

**R.G.L 425/2023 ivi riunito RGL 432/2023**



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

La Corte d'Appello di Milano Sezione Lavoro composta da:

Dott. Susanna MANTOVANI	Presidente
Dott. Giovanni CASELLA	Consigliere
Dott. Andrea TRENTIN	Giudice Ausiliario – Relatore

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

Nei giudizi civili riuniti in grado di appello numeri 425 e 432 del 2023 avverso la sentenza n. 2479 del 2022 emessa dal Tribunale di Milano (Moglia) decisi il giorno 24 ottobre 2023 promossi da:

**A** \_\_\_\_\_ **C**\_\_\_\_\_ (cf. \_\_\_\_\_) rappresentato e difeso dagli avvocati Francesca Verdura (c.f. VRDFNC7A53Z347S), Tiziana Laratta (c.f. LRTTZN79H51F205F) e Sergio Romanotto (c.f. RMNSRG74A14F205X), elettivamente domiciliato in Milano, Viale Brianza n. 10 presso lo studio dei difensori – *Appellante principale – Appellato*

*Contro*

**ITALIA TRASPORTO AEREO S.p.a.** (c.f. 15907661001) rappresentata e difesa dagli avvocati prof. Marco Marazza (c.f. MRZMRC72E26H501P) e Domenico De Feo (c.f. DFEDNC 62E04A662D) elettivamente domiciliata in Milano, Largo Augusto n. 8 presso lo studio dell'avvocato Angelo Quarto – *Appellata – Appellante incidentale.*

**CONCLUSIONI**

**Nel giudizio RG 425 del 2023:**



**per la parte appellante A. .... C. ....** come da ricorso in appello datato 20 aprile 2023:” *Chiede che la Corte di Appello di Milano, in parziale riforma della sentenza n. 2479 del 24.10.2022 pronunciata dal Tribunale di Milano, Dott.ssa Moglia, nel giudizio avente rgn. 3750/22 voglia così giudicare: Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a percepire un superminimo alla luce della propria esperienza professionale/seniority pari a Euro 799,23, ovvero pari alla diversa somma, anche maggiore, dovesse essere ritenuta di giustizia a far data dal 15 ottobre 2021 con conseguente condanna alle differenze retributive maturate. Con vittoria di spese e compensi professionali del procedimento. Sentenza esecutiva”;*

**per la parte appellata ITALIA TRASPORTO AEREO S.p.a.** come da memoria difensiva datata 23 giugno 2023:” *Voglia codesta Ecc.ma Corte di Appello di Milano, Sezione lavoro, previa riunione giudizio di appello avente n. 432/2023 di R.G. proposto dalla ITA S.p.A. contro la stessa sentenza quivi impugnata, pendente dinanzi questo stesso Ill.mo Collegio, ai sensi e per gli effetti dell’art. 335 cod. proc. civ., al presente giudizio, disattesa ogni contraria istanza, eccezione e deduzione, rigettare il ricorso in appello ex adverso proposto, in quanto inammissibile e, comunque, destituito di fondamento sia in fatto che in diritto, con conseguente riforma della sentenza impugnata sulla base dell’integrale accoglimento dei motivi dedotti con il ricorso in appello proposto dalla ITA S.p.A. avanti codesta Ecc.ma Corte (R.G. n. 432/2023), da intendersi in questa sede integralmente richiamato e ritrascritto, e per l’effetto, voglia, pertanto, “a) in via principale, respingere tutte le domande proposte dal signor A. .... C. .... nel primo grado del presente giudizio; b) in subordine, confermare la sentenza impugnata nella parte in cui ha correttamente “rigetta(to) per il resto” il ricorso; c) in ogni caso, condannare il signor A. .... C. .... al pagamento delle spese del doppio grado di giudizio”;*

**Nel giudizio RG 432 del 2023:**



**per la parte appellante ITALIA TRASPORTO AEREO S.p.a. ITA** come da ricorso in appello datato 24 aprile 2023:” *Voglia codesta Ecc.ma Corte di Appello di Milano, Sezione lavoro e previdenza, previa fissazione dell’udienza di discussione, accogliere il presente ricorso in appello e, per l’effetto, in riforma dell’impugnata sentenza in tutti i capi indicati nel presente atto, per i motivi di cui in narrativa, voglia: a) in via principale, respingere tutte le domande proposte dal signor A ..... C ..... nel primo grado del presente giudizio; b) in subordine, confermare la sentenza impugnata nella parte in cui ha correttamente “rigetta(to) per il resto” il ricorso; c) in ogni caso, condannare il signor A ..... C ..... al pagamento delle spese del doppio grado di giudizio”;*

**per la parte appellata A ..... C ..... come da memoria difensiva datata 24 aprile 2023:”***Chiede che la Ill.ma Corte di Appello di Milano, respinga l’appello proposto da Italia Trasporto Aereo spa e confermi conseguentemente le statuizioni della sentenza del Tribunale di Milano n. 2479 del 24.10.2022 impugnate dalla società, mentre in accoglimento dell’appello proposto dal sig. C ..... (iscritto al nrg 425/2023) e in parziale riforma della sentenza n. 2479 del 24.10.2022 pronunciata dal Tribunale di Milano, Dott.ssa Moglia, voglia così giudicare: Accertare e dichiarare il diritto del ricorrente a percepire un superminimo alla luce della propria esperienza professionale/seniority pari a Euro 799,23, ovvero pari alla diversa somma, anche maggiore, dovesse essere ritenuta di giustizia a far data dal 15 ottobre 2021 con conseguente condanna alle differenze retributive maturate. Con vittoria di spese e compensi professionali del procedimento”.*

