

Sentenza n. 521/2021  
Registro Generale Appello Lavoro n. 876/2020 R.G.



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**LA CORTE D'APPELLO DI MILANO**  
**SEZIONE LAVORO**

composta da:

Dott.ssa Monica Vitali	Presidente
Dott.ssa Maria Rosaria Cuomo	Consigliere
Dott.ssa Giulia Dossi	Consigliere Relatore

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa in grado d'appello in materia di lavoro avverso la sentenza del Tribunale di Busto Arsizio n. 239/2020 promossa da

**Inps**

rappresentato e difeso dagli avv.ti Grazia Guerra e Mirella Mogavero, con i quali è  
elettivamente domiciliato in Milano, via Savaré n. 1,  
- **APPELLANTE** -  
contro

rappresentata e difesa dagli avv.ti Nyranne Moshi, Daniela Palmieri e Ivan Assael, presso il  
cui studio in Milano, via Carducci n. 31, è elettivamente domiciliata,  
- **APPELLATA** -

I procuratori delle parti, come sopra costituite, hanno precisato le seguenti



CONCLUSIONI

Appellante: "Voglia l'Ecc.ma Corte d' Appello adita, in riforma della sentenza n. 239/2020 emessa dal Tribunale del lavoro di Busto Arsizio il 21.9.2020, depositata in pari data, rigettare le domande tutte ex adverso proposte col ricorso di primo grado."

Appellata: "1. respingere l'appello proposto da INPS e per l'effetto confermare la sentenza n. 239/20 del Tribunale di Busto Arsizio

In via principale:

2. accertare e dichiarare che l'INPS ha posto in essere una condotta discriminatoria nei confronti della ricorrente per violazione degli artt. 22 e 23 T.U. 151/2001 sia nella fase di liquidazione che in quella di erogazione dell'indennità di maternità;

e ai fini della rimozione degli effetti della condotta discriminatoria e comunque in applicazione dei principi di diritto richiamati in atti:

3. ordinare ad INPS, in persona dei legali rappresentanti pro tempore, di ricalcolare l'indennità di maternità spettante alla ricorrente secondo i criteri di cui agli artt. 22 e 23 T.U. 151/2001 secondo lo schema sotto riportato:

Ultima busta paga + 13esima + 14esima	Retribuzione giornaliera (/30)	Rateo maternità dovuto (80%)	Rateo maternità erogato	Differenza giornaliera
€ 3.221,68 + 261,72	116,11 €	92,89 €	35,57 €	57,32 €

TOTALE DIFFERENZE PER IL CONGEDO DI MATERNITA':

€ 57,32 \* 439 giorni di astensione = € 25.163,77 lordi

e per l'effetto

4. condannare INPS alla corresponsione delle differenze retributive di cui al punto che precede o alla differente somma maggiore o minore ritenuta equa e di giustizia.

In via subordinata e/o alternativa:

5. condannare INPS a corrispondere le differenze risultanti dal calcolo avvenuto sulla base della retribuzione globale media della ricorrente nell'anno precedente alla maternità, come da prospetto che segue:

Ultima busta paga + 13esima + 14esima	Retribuzione giornaliera (/30)	Rateo maternità dovuto (80%)	Rateo maternità erogato	Differenza giornaliera
---------------------------------------	--------------------------------	------------------------------	-------------------------	------------------------



3.299,15+ €261,72	€118,70	€94,96	€35,57	€59,39
-------------------	---------	--------	--------	--------

**TOTALE DIFFERENZE PER IL CONGEDO DI MATERNITA':**

€59,39 \* 439 giorni di astensione = € 26.070,69 lordi

6. oltre interessi e rivalutazione dalle singole scadenze al saldo

Con condanna della controparte alla rifusione delle spese del grado di cui si chiede la distrazione in favore dei legali antistatari.”

