



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
CORTE DI APPELLO DI MILANO
SEZIONE LAVORO

Composta da

Dott.ssa Silvia Marina Ravazzoni
Dott.ssa Susanna Mantovani
Dott. Andrea Onesti

Presidente
Consigliere
Giudice Ausiliario -relatore

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di appello avverso la sentenza del Tribunale di Sondrio n. 36/2021 estensore Dott. Fabio Giorgi

promossa da

SCUFFI FRANCA (C.F. SCFFNC78H63C623F), rappresentata e difesa dall'avv. MOSHI NYRANNE, dall'avv. PALMIERI DANIELA (PLMDNL72S68C794D) e dall'avv. ASSAEL IVAN (SSLVNI73D17F205V), elettivamente domiciliata in VIA CARDUCCI 31, MILANO presso i difensori

APPELLANTE

CONTRO

I.N.P.S. - ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE (C.F. 80078750587), in persona del Presidente e legale rappresentante pro tempore, rappresentato e difeso dall'avv. MOGAVERO MIRELLA elettivamente domiciliato presso l'Ente in VIA MANLIO E GIOACCHINO SAVARE' 1, MILANO

APPELLATO

CONCLUSIONI

PER L'APPELLANTE

Come da atto di appello del 13.1.2022

PER L'APPELLATO

Come da memoria difensiva del 12.4.2022

MOTIVI IN FATTO ED IN DIRITTO

Con la sentenza n. 36/2021 il Tribunale di Sondrio ha respinto a spese compensate il ricorso proposto da Scuffi Franca, volto a sentire dichiarare che l'INPS, nella liquidazione dell'indennità di maternità e per congedi parentali corrisposti alla medesima, ha posto in essere una condotta discriminatoria in relazione agli articoli 22, 23, 32 e 34 D.Lgs. 151/2001, con il conseguente diritto della medesima alla rimozione degli effetti della condotta tramite il pagamento di un importo corrispondente alla differenza fra quanto percepito e le indennità calcolate correttamente, nell'importo indicato in euro 16.485,88, ovvero , in via subordinata, in euro 13.629,60, oltre accessori di legge.

Scuffi, dipendente di Air Dolomiti spa dal 1.2.2012 con le mansioni di assistente di volo, si era astenuta per maternità dal 6.3.2013 al 7.5.2014; successivamente aveva usufruito di 36 giornate di congedo parentale nel periodo dal 20.5.2014 al 31.7.2014; richiedeva le prestazioni in via stragiudiziale in data 13.6.2018 e depositava il ricorso giudiziale in data 1.4.2020.

La ricorrente si doleva del fatto che l'INPS le avesse unilateralmente calcolato e corrisposto l'indennità di maternità e il congedo parentale assumendo erroneamente come base di calcolo, oltre alla retribuzione base e in analogia con la determinazione dell'indennità di malattia, solo il 50% delle indennità di volo, piuttosto che il 100% degli elementi retributivi, con ciò determinandosi una netta riduzione del suo tenore di vita, quale donna lavoratrice, nel periodo di astensione, ravvisando quindi una discriminazione di genere. A motivo di ciò, la ricorrente, invocando appunto la normativa antidiscriminatoria, ha domandato che fosse accertato il suo diritto alla rideterminazione del calcolo della predetta indennità, basato sulla retribuzione media globale giornaliera e la considerazione integrale delle componenti retributive.

Quanto alla decadenza ex art. 47 DPR 639/1970, eccepita da parte dell'INPS, la ricorrente sottolineava che l'azione non era diretta a conseguire una differenza economica sul trattamento previdenziale, ma alla rimozione degli effetti discriminatori la quale tuttavia, nella fattispecie concreta, poteva attuarsi unicamente mediante riparazione economica, con l'attribuzione di una somma di denaro corrispondente alla differenza fra il trattamento erogato e quello correttamente calcolato; per tale ragione non si dovevano applicare le norme speciali in materia di decadenza e prescrizione, che sono applicabili soltanto ai trattamenti previdenziali e assistenziali espressamente previsti dalle norme.

Il Tribunale ha accolto l'eccezione preliminare dell'INPS circa l'intervenuta decadenza ex art. 47 DPR n 639/70 e successive modifiche, con la seguente motivazione

Occorre subito rilevare che la resistente ha eccepito l'intervenuta decadenza ex art. 47 del d.P.R. n. 639 del 1970, come modificato dall'art. 38, comma 1, lett. d) DL. n. 98 del 2011, decadenza sostanziale “di ordine pubblico” in quanto annoverabile tra quelle dettate a protezione dell'interesse alla definitività e certezza delle determinazioni concernenti l'erogazione di spese gravanti su conti pubblici e, pertanto, rilevabile in ogni stato e grado del giudizio con il solo limite del giudicato (v. Cass. 28639/2018 e 28416/2020).

