

TRIBUNALE ORDINARIO di BUSTO ARSIZIO

SEZIONE LAVORO

Il Giudice, dott.ssa Franca Molinari,

nel procedimento iscritto al n. 1636 /2017 R.G.L., sciogliendo la riserva del 29.1.2018, ha emesso il seguente

DECRETO EX ART.28 LEGGE N.300/1970

Va affrontata, innanzitutto, la questione relativa alla **giurisdizione**. La parte resistente ha eccepito la carenza di giurisdizione del giudice italiano sulla controversia in esame, che, a suo dire, avrebbe dovuto essere proposta innanzi al giudice irlandese, in particolare la Corte di Dublino, dove Ryanair ha la sede legale.

L'eccezione è infondata.

La sussistenza della giurisdizione deve essere verificata in base al nuovo Regolamento UE 12/12/2012, n. 1215, in Gazzetta Uff. 20/12/2012, n. 351 (entrato in vigore, ex art. 81, il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea e si applica a decorrere dal 10 gennaio 2015 ad eccezione degli articoli 75 e 76 che si applicano a decorrere dal 10 gennaio 2014), concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale.

Secondo il criterio generale fissato dall'art. 4 del nuovo Regolamento n. 1215/2012, la giurisdizione spetta al giudice del luogo in cui in convenuto è domiciliato, a prescindere dalla sua cittadinanza.

L'art.5 del Regolamento stabilisce che "*Le persone domiciliate nel territorio di uno Stato membro possono essere convenute davanti all'autorità giurisdizionale di un altro Stato membro solo ai sensi delle norme di cui alle sezioni da 2 a 7 del presente capo*".

In ragione di quanto indicato al punto 18 del preambolo del Regolamento ("*Nei contratti di assicurazione, di consumo e di lavoro è opportuno tutelare la parte più debole con norme in materia di competenza più favorevoli ai suoi interessi rispetto alle regole*"),



general?”), vengono appunto dettati criteri particolari per ciò che concerne le controversie individuali di lavoro.

La Sezione 5 del Regolamento contiene le regole speciali per tale genere di controversie. In particolare l'art. 21 recita:

“1. Il datore di lavoro domiciliato in uno Stato membro può essere convenuto:

a) davanti alle autorità giurisdizionali dello Stato in cui è domiciliato; o

b) in un altro Stato membro:

i) davanti all'autorità giurisdizionale del luogo in cui o da cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività o a quello dell'ultimo luogo in cui o da cui svolgeva abitualmente; o

ii) qualora il lavoratore non svolga o non abbia svolto abitualmente la propria attività in un solo paese, davanti all'autorità giurisdizionale del luogo in cui è o era situata la sede d'attività presso la quale è stato assunto”.

Sostiene la resistente che debba trovare applicazione la prima parte dell'articolo in quanto la seconda riguarda vertenze promosse dal singolo lavoratore.

Effettivamente il riferimento alla seconda parte dell'articolo sarebbe errato poiché nella presente controversia non è parte il singolo lavoratore bensì le associazioni sindacali in quanto portatrici di propri diritti.

La conclusione a cui giunge la resistente (applicazione della prima parte dell'articolo) non è tuttavia condivisibile. A parere della scrivente occorre far riferimento alle previsioni dell'art. 7 n.2) del Regolamento relative alla categorie generali della responsabilità contrattuale e del fatto illecito. La norma prevede che: *“La persona domiciliata in uno Stato membro può essere convenuta in un altro Stato membro :2) in materia di illeciti civili dolosi o colposi, davanti all'autorità giurisdizionale del luogo in cui l'evento dannoso è avvenuto o può avvenire”.*

Quanto dedotto e lamentato dai sindacati ricorrenti concerne eventi asseritamente dannosi verificatisi in Italia (pubblico disconoscimento del ruolo del sindacato, lesione dell'immagine..).



Nella sentenza n.9583 del 2012 la Corte d'appello di Roma perviene all'affermazione della giurisdizione del giudice italiano anche alla luce delle previsioni di cui all'art.35 del Regolamento secondo il quale "*i provvedimenti provvisori o cautelari previsti dalla legge di uno Stato membro possono essere richiesti al giudice di detto Stato membro anche se la competenza a conoscere nel merito è riconosciuta all'autorità giurisdizionale di un altro Stato membro*".

Come evidenziato dalla Corte d'appello di Roma nella suddetta sentenza "*non pare dubbio che il procedimento ex art.28 L.300/70, per la sua struttura e finalità, possa essere ascritto alla generale categoria cautelare cui la norma ha riferimento e sia previsto dalla legge dello Stato italiano*" (pronuncia resa nel vigore del previgente Regolamento CE 44-2001).

