

Il Tribunale di Busto Arsizio condanna Ryanair per condotta antisindacale

1. Il modello Ryanair di gestione dei rapporti di lavoro, non ultima ragione del successo della compagnia irlandese, si sta rapidamente sgretolando sotto i colpi di una serie di decisioni dei giudici europei e nazionali.

Grazie ai primi, non trova più legittimazione sul territorio dell'Unione europea la pretesa di incardinare davanti ai tribunali irlandesi qualsiasi controversia relativa al personale di volo, indipendentemente dalla "base di servizio" presso la quale questo è occupato, né la conseguente pretesa di ignorare la normativa e i contratti collettivi ivi vigenti (sentenza *Nogueira* del 14.9.2017).

Il decreto emesso ai sensi dell'art. 28 Stat. lav. dalla sezione lavoro del Tribunale di Busto Arsizio il 5 febbraio u.s. va iscritto nel quadro di questa giurisprudenza, e segna un passaggio di vitale importanza per il personale impiegato in hub italiani, perché con esso viene riconosciuto il carattere antisindacale della prassi di chiusura nei confronti della presenza del sindacato in azienda promossa dall'ineffabile CEO Michael O'Leary.

Per giungere ad accogliere l'istanza sindacale il giudice ha dovuto risolvere una serie di questioni di diritto internazionale privato e di diritto interno estremamente complesse e nient'affatto scontate nel loro esito.

Il ricorso, promosso dalla Filt-CGIL, ha riguardato supposti comportamenti antisindacali posti in essere da Ryanair nei confronti di lavoratori impiegati nell'hub di Malpensa. Si è trattato quindi, in primo luogo, di stabilire se il giudice italiano potesse ritenersi competente (invece di quello irlandese, come preteso da Ryanair) e se, in tal caso, potesse decidere la controversia in base alla normativa italiana; in secondo luogo, di risolvere la questione nel merito, valutando se la condotta della compagnia aerea potesse qualificarsi come antisindacale ai sensi dell'art. 28 Stat. lav.

La complessità della vicenda risiede in un duplice ordine di motivi strettamente connessi, che rinviano sia alla peculiarità dello strumento processuale statutario, sia alle lacune ancora presenti nel sistema di diritto internazionale privato, oggi integralmente regolato da fonti dell'UE. La controversia ha infatti chiamato in causa tre regolamenti contenenti c.d. norme di conflitto, cioè le regole tese a risolvere problemi di conflitto di leggi: il regolamento CE c.d. Roma I n. 593/08 relativo alla selezione della legge applicabile ai contratti (ivi compreso quello di lavoro); il regolamento CE c.d. Roma II n. 864/07 relativo alle obbligazioni extra-contrattuali; e il regolamento UE c.d. Bruxelles II-*bis* n. 1215/12 relativo alla competenza giurisdizionale, ovvero all'individuazione del foro chiamato a dirimere la controversia. La questione sottoposta all'attenzione del giudice italiano non trova però - come detto - agevole soluzione in base a queste

norme di diritto UE, perché l'art. 28 Stat. lav. configura una tipologia di procedimento che esse non contemplano.

2. In generale va osservato che il vigente sistema di diritto internazionale privato pecca di un'ottica individualista (per usare una felice espressione di Silvana Sciarra), che ignora di fatto la dimensione collettiva dei rapporti di lavoro. I tre regolamenti sopra richiamati non contengono infatti alcun riferimento né alle organizzazioni sindacali (sia come parti contrattuali, sia come attori processuali) né alle fonti convenzionali (cioè ai contratti collettivi). L'unica eccezione è costituita dall'art. 9 del regolamento n. 864/07 (per altro non considerato dal giudice di Busto Arsizio), che, in caso di responsabilità (dei lavoratori, del datore o delle “rispettive organizzazioni”) per danni causati da una “attività sindacale”, identifica la legge applicabile in quella “del paese in cui tale attività è destinata a svolgersi o si è svolta”; una norma, questa, concepita per selezionare la legge applicabile a conflitti sindacali coinvolgenti imprese e lavoratori di diversi Stati membri (come ricorda espressamente il considerando 27 dello stesso regolamento).

