

Prescrizione crediti di lavoro

# Una prima decisione della giurisprudenza in materia di prescrizione dei crediti di lavoro

Tribunale Milano, Sez. lav., 16 dicembre 15, n. 3460 - Giud. Di Leo - E.A ed altri c. contro Autostrade P.L. S.p.a.

*Prescrizione - Decorrenza - Inapplicabilità della tutela reale - Dies a quo della prescrizione dalla cessazione del rapporto di lavoro*

**A seguito dell'entrata in vigore della L. n. 2/2012 (legge Fornero) ed essendo venuto meno, nella maggior parte dei casi, il beneficio della tutela reale previsto dall'art. 18 della L. n. 300/1970, anche nel caso di aziende con un numero di dipendenti superiori a 15 unità, la prescrizione quinquennale per i crediti di lavoro decorre dalla cessazione del rapporto e non più dopo la maturazione dei singoli crediti.**

## ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI

<b>Conforme</b>	Non si rinvencono precedenti in materia.
<b>Difforme</b>	Non si rinvencono precedenti in materia.

Il Tribunale (*omissis*).

### Svolgimento del processo

Con ricorso al Tribunale di Milano, quale giudice del lavoro, depositato in cancelleria il 8 ottobre 15, ciascun ricorrente ha esposto di essere un esattore part time della A.P.L. S.p.a., lamentandosi che il trattamento degli impiegati a tempo parziale presso la convenuta sarebbe meno favorevole rispetto a quello dei full time (essendo meno che proporzionale), con violazione dell'art. 4 del D.Lgs. n. 61 del 2000, chiedendo quindi le relative differenze retributive.

In particolare, la disparità di trattamento sarebbe l'esito dell'applicazione fatta dalla resistente dei commi 4 e 5 (dei quali parte ricorrente ha 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 convenuta, infatti, per il personale full time le voci dello stipendio indicate, ai sensi dell'art. 22 CCNL, "nel minimo tabellare, negli scatti di anzianità, nell'indennità di contingenza e nell'EDR" non subiscono variazioni e sono 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.

Viceversa, ai dipendenti a tempo parziale, la A.P.L. S.p.a. applica il divisore "170" per calcolare ogni voce della retribuzione cosicché risulterebbe che la retribuzione di tale personale sarebbe "meno che proporzionale" rispetto a quella del personale a tempo pieno (al quale non è applicato detto divisore sulle menzionate voci dello stipendio).

Pertanto, la parte attrice ha chiesto che le fossero corrisposte le differenze retributive sulle "voci fisse dello stipendio" e sul "lavoro supplementare" che sarebbero derivate da tale modalità di calcolo della retribuzione.

Ciascun ricorrente ha, inoltre, nelle conclusioni, domandato l'accertamento del proprio diritto all'inquadramento tra il personale che svolge "turni continui e avvicendati" e, conseguentemente, l'applicazione delle maggiorazioni di cui all'art. 11, punto 10 del CCNL (40% per il lavoro notturno e 80% per il lavoro notturno festivo). Con vittoria di spese, diritti e onorari.

Costituendosi ritualmente in giudizio, con articolata memoria difensiva, la A.P.L. S.p.a. ha contestato la fondatezza delle domande, chiedendone il rigetto. Con vittoria di spese, diritti e onorari.

Al riguardo, la difesa della resistente ha, in primo luogo, eccepito la prescrizione quinquennale.

Poi ha sostenuto che ciascun ricorrente non andrebbe considerato tra coloro che svolgono "turni continui e avvicendati" (essendovi un valido motivo ostativo per tale inquadramento nel fatto che costoro non svolgerebbero normalmente un orario secondo lo schema 4+2

nell'ambito della settimana, in conformità a quanto previsto dal comma 3 dell'art. 9 CCNL), essendo, quindi, appropriato il loro trattamento per il lavoro notturno e per il lavoro notturno festivo.