### ***Fatto e svolgimento del Giudizio***

Il Tribunale di Milano, con la sentenza n. 2479 del 2022, ha accertato e dichiarato il diritto del ricorrente A ..... C ..... a percepire, nel periodo compreso tra il 31 ottobre 2021 e il 31 dicembre 2021, un superminimo nella misura di € 799,31 – per l’effetto condannando Italia Trasporto Aereo S.p.a. ITA a corrispondere al ricorrente le



differenze tra quanto pagato a tale titolo e la somma sopra riportata, oltre interessi e rivalutazione - dichiarando e accertando altresì il diritto di A..... C..... a percepire, anche dopo il 31 dicembre 2021, la retribuzione concordata nella lettera di assunzione per le voci relative alla retribuzione ordinaria e l'indennità di volo garantita nonché l'indennità di volo variabile con la quota oraria riconosciuta fino al 31 dicembre 2021, oltre interessi e rivalutazione.

Respinte le restanti domande del ricorrente A..... C..... il primo giudice, in ragione della prevalente soccombenza, ha condannato la società resistente Italia Trasporto Aereo S.p.a. al pagamento delle spese del grado liquidate, in favore del ricorrente, in euro 3.000,00 oltre accessori di legge.

In motivazione il primo giudice ha, preliminarmente, disatteso l'eccezione di nullità del ricorso introduttivo sollevata dalla società resistente all'uopo ritenendo presenti nel ricorso introduttivo sufficienti allegazioni per l'individuazione, per ogni domanda, della *causa petendi* e del *petitum*.

Nel merito il Tribunale di Milano, in relazione alla doglianza del ricorrente avente ad oggetto la quantificazione del superminimo pattuito tra le parti - richiamando il contenuto della lettera di assunzione datata 25 settembre 2021 nonché l'articolo 25 del Regolamento Aziendale e valorizzando sia la *seniority* conseguita presso il precedente datore di lavoro, sia le mansioni svolte come capo cabina dal 2001 e sia l'abilitazione al volo su Airbus 320/330 - non valorizzati dalla società resistente - ha riconosciuto al ricorrente il superminimo parametrato a vent'anni di anzianità secondo le Tabelle allegate al Regolamento, quantificato in € 799,23 mensili.

Il primo giudice ha, tuttavia, delimitato il diritto del ricorrente a percepire il superminimo come sopra accertato, dalla data di assunzione fino al primo gennaio 2022 all'uopo richiamando l'intervenuto rinnovo del 2 dicembre 2021 della parte specifica Vettori del CCNL del Trasporto Aereo e l'adozione, in pari data, del correlato Accordo aziendale, entrambi con decorrenza primo gennaio 2022.



In relazione alla seconda doglianza dedotta dal ricorrente - secondo cui le tabelle retributive previste dal rinnovato Contratto Collettivo, applicabili alle aziende che hanno adottato la contrattazione di secondo livello, hanno peggiorato la propria retribuzione – il Tribunale di Milano ha ritenuto fondata la doglianza e illegittima la decurtazione operata a far data dal primo gennaio 2022.

In particolare, sul punto, il primo giudice, richiamato il principio secondo cui un contratto collettivo, sia esso nazionale o aziendale, può derogare anche *in peius* il trattamento riservato ai lavoratori, fermo restando il limite dei diritti quesiti – profilo, però, in ipotesi applicabile alla retribuzione di prestazioni già eseguite ma non alle retribuzioni delle prestazioni da eseguire – ha ritenuto applicabile, in quanto voci proprie e intrinseche dell’attività di Capo cabina, il principio di irriducibilità alla retribuzione ordinaria e alla indennità di volo ritenendo, pertanto, illegittima la decurtazione operata e riconoscendo il diritto del ricorrente a percepire, anche dopo il 31 dicembre 2021, la retribuzione concordata nella lettera di assunzione per le voci relative alla retribuzione ordinaria e l’indennità di volo garantita nonché il pagamento dell’indennità di volo variabile con la quota oraria riconosciuta fino al 31 dicembre 2021, il tutto oltre interessi e rivalutazione.

Da ultimo il primo giudice, avendo dichiarato il diritto del ricorrente al ripristino del trattamento *quo ante*, ha respinto la domanda formulata dal ricorrente diretta ad ottenere il riconoscimento del diritto a percepire, per tutte le voci retributive, una retribuzione fissa in ogni caso non inferiore a quella individuata dal contratto collettivo nazionale del trasporto aereo con riferimento alle Tabelle modello 1.

Avverso detta sentenza hanno interposto appello parziale sia A ... C , radicando il procedimento n. 425 del 2023, sia Italia Trasporto Aereo S.p.a. ITA, radicando il procedimento n. 432 del 2023.

