



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale di Trapani in persona del dott. Mauro Petrusa in funzione di Giudice del Lavoro, nella causa tra:

GIANLUCA CASANO, C.F. CSNGLC71M02L219E,

parte ricorrente, rappresentata e difesa giusta procura in atti dall'avv. Riccardo Bucci e dall'avv. Giulia Di Pasqua

e

INPS, CF/p.iva 80078750587, in persona del legale rappresentante

Parte resistente, rappresentata e difesa giusta procura in atti dall'avv. Antonino Rizzo.

OGGETTO: Altre controversie in materia di previdenza obbligatoria

definisce il giudizio pronunciando la seguente

SENTENZA

Con ricorso ritualmente notificato la parte ricorrente indicata in epigrafe ha adito questo Tribunale esponendo:

- di essere dipendente di Alitalia S.A.I. S.p.A. in Amministrazione Straordinaria dal 1° marzo 2019 e di fare parte del personale navigante tecnico, con la qualifica di Pilota;
- di essere beneficiario della CIGS dal 2017 e, *“dal 15/10/2021 (a seguito delle interruzioni di attività della società Alitalia SAI in A.S.), a zero ore”, nonché “della integrazione salariale di cui all'articolo 5, comma 2, del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 95269 del 7 aprile 2016 (c.d. integrazione FSTA)”*;
- che, sino al 31.12.2023, ha ricevuto il pagamento della CIGS e della integrazione FSTA per un importo pari all'80% della retribuzione lorda di riferimento e che, dal 1.1.2024, la citata integrazione FSTA *“veniva ridotta, solo per il personale navigante tecnico di Alitalia SAI in A.S. ... dall'80 % al 60%”*;
- che tale decurtazione ha trovato applicazione per n. 10 mesi, da gennaio a ottobre 2024, in quanto poi, *“per i mesi di Novembre e Dicembre 2024 è stata applicata la normativa ordinaria riportando l'FSTA all'80%, successivamente, a seguito di un Accordo sottoscritto tra le Parti Sociali, il Ministero del Lavoro e gli Enti Locali interessati, veniva confermata l'applicazione della normativa ordinaria prevista dalla regolamentazione dell'FSTA dal 1/01/2025 al 31/10/2025, ossia l'integrazione dell'80% del reddito. Nessuna norma*



integrativa o "correttiva" veniva prevista per il periodo di 10 mesi (gennaio – ottobre 2024)".

Dolendosi della disparità di trattamento rispetto ai dipendenti delle altre aziende del trasporto aereo, che non sono stati interessati dalla citata riduzione dell'FSTA, ha chiesto, previa disapplicazione della disposizione nazionale per violazione di fonti sovranazionali, ovvero, previa questione di costituzionalità da rimettere alla Corte Costituzionale, la condanna dell'INPS *"al pagamento delle differenze dovute, anche a titolo risarcitorio, sui ratei corrisposti in relazione al periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 ottobre 2024"*.

Si è costituito in giudizio l'INPS chiedendo il rigetto del ricorso.

Sul contraddittorio così costituito, la causa è stata decisa.

MOTIVAZIONE

Il FSTA (Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale) venne istituito con Decreto Interministeriale n. 95268/2016 e trova applicazione per tutti i lavoratori del settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale che soddisfano i requisiti previsti dalla normativa.

Scopi del Fondo (che non ha personalità giuridica, ma *"costituisce una gestione dell'INPS"*) sono, fra l'alto, quelli di *"assicurare ai lavoratori una tutela in caso di cessazione del rapporto di lavoro integrativa dell'ASpl/NASpl o dell'indennità di mobilità"* e di *"assicurare la protezione del reddito ai lavoratori che, in costanza di rapporto di lavoro, subiscono la riduzione o la sospensione dell'attività lavorativa per le cause per le quali opera, a qualsiasi titolo, una integrazione salariale"*.

