

Salario giusto e prescrizione crediti da lavoro: come - e se - incide la definizione legale del TEC (trattamento economico complessivo)?

di F. Avanzi – 26 agosto 2026

Come giustamente notato, indubbia è la rilevanza per l'ordinamento della recente introduzione delle disposizioni in materia di "salario giusto", di cui al d.l. 30 aprile 2026, n. 62, convertito in l. 25 giugno 2026, n. 112, essendo che, in effetti, «è la prima volta che, nella storia repubblicana, il legislatore si propone di affrontare, con un intervento di portata generale, il fondamentale tema della retribuzione nel rapporto di lavoro, a sua volta istituto centrale del diritto del lavoro» (PROIA, *Prime riflessioni sul "salario giusto"*, in *CSDLE*, Newsletter 25-2026).

Eppure, nel provvedimento ad efficacia espressamente *erga omnes* per il settore privato (Cfr. art. 18, comma 1), alcuna menzione è rivolta al delicato problema della prescrizione dei crediti da lavoro, come noto oggetto di una tribolata e verbosa disciplina di matrice giurisprudenziale, che anche solo limitandosi a considerarne "capo" e "coda", va dalla risalente pronuncia d'illegittimità costituzionale degli artt. 2948, 2955 e 2956 c.c., sancita in C. Cost., 10 giugno 1966, n. 63, per giungere sino al più recente approdo di Cass., 6 settembre 2022, n. 26246, chiamata a misurarsi, al fine di (ri)determinare il *dies a quo* della decorrenza quinquennale, coi sopravvenuti regimi di tutela di cui all'art. 1, comma 42 l. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. "Riforma Fornero") e del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 (c.d. "Tutele crescenti").

Radicali riforme (così definite in C. Cost., 21 luglio 2025, n. 118) che, rispetto al passato, dove la conseguenza principale all'illiceità del recesso era la "reintegrazione" dei lavoratori, hanno invece virato verso la segmentazione delle tutele, graduata a seconda della gravità del vizio affliggente il licenziamento (Cfr. C. Cost., 16 luglio 2024, n. 128), col che più di un dubbio residuava circa la loro capacità di inverare ancora una condizione di "resistenza" del rapporto di lavoro simile al pubblico impiego e tale da superare quella condizione psicologica inibitrice dell'esercizio dei diritti retributivi ex art. 36 Cost., dalla Consulta esplicitata nei termini di «timore del licenziamento» (C. Cost., 10 giugno 1966 cit.).

"Resistenza" peraltro meglio specificata in pronunce successive, avendo il Giudice delle Leggi a esempio puntualizzato che la stessa «è data da una disciplina che normalmente assicura la stabilità del rapporto, o dalle garanzie di rimedi giurisdizionali contro l'illegittima risoluzione» (C. Cost., 20 novembre 1969, n. 143) ovvero ancora «che una vera stabilità non si assicura se all'annullamento dell'avvenuto licenziamento non si faccia seguire la completa reintegrazione nella posizione giuridica preesistente fatta illegittimamente cessare» (C. Cost., 12 dicembre 1972, n. 174); a ogni modo, come poi osservato anche dalle Sezioni Unite, la questione fondamentale non poteva risiedere nel «generico stato di soggezione del lavoratore, bensì [e giustappunto, nel] timore del licenziamento», sormontabile solo laddove il rapporto di lavoro da caso a caso vagliato «sia regolato da una disciplina la quale, sul piano sostanziale, subordini la legittimità o l'efficacia della risoluzione alla sussistenza di circostanze obbiettive e predeterminate e, sul piano processuale, affidi al giudice il sindacato su tali circostanze e la possibilità di rimuovere gli effetti del licenziamento illegittimo» (in questi ter-

mini, Cass. Sez. Un., 12 aprile 1976, n. 1268. Per una più puntuale ricostruzione della giurisprudenza costituzionale e no, su www.rivistalabor.it, 27 settembre 2022, si rimanda a POSSO, *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* (a commento di Cass., 6 settembre 2022, n. 26246).

