

Stipendi non pagati: i lavoratori stanno per perdere un diritto fondamentale

 laleggiper tutti.it/737067_stipendi-non-pagati-i-lavoratori-stanno-per-perdere-un-diritto-fondamentale

Paolo Remer

[Diritto e Fisco](#) | News



[Richiedi una consulenza ai nostri professionisti](#)

Un emendamento al decreto ex Ilva reintroduce la prescrizione quinquennale dei crediti di lavoro anche durante il rapporto in essere. Una novità pericolosissima per i diritti dei dipendenti. Ecco cosa cambia per lavoratori e aziende.

Con una mossa a sorpresa, milioni di **lavoratori italiani stanno per perdere un diritto fondamentale**: la prescrizione dei loro crediti retributivi decorrerà anche se il rapporto di lavoro è ancora in corso.

Questo significa che per gli **stipendi non pagati** – e tutte le altre indennità dovute dal datore di lavoro – si dovrà agire sempre e comunque entro 5 anni, pur se nel frattempo si continua a lavorare lì, e dunque nonostante le prevedibili **ritorsioni dell'azienda** nei confronti di chi fa causa contro di essa mentre è ancora suo dipendente.

La novità è passata sotto silenzio, ma ha un enorme impatto sui diritti dei lavoratori. Vediamo cosa sta succedendo e perché.

Indice

Cosa cambia e perché

Le regole che tutelano i lavoratori dipendenti stanno cambiando profondamente: un **emendamento al decreto ex Ilva**, attualmente in fase di conversione in legge al Senato, nel testo proposto dal relatore del provvedimento (il senatore Salvo Pogliese, di Fratelli d'Italia), prevede che la **prescrizione dei crediti di lavoro** – come stipendi arretrati, straordinari e tredicesime non pagate – **decorre durante il rapporto di lavoro**, e non più solo dopo la sua cessazione, come stabilito finora da giurisprudenza consolidata.

È un cambiamento drastico: finora il termine di **5 anni per far valere i propri diritti si cominciava a contare solo a partire dal licenziamento o dalle dimissioni**, e non prima, proprio per proteggere il lavoratore da tutte le possibili ripercussioni che avrebbe avuto in costanza di rapporto. Ora, invece, se il provvedimento sarà approvato in via definitiva, il *countdown* partirà anche mentre il lavoratore è ancora in servizio: perciò chi agisce sarà molto più esposto alle reazioni del datore. E se non vuole subirle, rinuncerà, per “quieto vivere”, a far valere i propri diritti retributivi.

L'effetto immediato? Si rischia di perdere tutto

Molti lavoratori, per timore di ritorsioni, **evitano di rivendicare somme dovute finché mantengono il posto**. Ma sanno che potrebbero agire quando il rapporto cesserà per qualsiasi causa (licenziamento, dimissioni, pensionamento, scadenza del contratto a termine, ecc.). Con questa nuova norma, però, il datore di lavoro potrebbe cavarsela semplicemente aspettando: infatti, **passati 5 anni, il diritto si prescrive**, quindi non potrebbe più essere azionato.

E c'è di più: una volta interrotto il termine di prescrizione, con una diffida al datore, per intimare il pagamento delle spettanze dovute, il lavoratore da quel momento **ha solo 180 giorni per depositare ricorso in tribunale**, a pena di **decadenza** dell'azione. Così il tempo a disposizione per agire è molto breve.

Un colpo alla sentenza della Cassazione

La nuova norma cancella, di fatto, gli effetti positivi della storica sentenza della Cassazione n. 26246/2022, che aveva stabilito la **sospensione della prescrizione in costanza di rapporto** per tutti quei lavoratori assunti con contratti privi di reale tutela contro il licenziamento illegittimo (cioè la maggioranza, dopo il Jobs Act del 2015).

Peggio ancora: si rischia quasi di scardinare, svuotandone la portata, il principio fondamentale della **retribuzione dignitosa** sancito dall'[articolo 36 della Costituzione](#), con le ulteriori modifiche di cui parleremo adesso.

Cosa succede alla retribuzione “ingiusta”

L'emendamento interviene anche sul potere del giudice di correggere gli stipendi troppo bassi, riportandoli ad una cifra congrua, perché è previsto che il giudice potrà modificare la paga **solo in caso di “grave inadeguatezza” rispetto al contratto collettivo**, tenendo conto del costo della vita e della produttività.