Poi, la resistente ha sottolineato che il trattamento delle due categorie di lavoratori sarebbe omogeneo, considerato come, per entrambe, l'art. 24 CCNL prevedesse il divisore "170" per il calcolo delle retribuzione oraria. Infine, la A.P.L. S.p.a. ha contestato i conteggi prodotti dalla parte ricorrente.

All'udienza di discussione, tentata inutilmente la conciliazione, non essendo necessaria alcuna ulteriore istruttoria, dopo che le parti, in modo congiunto, hanno riformulato i conteggi, la causa è stata oralmente discussa e decisa come da dispositivo pubblicamente letto.

### Motivi della decisione

Le istanze di ciascun ricorrente sono risultate condivisibili.

A) Per motivare, occorre prendere in esame la richiesta di parte attrice di accertare una propria attività nell'ambito dei "turni continui e avvicendati".

Si deve, infatti, innanzitutto, considerare come l'art. 9, co. 29, CCNL stabilisca che "il personale a tempo parziale applicato ad attività lavorativa in turni può essere utilizzato fuori dallo schema dei turni continui e avvicendati", con ciò presupponendo, necessariamente, che l'orario a "turni continui e avvicendati" possa essere proprio anche dei dipendenti part time.

Si tratta, allora, di comprendere, interpretando la volontà delle parti collettive, la corretta definizione di "turni continui e avvicendati", in particolar modo per quanto attiene al personale part time.

È da premettere come, nell'indagare il significato dei termini "turni continui e avvicendati", appaia preferibile una soluzione ermeneutica che valorizzi l'interpretazione letterale e l'intenzione dei contraenti, ai sensi dell'art. 1362 c.c., non apparendo condivisibile la tesi difensiva prospettata dalla resistente secondo la quale la comprensione del concetto di "turni continui e avvicendati" sarebbe da desumersi dall'art. 9, co. 4, CCNL (cfr. doc. 15 res.), considerato come tale norma disciplini solo l'orario del personale turnista (non definendone, quindi, l'essenza).

Accedendo, dunque, dapprima, ad una analisi di tipo letterale, si deve osservare come, nell'ottica comune, la parola "turni" (definita sul dizionario della lingua italiana come "l'ordine in cui ci si alterna con altri nello svolgere una certa attività") indichi una prestazione offerta in una particolare fascia oraria (componente di una giornata di lavoro nell'azienda ripartita in più frazioni.).

Così appare possibile ritenere che l'aggettivo "continui" chiarisca come la turnazione corrisponda alla regola (nel senso che continuativamente la prestazione si svolge a turni) e che quello "avvicendati" sottintenda che la turnazione comprende una pluralità di sequenze orarie che tra loro via si susseguono e per il lavoratore si avvicendano (turni, cioè non fissi, ma variabili).

Il termine "continui", inoltre, può indicare che all'interno di ciascuna sequenza si deve rispettare una fascia oraria "continua" nell'inizio e nel termine della prestazione, per alcuni giorni consecutivi (ad esempio, dalle 14 alle 22 nel V., S., D., con turno della fascia successiva posto nella D., L. e M., con orario dalle 6 alle 14 mantenuto per l'intera sequenza e così via per le altre, in termini analoghi allo schema prospettato per ciascun ricorrente: cfr. cap. 10 e 11 ric., non contestati).

Secondo tali canoni, possono, dunque, descriversi le prestazioni offerte dai dipendenti che effettuino "turni continui e avvicendati", pur essendo ben possibile, come rilevato dalla convenuta, che esistano altre forme di turnato, con differenti caratteristiche (ad esempio, turni fissi, corrispondenti a una prestazione offerta sempre nella stessa fascia oraria, come potrebbe essere quella serale).

L'interpretazione letterale proposta, del resto, trova corrispondenza nell'analisi teleologica (cfr. art. 1362 c.c.): dall'esame della disposizione chiarificatrice (l'art. 9, co. 29 cit.) di come anche i lavoratori a tempo parziale possano essere considerati a "turni continui e avvicendati", appare come si sia inteso ricomprendere nella categoria e compensare con una differente regolamentazione retributiva allo scopo di premiare la maggiore gravosità e il maggior impegno connessi al lavoro offerto in fasce orarie variabili-chi svolga, anche se da part time, un orario non fisso e con una pluralità di variazioni.