Fatto sta che dopo un'accesa dialettica in seno a giurisprudenza di merito e dottrina (v. TURSI, *La prescrizione dei crediti retributivi nei rapporti di lavoro "destabilizzati": note critiche*, in *DRI*, 1-2022), con cautela sul da farsi mostrata pure dagli organi di vigilanza (Cfr. INL, nota 23 gennaio 2020, n. 595), la Corte di Cassazione ha conclusivamente opinato che «il criterio di individuazione del *dies a quo* di decorrenza della prescrizione dei diritti del lavoratore deve soddisfare un'esigenza di conoscibilità chiara predeterminata e di semplice identificazione», cioè fin dalla costituzione del rapporto di lavoro e con la conseguenza che la «individuazione del regime di stabilità (o meno) del rapporto lavorativo, [...] in base alla qualificazione ad esso attribuita dal giudice, con un giudizio necessariamente *ex post*, contraddice radicalmente que[st]i requisiti» (Cass., 6 settembre 2022 cit.); tanto che, ad avviso del Supremo collegio, privo di pregio si mostrava il mantenimento, in entrambe le sopraggiunte discipline, della tutela reale "forte" avverso il licenziamento per motivo c.d. "ritorsivo" (art. 1345 c.c.), ben potendo lo stesso celarsi dietro ad altra ragione astrattamente lecita (es. un GMO per riduzione di personale), con accesso, dunque, alla reintegrazione "piena", anche in siffatta evenienza, «all'esito di un accertamento in giudizio, e quindi necessariamente *ex post* [...] affidandone l'identificazione, o meno, al criterio del "caso per caso", rimesso di volta in volta al singolo accertamento giudiziale» (*Ibidem*).

Per riassumerla con un'efficace passaggio ricorso dalla Cassazione nella parte motiva, per ammettere la decorrenza della prescrizione in costanza di rapporto di lavoro è necessario che «la reintegrazione, non soltanto sia, ma appaia la sanzione "contro ogni illegittima risoluzione" nel corso dello svolgimento in fatto del rapporto stesso: così come accade per i lavoratori pubblici e come era nel vigore del testo dell'articolo 18, anteriore alla L. n. 92 del 2012, per quei lavoratori cui la norma si applicava».

Ora, senza intenzione di addentrarsi negli aspetti eventualmente criticabili della pronuncia (con uno sguardo in chiave anche comparata, FERRARESI, *Fine prescrizione mai? Le recenti pronunce di Cassazione sui crediti dei lavoratori*, in *DRI*, 2-2023), secondo la quale in definitiva, per i rapporti a tempo indeterminato soggetti all'art. 18 versione Fornero e alle Tutele crescenti, la prescrizione non può che decorrere dalla cessazione del rapporto di lavoro, basti qui invece osservare come l'esito nomofilattico abbia già espressamente assunto il rango di "diritto vivente", con accentuata vocazione di stabilità (Cfr. Cass., 8 gennaio 2024, n. 597 e Cass., 10 giugno 2024, n. 16073) e per il quale è dunque difficile ipotizzare, nel prossimo futuro, concrete possibilità di radicali *revirement*.

In concreto, questo implica, lato datore di lavoro, una persistente incertezza sui crediti retributivi dovuti a ciascun prestatore dipendente, dall'assunzione, fino all'estinzione del contratto e non già prescritti al 18 luglio 2007 ovverosia cinque anni prima dell'entrata in vigore

della l. 28 giugno 2012 cit. (questo, escludendo la pur teorizzata possibilità «che la durata della inerzia del lavoratore nell’arco temporale 2007-2012 mantiene efficacia e va sommata con quella successiva alla cessazione del rapporto, restando “sospesa”, in ragione del metus sopravvenuto». Così TOFFOLETTO e DE ROSA, *La prescrizione dei crediti di lavoro*, in *Modulo24 CL*, 6-2026); sicché nient’affatto sorprendenti risultano i reiterati tentativi, finora poi sempre “rinunciati”, di riportare la decorrenza in corso di rapporto per le aziende “over 15”, attraverso emendamenti e disposizioni su bozze di provvedimenti in itinere (Cfr. POGGIOTTI, *Nuovo stop alla prescrizione dei crediti durante il lavoro*, in *N&TPlus*, 4 agosto 2026, che dà conto delle cinque occasioni già percorse, finora, dalla forze politiche di maggioranza).

Ma come anticipato e di contro, nel più recente dei “Decreto 1° Maggio” nulla si dice sulla delicata questione.

Ciononostante, in argomento, occorre probabilmente non trascurare la provveduta definizione di “trattamento economico complessivo”, di seguito TEC, introdotta in sede di conversione al comma 4-*bis* dell’art. 7, il quale inverando la fattispecie del “salario giusto”, a mente dei commi 1 e 2 della stessa disposizione assicura l’adeguatezza costituzionale - perlomeno rispetto al criterio di “proporzionalità” - della retribuzione riconosciuta al lavoratore per mezzo della contrattazione collettiva “qualificata”, cioè quella stipulata da soggetti dotati di rappresentatività comparata.

E a ben vedere, proprio questa testuale connessione fra TEC e art. 36 Cost. potrebbe indirettamente risolvere un’altra delle aporie concernenti la controversa tematica della prescrizione lavoristica ossia il perimetro applicativo inciso dal combinato disposto dell’art. 2948, n. 4 c.c. e della sua dichiarata incostituzionalità, limitata, lo si rammenta, «alla parte in cui consent[e] che la prescrizione del diritto alla retribuzione decorra durante il rapporto di lavoro ca sentenza d’incostituzionalità del 1966, che nel suo dispositivo» (C. Cost., 10 giugno 1966 cit.); in sostanza, non appare privo di rilievo capire se tutti o quali crediti scaturenti dal contratto *ex art.* 2094 c.c. possano beneficiare dell’anzidetta “sospensione”, se sol si consideri che pure la retribuzione in senso stretto, nel nostro ordinamento, è notoriamente avulsa da definizioni onnicomprensive (Cfr. Cass., Sez. Un., 13 febbraio 1984, n. 1081).

