



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.