



Numero 2 / 2024

**Maurizio RIOMMI**

**La decorrenza della prescrizione dei crediti del lavoratore  
nel rapporto di lavoro pubblico: la diversa prospettiva  
indicata dalla normativa e dalla giurisprudenza comunitaria**

# **La decorrenza della prescrizione dei crediti del lavoratore nel rapporto di lavoro pubblico: la diversa prospettiva indicata dalla normativa e dalla giurisprudenza comunitaria\***

Maurizio RIOMMI

*Avvocato del Foro di Perugia*

**SOMMARIO:** 1. Il tentativo di revisione dell'istituto della decorrenza della prescrizione nell'impiego pubblico: l'ordinanza della Suprema Corte di Cassazione n. 6051 del 28 febbraio 2023. - 2. La cristallizzazione dell'istituto dopo l'intervento delle Sezioni Unite della Suprema Corte di Cassazione con la sentenza n. 36197 del 28 dicembre 2023: i limiti della pronuncia. - 3. La diversa prospettiva in materia di decorrenza della prescrizione dei diritti del lavoratore fornita dalla normativa e dalla giurisprudenza comunitaria: brevi riflessioni.

## **1. Il tentativo di revisione dell'istituto della decorrenza della prescrizione nell'impiego pubblico: l'ordinanza della Suprema Corte di Cassazione n. 6051 del 28 febbraio 2023.**

Con l'ordinanza interlocutoria del 28 febbraio 2023, n. 6051, la Sezione Lavoro della Suprema Corte di Cassazione ha disposto la trasmissione del procedimento al Primo Presidente per l'eventuale rimessione alle Sezioni Unite delle seguenti questioni, ritenute di particolare importanza:

- a) se la prescrizione dei crediti retributivi dei lavoratori nel pubblico impiego contrattualizzato debba decorrere dalla fine del rapporto di lavoro, a termine o a tempo indeterminato, o, in caso di successione di rapporti, dalla cessazione dell'ultimo, come accade nel lavoro privato;
- b) se, nell'eventualità di abuso nella reiterazione di contratti a termine, seguita dalla stabilizzazione presso la stessa P.A. datrice di lavoro, la prescrizione dei crediti retributivi dei lavoratori nel pubblico impiego contrattualizzato debba decorrere dal momento di tale stabilizzazione;
- c) se la prescrizione dei crediti retributivi dei lavoratori nel pubblico impiego contrattualizzato, nell'ipotesi sub b), sia comunque preclusa, interrotta o sospesa ove la P.A. neghi il riconoscimento del servizio pregresso dei dipendenti <sup>1</sup>.

*\*Il testo costituisce la rielaborazione della relazione tenuta al Convegno "La prescrizione e la decadenza nel lavoro pubblico e privato" organizzato dal CSDN Sez. Umbria a Foligno il 15 marzo 2024.*

---

<sup>1</sup> Cass. civ. sez. lav. 28 febbraio 2023, n. 6051, in *Ilgiuslavorista.it*, 23 marzo 2023, con nota di A. LANZARA, *Prescrizione dei crediti da lavoro nel pubblico impiego: qual è il dies a quo?*; in *LG*, 2023, V, 479 ss., con nota di E. GIORGI, *Alle Sezioni Unite l'individuazione del dies a quo di decorrenza della prescrizione nel pubblico impiego*; in *Ilgiuslavorista.it*, 14 giugno 2023, con nota di P. LAGUZZI, *Lavoro pubblico contrattualizzato: sulla decorrenza della prescrizione per l'anzianità di servizio maturata prima della stabilizzazione del rapporto*; in *RGL*, 2023, 8-9, con nota di A. GAMBARDELLA, *La decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi nella ricostruzione dell'anzianità di servizio in caso di stabilizzazione: l'ordinanza di rimessione alle Sezioni Unite*; in *LPA*, 2023, II, 375 ss., con nota di A. RIOMMI, *La decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi nel pubblico impiego: erosione del tradizionale fronte della stabilità*.

Con tale ordinanza di rimessione la Suprema Corte ha ritenuto necessaria una revisione dell'istituto della decorrenza della prescrizione dei crediti dei lavoratori dell'impiego pubblico che per decenni, è stato considerato dotato di maggiore stabilità rispetto a quello dei lavoratori privati sul presupposto plasmato dalla Corte Costituzionale nella sentenza del 10 giugno 1966, n. 63<sup>2</sup>.

L'esigenza di tale rivisitazione si è resa necessaria, evidentemente dal contesto sociale e normativo profondamente mutato rispetto all'epoca in cui si è pronunciata la Corte Costituzionale, ed è proprio sulla base della constatazione che i mutamenti normativi hanno notevolmente influito sul tradizionale orientamento giurisprudenziale in tema di prescrizione dei crediti retributivi che la Suprema Corte di Cassazione ha ritenuto necessaria la revisione di un istituto appartenente ad un contesto giuridico ormai superato.

Prima di procedere all'analisi della problematica sottoposta alle Sezioni Unite e successivamente decisa dalle medesime, appare necessario accennare brevemente alla evoluzione giurisprudenziale che ha interessato il tema della decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi<sup>3</sup>, tanto con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato quanto con riferimento a quelli a tempo determinato.

Come noto, la sentenza della Corte costituzionale 10 giugno 1966, n. 63, focalizzandosi sulla condizione psicologica del lavoratore identificata nel timore del licenziamento, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale degli artt. 2948, n. 4, 2955, n. 2, e 2956, n. 1, c.c. ed ha introdotto la regola del differimento della decorrenza della prescrizione al momento della cessazione del rapporto di lavoro per tutti quei rapporti che non sono dotati «*di quella resistenza, che caratterizza invece il rapporto d'impiego pubblico*»<sup>4</sup>.

Tale decisione è stata successivamente integrata dalla medesima Corte la quale ha delimitato il campo di applicazione inizialmente indicato<sup>5</sup>. Ed infatti, in un primo momento, ha escluso dall'area di applicazione della regola del differimento della decorrenza della prescrizione i rapporti di lavoro intercorrenti sia con enti pubblici economici sia con enti pubblici non economici<sup>6</sup>.