**MOTIVI DELLA DECISIONE  
IN FATTO E IN DIRITTO**

Con sentenza pronunciata all'udienza del 21 settembre 2020 con motivazione contestuale, il Tribunale di Busto Arsizio in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando nella causa n. 667/2020 R.G. promossa da \_\_\_\_\_ contro l'Inps, in accoglimento delle domande ha dichiarato che i criteri adottati dall'Inps per la liquidazione dell'indennità di maternità in favore della ricorrente sono discriminatori in quanto adottati in violazione degli artt. 22 e 23 d.lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e ha ordinato all'Inps la cessazione del comportamento discriminatorio e la rimozione degli effetti, con condanna dell'Istituto al pagamento, in favore della ricorrente, della somma lorda complessiva di € 24.163,77 con interessi legali dalle singole scadenze al saldo.

Avverso la sentenza ha proposto appello l'Inps, affidandosi a quattro motivi.

Con il primo motivo denuncia vizio della pronuncia per erroneità di motivazione, in quanto il primo giudice avrebbe ommesso di analizzare la natura delle indennità e delle voci accessorie che secondo \_\_\_\_\_ dovrebbero essere computate ai fini della liquidazione dell'indennità di maternità.

Deduce in proposito che la retribuzione parametro dell'indennità di maternità è uguale alla retribuzione parametro dell'indennità di malattia, che a sua volta coincide con la retribuzione imponibile ai fini previdenziali e fiscali.

In particolare – secondo la tesi dell'Istituto – in base all'art. 51 d.P.R. 22 dicembre 1986 n. 917 le indennità di volo concorrono a formare reddito imponibile nella misura del 50% del loro ammontare (non avendo carattere permanente e continuativo ed essendo corrisposte in virtù della gravosità della prestazione e a ristoro del disagio sostenuto dalle lavoratrici) e, pertanto, l'indennità di volo può essere presa in considerazione ai fini del calcolo della retribuzione media giornaliera, rilevante per il calcolo dell'indennità di maternità, solo nella misura indicata dalla norma anzidetta.

L'appellante si duole che il Tribunale abbia ommesso di dare esatta qualificazione all'indennità di volo, ricomprendendola al 100% nella retribuzione assunta a parametro dell'indennità di maternità.

Con il secondo motivo, ribadite le critiche alla sentenza per avere erroneamente ommesso di qualificare le singole voci retributive sulle quali l'appellata pretenderebbe la



liquidazione dell'indennità di maternità, rileva che sarebbe stato onere del giudice distinguere, tra le voci riportate nella retribuzione del mese antecedente all'astensione obbligatoria, le "indennità di volo fisse" dalla "indennità di tratta" e dalla "indennità di volo aggiuntiva", aventi natura risarcitoria e carattere discontinuo, e deduce altresì che dovrebbe essere espunta dal calcolo la "indennità giornaliera lorda".

Con il terzo motivo impugna la sentenza per avere qualificato come discriminatoria la condotta dell'Inps.

Si duole, in primo luogo, del fatto che il giudice non abbia fornito alcuna spiegazione circa la sussistenza di un comportamento discriminatorio dell'ente previdenziale.

Aggiunge di avere esposto con chiarezza i criteri che presiedono al calcolo dell'indennità di maternità, la cui liquidazione è imposta dal dettato normativo e non rimessa alla discrezionalità dell'ente pagatore, e deduce che quando l'azione amministrativa - nel caso di specie esercitata dall'Istituto- è svolta nel rispetto della disciplina di legge e quindi in esecuzione di precise norme di diritto positivo valide, vigenti ed efficaci nell'ordinamento nazionale, essa non può rivestire alcun carattere discriminatorio, diretto o indiretto.

Con il quarto motivo denuncia vizio di motivazione ed erroneità della pronuncia, per avere rigettato le eccezioni di prescrizione e di decadenza sollevate dall'Inps.

Secondo la tesi dell'Istituto la pronuncia avrebbe inteso assegnare all'azione avversaria una natura *sui generis* di azione contro la discriminazione, quale *escamotage* avente come unica ragione quella di impedire la decadenza e la prescrizione della prestazione.