Questo significa che se il datore di lavoro ha applicato il contratto collettivo (**CCNL**) di riferimento, **non sarà tenuto a pagare arretrati**, neppure se la retribuzione era insufficiente, a meno che il lavoratore non abbia fatto una rivendicazione formale. Il che, come abbiamo visto, è alquanto improbabile in costanza di rapporto.

Sindacati sul piede di guerra

Le **proteste** contro le nuove norme in arrivo non si sono fatte attendere. Secondo i **sindacati**, il testo proposto nel nuovo emendamento equivale, in sostanza, a dire: “Se ti pagano poco, e taci, è colpa tua”.

La **CGIL** parla di “un colpo durissimo alla possibilità dei lavoratori di far valere i propri diritti”. La **CUB** teme il ritorno delle “gabbie salariali”, cioè una **differenziazione dei salari per aree geografiche**, aprendo la porta al *dumping* contrattuale e alla concorrenza al ribasso, il che aprirebbe le porte a una fortissima sperequazione in danno dei lavoratori.

Conclusione: un passo indietro di decenni

In nome della “certezza del diritto”, si rischia di **spazzare via tutele faticosamente conquistate**. Chi oggi non denuncia gli abusi per paura di perdere il lavoro, domani non potrà più farlo neanche in tribunale.

Quella di cui abbiamo parlato è una norma passata quasi di soppiatto, senza dichiarazioni e dibattiti politici, che però – se approvata – **cambierà radicalmente il diritto del lavoro in Italia**. E la giurisprudenza non potrà più intervenire per colmare le lacune, come aveva fatto in passato.

Il testo completo dell'emendamento

Ecco il **testo completo dell'emendamento** di cui abbiamo parlato (disegno di legge n. 1561, intitolato «Conversione in legge del decreto-legge 26 giugno 2025, n. 92, recante misure urgenti di sostegno ai compatti produttivi»):

«Articolo 9-bis.

(Termini di prescrizione e di decadenza in materia di crediti di lavoro e determinazione giudiziale della retribuzione dei lavoratori)

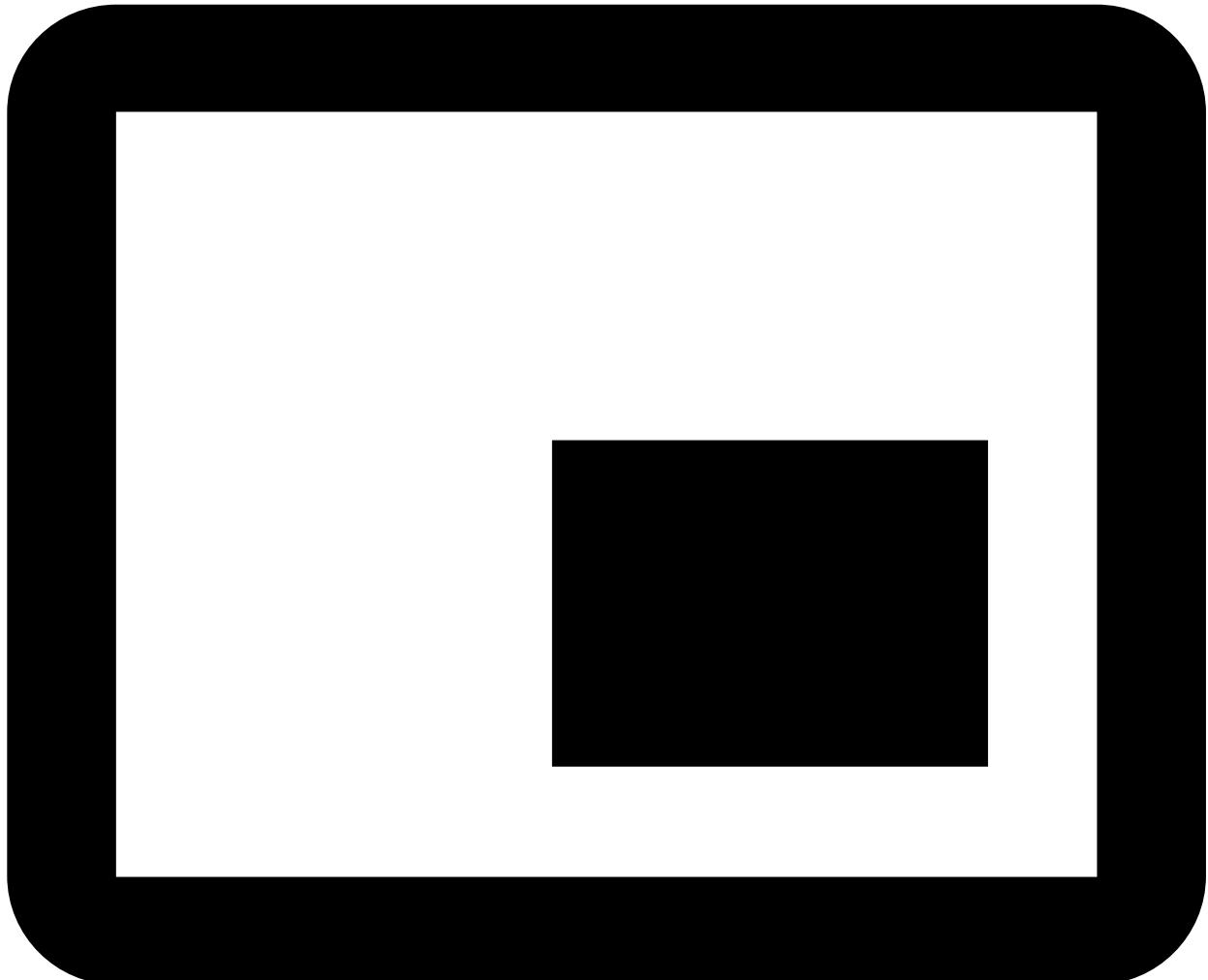
1. Fermo quanto previsto dagli articoli 2935 e 2948, numero 4), del codice civile, per i crediti di lavoro del personale dipendente impiegato nelle imprese che integrano il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei cui confronti trovano applicazione le tutele nel caso di licenziamento di cui all'articolo 18 della medesima legge o quelle di cui agli articoli 2 e 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, il termine di prescrizione di cinque anni decorre in costanza di rapporto di lavoro.