Infatti, assodato che la natura dei rapporti coinvolti non può essere estesa oltre i confini della subordinazione, ancorché mediante successiva riqualificazione giudiziale (Cfr. Cass., 13 ottobre 2022, n. 29981. Ma con discorso che rimane necessariamente aperto sulle collaborazioni *ex art.* 2 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, come evidenziato da PASSERINI, *La prescrizione dei crediti di lavoro: a che punto è la discussione?*, in *www.ecnews.it*, 10 novembre 2021), decisamente minore è stata sinora la convinzione, anche giurisprudenziale, sugli elementi da ritenersi in effetti attinti dalla peculiare fattispecie.

Da una parte è qui sufficiente il richiamo alle inequivocabili parole della stessa Consulta, che in una delle pronunce del filone summenzionato e in modo piuttosto coerente alla sentenza “capostipite” (almeno considerando il precetto costituzionale a suo presupposto), ebbe ad affermare che «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 ad una retribuzione propor-

zionata alla quantità e qualità del lavoro non può tollerare alcuna rinunzia, sia pure implicita» (C. Cost., 29 aprile 1971, n. 86, con corsivo mio).

Più in generale e come acutamente osservato, nelle varie occasioni che gli si offrirono la Corte costituzionale è davvero sembrata prodigarsi nel «precisare, direttamente o indirettamente - onde evitare interpretazioni estensive della materia o componente retributiva, oggetto del differimento dell'azione della prescrizione per l'epoca dell'estinzione del rapporto - che mentre erano riconducibili all'ambito del salario assistito dalla garanzia di irrinunciabilità ex art. 36 Cost., i compensi dello straordinario continuativo, la gratifica natalizia e 13 mensilità nonché i differenziali di retribuzione fra qualifica inferiore rivestita e quella superiore spettante, non lo erano invece la rivendicazione in se e per se del diritto alla qualifica (considerato un diritto di status, soggetto a prescrizione decennale ex art. 2946 c.c., pertanto decorrente in corso di rapporto), l'indennità sostitutiva delle ferie (avente natura risarcitoria, anch'essa soggetta a prescrizione decennale ex art. 2946 c.c., parimenti decorrente in corso di rapporto) e analoghe spettanze monetarie che, pur nascenti da vicende del rapporto di lavoro, hanno carattere risarcitorio, e non retributivo in senso stretto» (MEUCCI, *La prescrizione dei crediti retributivi dopo le leggi limitative della cd. stabilità reale (Fornero e Jobs act)*, in *LDE*, 2-2020).

Questo anche per l'agevole addentellato che il ragionamento trovava nella tralatizia e "minimalista" nozione costituzionale di retribuzione "proporzionata" e "sufficiente" (per trattazioni complessive dell'argomento, di recente, ROCCISANO, *Studio sull'adeguatezza della retribuzione come strumento di regolazione del mercato*, per Giappichelli Editore, 2025 e MARCHI, *Adeguatezza della retribuzione e tutela della dignità sociale*, per Bologna University press, 2025) praticata dalla maggioritaria giurisprudenza (e neppure smentita dal c.d. "sestetto" dell'ottobre 2023, v. Cass., 2 ottobre 2023, n. 27711, n. 27713, n. 27769 e Cass., 10 ottobre 2023, n. 28320, n. 28321, n. 28323), notoriamente incline a circoscrivere e fare proprio di un certo C.C.N.L. preso a riferimento, le sole componenti ascrivibili a paga base, contingenza e tredicesima mensilità (Cfr. per tutte, Cass., 5 novembre 1979, n. 5719, Cass., 7 aprile 1982, n. 2594 e Cass., 18 marzo 1992, n. 3362).

Dall'altra e più di recente, il principio di diritto espresso nella già citata Cass. 6 settembre 2022 cit., nella quale effettivamente ci si esprime in senso più ampio, vale a dire nei termini di «tutti quei diritti che non siano prescritti», legittimandone così l'applicazione verso le più disparate fattispecie di matrice legale e/o contrattuale, fra le quali: maggiorazioni retributive per festività non godute (Cfr. Cass., 12 ottobre 2022, n. 29831), lavoro notturno (Cfr. Cass., 20 ottobre 2022, n. 30957) e straordinario (Cass., 20 ottobre 2022, n. 30958) oltreché inerenti ad aumenti periodici di anzianità (Cass., 12 aprile 2023, n. 9742).

