

**PRESCRIZIONE DEI CREDITI DI LAVORO, NUOVI ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI, DIFFIDA ACCERTATIVA E ATTI INTERRUPTIVI
ISTRUZIONI DELL'ISPettorATO NAZIONALE DEL LAVORO**

In ordine alla decorrenza del termine quinquennale di prescrizione dei crediti da lavoro, a seguito del nuovo orientamento interpretativo formulato dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 26246 del 6 settembre u.s. - secondo cui **“il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come modulato per effetto della L. n. 92/2012 e del D.Lgs. n. 23/2015, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità. Sicché, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della L. n. 92/2012 (ossia il 18 luglio 2012, N.d.R.), il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4 e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro”** -, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con l'acclusa nota 30/9/2022 n. 1959 (allegato n. 1), ritiene **“in parte superata”** la precedente n. 595 del 23 gennaio 2020 (allegato n. 2), e comunica che il proprio personale ispettivo **«dovrà considerare oggetto di diffida accertativa»** (*), ex art. 12 del d.lgs. 23/4/2004 n. 124 (**), (da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 12/2021, 52 e 42 del 2020) **i crediti (certi, liquidi ed esigibili) di cui il lavoratore dipendente è titolare tenuto conto che il dies a quo del termine di prescrizione quinquennale inizierà a decorrere solo dalla cessazione del rapporto di lavoro.»**

(*) La diffida accertativa è il provvedimento con il quale viene ingiunto al datore di lavoro di corrispondere gli importi accertati a seguito di controllo, in dipendenza di violazioni riscontrate dalle quali derivino crediti patrimoniali in favore del lavoratore, certi nell'*an* e nel *quantum*.

(**) **Art. 12 del d.lgs. n. 124/2004.**

Diffida accertativa per crediti patrimoniali

1. Qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza emergano inosservanze alla disciplina contrattuale da cui scaturiscono crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro, il personale ispettivo delle Direzioni del lavoro diffida il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti. La diffida trova altresì applicazione nei confronti dei soggetti che utilizzano le prestazioni di lavoro, da ritenersi solidalmente responsabili dei crediti accertati.

2. Entro trenta giorni dalla notifica della diffida accertativa, il datore di lavoro può promuovere tentativo di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro. In caso di accordo, risultante da verbale sottoscritto dalle parti, il provvedimento di diffida perde efficacia e, per il verbale medesimo, non trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 2113, commi primo, secondo e terzo, del codice civile. Entro il medesimo termine, in alternativa, il datore di lavoro può promuovere ricorso avverso il provvedimento di diffida al direttore dell'ufficio che ha adottato l'atto. Il ricorso, notificato anche al lavoratore, sospende l'esecutività della diffida ed è deciso nel termine di sessanta giorni dalla presentazione.

3. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 2 o in caso di mancato raggiungimento dell'accordo, attestato da apposito verbale, oppure in caso di rigetto del ricorso, il provvedimento di diffida di cui al comma 1 acquista efficacia di titolo esecutivo.



Ispettorato Nazionale del Lavoro
Nota 23 gennaio 2020, n.595

Oggetto: decorrenza della prescrizione per i crediti di lavoro – diffida accertativa ex art. 12, D.Lgs. n. 124/2004 e atti interruttivi.

Sono stati sollevati da alcuni Uffici dubbi in ordine alla corretta interpretazione delle disposizioni inerenti la prescrizione dei crediti da lavoro nell'ipotesi in cui il personale ispettivo debba procedere all'adozione del provvedimento di diffida accertativa.

In via preliminare, occorre precisare che in materia trova applicazione il disposto dell'art. 2948 c.c. ai sensi del quale le somme corrisposte dal datore di lavoro al prestatore con periodicità annuale o infrannuale (art. 2948, n. 4 c.c.) e le indennità spettanti per la cessazione del rapporto di lavoro (art. 2948, n. 5, c.c.) si prescrivono nel termine quinquennale; la prescrizione ordinaria decennale, di cui all'art. 2946 c.c., assume invece nella materia lavoristica un rilievo soltanto residuale.

Ai sensi dell'art. 2935 c.c., la prescrizione di un diritto inizia a decorrere dal momento in cui lo stesso può essere fatto valere e al riguardo la Corte di Cassazione - nel corso degli anni, anche se con interventi non uniformi - ha espresso l'orientamento secondo cui la decorrenza del termine non operi in costanza di rapporto di lavoro, ritenendo che il lavoratore si possa trovare in una condizione di "timore", tale da indurlo a rinunciare alla pretesa dei propri diritti, almeno fino alla cessazione del rapporto stesso.