Con il proprio atto di appello A ... C ha censurato la sentenza nella parte in cui ha escluso il diritto a percepire il superminimo nella misura riconosciuta anche dopo il



31 dicembre 2021 all'uopo deducendo una errata interpretazione della lettera di assunzione, del CCNL nonché dei principi di irriducibilità della retribuzione e di assorbimento del superminimo e ribadendo sia che il trattamento economico introdotto dalla Contrattazione collettiva è peggiorativo e sia che il superminimo accordato, da considerare componente fissa della retribuzione nonché fonte di un diritto acquisito con l'assunzione, non può essere eliminato.

Con il proprio atto di appello Italia Trasporto Aereo S.p.a. ITA ha censurato la sentenza articolando tre motivi.

Con il primo motivo – intestato” *Violazione dell’art. 112 cod. proc. civ.. Omessa pronuncia sull’eccezione tempestivamente sollevata dalla ITA S.p.A. avente ad oggetto l’inammissibilità della domanda per mancato assolvimento, da parte dell’allora ricorrente, dell’onere allegatorio e probatorio sul medesimo gravante. Erronea interpretazione ed applicazione dell’art. 2697 cod. civ.*” - Italia Trasporto Aereo S.p.a. ITA ha censurato la sentenza impugnata nella parte in cui non si è pronunciata sulla eccezione preliminare di omesso assolvimento, da parte del ricorrente, dell’onere allegatorio e probatorio sul punto deducendo che, nel ricorso introduttivo, il ricorrente si è limitato ad allegare di avere ricevuto, nel corso del tempo, un trattamento economico diverso e peggiorativo, producendo solo i cedolini paga inidonei ad individuare i fatti costitutivi della pretesa rivendicata, senza formulare alcuna istanza istruttoria idonea a provare le circostanze in fatto indicate nel ricorso.

Con il secondo motivo – intestato:” *Violazione e falsa applicazione degli artt. 115 e 116 cod. proc. civ. e dell’art. 2697 cod. civ., nonché erronea valutazione delle risultanze probatorie in ordine alla determinazione del superminimo*” - Italia Trasporto Aereo S.p.a. ITA ha censurato la sentenza impugnata nella parte in cui ha riconosciuto a parte appellata il superminimo parametrato a vent’anni di anzianità, pari ad € 799,23 mensili in applicazione delle Tabelle allegate al regolamento, all'uopo deducendo una errata interpretazione da parte del primo giudice delle allegazioni formulate dal ricorrente e



della documentazione versata in atti con particolare riferimento al concetto di “seniority”.

Con il terzo motivo – intestato:” *Violazione e falsa applicazione dei principi giurisprudenziali in materia di trattamento economico, nonché della disciplina collettiva di riferimento. Violazione e falsa applicazione dell’artt. 112 cod. proc. civ.*” – la società appellante, richiamando il criterio del c.d. conglobamento, ha censurato la sentenza impugnata nella parte in cui il primo giudice ha riconosciuto il diritto di A C a percepire, anche dopo il 31 dicembre 2021, la retribuzione concordata nella lettera di assunzione per le voci relative alla retribuzione ordinaria e l’indennità di volo garantita nonché il pagamento dell’indennità di volo variabile con la quota oraria riconosciuta fino al 31 dicembre 2021 sul punto deducendo che la rinnovata contrattazione collettiva ha previsto, complessivamente e in una prospettiva dinamica, un trattamento più favorevole rispetto al precedente regolamento aziendale del 20 settembre 2021.

L’appellante ha, inoltre, dedotto che, a seguito del nuovo accordo sottoscritto tra le parti sociali in data 22 febbraio 2023, avente decorrenza 1 aprile 2023, in ogni caso le pretese di parte appellata devono considerarsi inammissibili almeno per il periodo successivo al primo aprile 2023 precisando, infine che - nel contratto individuale di lavoro del signor C - le parti hanno concordato la somma di euro 575,42 a titolo di stipendio base e la somma di euro 250,00 a titolo di IVMG, senza alcun riferimento alle IVO e che nello stesso non è indicato il pagamento della indennità di volo variabile con la quota oraria riconosciuta fino al 31 dicembre 2021.

Agli interposti appelli, con memorie rispettivamente datate 23 giugno 2023 e 22 giugno 2023 hanno resistito Italia Trasporto Aereo S.p.a. ITA – che ha eccepito la inammissibilità, per violazione dell’articolo 434 c.p.c, dell’appello proposto da A C, comunque da respingersi perchè infondato - e A C che ha chiesto il rigetto dell’appello interposto dalla società appellante.



Previa riunione degli appelli, all' udienza del 24 ottobre 2023 la causa è stata discussa e decisa come da dispositivo steso in calce.

### **MOTIVAZIONE**

Appare opportuno, per ragioni di logica giuridica, esaminare innanzitutto il secondo motivo di appello formulato dalla società appellante avente ad oggetto:” *Violazione e falsa applicazione degli artt. 115 e 116 cod. proc. civ. e dell’art. 2697 cod. civ., nonché erronea valutazione delle risultanze probatorie in ordine alla determinazione del superminimo*”.