Sarebbe, tuttavia, un tentativo destinato a fallire, non potendosi aggirare le norme in materia di decadenza e prescrizione delle prestazioni previdenziali, dettate a tutela di interessi pubblici.

Deduce in proposito che sarebbe incorsa in decadenza ai sensi dell'art. 47 d.P.R. 30 aprile 1970 n. 639 e successive modifiche e che il diritto azionato sarebbe altresì prescritto ai sensi dell'art. 6 legge 11 gennaio 1943 n. 138, in quanto l'indennità di maternità afferisce al periodo 2016-2017 e la prestazione è stata liquidata in detto periodo, con conseguente superamento del termine di decadenza ex art. 47 d.P.R. 30 aprile 1970 n. 639 e maturazione della prescrizione ex art. 6 legge 11 gennaio 1943 n. 138, non essendo intervenuti atti interruttivi nel termine annuale ivi previsto.

Sulla base dei motivi suesposti ha chiesto l'integrale riforma della pronuncia impugnata e il rigetto delle domande avversarie.

Costituendosi ritualmente in giudizio, l'appellata ha chiesto il rigetto dell'appello e la conferma della sentenza di primo grado.

Con provvedimento collegiale in data 26 novembre 2020 è stata disposta la trattazione della causa nelle forme di cui all'art. 221, comma 4, d.l. 19 maggio 2020 n. 34, convertito in legge 17 luglio 2020 n. 77, ed è stato assegnato alle parti termine per il deposito di note scritte.



Esaminate le note depositate da entrambe le parti – recanti le conclusioni in epigrafe trascritte - in data 30 marzo 2021 il Collegio ha deciso la causa come da dispositivo trascritto in calce alla presente sentenza.

L'impugnazione proposta dall'Inps non può trovare accoglimento.

Sulle questioni oggetto del primo motivo di gravame questa Corte si è reiteratamente pronunciata, con plurime decisioni conformi all'orientamento di legittimità consolidatosi in materia, le cui motivazioni sono condivise dal Collegio e devono intendersi qui integralmente richiamate ex art. 118 disp. att. c.p.c..

In particolare è stato osservato quanto segue: *"la Corte di Cassazione ha riaffermato il principio per il quale l'indennità di volo deve essere computata in misura intera e non nel limite del 50% nel calcolo della retribuzione media globale giornaliera utile a determinare l'indennità di maternità; ha precisato che, ai fini della tutela della maternità, occorre privilegiare un criterio di maggior mantenimento possibile del livello retributivo immediatamente precedente al congedo rispetto ai criteri che, come quello per il computo dell'indennità di malattia, comportano una attribuzione parziale di alcune voci retributive .*

*Si legge nella motivazione della citata ordinanza n. 20673/2020:*

*( ..... ) 11. La questione agitata in causa è stata già affrontata e decisa da questa Corte nella sentenza 11/05/2018 n. 11414, a cui occorre dare continuità ed alle cui motivazioni ci si riporta.*

*12. Occorre quindi ribadire che il D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 22 disciplina, in generale, il trattamento economico e normativo del congedo di maternità, stabilendo, quanto a quello economico (comma 1), che lo stesso sia "pari all'80% della retribuzione" e, quanto agli aspetti normativi (comma 2), che il trattamento sia corrisposto "con le modalità di cui al D.L. 30 dicembre 1979, n. 633, art. 1 convertito, con modificazioni, dalla L. 29 febbraio 1980, n. 33" e con gli "stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie".*

*13. Il rinvio ai criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie, diversamente da quanto ritenuto dall'INAIL, deve intendersi riferito esclusivamente agli istituti che disciplinano l'indennità di malattia, come, per esempio, in tema di domanda amministrativa o di regime prescrizionale (cfr., in motivazione, Cass. n. 2865 del 2004).*