A questa lacuna strutturale del sistema di norme internazional-privatistiche si aggiungono le problematiche connesse alle peculiarità proprie del procedimento di repressione della condotta antisindacale. L'art. 28 Stat. lav. ha, infatti, sì natura processuale (e in quanto tale rientra nell'ambito di applicazione del regolamento Bruxelles II-bis), ma anche sostanziale, dal momento che identifica la fattispecie dalla quale origina la responsabilità del datore: appunto la condotta antisindacale. Tale condotta è poi tale se viola diritti o interessi che spettano al sindacato in ragione delle norme (legali o convenzionali) vigenti nell'ordinamento italiano. Per questo motivo, nel caso in cui la controversia assuma una dimensione transnazionale, è nei fatti impossibile scindere i profili processuali (il problema della selezione del foro competente) da quelli sostanziali (il problema della scelta della legge applicabile), come di norma deve avvenire per questo genere di controversie .

A fronte di un simile quadro di regole oggettivamente inadeguate a risolvere la questione, il decreto del giudice di Busto Arsizio si deve apprezzare (oltre che naturalmente per il suo esito) per la ragionevolezza delle soluzioni accolte.

La competenza a decidere la questione è stata riconosciuta grazie alla considerazione (condivisibile) che la responsabilità del datore per condotta antisindacale ha natura extra-contrattuale e non contrattuale. Ciò ha permesso di applicare al caso di specie l'art. 7.2 del regolamento n. 1215/12, e non il suo art. 5, norma che prevede una speciale deroga al criterio generale del domicilio del convenuto (per Ryanair, l'Irlanda) – ammettendo il ricorso al giudice “del luogo in cui o da cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività” - ma, appunto, solo

in caso di controversie individuali tra il lavoratore ed il proprio datore. L'art.7.2 invece stabilisce che a dirimere controversie in materia di “*illeciti civili dolosi o colposi*” sia competente il giudice “*del luogo in cui l'evento dannoso è avvenuto o può avvenire*”. E nel caso di specie, non c'è dubbio che l'evento dannoso (cioè la lesione degli interessi del sindacato) si sia verificato in Italia, ed in specie nell'hub milanese.

Invero, un'altra via ancora più diretta sarebbe percorribile per incardinare in Italia simili controversie; una via richiamata *ad adiuvandum* dallo stesso giudice lombardo e già percorsa dalla Corte d'appello di Roma (sentenza n. 9583 del 2012). L'art. 35 dello stesso regolamento prevede infatti una regola speciale per la quale “*i provvedimenti provvisori o cautelari previsti dalla legge di uno Stato membro possono essere richiesti al giudice di detto Stato anche se la competenza a conoscere nel merito è riconosciuta all'autorità giurisdizionale di un altro Stato membro*”. Ed al provvedimento previsto dall'art. 28 può pacificamente riconoscersi natura cautelare.

3. Anche la questione della legge applicabile (la cui soluzione, come detto, era per altro di fatto vincolata) è stata risolta in ragione della natura extra-contrattuale della responsabilità per condotta anti-sindacale. A nulla rilevano dunque i criteri fissati dall'art. 8 del regolamento Roma I, perché tale norma permette di contrastare il *law shopping* (solo) in caso di controversie individuali tra datore e singoli lavoratori. Piuttosto, l'applicazione della legge italiana nel caso di specie deriva dal ricorso al principio generale fissato dall'art. 4 del regolamento Roma II, che identifica la legge applicabile alle obbligazioni extra-contrattuali da fatto illecito in quella del paese dove si verifica il danno.

Come anticipato, nessuna attenzione è stata invece posta all'art. 9 dello stesso regolamento, pur essendo questa l'unica disposizione riguardante la dimensione collettiva della responsabilità extra-contrattuale. E' vero che - come detto - tale norma nasce per risolvere questioni relative ad azioni sindacali transnazionali; tuttavia non appare una forzatura ritenerla applicabile anche al caso in questione, non fosse altro per l'assenza di altre disposizioni chiaramente rilevanti. La condotta antisindacale può infatti agevolmente essere considerata una “*attività sindacale*” posta in essere dal datore, essendo tale nozione determinata dal tipo di finalità perseguita. E d'altra parte nella nozione in parola va certamente ricompresa la serrata, richiamata espressamente nel considerando 27 del regolamento e costituente ipotesi tipica di condotta antisindacale. C'è da dire comunque che l'applicazione dell'art. 9 (nell'indicare la legge del paese dove la condotta è posta in essere) avrebbe portato alla medesima soluzione in merito alla legge applicabile, dal momento che la condotta antisindacale (per la sua natura di fattispecie “*teleologica*”) si concretizza nello stesso luogo nel quale produce effetti.

