

## Maternità e discriminazione: due pronunce di legittimità sulla c.d. «indennità di volo»

di L. Nardi - 14 settembre 2025

Il presente commento muove da due recenti e sovrapponibili pronunce della Corte di Cassazione, per entrambe relatore il Consigliere Alessandro Gnani, pubblicate a distanza di poche settimane l'una dall'altra (ordinanza 15 giugno 2025, n. 16019 e ordinanza 7 luglio 2025, n. 18462).

In entrambi i casi, un'assistente di volo ricorreva nei confronti dell'Inps e del datore di lavoro al fine di ottenere l'accertamento della condotta discriminatoria posta in essere dall'istituto previdenziale e della compagnia aerea di cui era dipendente, consistita nell'aver calcolato l'indennità di maternità in misura inferiore a quanto in realtà dovuto, domandando per questo motivo anche la condanna al pagamento delle relative differenze.

In entrambe le vicende, infatti, la voce retributiva rappresentata dalla c.d. «indennità di volo» era stata computata in misura pari al 50%, anziché del 100%. Tale indennità di volo, introdotta nel nostro ordinamento dall'art. 907 del Codice della navigazione (r.d. 30 marzo 1942, n. 327), rappresenta una componente fissa e ulteriore della retribuzione spettante al personale aeronavigante per i rischi peculiari legati alle condizioni di lavoro, consistenti in ambienti o situazioni che comportano pericoli o disagi particolari legati all'attività aerea.

Il fulcro della questione ruotava attorno alla circostanza che negli ambedue giudizi di appello le rispettive Corti territoriali avevano respinto l'eccezione di decadenza sollevata dai convenuti, poiché avevano ritenuto non applicabile il regime decadenziale sancito dall'art. 47, co. 6, d.P.R. 30 aprile 1970, n. 639 per le azioni giudiziarie relative a prestazioni previdenziali, sia pensionistiche (per cui è prevista una decadenza pari a tre anni) sia temporanee (per cui il termine si riduce a un anno).

Ciò in ragione del fatto che, a giudizio dei giudici di secondo grado, datore di lavoro e istituto previdenziale, nel liquidare l'indennità di maternità in misura inferiore alla metà rispetto a quanto dovuto a causa del mancato computo per intero dell'indennità di volo, avrebbero posto in essere una discriminazione diretta basata sul sesso ex art. 25, co. 2-bis d.lgs., 11 aprile 2006, n.198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Con due distinti ricorsi in Cassazione, l'Inps, lamentando la violazione e falsa applicazione dell'art. 47 d.P.R. 639/1970, deduceva che le Corti di Appello avessero errato nel ritenere infondata l'eccezione di intervenuta decadenza della domanda giudiziale avanzata dalla lavoratrice, nonostante il deposito del ricorso dopo oltre un anno dal pagamento (parziale) mensile dell'indennità di maternità.

La domanda della ricorrente, infatti, seppur – strumentalmente – fondata su una condotta asseritamente discriminatoria posta in essere in violazione degli artt. 22 e 23 d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, era in realtà diretta a ottenere la ri-liquidazione delle prestazioni previdenziali dovute, in virtù di una nuova e diversa interpretazione nel frattempo sopravvenuta delle norme in tema di misura dell'indennità di maternità.

L'Istituto previdenziale, infatti, aveva provveduto a liquidare l'indennità di maternità alle assistenti di volo determinando la retribuzione media globale giornaliera, *ex art. 23 d.lgs.151/2001*, sulla base dell'interpretazione letterale delle disposizioni pertinenti in materia che era accolta al momento dell'erogazione del trattamento.

Tale indirizzo interpretativo è stato tuttavia superato anni dopo, sulla base di una interpretazione sistematica e costituzionalmente orientata della normativa di riferimento.

A partire dalla sentenza 11 maggio 2018, n. 11414, infatti, la Corte di Cassazione aveva ricostruito diversamente le fonti normative disciplinanti l'istituto, ritenendo non più corretto il sistema di calcolo dell'indennità di maternità dell'assistente di volo operato dall'Inps secondo cui, parallelamente al sistema di calcolo dell'indennità di malattia, si doveva tener conto unicamente del 50% dell'indennità di volo. La Suprema Corte aveva viceversa affermato che per il calcolo di tale indennità si dovesse tener conto delle particolari esigenze, anche economiche, sottese allo stato di maternità e che fosse pertanto necessario interpretare la normativa relativa nel senso che anche l'intera indennità di volo compone la base di calcolo dell'indennità di maternità dell'assistente di volo.

Sulla scia di questo indirizzo giurisprudenziale inaugurato nel 2018 e posto a fondamento delle contestazioni oggetto delle pronunce in esame, in entrambe le ordinanze del 2025 la Suprema Corte ha accolto il ricorso presentato dall'Inps, sul presupposto che le Corti territoriali avessero errato nel non delibare l'eccezione di decadenza, *ex art. 47, co. 6*.

In particolare, la Sezione Lavoro non ha condiviso le conclusioni dei giudici di appello, dal momento che il trattamento economico rappresentato dall'indennità di volo ed erogato in misura pari alla metà si basava su un'interpretazione dell'art. 25, co. 2-*bis*, nella versione *pro tempore* vigente al momento dell'erogazione (prima della sostituzione del comma ad opera dell'art. 2, lett. c), l. 5 novembre 2021, n. 162) e solo successivamente mutata dalla giurisprudenza di legittimità.

In altri termini, in materia di indennità di maternità, se il trattamento economico erogato era originariamente conforme alla normativa vigente e non contestato al momento della sua applicazione, la sopravvenuta interpretazione giurisprudenziale volta a modificare i criteri di calcolo per il pagamento della prestazione previdenziale non può costituire fonte di discriminazione diretta fondata sul sesso ai sensi dell'art. 25, co. 2-*bis*, d.lgs. 198/2006.

La discriminazione diretta, infatti, presuppone un trattamento meno favorevole sin dall'origine in ragione dello stato di gravidanza e non può qualificarsi come discriminatoria una condotta interpretativa dell'istituto previdenziale che, pur risultando successivamente errata alla luce di un orientamento giurisprudenziale sopravvenuto, sia stata posta in essere secondo criteri ritenuti conformi alla normativa vigente e non caratterizzati da natura *contra ius, non iure* o colposa. Conseguentemente, il pagamento dell'indennità di maternità in misura inferiore a quella successivamente riconosciuta come dovuta è qualificabile come inadempimento parziale dell'obbligazione previdenziale, tutelabile secondo gli ordinari rimedi del diritto delle obbligazioni e perciò soggetto alle ordinarie regole in materia di decadenza e prescrizione previste per le prestazioni previdenziali, ivi compresa la decadenza sostanziale *ex art. 47 d.P.R. n. 639/1970*, pertanto ritenuta applicabile ai due casi in esame.

Diversamente ragionando, la finalità della tutela antidiscriminatoria non sarebbe più quella di garantire al soggetto protetto lo stesso trattamento riservato alle persone della categoria privilegiata ma diverrebbe, al contrario, quella di attribuire vantaggi che produrrebbero uno squilibrio, alterando il regime prescrizione e decadenziale applicabile alle prestazioni previdenziali analoghe (in tal senso, v. Corte Cass., Sez. Lav., sent. 20 settembre 2021, n. 25400).

Lucrezia Nardi, dottoranda di ricerca nell'Università degli Studi di Firenze

Visualizza i documenti: [Cass., ordinanza 7 luglio 2025, n. 18462](#); [Cass., ordinanza 15 giugno 2025, n. 16019](#)