L'art. 5 comma 1° del citato D.I. 95268/16 stabilisce che *"La durata massima delle prestazioni integrative è pari alla durata dell'ammortizzatore sociale di cui ciascun lavoratore è beneficiario"*

Il successivo comma 2° aggiunge che, con riferimento alle prestazioni sopra (NASPI, Mobilità, e Cassa Integrazione di qualsiasi tipo), *"il Fondo eroga una prestazione integrativa tale da garantire che il trattamento complessivo sia pari all'80% della retribuzione lorda di riferimento, risultante dalla media delle voci retributive lorde fisse, delle mensilità lorde aggiuntive e delle voci retributive lorde contrattuali aventi carattere di continuità, percepite dall'interessato nei 12 mesi precedenti la richiesta, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario"*.

Quindi, con riferimento alla CIGS, posto che questa di regola non può avere durata massima complessiva superiore a 36 mesi nell'arco del quinquennio, anche l'integrazione a carico del FSTA dovrebbe avere tale durata.

La disciplina appena riportata è quella che riguarda la generalità dei dipendenti che operano nel settore del trasporto aereo, e rappresenta il paradigma da tenere a mente al fine di verificare se sussista o meno la discriminazione della quale si duole il ricorrente.



Infatti, per i dipendenti di Alitalia - Società aerea italiana S.p.a. e di Alitalia Cityliner S.p.a., e solo per essi, è stata emanata una normativa speciale deputata a superare i limiti di durata massima all'integrazione salariale stabiliti in via generalizzata dall'art. 1 co. 9 della L. 223/91.

In particolare, al fine di assicurare la continuità del servizio svolto da tali società, il limite di durata massima dell'integrazione salariale è stata fatta coincidere con quella della procedura di Amministrazione Straordinaria e dell'attività liquidatoria (art. 45 del D.L. n. 76/2020 e art. 31 del D.L. n. 47/2023), pervenendo quindi a una durata ben maggiore dei 36 mesi nell'arco del quinquennio applicabili alla generalità delle imprese.

Del resto, lo stesso ricorrente ammette nell'atto introduttivo (depositato a maggio 2025) di fruire del trattamento "*a zero ore*" sin dal 15.10.2021.

L'ampliamento della durata del trattamento di integrazione si è riverberato pure sull'emolumento a carico del FSTA.

Sotto il profilo quantitativo, poi, norma dell'art. 12 del D.L. 104/23, dichiaratamente in deroga alla disposizione racchiusa nell'art. 5 co. 2 del D.L. n. 95268/2016 (il quale garantisce un "*trattamento complessivo sia pari all'80% della retribuzione lorda di riferimento*"), l'entità dell'integrazione FSTA è stata ridotta, per n. 10 mesi, garantendo solo il 60% della retribuzione lorda.

Ebbene: i due profili, quello della durata e quello dell'entità dell'emolumento, non possono essere considerati in maniera disgiunta, come vorrebbe il ricorrente, ma occorre fare riferimento all'integrale disciplina, avendo riguardo tanto all'entità dell'erogazione, quanto alla sua durata. Infatti, non si può operare un "*collage*" fra la disciplina dettata per i dipendenti di Alitalia e quella dettata per i dipendenti di altre compagnie di trasporto aereo, prendendo solo gli elementi più favorevoli dell'una e dell'altra per coniare quindi un trattamento "ibrido".

In questa prospettiva, è più che evidente che, laddove al ricorrente fosse stata applicata la disciplina generale (della quale fruiscono i dipendenti di altri datori di lavoro), decorsi 36 mesi, il trattamento di Cassa Integrazione sarebbe cessato e, con esso, pure l'integrazione FSTA. Quindi, la discriminazione menzionata in ricorso non può sussistere affatto.

E' vero che il ricorrente, in quanto dipendente di una delle società menzionate nel D.L. 104/23, ha subito, per n. 10 mesi, una lieve riduzione del trattamento integrativo posto a carico del FSTA; tuttavia, è anche vero che il ricorrente, proprio in quanto dipendente di tale società, ha potuto fruire dell'integrazione salariale per un periodo di tempo ben maggiore di 36 mesi.