Sulla base di tali premesse si deve, allora, concludere che anche i part time con orario analogo a quello indicato nel ricorso (le parti, in particolare, hanno chiarito che le sequenze temporali dei turni sono state quelle indicate nel ricorso, salvo per la ricorrente A. per la quale è da ritenere corretta l'indicazione della convenuta a pagina 4 della memoria: cfr. il verbale di causa) siano da reputare dipendenti con "turni continui e avvicendati" (e quindi anche i ricorrenti), dovendosi, a tal punto, solo motivare come non possa considerarsi come un valido motivo ostativo per tale inquadramento il fatto che non svolgano normalmente un orario secondo lo schema 4+2 nell'ambito della settimana previsto dal comma 4 dell'art. 9 CCNL.

In proposito, si deve chiarire come la comprensione del concetto di "turni continui e avvicendati" non possa essere desunta dall'art. 9, co. 4, CCNL (cfr. il doc. 2 ric. e il doc. 15 res.), dovendosi, in senso opposto, considerare come tale norma disciplini solo l'orario normale del personale turnista a tempo pieno (e non valendo, quindi, a delineare l'essenza della categoria dei turnisti), specificando che le 40 ore settimanali (ovvero la prestazione del personale full time) sono realizzate in 4 giorni lavorativi, con riposo al quinto e al sesto (schema 4 + 2), con prestazione di 8 ore giornaliera, secondo l'orario 22-6; 6-14; 14-22.

È agevole, a tal punto, evidenziare che se tale modalità di orario (4+2, per 8 ore giornaliera per ogni settimana) valesse a definire i "turni continui e avvicendati" sarebbe impossibile per i dipendenti a tempo parziale, per l'insufficienza del loro monte ore settimanale, essere inglobati tra gli impiegati turnisti con palese contrasto

con il comma 29 dell'art. 9 che, al contrario, ammette per i part time la possibilità dello svolgimento dei "turni continui e avvicendati".

Né si potrebbe sostenere che tale schema 4+2 per 8 ore giornaliero per settimana potrebbe essere attuato dai part time di tipo verticale con prestazione collocata solo in alcuni periodi dell'anno.

Si deve, infatti, porre in evidenza come il menzionato comma 29 dell'art. 9 sembri tradursi in una eccezione ad una regola generale: esaminato il suo contenuto, appare volto a chiarire, implicitamente, come, in genere, i part time turnisti svolgano "turni continui e avvicendati", limitandosi solo ad ammettere (esplicitamente) che gli stessi possono anche essere impiegati al di fuori di detto schema (cfr. art. 9, co. 29, cit.); apparirebbe, quindi, quale risultato di una interpretazione eccessivamente restrittiva della stessa norma (anche se compatibile con la tesi della A.P.L. SPA secondo cui, per il personale a "turni continui e avvicendati", lo schema 4+2 dovrebbe essere giudicato elemento imprescindibile nelle prestazioni offerte) il ritenere che possano essere reputati part time a "turni continui e avvicendati" solo quei dipendenti che attuino un part time di tipo verticale con prestazione solo in alcuni periodi dell'anno e con orario 4+2.

Del resto, in tal senso, si è pronunciata anche la giurisprudenza della Suprema Corte (Cfr. Cass. Sentenza n. 24333 del 2014 e sentenza n. 20 343/15).

Per tali motivi, deve essere accolto il ricorso.

Pertanto, nel dispositivo, potendosi ritenere che i ricorrenti hanno svolto le proprie prestazioni secondo turni continui e avvicendati, si deve dichiarare il loro diritto alle maggiorazioni di cui all'art. 11, punto 10 del CCNL e procedere alla condanna della A.P.L. S.p.a. secondo i conteggi come riformulati, nell'ambito del processo, da entrambe le parti (cfr. il verbale di causa).

