



**TRIBUNALE ORDINARIO di BUSTO ARSIZIO**  
**SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale, nella persona del giudice designato dott.ssa Franca Molinari, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa lavoro di I grado iscritta al N. 1252/2024 R.G. promossa da:

Marra Fabrizio, Baldini Dario, Bressan Dario, Rosolia Jvan Ezio, Novara Maurizio, Mirkos Alessandro, De La Calle Molloy Joanna, Simeoni Claudia Maria, Gabor Barbara, Parisi Rosario, Darui Pamela, Ghironi Giulia, Seminara Carmelo Sebastiano, Turcsik Viktoria, Torok Izabella, King Valentina, Mendicino Felice, Millan Vicente Maria, Szeblec Marta Maria, Rego Da Fonseca Pedro Miguel, Curti Andrew John, Di Zoglio Annarita, Solano Gloria, Scarlata Vittoria, Urbani Daniele, Melis Nicoletta , rappresentati e difesi dagli Avv.ti GIARDI PAOLO e DE GIOVANNI GRAZIANO

**RICORRENTI**

contro:

EASY JET AIRLINE COMPANY LIMITED, in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentato e difeso dagli Avv.ti STRADA FEDERICO, TOMMASO ERBOLI e STEFANO PETRI

**RESISTENTE**

**CONCLUSIONI: come in atti**

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

I Ricorrenti in epigrafe indicati hanno convenuto in giudizio easyJet Airline Company Limited avanti a questo Tribunale, in funzione di Giudice Unico del Lavoro, per sentir accogliere le seguenti conclusioni:

- Accertare che ai ricorrenti spetta il pagamento della c.d. tredicesima mensilità, ovvero che easyJet, quale impresa c.d. industriale, è tenuta per legge al pagamento della stessa dalla data di assunzione di ciascun ricorrente sino a tutto il periodo di vigenza del CCL impugnato;
- accertare, previo occorrendo anche l'accertamento della nullità del c.d. "patto di conglobamento" presente nei CCL applicati, che i ricorrenti hanno diritto a percepire la tredicesima mensilità, a far data dall'assunzione di ciascuno;
- accertare e dichiarare che la 13ma mensilità di spettanza dei ricorrenti, e non corrisposta, deve essere calcolata, anno per anno, seguendo i dettami di legge, ed in ossequio al costante indirizzo della giurisprudenza di legittimità e di merito, considerandola anche quale voce retributiva continuativa utile al calcolo del T.F.R. di spettanza di ciascun ricorrente;
- accertare e dichiarare il diritto dei ricorrenti di godere del T.F.R. di loro spettanza che sia comprensivo della quota maturata, anche con le 13<sup>o</sup> mensilità, oltre le rituali.

Si costituiva in giudizio la società easyJet Airline Company Limited chiedendo l'integrale rigetto delle domande avversarie in quanto infondate, in fatto e in diritto.

Senza svolgimento di istruttoria orale, la causa veniva discussa nel corso delle udienze del 30.10.2024 e del 13.11.2024 e decisa con la pubblicazione del dispositivo in data 13.11.2024.

Le domande di parte ricorrente non possono trovare accoglimento per le ragioni che di seguito si espongono.

Il motivo primo per cui non è possibile imporre alla società convenuta la corresponsione di una tredicesima mensilità separata dalle altre dodici è che non esiste nel nostro ordinamento il diritto soggettivo alla corresponsione di una somma a titolo di tredicesima mensilità (separata) in capo alla generalità dei lavoratori subordinati.

Può sussistere, ovviamente, una legittima aspettativa in tal senso, ma non un diritto soggettivo assistito da una tutela piena e diretta.

Quello che sussiste per i ricorrenti, come per tutti i lavoratori, è il diritto soggettivo perfetto *“ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”* (art.36 Cost.). Ma non sulla base di tale diritto costituzionale è stata impostata la difesa dei ricorrenti, come si dirà nel prosieguo.