Per l'effetto, il decorso del termine di decadenza, oltre ad impedire l'esperimento dell'azione, estingue in radice lo stesso diritto di cui si chiede l'affermazione in giudizio. In virtù dell'art. 6 l. 138/1943, inoltre, il diritto all'indennità di maternità è in ogni caso soggetto al termine annuale di prescrizione.

Si tratta di decadenza sostanziale con termine che decorre dalle date di corresponsione della detta indennità (dal 6.3.2013 al 7.5.2014).

Detta decadenza, poi, può essere interrotta soltanto dalla proposizione di azione giudiziaria (v.Cass.28416/2020).

A fronte di detta eccezione, la ricorrente oppone la configurazione della domanda contenuta dal ricorso introduttivo come azione volta a rimuovere gli effetti della discriminazione asseritamente *posta in essere dall'INPS, e quindi autonoma rispetto al rapporto previdenziale* ed alla quale non sono applicabili gli istituti tipici di tale rapporto.

In realtà, anche volendo configurare la domanda come azione contro la discriminazione, l'avvenuta decadenza sostanziale dopo il decorso del termine evidenziato senza la proposizione di domanda giudiziaria ha determinato il venir meno del diritto di credito relativo alla maggiore somma derivante dalla riliquidazione della indennità evidenziata e quindi l'impossibilità pratica di una effettiva discriminazione per la sottostante ed intervenuta inesistenza del diritto alla ritenuta e maggiore misura della indennità come corrisposta alla ricorrente dal 6.3.2013 al 7.5.2014.

Con ricorso depositato in data 13.1.2022 Scuffi Franca, richiamata la giurisprudenza di merito e la sentenza della Corte di Cassazione n. 20673/2020, censura la sentenza laddove il Tribunale ha accolto le eccezioni preliminari sollevate dall'Ente previdenziale.

Quanto all'eccezione di decadenza l'appellante replica che, contrariamente a quanto sostenuto dal Tribunale, la normativa relativa alla decadenza dell'azione previdenziale non è applicabile al caso di specie in quanto oggetto della controversia non è il diritto alla prestazione previdenziale o il suo parziale riconoscimento, avendo l'I.N.P.S. già riconosciuto il diritto della ricorrente all'indennità di maternità con l'erogazione della relativa prestazione, ma la quantificazione della liquidazione economica del diritto alla prestazione così come riconosciuto dall'Ente.

Quanto all'inapplicabilità del termine breve di prescrizione, l'appellante rileva che trattandosi di azione volta a rimuovere la condotta discriminatoria posta in essere dall'I.N.P.S., la stessa è soggetta al termine di prescrizione decennale.

Nel merito, richiamate le difese svolte nel ricorso introduttivo, rilevato che l'Ente previdenziale non aveva contestato i conteggi depositati in primo grado, ha chiesto alla Corte di dichiarare, in riforma della sentenza di primo grado, il carattere discriminatorio della condotta tenuta dall'I.N.P.S. per violazione degli artt. 22 e 23 T.U. 151/2001 sia nella fase di liquidazione che in quella di erogazione delle indennità di maternità e, ai fini della rimozione degli effetti di tale condotta, di ordinare all'Ente di ricalcolare l'indennità di maternità spettante secondo i criteri di cui agli artt. 22 e 23 T.U. 151/2001, sulla base della retribuzione globale di fatto percepita nel periodo immediatamente precedente al periodo di maternità, conteggiando al 100% le indennità di volo. Pertanto l'appellante ha concluso per la condanna dell'INPS al pagamento in proprio favore dell'importo di euro 16.058,56 o in subordine di euro 13.289,40 relativamente all'assenza per maternità, e dell'importo di euro 427,32 o in ipotesi, di euro 340,20 relativamente al congedo parentale, oltre accessori di legge.

Con decreto in data 11.3.2022, in base alle disposizioni dell'art. 16 DL 30.12.2021 n. 228, che ha prorogato fino al 31 dicembre 2022 le disposizioni per l'esercizio dell'attività giurisdizionale nel permanere dell'emergenza sanitaria, è stata disposta la trattazione della causa con il rito cd. "cartolare", ai sensi dell'art. 221 c. 4 D.L. 19.05.2020 n. 34 conv. in L.77/2020.