B) Venendo alle residue questioni proposte nella presente causa, ancora una volta le istanze del ricorrente sono risultate condivisibili.

Si deve ricordare come la difesa della parte attorea abbia assunto che il trattamento degli impiegati a tempo parziale presso la convenuta sarebbe meno favorevole rispetto a quello dei full time, con violazione dell'art. 4 del D.Lgs. n. 61 del 2000, chiedendo quindi le relative differenze retributive.

In particolare, la differenza di trattamento sarebbe l'esito dell'applicazione fatta dalla resistente dei commi 4 e 5 (dei quali parte ricorrente chiede sia dichiarata la nullità o l'illegittimità) dell'art. 24 del CCNL.

È, infatti, risultato pacifico nel giudizio che, nel sistema di compensazione del lavoro della convenuta, per il personale full time, le voci dello stipendio indicate, ai sensi dell'art. 22 CCNL, "nel minimo tabellare, negli scatti di anzianità, nell'indennità di contingenza e nell'EDR" non subiscono variazioni e sono 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 (come, ad es., lo straordinario), mentre, per i dipendenti a tempo parziale, la A.P.L. S.p.a. applica il divisore "170" per calcolare

ogni voce della retribuzione, cosicché risulterebbe che la retribuzione di tali lavoratori sarebbe "meno che proporzionale" rispetto a quella di quelli a tempo pieno.

Pertanto, la parte attrice ha chiesto che le fossero corrisposte le differenze retributive sulle voci fisse e sul "lavoro supplementare" che sarebbero derivate da tale modalità di calcolo della retribuzione.

Anche tali domande sono risultate fondate.

Si deve, innanzitutto ricordare che l'art. 4 del D.Lgs. n. 61 del 2000, 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".

Negli stessi termini, l'art. 3, co. 9, del CCNL chiarisce che "il personale a tempo parziale è retribuito in base alle retribuzioni minime stabilite per il personale a tempo pieno riproporzionate in funzione della ridotta durata della prestazione".

I commi 4 e 5 dell'art. 24 del CCNL, poi, per il "personale a tempo parziale" stabiliscono che "la misura della retribuzione mensile non è fissa ma proporzionale alle ore lavorate nel mese" (comma 4) e che "per determinare la retribuzione oraria ai fini del pagamento della prestazione fornita (nonché ai fini del corrispettivo per lavoro supplementare o straordinario) si divide la retribuzione mensile, prevista per il personale ordinario per 167 ovvero 170 per il personale applicato ad attività lavorative in turni"

Esaminate, le suddette disposizioni, appare agevole osservare come l'art. 4 del D.Lgs. n. 61 del 2000 (che dispone che "il trattamento del lavoratore a tempo parziale sia riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa") abbia rinvenuto una corretta attuazione nell'art. 3, co.9, dei CCNL secondo cui "il personale a tempo parziale è retribuito in base alle retribuzioni minime stabilite per il personale a tempo pieno riproporzionate in funzione della ridotta durata della prestazione": tale sistema di calcolo delle spettanze dei dipendenti part time prevede chiaramente la semplice riquantificazione delle voci retributive nella ridotta per-

centuale di lavoro compiuta dagli stessi, cosicché da una semplice proporzione possa essere desunto l'importo del trattamento loro dovuto.

In tali termini, una volta individuato, quale primo dato del calcolo, il valore delle voci stabilite dall'art. 22 CCNL ("minimo tabellare, scatti di anzianità, indennità di contingenza e EDR")-che, per il personale a tempo pieno, non subiscono variazioni e sono retribuite come fisse indipendentemente dai giorni effettivamente lavorati in ciascun mese-e quale secondo elemento, la ridotta percentuale di lavoro compiuta dal dipendente a tempo parziale, risulta evincibile, con una normale operazione aritmetica, il corretto ammontare degli importi spettanti a quest'ultimo.