In conseguenza delle novità introdotte dalla l. n. 604 del 1966 e dalla l. n. 300 del 1970, con la sentenza 12 dicembre 1972, n. 174, ha allargato la categoria dei rapporti caratterizzati dalla

---

<sup>2</sup> E. GHERA, *Sulla prescrizione dei diritti patrimoniali del lavoratore nel pubblico impiego*, in *Gcost.*, 1971, 1012, critica le conclusioni cui è giunta la Corte costituzionale ritenendo che, in realtà, nel rapporto di pubblico impiego non si possa riscontrare effettivamente quella speciale forza di resistenza che giustificerebbe la prescrittibilità immediata dei diritti salariali del prestatore di lavoro. In particolare, evidenzia che lo stato di sotto-protezione sociale è comune alla generalità dei lavoratori, siano essi appartenenti alla categoria dei dipendenti privati oppure alla categoria dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

<sup>3</sup> Per una ricostruzione approfondita dell'evoluzione giurisprudenziale in materia di prescrizione dei crediti retributivi dei lavoratori subordinati v. A. MARESCA, *La prescrizione dei crediti di lavoro*, Giuffrè, 1983, 165 ss.; S. CENTOFANTI, *Prescrizione e lavoro subordinato*, Edizioni Scientifiche Italiane, 1987, 61 ss.

<sup>4</sup> Corte Cost. 10 giugno 1966, n. 63, in *FI*, 1966, I, 985.

<sup>5</sup> F. MAZZIOTTI, *La prescrizione e la decadenza dei diritti dei lavoratori nella giurisprudenza costituzionale*, in R. SCOGNAMIGLIO (diretto da), *Il lavoro nella giurisprudenza costituzionale*, Milano, 1978, 276, utilizza l'efficace espressione "erosione" per descrivere l'attività della Corte costituzionale finalizzata a determinare un sostanziale ridimensionamento degli effetti della sentenza del 1966.

<sup>6</sup> Il riferimento è chiaramente a Corte Cost. 20 novembre 1969, n. 143, in *Gcost.*, 1969, 2003, e Corte Cost. 29 aprile 1971, n. 86, in *Gcost.*, 1971, 989.

resistenza al timore del licenziamento ricomprendendovi anche tutti i rapporti di lavoro privato garantiti dalla c.d. tutela reale<sup>7</sup>.

Successivamente agli interventi normativi che hanno modificato significativamente la disciplina dei licenziamenti individuali<sup>8</sup>, la dottrina ha elaborato soluzioni contrastanti<sup>9</sup>.

In un contesto giuridico contraddistinto da tale grado di incertezza è intervenuta la Suprema Corte di Cassazione, la quale, con la sentenza 6 settembre 2022, n. 26246, ha ritenuto di dover escludere che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come regolato per effetto della l. n. 92/2012 e del d.lgs. n. 23/2015, sia assistito da un regime di stabilità<sup>10</sup>. In ragione di ciò ha concluso che, nell'ambito dei rapporti di lavoro privato, il termine di prescrizione decorre dalla cessazione del rapporto di lavoro per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento di entrata in vigore della l. n. 92/2012. Con riferimento, invece, ai rapporti di pubblico impiego contrattualizzato, la Corte di Cassazione, sempre nella sentenza del 6 settembre 2022, n. 26246, ha precisato che si possa escludere il *metus* del lavoratore in quanto la reintegrazione risulta effettivamente essere la sanzione «contro ogni illegittima risoluzione»<sup>11</sup> in conseguenza della modifica apportata all'art. 63 d.lgs. n. 165/2001.

Fatta la necessaria premessa, occorre valutare attentamente le motivazioni che hanno indotto la Suprema Corte ad una rivisitazione dell'istituto della decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro nel rapporto di pubblico impiego per dividerne o meno la fondatezza giuridica delle argomentazioni addotte.

La necessità di approfondire l'orientamento tradizionale per il quale la prescrizione dei crediti retributivi nel pubblico impiego contrattualizzato decorre in costanza di rapporto sarebbe

---

<sup>7</sup>V. Corte Cost. 12 dicembre 1972, n. 174, in *FI*, 1973, I, 22. Sul tema della decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi è intervenuta anche la Corte di Cassazione, la quale, oltre ad aver recepito l'integrazione della norma introdotta dalle menzionate decisioni della Corte costituzionale rendendola diritto vivente, ha chiarito il concetto di stabilità del rapporto di lavoro capace di giustificare la decorrenza immediata della prescrizione. Ci si riferisce a Cass. civ. sez. un. 12 aprile 1976, n. 1268, in *MGL*, 1976, 190, nella quale è stato precisato che la stabilità si risolve in una disciplina che «*indipendentemente dal carattere pubblico o privato del datore di lavoro, sul piano sostanziale subordini la legittimità e la efficacia della risoluzione alla sussistenza di circostanze obiettive e predeterminate e, sul piano processuale, affidi al giudice il sindacato su tali circostanze e la possibilità di rimuovere gli effetti del licenziamento illegittimo*».

<sup>8</sup> Si fa riferimento a l. 28 giugno 2012, n. 92 e a d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23.

<sup>9</sup> A. MARESCA, *Il nuovo regime sanzionatorio del licenziamento illegittimo: le modifiche dell'art. 18 Statuto dei Lavoratori*, in *RIDL*, 2012, I, 415 ss.; F. SANTONI, *La decorrenza della prescrizione dei crediti di lavoro e la legge n. 92/2012*, in *RIDL*, 2013, IV, 889 ss.; G. PACCHIANA PARRAVICINI, *La decorrenza della prescrizione e le tutele da licenziamento illegittimo: finché riforma non ci separi?*, in *RIDL*, 2020, 273 ss.; R. DE LUCA TAMAJO, *Il regime della decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi dei lavoratori*, in *Labor*, 2022, II, 153 ss. sostengono che le modifiche introdotte dal legislatore alla disciplina della reintegrazione nel posto di lavoro sono comunque ritenute tali da non incidere sul regime della decorrenza della prescrizione in costanza di rapporto. Al contrario A. VALLEBONA, *La riforma del lavoro 2012*, Torino, 2012, 61 ss.; C. CESTER, *Il progetto di riforma della disciplina dei licenziamenti individuali: prime riflessioni*, in *ADL*, 2012, 547 ss.; O. MAZZOTTA, *I molti nodi irrisolti nel nuovo art. 18 dello Statuto dei Lavoratori*, in M. CINELLI-G. FERRARO-O. MAZZOTTA (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro dalla riforma Fornero alla legge di stabilità*, 2013, Torino, 2013, 243 ss.; S. MAINARDI, *Prescrizione dei crediti retributivi del lavoratore tra vecchi e nuovi concetti di stabilità del rapporto di lavoro*, in *GI*, 2013, 884 ss. ritengono che la nuova disciplina dei licenziamenti non garantisca più quei requisiti di stabilità richiesti per giustificare il decorso dei termini di prescrizione durante lo svolgimento del rapporto di lavoro.

