

## SENTENZA

Corte appello sez. lav. - Milano, 28/02/2020, n. 324

### Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d'Appello di Milano, sezione lavoro, composta da:

Dott. Giovanni Picciau      Presidente

Dott.ssa Giulia Dossi      Consigliere

Dott.ssa Daniela Macaluso Giudice ausiliario relatore  
ha pronunciato la seguente

#### SENTENZA

nella causa civile in grado d'appello avverso la sentenza n.2604/2018 del Tribunale di Milano ( est. Atanasio) , discussa all'udienza collegiale del 17/ 02/2020 e promossa da

TRENITALIA S.p.A. (C.F. e Partita IVA n. 05403151003), in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dagli Avv.ti Prof. Paolo Tosi e Leonardo Battaglia ed elettivamente domiciliata presso lo Studio del primo in Milano, via P.

APPELLANTE

CONTRO

G.D. .. e A.P. (..), rappresentati e difesi dagli avv.ti Alba Civitelli, Valentina Civitelli e Francesca Quadrio ed elettivamente domiciliati presso lo studio delle prime in Milano, viale B.M.

APPELLATI

I procuratori delle parti, come sopra costituiti, così precisavano le conclusioni

PER L'APPELLANTE

nel merito, in riforma della sentenza n. 2604/18 resa tra le parti dal Tribunale di Milano in data 28.5.2019, respingere tutte le domande avversarie perchè infondate in fatto e in diritto;

in subordine, limitare la condanna della Società all'importo dovuto ai lavoratori nei limiti della prescrizione quinquennale, detraendo dagli importi riconosciuti dalla sentenza n. 2004/18 le differenze retributive maturate per il periodo anteriore al luglio 2012 (sig. De Ponti) e novembre 2012 (sig. Persia);

PER GLI APPELLATI

- respingere l'appello proposto da Trenitalia spa nei confronti

della sentenza del Tribunale di Milano, sezione lavoro, dr. A. n. 2604/2018 depositata in data 28.05.2019, confermando la predetta sentenza, eventualmente anche con diversa motivazione.

- con vittoria di spese e competenze professionali del doppio grado di giudizio.

## MOTIVI IN FATTO ED IN DIRITTO

Con ricorso depositato in data 20.11.2019, TRENITALIA proponeva impugnazione avverso la sentenza in epigrafe indicata, mediante la quale il TRIBUNALE di MILANO aveva dichiarato la nullità degli artt. 18.11 del CCNL 16.4.2003 e 7 dell'accordo 1.3.06.2006, nella parte in cui gli stessi escludevano il computo dell'intero periodo di apprendistato ai fini degli aumenti periodici di anzianità, ed aveva accertato il diritto dei ricorrenti all'integrale riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata durante tale arco temporale nel computo dei predetti incrementi retributivi.

In particolare, il primo Giudice - rilevato che i ricorrenti erano stati assunti con contratto di apprendistato, successivamente trasformato in contratto a tempo indeterminato aveva ritenuto che le disposizioni contrattuali collettive, limitative dell'integrale riconoscimento dell'anzianità maturata durante il periodo di apprendistato, violassero l'art. 19 l. n. 25/1955.

Era stata disattesa dal TRIBUNALE la tesi della datrice di lavoro, secondo cui l'apprendistato costituiva fattispecie autonoma, regolata esclusivamente dagli artt. 49 e ss. d. lgs. n. 276/03, che ne avevano integralmente delegato alla contrattazione collettiva la regolamentazione.

Secondo quanto affermato in sentenza, tale delega non si poteva estendere al computo dell'anzianità e la disciplina, stabilita dal d. lgs. n. 276/03, non era incompatibile con la permanenza in vigore dell'art. 19 l. n. 25/1955.

A sostegno della propria decisione, il primo Giudice aveva richiamato i principi enunciati dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione in materia di computo dell'anzianità maturata durante il contratto di formazione e lavoro, ritenuti applicabili - per la loro portata generale - alla fattispecie oggetto di causa.

In ordine alla eccezione di prescrizione, il Tribunale ha osservato che la legge 92/2012 ha : "instaurato un regime di stabilità attenuata che non può giustificare il decorso dei termini prescrizionali nel corso del rapporto, che trovava fondamento nella sentenza della Corte Costituzionale n. 63 del 1966".

