

AULA 'B'



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ROSSANA MANCINO	- Presidente -
Dott. ATTILIO FRANCO ORIO	- Consigliere-
Dott. FABRIZIO GANDINI	- Consigliere-
Dott. SIMONA MAGNANENSI	-Rel. Consigliere -
Dott. ALESSANDRO GNANI	- Consigliere -

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso 2113-2022 proposto da:

I.N.P.S. - ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE, in
persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentato
e difeso dagli avvocati VINCENZO STUMPO, MAURO
SFERRAZZA, MARIA PASSARELLI, VINCENZO TRIOLO;

- ricorrente principale -

contro

2025 BATTAGLION STEFANIA, rappresentata e difesa dagli avvocati
2770 LUCIA GIAMMARCO, DANIELA MANASSERO;

- controricorrente -

nonché contro

EASYJET AIRLINE COMPANY LIMITED, in persona del legale
rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dagli
avvocati GIAMPIERO FALASCA, FEDERICO STRADA;

- controricorrente - ricorrente incidentale -

Oggetto

R.G.N.2113/2022

Cron.

Rep.

Ud 30/05/2025

CC



avverso la sentenza n. 340/2021 della CORTE D'APPELLO di TORINO, depositata il 23/07/2021 R.G.N. 479/2020;
udita la relazione della causa svolta nella camera di consiglio del 30/05/2025 dal Consigliere Dott. SIMONA MAGNANENSI.

RILEVATO CHE

INPS impugna la sentenza n. 340/2021 della Corte d'appello di Torino che ha respinto il gravame avverso la pronuncia del Tribunale di Verbania che aveva accolto il ricorso con cui Stefania Battaglion, assistente di volo, aveva lamentato di aver percepito, nel periodo di astensione dal lavoro per maternità (20.2.2017 - 3.5.2018), indennità di maternità inferiore a quella corrispondente all'80% della retribuzione media giornaliera secondo quanto previsto dagli artt. 22 e 23 del d.lgs. n. 151/2001 perché INPS aveva determinato la retribuzione globale giornaliera computando il 100% della retribuzione base ed il 50% delle altre voci retributive, tra cui l'indennità di volo. L'Istituto propone tre motivi, illustrati da memoria.

Resiste Stefania Battaglion con controricorso, illustrato da memoria.

Resiste altresì EasyJet Airline Company Limited con controricorso contenente ricorso incidentale condizionato in caso di riforma della sentenza di secondo grado nella parte in cui ha ritenuto l'assenza in capo alla società di responsabilità nei confronti dell'Istituto.

Chiamata la causa all'adunanza camerale del 30 maggio 2025, il Collegio ha riservato il deposito dell'ordinanza nel termine di giorni sessanta (art.380 bis 1, secondo comma, cod. proc. civ.).

CONSIDERATO CHE

INPS censura la sentenza sulla base di tre motivi, tutti in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3 cod. proc. civ.



I) Violazione e falsa applicazione dell'art. 47 del d.P.R. n. 639/1970 come integrato dall'art. 38 del d.l. n. 98/2011 convertito nella legge n. 111/2011 con riferimento agli artt. 25, comma 2-bis, e 38 del d.lgs. n. 198/2006 poiché la Corte ha ritenuto infondata l'eccezione di decadenza dalla domanda giudiziale, con conseguente estinzione del diritto alla riliquidazione della prestazione in buona sostanza rivendicata in giudizio, per il deposito del ricorso giudiziale in data 27.3.2019, dopo oltre un anno dal pagamento parziale mensile dell'indennità di maternità mediante anticipazione da parte del datore di lavoro.

II) Violazione e falsa applicazione dell'art. 6, ultimo comma, della legge n. 138/1943 con riferimento agli artt. 25, comma 2bis, e 38 del d.lgs. n. 198/2006 avendo la Corte ritenuto infondata l'eccezione di prescrizione annuale del diritto, valorizzando la natura dell'azione proposta contro una pretesa discriminazione di genere.

III) Violazione e falsa applicazione degli artt. 25, comma 2-bis, e 38 del d.lgs. n. 198/2006, con riferimento agli artt. 22 e 23 del d.lgs. n. 151/2001, nonché all'art. 47 del d.P.R. n. 639/1970 come integrato dall'art. 38 del d.l. n. 98/2011 convertito nella legge n. 111/2011, ed all'art. 6, ultimo comma, della legge n. 138/1943 per avere la Corte ritenuto discriminatoria l'interpretazione delle norme di legge primaria relative alla misura dell'indennità di maternità nonostante la condotta dell'Istituto non potesse essere considerata illecita per insussistenza della natura contra ius, non iure e colposa della condotta stessa.