<sup>10</sup> Cass. civ. sez. lav. 6 settembre 2022, n. 26246 in *LG*, 2022, XII, 1148 ss., con note di L. FOGLIA, *La Cassazione "de-stabilizza" il rapporto di lavoro sul dies a quo in tema di prescrizione*, e di F. PUTATURO DONATI, *Sulla decorrenza della prescrizione: c'era una volta la stabilità*, in *Labor*, 2023, I, 55 ss., con nota di V. MAIO, *La questione della decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi oggi. Se il metus del datore di lavoro non esclude il metus del lavoratore*. Tra i primi commenti A. VALLEBONA, *La Prescrizione della retribuzione durante il rapporto*, in *MGL*, 2022, III, 639 ss.

<sup>11</sup> Dopo Cass. civ. sez. lav. 6 settembre 2022, n. 26246, è stata pubblicata anche Cass. civ. sez. lav. 20 ottobre 2022, n. 30957, in *D&G*, 2022, fasc. 182, con nota di M. SCOFFERI, *Ancora sulla (non) decorrenza della prescrizione dei diritti nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato*, decisa dal medesimo collegio con motivazione sovrapponibile.

sollecitata, secondo la Corte di Cassazione, dal fatto che il contesto attuale è notevolmente diverso rispetto a quello esistente nell'epoca in cui si è sviluppata la giurisprudenza costituzionale in materia. Ciò, innanzitutto, perché la maggior parte del lavoro pubblico è stato contrattualizzato con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 29/1993, successivamente sostituito dal d.lgs. n. 80/1998 e definitivamente trasposto nel d.lgs. n. 165/2001 ad oggi vigente con le modifiche apportate, e sottoposto alla regolamentazione della disciplina codicistica e normativa prevista per il rapporto di lavoro privato con alcune eccezioni<sup>12</sup>.

La Corte si chiede, quindi, se sia ragionevole mantenere un sistema che individua un diverso regime della decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi dei lavoratori a seconda semplicemente della loro dipendenza da un datore privato piuttosto che pubblico, soprattutto in ragione del fatto che il nostro ordinamento si fonda sui principi di non discriminazione, di uguaglianza formale e sostanziale e di ragionevolezza.

Sotto un primo profilo, la Corte rileva che l'art. 63 d.lgs. n. 165/2001 che prevede la reintegrazione del pubblico impiegato nel caso di licenziamento illegittimo non integra nella nuova formulazione il perfetto ripristino della situazione precedente, avendo la norma limitato il risarcimento del danno per la perdita della retribuzione ad un massimo di ventiquattro mesi.

Evidenza che si tratta, dunque, di un regime sanzionatorio sicuramente diverso rispetto a quello che caratterizzava l'originario testo dell'art. 18 St. Lav. e, in ogni caso, incapace di garantire il completo ripristino della posizione giuridica preesistente al licenziamento come, invece, richiesto per una completa stabilità del rapporto dalla Corte Costituzionale<sup>13</sup>.

Sotto un secondo profilo, l'ordinanza di rimessione ritiene che anche con riferimento ai contratti di lavoro a tempo determinato sottoscritti nel pubblico impiego ci si trovi di fronte alla medesima situazione a quella prevista nel caso di reiterazione dei contratti di lavoro a tempo determinato nell'impiego privato<sup>14</sup> in quanto, anche in questo caso si può agevolmente rintracciare l'esistenza di quella condizione psicologica di timore del lavoratore nell'esercizio dei propri diritti, dal momento che quest'ultimo sa bene che solo accettando la reiterazione potrà essere assunto dalla Pubblica Amministrazione.

Sotto un ulteriore profilo, inoltre, la Suprema Corte nell'ordinanza di rimessione rileva l'irragionevolezza del sistema stesso per il fatto di rendere eccessivamente difficile, se non praticamente impossibile, l'esercizio dei diritti derivanti dal riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata dai lavoratori prima assunti a tempo determinato e poi stabilizzati. Ed infatti, a parere della Corte, se non venisse modificato il criterio della decorrenza della prescrizione dei crediti retributivi si finirebbe per riconoscere un diritto privo di sostanza, in quanto il pericolo che corre il lavoratore è quello di ottenere il riconoscimento dell'anzianità di servizio dei contratti di lavoro a tempo determinato senza poi poter rivendicare integralmente le dovute differenze retributive, ormai in parte estinte a causa della decorrenza della prescrizione.

---

<sup>12</sup> La rilevanza della questione viene evidenziata anche in Corte Cost. 14 luglio 2015, n. 150, in *FI*, 2015, X, 2999, nella quale la Corte, richiamando la sentenza del 30 luglio 1993 n. 359, ha precisato che la riforma del lavoro pubblico, introdotta con il d.lgs. n. 29/1993, ha profondamente innovato la disciplina del pubblico impiego «ricostruendo l'intera materia intorno ai nuovi principi della "privatizzazione" e della "contrattualizzazione" enunciati nella L. n. 421 del 1992, art. 2, comma 1, lett. a), e attuati, nel decreto n. 29 del 1993, mediante l'inquadramento dei rapporti d'impiego pubblico nella cornice del diritto civile e nella contrattazione collettiva e individuale».

<sup>13</sup> V. Corte Cost. 12 dicembre 1972, n. 174, cit., secondo la quale «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».

<sup>14</sup> Sul tema si veda Cass. civ. sez. un. 16 gennaio 2003, n. 575, in *FI*, 2003, I, 1792.

L'ordinanza di rimessione ritiene, altresì, che con il mutamento socio giuridico debba essere rivisto anche il concetto di *metus* del lavoratore limitato alla sola reintegrazione nel rapporto di lavoro illegittimamente risolto.

Rileva in particolare che il lavoratore vive in una costante e perenne condizione di timore rispetto al datore di lavoro, condizione determinata dal naturale squilibrio di forza contrattuale che, da sempre, caratterizza il rapporto di lavoro<sup>15</sup>. Qualora si parta da questa diversa prospettiva, l'indagine sulla resistenza del rapporto di pubblico impiego dovrà necessariamente essere più ampia e, quindi, tenere conto anche di tutti gli altri elementi attinenti allo svolgimento del rapporto di lavoro, tra cui, ad esempio, l'abuso dell'esercizio dello *ius variandi* oppure il potere del datore di lavoro di trasferire i propri dipendenti o di tutti gli altri strumenti ritorsivi nella disponibilità del datore di lavoro come il mobbing e lo straining.

Sotto tale profilo l'ordinanza di rimessione rileva l'impossibilità di concludere che la previsione di un particolare regime sanzionatorio in caso di licenziamento illegittimo sia sufficiente ad escludere *a priori* il timore del lavoratore nell'esercizio dei propri diritti<sup>16</sup>.