Tuttavia, gli orientamenti più recenti della giurisprudenza (Cfr. Cass. sent. n. 12553/2014; Corte di Appello di Firenze sent. n. 146/2016), anche in considerazione del quadro normativo vigente, si sono espressi nel senso di ritenere necessaria, anche laddove il rapporto sia assistito dalla tutela reale, una valutazione caso per caso in ordine alla sussistenza del timore del licenziamento, venendo in proposito in rilievo anche le concrete modalità di espletamento del rapporto di lavoro.

La sussistenza o meno di una condizione di "sudditanza psicologica" connessa alla stabilità del rapporto di lavoro potrà, pertanto, essere valutata dall'Autorità giudiziaria, adita dal lavoratore per far valere le proprie pretese.

In conformità a quanto chiarito dall'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, cui è stata sottoposta la questione, si ritiene dunque che tale complessa valutazione non possa spettare all'organo di vigilanza nel corso dell'attività ispettiva ma debba essere rimessa, anche in ragione dell'alternanza degli orientamenti giurisprudenziali, esclusivamente all'A.G.

Pertanto, atteso che la diffida accertativa ha ad oggetto crediti certi, liquidi ed esigibili, come tali non fondati su elementi suscettibili di interpretazione si ritiene che, in adesione al citato parere del Ministero, il personale ispettivo dovrà considerare solo i crediti da lavoro il cui



termine quinquennale di prescrizione, decorrente dal primo giorno utile per far valere il diritto di credito anche se in costanza di rapporto di lavoro, non sia ancora maturato.

A tal fine il personale ispettivo dovrà comunque tener conto di eventuali atti interruttivi della prescrizione esperiti dal lavoratore ai sensi dell'art. 1219 c.c. e da questi debitamente documentati all'organo di vigilanza. In proposito, va evidenziato che il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità non richiede che l'atto rispetti particolari formule, risultando sufficiente che contenga la chiara indicazione del soggetto obbligato e l'esplicitazione di una pretesa ovvero la richiesta di adempimento, idonea a manifestare l'inequivocabile volontà del titolare del credito di far valere il proprio diritto nei confronti del soggetto indicato, con l'effetto sostanziale di costituirlo in mora (cfr. Cass. sent. n. 16465/2017).

Ne consegue che risulta sufficiente che il creditore manifesti chiaramente, mediante atto scritto diretto al debitore e a lui trasmesso con i mezzi idonei a garantirne la conoscenza legale, la volontà di ottenere il soddisfacimento del proprio diritto.

Tenuto conto di quanto sopra e considerati i tempi necessari per la programmazione degli interventi ispettivi e per l'adozione degli atti di accertamento, appare opportuno che al momento dell'acquisizione della richiesta di intervento si rappresenti all'interessato la necessità, onde salvaguardare l'integrità del proprio diritto, di attivarsi inviando con raccomandata a/r atto di formale messa in mora del datore di lavoro, da produrre di seguito anche all'Ufficio.

In presenza di atti interruttivi della prescrizione, documentati, il personale ispettivo potrà adottare la diffida accertativa anche per crediti risalenti nel tempo, sempreché non siano comunque decorsi cinque anni dall'ultimo atto interruttivo della prescrizione.



Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

Al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

e p.c.

All'INPS
Direzione centrale entrate

All'INAIL
Direzione centrale rapporto assicurativo

Alla Direzione centrale per la tutela, la vigilanza
e la sicurezza del lavoro

Provincia autonoma di Bolzano

Provincia autonoma di Trento

Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: prescrizione dei crediti di lavoro – nuovi orientamenti giurisprudenziali – diffida accertativa ex art. 12, D.Lgs. n. 124/2004 – atti interruttivi.

Con nota prot. n. 595 del 23 gennaio 2020 questa Direzione si esprimeva – prendendo le mosse dal dato normativo e dagli orientamenti giurisprudenziali – in ordine alla decorrenza del termine quinquennale di prescrizione dei crediti da lavoro, al fine di garantire al personale ispettivo una corretta adozione del provvedimento di diffida accertativa.

A tale riguardo, la Corte di Cassazione nel corso degli anni, in deroga al principio di cui all'art. 2935 c.c. – in base al quale la prescrizione di un diritto inizia a decorrere dal momento in cui lo stesso può essere esercitato – aveva espresso l'orientamento secondo cui, per i crediti di lavoro, la decorrenza non operasse necessariamente in costanza di rapporto di lavoro, ritenendo che il lavoratore si potesse trovare in una condizione di “timore”, tale da indurlo a rinunciare ai propri diritti, almeno fino alla cessazione del rapporto stesso.