Si è costituito in giudizio l'INPS con memoria del 12.4.2022, resistendo all'appello e insistendo in particolare sulla prescrizione annuale del diritto ex art. 6 l. 138/1943.

Depositate da entrambe le parti le note di trattazione scritta, la causa è stata decisa come da dispositivo in calce trascritto.

Il Giudice di primo grado ha respinto la domanda sulla base della considerazione che, pure avendo l'azione proposta dalla Scuffi carattere antidiscriminatorio e non previdenziale, la decorrenza, sia del termine prescrizione sia di quello decadenza, impedisce di poter configurare una effettiva discriminazione, per l'estinzione del diritto sostanziale sul quale si appunterebbe la discriminazione medesima.

Quanto alla decadenza, è noto che l'art. 47 del DPR n. 639/1970 prevede -per le prestazioni temporanee quali l'indennità di maternità- un termine annuale di decadenza per esperire l'azione giudiziaria, decorrente dalla data di comunicazione della decisione del ricorso in sede amministrativa oppure dalla data di scadenza del termine stabilito per la pronuncia della predetta decisione, ovvero dalla data di scadenza dei termini prescritti per l'esaurimento del procedimento amministrativo

Con l'art. 38 del d.l. n. 98/2011 è stato inserito un ultimo comma all'art. 47 del DPR n. 639/70 secondo cui: *“le decadenze previste dall'art. 47 si applicano anche alle azioni giudiziarie aventi ad oggetto l'adempimento di prestazioni riconosciute solo in parte o il pagamento di accessori del credito. In tal caso il termine di decadenza decorre dal riconoscimento parziale della prestazione ovvero dal pagamento della sorte”*. Ne consegue che in quanto l'azione promossa dalla lavoratrice abbia ad oggetto l'adeguamento dell'indennità erogata per in un importo inferiore a quello ritenuto dovuto, il dies a quo per proporre il ricorso giudiziario non decorre dall'esaurimento del procedimento amministrativo o in alternativa dalla scadenza dei termini fissati per il compimento del procedimento, bensì dal riconoscimento parziale della prestazione risultante dalla busta paga del mese di riferimento.

Quanto alla prescrizione l'art. 6, ultimo comma, della L. 138/1943, infatti, così recita: *“L'azione per conseguire le prestazioni, di cui alla presente legge, si prescrive nel termine di un anno dal giorno in cui esse sono dovute”*.

Le prestazioni di maternità a credito della Sig.ra Scuffi hanno cessato di essere erogate dal 31.7.2014 e l'azione giudiziaria è stata introdotta con il deposito del ricorso giudiziario di primo grado, in data 1.4.2020, dopo una lettera di interruzione della prescrizione del 13.6.2018, ricevuta dall'INPS il 14.6.2018.

L'Istituto resistente ha sostenuto -fra l'altro- che qualora i diritti derivanti dagli artt. 22 e 23 T.U. 151/2001 si siano estinti, per decadenza dall'azione giudiziaria o per prescrizione del diritto sostanziale, la domanda in funzione antidiscriminatoria non possa essere esaminata.

Tale assunto è stato recentemente confermato dalla Corte di Cassazione con la sentenza 20/09/2021, n. 25400 che ha ritenuto infondato quell'orientamento, avallato in passato anche da questa Corte, secondo cui, in presenza di azione antidiscriminatoria, non si dovrebbe considerare come ostativa la maturazione del termine di prescrizione dei crediti azionati, affermando, in particolare, quanto segue.

«Il fatto generatore della pretesa azionata in giudizio è identificato dalla lavoratrice nella "discriminazione di genere", per l'effetto, oggettivo, che la liquidazione dell'indennità di maternità, in base ai criteri seguiti dall'ente previdenziale, ha prodotto nella sua sfera giuridica, di donna lavoratrice, cui è stato attribuito, durante il periodo di gravidanza obbligatorio, un trattamento economico deteriore.

A fronte di tale prospettazione, però, il petitum domandato, per rimuovere la situazione di svantaggio, e riconosciuto dai giudici di merito, è stato individuato nella differenza economica, tra quanto erogato a titolo di indennità di maternità dall'ente previdenziale in base a determinate modalità di calcolo, e quanto ritenuto dovuto, in base alla disciplina di legge, secondo diversi criteri di computo.