E' pacifico in atti che A. \_\_\_\_\_ C. \_\_\_\_\_ è stato assunto da Italia Trasporto Aereo S.p.a. ITA con lettera datata 25 Settembre 2021 (cfr. doc. 1 fascicolo di primo grado di A. \_\_\_\_\_ C. \_\_\_\_\_) essendo altrettanto pacifico che tale assunzione è avvenuta a condizioni di mercato, senza alcun richiamo né a precedenti condizioni contrattuali collettive né a pregressa anzianità convenzionale di servizio e neppure è avvenuta nell'ambito di un trasferimento ex art. 2112 c.c.

L'assunzione a condizioni di mercato, del resto, è coerente con il principio di discontinuità richiamato dalla decisione della Commissione Europea del 10 Settembre 2021 in cui, sotto la specifica rubrica “*Discontinuità economica*”, si legge chiaramente:” *Rispetto ad Alitalia, ITA sarà caratterizzata da una struttura dei costi più sostenibile, in termini di fotta e di contratto di lavoro. Essa assumerà un numero notevolmente ridotto di personale proveniente dal mercato, Alitalia compresa, ma con un nuovo contratto di lavoro conforme alle condizioni di mercato*” (cfr. doc. 3 fascicolo di primo grado di Italia Trasporto Aereo S.p.a. ITA).

Trattandosi di assunzione avvenuta a condizioni di mercato – in cui, peraltro, è stato concordato anche un patto di prova di tre mesi – deve ritenersi corretta la quantificazione del superminimo effettuata dalla società appellante in applicazione delle Tabelle retributive del personale navigante di cabina allegate al Regolamento aziendale che prevedono, per il profilo di Capo cabina con una *Seniority* “Zero – uno” l'importo di



€ 20,00 (cfr. doc. 4 fascicolo di primo grado di A. C. e doc. 2 fascicolo di primo grado di Italia Trasporto Aereo ITA).

Il secondo motivo di appello formulato dalla società appellante deve, pertanto, essere accolto con assorbimento dell'unico motivo di appello formulato da A. C.

In relazione all'appello proposto da A. C. la Corte osserva, comunque, quanto segue.

Preliminarmente deve essere disattesa l'eccezione di inammissibilità dello stesso formulata dalla società appellante atteso che - contrariamente a quanto eccepito dalla società appellante alla pagina 14 e seguenti della propria memoria difensiva datata 23 giugno 2023, depositata nel giudizio RG n. 425 del 2023 - ad avviso di questa Corte e in continuità con la consolidata giurisprudenza di legittimità formatasi sulla precedente disciplina, il legislatore non ha previsto che le deduzioni della parte appellante debbano assumere una determinata forma o ricalcare la decisione appellata con diverso contenuto avendo, il legislatore, statuito che i rilievi critici proposti debbano essere articolati in modo chiaro ed esauriente, oltre che pertinente.

Ne discende, pertanto, che gli articoli 342 e 434 c.p.c. vanno, ancora oggi, interpretati nel senso che l'impugnazione deve contenere una chiara individuazione delle questioni e dei punti contestati della sentenza impugnata e, con essi, delle relative doglianze, affiancando alla parte volitiva una parte argomentativa che confuti e contrasti le ragioni addotte dal primo giudice restando, tuttavia, escluso - in considerazione della permanente natura di *revisio prioris instantiae* del giudizio di appello, il quale mantiene la sua diversità rispetto alle impugnazioni a critica vincolata - che l'atto di appello debba rivestire particolari forme sacramentali e che debba contenere la redazione di un progetto alternativo di decisione da contrapporre a quella del primo grado (cfr. Corte di Cassazione, Sezione Unite, n. 27199 del 2017; Corte di Cassazione n. 13535 del 2018; n. 24262 del 2020 e n. 20066 del 2021).



Poiché nell'atto di appello sono chiaramente individuate sia le conclusioni (cfr. pag. 21 atto di appello) sia le ragioni delle doglianze (cfr. pagg. 10 e seguenti atto di appello) l'eccezione di inammissibilità deve essere respinta.

Nel merito la doglianza formulata da A. S. C. risulta, comunque, infondata avendo le parti pattuito nella lettera di assunzione datata 25 settembre 2021 che:” *Il superminimo è assorbibile anche a fronte dei trattamenti che potranno esserLe riconosciuti in applicazione dei contratti ed accordi collettivi in futuro applicabili al Suo rapporto di lavoro e, più in generale, fatta salva diversa intesa da perfezionare in forma scritta, sarà assorbibile a fronte di qualsiasi incremento del trattamento economico a prescindere dal suo titolo di attribuzione*” e che – come correttamente rilevato dal primo giudice - con gli accordi del 2 dicembre 2021 le Parti Sociali hanno pattuito l'assorbimento del superminimo (nell'accordo aziendale si legge espressamente: “*g)per il personale già in forza il trattamento retributivo di cui al punto precedente, assorbe e supera definitivamente gli eventuali trattamenti individuali riconosciuti al momento dell'assunzione*” ).

Il motivo di appello di A. S. C. deve, pertanto, essere comunque respinto come pure deve essere respinto il primo motivo di appello formulato dalla società Italia Trasporto Aereo S.p.a. ITA avente ad oggetto:” *Violazione dell'art. 112 cod. proc. civ.. Omessa pronuncia sull'eccezione tempestivamente sollevata dalla ITA S.p.A. avente ad oggetto l'inammissibilità della domanda per mancato assolvimento, da parte dell'allora ricorrente, dell'onere allegatorio e probatorio sul medesimo gravante. Erronea interpretazione ed applicazione dell'art. 2697 cod. civ.*”.