L'appellante anzitutto lamentava che il primo Giudice avesse ritenuto applicabile al caso di specie l'art. 19 l. n. 25/1955, nonostante l'entrata in vigore della successiva disciplina - a suo dire autonoma - dell'apprendistato professionalizzante, introdotta dal d. lgs. n. 276/2003, il quale aveva regolato aspetti già previsti dalla previgente normativa ed aveva introdotto

disposizioni che questa incompatibili, quali quelle riguardanti la forma scritta del contratto, i limiti di età, la durata massima del rapporto, la facoltà di sotto inquadramento, nonché l'ampia delega conferita alla contrattazione collettiva per l'intera regolamentazione della materia sotto ogni aspetto, compreso il computo dell'anzianità.

Ad avviso dell'appellante, la l. n. 25/1955 era rimasta in vigore in funzione unicamente residuale, con riferimento alla vecchia fattispecie di apprendistato.

Con specifico riguardo alla salvaguardia dell'anzianità, TRENITALIA evidenziava come la stessa non fosse stata contemplata nell'autonoma disciplina del recesso datoriale, introdotta dal Legislatore del 2003 alle lettere c) ed e) dell'art. 49, d. lgs. cit..

L'appellante contestava l'applicazione, operata dal TRIBUNALE, dei principi giurisprudenziali in tema di contratto di formazione e lavoro alla diversa fattispecie oggetto del giudizio: a tale proposito, la società negava che l'art. 3 co. DL 726/1984, oggetto della pronuncia delle SS.UU. richiamata in sentenza, fosse in alcun modo assimilabile all'art. 19 l. n. 25/1955, posto a base dell'azione esperita dai ricorrenti in primo grado.

La prima di tali disposizioni prevedeva, infatti, che il periodo di formazione e lavoro fosse "computato" nell'anzianità di servizio, mentre la seconda stabiliva che quello di apprendistato fosse "considerato utile" ai medesimi fini: locuzioni le quali - nell'ottica del gravame - erano distinte e non sovrapponibili.

L'appellante evidenziava i plurimi aspetti di difformità esistenti fra il contratto di formazione e lavoro e quello di apprendistato, il quale, sorgendo a tempo indeterminato fin dall'origine, non presentava le finalità di riequilibrio poste a base della sentenza di legittimità recepita dal TRIBUNALE in considerazione della carenza di stabilità propria della prima di tali tipologie negoziali.

Infine parte appellante eccepisce la prescrizione quinquennale di tutti i crediti asseritamente maturati dai ricorrenti.

Pertanto, TRENITALIA chiedeva che la Corte d'Appello, in riforma della gravata sentenza, respingesse le domande proposte dagli avversari in primo grado, con vittoria di spese di entrambe le fasi processuali.

Gli appellati resistevano mediante memoria depositata il 21.01.2020 chiedendo il rigetto dell'impugnazione avversaria, della quale contestavano integralmente la fondatezza, e la conferma della sentenza di primo grado, col favore delle spese di lite.

All'udienza del 17.02.2020, la causa veniva decisa come da dispositivo in calce trascritto.

L'impugnazione proposta da TRENITALIA è infondata e non può, pertanto, trovare accoglimento per i motivi di seguito esposti.

Sulla questione oggetto di causa questa Corte si è già pronunciata da ultimo con la sentenza n. 1932/2019 le cui motivazioni si condividono e qui si richiamano ai sensi dell'art.118 disp. att. c.p.c..

"Come esposto in premessa, il primo Giudice ha disapplicato la limitazione del computo dell'anzianità maturata durante l'apprendistato, stabilita dalle fonti collettive, per contrasto con l'art. 19 l. n. 25/1995, avendolo ritenuto inderogabile e vigente fino alla riforma introdotta dal d. lgs. n. 167/2011.

Le doglianze svolte a tale proposito dall'appellante, secondo cui il citato art. 19 sarebbe stato superato dalla disciplina dell'apprendistato, dettata dal d. lgs. n. 276/2003 - con delega alle parti sociali alla regolamentazione di ogni aspetto del rapporto - non appaiono condivisibili.

Giova rammentare come l'art. 19 della legge n. 25/55 prevedesse testualmente:

"qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'articolo 2118 del codice civile, l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità ed il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore".