La difesa di parte ricorrente ha sostenuto l'esistenza del diritto al pagamento della 13ma (o gratifica natalizia) in quanto diritto asseritamente codificato nell'ordinamento in forza dell'Accordo Interconfederale per l'Industria del 27.10.1946 che avrebbe reso la tredicesima mensilità una *“voce retributiva obbligatoria ex lege erga omnes”*.

In realtà l'accordo interconfederale del 1946 disciplina esclusivamente il *“trattamento economico dei lavoratori dell'industria”*. Non vi è alcuna norma che estenda l'operatività di tale accordo al differente settore dei trasporti in cui opera la Compagnia resistente.

L'art.2195 c.c. suddivide le attività di impresa in cinque macrocategorie:

1) attività industriale diretta alla produzione di beni o di servizi;



- 2) attività intermediaia nella circolazione dei beni;  
3) attività di trasporto per terra, per acqua o per aria;  
4) attività bancaria o assicurativa;  
5) altre attività ausiliarie delle precedenti.

Per costante giurisprudenza, *“ai fini dell'applicazione del concordato interconfederale del 27 ottobre 1946, esteso erga omnes con d.P.R. 28 luglio 1960 n. 1070 - che prevede per il settore dell'industria l'istituto della tredicesima mensilità ragguagliata alla "retribuzione globale di fatto" - l'appartenenza dell'azienda a tale settore deve essere accertata verificando in base alle caratteristiche dell'impresa la riconducibilità della stessa nell'ambito della nozione di impresa industriale in relazione ai criteri fissati nell'art. 2195 c.c.”* (Cass. 22 giugno 1992, n. 7599 e, più di recente, Cass. 22 agosto 2003, n. 12373).

L'accordo interconfederale si applica alle sole aziende del numero “1)” ossia alle aziende dedite alla produzione di beni o di servizi, mentre l'attività di trasporto aereo esercitata da easyJet rientra nel numero “3)” della previsione normativa (*“attività di trasporto per terra, per acqua o per aria”*).

Da diverse previsioni normative emerge come il settore del trasporto aereo abbia una regolamentazione diversa da quella del settore industriale. La difesa di parte resistente ne ha riportate alcune: l'articolo 20, comma 3, lettera a) del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, recante *“Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro”*; gli artt.17 e 18 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 in materia di orario di lavoro.

Anche l'INPS nel Manuale di classificazione dei datori di lavoro ai fini previdenziali distingue il settore dell'industria, variamente individuato, e il

settore del trasporto aereo (lettera-H "Trasporto e magazzinaggio", paragrafo 5)  
"Trasporto Aereo" (Doc. 31).

Stante la specialità del settore in cui opera la società resistente, occorre una norma ad hoc che stabilisse il diritto alla tredicesima come mensilità separata dalle altre. Allo stato, non esiste una norma di legge o contrattuale che preveda per il settore del trasporto aereo il diritto dei lavoratori alla corresponsione della tredicesima mensilità.

La sentenza citata in ricorso riguarda i soli dipendenti di Vueling parti del giudizio il cui contratto collettivo di lavoro già prevedeva il pagamento della tredicesima (Doc. 32 memoria).

EasyJet non applica alcun contratto collettivo nazionale di lavoro, applica unicamente contratti collettivi aziendali negoziati e sottoscritti con i delegati sindacali aziendali e le segreterie nazionali delle sigle sindacali maggiormente rappresentative.

Più precisamente, la società resistente non applica il contratto Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto da ASSAEREO (il c.d. CCNL Trasporto Aereo).

E' pacifico il fatto che il contratto collettivo nazionale di lavoro si applica solamente ai datori di lavoro e ai prestatori di lavoro che vi abbiano aderito in forza di un atto idoneo a manifestare la comune intenzione delle parti di farne applicazione e ciò perché tali contratti "in quanto atti di natura negoziale e privatistica, si applicano esclusivamente ai rapporti individuali intercorrenti tra soggetti entrambi iscritti alle associazioni stipulanti, ovvero che, in mancanza di tale condizione, abbiano fatto espressa adesione ai patti collettivi e li abbiano implicitamente recepiti attraverso un comportamento concludente" (Cass. nr. 22367 del 2019; Cass. nr. 11537 del 2019).