Così stando le cose, deve convenirsi con l'INPS nel ritenere che, a prescindere dal rito intrapreso, il bene della vita rivendicato è esattamente coincidente con quello che la dipendente (recte: un dipendente qualsiasi) avrebbe potuto ottenere intraprendendo un'azione di adempimento dell'obbligazione previdenziale.

Questa Corte, sia pure in ambito diverso, ha esaminato una questione analoga in cui veniva in rilievo la domanda, fondata sul principio di non discriminazione, di dipendenti assunti a tempo determinato che avevano richiesto di beneficiare della medesima progressione economica dei lavoratori comparabili ovvero di quelli assunti a tempo indeterminato. Era, dunque, in discussione l'applicazione del termine, decennale o quinquennale, di prescrizione da valutare in relazione alla natura, risarcitoria o retributiva, della proposta azione.

La Corte, dopo aver ricordato l'efficacia immediatamente precettiva, nell'ordinamento italiano, della clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla Direttiva 1999/70/CE del 18.3.1999 e richiamata a fondamento della domanda, ha osservato come la pretesa che il singolo aveva fatto valere, nel rivendicare le stesse condizioni di impiego previste per il lavoratore comparabile, "partecipa(va) della medesima natura della condizione (id est: del beneficio) al(la) quale l'azione si riferi(va)".

Pertanto, essendo la denunciata discriminazione relativa a pretese retributive, la domanda con la quale si rivendicava il trattamento ritenuto di miglior favore andava pur sempre qualificata come domanda di adempimento contrattuale, in quanto tale assoggettata alle medesime regole previste per la domanda che l'assunto a tempo indeterminato avrebbe potuto, in ipotesi, azionare qualora quella stessa obbligazione non fosse stata correttamente adempiuta (v. Cass. n. 12443 del 2020, in motiv. p.p. 5 e ss.; seguita, tra le altre, da Cass. n. 12503 del 2020, p.p. 30 e ss., e Cass. n. 15352 del 2020, in motiv., p.p. 23 e ss.).

Come logico corollario ha ritenuto applicabile il termine di prescrizione proprio dell'obbligazione non adempiuta.

Nel caso in esame, la denunciata discriminazione è riferita ad un trattamento previdenziale che, in base alle norme di diritto interno (v. Cass. n. 11414 del 2018, Cass. n. 27552 del 2020), è dovuto nell'esatta misura richiesta dalla lavoratrice, come rimedio alla denunciata condizione di svantaggio.

Pertanto, mutatis mutandis, la domanda, sia pure fondata sulla discriminazione, resta comunque diretta ad ottenere l'indennità di malattia nella misura di legge, ragion per cui non può che soggiacere alle medesime regole che valgono per l'azione di adempimento di detta prestazione previdenziale.

Non deve suggestionare il fatto che, per lo specifico fattore di protezione rappresentato dalla condizione di gravidanza, si è in presenza di una discriminazione diretta, basata sul sesso, in relazione alla quale non viene in rilievo il tertium comparationis (per l'evidente ragione che solo le donne sono in grado di rimanere incinte: v. CGUE, C-177/88, Dekker del 14 Novembre 1989 e CGUE, C-179/88 Hoejesteret dell'8 novembre 1990).

La tenuta del principio va infatti valutata comparando la posizione di chi rivendica l'adempimento di trattamenti previdenziali analoghi, seppure con contenuto e funzione parzialmente diversi, ma sottoposti ad altrettanti e precisi regimi prescrizionali e decadenziali (v., per esempio, l'indennità di malattia). Diversamente ragionando, risulterebbe alterata proprio la finalità della tutela contro la discriminazione, finalità che è quella di garantire al soggetto del gruppo sfavorito lo stesso trattamento riservato alle persone della categoria privilegiata, non certo di attribuirgli vantaggi che produrrebbero, a ben vedere, uno squilibrio al contrario.

In definitiva, la Corte di appello, seppure nell'ambito del procedimento attivato contro le discriminazioni di genere, avrebbe dovuto esaminare l'eccezione di prescrizione annuale, della L. n. 138 del 1943, ex art. 6, applicabile all'azione di adempimento dell'indennità di malattia: non facendolo, è incorsa nel denunciato errore di diritto.

L'eccezione di prescrizione, come risulta dagli atti, debitamente trascritti in ricorso nel rispetto degli oneri di completezza e di specificità imposti dall'art. 366 c.p.c., ed esaminati da questa Corte, era stata sollevata dall'INPS in sede di opposizione al decreto emesso dallo stesso Tribunale D.Lgs. n. 198 del 2006, ex art. 38 e ritualmente riproposta in appello.