Contrariamente a quanto sostenuto dall'appellante, tale disposizione di legge è venuta meno soltanto in data successiva alla stipulazione dei contratti di apprendistato per cui è causa, per effetto dell'entrata in vigore dell'art. 7 comma 6 del decreto legislativo n. 167/11, che ha espressamente abrogato la normativa dettata dalla l. n. 25/55 (nonché gli artt. da 47 a 53 del decreto legislativo n 276/03 relativi all'apprendistato).

Né in senso contrario rileva la delega alle parti sociali, prevista dall'art. 49, d. lgs. n. 276/2003, il quale, ai co. III e ss., stabiliva:

"3. I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere superiore a sei anni.

4. (...)

5. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei

datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi: (...)

5-bis. Fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. (163)

5-ter. In caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali.

I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo".

Come si evince in modo univoco dal tenore testuale della norma, la stessa si limitava a demandare alla contrattazione collettiva la disciplina di specifici aspetti della materia, quali la durata del rapporto ed - in attesa della legislazione regionale - la formazione degli apprendisti.

Ragione per cui la disposizione collettiva, che limitava il riconoscimento dell'anzianità al periodo successivo al 19° mese di servizio, non può ritenersi legittimata da alcuna delega rinvenibile nella disposizione appena riportata, esulando dalle materie rimesse alla contrattazione collettiva, la quale non poteva pertanto - su tale base - disattendere il contenuto inderogabile della disciplina di cui all'art. 19 legge n. 25/55.

Né può ritenersi, ad avviso della Corte, che il d. lgs. n. 276/2003 abbia regolato ex novo la tipologia contrattuale in questione, con conseguente implicita abrogazione delle disposizioni all'epoca vigenti.

Al contrario, l'art. 47 co. III, di tale d. lgs. prevedeva espressamente che, in attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato, restasse in vigore la disciplina della materia già dettata dal Legislatore.

Così stabiliva, infatti, detta disposizione: "in attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto continua ad applicarsi la vigente normativa in materia".

Norma, questa, che consente di escludere qualsiasi incompatibilità fra le norme introdotte dal d. lgs. n. 276/2003 e quelle in precedenza stabilite dalla l. n. 25/55, fra cui l'art. 19 in esame.

Su tale presupposto, il Supremo Collegio ha condivisibilmente affermato come quest'ultima disposizione di legge sia stata abrogata solo dalla riforma introdotta mediante il d. lgs. n. 167/2011, ed - in particolare - dall'art. 7 co. VI di tale testo normativo, avendo fino ad allora conservato piena efficacia.

Così ha statuito in proposito la Corte di Cassazione:

"è utile precisare che lo stesso D.lgs n. 276 del 2003, all'art. 47 comma 3, ha previsto che in attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato restasse in vigore la disciplina dell'apprendistato dettata dalla L. n. 25 del 1955 come modificata dalla L. n 196 del 1997. Ancora, va sottolineato che la L. n. 25 del 1955, art. 19 abrogato con l'intera legge solo con il citato D.Lgs n. 167 del 2011, art. 7 comma 6 e dunque applicabile al caso in esame, prevede che "qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 c.c. l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità ed il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore" (CASS. 20103/17; conf.: Cass. 18309 del 2016; 17373 del 2017; 20103 del 2017; 6428 del 2018)

Né l'art. 19, l. n. 25/55 era stato modificato dall'art. 16 della legge n. 196/97, che aveva abrogato soltanto gli art. 6 e 7 di tale testo normativo, concernenti i limiti di età e durata dell'apprendistato, in precedenza previsti

Del tutto correttamente, pertanto, il primo Giudice ha applicato l'art. 19 l. n. 25/55 al caso di specie, risalendo la stipulazione dei contratti di apprendistato oggetto di causa ad epoca antecedente la sua abrogazione, intervenuta solo nel 2011.

Del pari corretta appare, ad avviso della Corte, l'interpretazione di tale norma, posta dal TRIBUNALE a base della decisione impugnata.

L'univoco significato letterale della stessa ne evidenzia, infatti, la portata generale ed il carattere imperativo, trattandosi di disposizione volta a tutelare i diritti maturati dai lavoratori in base all'anzianità di servizio sotto l'aspetto giuridico e retributivo.

