



TRIBUNALE DI ROMA
SEZIONE LAVORO 4^ (PRIMO GRADO) - V.le G. Cesare n. 54

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice designato dott.ssa M.Emili nella causa iscritta al n. 250/2013 RG
all'udienza del 18 giugno 2015 ha pronunciato la presente

SENTENZA

TRA

RYANAIR LTD domiciliata elettivamente in Roma, via Dei Gracchi n. 128, presso lo studio dell'Avv. Lara Arcese, rappresentata e difesa congiuntamente e disgiuntamente dagli Avv. Sergio Barozzi e Giorgio Scherini del foro di Milano, per procura in margine al ricorso;

E

INPS – Istituto Nazionale della Previdenza Sociale – domiciliato elettivamente presso l'Avvocatura Provinciale, in Roma in via Dell'Amba Aradam n. 5, con l'Avv. Maria Pia Teti che lo rappresenta e difende per procura generale alle liti;

Svolgimento del processo

Con ricorso depositato in data 4.1.2013 la soc. Ryanair LTD (di seguito per brevità anche solo Società o Ryanair) ha convenuto in giudizio l'INPS rassegnando le seguenti conclusioni ***"In via principale:***

- 1. accertare e dichiarare che nel periodo dal settembre 2007 al dicembre 2009 i rapporti di lavoro tra i Signori..."* indicati in ricorso in riferimento ai verbali ed assoggettati alla contribuzione previdenziale *"e Ryanair erano regolati dalla legge irlandese anche sotto il profilo previdenziale;*
- 2. Conseguentemente dichiarare la nullità, illegittimità e/o inesistenza dei verbali ispettivi n. 13458 del 17.05.2010 e n. 30561 del 7.12.2010 (verbali conclusivi degli accertamenti in materia di lavoro, assistenza e previdenza sociale) e di ogni e qualsivoglia atto da essi conseguente e/o propedeutico, ivi compreso il verbale di quantificazione contributiva addebito e notificazione dell'INPS n. 000288534/DDL del 20.09.2012 contenente la diffida ad adempiere al pagamento di € 3.198.973,00 (euro tremilionicentonovantottomilanovecentosettantatre/00).*



3. *Conseguentemente dichiarare che niente è dovuto da Ryanair all'INPS per contributi previdenziali, assistenziali (e relative omissioni) in relazione ai rapporti di lavoro con i suddetti signori per il periodo da settembre 2007 a dicembre 2009.*

4. *Accertare e dichiarare che i rapporti di lavoro dei signori citati all'elenco di cui al punto 1 delle conclusioni... sono tutt'ora, se ancora in essere, regolati dalla legge irlandese anche sotto il profilo previdenziale.*

5. *Ryanair è tenuta a versare i contributi previdenziali relativi ai loro rapporti di lavoro in Irlanda e non in Italia.*

6. *Conseguentemente dichiarare che niente è dovuto da Ryanair all'Inps per contributi previdenziali, assistenziali (e relative omissioni) in relazione ai rapporti di lavoro con i suddetti signori per il periodo da dicembre 2009 ad oggi.*

In ogni caso

7. *Condannare l'I.N.P.S. alla restituzione di tutte le somme non dovute che saranno eventualmente versate dalla società ricorrente nelle more del presente giudizio.*

8. *Con riserva di ulteriormente dedurre, eccepire e argomentare anche su punti diversi nel caso di denegata notifica di ordinanza ingiunzione da parte dell'INPS.*

9. *Con vittoria di spese compensi e onorari."*

La società ha premesso che scopo del giudizio era quello di stabilire la normativa applicabile ai dipendenti Ryanair assunti sotto la normativa lavoristica irlandese ed i cui contributi erano interamente corrisposti in Irlanda, atteso che gli Ispettori del Lavoro avevano effettuato degli accertamenti volti a determinare quale fosse la legislazione sociale applicabile a tali dipendenti (ispezioni chiuse in data 17 maggio 2010 nelle quali si era stabilito che i rapporti di lavoro dei dipendenti di Ryanair coinvolti, sarebbero regolati dalla legge italiana, con conseguente imposizione contributiva.