La Società ha sottoscritto, unitamente a ~~Sentenza n. 742/2024 pubbl. il 13~~ ~~CGIL, CISL e UIL~~ ~~il contratto~~ ~~collettivo~~ ~~aziendale~~ ~~di~~ ~~lavoro~~ ~~assistenti~~ ~~di~~ ~~volo~~ ~~recentemente~~ ~~rinnovato~~ ~~per~~ ~~il~~ ~~periodo~~ ~~dal~~ ~~1°~~ ~~ottobre~~ ~~2022~~ ~~al~~ ~~30~~ ~~settembre~~ ~~2025~~.

La Società applica altresì il CAL Piloti, sottoscritto con ANPAC e da ultimo rinnovato per il periodo 1° ottobre 2022 – 30 settembre 2025, “*valevole per i piloti impiegati su contratto Italiano da easyJet Airline Company Limited*” (Doc. 03 memoria).

Sia per i piloti che per gli assistenti di volo, la società e i sindacati hanno negoziato una retribuzione annuale comprensiva “*di mensilità aggiuntive e di ogni altra indennità eventualmente prevista dalla normativa vigente*”. Ciò significa che la retribuzione concordata in contratto costituisce l'intero corrispettivo per le prestazioni svolte dal lavoratore di una determinata mansione e qualifica. Di conseguenza, nella locuzione riportata fra virgolette non può non rientrare anche la tredicesima mensilità.

E' documentale e rilevante il fatto che le Organizzazioni Sindacali che hanno da sempre interloquito con la Resistente, per gli Assistenti di Volo FILT-CGIL, FIT-CISL e Ultrasporti e per i piloti ANPAC, rappresentano complessivamente circa l'83% degli assistenti di volo easyJet e il 79% dei Piloti in forza alla Società (Doc. 04 memoria).

I contratti individuali di lavoro ripetono la struttura retributiva prevista nel contratto collettivo sottoscritto da CGIL, CISL e UIL, ossia:

- individuano una retribuzione annua;
- prevedono che il pagamento dell'importo annuale concordato avvenga in 12 rate mensili (docc.5-30 memoria).

Per i lavoratori dipendenti di Easyjet vi è dunque il diritto ad una retribuzione annuale (costituita da salario base e indennità di volo minima garantita) e, di



conseguenza, la busta paga espone unicamente un coefficiente di tale importo al fine di consentire il relativo conteggio e la somma che porti alla retribuzione annuale prevista dal contratto nazionale.

La difesa di parte ricorrente ha richiamato l'istituto del patto di conglobamento.

Nella causa che ci occupa, tuttavia, ogni riferimento all'esistenza di un patto di conglobamento appare improprio.

L'accordo di conglobamento prevede la possibilità per il datore di lavoro di corrispondere in maniera unitaria tutti i compensi per prestazioni ulteriori rispetto a quelli ordinari. Possono essere conglobati, ad esempio, lo straordinario, il TFR, la tredicesima mensilità e quanto eventualmente dovuto per lavoro festivo.

La giurisprudenza ha precisato che il patto di conglobamento in una determinata indennità di compensi dovuti al lavoratore per legge o per contratto può essere ammesso solo se dalla pattuizione medesima si evincano gli specifici titoli cui è riferibile il compenso. Solo in tal caso, difatti, si rende superabile la presunzione che la somma sia dovuta quale corrispettivo della sola prestazione ordinaria o dell'indennità, in tal modo si rende possibile il controllo giudiziale circa l'effettivo riconoscimento al lavoratore dei diritti inderogabilmente spettanti per legge o per contratto (cfr. Cass. n. 8097/2002; Cass. n. 10395/1998; Cass. n. 7696/1996).

