del rapporto di lavoro, posto che nell'attuale disciplina sono garantiti al lavoratore rimedi dissuasivi contro l'arbitraria risoluzione anticipata dal contratto. Peraltro, come giustamente aveva osservato la Corte di appello di Brescia nel caso specifico, risultano del tutto irrilevanti – se non addirittura infondate – le considerazioni sistematiche svolte circa la supposta attenuazione delle tutele. Vero è, infatti, che proprio in caso di licenziamento irrogato a causa e per effetto di rivendicazioni (retributive e non) avanzate dal lavoratore, l'ordinamento prevede ancora una tutela ripristinatoria piena, per il carattere ritorsivo, e dunque discriminatorio, ovvero per il motivo illecito determinante del provvedimento espulsivo.

Il Sole 24 ORE aderisce a  The Trust Project

P.I. 00777910159 | © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i diritti riservati

Il Sole
24 ORE