Ha contestato la fondatezza delle conclusioni cui erano giunti gli ispettori, alla stregua delle seguenti considerazioni:

a. Ryanair è società di diritto irlandese, registrata presso la competente autorità irlandese;

b. gli aerei di Ryanair sono registrati presso l'ente irlandese per l'aviazione civile, l'IAA (Irish Aviation Authority) e non presso l'ENAC;

c. gli equipaggi Ryanair operano a bordo di aerei irlandese e quindi prestano attività lavorativa su territorio irlandese;

d. gli equipaggi Ryanair svolgono su territorio italiano attività prettamente ancillari e limitate;

e. Ryanair non ha, in Italia, alcuna sede, unità operativa, branch o sede stabile;

f. tutte le decisioni di business di Ryanair, incluse tutte le decisioni relative al personale della compagnia aerea sono prese a Dublino, presso la sede legale della società e non ci sono manager di stanza in Italia;



g. i contributi sono pagati in Irlanda, come dimostrato dalle buste paga e dai relativi P60 prodotti in giudizio;

h. i dipendenti di Ryanair sono iscritti al sistema di sicurezza sociale in Irlanda in conformità con quanto previsto dal regolamento UE 1408/71, mentre le autorità italiane non hanno mai impugnato la validità dei certificati E101 emessi dalla Autorità irlandese per mezzo delle lunghe procedure previste innanzi la Commissione Amministrativa.

Dopo aver descritto il modello di *business* della società la quale, pur essendo la più grande ed importante compagnia aerea in Europa, operante in 13 diversi paesi, aveva, fatta eccezione per UK, *business unit* o sede stabile unicamente in Irlanda, ha precisato che operava soprattutto su tratte internazionali e in alcuni paesi, fra cui l'Italia, comprendo anche voli interni; che tutti i dipendenti erano assunti con contratti di lavoro comuni per tutti i paesi, indipendentemente dalla base di assegnazione; che ad eccezione dei dipendenti di stanza nel Regno unito – dove insisteva una sede operativa – indipendente dalla nazionalità, i dipendenti avevano contratti di lavoro regolati dal diritto irlandese e pagavano tasse e contributi in tale paese, sul presupposto dello svolgimento della stragrande maggioranza della loro attività sul territorio irlandese (aeroplani registrati in Irlanda).

Relativamente a Roma – Ciampino ha altresì aggiunto che Ryanair non aveva alcun ufficio in Italia, operando sia su tratte internazionali (dall'Italia all'estero) che nazionali (da uno scalo italiano all'altro italiano) e che al tempo delle investigazioni, il 78% dei voli programmati sull'aeroporto di Ciampino, erano voli internazionali.

Ha quindi argomentato sostenendo che l'aeroporto di Roma era solo il luogo di partenza e di arrivo delle tratte aeree sulle quali i dipendenti prestavano la loro attività lavorativa, nonché il luogo da dove ricevevano direttamente – via internet - da Dublino le istruzioni sui voli, i piani di volo, e tutte le informazioni, istruzioni e le direttive inerenti l'attività lavorativa.

Una volta ricevute tali istruzioni, quindi, i dipendenti s'imbarcavano su aerei registrati in Irlanda, svolgendo quindi la loro attività su territorio irlandese, e soprattutto su rotte internazionali mentre ogni attività amministrativa ed economica era decisa, diretta ed amministrata, da Dublino, luogo della sede legale.

Presso l'aeroporto di Roma non esisteva personale direttivo o amministrativo dipendente Ryanair, ovvero rappresentante o personale con poteri direttivi e/o decisionali sia rispetto a dipendenti che a terzi; tutti i pagamenti effettuati nei confronti dei dipendenti venivano eseguiti a Dublino (il loro salario era versato su conto corrente irlandese); gli equipaggi (piloti ed assistenti di volo) dipendenti Ryanair erano soggetti alla direzione ed al controllo del management della società che si trova presso il quartier generale di Ryanair dell'aeroporto di Dublino, luogo dove venivano prese tutte le decisioni inerenti l'attività lavorativa quotidiana ed i piani di volo, mentre le mansioni dei dipendenti interessati erano svolte quasi interamente a bordo degli



aerei registrati in Irlanda⁽¹⁾ e quindi su territorio irlandese (solo per 40/45 minuti le attività erano svolte a terra su una giornata lavorativa di 8/9 ore di media).

Nessuna unità produttiva – come ritenuta dalla giurisprudenza - poteva quindi considerarsi esistente presso l'aeroporto di Roma, come anche poteva affermarsi, per il concetto di succursale, agenzia o filiale, secondo la interpretazione della Corte Europea di Giustizia la quale supposeva l'inconferenza, allo scopo, di una articolazione aziendale meramente strumentale, ovvero ausiliaria.

La società ricorrente ha poi contestato le conclusioni di cui ai verbali ispettivi.