Dopo avere valutato la normativa interna, l'ordinanza di rimessione ritiene che la decorrenza della prescrizione nel pubblico impiego in costanza di rapporto di lavoro debba essere rivisitata anche alla luce dei principi generali forniti dalla Carta Costituzionale ed in particolare con riferimento al principio generale di correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 97 della nostra Carta. Invero, il comportamento del datore di lavoro pubblico non deve favorire, anche nell'esercizio di diritti riconosciuti dall'ordinamento interno, condotte non conformi ai principi di correttezza, soprattutto se tenute da soggetti particolarmente qualificati, come una P.A., nei confronti del proprio dipendente, nel quale sia stato ingenerato un legittimo affidamento in ordine all'esistenza o meno di pretese giuridiche.

Infine, l'ordinanza evidenzia che la decorrenza della prescrizione nel rapporto di lavoro pubblico non possa decorre in costanza del rapporto di lavoro, circostanza questa che desume dai principi comunitari i quali prevedono che bisogna tenere conto dei motivi del ritardo nella proposizione delle pretese giudiziali che, anche ai sensi dell'art. 6 CEDU, non devono trovare irragionevoli ostacoli nell'istituto della prescrizione, ma possono essere limitate solo in conseguenza di un'inerzia colpevole.

Con riferimento alla giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea, infine, rileva che secondo il massimo organismo giudiziario eurounitario, la prescrizione non decorre, pendente il rapporto, ogni qualvolta il datore di lavoro non abbia assicurato al dipendente la possibilità di esercitare il suo diritto (nella specie: alle ferie)<sup>17</sup>. All'uopo, evidenzia la sentenza della Corte di Giustizia del 22 settembre 2022, in causa C-120/21, con la quale si afferma che «L'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti

---

<sup>15</sup> Lo spunto è in E. GHERA, *Sulla prescrizione dei diritti patrimoniali del lavoratore nel pubblico impiego*, cit., 1015 ss., il quale ritiene che di effettiva resistenza non si possa parlare neppure nel pubblico impiego dal momento che in tutti i rapporti di lavoro sussiste una situazione di squilibrio di potere che colloca il prestatore di lavoro in una condizione obiettiva di inferiorità e soggezione economico-sociale rispetto al datore di lavoro.

<sup>16</sup> M. D'ANTONA, *La stabilità del posto di lavoro tra realtà e mito (in margine ad alcune contraddizioni nella giurisprudenza della Cassazione)*, in RGL, 1976, II, 309 ss., evidenzia, oltretutto, anche i limiti, in termini di stabilità, della reintegrazione, la quale non sarebbe di per sé idonea ad escludere totalmente il timore del lavoratore, dal momento che non esistono specifici strumenti coercitivi idonei a far eseguire l'obbligo di far lavorare il prestatore reintegrato, essendo necessaria, in ogni caso, la cooperazione del datore di lavoro. Sul punto v. anche M. NAPOLI, *La stabilità reale del rapporto di lavoro*, Milano, 1980, 41 ss.; U. ROMAGNOLI, *La stabilità immaginaria del rapporto di lavoro*, in RTDPC, 1980, 387 ss.

<sup>17</sup> Corte Giust. 22 settembre 2022, C-120/21.

*dell'organizzazione dell'orario di lavoro, e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea devono essere interpretati nel senso che: ostano a una normativa nazionale in forza della quale il diritto alle ferie annuali retribuite maturato da un lavoratore in un periodo di riferimento si prescrive alla scadenza di un termine di tre anni che comincia a decorrere alla fine dell'anno in cui tale diritto è sorto, qualora il datore di lavoro non abbia effettivamente posto il lavoratore in grado di esercitare il diritto summenzionato».*

Queste sostanzialmente risultano essere le motivazioni contenute nell'ordinanza di rimessione con la quale la Sezione Lavoro ha chiesto alle Sezioni Unite una rivisitazione della disciplina della decorrenza della prescrizione del rapporto di impiego pubblico.

## **2. La cristallizzazione dell'istituto dopo l'intervento delle Sezioni Unite della Suprema Corte di Cassazione con la sentenza n. 36197 del 28 dicembre 2023: i limiti della pronuncia.**

L'ordinanza di rimessione è stata oggetto di valutazione da parte delle Sezioni Unite della Suprema Corte di Cassazione con la sentenza n. 36197 del 18 dicembre 2023 la quale ha indicato il seguente principio di diritto *«La prescrizione dei crediti retributivi dei lavoratori nel pubblico impiego contrattualizzato decorre sempre – tanto in caso di rapporto a tempo indeterminato, tanto di rapporto a tempo determinato, così come di successione di rapporti a tempo determinato – in costanza di rapporto (dal momento di loro progressiva insorgenza) o dalla sua cessazione (per quelli originati da essa), attesa l'inconfigurabilità di un metus. Nell'ipotesi di rapporto a tempo determinato, anche per la mera aspettativa del lavoratore alla stabilità dell'impiego, in ordine alla continuazione del rapporto suscettibile di tutela»<sup>18</sup>.*

La decisione delle Sezioni Unite cristallizza l'istituto della decorrenza della prescrizione durante il rapporto di lavoro nell'impiego pubblico lasciando, però, irrisolti molti aspetti rilevati dalla ordinanza di rimessione.

Le problematiche che avevano portato ad una rimediazione della materia avevano ad oggetto tre tipi di argomentazioni.

La prima di carattere giuridico interno e di confronto con la mutata regolamentazione della materia (contrattualizzazione dell'impiego pubblico) nonché con la nuova realtà del mondo del lavoro nella quale la soggezione nel rapporto tra dipendente e datore (*metus*) non sarebbe dipendente solo dalla eventuale reintegrazione nel posto di lavoro ma anche da fattori diversi (mutamento di mansioni, trasferimenti, mobbing).

La seconda di carattere costituzionale e, cioè, presupponendo quel principio generale di correttezza di cui all'art. 97 della nostra Carta il quale, proprio nel caso delle pubbliche amministrazioni, deve favorire, la sicurezza del lavoratore di poter esercitare e far valere i propri diritti.

La terza di carattere comunitario dovendo il diritto interno uniformarsi a quelli che sono i principi generali dettati dalla normativa e dalla giurisprudenza comunitaria, la quale muove dal diverso presupposto che la prescrizione non può limitare un diritto del lavoratore qualora il medesimo non sia stato formalmente informato che non esercitandolo perderà inevitabilmente quel diritto.

---

<sup>18</sup> Cass. civ. sez. un. 18 dicembre 2023, n. 36197, in *Giust. civ. mass.*, 2024.

Orbene, delle tre diverse argomentazioni le Sezioni Unite ne hanno poste al proprio vaglio solo due, lasciando inevasa la dimensione comunitaria che già sulla materia aveva dato indicazioni<sup>19</sup>.

