

Mancato godimento dei riposi settimanali e risarcimento del conseguente danno da usura psico-fisica: da quale momento decorre la prescrizione?

di T. Zappia - 26 novembre 2025

Il tema centrale della decisione in commento (App. Milano, 20 ottobre 2025, n. 803) verte sulla possibilità di estendere anche alle pretese aventi natura non retributiva il principio che sposta la decorrenza della prescrizione del diritto al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di specie, infatti, il *petitum* non si sostanziava nel rivendicare somme dovute a titolo di retribuzione, dal momento che le domande dei lavoratori erano dirette a ottenere il risarcimento del danno da usura psicofisica conseguente al mancato godimento dei riposi settimanali.

La questione è ben nota: a partire dal 1966 (C. Cost., 10 giugno 1966, n. 63), l'“instabilità” del rapporto tra lavoratore e datore di lavoro - e il conseguente *metus* del primo di un'immediata e diretta correlazione eziologica tra la rivendicazione retributiva e la reazione datoriale (*i.e.* licenziamento in ragione esclusiva di essa) - ha portato la giurisprudenza ad ammettere il decorso della prescrizione durante lo svolgimento del rapporto esclusivamente nei casi in cui la reintegrazione non soltanto sia, ma appaia la sanzione “*contro ogni illegittima risoluzione*”, come era per i lavoratori ai quali era applicato l'art. 18 della L. 20 maggio 1970 n. 300 nella formulazione precedente alla modifica avvenuta con la L. 28 giugno 2012 n. 92 (*ex plurimis*: G. TANGO, G. DI BELA, *La prescrizione nel diritto del lavoro: il difficile bilanciamento tra certezza e tutela effettiva del diritto*, in *La Magistratura*, 2/2025; L. PELLICCIA, *Il Tribunale di Bari affronta la spinosa tematica della decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro*, in www.rivistalabor.it, 18 Ottobre 2023).

La rilevanza di tale *metus*, tra l'altro, è stata posta in rilievo dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (sent. 28 dicembre 2023, n. 36197) per confermare l'inapplicabilità del menzionato principio nell'ambito del pubblico impiego privatizzato. Infatti, sebbene nella giurisprudenza della Corte costituzionale la stabilità o meno del lavoro costituisca un mero parametro per rilevare l'esistenza o l'inesistenza del timore, l'esclusione in radice della sua configurabilità rispetto alle Pubbliche Amministrazioni non può che determinare la decorrenza della prescrizione - tanto in caso di rapporto a tempo indeterminato, tanto di rapporto a tempo determinato - in costanza di rapporto (D. SERRA, *Decorre sempre in corso di rapporto la prescrizione dei crediti retributivi dei dipendenti pubblici privatizzati*, in www.rivistalabor.it, 17 Gennaio 2024).

Nel caso in esame, la Corte di appello di Milano, ponendo l'accento sulla condizione di *metus* dei dipendenti, per i quali, in applicazione del regime vigente, non poteva essere assicurata la tutela reale contro un eventuale licenziamento illegittimo, ha concluso per l'estensione del principio sopra sintetizzato anche alle richieste risarcitorie. Ad avviso dei giudici meneghini, pertanto, la prescrizione non poteva decorrere in corso di rapporto, trovando ciò conferma anche in una recente sentenza della Corte di Cassazione (06/09/2022, n. 26246), in base alla quale l'interpretazione favorevole per il lavoratore deve includere «*tutti i*

*diritti non prescritti con l'entrata in vigore della L. 92/2012» (V. A. POSO, *La decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi dei dipendenti privati dalla cessazione del rapporto di lavoro non garantito dalla generalizzata applicazione della stabilità reale supera la prova della Cassazione, che ci insegna come si interpretano, dopo le riforme sui licenziamenti del 2012 e del 2015, le norme codicistiche già dichiarate incostituzionali. A dimostrazione che la coperta del diritto è (quasi sempre) corta*, in www.rivistalabor.it, 27 settembre 2022).*

Da quanto sopra emerge che è l'instabilità, e non la natura del diritto vantato, ad acquisire il ruolo di chiave orientativa nella individuazione della disciplina applicabile alla controversia.