Si può essere, insomma, di fronte a un patto di conglobamento solamente ove tra dipendente e datore di lavoro sia intervenuto un accordo per la corresponsione della retribuzione con modalità diverse da quelle previste dal contratto collettivo, accordo che conglobasse più voci retributive in una.

Nella fattispecie in esame la struttura retributiva prevista dal contratto individuale (e correttamente esposta nei cedolini paga) riflette esattamente quella del contratto collettivo. La struttura retributiva è stata negoziata non dal singolo dipendente ma dal sindacato e i cedolini paga riflettono la struttura retributiva e gli importi negoziati dal sindacato. Nel caso che ci occupa, quindi, non si può parlare di patto di conglobamento.

Contrariamente a quanto sostenuto in ricorso, i dipendenti di easyjet hanno evidenza delle singole voci e dei singoli importi che compongono la retribuzione e possono verificare la corrispondenza tra quanto esposto in cedolino e quanto previsto in contratto.

Le pretese di parte ricorrente potevano giustificarsi ove la retribuzione prevista in contratto non fosse conforme ai dettami dell'art. 36 Cost., come già anticipato.

Dall'articolo 36 della Costituzione emerge come la competenza in materia salariale sia affidata alla contrattazione collettiva. In assenza sia di una legislazione sul salario minimo che di un procedimento legale attuativo dell'art. 39, seconda parte, Cost. idoneo ad assicurare alla contrattazione collettiva di categoria l'efficacia soggettiva *erga omnes*, la giurisprudenza ha elaborato il concetto di retribuzione "adeguata" utilizzando come parametro le tariffe salariali dei contratti collettivi nazionali della categoria o di quella affine.

La legittimità del trattamento economico, alla luce di quanto stabilito dall'art. 36 Cost., va valutata su base annua indipendentemente dal numero di mensilità nel quale viene suddiviso poiché non vi è alcuna norma di legge applicabile alla Compagnia che imponga di suddividere in 13 mensilità la retribuzione annua spettante ai lavoratori.



La prassi di suddividere in 12 pagamenti mensili l'adempimento del dovere retributivo annuo è quindi pienamente legittima.

Le disposizioni del contratto aziendale di easyJet hanno valutato l'ammontare della retribuzione annuale specificando che tale retribuzione annuale vada pagata in 12 mesi.

Dalla comparazione col contratto collettivo nazionale del settore aereo (memoria pagg. 27-30, doc.35 CCNL Assaereo) emerge come il trattamento economico annuale riconosciuto ai ricorrenti sia di maggior favore e quindi conforme ai dettami dell'art. 36 Cost.

La circostanza è dunque documentale e neppure è stata contestata in modo specifico dalla difesa di parte ricorrente che ne aveva l'onere e che si è limitata a lamentare la corresponsione di una retribuzione “... in misura comunque insufficiente e/o iniqua”.

Anche volendo obiettare come la crisi del sistema contrattuale abbia provocato una progressiva erosione dei salari e come, di conseguenza, il parametro del contratto collettivo nazionale di lavoro non costituisca più, in ogni caso, garanzia di una retribuzione adeguata, si deve rilevare come non sia stato allegato (e provato) dalla difesa di parte ricorrente il fatto che la retribuzione corrisposta ai dipendenti di Easyjet sia insufficiente a far loro condurre un'esistenza libera e dignitosa e a far fronte alle ordinarie necessità della vita.

La complessità e la novità delle questioni affrontate giustifica la compensazione delle spese di lite fra le parti in causa.

**P.Q.M.**

Rigetta il ricorso.

Spese di lite compensate fra le parti.

Sentenza n. 742/2024 pubbl. il 13/44/202

RG n. 1252/202

Motivazione entro 60 giorni.

Sentenza n. cronol. 30/2025 del 09/01/202

Busto Arsizio, 13/11/2024

Il Giudice del Lavoro  
dott.ssa Franca Molinari