EasyJet Airline Company Limited propone ricorso incidentale condizionato in caso di riforma della sentenza di secondo grado



nella parte in cui ha ritenuto l'assenza in capo alla società di responsabilità nei confronti dell'Istituto, per tre motivi:

I)Violazione e falsa applicazione dell'art. 47 del d.P.R. n. 639/1970 con riferimento agli artt. 25, comma 2 bis, e 38 del d.lgs. n. 198/2006 per avere la Corte ritenuto che l'azione proposta non soggiacesse al regime decadenziale.

II)Violazione e falsa applicazione dell'art. 6, ultimo comma, della legge n. 138/1943 con riferimento agli artt. 25, comma 2bis, e 38 del d.lgs. n. 198/2006 avendo la Corte ritenuto che l'azione proposta non soggiacesse al regime di prescrizione di cui all'art. 6.

III)Violazione e falsa applicazione degli artt. 25, comma 2bis, e 38 del d.lgs. n. 198/2006, con riferimento agli artt. 22 e 23 del d.lgs. n. 151/2001, nonché all'art. 47 del d.P.R. n. 639/1970 per avere la Corte ritenuto la sussistenza di un comportamento discriminatorio ai danni della lavoratrice.

Il primo ed il terzo motivo del ricorso principale possono essere esaminati congiuntamente per ragioni di connessione.

La Corte territoriale ha ritenuto inapplicabile la decadenza sostanziale, ex art.47, comma 6, del d.P.R. n.639/1970, in ragione della natura discriminatoria della condotta consistita nel pagamento della indennità di maternità in misura inferiore a quella dovuta (non essendo stata computata, per intero, la indennità di volo).

Ad avviso della Corte, si rientra nell'ambito dell'ipotesi regolata dall'art.25 bis d.lgs. n.198/2006, come modificato dal d.lgs. n.5/2010, secondo cui costituisce discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza: nel caso in esame 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.

Le conclusioni non sono condivisibili.

In subjecta materia s'intende dare continuità all'orientamento di Cass. n. 25400/2021 (da ultimo confermato da Cass. n. 12400/2024), secondo il quale «11. ...la denunciata discriminazione è riferita ad un trattamento previdenziale che, in base alle norme di diritto interno (v. Cass. n. 11414/2018, n. 27552/2020), è dovuto nell'esatta misura richiesta dalla lavoratrice, come rimedio alla denunciata condizione di svantaggio.

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

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

14. La tenuta del principio va infatti valutata comparando la posizione di chi rivendica l'adempimento di trattamenti previdenziali analoghi, seppure con contenuto e funzione parzialmente diversi, ma sottoposti ad altrettanti e precisi regimi prescrizionali e decadenziali (v., per esempio, l'indennità di malattia). Diversamente ragionando, risulterebbe alterata proprio la finalità della tutela contro la discriminazione, finalità che è quella di garantire al soggetto del gruppo sfavorito lo



stesso trattamento riservato alle persone della categoria privilegiata, non certo di attribuirgli vantaggi che produrrebbero, a ben vedere, uno squilibrio al contrario» (così Cass. n. 25400/2021 cit.).

In definitiva, «il bene della vita rivendicato in causa consiste, in ultima analisi, nella differenza economica tra l'importo concretamente erogato a titolo d'indennità di maternità e l'importo che si reputa dovuto in virtù della disciplina di legge. In questa prospettiva, la discriminazione è adottata all'esclusivo fine di corroborare la domanda di corretto adempimento dell'obbligazione previdenziale, che costituisce il precipuo oggetto del contendere» (Cass. n. 31100/2024).

Come *in nuce* ritenuto da Cass. n. 25400/2021 cit., occorre distinguere l'ipotesi della discriminazione da quella dell'inadempimento parziale della obbligazione di pagamento della indennità di maternità.

L'art. 25, comma 2-bis, del d.lgs. n.198/2006, nel testo *pro tempore* vigente, prevedeva che «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».