E' appena il caso di osservare che il procedimento delineato dal D.Lgs. n. 198 del 2006, art. 38, ricalcato su quello tracciato dalla L. n. 300 del 1970, art. 28, è articolato in una prima fase, a cognizione sommaria; contro il decreto che la decide è data possibilità di opposizione davanti allo stesso Giudice entro 15 giorni dalla sua comunicazione alle parti, con applicazione delle disposizioni di cui agli artt. 413 c.p.c. e segg. e con la relativa cognizione piena, che "abilita la parte alla proponibilità di eccezioni non proposte nella precedente fase sommaria" (principio risalente, affermato con riferimento all'art. 28 cit. da Cass. n. 5179 del 1987, Cass. n. 28081994, Cass. n. 3742 del 1995, ma attuale anche in relazione all'art. 38, per la medesima struttura).

Dunque, l'eccezione è stata sollevata tempestivamente. Essa è, altresì, fondata.

Osserva in proposito il Collegio che sulla decorrenza del termine annuale di prescrizione dell'indennità di maternità (per tutte, v. Cass. n. 24031 del 2017) questa Corte ha più volte affermato il principio, che giova qui ribadire, secondo cui la prescrizione matura di giorno in giorno, risolvendosi in un complesso di diritti a ratei giornalieri, e decorre dal giorno in cui tali ratei sono dovuti, sicché una volta presentata la tempestiva domanda amministrativa, l'obbligo di pagamento dei ratei decorre, per l'Ente previdenziale, dal giorno di maturazione degli stessi (ex multis, Cass. n. 24031 del 2017 cit.), salvo l'effetto sospensivo del relativo decorso predicato dalle Sezioni unite della Corte con la sentenza n. 5572 del 2012, secondo cui in tema di prestazioni di previdenza e assistenza, la prescrizione è sospesa, oltre che durante il tempo di formazione del silenzio rifiuto sulla richiesta all'istituto assicuratore la L. n. 533 del 1973, ex art. 7, anche durante il tempo di formazione del silenzio rigetto sul ricorso amministrativo condizionante la procedibilità della domanda giudiziale ex art. 443 c.p.c., essendo ancora valido il principio di settore, enucleabile dal R.D.L. n. 1827 del 1935, art. 97 e conforme ai principi costituzionali di equità del processo ed effettività della tutela giurisdizionale, per cui il decorso del termine di prescrizione è sospeso durante il tempo di attesa incolpevole dell'assicurato; ne consegue che la prescrizione del diritto all'indennità di maternità, soggetta al termine annuale, è sospesa per i centoventi giorni di formazione del silenzio rifiuto di cui alla L. n. 533 del 1973, art. 7 e per i centottanta giorni di formazione del silenzio rigetto previsto dalla L. n. 88 del 1989, art. 46».

Va sottolineato che l'appellante ha sottoposto a critica la pronuncia sopra riportata, insistendo sulla prevalenza di valori tutelati a livello costituzionale e comunitario, che sarebbero compressi di fronte all'applicazione di termini di decadenza e prescrizione anche a fronte di ravvisata lesione di tali valori; sotto tale profilo, la rimozione degli effetti della discriminazione non può che avere contenuto economico, quale risarcimento del danno da violazione di normative comunitarie. A tale proposito si richiama la pronuncia di questa Corte n. 304/2022 del 7.4.2022 (Pres. Picciau Est. Casella) che così si è espressa:

<<Tale conclusione non può essere contrastata neppure sostenendo che il Giudice possa in ogni caso riconoscere le differenze richieste sul trattamento di maternità sotto forma di risarcimento del danno da discriminazione, in quanto – secondo tale prospettazione – la natura discriminatoria della condotta giustificerebbe di per sé *il riconoscimento di un danno “comunitario” e sanzionatorio, che possa, da un lato, fungere da serio deterrente e, dall’altro, garantire al soggetto discriminato l’integrale ristoro* a prescindere dalla maturazione di qualunque termine di prescrizione o decadenza.

Il dibattito in merito all'ingresso nel nostro ordinamento del danno cd. punitivo è tuttora molto vivo e non può certo essere trattato diffusamente in questa sede.