Deve perciò reputarsi correttamente adito il giudice italiano.

Per quanto riguarda, invece, la questione relativa alla individuazione della **legge applicabile**, la resistente evidenzia che la Convenzione di Roma del 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (80/934/CEE) è stata sostituita dal Regolamento (CE) 593/2008, noto anche come "Regolamento Roma I", entrato in vigore il 17.12.2009. "*Pertanto (sostiene la resistente), a seconda della data di assunzione, i contratti di lavoro dei dipendenti di Ryanair assegnati presso lo scalo di Malpensa saranno regolati dall'uno o dall'altro Regolamento*" e "*...la legge che disciplina i rapporti di lavoro dei dipendenti di Ryanair è quella irlandese*". La conclusione a cui giunge la resistente, citando diversi criteri di collegamento, non è condivisibile, dal momento che, come sottolineato dalla resistente stessa, "*non possono essere applicati i criteri che fanno riferimento ai singoli lavoratori*" (pag.7 memoria di costituzione) trattandosi di vertenza azionata da un sindacato, soggetto distinto dai singoli lavoratori e titolare di diritti suoi propri.

Sostiene, inoltre, la resistente che nella legge irlandese vi è "*sufficiente e adeguato riconoscimento a protezione dei diritti dei lavoratori di partecipare all'attività sindacale e vi è una specifica legislazione che ne disciplina l'attività e le relative controversie che coinvolgono dipendenti iscritti al sindacato*".



In realtà, non è dato rinvenire nelle normative indicate e allegate dalla resistente uno strumento di tutela dei diritti propri del sindacato (e non del singolo lavoratore iscritto al sindacato) quale quello previsto dalla legge italiana all'art.28 S.L.

Anche a prescindere da tali considerazioni, sono altre le norme a cui fare riferimento, in particolare, bisogna far riferimento ai criteri esistenti per le obbligazioni da atto illecito.

Nel sistema italiano di diritto internazionale privato, come avvenuto anche per le obbligazioni contrattuali, le disposizioni applicabili alle obbligazioni da illecito che presentano elementi di estraneità rispetto all'ordinamento nazionale sono state sostituite da norme comunitarie, in particolare dal regolamento CE 864/2007, contenente la disciplina di conflitto delle obbligazioni extracontrattuali comprese quelle derivanti da illecito (art. 4-9). L'art. 14 individua come criterio di collegamento quello della libertà di scelta delle parti. La mancata scelta delle parti rende utilizzabili i criteri previsti per le obbligazioni da illecito dall'art. 4, che indica come legge applicabile quella del paese in cui si verifica il danno.

E' indubbio che i comportamenti della compagnia denunciati dai sindacati come antisindacali hanno prodotto in Italia lesione dell'immagine, del ruolo e dell'azione dei sindacati. Ciò posto, si deve giungere alla conclusione che debba farsi riferimento alla legge italiana.

Per quanto riguarda la **legittimazione attiva** del sindacato ricorrente (e di quelli aderenti) va preliminarmente rilevato che, aldilà della loro rilevanza ai fini della legittimazione ad agire, nessuno dei fatti storici (e documenti) addotti dalla pare ricorrente a sostegno (ed illustrativi) della sua dedotta attività sindacale a livello nazionale sono stati oggetto di specifica contestazione da parte della resistente.

Secondo la più recente giurisprudenza di legittimità in tema di repressione della condotta antisindacale, ai fini del riconoscimento del carattere "nazionale" dell'associazione sindacale legittimata all'azione ex art. 28 stat. lav., non assume decisivo rilievo il mero dato formale dello statuto dell'associazione (che affermi il carattere nazionale del sindacato), quanto



piuttosto la capacità di contrarre con la parte datoriale accordi o contratti collettivi, anche gestionali, che trovino applicazione in tutto il territorio nazionale in riferimento al settore produttivo al quale appartiene l'azienda nei confronti della quale il sindacato intenda promuovere il procedimento, e attestino un generale e diffuso collegamento del sindacato con il contesto socio-economico dell'intero paese, di cui la concreta ed effettiva organizzazione territoriale si configura quale elemento di riscontro del suo carattere nazionale piuttosto che come elemento condizionante (in questo senso Cass. n. 5209 del 4.03.2010).

Tale giurisprudenza è condivisa dalla scrivente.