Contrariamente a quanto dedotto dalla società appellante il ricorso introduttivo del giudizio di primo grado consente di individuare sufficientemente sia le pretese rivendicate in giudizio da A. S. C. e sia le ragioni poste a fondamento delle pretese avendo il ricorrente in primo grado osservato i propri oneri di allegazioni e probatori.



In particolare circa l'onere di allegazione il ricorrente in primo grado, dopo avere espressamente premesso di agire *“per il riconoscimento di una “giusta” retribuzione; retribuzione che, come vedremo, ha subito un decremento in corso di rapporto”* all'uopo dettagliando la propria anamnesi lavorativa (cfr. pagg. da 1 a 4 ricorso introduttivo del giudizio di primo grado) alla pagina 5, punti “19” e “20” del ricorso introduttivo ha specificato che:” 19. *In applicazione di quanto sopra la retribuzione del sig. C. ...., a far data dal gennaio 2022, è cambiata: è stato riconosciuto e corrisposto un trattamento economico di euro 506,37 come stipendio base ed euro 150,23 come indennità di volo minima garantita. (doc. 9).* 20. *In buona sostanza il ricorrente in forza della disposizione dell'autonomia collettiva citata è passato da avere una retribuzione “fissa” di euro 865,80 (= euro 595,42+250,30+20,00) a percepirne una di euro 653,60 (= Euro 506,37+150,23)” conclusivamente deducendo che:” la retribuzione da ultimo corrisposta non permette al ricorrente di avere una vita dignitosa e libera”.*

Circa l'onere probatorio il ricorrente in primo grado - oltre a produrre idonea documentazione per la valutazione delle domande formulate – ha chiesto, alla pagina “17” del ricorso, anche di ammettere:” *la prova per interpellato e per testi sulle circostanze esposte in fatto, da intendersi qui integralmente ritrascritte precedute dall'inciso “vero che”* chiedendo anche di essere ammesso alla prova contraria sugli eventuali capitoli di prova *ex adverso* formulati e l'assunzione di informazioni e/o osservazioni ex art. 425 c.p.c.

Il primo motivo di appello formulato dalla società appellante va, dunque, respinto come pure deve essere respinto anche il terzo motivo di appello formulato da Italia Trasporto Aereo S.p.a. – ITA avente ad oggetto:” *Violazione e falsa applicazione dei principi giurisprudenziali in materia di trattamento economico, nonché della disciplina collettiva di riferimento. Violazione e falsa applicazione dell'artt. 112 cod. proc. civ.*”.



Nello scrutinare il terzo motivo di appello formulato dalla società appare opportuno richiamare i principi giurisprudenziali espressi recentemente in materia dalla Corte di Cassazione con le sentenze n. 28320 e 28321 del 2023.

Con la sentenza n. 28320 del 2023 la Corte di Cassazione ha ribadito un principio già affermato con la propria sentenza n. 24449 del 2016 secondo cui il precetto costituzionale di cui all'articolo 36, comma 1, della Costituzione garantisce due diritti distinti – quello ad una retribuzione *proporzionata* e quello ad una retribuzione *sufficiente* – che nella concreta determinazione della retribuzione si integrano a vicenda, precisando che: *“quello ad una retribuzione «proporzionata» garantisce ai lavoratori «una ragionevole commisurazione della propria ricompensa alla quantità e alla qualità dell'attività prestata»; quello ad una retribuzione «sufficiente» dà diritto ad «una retribuzione non inferiore agli standards minimi necessari per vivere una vita a misura d'uomo», ovvero ad «una ricompensa complessiva che non ricada sotto il livello minimo, ritenuto, in un determinato momento storico e nelle concrete condizioni di vita esistenti, necessario ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa». In altre parole, l'uno stabilisce «un criterio positivo di carattere generale», l'altro «un limite negativo, invalicabile in assoluto».*

La Corte di Cassazione ha precisato, altresì, che nella valutazione da effettuare ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione il giudice non solo non può sottrarsi ad alcuna delle due valutazioni sopra richiamate ma deve anche giungere alla determinazione del *quantum* salariale.

Nella sentenza n. 28320 del 2023 la Corte di Cassazione, infatti, ha affermato che:” *1.5. Il giudice, pertanto, non può sottrarsi ad alcuna delle due valutazioni che, seppur integrate, costituiscono le direttrici per determinare la misura della retribuzione minima secondo la Costituzione. 1.6. In nessun caso la verifica della sufficienza della retribuzione in concreto corrisposta, anche attraverso la considerazione del livello Istat di povertà assoluta, può esaurire l'oggetto della articolata valutazione demandata al*



*giudice ai sensi dell'art. 36 Cost. Essa deve condurre sempre alla determinazione del quantum del salario costituzionale (pars costruens), operazione che l'univoca giurisprudenza di questa Corte e lo stesso ordinamento (in alcune disposizioni di legge) vuole improntata in partenza al confronto parametrico con i livelli retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva (v. Cass.17/05/2003 n. 7752, Cass. 08/01/2002 n. 132, Cass. 09/03/2005 n. 5139, Cass. 01/02/2006 n. 2245), ritenuti idonei a realizzare, per naturale vocazione, le istanze sottese ai concetti costituzionali di sufficienza e di proporzionalità” e, dall'altro lato, che “ è pur sempre fatto salvo, oltre ad eventuali disposizioni di legge, l'intervento correttivo del giudice sulla stessa contrattazione collettiva a tutela della precettività dell'art.36 Cost. ”.*