Per quanto qui di interesse, basti osservare che di tale dibattito si è occupata sia la giurisprudenza interna che quella comunitaria: quanto alla prima, le Sezioni Unite nel 2015 hanno affermato che la funzione sanzionatoria del risarcimento del danno non è più «incompatibile con i principi generali del nostro ordinamento» a condizione però che «qualche norma di legge chiaramente lo preveda, ostandovi il principio desumibile dall'art. 25 Cost., co. 2, nonché dall'art. 7 della Convenzione Europea sulla salvaguardia dei diritti dell'Uomo e delle libertà fondamentali» (Cassazione civile, sez. un., 06/05/2015, n. 9100).

Tale principio è stato ribadito in una successiva pronuncia, resa sempre a Sezioni Unite (Cass., SU, sez. un., 05/07/2017, n. 16601), con cui la Corte ha nuovamente affermato che i danni punitivi possono trovare ingresso nel nostro ordinamento solo se provvisti di ancoraggio normativo.

Dal canto suo, la Corte di Giustizia ha affermato che il diritto dell'Unione non impone agli stati membri una certa sanzione a fronte della violazione del divieto di discriminazione, ma vuole che venga assicurata un'effettiva ed efficace tutela giurisdizionale che porti, qualora lo Stato Membro abbia optato per un risarcimento del danno in forma pecuniaria, all'integrale riparazione di esso. Dunque, La Direttiva 2006/56 non impone né vieta il ricorso al danno punitivo, lasciando gli Stati Membri liberi di decidere se adottare tale forma.

Il nostro ordinamento, come detto, è rimasto ancorato alla visione riparatoria e non sanzionatoria del danno, e solo in alcune ipotesi ha introdotto anche quest'ultima funzione.

Per quanto riguarda il diritto del lavoro, può essere ritenuto danno punitivo, ad esempio, il minimo di *cinque mensilità* cui il datore di lavoro dev'essere comunque condannato ex art. 18 co. 2, in caso di licenziamento illegittimo, ovvero l'indennità onnicomprensiva prevista dall'art. 28 co. 2 d.lgs. n. 81/2015 nei casi di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato.

In quest'ultimo caso, l'importo dell'indennità è liquidato dal giudice, nei limiti e con i criteri fissati dalla norma, a prescindere dalla prova di un danno effettivamente subito dal lavoratore e senza riguardo, quindi, per l'eventuale "aliunde perceptum o percipiendum" (vedi, ex plurimis, Cass., 11/11/2021, n. 33421).

La stessa Cassazione, tra le ipotesi di danno punitivo, ha citato espressamente «l'art. 28 [comma 6] del d.lgs n. 150/2011 sulle controversie in materia di discriminazione, che dà facoltà al giudice di condannare il convenuto al risarcimento del danno tenendo conto del fatto che l'atto o il comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento» (Cass., SU, n. 16601/2017, cit., punto motiv. 5.2).

Conseguentemente, solo nel caso in cui la condotta discriminatoria integri un atto di “ritorsione” diventa possibile configurare un danno punitivo (ipotesi che, pacificamente, non si ravvisa nel caso di specie), dovendosi ritenere, in via generale, che la sanzione della nullità di ogni patto o atto discriminatorio, sebbene la relativa azione sia imprescrittibile, non possa sottrarsi alle comuni regole sulla prescrizione delle azioni di ripetizione (ex art. 1422 c.c.) e di quelle di adempimento. > >

In definitiva, quanto sopra esposto conduce a confermare la sentenza di primo grado che ha esaminato la questione sotto il profilo dell'eccezione di decadenza sollevata dall'Istituto; il risultato comunque è il medesimo laddove si consideri l'eccezione di prescrizione riproposta dall'INPS in sede di appello, sulla quale si è più diffusamente soffermata la Corte di Cassazione con la sentenza riportata.

Per tutte le suesposte ragioni, l'appello deve essere respinto.

Atteso che l'orientamento della prevalente giurisprudenza di merito è stato smentito dalla Suprema Corte con la recente sentenza sopra citata, sussistono eccezionali ragioni, costituite dal mutamento della giurisprudenza rispetto a una questione dirimente (art. 92, secondo comma c.p.c.), per disporre l'integrale compensazione tra le parti delle spese del doppio grado.

P.Q.M.

Respinge l'appello avverso la sentenza n. 36/2021 del Tribunale di Sondrio.

Compensa le spese di lite del grado di appello.

Sussistono i presupposti per il versamento da parte dell'appellante dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato di cui all'art. 13 comma 1 quater DPR 115/2002, così come modificato dall'art 1, comma 17, L. 24-12-2012, n. 228.

Milano, 04/05/2022

Il Giudice Ausiliario relatore
Andrea Onesti

Il Presidente
Silvia Marina Ravazzoni