Il requisito della nazionalità deve ritenersi ampiamente comprovato dal fatto che, conformemente a quanto previsto dallo Statuto associativo – che si prefigge la tutela dei lavoratori di tutta Italia- il sindacato ha promosso in tutto il predetto territorio iniziative aventi ad oggetto interessi collettivi dei lavoratori di rilevanza nazionale (doc.1 e 2 ric.).

Sussiste dunque la **legittimazione attiva** in capo al sindacato ricorrente e a quelli intervenuti.

Nel merito solo alcune delle doglianze di parte ricorrente sono fondate.

Il comportamento asseritamente antisindacale che la parte ricorrente denuncia consiste, innanzitutto, nel "*pubblico disconoscimento del ruolo del sindacato*" e nelle "*manifestazioni di disprezzo*" contenute nelle dichiarazioni del CEO di Ryanair Michael O'Leary di cui ai doc.16-19 allegati al ricorso.

Dette dichiarazioni sono risalenti nel tempo (l'espressione usata a proposito dei sindacati "*Hell will freeze over before we recognise a union*" risale al 2010, lo slogan "*Direct management= better pay*" risale alle origini della compagnia) e sono riconducibili, a parere della scrivente, ad un atteggiamento meramente antagonista che non limita l'esercizio delle attività sindacali e non danneggia l'immagine del sindacato più di quanto danneggi quella della compagnia.



Lamenta, inoltre, la parte ricorrente il fatto che, nel contratto di assunzione dei dipendenti, la compagnia resistente abbia inserito una clausola che impedisce qualunque forma di adesione alle iniziative del sindacato e allega il doc.8 Cabin Crew 5 Year Agreement April 2016-March 2021.

La parte ricorrente riporta la traduzione di quella che definisce "clausola risolutiva espressa": *"Questo accordo rimarrà in vigore per tutto il tempo che il personale di cabina di Ryanair contratti direttamente con il datore di lavoro e non effettui interruzioni di lavoro o qualunque altra azione di natura sindacale. Se Ryanair o le società di mediazione di lavoro saranno obbligate a riconoscere qualunque sindacato del personale di cabina o se vi sarà comunque azione collettiva di qualsiasi tipo, in questo caso il contratto dovrà intendersi annullato e inefficace e qualunque incremento retributivo o indennitario o cambio di turno concessi sotto la vigenza del presente contratto sarà ritirato"*.

In realtà il doc. 8 prodotto dalla ricorrente non è un contratto individuale, si tratta piuttosto di un regolamento aziendale (che la resistente dichiara di essere una mera "bozza") che, effettivamente, esclude ogni forma di confronto e contrattazione collettiva (e tale esclusione non ha nulla a che vedere con le clausole di tregua sindacale richiamate dalla difesa di parte resistente, ovvero quelle clausole del contratto collettivo che regolano l'esercizio del diritto di sciopero).

Nel contratto individuale di un dipendente assunto come Customer Service Supervisor, prodotto in giudizio dalla resistente come doc.24, vi sono numerosi richiami a regole, procedure e politiche contenute nella *Rough Guide to Ryanair* e che la compagnia si riserva di mutare a propria discrezione.

La resistente, al fine di confutare le allegazioni dei sindacati in ordine alla compressione della libertà sindacale dei dipendenti Ryanair, ha prodotto in giudizio, come doc.29, anche *The Rough Guide to Rayanair* e ha citato la seguente dichiarazione contenuta nella *Guida*: *"Ryanair respects the right of its employees to be members of trade union"* (Ryanair rispetta il diritto dei propri dipendenti ad iscriversi al sindacato). Si tratta però soltanto di una parte della frase che, inserita nel capitolo che disciplina le ERC (Employee Representative Committee) nella sua versione integrale, è la seguente: *" While*



Ryanair respects the right of its employees to be members of trade union, Ryanair does not recognise Trade Union for collective bargaining purposes".

Benchè sia evidente che la suddetta previsione non costituisca una garanzia effettiva della libertà sindacale dei dipendenti Ryanair, l'allegazione di parte ricorrente sul punto non è stata precisa e, di conseguenza, non può essere accolta la relativa richiesta.

Le doglianze di parte ricorrente che risultano, invece, fondate sono quelle inerenti il rifiuto di negoziazione, di informazione e collaborazione da parte della compagnia resistente.

E' documentale la circostanza che la struttura nazionale del sindacato ricorrente ha inoltrato alla compagnia resistente specifiche richieste di incontro e di informativa (docc. 5-7bis), tutte rimaste prive di riscontro.

E' pacifico, inoltre, che la compagnia resistente abbia adottato un modello di rapporto diretto con i propri dipendenti che penalizza qualsiasi forma di rivendicazione collettiva (doc.8 ric.).