Per quanto concerne la determinazione del *quantum* salariale la Corte di Cassazione con la sentenza n. 28321 del 2023 - dopo avere delineato gli ambiti di esercizio dei poteri di valutazione del giudice e degli oneri gravanti sul lavoratore in materia - ha affermato che:”1.10. Dalla giurisprudenza di questa Corte, che si è via via pronunciata nella materia, si desume inoltre che in sede di applicazione dell'art. 36 Cost. il giudice di merito gode, ai sensi dell'art. 2099 c.c., di un'ampia discrezionalità nella determinazione della giusta retribuzione, potendo discostarsi (in diminuzione ma anche in aumento) dai minimi retributivi della contrattazione collettiva e potendo servirsi di altri criteri di giudizio e parametri differenti da quelli contrattual-collettivi (sia in concorso, sia in sostituzione), con l'unico obbligo di darne puntuale ed adeguata motivazione rispettosa dell'art.36 Cost. ”.

Alla luce dei richiamati principi deve essere, quindi, scrutinato il terzo motivo di appello della società Italia Trasporto Aereo S.p.a. ITA all'uopo assumendo preliminare rilievo sia le condizioni economiche indicate nella lettera di assunzione di A ..... C ..... e sia il sistema retributivo elaborato dalle Parti Sociali (cfr. doc. 1, 4 e 7 fascicolo di primo grado di A ..... C ..... ).



La lettera di assunzione datata 25 settembre 2021 sottoscritta tra le parti, in relazione al trattamento economico di A. C., prevede testualmente che: *”La componente fissa del trattamento economico, cui si aggiungerà la componente IVO legata alle ore di volo, è composta dalle seguenti voci lorde: Stipendio base: € 575,42; I.V.M.G: € 250,38; Superminimo assorbibile: € 20,00. Il Suo rapporto di lavoro è disciplinato, anche per la parte economica, dal regolamento aziendale tempo per tempo vigente, che lei è tenuto a conoscere, e dai futuri accordi collettivi che dovessero essere applicabili”.*

Il Regolamento aziendale richiamato nella lettera di assunzione e applicabile al personale dipendente di Italia Trasporto Aereo S.p.a., nella parte relativa al personale navigante di cabina all'articolo 24 (Sistema retributivo) prevede – al comma 1 – che *“In considerazione delle diverse linee di servizio e dell'esigenza di garantire la sostenibilità economica delle stesse, l'assetto retributivo del personale navigante è basato su una struttura che intende valorizzare le peculiarità delle diverse attività affidate al personale navigante, tenendo conto delle caratteristiche del servizio offerto anche in termini di network e flotta e degli obiettivi aziendali di efficienza”* e - al comma 2 – che: *”Al personale navigante di cabina che abbia maturato un'esperienza professionale corrispondente a quella prevista dalla normativa nazionale ed internazionale per il riconoscimento del massimo livello dei crediti addestrativi, nei termini concordati con le Autorità, potrà essere riconosciuto un superminimo assorbibile che terrà conto della seniority di tale specifica esperienza professionale nel rispetto dei criteri e dei valori di cui alle tabelle allegate”.*

Il successivo articolo 25 (Stipendio mensile) prevede che: *“Al personale navigante di cabina è corrisposto lo stipendio mensile, per 13 mensilità, modulato sulla base dell'anzianità di servizio nelle misure indicate nelle tabelle allegate”* e l'articolo 26 (Indennità di volo) prevede che: *” Al personale navigante di cabina in servizio è riconosciuto una indennità di volo articolata come specificato di seguito: 1. Indennità di volo minima garantita (IVMG) per 13 mensilità il cui importo è modulato sulla base*



dell'anzianità di servizio secondo quanto stabilito nelle tabelle allegate;2. Indennità integrativa oraria corrisposta per le ore di volo effettuate in qualità di titolare di equipaggio nell'arco di ciascun mese di calendario, il cui importo è modulato sulla base di qualifica/anzianità di servizio secondo quanto stabilito nelle tabelle allegate. L'indennità integrativa è erogata con la retribuzione del mese successivo a quello in cui sono state effettuate le ore di volo cui è riferita. Ai sensi del precedente capoverso, per ora di volo effettuata si intende l'ora di volo block to block schedulata”.

Va, inoltre, ricordato che in data 2 dicembre 2021, le organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI e UGL-Trasporto Aereo hanno sottoscritto l'accordo per il rinnovo della parte Specifica Vettori del CCNL del Trasporto Aereo avente decorrenza dal 1° gennaio 2022 e termine di scadenza al 31 dicembre 2024 e che, in pari data, è stata altresì adottata una contrattazione di secondo livello.