In tale quadro normativo, condivisibilmente il TRIBUNALE ha negato che la disciplina collettiva potesse limitare il riconoscimento dell'anzianità maturata durante il periodo di apprendistato, per quanto relativamente ad una circoscritta parte del rapporto.

Tali disposizioni escludevano, infatti, il computo dell'intero periodo iniziale di 18 mesi, così precludendo totalmente - e non già limitandosi a modulare - la maturazione dell'anzianità utile nel corso dello stesso.

Contrariamente a quanto sostenuto nell'atto di appello, il richiamo operato - a tale riguardo - in sentenza alla pronuncia della Corte di Cassazione Civile a sezioni unite n. 20074/10 appare del tutto pertinente.

Secondo tale precedente di legittimità (cui il Supremo Collegio ha dato continuità con la successiva decisione del 28.6.2011, n. 14299), "il principio contenuto nell'art. 3 del d.l. n. 726 del 1984, convertito dall'art. 1 della legge n. 863 del 1984, secondo il quale in caso di trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato, ovvero nel caso di assunzione a tempo indeterminato, con chiamata nominativa, entro dodici mesi dalla cessazione del rapporto di formazione e lavoro, il periodo di formazione e lavoro deve essere computato nell'anzianità di servizio, opera anche quando l'anzianità sia presa in considerazione da discipline contrattuali ai fini dell'attribuzione di emolumenti che hanno fondamento nella sola contrattazione collettiva, come nel caso degli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 7, lett. C), dell'accordo nazionale 11 aprile 1995, riprodotto nel successivo art. 7, lett. C), dell'accordo nazionale 27 novembre 2000, per i dipendenti di aziende di trasporto in concessione".

La norma di cui all'art 3 DL 726/84, posta a base della decisione delle Sezioni Unite appena riportata, era del tutto analoga all'art. 19 della legge sull'apprendistato, stabilendo, al co. V, che "il periodo di formazione e lavoro è computato nell'anzianità di servizio in caso di trasformazione del rapporto di formazione e lavoro in rapporto a tempo indeterminato effettuata durante o al termine dell'esecuzione del contratto di formazione e lavoro".

Il co. XII disponeva, poi, che " qualora il lavoratore assunto entro i limiti di tempo fissati dal presente comma dal medesimo datore di lavoro, il periodo di formazione è computato nell'anzianità di servizio".

Né appare rilevante, in senso contrario, la differenza terminologica evidenziata da parte appellante a sostegno del gravame.

Non può, infatti, ravvisarsi alcuna significativa differenza fra la locuzione "è considerato utile", inserita nell'art. 19 l. n. 25/55, e l'espressione "è computato", contenuta nell'art. 3 DL n. 726/84, avendo entrambe le diciture l'univoco significato di stabilire che la fase iniziale del rapporto (instaurato con contratto di apprendistato o di formazione e lavoro) valga ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione quale ordinario rapporto di lavoro.

Certamente le parole utilizzate dal Legislatore del 1955 non appaiono interpretabili - anche al confronto con quelle della più recente disposizione in materia di formazione e lavoro - in

modo tale da consentire un'interpretazione meno restrittiva, che ammetta una sia pur parziale deroga alla piena valutazione del periodo di apprendistato ai fini dell'anzianità.

Deroga la quale avrebbe richiesto, a fronte della generale affermazione dell'utilità di tale fase del rapporto, un'espressa previsione normativa che la consentisse e ne regolasse le modalità, non rinvenibile però nella disciplina in esame.

Né appare ravvisabile alcuna diversità fra i due istituti, rilevante ai fini oggetto del giudizio, trattandosi in entrambi i casi di negozi a causa mista, caratterizzati dall'obbligo gravante sul datore di lavoro di impartire al dipendente la formazione necessaria ad acquisire competenze tecniche che accrescano le sue abilità professionali.

Coincidono, pertanto, nelle due fattispecie, le esigenze di valorizzazione del decorso del tempo e del concomitante incremento delle capacità lavorative, con conseguente incidenza dell'anzianità complessiva sul trattamento retributivo del lavoratore.