Addirittura, in alcune pronunce del merito, giungendo a ritenerlo «pienamente applicabile» a pretese di natura essenzialmente risarcitoria, come le conseguenze derivanti dalla violazione dei limiti in materia di orario di lavoro, comunemente nominate "da usura psico-fisica" (è il caso di App. Milano, 20 ottobre 2025, n. 803).

Principio "ampio" tale quale richiamato anche in Cass., ordinanza, 30 marzo 2026, n. 7593, qui brevemente annotata e concernente differenze retributive, per il periodo compreso fra il 7 aprile 2005 e il 21 ottobre 2015 (data dell'intervenuto recesso), derivanti dall'accertata qualifica di "caporedattore", ai sensi dell'art. 11 Contratto nazionale di lavoro giornalistico, piut-

tosto di quella formalmente riconosciuta di capo-servizio (che è l'occasione di queste mie osservazioni).

Invero nel caso di specie, il motivo di ricorso della società datrice per violazione e falsa applicazione dell'art. 2948 c.c., «per avere la Corte territoriale erroneamente ritenuto interrotto il termine di prescrizione dal 18.5.2007, per effetto dell'entrata in vigore della legge n. 92/2012», veniva dal Supremo collegio disatteso con la semplice constatazione che «Questa Corte ha infatti chiarito che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, come modulato per effetto della legge n. 92 del 2012 e del D.lgs. n. 23 del 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 del 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» (corsivo di chi scrive).

Riflettuto tutto quanto precede, il comma 4-*bis* dell'art. 7 potrebbe quindi realmente contribuire a mettere ordine alla questione, in specie circoscrivendo la decorrenza lavoristica della prescrizione, attraverso un sillogismo logico-giuridico sistematicamente accettabile.

Se infatti il parametro violato dall'art. 2948, n. 4 c.c. era l'art. 36 Cost. e il “salario giusto” né rappresenta l'esplicita attuazione legislativa (così CARUSO, *Decreto primo maggio, la doppia funzione della rappresentatività comparata*, in *Modulo24 CL*, 5-2026), razionale e conseguente sarebbe allora che per tutte le componenti di quest'ultimo, la prescrizione cominci a decorrere solo dopo la cessazione del rapporto di lavoro; si tratterebbe *expressis verbis* di «tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui al medesimo comma 2, comprese le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative, nonché dalle prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti e dagli eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico, definiti dagli stessi contratti collettivi. Sono in ogni caso escluse le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori».

In questo modo, peraltro, le previsioni di cui all'art. 7 finirebbero col condurre a effetti, sì in direzione “opposte”, ma tutto sommato coerenti se inquadrati nella prospettiva della certezza del diritto: per un verso, lato lavoratore, un ampliamento delle spettanze nel senso di tutta la parte economica del contratto collettivo di commisurazione, in caso di azione promossa ex art. 36 Cost., superando così la discrezionalità giudiziale precedente e comunque fondata al ribasso, cioè sul concetto di “minimo costituzionale”; per altro, lato datore di lavoro, un restringimento della nozione di crediti patrimoniali soggetta al lungo slittamento del termine di decorrenza della prescrizione quinquennale, così rileggendo, in chiave interpretativa, il più ambiguo principio di diritto espresso nel 2022 dalla Collegio di legittimità.

Ciò senza naturalmente ignorare i mai risolti problemi che stanno “a monte” del fondamentale passaggio di individuazione del C.C.N.L. *leader* e che riguardano in particolare il tema complesso della rappresentatività sindacale (per una sintesi delle questioni ancora aperte dopo il D.L. 62/2026, si consenta di rinviare ad AVANZI, *Salario giusto: origini, effetti e questione aperte*, in *CdL*, 51-2026), ma comunque offrendo a entrambe le parti del rapporto di lavoro, che in fin dei conti si è detto condividere lo stesso destino (Cfr. Cass. 6 settembre 2022 cit.), un maggior grado di affidabilità rispetto all'applicazione dell'istituto della pre-

scrizione in ambito lavoristico, evitando altresì “fughe in avanti” da parte della giurisprudenza, a esempio escludendo perspicuamente dalla sua portata (come già ritenuto in precedenza da FERRARESI, *op. cit.*) liquidazioni di natura risarcitoria, ma tendenzialmente anche tutta quella parte di retribuzione eventualmente riconosciuta, in maniera “eccedente”, a livello individuale (V. “superminimo” e sempre ammettendo che dopo il d.lgs. 7 maggio 2026, n. 96 sopravviva, in termini di legittimità, la facoltà per l’azienda di una vera e piena discrezionalità nelle attribuzioni).

Federico Avanzi, consulente del lavoro in Fidenza (PR)

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 30 marzo 2026, n. 7593](#)