Se questa è la modalità di computo della retribuzione dei part time predisposta dall'art. 4 del D.Lgs. n. 61 del 2000 e dall'art. 3, co. 9, del CCNL, è possibile reputare legittima la disposizione stabilita dal comma 4 dell'art. 24 del CCNL che per il "personale a tempo parziale" stabilisce che "la misura della retribuzione mensile non è fissa ma proporzionale alle ore lavorate nel mese".

Viceversa, non appare compatibile con la disciplina delle precedenti norme quella stabilita dal comma 5 dell'art. 24 CCNL, secondo cui "per determinare la retribuzione oraria ai fini del pagamento della prestazione fornita (nonché ai fini del corrispettivo per lavoro supplementare o straordinario) si divide la retribuzione mensile, prevista per il personale ordinario per 167 ovvero 170 per il personale applicato ad attività lavorative in turni".

Infatti, l'applicazione del divisore "170" (che, come si ricorda, non vale per i dipendenti a tempo pieno per le voci retributive di cui è causa) non appare né logica né conforme al calcolo aritmetico sopra descritto, non essendo compatibile con l'esigenza di riproporzionare, nei limiti della ridotta percentuale di lavoro svolto dai part time, la retribuzione dei dipendenti full time.

Si deve, del resto, ritenere come la quantificazione della retribuzione oraria con il divisore "170" risulti, da una parte, discriminatoria rispetto al personale a tempo pieno, al quale le voci stipendiali di cui all'art. 22 CCNL sono applicate in modo fisso, senza alcun divisore.

Dall'altra, come il divisore "170" non trovi alcuna ragionevole spiegazione tenuto conto che, come è possibile evincere, dall'art. 3, comma 6 del CCNL, la prestazione normale, fino alla quale il lavoro supplementare è ammissibile e ritenuto tale, ammonta a "160" ore mensili (che coincide con l'orario ritenuto normale per i lavoratori a tempo pieno dalla parte ricorrente).

Conseguentemente, poiché il divisore "170" non trova applicazione nel computo delle voci di cui all'art. 22 CCNL per i dipendenti a tempo pieno, egualmente non deve essere elemento di calcolo per le stesse voci retributive per il personale part time (ed essendo le voci in parola scollegate dall'entità della prestazione, parimenti, non può trovare applicazione un diverso divisore come pur proposto nella memoria della resistente), dovendosi dichiarare la nullità del comma 5 dell'art. 24 cit., nei limiti in cui serva per inserire tale coefficiente per il computo dei suddetti emolumenti, per contrasto con la

norma imperativa contenuta nell'art. 4 del D.Lgs. n. 61 del 2000, che stabilisce il fondamentale divieto di discriminazione degli impiegati a tempo parziale (tale coefficiente, viceversa, potrebbe essere utilizzato laddove non si configurasse un differente trattamento tra le due categorie di dipendenti, come, ad esempio, secondo le prospettazioni contenute nel ricorso, per la determinazione della retribuzione oraria a base del lavoro straordinario).

Ciò posto, si debbono accogliere le domande del ricorrente in ordine al riconoscimento del proprio diritto al versamento dal datore di lavoro delle differenze retributive sulle "voci fisse" e sul "lavoro supplementare" che siano derivate dalla modalità di calcolo della retribuzione attuata dalla convenuta sulla base dell'art. 24, co. 5 cit. (in particolare, per il lavoro supplementare deve necessariamente farsi riferimento al computo della retribuzione oraria).

Si evidenzia come le argomentazioni svolte siano in armonia con l'orientamento della Suprema Corte in materia (cfr. Cass. Sentenza n. 24333 del 2014).

I conteggi sono stati rivisti, in modo condiviso, dalle parti (cfr. il verbale di causa) e resta solo da verificare l'eccezione di prescrizione della convenuta, attenendo le richieste attoree a periodi decorrenti dal luglio del 2007 in avanti.