Tale condizione di sudditanza psicologica richiedeva tuttavia un esame in concreto caso per caso, da valutare a cura dell'Autorità giudiziaria adita dal lavoratore per far valere le proprie pretese (cfr. Cass. sent. n. 12553/2014; Corte di appello di Firenze sent. n. 146/2016).

Ne derivava che, avendo la diffida accertativa ad oggetto crediti certi, liquidi ed esigibili, come tali non fondati su elementi suscettibili di interpretazione, il personale ispettivo avrebbe dovuto considerare a tal fine solo i crediti da lavoro il cui termine quinquennale di prescrizione, decorrente dal primo giorno utile per far valere il diritto di credito anche se in costanza di rapporto di lavoro, non fosse ancora maturato, tenendo conto altresì degli eventuali atti interruttivi intercorsi.

Sul tema, una recente pronuncia della Cassazione, contenuta nella **sent. n. 26246 del 6 settembre 2022**, suggerisce un nuovo orientamento interpretativo.

Con tale sentenza la Corte di Cassazione, ripercorrendo l'evoluzione normativa degli ultimi anni (v. L. n. 92/2012 e D.Lgs. n. 23/2015), **ha ritenuto di superare il precedente orientamento giurisprudenziale** secondo cui, per poter individuare il *dies a quo* della decorrenza del termine di prescrizione, fosse necessaria ed imprescindibile una valutazione, caso per caso, volta ad accertare tanto la sussistenza di una effettiva tutela reale a favore del lavoratore, quanto di un concreto timore del licenziamento strettamente connesso alla stabilità del rapporto di lavoro.

Tale orientamento, secondo la Suprema Corte, è da considerarsi ormai inadeguato, sia perché fonte di incertezza del sistema (affidando *ex post* all'Autorità giudiziaria, in costanza di giudizio, il compito di ravvisare la stabilità del rapporto), sia in quanto incapace di assorbire, nello spirito di una interpretazione evolutiva del diritto, il cambiamento operato dalle riforme sul sistema della L. n. 300/1970.

Le novità introdotte dalla L. n. 92/2012 e dal D.Lgs. n. 23/2015 hanno comportato, per le ipotesi di licenziamento illegittimo, il passaggio da un'automatica applicazione della tutela reintegratoria e risarcitoria, ad un'applicazione selettiva delle tutele e delle sanzioni applicabili. La tutela reintegratoria, per effetto degli artt. 3 e 4 del D.Lgs. n. 23/2015, ha acquisito ormai un carattere recessivo e residuale tale da determinare, inevitabilmente, un timore del dipendente nei confronti del datore di lavoro per la sorte del rapporto ove egli intenda far valere un proprio credito nel corso dello stesso.

La Corte, a tal ragione, stabilisce pertanto che ***“il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come modulato per effetto della L. n. 92/2012 e del D.Lgs. n. 23/2015, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è assistito da un regime di stabilità. Sicché, per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della L. n. 92/2012, il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto degli artt. 2948, n. 4 e 2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro”***.

Fa eccezione a tale principio di diritto il pubblico impiego, nel senso di non estensibilità della sopraccitata pronuncia a tali fattispecie di rapporti, per avere questi una particolare disciplina normativa che ne assicura la stabilità e la garanzia di rimedi giurisdizionali avverso la loro – eventuale ed illegittima – risoluzione, così da escludere che il “timor” del licenziamento possa indurre l'impiegato a rinunciare ai propri diritti.

Dunque, nei rapporti di pubblico impiego, il termine di prescrizione quinquennale per i crediti di lavoro inizierà a decorrere in costanza di rapporto dal momento in cui il diritto stesso può esser fatto valere.

Alla luce del principio di diritto enucleato dalla Corte di Cassazione, deve dunque ritenersi in parte

superata la nota prot. n. 595 del 23 gennaio 2020 e pertanto, in virtù di quanto sopra, il personale ispettivo dovrà considerare oggetto di diffida accertativa i crediti (certi, liquidi ed esigibili) di cui il lavoratore dipendente è titolare tenuto conto che il *dies a quo* del termine di prescrizione quinquennale **inizierà a decorrere solo dalla cessazione del rapporto di lavoro.**

IL DIRETTORE CENTRALE
Danilo Papa



Firmato digitalmente da Danilo
Papa
C = IT
O = ISPETTORATO NAZIONALE
DEL LAVORO