Tuttavia, tralasciando le condivisibili osservazioni in merito all'attuale regime di (in)stabilità scaturente dalla D. Lgs. 5 marzo 2015 n. 23 (R. RIVERSO, *Note di mezza estate sul Jobs act annegato in un mare di incostituzionalità: il caso del licenziamento disciplinare*, in QG, 10/09/2024; A. TURSI, *La Corte costituzionale e la riforma dei licenziamenti: quando l'interpretazione sistematica scardina il sistema*, in LDE, 20/11/2024), l'attenzione non può non cadere sulla sostanziale estensione della tutela a fattispecie diverse da quelle che hanno provocato l'intervento della Corte Costituzionale nel 1966.

Lo stesso giudice delle leggi, con successivi interventi (C. Cost. 20 novembre 1969, n. 143; C. Cost. 29 aprile 1971, n. 86; C. Cost. 12 dicembre 1972, n. 174; C. Cost. 21 maggio 1975, n. 115; C. Cost. 1° giugno 1979, n. 40), ha modulato il perimetro di operatività del mentovato principio, precisando, *ex ceteris*, che il divieto di rinuncia – e la tutela che da esso scaturisce – interessa i (soli) beni tutelati dall'art. 36 Cost. (*recte* retribuzione proporzionata e sufficiente; riposo settimanale; ferie annuali retribuite). Ne consegue che, perdurando il rapporto, il decorso della prescrizione non potrebbe sempre produrre un effetto equivalente a quello di una rinuncia implicita determinata dal timore del licenziamento o di altre ritorsioni.

Come precisato dalla Corte Costituzionale, infatti, «*il corso della prescrizione può essere sospeso, durante il rapporto di lavoro, solo allorquando si tratti di prestazioni salariali che godono della speciale garanzia derivante dall'art. 36 della Costituzione, per il quale l'esercizio del diritto [...] non può tollerare alcuna rinuncia, sia pure implicita*» (C. Cost. 29 aprile 1971, n. 86, *cit.*).

Lo stesso art. 36 Cost., però, esclude la irrinunciabilità anche del diritto al riposo settimanale e alle ferie retribuite, sicché ove la prescrizione, seppur decennale, decorresse durante il rapporto di lavoro, si produrrebbe proprio quell'effetto che l'articolo da ultimo citato mira a precludere, vietando qualunque tipo di rinuncia. Pertanto, il principio in forza del quale la prescrizione del diritto decorre solo al momento della cessazione del rapporto di lavoro deve avere come confine l'art. 36 Cost., dovendosi, invece, escludere una interpretazione dello stesso includente, in termini generali, «*tutti i diritti non prescritti con l'entrata in vigore della L. 92/2012*».

Non si dubita che la prescrizione, con riferimento all'indennità sostitutiva delle ferie e dei riposi settimanali non goduti, decorra dalla cessazione del rapporto di lavoro (Cass. 20/06/2023, n. 17643; Cass., 27/11/2023, n. 32807).

Nondimeno, qualche perplessità potrebbe sorgere in merito alla possibilità di estendere tale regola alla pretesa risarcitoria per danno da usura psico-fisica, atteso che il mancato godimento dei riposi settimanali viene qui in rilievo quale causa del pregiudizio sofferto dal lavo-

ratore, da porre su un piano distinto rispetto alla rinuncia, seppur solo implicita, al riposo stesso.

Per tali ragioni, così come per altre fattispecie – ad esempio il diritto al riconoscimento della qualifica superiore (non accompagnato dalla rivendicazione delle relative spettanze economiche), ovvero al risarcimento del danno da demansionamento, da omissione contributiva o a seguito di infortunio sul lavoro – la decorrenza della prescrizione non può essere spostata alla cessazione del rapporto di lavoro, ponendosi il danno da usura psico-fisica oltre il confine garantito dall'art. 36 Cost.

Teresa Zappia, magistrato ordinario in tirocinio

Visualizza il documento: [App. Milano, 20 ottobre 2025, n. 803](#)