In tal senso, si deve prendere atto dell'entrata in vigore dal 18 luglio 2012 della L. n. 92 del 2012 che ha modificato la tutela reale di cui all'articolo 18 SL, 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, si deve ritenere che da tale data i lavoratori, pur dipendenti da azienda sottoposta all'articolo 18 SL, potessero 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 (cfr. C. cost. n. 63 del 1966 che ha dichiarato la illegittimità costituzionale, in tal modo, dell'articolo 2948. n. 3, c.c.).

In tale ottica, del resto, costituisce 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" 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" (cfr., ad es., Cass. Sentenza n. 23227 del 13 dicembre 2004; Sentenza n. 20987 del 29 ottobre 2004; Sentenza n. 11793 del 6 agosto 2002).

Così, avendo le parti formulato i conteggi condivisi dal luglio del 2007, ossia nel termine di cinque anni dall'entrata in vigore della menzionata L. n. 92 del 2012,

si può ritenere che con riferimento a nessuna delle somme richieste da parte attorea sia maturata la prescrizione, da calcolarsi a ritroso in cinque anni dal 18 luglio 2012.

Per questo, nel dispositivo, si deve condannare la convenuta a versare a:

O.M.: Euro 6705,31 lordi;

E.A.: Euro 7649,95 lordi

G.B.: Euro 7639,65 lordi;

Il tutto con rivalutazione e interessi delle singole scadenze al saldo.

In considerazione dell'esito del giudizio, in ragione del valore della causa, appare congruo condannare la convenuta a rifondere le spese di lite alla parte attrice, liquidate come da dispositivo.

Sentenza esecutiva

P.Q.M.

(*omissis*).

## IL COMMENTO

di Carmelo Romeo

Con la sentenza che qui si commenta il Tribunale di Milano, per primo, affronta e risolve questioni in verità già annunciate dalla dottrina, stabilendo il principio che l'evidente depotenziamento della tutela reale finisce inevitabilmente per riesumare nella sua interezza (vale a dire anche per le aziende superiori a 15 dipendenti) la storica decisione della Corte cost. n. 63/1966.

### Novità della decisione in commento

È il caso di chiarire subito che la decisione annotata rappresenta, nel panorama giurisprudenziale sulla tematica emergente, un primo orientamento dei giudici di merito sulle questioni del nuovo regime della prescrizione dei crediti di lavoro. In verità, tale nuovo regime è stato determinato, di fatto, a seguito della riscrittura dell'art. 18 Stat. lav., avvenuto con l'entrata in vigore della legge Fornero del 2012 ed oggi, ancor di più, a seguito del D.Lgs. n. 23/2015 sul *Jobs Act*.

È di tutta evidenza che, per il noto principio *tempus regit actum*, la decisione qui in esame ha come esclusiva fattispecie normativa di riferimento la legge Fornero, atteso che non risultano ancora sentenze (o ordinanze) decise in ragione del nuovo regime delle cc. dd. "tutele crescenti" di cui al D.Lgs. n. 23/2015.

Tuttavia, la prima sensazione che si ricava dalla lettura della sentenza è quella di avere applicato ciò che una parte della dottrina aveva preconizzato da recente, proprio a seguito della riforma dell'art. 18 Stat. lav. (1). La verità è che la soluzione offerta dal Tribunale di Milano evoca la nota locuzione "*nemo propheta in patria (sua)*" nell'accezione evangelica, *mutatis mutandis*, della diffidenza che si è av-

vertita riguardo i primi commentatori che avevano timidamente preannunciato la rivisitazione del tradizionale assetto della prescrizione dei crediti di lavoro nella nostra materia.

Nello specifico mi corre l'obbligo ricordare quanto ho già avuto modo di scrivere sulla crisi del principio della decorrenza del *dies a quo* della prescrizione che, a seguito delle innovazioni sull'art. 18 e per le imprese superiori a 15 dipendenti non sembra più possa riferirsi al momento della maturazione dei singoli crediti (2). In altri termini, avevo già preannunciato che, a seguito degli evidenti clamori sul depotenziamento dell'effetto sanzionatorio riguardante la reintegrazione nel posto di lavoro, a fronte di licenziamenti illegittimi, finivano con l'innescarsi plausibili dubbi su quale assetto avrebbe dovuto consolidarsi, nel nostro ordinamento giuridico, la disciplina dei crediti di lavoro.