*14. Per il resto, l'indennità di malattia gode di una propria disciplina autonoma in ordine alla specifica indicazione dell'evento protetto, dei soggetti beneficiari e del livello di prestazioni garantite all'avente diritto. Soprattutto, vi è differenza tra le due tutele in ragione delle modalità di finanziamento (così, in motivazione, Cass. n. 24009 del 2017).*

*15. La disciplina del calcolo del trattamento economico di maternità - e dunque delle modalità di determinazione del quantum - si rinviene, infatti, esclusivamente nel successivo art. 23 che, come correttamente interpretato dalla Corte d'appello, richiama solo gli "elementi" (id est voci retributive) che concorrono a determinare la base di calcolo delle indennità economiche di malattia, mentre nulla dice in ordine alla misura della loro computabilità.*



16. *Ciò perchè la norma stabilisce una specifica disciplina di calcolo, prevedendo espressamente che la retribuzione parametro, da prendere a riferimento per determinare, nella misura dell'80% di essa (come stabilito dal precedente art. 22), l'indennità medesima (recte di malattia), sia costituita dalla "retribuzione media globale giornaliera" che si ottiene dividendo per trenta l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo.*

18. *A ciò è da aggiungere che, come sottolineato anche dai giudici di merito, viene in rilievo la particolare tutela della maternità, che il D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 23 è finalizzato a garantire, in armonia con gli artt. 30, 31 e 37 Cost., privilegiando, anche in via di interpretazione sistematica, un criterio di maggior mantenimento possibile del livello retributivo immediatamente precedente al congedo rispetto a criteri che, come quelli per il computo dell'indennità di malattia, comportano un'attribuzione parziale di alcune voci retributive.*

19. *Ciò risulta anche conforme agli indirizzi costituzionali secondo i quali l'indennità è diretta ad assicurare alla donna lavoratrice la possibilità di vivere l'evento senza una radicale riduzione del tenore di vita (v. Corte Cost. n. 132 del 1991 e n. 271 del 1999) e, altresì, agli indirizzi e alla legislazione Europea (a partire, in particolare, dalle direttive n. 86/613/CEE, n. 92/85/CE e n. 96/34/CE) ove da tempo, sia a livello dell'Unione nel suo complesso sia da parte dei singoli Stati, si riconosce che la tutela della maternità può favorire l'aumento dell'occupazione femminile che, a sua volta, può avere ricadute positive sulla sostenibilità del modello sociale, sul miglioramento del tasso di crescita del sistema economico e sulla riduzione del rischio di povertà delle famiglie in generale (in motivazione, Cass. n. 5361 del 2012)" (cfr. Corte d'appello di Milano, sentenza n. 679/2020, pres. est. Picciau).*

Le argomentazioni contenute nel precedente richiamato si attagliano perfettamente alla presente fattispecie.

Vanno perciò respinte le censure oggetto del primo motivo di gravame, atteso che la sentenza appellata, nel dichiarare che nella base di calcolo dell'indennità di maternità spettante alla lavoratrice assistente di volo devono essere considerati integralmente tutti gli elementi retributivi costituenti la retribuzione del mese antecedente l'inizio del congedo obbligatorio, con computo, in particolare, dell'indennità di volo al 100%, si è condivisibilmente attenuta ai principi suesposti, enunciati dalla Corte di Cassazione.

Va respinto anche il secondo motivo di appello, con cui l'Inps impugna la sentenza per non avere distinto, tra le voci riportate nella retribuzione del mese precedente all'astensione obbligatoria, le "indennità di volo fisse" dalle "indennità di tratta", dalla "indennità di volo aggiuntiva" e dalla "indennità giornaliera lorda".

E' dirimente in proposito osservare che le anzidette voci non figurano nei cedolini paga di (cfr. docc. 3, 8a e 8b fascicolo appellata) e non sono indicate nel ricorso introduttivo del giudizio, né nella sentenza di primo grado, tra quelle da includere nella retribuzione parametro dell'indennità di maternità, sicché la censura risulta inconferente ed infondata.