Ed infatti, la stessa Corte di Cassazione, al punto n. 11 della citata pronuncia a Sezioni Unite, ha espressamente richiamato l'art. 19 l. n. 25/55 in tema di apprendistato, così evidenziando le analogie esistenti fra le due ipotesi ed il carattere generale delle relative disposizioni sul tema in questione.

In tale parte della motivazione, le Sezioni Unite hanno tracciato un parallelismo fra la norma posta a tutela dell'anzianità nel rapporto di formazione e lavoro ed una serie di "altre fattispecie in cui il legislatore pari menti ha posto l'equiparazione con l'ordinaria anzianità di servizio", fra cui figura il contratto di apprendistato, regolato sotto l'aspetto in questione dall'art. 19 l. n. 25/55.

L'esame di tali disposizioni (quali ad es. gli artt. 6 e 7 l. n. 1204/71 sulla tutela delle lavoratrici madri con riguardo ai periodi di astensione obbligatoria dal lavoro; gli artt. 22 co. III e 48 co. I d. lgs. n. 151/2001 con riguardo ai periodi di congedo per maternità e per malattia del figlio; l'art. 20 l. n. 958/1986 sul servizio militare di leva e sulla ferma di leva prolungata), ha indotto il Supremo Collegio ad affermare l'inderogabilità - ad opera della contrattazione collettiva - delle norme che equiparano in termini generali l'anzianità maturata durante determinati periodi del rapporto di lavoro con l'ordinaria anzianità di servizio.

Così hanno statuito al riguardo le Sezioni Unite, a commento di una serie di norme fra le quali il citato art. 19, rilevante ai fini della presente decisione: "quando il legislatore ha inteso escludere la rilevanza dell'equiparazione agli effetti di qualche istituto, anche contrattuale, lo ha espressamente previsto come eccezione alla regola. Quando invece l'equiparazione è formulata in termini generali, senza eccezioni, da essa può ricavarsi anche una prescrizione di inderogabilità della equiparazione stessa".



Su tali presupposti, la Corte di Cassazione ha così concluso: "allora è vero che gli scatti di anzianità costituiscono un istituto giuridico di fonte esclusivamente contrattuale collettiva; ma l'equiparazione posta dalla legge (periodo di formazione e lavoro = periodo di lavoro ordinario), in quanto formulata in termini generali ed assoluti, non è derogabile dalla contrattazione collettiva".

Il richiamo operato nella gravata sentenza alla pronuncia di legittimità appena esaminata risulta, pertanto, pienamente giustificato, posto che quest'ultima opera un espresso parallelismo - sotto il profilo oggetto di causa - fra la disciplina in materia di contratto di formazione e lavoro e quella concernente l'apprendistato, accomunate da analoghe finalità di tutela e da pari inderogabilità ad opera dell'autonomia collettiva.

La decisione del primo Giudice resiste, pertanto, anche sotto tale aspetto, alle censure di parte appellante.

Essa risulta, del resto, pienamente conforme alle disciplina sovranazionale della materia, come interpretata dalla CGUE.

In particolare, la direttiva 2000/78 - volta a "stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento" (art. 1) - preclude qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno di tali motivi, fra cui l'età.

Secondo quanto stabilito dall'art. 2 di tale direttiva, "a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga; b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari (...)".

Secondo la giurisprudenza costante della Corte Europea, tanto dal titolo e dal preambolo, quanto dal contenuto e dalla ratio della citata direttiva, emerge che essa intende sancire in via generale il principio di parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, offrendo una tutela effettiva nei confronti delle discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui al suo articolo 1, tra i quali figura l'età (v. sent. 10 novembre 2016, de Lange, C-548/15, EU:C:2016:850, punto 16 e giurisprudenza ivi citata).

La medesima Corte, con sentenza del 14 marzo 2018, Causa C-482/16 - nell'escludere il contrasto con la citata direttiva della disciplina nazionale che preveda il computo integrale dell'anzianità maturata prima del 18°anno di età limitatamente all'esperienza acquisita presso imprese che operano nel medesimo settore economico (c.d. "esperienza pertinente") - ha tuttavia affermato che "ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, ai fini di quest'ultima, il principio della parità di trattamento dev'essere inteso come l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1 della medesima direttiva": detto principio osta, pertanto, all'esclusione del computo dell'anzianità maturata in una determinata fascia di età, se non basato sul concorrente criterio dell'uniforme esperienza lavorativa.