Ed in verità, non è revocabile in dubbio che viene compromessa la consolidata disciplina, da tempo somatizzata senza scossoni nell'ambito del dibattito giuslavoristico, con il risultato che si aprono scenari a dir poco preoccupanti per le imprese, le quali non potranno più fare affidamento sull'applicazione del principio civilistico della prescrizione in corso di svolgimento del rapporto. D'altro canto, non è parimenti negabile che nella nostra materia,

(1) Si accenni solo all'intuizione di G. Santoro Passarelli, *Diritto dei lavori*, Torino, 2013, 403, secondo il quale la prescrizione dei crediti retributivi non avrebbe più potuto decorrere nel corso del rapporto di lavoro, in quanto la legge Fornero aveva destabilizzato la tutela reale in materia di licenziamenti. Ancor più pregnanti sono le considerazioni espresse da P. Pozzaglia,

*Il decorso della prescrizione dei crediti retributivi dopo la riforma dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori*, in *Mass. giur. lav.*, 2015, 755 ss.

(2) Cfr. C. Romeo, *Il nuovo corso del Diritto del lavoro. Contratto a tutele crescenti tra innovazione stabilità e restaurazione*, Torino, 2015, 42.

da sempre, vi sia stata una ferma e rigorosa correlazione tra la disciplina dei licenziamenti e lo speciale regime del decorso della prescrizione dei crediti di lavoro.

### Peculiarità della fattispecie

Non è in alcun modo dubitabile che le avvertenze della dottrina sono state recepite dalla sentenza qui in commento che ha, in ossequio ai tradizionali principi tracciati dalle note sentenze della Corte costituzionale (3), aderito all'originario *decisum* della Consulta del lontano 1966. Il Tribunale di Milano ha, infatti, ritenuto che dall'entrata in vigore della legge Fornero, i lavoratori, "pur dipendenti da azienda sottoposta all'art. 18", a fronte della diminuita stabilità del posto di lavoro, finiscano con il rivivere una situazione giuridica identica a quella pre-Statuto. Il ragionamento, ineccepibile sotto il profilo della ricostruzione della fattispecie, trova un preciso appiglio nel consolidato orientamento della Corte di cassazione secondo la quale 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' del lavoratore e non già alla stregua della diversa normativa garantistica che avrebbe dovuto astrattamente regolare il rapporto" (4).

Dalla massima sopra riportata traspare espressamente un'assoluta specularità tra il regime delle tutele differenziate in materia di licenziamento e quello che invece riguarda la disciplina della prescrizione dei crediti di lavoro.

Come, peraltro, ho avuto modo di sostenere recentemente si tratta di una tutela "a due velocità invertite": quella della tutela reale, alla quale corrisponde un decorso classico della prescrizione e cioè al momento della maturazione del credito; quello della tutela obbligatoria al momento della cessazione del rapporto di lavoro (5).

L'opzione interpretativa offerta dalla sentenza qui in commento merita, tra l'altro, di essere segnalata

perché il Giudice interviene a prescindere da modifiche istituzionali, sia da parte del legislatore, sia da parte della Corte Costituzionale. In altri termini, fermo l'assetto determinato dalla storica sent. n. 63/1966, il Tribunale di Milano ha ritenuto di poter discrezionalmente intervenire sulla questione con la semplice valutazione che la tutela reale prevista dall'art. 18 è ormai del tutto residuale rispetto alla tutela obbligatoria, applicando un criterio di determinazione della prescrizione favorevole ai lavoratori, perché non tutelati in materia di licenziamenti.