Infondato si ritiene altresì il terzo motivo, con cui si censura la sentenza per avere ravvisato una condotta discriminatoria da parte dell'Inps.

Al riguardo si osserva che, nel caso in esame, la discriminazione risiede nell'attribuzione di un trattamento economico meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, per effetto del meccanismo di calcolo dell'indennità di maternità adottato dall'Inps, che – come evidenziato esaminando il primo motivo di appello - determina una consistente riduzione del livello retributivo della lavoratrice in maternità rispetto a quello degli assistenti di volo che non si trovino in tale condizione.

Detta disparità di trattamento integra una discriminazione per ragioni di genere a mente dell'art. 25, comma 2 *bis*, d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, secondo cui *“costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti”*.

La norma - introdotta dall'art. 1, comma 1, lett. *p*), n. 2, d.lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, recante attuazione della direttiva 2006/54/CE - statuisce espressamente che la discriminazione collegata alla gravidanza e alla maternità costituisce una forma particolare di discriminazione di genere.

Già in precedenza la Corte di Giustizia aveva stabilito che un trattamento meno favorevole per motivo di gravidanza può opporsi solo alle donne e rappresenta quindi una discriminazione diretta a motivo del sesso (cfr. CGUE, 14 novembre 1989, C-177/88, *Dekker*).

Tale principio è stato confermato dalla Corte di Giustizia in numerose pronunce successive, che hanno ribadito come qualsiasi trattamento sfavorevole, direttamente o indirettamente connesso alla gravidanza o alla maternità, costituisca una discriminazione diretta fondata sul sesso (CGUE, 14 luglio 1994, C-32/93, *Webb*; CGUE, 5 maggio 1994, C-421/92, *Habermann-Beltermann*; CGUE, 19 ottobre 2017, C-531/2015, *Otero Ramos*, secondo cui *“in base all'art. 2, par. 2, lett. c), della direttiva 2006/54, la discriminazione comprende, in particolare, qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità ai sensi della direttiva [...] per quanto riguarda la protezione della gravidanza e della maternità, la Corte ha ripetutamente affermato che, riservando agli Stati membri il diritto di mantenere in vigore o di istituire norme destinate ad assicurare tale protezione, l'art. 2, par. 2, della direttiva 2006/54 riconosce la legittimità, in relazione al principio della parità di trattamento tra i sessi, in primo luogo, della protezione della condizione biologica della donna durante e dopo la gravidanza, e, in secondo luogo, della protezione delle particolari relazioni tra la donna e il bambino, durante il periodo successivo al parto (sentenza del 30 settembre 2010, *Roca Alvarez*, C-104/09, EU:C:2010:561, punto 27 e giurisprudenza ivi citata)”*).

Pertanto, a fronte di un trattamento meno favorevole in relazione allo stato di gravidanza si configura una discriminazione per ragione di genere, senza necessità di un termine di comparazione per la medesima situazione fattuale, proprio perché lo stato di gravidanza può riguardare solo le donne.



Per altro verso, non coglie nel segno l'argomento speso nel motivo di appello in esame, secondo cui non sarebbe configurabile alcuna discriminazione, in quanto l'Inps avrebbe dato applicazione ad una norma di diritto positivo.

A confutazione di tale argomento si osserva in primo luogo che la nozione di discriminazione accolta dalla normativa europea e dalla legislazione nazionale è di tipo oggettivo e ha riguardo all'effetto pregiudizievole prodotto da qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, indipendentemente dalla motivazione e dall'intenzione di chi li pone in essere: in altri termini, la nozione oggettiva di discriminazione (diretta e indiretta) ascrive rilevanza decisiva al risultato delle azioni, tra cui è compresa anche l'applicazione delle norme positive.