Con il motivo di appello in esame la società appellante, richiamando il principio del conglobamento, ha contestato che il trattamento economico successivo al rinnovo contrattuale del 2 dicembre 2021 possa dirsi peggiorativo all'uopo deducendo che il rinnovo del CCNL non solo ha ampliato l'“assistenza sanitaria integrativa” e incrementato il valore della “indennità di contingenza sulla diaria estera” ma ha, anche, previsto una diversa modulazione della parte variabile della retribuzione legata all'attività di volo mensile (IVO) , un maggior numero di ferie e di giorni di riposo

La doglianza, tuttavia, non coglie nel segno atteso che è documentale che le singole voci retributive previste nella lettera di assunzione di A. C., a seguito del rinnovo contrattuale richiamato, hanno subito un peggioramento in quanto lo stipendio base è passato da euro 575,42 ad euro 506,37, l'IVMG è passata da euro 250,38 ad euro 150,23 (cfr. Buste paga A. C. : docc 9 fascicolo di primo grado di A. C. ).

A tale proposito è opportuno ricordare sia che nello scrutinare il *quantum salariale* il giudice:” gode, ai sensi dell'art. 2099 c.c. di ampia discrezionalità nella determinazione della giusta retribuzione potendo discostarsi (in diminuzione ma anche in aumento) dai



*minimi retributivi della contrattazione collettiva e potendo servirsi di altri criteri di giudizio e parametri differenti da quelli contrattuali collettivi (sia in concorso sia in sostituzione) con l'unico obbligo di darne puntuale ed adeguata motivazione rispettosa dell'art. 36 cost.*" sia che la giurisprudenza ha individuato diversi parametri per verificare la rispondenza del trattamento salariale alla giusta retribuzione di cui al precetto costituzionale.

In particolare e in relazione ai parametri di riferimento la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 28231 del 2023 ha ricordato che:” *il giudice: a) può individuare d'ufficio (Cass. n. 7528/2010 e Cass. n. 1393/1985) un trattamento contrattuale collettivo corrispondente alla attività prestata (anche in difformità dalla domanda), desumendo criteri parametrici utilizzabili al fine di determinare, anche mediante consulenza tecnica d'ufficio, la retribuzione rispondente ai criteri imperativamente stabiliti dal precetto costituzionale, domandata in linea subordinata, non essendo in tale ipotesi configurabile alcuna violazione né dell'art. 112 c.p.c. (corrispondenza tra il chiesto ed il pronunciato) né dell'ultima parte del primo comma dell'art. 420 c.p.c. (in tema di possibilità di modificazione di domande, eccezioni o conclusioni) e del successivo art. 421 c.p.c. (poteri istruttori del giudice); b) quando escluda l'applicabilità alla fattispecie del contratto collettivo invocato (di cui la controparte ha contestato l'applicabilità), può tuttavia desumere d'ufficio (Cass. n. 12271/2005) dallo stesso contratto i criteri utilizzabili al fine di determinare - anche mediante consulenza tecnica d'ufficio - la retribuzione rispondente al precetto costituzionale, domandata in via subordinata, senza che sia configurabile la violazione dei principi processualcivilistici sopra richiamati; c) può giudicare un contratto collettivo pur corrispondente all'attività svolta dal datore non applicabile nella disciplina del rapporto ex art 2070 c.c. e tuttavia utilizzarlo ai fini della giusta determinazione del salario, deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto dal contratto collettivo applicato (Cass. n. 7157/2003, Cass. sez. un. n. 2665/1997); d) fatte salve contrarie*



*disposizioni normative (per esempio ai fini del c.d. minimale contributivo), il giudice è libero di selezionare il contratto collettivo parametro a prescindere dal requisito di rappresentatività riferito ai sindacati stipulanti (Cass. n. 19284/2017, Cass. n. 2758/2006, Cass. n. 18761/2005, Cass. n. 14129/2004). 1.13. Inoltre, il giudice può motivatamente utilizzare parametri anche differenti da quelli contrattuali e “fondare la pronuncia, anziché su tali parametri, sulla natura e sulle caratteristiche della concreta attività svolta, su nozioni di comune esperienza e, in difetto di utili elementi, anche su criteri equitativi” (Cass. n. 19467/2007, Cass. n. 2791/1987, Cass. n. 2193/1985; più di recente Cass. n. 24449/2016). Più volte i giudici di merito hanno tenuto conto delle dimensioni o della localizzazione dell’impresa, di specifiche situazioni locali o della qualità della prestazione offerta dal lavoratore (Cass. n. 14211/2001, Cass. n. 5519/2004, Cass. n. 27591/2005, Cass. n. 24092/2009, Cass. n. 3918/1982). La stessa giurisprudenza di merito, oltre alla soglia di povertà calcolata dall’Istat, ha utilizzato come parametri di riferimento l’importo della NASPI o della CIG, la soglia di reddito per l’accesso alla pensione di inabilità e l’importo del reddito di cittadinanza; tutte forme di sostegno al reddito che fanno però riferimento a disponibilità di somme minime utili a garantire al percettore una mera sopravvivenza, ma non idonei a sostenere il giudizio di sufficienza e proporzionalità della retribuzione nei termini prima indicati” (Corte di Cassazione n. 28231 del 2023).*

