

che, in base ai consolidati principi dettati dalla richiamata giurisprudenza costituzionale e di legittimità, esclude il decorso del termine prescrizione in costanza di rapporto di lavoro. A supporto di questa soluzione va richiamato, altresì, l'orientamento giurisprudenziale che valorizza l'effettiva condizione del prestatore di lavoro subordinato, precisando che la decorrenza o meno della prescrizione nel corso del rapporto di lavoro va verificata con riguardo al concreto atteggiarsi del medesimo in relazione all'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 sorto fin dall'inizio con le modalità e la disciplina che il giudice, con un giudizio necessariamente "ex post", riconosce applicabili.

6.2. App. Milano 26 febbraio 2020, n. 89 (in  *Boll. ADAPT*, 2022, n. 6).

Prescrizione - Crediti di lavoro - Decorrenza in corso di rapporto - Sussiste anche dopo la riforma Fornero.

L'entrata in vigore della l. n. 92/2012 non ha alcun effetto sospensivo della prescrizione del diritto alla retribuzione, restando comunque confermate le garanzie di stabilità del rapporto di lavoro pur nella diversa previsione normativa della distinzione delle tutele applicabili.

6.3. Trib. Napoli 12 novembre 2019, n. 7343 (in  *Boll. ADAPT*, 2022, n. 6).

Prescrizione - Crediti di lavoro - Decorrenza in corso del rapporto - Sussiste anche dopo la riforma Fornero.

Le modifiche introdotte dalla l. n. 92/2012 hanno soltanto delimitato la reintegra nel posto di lavoro in presenza di licenziamento illegittimo, che resta assicurata proprio nelle ipotesi più gravi di recesso datoriale esercitato dal contraente più forte che si avvalga illecitamente della sua superiorità economica. Ne deriva che la prescrizione corre in corso di rapporto.

La prescrizione dei crediti retributivi nei rapporti di lavoro "destabilizzati": note critiche

Sommario: 1. La "sospensione" della prescrizione dei crediti retributivi dopo le riforme dei licenziamenti del 2012 e del 2015: ritorno al passato? – *2.* I termini della questione nella recente dottrina e nella giurisprudenza (finora) di merito. – **2.1.** *Segue:*

la giurisprudenza favorevole alla riattivazione della “sospensione” della prescrizione... – 2.2. ...e quella favorevole alla persistente decorrenza della prescrizione. – 2.3. Le posizioni dottrinali. – 3. I vizi d’origine della questione vengono al pettine. – 4. Considerazioni critiche sul nesso tra stabilità del rapporto di lavoro e decorrenza della prescrizione. – 4.1. *Segue*: l’insostenibile leggerezza del *metus*. – 4.2. *Segue*: prospettive esegetiche e riformatrici.

1. È già accaduto, almeno fin dalla riforma Biagi, che i tentativi di riforma del lavoro in chiave di *flexicurity* (o semplicemente in chiave di flessibilizzazione della disciplina lavoristica) abbiano prodotto, per la “resistenza” del sistema e dei suoi interpreti (di norma agganciata a valori costituzionali che si ritengono violati e ad interpretazioni che si vogliono “costituzionalmente orientate”), effetti “preterintenzionali” di irrigidimento e/o complicazione regolativa (si veda A. TURSI, *Le riforme del mercato del lavoro: «estremismo neo-liberista», «astuzia volpina», o «riformismo preterintenzionale»?*, in *SM*, 2005, n. 74, p. 323 ss.).

Il possibile ritorno al regime di generalizzata imprescrittibilità dei crediti retributivi in costanza di rapporto di lavoro (nei termini enunciati da C. cost. n. 63/1966), che si vorrebbe conseguente alla riformulazione dell’art. 18 della l. n. 300/1970 ad opera della l. n. 92/2012 (“legge Fornero”), e poi, incrementalmente per i lavoratori assunti dopo il 6 marzo 2015, al d.lgs. n. 23/2015 (*Jobs Act*), è esemplare della singolare modalità con cui un legislatore “riformista” rischia di partorire (quella che nella sua ottica sarebbe) una “controriforma”. Ma è esemplare anche dello strabismo con cui si è prevalentemente guardato alle ultime riforme dei licenziamenti.

In effetti, nella valutazione assiologica di queste, ha assunto un rilievo assorbente la virata della protezione legale contro i licenziamenti illegittimi in direzione della tutela obbligatorio-indennitaria, e la perdita di centralità di quella c.d. “reale” (la bibliografia è imponente. In questa sede ci limitiamo a rinviare, anche per i riferimenti ulteriori, a M. BARBIERI, *La nuova disciplina del licenziamento individuale: profili sostanziali e questioni controverse*, in M. BARBIERI, D. DALFINO, *Il licenziamento individuale nell’interpretazione della legge Fornero*, Cacucci, 2013; L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Contratto a tutele crescenti e Naspi. Decreti legislativi 4 marzo 2015, n. 22 e n. 23*, Giappichelli, 2015; M.T. CARINCI, A. TURSI (a cura di), *Jobs Act. Il contratto a tutele crescenti*, Giappichelli, 2015), ascrivendosi per lo più a tali scelte legislative una valenza unilateralmente regressiva in termini sociali; mentre non ha conquistato la ribalta politico-mediatica, quello che può considerarsi il rovescio della medaglia della asserita de-stabilizzazione del rapporto di lavoro, costituito dalla possibile inibizione della prescrizione dei crediti retributivi maturati in costanza di rapporto di lavoro.