Sotto ulteriore profilo si evidenzia che nel caso di specie, alla luce di quanto evidenziato nell'esame del primo motivo di appello, deve ritenersi che, nel liquidare l'indennità di maternità a Inps non abbia fatto corretta applicazione degli artt. 22 e 23 d.lgs. 26 marzo 2001 n. 151 (e proprio da ciò è derivato l'effetto discriminatorio), sicché *a fortiori* l'esistenza di una disciplina legislativa non vale ad escludere la sussistenza in concreto di una discriminazione fondata sul genere.

Infondato si ritiene, infine, anche il quarto motivo di gravame, inerente il capo di sentenza che ha respinto le eccezioni di decadenza *ex art.* 47 d.P.R. 30 aprile 1970 n. 639 e di prescrizione *ex art.* 6 legge 11 gennaio 1943 n. 138, formulate dall'Inps.

A tale riguardo, condividendo l'impostazione del giudice di prime cure, il Collegio reputa decisiva la qualificazione della domanda svolta da come domanda di tutela antidiscriminatoria, quale si ricava univocamente dalle conclusioni svolte nel ricorso introduttivo del giudizio.

La domanda, proposta con azione ordinaria (che ai sensi dell'art. 38, comma 6, d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 coesiste con l'azione speciale antidiscriminatoria per ragioni di genere, disciplinata dallo stesso art. 38 ai commi 1 e ss.), ha come *causa petendi* la natura discriminatoria dei criteri adottati dall'Inps nella liquidazione dell'indennità di maternità e come *petitum* l'accertamento della discriminazione, la sua cessazione e la rimozione degli effetti.

La domanda, proposta con azione ordinaria (che ai sensi dell'art. 38, comma 6, d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 coesiste con l'azione speciale antidiscriminatoria per ragioni di genere, disciplinata dallo stesso art. 38 ai commi 1 e ss.), ha come *causa petendi* la natura discriminatoria dei criteri adottati dall'Inps nella liquidazione dell'indennità di maternità e come *petitum* l'accertamento della discriminazione, la sua cessazione e la rimozione degli effetti.

Il diritto azionato, in altri termini, è il diritto a non subire discriminazioni per ragioni di genere e non il diritto di credito ad una prestazione previdenziale.

L'azione in parola ha *causa petendi* del tutto distinta dal rapporto previdenziale.

Anche sotto il profilo del *petitum* la distinzione tra le due azioni appare chiara: nell'azione contro le discriminazioni la riliquidazione del trattamento di maternità e l'erogazione delle differenze dovute non costituiscono il *petitum* della domanda, ma





rappresentano lo strumento attraverso cui si attua la rimozione degli effetti della denunciata discriminazione.

Non possono perciò applicarsi al diritto a non essere discriminati - che è un diritto assoluto della persona a fondamento costituzionale e sovranazionale - istituti tipici del rapporto previdenziale, né la tutela di tale diritto fondamentale può subire compressioni per effetto di vicende che interessano il diverso diritto di natura previdenziale.

Tanto premesso, sulla questione della decadenza ex art. 47 d.P.R. 30 aprile 1970 n. 639 questa Corte si è già espressa, con pronuncia le cui argomentazioni sono condivise dal Collegio e devono intendersi qui integralmente richiamate ai sensi dell'art. 118 disp.att. c.p.c..

Detta pronuncia (Corte d'appello di Milano, sentenza n. 1044/2020, pres. est. Vitali) ha escluso l'applicazione dell'istituto della decadenza in fattispecie analoga alla presente, sulla base dei seguenti argomenti: *“la decadenza sostanziale di cui all'art.47 D.P.R. 639/1970, come modificato dall'art. 38 D.L. n. 98/2011 si applica “alle azioni giudiziarie aventi ad oggetto l'adempimento di prestazioni riconosciute solo in parte o il pagamento di accessori del credito”, ovvero a controversie nelle quali la causa nelle quali la causa petendi è rappresentata dalla sussistenza del rapporto di assicurazione obbligatoria ed il petitum dal pagamento di somme a titolo di indennità di maternità.*

*Nella presente fattispecie, invece, la causa petendi è rappresentata dalla sussistenza di una condotta discriminatoria ed il petitum dall'accertamento dell'avvenuta discriminazione e dalla rimozione dei relativi effetti, attraverso la corretta erogazione dell'indennità.*