La Corte di Cassazione, peraltro, ha anche ricordato che:”1.14. In virtù dell’integrazione del nostro ordinamento a livello europeo ed internazionale, l’attuazione del precetto del giusto salario costituzionale è divenuta un’operazione che il giudice deve effettuare considerando anche le indicazioni sovranazionali e quelle provenienti dall’Unione Europea e dall’ordinamento internazionale. 1.15. A tal riguardo la recente Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022 “relativa a salari minimi adeguati nell’Unione Europea” – dei cui contenuti il giudice interno deve tenere conto, secondo le ripetute indicazioni della Corte di Giustizia dell’Unione Europea, anche prima della scadenza



*del recepimento (Corte di Giustizia, sentenza Adelener et al. causa C-212/04 , sentenza Sorge causa C-98/09 , sentenza Pfeiffer causa C-397/01 e C-403/01, obbligo che trova però i suoi limiti nei principi generali del diritto, in particolare in quelli di certezza del diritto e di irretroattività e nel divieto di un'interpretazione contra legem del diritto nazionale; v. sentenza Sorge, cit., punto 52, e, per analogia, sentenza Adeneler et al., cit., punto 110) - convalida in più di una disposizione il riferimento in questa materia agli indicatori Istat, sia sul costo della vita sia sulla soglia di povertà, oltre che ad altri strumenti di computo ed indicatori nazionali ed internazionali. Nel considerando n. 28 la Direttiva prevede allo scopo che “un paniere di beni e servizi a prezzi retali stabilito a livello nazionale può essere utile per determinare il costo della vita al fine di conseguire un tenore di vita dignitoso” e aggiunge – quanto al livello di vita da conseguire attraverso un salario minimo adeguato - che “ oltre alle necessità materiali quali cibo, vestiario e alloggio, si potrebbe tener conto anche della necessità di partecipare ad attività culturali, educative e sociali”. Nello stesso considerando n. 28 è inoltre previsto che, nella individuazione di parametri utili per determinare l'adeguatezza del salario, “la valutazione potrebbe inoltre basarsi su valori di riferimento associati a indicatori utilizzati a livello nazionale, come il confronto tra il salario minimo netto e la soglia di povertà e il potere d'acquisto dei salari minimi”.*

*La Corte di Cassazione ha, infine, evidenziato che:” La citata Direttiva vuole conseguire gli obiettivi della dignità del lavoro, l'inclusione sociale e il contrasto alla povertà, sicché la salvaguardia e l'adeguamento dei salari minimi «contribuiscono a sostenere la domanda interna». Il primo obiettivo dichiarato della Direttiva è quello della «convergenza sociale verso l'alto» dei salari minimi (art. 1, co. 1); si precisa che i minimi debbono essere “adeguati” per conseguire «condizioni di vita e di lavoro dignitose». Lo scopo della direttiva, dunque, è quello di ottenere un miglioramento dei minimi più bassi, perché si avvicinino ai più alti”.*



Nella fattispecie in esame è documentale che la retribuzione mensile di A. C., successiva al rinnovo contrattuale del 2 dicembre 2021, è prossima al reddito di cittadinanza, alla soglia di povertà assoluta secondo gli indici ISTAT ed è idonea a consentire l'accesso al patrocinio a spese dello Stato (cfr. docc. da 13 a 17 fascicolo di primo grado di A. C.).

Prudenzialmente osservando il monito proveniente dalla giurisprudenza di legittimità - secondo cui il giudice deve sempre operare con “*grande prudenza e rispetto*” - e ricordando, tuttavia, che la stessa giurisprudenza di legittimità ha ribadito che: “*nella Costituzione c'è un limite oltre il quale non si può scendere. E questo limite vale per qualsiasi contrattazione collettiva, che non può tradursi in fattore di compressione del giusto livello di salario e di dumping salariale*” – il trattamento salariale di A. C. successivo al rinnovo contrattuale deve ritenersi illegittimo perché non conforme al diritto alla retribuzione di cui all'articolo 36 della Costituzione, nella duplice veste di diritto ad una retribuzione *proporzionata* e di diritto ad una retribuzione *sufficiente*, pertanto dovendosi respingere il motivo di appello interposto sul punto da Italia Trasporto Aereo S.p.a. ITA.

Le spese del doppio grado, tenuto conto dell'esito complessivo del giudizio vanno compensate nella misura del 50%, e poste a carico della società appellante e - in applicazione del D.M. 55/2014 come novellato, tenuto conto del valore della causa e dell'attività processuale effettivamente svolta – liquidate, nell'intero e in favore di A. C., in euro 3.000,00 oltre spese generali ed oneri di legge per il primo grado e in euro 3.600,00 oltre spese generali ed oneri di legge per il secondo grado.

### ***P.Q.M.***

*In parziale riforma della sentenza n. 2479 del 2022 emessa dal Tribunale di Milano respinge la domanda svolta da A. C. avente ad oggetto il maggiore importo rivendicato a titolo di Superminimo - Seniority per il periodo fino al 31 dicembre 2021. Conferma le restanti statuizioni di merito.*



*Condanna la società al pagamento delle spese del doppio grado nella misura del 50% liquidate, nell'intero, in euro 3.000,00 oltre spese generali ed oneri di legge per il primo grado e in euro 3.600,00 oltre spese generali ed oneri di legge per il secondo grado.*

*Milano, 24 ottobre 2023*

*Il Giudice Ausiliario Relatore*

*Andrea TRENTIN*

*Il Presidente*

*Susanna MANTOVANI*