In tale ottica, la decisione del TRIBUNALE - fondata su una corretta interpretazione sia testuale che sistematica della disciplina nazionale - risulta altresì compatibile con le esigenze di tutela poste dal principio di parità di trattamento sancito dalla normativa sovranazionale, avendo stabilito il pieno computo dell'anzianità maturata nel periodo iniziale del rapporto di apprendistato, per sua natura riservato alle fasce più giovani dei lavoratori (v., quanto ai requisiti di età vigenti all'epoca oggetto di causa, antecedente la riforma del 2011: art. 6, l. n. 25/1955, sostituito art. 16 l. n. 196/97; art. 20 co. V l. n. 56/1987).

TRENITALIA ripropone, in via subordinata, la eccezione della prescrizione quinquennale in relazione ai crediti maturati oltre i cinque anni dalla domanda.

Tali eccezione non è fondata.

Questo Collegio , intende dare continuità all'orientamento espresso da questa Corte con la sentenza 379/2019, cui si rinvia ai sensi e per gli effetti dell'art. 118, disp. att. c.p.c. , e nella cui motivazione si è affermato sul punto ora controverso:" Si osserva in diritto che, ai fini della decorrenza della prescrizione in materia di crediti da lavoro subordinato, la distinzione tra rapporti soggetti a tutela reale e rapporti non soggetti a tutela reale, riveste, anche nelle più recenti pronunce della Cassazione (cfr. Sez. L - Ordinanza n. 22172 del 22/09/2017; Sez. L, Sentenza n. 4351 del 22/02/2018; Sez. L Sentenza n. 19729 del 25/07/2018) un'importanza centrale. Infatti la decorrenza della prescrizione dal momento dell'insorgenza del diritto del lavoratore viene affermata dal Supremo Collegio con esclusivo riferimento ai rapporti assistiti dal diritto alla reintegrazione in caso di licenziamento illegittimo. La ragione è nota. Si ritiene che in tali rapporti non vi sia una condizione c.d. di metus del lavoratore nei confronti del datore di lavoro che lo induca, per timore di essere licenziato (senza possibilità di recuperare il posto di lavoro perduto), a non esercitare il proprio diritto. Non appare superfluo, sul punto, ricordare l'assetto normativo, determinato dalle pronunce della Corte Costituzionale n. 63/1966 e n. 174/1972, in forza del quale la prescrizione dei crediti retributivi non decorre durante il rapporto di lavoro, salvo che per i rapporti caratterizzati da c.d. "stabilità reale", ossia ai quali, in considerazione del requisito dimensionale, è applicabile l'art. 18 legge