Con riferimento al diritto interno e alla evoluzione normativa in materia di prescrizione, le Sezioni Unite sono rimaste ancorate alla iniziale decisione della Corte Costituzionale e alle successive integrazioni nonché ai principi dettati originariamente dalla medesima Suprema Corte<sup>20</sup>.

Con riferimento al *metus* del lavoratore ribadiscono l'inconfigurabilità di una situazione psicologica di soggezione del dipendente pubblico tenuto conto della stabilità del rapporto di lavoro che prevede la reintegrazione nel caso di illegittima risoluzione del rapporto medesimo<sup>21</sup>. In particolare, le Sezioni Unite precisano come assuma rilevanza essenziale, quale criterio discrezionale ai fini di individuazione della decorrenza del termine di prescrizione, proprio il *metus*<sup>22</sup>.

Orbene, la decisione sotto alcuni profili appare conforme ai principi generali del nostro ordinamento. In effetti, il mutato quadro giuridico, a parere di chi scrive, non ha totalmente uniformato la disciplina del rapporto di lavoro tra pubblico e privato.

---

<sup>19</sup> Sul punto le Sezioni Unite si limitano ad argomentare «non potendo essere sottaciuta l'essenziale tutela dell'accesso al giudice (artt. 24 Cost. e 6 CEDU), anche nei confronti della pubblica amministrazione attraverso la giurisdizione amministrativa (art. 113 Cost.)».

<sup>20</sup> Cass. civ. sez. un. 18 dicembre 2023, n. 36197, cit., nella quale si legge «Reputano queste Sezioni Unite che debba essere negata una piena parificazione dei rapporti di lavoro privato e pubblico contrattualizzato. E ciò alla luce dei principi regolanti questo secondo comparto, significati dalle sue principali leggi di riforma (d.lgs. 29/1993, di "Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421; d.lgs. 165/2001, seguito alla cosiddetta "seconda privatizzazione" del lavoro pubblico operata dalla legge 15 marzo 1997, n. 59, di Delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle regioni ed enti locali, per la riforma della Pubblica Amministrazione e per la semplificazione amministrativa"): a) il primo, rispondente "alle finalità di accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei paesi della Comunità europea, di razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli della finanza pubblica, di integrare gradualmente la disciplina del lavoro pubblico con quella del lavoro privato"; b) il secondo, di conferma del "l'impianto della riforma del 1993, diretta a <<valorizzare la distinzione tra organizzazione della pubblica amministrazione, la cui disciplina viene affidata in primo luogo alla legge, e rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti, tendenzialmente demandato allo strumento della contrattazione collettiva>>" (così: Corte cost. 14 luglio 2015, n.150, Considerato in diritto, p.to 2.2)».

<sup>21</sup> Cfr. Cass. civ. sez. un. 18 dicembre 2023, n. 36197, cit., nella quale si legge «Deve allora essere affermata con chiarezza l'inconfigurabilità di una situazione psicologica di soggezione del cittadino verso un potere dello Stato, quale la pubblica amministrazione, nella fisiologia del sistema. Esso assicura, infatti, a tutela del lavoratore pubblico, un concreto ed efficiente assetto di stabilità del rapporto, che si articola in concorrenti profili di garanzia attraverso un articolato ed equilibrato sistema di controlli tra poteri e di bilanciamento di interessi, orientato da quello prioritario generale, fondato sui principi dello Stato costituzionale di diritto.

Il sistema garantisce, infatti, il controllo sulla res pubblica dei cittadini, che si esprime sia nella forma diretta partecipativa attraverso la composizione degli organi costituzionali rappresentativi con l'esercizio del diritto di voto (art. 48 Cost.) e la vigilanza critica sul loro operato come opinione pubblica (art. 21 Cost.), sia in quella mediata delle formazioni intermedie e della loro libera associazione (artt. 2 e 18 Cost.) e, in particolare, delle organizzazioni sindacali (art. 39 Cost.) e dei partiti politici (art. 49 Cost.)».

<sup>22</sup> Cfr. Cass. sez. un. 18 dicembre 2023, n. 36197, cit., nella quale si legge «Giòva allora qui richiamare la citata giurisprudenza costituzionale e di legittimità (che alla prima si è conformata) per sottolineare come, nella prospettiva da essa tracciata, assuma rilevanza essenziale, quale criterio discrezionale ai fini di individuazione della decorrenza del termine di prescrizione, proprio il *metus*: posto che la stabilità del rapporto è il parametro misuratore di esso.

Sicché, da una tale evidenza consegue la sostanziale ininfluenza della previsione (cui ha invece fatto significativo riferimento l'ordinanza interlocutoria), quale misura di tutela del lavoratore pubblico, di reintegrazione nel posto di lavoro, ma con limitazione dell'indennità risarcitoria a ventiquattro delle mensilità retributive (art. 63, secondo comma d.lgs. 165/2001, come novellato dal d.lgs. 27/2017): peraltro, neppure foriera di alcun *metus*, per il ripristino comunque del rapporto di lavoro, accompagnato da un'indennità risarcitoria di entità non propriamente irrisoria.

Se dunque, nella giurisprudenza della Corte costituzionale la stabilità o meno del lavoro costituisce un mero parametro, per rilevare l'esistenza o l'inesistenza del timore, l'esclusione in radice della sua configurabilità nei confronti delle pubbliche amministrazioni, in quanto vincolate al rispetto dei principi costituzionali e della legge, priva di alcun valore il riferimento al suddetto mutamento della disciplina della reintegrazione».

Il legislatore con il d.lgs. n. 165/2001 ha introdotto una specifica regolamentazione del rapporto di lavoro pubblico, inapplicabile al rapporto privatistico che va addirittura a regolare in modo differente identici istituti<sup>23</sup>.

Anche la tutela reale (reintegrazione nel posto di lavoro nel caso di illegittima risoluzione del rapporto da parte del datore) prevista dall'art. 63 d.lgs. n. 165/2001 risulta conforme alla precedente disciplina tenuto conto del fatto giuridico che i procedimenti di licenziamento dinanzi al Giudice del lavoro seguono un *iter* privilegiato e si risolvono normalmente in un anno dalla loro introduzione.

Persino la valutazione delle norme costituzionali (art. 97 Cost.) non sembra deporre a favore di una equiparazione tra rapporto di lavoro pubblico e rapporto di lavoro privato, considerando ormai diritto vivente la granitica e consolidata giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione in materia di assunzione nell'impiego pubblico e di risarcimento del danno per violazione del termine apposto ai contratti di lavoro a tempo determinato per intrasformabilità dei medesimi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato<sup>24</sup>.

Per ciò che riguarda, invece, la motivazione di una revisione della materia con riferimento ai profili comunitari, le Sezioni Unite non hanno fornito alcuna valutazione, lasciando dunque impregiudicate tutte le considerazioni contenute nell'ordinanza di remissione limitandosi a riconoscere di non poter sottacere, ai sensi dell'art. 6 della CEDU «*l'essenziale tutela dell'accesso al giudice...*».