4. Meno lineare è l'argomentazione seguita per risolvere nel merito la controversia, ovvero per accertare il carattere antisindacale della condotta. A non convincere è in particolare il disconoscimento della natura antisindacale di una specifica disposizione contenuta in un regolamento aziendale di Ryanair (Cabin Crew 5 Year Agreement April 2016-March 2021), il cui testo sembra fare la parodia del più truce padrone di ferriera ottocentesco: *“Se Ryanair o le società di mediazione di lavoro saranno obbligate a riconoscere qualsiasi sindacato del personale di cabina o se vi sarà comunque azione collettiva di qualsiasi tipo, in questo caso il contratto [di lavoro] dovrà intendersi annullato e inefficace [sic] e qualunque incremento retributivo o indennitario o cambio di turno concessi sotto la vigenza del presente contratto sarà ritirato”*. Ebbene, a parere del giudice bustocco, il fatto che una simile disposizione non sia stata richiamata o riprodotta nel contratto di lavoro dei dipendenti di Ryanair, la priverebbe del carattere antisindacale. Affermazione sorprendente e non condivisibile, perché con essa si confonde il rilievo discriminatorio dell'eventuale clausola così configurata (inevitabilmente viziata da nullità) dal rilievo antisindacale della stessa, che è tale anche (anzi, ancor di più) se previsto in un regolamento aziendale, cioè in un atto teso a regolare la vita lavorativa di tutti i dipendenti.

Va detto però che, quasi a bilanciare l'effetto negativo della risposta fornita alla prima questione, il giudice accoglie una nozione ampia di condotta antisindacale, per la quale essa deriverebbe dal costante rifiuto da parte dell'azienda di confrontarsi con il sindacato.

Tale comportamento sarebbe consistito non solo nella violazione di obblighi di confronto sindacale imposti da specifiche norme di legge (a partire da quelli previsti dal d.lgs. n. 25/07 in materia di diritto di informazione e consultazione); ma anche dal più generale *“rifiuto di negoziazione, di informazione e collaborazione da parte della compagnia”*. In particolare, la condotta antisindacale dell'azienda sarebbe provata dalla circostanza che sono *“rimaste prive di riscontro”* tutte le *“richieste di incontro e informativa”* inoltrate alla compagnia dal sindacato e che questa ha *“adottato un modello di rapporto diretto con i propri dipendenti che penalizza qualsiasi forma di rivendicazione collettiva”*. Ma che un simile comportamento *“omissivo”* integri una condotta antisindacale (come afferma il giudice) non è pacifico, posto che la libertà del datore di negarsi al confronto sindacale è ancora oggetto di controversia sia in dottrina che in giurisprudenza.

Il tema travalica i profili strettamente internazional-privatistici della vicenda ed è ovviamente troppo ampio per essere affrontato in questa nota. L'approccio seguito dal giudice italiano merita però di essere evidenziato, non fosse altro perché una simile ampia nozione di condotta antisindacale riduce la rilevanza delle problematiche internazional-privatistiche che, invece, il suo ancoraggio nella (sola) violazione di obblighi di legge inevitabilmente solleva. Per sancire

l'antisindacalità della condotta (anche) sotto questo profilo, nel decreto si è infatti costretti a premettere che le norme che attribuiscono al sindacato i diritti di informazione e consultazione sarebbero applicabili in base all'art. 8 del regolamento Roma I, essendo la base operativa dei lavoratori l'aeroporto di Malpensa. Con il che, però, non ci si avvede che, a rigore, quella norma non rileva, dal momento che (come riconosciuto dallo stesso giudice) essa non vale ad identificare la legge in controversie che coinvolgono il sindacato.

Simili forzature delle norme di diritto internazionale privato sono però inevitabili per le ragioni dette in apertura e rimandano al problema di fondo attinente alla scarsa (per non dire assente) considerazione che quelle norme hanno del fenomeno sindacale. Un simile problema non può ovviamente essere risolto dai giudici nazionali - che pur, come nel caso in esame, risolvono le singole controversie con apprezzabili sforzi interpretativi -, ma chiama in causa le istituzioni europee che confermano, anche sotto questo profilo, la loro scarsa propensione a riconoscere la dimensione transnazionale delle dinamiche sindacali.

Giovanni Orlandini