Il **mancato riscontro** delle richieste di incontro e negoziazione integra condotta antisindacale in quanto costituisce negazione di ogni ruolo al sindacato.

Lamenta il sindacato ricorrente anche la **mancata attivazione** delle procedure previste dalle leggi nazionali e dalla direttive europee per l'attuazione dei diritti sindacali di informativa, di concertazione, di controllo, di vigilanza e di tutela della sicurezza nei posti di lavoro (oggetto delle richieste inoltrate alla compagnia). La circostanza non è contestata. Ciò che contesta la compagnia è la mancanza di rappresentatività in capo al sindacato ricorrente, opinione destituita di fondamento per quanto in precedenza esposto.

Prima di passare all'esame delle norme invocate dal sindacato ricorrente occorre chiarire come, a parere della scrivente, si possa tranquillamente sostenere che la compagnia resistente possiede una base operativa presso l'aeroporto di Malpensa dove vi sono dipendenti e spazi dai medesimi utilizzati anche in via esclusiva (es: sala briefing), dal che consegue



l'operatività delle norme invocate dalla parte ricorrente. Anche le sentenze della Corte di Giustizia dell'UE del 2017 che hanno stabilito che a chi opera nelle varie basi della compagnia deve essere applicato il diritto del lavoro dei rispettivi stati e non quello irlandese, implicitamente riconoscono l'esistenza, in nazioni diverse dall'Irlanda, di basi operative con equipaggi e lavoratori a terra.

L'Art. 1 del D.Lgs.n.25 del 2007 recita: "*1. Il presente decreto legislativo individua il quadro generale in materia di diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o nelle unità produttive situate in Italia.*

2. Le modalità di informazione e consultazione sono stabilite dal contratto collettivo di lavoro in modo tale da garantire comunque l'efficacia dell'iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi".

Secondo i sindacati la norma impone al datore di lavoro che ha i requisiti occupazionali di cui al successivo art.3 (più di 50 dipendenti) e che non aderisca a un modello di contrattazione che assicuri per una determinata categoria i flussi informativi garantiti dall'art.4 (è il caso della resistente), un obbligo di trattativa e negoziazione.

L'impostazione è corretta, tanto è vero che l'art.7 del decreto stabilisce delle sanzioni a carico del datore di lavoro che non adempia agli obblighi di informazione.

La compagnia resistente, nonostante i ripetuti solleciti in tal senso, non ha mai avviato alcuna trattativa con i sindacati per l'attivazione del flusso informativo relativo alle materie indicate nell'art.4 del decreto.

Anche sotto questo profilo la condotta della resistente, che è stata ripetutamente sollecitata dai sindacati, svisciva l'immagine e lede i diritti dei sindacati stessi.

Il sindacato ricorrente nel sostenere l'antisindacalità della condotta della compagnia resistente richiama altre norme:

--L'art.36 del d.lgs. n.81 del 2015 intitolato "Diritti sindacali e garanzie collettive" che stabilisce:



1. *Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni.*

2. *Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di liberta' e di attivita' sindacale, nonche' a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici.*

3. *Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati".*

--L'Art. 46.del D.lgs. n.198 del 2006 intitolato "Rapporto sulla situazione del personale" che stabilisce: "1. *Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilita', dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.*

2. *Il rapporto di cui al comma 1 e' trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parita'.*

3. *Il rapporto e' redatto in conformita' alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto.*

4. *Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi piu' gravi puo' essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda".*

La mancata fornitura da parte dell'azienda dei dati previsti dalle norme di legge sopra citate integra una ulteriore negazione del ruolo dei sindacati.



E' indubbio che il sindacato, a cui vengono negati gli incontri e le informazioni da parte del datore di lavoro, perda credibilità agli occhi dei lavoratori. L'atteggiamento di rifiuto della compagnia preclude al sindacato la possibilità di svolgere il ruolo di interlocutore del datore di lavoro nei casi in cui è la legge ad imporlo come tale.

Sostiene, infine, la parte ricorrente che la compagnia avrebbe dovuto attivare le procedure per l'elezione dei rappresentanti per la sicurezza sui luoghi di lavoro. A tal proposito, l'Art. 47 del D.lgs.n.81 del 2008 intitolato "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" recita:

- 1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalità di cui al comma 6.*
- 2. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.*
- 3. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48.*
- 4. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.*
- 5. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.*
- 6. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano*



nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.

7. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 2 è il seguente:

- a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;*
- b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;*
- c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.*

8. Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Benchè in relazione alla nomina del RSL non sussista un vero e proprio obbligo in capo al datore di lavoro, alla luce delle previsioni di cui al comma 4 e della ratio della figura (il RSL è la figura che, avendo acquisito la giusta formazione, è in grado di farsi portavoce competente delle richieste dei lavoratori e supportare il datore di lavoro nella promozione della sicurezza e salute in azienda), è evidente la necessità di un atteggiamento di collaborazione da parte del datore di lavoro. Anche relativamente a tale ultimo aspetto è mancata in capo alla compagnia una qualsivoglia forma di collaborazione.

Non può che concludersi, dunque, allo stato degli atti e compatibilmente con la natura sommaria del procedimento in questione, per la dichiarazione di antisindacalità delle condotte, per lo più omissive, tenute dalla compagnia resistente consistite nel mancato reiterato riscontro alle richieste di incontro, negoziazione e informazione inoltrate dal sindacato ricorrente (e da quelli intervenuti), comprese quelle dirette alla nomina del RSL.

Secondo l'uniforme orientamento della Corte di Cassazione, l'attualità della condotta antisindacale o quanto meno la permanenza dei suoi effetti costituisce requisito essenziale della speciale azione ex art. 28 l. n. 300/87, poiché essa non è di mero accertamento ma è tipico strumento



condannatorio, tendente a far cessare un comportamento illegittimo (cfr. *ex multis*, Cass. 3.7.1984, n. 3894; Id., 2.9.1996, n. 8032).

Nella fattispecie in esame, per quanto riguarda il requisito dell'attualità della condotta antisindacale, poiché il comportamento denunciato come illegittimo consiste in un implicito rifiuto e poiché, non avendo le società manifestato l'intenzione di adottare un qualche atteggiamento incompatibile con tale rifiuto, detta manifestazione di rifiuto permane e continua a produrre i suoi effetti, permane anche la lesione dei diritti dei sindacati e l'interesse di questi ultimi a veder rimossa la perdurante situazione idonea a comprimere il libero esercizio delle prerogative sindacali.

Va, pertanto, ordinata alla resistente la cessazione delle condotte e la rimozione dei loro effetti.

Poiché la lesione dei diritti sindacali riguarda le O.S. presenti presso l'aeroporto di Malpensa, appare meritevole di accoglimento la richiesta di pubblicazione oltre che su un quotidiano a diffusione nazionale, anche su un quotidiano locale, di un estratto (intestazione e dispositivo) del presente decreto, a spese della compagnia resistente.

Le spese di lite seguono la soccombenza.

P.Q.M.

visto l'art.28 Legge 20 maggio 1970 n.300,

dichiara l'antisindacalità del comportamento di Ryanair consistito nel rifiuto di porre in essere una qualsiasi forma di incontro coi sindacati (FILT CGIL, UIL TRASPORTI e FIT_CISL) che ne hanno fatto richiesta, nel rifiuto di fornire le informazioni stabilite dalla legge italiana per le imprese operanti in territorio italiano e nel rifiuto di collaborare nelle procedure di nomina dei rappresentanti sindacali per la sicurezza presso lo scalo di Malpensa e, conseguentemente, ordina alla compagnia convenuta, in persona del legale rapp.te pro tempore, di cessare immediatamente da tale condotta, intimandole di fornire ai sindacati che ne hanno fatto richiesta le informazioni di cui all'art.4, comma 3 del D.Lgs.25/07 e i dati previsti dall'art.1 paragrafo 2 del CCNL trasporto aereo, di riscontrare le richieste di



incontro avanzate dai sindacati, ricorrente e intervenuti, al fine di avviare i negoziati per la stipula di un accordo collettivo per la costituzione di un "*quadro generale in materia di diritto all'informazione e alla consultazione*", di comunicare, ai sindacati che ne hanno fatto richiesta, i dati sull'utilizzo dei contratti di somministrazione e sulla situazione del personale maschile e femminile previste dal codice di pari opportunità;

ordina alla resistente di pubblicare sul quotidiano "La Prealpina" e su un quotidiano a diffusione nazionale un estratto del presente decreto, non oltre il decimo giorno dalla comunicazione del presente decreto da parte della cancelleria.

Rigetta nel resto il ricorso.

Condanna la compagnia resistente al pagamento delle spese di lite in favore del sindacato ricorrente FILT CGIL che liquida in complessivi euro 2.500,00 per compensi, e in favore dei sindacati intervenuti, UIL TRASPORTI e FITT_CISL, che liquida in complessivi euro 1.500 per compensi, oltre accessori come per legge.

Si comunichi.

Busto Arsizio, 02/02/2018

Il Giudice del lavoro
dott.ssa Franca Molinari