Sotto tale profilo, pertanto, la decisione risulta parziale e non risolve la problematica sollevata dall'ordinanza di remissione di una revisione del sistema della decorrenza della prescrizione in costanza di rapporto nel pubblico impiego, lasciando impregiudicata ogni discussione.

A parere di chi scrive la decisione di non valutare l'istituto sotto il profilo delle norme comunitarie nasce dalla consapevolezza delle medesime Sezioni Unite di non intervenire in una materia che potrebbe avere risvolti economici tali da incidere sul bilancio pubblico<sup>25</sup>.

Orbene, a prescindere dalla neutralità della magistratura alle vicende economiche dello Stato, risulta nella giurisprudenza comunitaria principio generale secondo cui l'azione giudiziaria per il riconoscimento di diritti non può essere limitata dall'intervento normativo o giudiziario a salvaguardia del bilancio pubblico<sup>26</sup>.

A questi principi si è recentemente adeguata anche la Corte Costituzionale secondo la quale i soli motivi finanziari, volti a contenere la spesa pubblica o a reperire le risorse per far fronte a esigenze

---

<sup>23</sup> Si veda ad esempio l'art. 2, comma 3, d.lgs. n. 165/2001 il quale dispone espressamente che la retribuzione possa essere attribuita al lavoratore pubblico solo previa contrattazione escludendo la possibilità di attribuzioni decise dalla amministrazione a favore di singoli lavoratori. Sotto un diverso profilo si evidenzia come il contratto collettivo nell'impiego pubblico abbia valore "*erga omnes*" mentre nell'impiego privato vincola solo gli iscritti alla sigla sindacale del medesimo.

<sup>24</sup> Per tutte Cass. civ. sez. un. 15 marzo 2016, n. 5072, in *IUS Lavoro*, 13 aprile 2016, con nota di S. GIUBBONI, *Risarcimento del "danno comunitario" da abuso di contratti a termine nel pubblico al vaglio delle S.U.*

<sup>25</sup> Cfr. Cass. sez. un. 18 dicembre 2023, n. 36197, cit., in cui si legge che "*Inoltre, le pubbliche amministrazioni devono – anche in coerenza con l'ordinamento dell'Unione Europea – assicurare l'equilibrio dei bilanci e la sostenibilità del debito pubblico in un armonico assetto che miri alla sostenibilità del complessivo debito dello Stato, così coordinandosi come parti di un unico complesso organizzativo.*"

<sup>26</sup> *Ex multis* Corte Giust. 26 novembre 2014, cause riunite C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13; Corte Giust. 24 ottobre 2013, C-220/12.

eccezionali, non bastano a giustificare un intervento legislativo destinato a ripercuotersi sui giudizi in corso<sup>27</sup>.

La mancata valutazione da parte della Sezioni Unite di una rivisitazione dell'istituto sotto il profilo della giurisprudenza comunitaria dimostra la forza delle argomentazioni proposte con l'ordinanza di rimessione, anche per la diversa prospettiva da cui partono dovendo il nostro sistema giuridico interno adeguarsi alla superiore disciplina unionale.

### **3. La diversa prospettiva in materia di decorrenza della prescrizione dei diritti del lavoratore fornita dalla normativa e dalla giurisprudenza comunitaria: brevi riflessioni.**

Con l'ordinanza di rimessione la Suprema Corte di Cassazione propone per la prima volta nel nostro ordinamento una lettura innovativa del rapporto esistente tra lavoratore e datore di lavoro pubblico, spostando il centro dell'attenzione del rapporto medesimo dal *metus* alla tutela dell'esercizio del diritto che deve essere sempre ed in ogni caso garantito.

La diversa prospettiva comporta necessariamente, anche la rivisitazione di istituti quali quello della prescrizione che non deve essere uno strumento impeditivo per l'esercizio del diritto.

Tale valutazione non solo risulta condivisibile ma anche la sola che possa adeguare l'ordinamento nazionale alle normative ed ai principi dettati dalle Istituzioni Europee.

La tutela della retribuzione, infatti, è stata da ultimo disciplinata con la direttiva UE 2019/1152 del 20 giugno 2019 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea, la quale, al 20° considerando, ha stabilito che *«Le informazioni da fornire sulla retribuzione dovrebbero includere tutti gli elementi della retribuzione indicati separatamente, compresi, se del caso, i contributi in denaro o in natura, il pagamento del lavoro straordinario, i premi e altri compensi, percepiti direttamente o indirettamente dal lavoratore per il suo lavoro. La comunicazione di tali informazioni non dovrebbe pregiudicare la libertà del datore di lavoro di prevedere ulteriori elementi della retribuzione quali i pagamenti una tantum. Il fatto che elementi della retribuzione dovuti a norma di legge o di un contratto collettivo non siano stati inclusi in tali informazioni non dovrebbe costituire un motivo per non fornirli al lavoratore»*<sup>28</sup>.

Ancor più pregnante e diretta appare la tutela contenuta nella direttiva UE 2023/970 del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione<sup>29</sup>, con particolare riferimento all'art. 21 nel quale regola l'istituto della prescrizione, stabilendo che *«I termini di prescrizione non iniziano a decorrere prima che la parte ricorrente sia a conoscenza, o si possa ragionevolmente presumere che sia a conoscenza, di una violazione»*<sup>30</sup>.

<sup>27</sup> Si veda Corte Cost. 13 giugno 2022, n. 145, in *Cost.*, 2022, 3, 1519.

<sup>28</sup> Direttiva UE 2019/1152 del 20 giugno 2019 relativa alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea.

<sup>29</sup> Direttiva UE 2023/970 del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

<sup>30</sup> Art. 21 direttiva UE 2023/970 del 10 maggio 2023 *«1. Gli Stati membri provvedono affinché le norme nazionali applicabili ai termini di prescrizione per presentare ricorsi in materia di parità di retribuzione stabiliscano quando iniziano a decorrere tali termini, la loro durata e le*

Risulta, pertanto, evidente come il diritto comunitario in materia di tutele del lavoro abbia spostato definitivamente il centro delle proprie attenzioni dal *metus* alla praticabilità del diritto vantato che non deve essere reso difficile nel proprio esercizio nemmeno da discipline legislative quali quelle in materia di prescrizione.