2. L'azione giudiziale avente ad oggetto la rivendicazione di crediti di lavoro del personale dipendente deve essere proposta, a pena di decadenza, mediante deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro entro centottanta giorni dall'atto interruttivo della prescrizione con il quale, in base all'articolo 2943, quarto comma, del codice civile, il debitore è stato messo in mora.

3. Il secondo comma dell'articolo 2099 del codice civile si interpreta nel senso che la retribuzione stabilita nell'accordo tra le parti, in applicazione di quanto indicato dal contratto collettivo stipulato a norma dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per il settore e la zona di svolgimento della prestazione, si presume proporzionata e sufficiente ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione, salvo che venga accertata la grave inadeguatezza dello *standard* retributivo stabilito dal contratto collettivo di lavoro per il settore e la zona di svolgimento della prestazione, tenuto conto dei livelli di produttività del lavoro e degli indici del costo della vita, come accertati dall'ISTAT.

4. Con il provvedimento con cui il giudice accerta la grave inadeguatezza di cui al comma 3 e indica la retribuzione proporzionata e sufficiente di cui all'articolo 36 della Costituzione, il datore di lavoro non può essere condannato al pagamento di differenze retributive o contributive per il periodo precedente l'invio dell'atto interruttivo della prescrizione di cui al comma 2 o, in mancanza, la data del deposito del ricorso introduttivo del giudizio, se ha applicato lo *standard* retributivo previsto dal contratto collettivo stipulato a norma dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, per il settore e la zona di svolgimento della prestazione. Tali criteri non operano se il giudice accetta che il datore di lavoro non applica un contratto collettivo a norma dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, oppure se il contratto collettivo applicato non si riferisce al settore economico nel quale ha prestato attività per conto dell'impresa.»

×



-

- [LEGGI TUTTI GLI ARTICOLI DELL'AUTORE](#)

[Sostieni laleggiper tutti.it](#)

Non dare per scontata la nostra esistenza. Se puoi accedere gratuitamente a queste informazioni è perché ci sono uomini, non macchine, che lavorano per te ogni giorno. Le recenti crisi hanno tuttavia affossato l'editoria online. Anche noi, con grossi sacrifici, portiamo avanti questo progetto per garantire a tutti un'informazione giuridica indipendente e trasparente. Ti chiediamo un sostegno, una piccola donazione che ci consenta di andare avanti e non chiudere come stanno facendo già numerosi siti. Se ci troverai domani online sarà anche merito tuo.[Diventa sostenitore clicca qui](#)

Lascia un commento

Usa il form per discutere sul tema (max 1000 caratteri). Per richiedere una consulenza [vai all'apposito modulo.](#)

Commento *

Nome

Email (*obbligatoria se vuoi ricevere le notifiche*)

Notificami quando viene aggiunto un nuovo commento