300/1970. Con la prima delle citate pronunce, la Corte ha ritenuto che, in un rapporto non dotato della resistenza che caratterizzava invece il rapporto di pubblico impiego, il timore del recesso (cioè del licenziamento), spinge o può spingere il lavoratore a rinunciare ad una parte dei diritti. Secondo la Corte "In un rapporto non dotato di quella resistenza, che caratterizza invece il rapporto d'impiego pubblico, il timore del recesso, cioè del licenziamento, spinge o può spingere il lavoratore sulla via della rinuncia a una parte dei propri diritti; dimodoché la rinuncia, quando è fatta durante quel rapporto, non può essere considerata una libera espressione di volontà negoziale e la sua invalidità è sancita dall'art. 36 della Costituzione". E' stata quindi considerata determinante la situazione psicologica del lavoratore, che può essere indotto a non esercitare il proprio diritto per lo stesso motivo per cui molte volte è portato a rinunciarvi, cioè per timore del licenziamento; cosicché la prescrizione, decorrendo durante il rapporto di lavoro, produce proprio quell'effetto che l'art. 36 ha inteso precludere vietando qualunque tipo di rinuncia anche quella che, in particolari situazioni, può essere implicita nel mancato esercizio del proprio diritto e pertanto nel fatto che si lasci decorrere la prescrizione. Con la sentenza n. 174/1972 la Corte Cost. ha poi ritenuto che, in caso di applicabilità dell'art. 18 St. Lav. si ha, come nel pubblico impiego, una vera stabilità; ha infatti al riguardo precisato che "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", situazione di completa reintegrazione che non può essere ravvisata in tutti i casi (come quelli di applicazione della legge 604/1966) "per i quali le disposizioni sulla giusta causa non trovano applicazione; sicché per essi deve rimanere fermo il principio che vieta di far decorrere il termine di decadenza per le impugnative in materia di crediti da lavoro dipendente nel periodo di durata del rapporto, dovendosi il medesimo spostare alla fine di questo". La successiva giurisprudenza di legittimità si è adeguata, riscontrando il requisito della stabilità del posto di lavoro tutte le volte in cui, sul piano sostanziale, la disciplina del rapporto subordinati il licenziamento a circostanze obiettive e predeterminate e, sul piano della tutela dei diritti, affidi al giudice il sindacato su tali circostanze con la facoltà di rimuovere gli effetti del licenziamento illegittimo (Cass., S.U., 12.4.1976, n. 1268; Cass., 19.8.2011, n. 17399). Rimozione che, secondo la Cassazione, non può esaurirsi nella previsione di un risarcimento del danno ma deve concretizzarsi nell'ordine di reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro (Cass., 23.6.2003, n. 9968; Cass., 20.6.1997, n. 5494; Cass., 13.9.1997, n. 9137). Il quadro normativo, rispetto alle citate pronunce della Consulta, è radicalmente mutato a seguito dell'entrata in vigore della legge 92/2012, che ha riformato l'art. 18 L. 300/70, approntando un articolato sistema sanzionatorio nel quale la reintegrazione è stata fortemente ridimensionata, riservata ad ipotesi residuali, che fungono da eccezione rispetto alla tutela indennitaria. Il testo attualmente vigente dell'art. 18 L. n. 300 del 1970, a differenza di quello originario, prevede infatti la tutela reintegratoria solo per talune ipotesi di illegittimità del licenziamento (commi 1, 4, 7), mentre per altre fattispecie prevede unicamente una tutela indennitaria (commi 5 e 6); ne consegue che, nel corso del rapporto, il prestatore di lavoro si trova in una condizione soggettiva di incertezza circa la tutela (reintegratoria o indennitaria)

applicabile nell'ipotesi di licenziamento illegittimo, accertabile solo ex post nell'ipotesi di contestazione giudiziale del recesso datoriale. È pertanto ravvisabile la sussistenza di quella condizione di metus 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 (Cass. sez.un. 4942/12; Cass. 10.4.2000 n. 4520; nello stesso senso, ex plurimis, Cass. 23.1.2009 n. 1717; Cass. 4.6.2014 n. 12553). Il Collegio, alla stregua di tali consolidati e condivisibili principi, ritiene che, a seguito delle modifiche apportate dalla L. n. 92 del 2012 all'art. 18 L. n. 300 del 1970, la prescrizione dei crediti retributivi non decorra in costanza di rapporto di lavoro, anche ove a questo sia applicabile l'art. 18 novellato, come nella presente fattispecie".

In virtù delle considerazioni tutte che precedono, la sentenza di primo grado merita integrale conferma.

Le spese processuali seguono la soccombenza.

Esse vengono liquidate come in dispositivo, ai sensi del DM 10.3.14 n. 55, in considerazione della pluralità di parti, del valore della controversia, del suo grado di complessità e dell'assenza di attività istruttoria nella presente fase del giudizio.

Di conseguenza TRENITALIA va condannata al pagamento delle spese del presente grado di giudizio, che si liquidano in Euro 2.000,00 oltre spese generali e oneri di legge.

A questa cifra, essendo l'appello stato proposto nei confronti di cinque appellati, patrocinati dallo stesso legale, va applicata la maggiorazione del 20% per ogni parte in più rispetto alla prima.

Essendo il presente procedimento stato instaurato dopo il 1°.2.13, va altresì dichiarata, in capo all'appellante, la sussistenza dei presupposti per il versamento dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato di cui all'art. 13 comma 1 - quater del DPR n. 115/2002 così come modificato dall'art. 1 comma 17 della L. 24.12.2012 n. 228.

P.Q.M.

Rigetta l'appello avverso la sentenza del Tribunale di Milano n.2604/2018 .

- condanna l'appellante a rifondere agli appellati le spese del grado, che liquida in € 2.400,00 oltre rimborso forfettario per spese generali (15%) ed accessori di legge,

- 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,17.02.2020