Sul punto, infatti, si è recentemente pronunciata la Corte di Giustizia Europea, la quale proprio con riferimento alla normativa tedesca che prevede la prescrizione delle ferie del lavoratore entro tre anni dalla data del mancato esercizio del diritto ha rilevato che «L'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea devono essere interpretati nel senso che:

*ostano a una normativa nazionale in forza della quale il diritto alle ferie annuali retribuite maturato da un lavoratore in un periodo di riferimento si prescrive alla scadenza di un termine di tre anni che comincia a decorrere alla fine dell'anno in cui tale diritto è sorto, qualora il datore di lavoro non abbia effettivamente posto il lavoratore in grado di esercitare il diritto summenzionato»<sup>31</sup>.*

Più in particolare, la Corte di Giustizia Europea ritiene che non si possa ammettere, con il pretesto di garantire la certezza del diritto, che il datore di lavoro possa far valere il proprio inadempimento<sup>32</sup> per trarne beneficio nell'ambito del ricorso di tale lavoratore sulla base del medesimo diritto, eccedendo la prescrizione di quest'ultimo.

Infatti, da un lato, la Corte evidenzia che in un'ipotesi del genere, il datore di lavoro potrebbe esimersi dagli obblighi di sollecito e di informazione ad esso incombenti.

Dall'altro, ribadisce che una siffatta esenzione apparirebbe ancor meno accettabile in quanto significherebbe che il datore di lavoro, il quale potrebbe in tal modo validamente eccipire la prescrizione del diritto alle ferie annuali del lavoratore, si sarebbe astenuto dal porre il lavoratore in condizione di esercitare effettivamente tale diritto per tre anni consecutivi.

La Corte rileva ulteriormente che quando il diritto del lavoratore alle ferie annuali retribuite è prescritto, il datore di lavoro si avvantaggia di una simile circostanza.

La Corte, infine, conclude evidenziando che in tali circostanze, ammettere che il datore di lavoro possa invocare la prescrizione dei diritti del lavoratore, senza averlo effettivamente posto in condizione di esercitarli, equivarrebbe a legittimare un comportamento che causa un arricchimento illegittimo del datore di lavoro a danno dell'obiettivo stesso del rispetto della salute del lavoratore di cui all'art. 31, paragrafo 2, della Carta<sup>33</sup>.

---

*circostanze in cui possono essere sospesi o interrotti. I termini di prescrizione non iniziano a decorrere prima che la parte ricorrente sia a conoscenza, o si possa ragionevolmente presumere che sia a conoscenza, di una violazione. Gli Stati membri possono decidere che i termini di prescrizione non inizino a decorrere mentre è in corso la violazione o prima della cessazione del contratto di lavoro o del rapporto di lavoro. Tali termini di prescrizione non sono inferiori a tre anni. 2. Gli Stati membri provvedono affinché un termine di prescrizione sia sospeso o interrotto, in base al diritto nazionale, non appena una parte ricorrente intraprende un'azione sottoponendo il reclamo all'attenzione del datore di lavoro o avviando un procedimento dinanzi a un organo giurisdizionale, direttamente o per mezzo dei rappresentanti dei lavoratori, dell'ispettorato del lavoro o dell'organismo per la parità. 3. Il presente articolo non si applica alle norme sui termini di decadenza dei ricorsi».*

<sup>31</sup> Corte Giust. 22 settembre 2022, C-120/21.

<sup>32</sup> Vale a dire che ha omesso di porre il lavoratore in condizione di esercitare effettivamente il suo diritto alle ferie annuali retribuite.

<sup>33</sup> V. in tal senso Corte Giust. 29 novembre 2017, C-214/16, punto 64.

Orbene, si potrebbe obiettare che il principio sancito dalla Corte di Giustizia debba essere limitato alla fattispecie contemplata e cioè alle ferie del lavoratore che trovano una specifica disciplina nell'ordinamento comunitario.

Tale eccezione però risulterebbe priva di pregio giuridico sotto due distinti profili.

Il primo perché la disciplina comunitaria ha ormai regolato anche i diritti retributivi del lavoratore con le direttive sopra riportate, le quali prevedono espressamente un obbligo di informazione sulla materia e sulla eventuale perdita del diritto alla retribuzione medesima prevedendo peraltro la decorrenza del termine di prescrizione solo dalla formale comunicazione da parte del datore di lavoro della perdita definitiva del diritto vantato.

Il secondo perché sarebbe difficile per la medesima Corte di Giustizia giustificare una diversa applicazione delle regole in materia di prescrizione su diritti diversi del lavoratore in considerazione della omogeneità del rapporto di lavoro.

Lo spostamento del centro di attenzione da parte dell'Unione dal *metus* alla tutela dell'effettivo esercizio del diritto vantato dal lavoratore, comporta l'adeguamento delle regole interne del nostro ordinamento che debbono essere interpretate quali discipline che non possono ostacolare o rendere maggiormente difficile l'esercizio dei diritti derivanti dal rapporto di lavoro.

Anzi, sul punto la Corte di Giustizia Europea chiarisce che le norme che regolano il rapporto di lavoro oltre a non ostacolare o a rendere più difficile l'esercizio del diritto da parte del lavoratore, non debbono avvantaggiare il datore di lavoro.

Tale circostanza è stata correttamente evidenziata anche nell'ordinanza di rimessione, la quale nel valutare la situazione giuridica sottoposta<sup>34</sup>, ha rilevato che il comportamento posto in essere dalla amministrazione nei confronti del proprio dipendente non fosse conforme a principi di buona fede in quanto si era avvantaggiata di una situazione nella quale il lavoratore poteva fondare un legittimo affidamento trattandosi di una pubblica amministrazione.

In realtà nel nostro ordinamento esistono situazioni maggiormente eclatanti nelle quali le amministrazioni pubbliche si avvantaggiano dei crediti di lavoro dei propri dipendenti come nei casi della valutazione della anzianità di servizio ai fini della ricostruzione della carriera per l'inserimento nel gradone stipendiale.

In particolare nella scuola pubblica proprio la Suprema Corte di Cassazione ha evidenziato che l'anzianità di servizio, può essere oggetto di verifica giudiziale senza termine di tempo purché sussista nel ricorrente, l'interesse ad agire che va valutato in ordine alla azionabilità dei singoli diritti di cui la prima costituisce il presupposto di fatto derivando da ciò che l'effettiva anzianità

---

<sup>34</sup> Cass. sez. lav. 28 febbraio 2023, n. 6051, cit., nella quale si legge che “Nella presente controversia, la singolarità da valorizzare è rappresentata dalla condotta della P.A. la quale, pur essendo a conoscenza della pregressa attività come ricercatore a tempo determinato del suo dipendente, poi assunto in seguito ad una procedura di stabilizzazione a tempo indeterminato, aveva ommesso il riconoscimento della relativa anzianità di servizio, così azzerando completamente l'anzianità relativa al servizio prestato con reiterati contratti a termine, in consapevole violazione della clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, sul rispetto della quale ad opera di un ente pubblico il lavoratore poteva fondare un legittimo affidamento. L'affermazione della decorrenza in costanza di rapporto della prescrizione, quindi, agevolerebbe oltremodo un soggetto, come la P.A., che, invece di riconoscere il servizio pregresso in base ad una normativa, anche unionale, che è tenuta ad applicare, ha consapevolmente negato i diritti del suo dipendente, nonostante la stabilizzazione, rendendone più difficile l'esercizio.”.

di servizio può essere sempre accertata anche ai fini del riconoscimento del diritto ad una maggiore retribuzione per effetto del computo di un più alto numero di anni di anzianità<sup>35</sup>.