Tuttavia, è evidente che trattasi di una valutazione assolutamente discrezionale che potrebbe non essere condivisa da altri giudici, con l'effetto di una progressiva destabilizzazione delle originarie certezze in materia di prescrizione dei crediti di lavoro. In altri termini, non è assolutamente detto che l'interpretazione offerta si collochi lungo l'asse delineato dal Tribunale di Milano e, d'altro canto, sarebbe deprecabile affidare esclusivamente al diritto vivente il compito di dipanare la matassa sulla delicata questione del nuovo regime della prescrizione dei crediti di lavoro.

La verità è che è giunta l'ora di archiviare definitivamente il doppio regime, sia dei licenziamenti, sia delle prescrizioni affidato ad un diverso livello occupazionale delle aziende. Nell'attualità, ritengo sia una vera e propria superfetazione pensare che la differenza numerica di dipendenti corrisponda ad una diversa sostanza economica delle realtà aziendali. Diversamente, ritengo sia pleonastico, in distonia con le modalità economiche attuali, continuare ad asserire che il numero dei dipendenti sia il criterio giusto per diversificare le discipline, e possa, quindi, costituire il discrimine di diverse tutele.

A ben vedere, va rivolto un suggerimento (ed una precisa esortazione) al legislatore: quest'ultimo non sembra che possa ritardare ancora il suo compito nel dover dettare regole precise in merito al regime della prescrizione dei crediti di lavoro. Ed infatti, il

(3) Si tratta di decisioni della Consulta intervenute tra la seconda metà degli anni '60 e la prima metà degli anni '70, con le quali la Corte costituzionale all'epoca ha inteso riformulare radicalmente la disciplina codicistica per lo specifico del diritto del lavoro. In particolare, si segnala la sent. n. 63/1966, con la quale venne dichiarata la non conformità all'art. 36 Cost. degli artt. 2948, n. 4, 2955, n. 2, 2956, n. 1, c.c., limitatamente alla parte nella quale è consentita la prescrizione del diritto durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, atteso che il lavoratore potrebbe essere indotto a non far valere i propri diritti proprio per timore di veder risolto, in via ritorsiva, il rapporto dal suo datore. Successivamente, a seguito dell'entrata in vigore della

L. n. 300/1970, la Consulta ha parzialmente modificato la radicalità del suo intervento, operando il distinguo tra tutela obbligatoria e tutela reale e disponendo un diverso decorso dei tempi di prescrizione del credito a seconda se permaneva un *metrus* nei confronti del datore (tutela obbligatoria), oppure vi fosse una tutela reintegratoria che consentisse al lavoratore di affrancarsi dai condizionamenti del suo datore di lavoro.

(4) Cfr. Cass. 13 dicembre 2004, n. 23227, in *Dir. prat. lav.*, 2008, 6, PL, 298.

(5) Sullo specifico argomento rinvio ad un mio articolo, *Prescrizione dei crediti di lavoro: recenti profili problematici*, in questa *Rivista*, 2016, 2, 113.

dilemma sulla questione della decorrenza della prescrizione potrebbe essere dirompente sul piano economico e delle aspettative delle aziende stesse. D'altro canto, l'originaria logica del *metus*, che aveva indotto la Corte costituzionale alle note pronunce in tema di prescrizione, sembra mutata radicalmente, atteso che non è affatto certo che la dimensione numerica dell'impresa possa fare chiarezza sulla stabilità o meno del rapporto di lavoro. In conclusione, quindi, appare plausibile che, dall'innovativa disciplina delle tutele crescenti, possa

poi scaturire un ulteriore intervento legislativo che in definitiva faccia chiarezza sulle regole del gioco. In tale direzione è, quindi, auspicabile una nuova regolamentazione del regime della decorrenza della prescrizione, evitando che i giudici, evidentemente destabilizzati dall'impatto del nuovo regime dell'art. 18, possano approdare a decisioni assolutamente variegata e contrastanti tra loro, nell'auspicio che sia il legislatore a dettare le nuove disposizioni in grado di dipanare l'intricata matassa.