Alla luce del considerando n.23 della direttiva 2006/54/CE del 05/07/2006 («dalla giurisprudenza della Corte di giustizia risulta chiaramente che qualsiasi trattamento sfavorevole nei confronti della donna in relazione alla gravidanza o alla maternità costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso»), deve ritenersi che tale discriminazione abbia natura diretta, ossia di una discriminazione nella quale «è la condotta, il comportamento tenuto, che determina la disparità di trattamento» (Cass. n. 20204/2019).



Avuto riguardo a tali considerazioni, in uno con i principi di diritto già richiamati, deve ritenersi che non sia nemmeno in astratto ipotizzabile una discriminazione diretta nel caso in cui non sia stata alcuna discriminazione, ossia un trattamento diversificato in ragione dello stato di gravidanza.

Dalla giurisprudenza di legittimità e di merito richiamata dalla controricorrente risulta che l'Istituto previdenziale ha provveduto a liquidare l'indennità di maternità alla generalità delle assistenti di volo determinando la retribuzione media globale giornaliera, ex art.23 d.lgs. n.151/2001, sulla base della interpretazione letterale delle disposizioni pertinenti, superata da Cass. n. 11414/2018 (e successive conformi) in forza di una interpretazione sistematica e costituzionalmente orientata della normativa di riferimento: «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 una attribuzione parziale di alcune voci retributive» (Cass. n.11414/2018 cit.).

Non può ritenersi che il pagamento della indennità di maternità sulla base di un criterio di computo ritenuto legittimo, e non contestato, al momento del suo pagamento possa poi trasformarsi in discriminazione diretta sulla base di una interpretazione giurisprudenziale sopravvenuta. In altri termini, il trattamento, per essere fonte di discriminazione diretta, deve essere «meno favorevole» sin dall'inizio, ed il contrasto giurisprudenziale sulla determinazione della retribuzione media globale giornaliera ex art.23 del d.lgs. n.151/2001 non



consentiva, sin dall'inizio, di ritenere meno favorevole il trattamento erogato rispetto a un trattamento più favorevole oggettivamente incerto.

La Corte territoriale ha dunque errato nella interpretazione dell'art.25, comma 2-bis, del d.lgs. n.198/2006, ritenendo discriminatoria una condotta qualificabile, invece, come inadempimento parziale della obbligazione di pagamento della indennità di maternità, tutelabile secondo gli ordinari rimedi del diritto delle obbligazioni.

Per le stesse ragioni la Corte territoriale ha parimenti errato nel respingere l'eccezione di decadenza, ex art. 47, comma 6, del d.P.R. n.639/1970, essendosi, nella specie, di fronte a riliquidazione di prestazione previdenziale temporanea, riconosciuta dall'INPS in modo parziale, in relazione alla quale, secondo il *dictum* di Cass. n. 12400/2024 (che richiama Cass. n. 22820/2021), «la domanda amministrativa resta del tutto estranea ...in ordine al decorso del termine di decadenza, ancorato nel dies a quo alla data del riconoscimento della prestazione parziale o di pagamento della sorte e non ad atti diversi del procedimento amministrativo (v., in motivazione, anche Cass. nr. 4858 del 2022 e successivamente Cass. nr. 16758 del 2023)» ...di tal chè «dal dies a quo individuabile ai sensi del comma 6 dell'art. 47 cit. si devono calcolare soltanto l'anno - per le prestazioni temporanee - o i tre anni -per i trattamenti pensionistici - della decadenza vera e propria, senza addizioni rivenienti dalla procedura amministrativa pregressa, ormai superata dal provvedimento di riconoscimento, sia pure parziale, adottato dall'Ente».

Alla luce di quanto sopra, non si ravvisano, consequenzialmente, i presupposti per una pregiudiziale comunitaria.



In conclusione, il primo ed il terzo motivo del ricorso principale devono essere accolti per quanto di ragione, con conseguente assorbimento del secondo motivo nonché del ricorso incidentale condizionato di EasyJet Airline Company Limited, la sentenza impugnata va cassata in relazione ai motivi accolti e la causa va rinviata alla Corte d'appello di Torino che, in diversa composizione, provvederà anche alla regolazione delle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo e il terzo motivo del ricorso principale, assorbiti il secondo motivo nonché il ricorso incidentale condizionato; cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia alla Corte d'appello di Torino che, in diversa composizione, provvederà anche alla regolazione delle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, nell'adunanza camerale del 30 maggio 2025.

La Presidente
Rossana Mancino