Pur avendo stabilito l'imprescrittibilità del diritto del lavoratore a vedersi riconosciuti gli effettivi anni di servizio qualora questi fossero stati diversamente conteggiati dalla amministrazione scolastica, la medesima Suprema Corte ha precisato che, in ordine al *quantum* della somma dovuta al lavoratore, tale somma avrebbe dovuto soggiacere al limite derivante dalla prescrizione quinquennale nel rispetto delle regole di prescrizione del diritto alla retribuzione<sup>36</sup>.

Tale indicazione ha consentito alla amministrazione scolastica di non regolarizzare i propri errori a danno del personale sia docente che amministrativo tecnico e ausiliario, generando un contenzioso su scala nazionale a proprio vantaggio con l'intento di avvantaggiarsi consapevolmente con i termini di prescrizione, e pertanto in violazione dell'art. 97 della Costituzione e dei principi di correttezza e trasparenza a cui la pubblica amministrazione dovrebbe attendere, sui crediti retributivi dei lavoratori, con grave danno per i medesimi. Invero, invece che regolarizzare le anzianità giuridiche dei propri dipendenti e il relativo inserimento nel gradone stipendiale, l'amministrazione scolastica ha confermato le proprie modalità di conteggio, peraltro dichiarate errate dalla Corte di Cassazione<sup>37</sup>.

Orbene, tale circostanza dovrebbe far riflettere la Suprema Corte di Cassazione su una reale e necessaria rimeditazione di alcuni istituti connessi al rapporto di lavoro quali la decorrenza della prescrizione in costanza di rapporto di lavoro, che se non adeguati ai principi ormai vigenti nell'ordinamento comunitario, rischiano, senza il necessario dialogo tra la Suprema Corte di Cassazione e la Corte di Giustizia Europea, di essere dichiarati ostativi alla normativa e alla giurisprudenza comunitaria.

---

<sup>35</sup> Cass. sez. lav. 30 gennaio 2020, n. 2232, in *Giust. civ. mass.*, 2020, nella quale si legge che «2.1. questa Corte ha già da tempo fissato, con plurimi precedenti, un principio generale che, seppure dettato con riferimento al rapporto di lavoro privato, non può non valere, dopo la contrattualizzazione, anche per l'impiego pubblico e quindi per il lavoro scolastico;

2.2. l'anzianità di servizio non è uno "status" o un elemento costitutivo di uno "status" del lavoratore subordinato, né un distinto bene della vita oggetto di un autonomo diritto, rappresentando piuttosto la dimensione temporale del rapporto di lavoro di cui integra il presupposto di fatto di specifici diritti, quali quelli all'indennità di fine rapporto, alla retribuzione, al risarcimento del danno per omissione contributiva, agli scatti di anzianità (cfr. Cass., Sez. Un., 28 luglio 1986, n. 4812 cui adde, ex plurimis, Cass. 19 gennaio 1990, n. 281; Cass. 8 gennaio 1991, n. 71; Cass. 19 gennaio 1999, n. 477; Cass. 23 maggio 2003, n. 8228; Cass. 22 agosto 2003, n. 12354; Cass. 10 settembre 2003, n. 12756; Cass. 27 febbraio 2004, n. 4076; Cass. 12 maggio 2004, n. 9060; Cass. 17 luglio 2007, n. 15893; Cass. 21 luglio 2009, n. 16958; Cass. 17 luglio 2007, n. 15893) e pertanto, nella fattispecie, del diritto ad una predeterminata progressione economica per effetto del riconoscimento dell'anzianità nel servizio di ruolo svolto quale docente di scuola materna;

2.3. essa, pertanto, non può essere oggetto di atti di disposizione, traslativi o abdicativi (v. le citate Cass., Sez. Un., n. 4812/1986, Cass. n. 281/1999, Cass. n. 477/1999 e Cass. n. 12756/2003 nonché la più recente Cass. 26 aprile 2018, n. 10131);

2.4. è insuscettibile di un'autonoma prescrizione - distinta, in quanto tale, da quella dei diritti, a contenuto patrimoniale, che su di essa si fondano (posto che "non esiste ... un diritto all'anzianità di ignoto contenuto autonomamente prescrivibile, ma esiste una anzianità, che costituisce presupposto di fatto per l'attribuzione di alcuni diritti, questi sì soggetti a prescrizione secondo il regime loro proprio" - cfr. Cass. 27 maggio 1986, n. 3559 -).

<sup>36</sup> Cfr. vedi sopra «in particolare il diritto ad una diversa fascia retributiva ha natura autonoma e si estingue se non viene fatto valere entro il termine di prescrizione quinquennale di cui all'art. 2948 n. 4 cod. civ., ma poiché l'anzianità di servizio può essere sempre fatta valere, se il lavoratore, prescrittosi il diritto ad una differenza retributiva maturata prima del quinquennio, agisca per ottenere l'attribuzione degli aumenti successivi, questi devono essere liquidati nella misura ad essi corrispondente, e cioè come se quello precedente, maturatosi ma non più dovuto per effetto dell'intervenuta prescrizione, fosse stato corrisposto;

2.8. di riflesso il datore di lavoro può opporre al lavoratore che faccia valere il proprio diritto agli aumenti contrattuali di anzianità, la prescrizione quinquennale dei crediti relativi ai singoli aumenti ma non la prescrizione dell'anzianità di servizio quale fattispecie costitutiva di crediti ancora non prescritti».

<sup>37</sup> Cass. civ. sez. lav. 7 novembre 2016, n. 22558, in *Giust. civ. mass.*, 2016; Cass. civ. sez. lav. 28 novembre 2019, n. 31149, in *Giust. civ. mass.*, 2020; Cass. civ. sez. lav. 28 novembre 2019, n. 31150, in *Giust. civ. mass.*, 2020.

Il complesso quadro giuridico europeo, infatti, e le continue novità giuridiche introdotte in sede comunitaria comportano anche una necessaria e continua rivisitazione di istituti che pur consolidati nel nostro ordinamento interno, potrebbero non trovare adeguata corrispondenza nella normativa comunitaria.