Considerata nel suo complesso, la disciplina applicabile al ricorrente è tutt'altro che discriminatoria a danno del medesimo. Se discriminazione sussiste, questa è di segno speculare a quella evidenziata dal ricorrente.

Va quindi escluso che sussista una violazione del principio di eguaglianza, tanto avuto riguardo all'art. 3 Cost, quanto avuto riguardo all'art. 20 In ultimo, per quanto attiene alla violazione dell'art. 20 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea.



Neppure può essere ravvisata una lesione del “*principio del legittimo affidamento*”, che è un principio il cui fondamento di diritto positivo risiede nel medesimo art. 3 Cost. In altre parole, valgono per tale doglianza le medesime considerazioni appena svolte con riferimento all’art. 3 Cost.

Va pure escluso che la disposizione contestata si ponga in contrasto con l’art. 38 della Costituzione. Sul punto, va detto che il ricorrente erroneamente fa riferimento all’art. 36 Cost. (e, nelle note del 3.2.2026 insiste nell’affermare la natura retributiva del trattamento economico erogato dal FSTA).

In realtà, la retribuzione è una *controprestazione* erogata dal datore di lavoro a fronte dell’espletamento della prestazione lavorativa da parte del dipendente; sussiste cioè un sinallagma fra le due prestazioni.

Nel caso di specie, in cui l’integrazione FSTA è erogata dall’INPS (non dal datore di lavoro), senza espletamento di attività lavorativa, non è possibile ravvisare il detto sinallagma, quindi, è certamente da escludere la matrice retributiva ipotizzata dal ricorrente e, piuttosto, si deve ritenere che l’emolumento venga erogato in seno a un rapporto previdenziale.

La norma costituzionale di riferimento, pertanto, è l’art. 38 comma 2°.

Ciò detto, è certamente da escludere che l’art. 12 del D.L. 104/23 si ponga in contrasto con tale disposizione, dal momento che l’emolumento erogato dall’INPS, nonostante la decurtazione, ammonta comunque a circa 2.500 euro mensili (cfr. ricorso), quindi, costituisce comunque “*un mezzo adeguato alle esigenze di vita*” del lavoratore.

Peraltro, pur a voler seguire la tesi proposta in ricorso e a voler fare riferimento all’art. 36 Cost., non si comprende in che modo possa essere ravvisata una violazione dello stesso: non può esservi sproporzione rispetto “*alla quantità e qualità del ... lavoro*” prestato, perché nessuna attività lavorativa è stata espletata; non si può ritenere che l’emolumento fruito dal ricorrente non sia stato “*sufficiente ad assicurar[gli]... un’esistenza libera e dignitosa*” in quanto la sola integrazione accessoria FSTA, nei 10 mesi menzionati in ricorso, è stata di ben 915,18 euro (ai quali va aggiunto il trattamento integrativo di base).

Insomma: il fatto che le entrate mensili percepite siano state limitate, per 10 mesi, a “*sol*” 2.500 euro, non è stato idoneo a costringere il ricorrente a vivere sotto la soglia di povertà per il detto arco di tempo.

La questione di costituzionalità sollevata è quindi manifestamente infondata, tanto avuto riguardo alla pretesa violazione dell’art. 3 Cost., quanto avuto riguardo alla violazione dell’art. 38 Cost e persino relativamente alla riferita violazione dell’art. 36 Cost.

Il ricorso va quindi rigettato.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate secondo i parametri del D.M. 55/2014, tenuto conto del valore della causa (compreso fra € 5.200 ed €



26.000), nonché dell'espletamento delle attività di studio, introduzione, trattazione e decisione della stessa.

PQM

- **Rigetta il ricorso;**
- **Condanna il ricorrente al pagamento delle spese di lite che liquida in complessivi € 5.390,00 oltre iva, CPA e spese generali.**

Trapani, 06/03/2026

Il giudice
Mauro Petrusa