*A ciò si aggiunga che l'azione di accertamento della discriminazione in quanto tale è imprescrittibile, e tale imprescrittibilità fa ben comprendere come sia incompatibile con essa una decadenza – si sottolinea – sostanziale, e peraltro assai breve, che colpisce gli effetti dell'accertamento e la loro rimozione”.*

Analoghe considerazioni valgono con riguardo all'istituto della prescrizione annuale ex art. 6 legge 11 gennaio 1943 n. 138.

L'istituto si applica all'indennità di maternità, secondo la consolidata giurisprudenza di legittimità, la quale ha più volte affermato in materia il principio 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, salva la sospensione della prescrizione, oltre che durante il tempo di formazione del silenzio rifiuto sulla richiesta all'istituto assicuratore ex art. 7 legge 11 agosto 1973 n. 533, 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 dall'art. 97 r.d.l. 4 ottobre 1935 n. 1827 e conforme ai principi costituzionali di equità del processo ed effettività della tutela giurisdizionale, secondo il quale il decorso del termine di prescrizione è sospeso durante il tempo di attesa incolpevole dell'assicurato (cfr. Cass. 12 ottobre 2017 n. 24031; Cass. 6 aprile 2012 n. 5572).



La prescrizione annuale ex art. 6 legge 11 gennaio 1943 n. 138 è dunque un istituto speciale, applicabile unicamente alle prestazioni contemplate dalla norma e la cui disciplina – come evidenziato dalla giurisprudenza di legittimità richiamata – è inscindibilmente connessa alla normativa di settore in materia di prestazioni di previdenza e assistenza, nonché ai principi e agli istituti che la connotano (tra cui il ricorso amministrativo e la sua rilevanza ex art. 443 c.p.c.).

Atteso che, come sopra evidenziato, l'azione proposta da \_\_\_\_\_ è azione antidiscriminatoria e non azione ex art. 442 c.p.c. a tutela di un credito previdenziale, non trovano applicazione in relazione ad essa i menzionati istituti, di carattere sostanziale e processuale, afferenti la disciplina di settore in materia di prestazioni previdenziali e assistenziali, e tra questi la prescrizione annuale ex art. 6 legge 11 gennaio 1943 n. 138, invocata dall'Inps.

Alla luce delle considerazioni esposte – dirimenti ed assorbenti di ogni altra questione – l'appello deve essere respinto, con integrale conferma della sentenza gravata.

Il regolamento delle spese di lite del grado segue il criterio della soccombenza ed i relativi importi, considerato il valore della causa e rilevata l'assenza di attività istruttoria, vengono liquidati come da dispositivo, in applicazione del d.m. 10 marzo 2014 n. 55, come modificato dal d.m. 8 marzo 2018 n. 37, e distratti a favore dei difensori dell'appellata ex art. 93 c.p.c..

Ai sensi dell'art. 13, comma 1 *quater*, d.P.R. 30 maggio 2012 n. 115, introdotto dall'art. 1, comma 17, legge 24 dicembre 2012 n. 228, si dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, a carico dell'Inps, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso.

#### P.Q.M.

- rigetta l'appello avverso la sentenza n. 239/2020 del Tribunale di Busto Arsizio;
- condanna l'appellante a rifondere all'appellata le spese di lite del grado, che liquida in € 2.000,00 oltre rimborso forfettario per spese generali (15%) ed oneri accessori di legge e distrae in favore dei difensori ex art. 93 c.p.c.;
- ai sensi dell'art. 13, comma 1 *quater*, d.P.R. 30 maggio 2012 n. 115, introdotto dall'art. 1, comma 17, legge 24 dicembre 2012 n. 228, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, a carico dell'appellante, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso.

Milano, 30 marzo 2021

Il Consigliere estensore  
Giulia Dossi

Il Presidente  
Monica Vitali