In primo luogo, infatti, secondo la ricorrente, non poteva ritenersi - come in effetti a pagina 3 del verbale di accertamento DPL - che per i dipendenti di stanza in Roma dovesse applicarsi la legislazione italiana, compresa quella previdenziale, sulla scorta della individuazione dei locali identificati come stabile articolazione dell'impresa e quindi assimilabili al concetto di sede legale. La DPL aveva richiamato la definizione contenuta nel art. 2 del Regolamento Enac – Ftl e nell'allegato III del Regolamento CEE 3992/91, secondo cui la base di servizio è la *“località designata dall'operatore e notificata all'autorità in cui ogni membro dell'equipaggio inizia e conclude un periodo di servizio/servizio di volo o una serie di servizi/servizi di volo e dove l'operatore normalmente non è responsabile per l'alloggio del membro di equipaggio interessato.”* Sulla scorta di tale rilievo, la DPL aveva affermato che la Ryanair in quanto avente sede stabilita in uno stato membro, in possesso di C.O.A. (i.e. certificato di operatore aereo, ossia il documento rilasciato a un'impresa dalle autorità competenti degli stati membri in cui si dichiara che l'operatore ha la capacità professionale e l'organizzazione necessarie ed assicurare l'esercizio dei suoi aeromobili per le attività aeronautiche specificate nel documento stesso in condizioni di sicurezza) era vincolata all'osservanza delle JAR – OPS 1 (i.e. codici comuni di navigabilità) e di conseguenza era soggetta all'applicazione del sovracitato regolamento ENAV; che da ciò derivava l'obbligo di comunicare a ciascun membro dell'equipaggio la base di servizio e che la nozione della stessa, fornita sia a livello comunitario che dall'Enav, era valevole anche per il personale di che trattasi, avendo la compagnia individuato in ogni contratto di lavoro la base di servizio di assegnazione del lavoratore, prevedendo espressamente l'obbligo di risiedere entro un'ora di distanza dalla stessa (se la “base” è il luogo dove il lavoratore inizia e termina la prestazione lavorativa, era conseguente che Ryanair aveva individuato l'aeroporto di Roma Ciampino come luogo di lavoro).

¹ art. 17 Convenzione di Chicago del 7 dicembre 1944: *“gli aeromobili hanno la nazionalità dello Stato sul registro dei quali sono immatricolati”* mentre sul paragrafo 5 del contratto di lavoro dei dipendenti era previsto espressamente che *“gli aeromobili di Ryanair sono immatricolati in Irlanda”*.



Il concetto di “base di servizio” di cui al regolamento UE 3922/1991, sul quale si basavano tutti i verbali, tuttavia, doveva considerarsi secondo la ricorrente non conferente in quanto tale normativa - esclusivamente tecnica dedicata all'aviazione civile - niente aveva a che fare con la questione previdenziale (il regolamento non regolava la materia previdenziale e quindi non era applicabile).

Ha quindi richiamato la normativa italiana ed europea, nonché i regolamenti della Aviazione civile irlandese (IAA), attesa la registrazione degli aerei presso tale autorità e dedotto che quella adottata era l'unica scelta possibile, in base alla normativa vigente.

Non potevano applicarsi i regolamenti ENAV in quanto la società era di diritto irlandese e gli aerei – registrati presso la IAA - dovevano considerarsi territorio irlandese ed assoggettati ai regolamenti dello stato di bandiera, mentre il concetto di “base di servizio” era stato utilizzato sino allo scorso giugno 2012, solo e soltanto con esclusivo riferimento ai requisiti tecnici ed alle procedure tecnico amministrative nel settore dell'aviazione civile (la possibilità di utilizzare il concetto di “base di servizio” in riferimento a questioni previdenziali, era stata introdotta solo recentemente dal regolamento 465/2012 del giugno 2012).

Come si riservava di meglio precisare, l'Inps non aveva impugnato i certificati E101 emessi dall'autorità irlandese con i quali era stata statuita la applicabilità di dipendenti Ryanair della legislazione applicabile.

Ha richiamato la Convenzione di Chicago del 7 dicembre 1944, gli artt. 13 e 14 del Regolamento CEE 1408/71 e regolamento di attuazione 574/72 in tema di previdenza, la Convenzione di Roma del 1980, con riferimento alla scelta delle parti e con riferimento al luogo di stipula del contratto.

Dopo aver richiamato precedenti giurisprudenziali e precisato la ingiustizia della eventuale duplicazione della contribuzione ha quindi concluso come più sopra riportato.

L'Inps si è costituito resistendo alla domanda e proponendo riconvenzionale per l'accertamento del diritto del medesimo Istituto a ricevere il pagamento della contribuzione previdenziale in favore di tutti i lavoratori subordinati assegnati all'aeroporto di Ciampino nel periodo settembre 2007 - dicembre 2009 e, conseguentemente, per la condanna di Ryanair Ltd al pagamento della somma di euro 3.198.973,00 oltre sanzioni civili ai sensi dell'art. 116 L. n. 388/00 ed interessi legali ai sensi dell'art. 1224 C.c..

Con il verbale di accertamento del 17 maggio 2010 gli Ispettori della direzione provinciale del lavoro di Roma a seguito di ispezione e sulla scorta della situazione di fatto riscontrata, delle dichiarazioni acquisite e della documentazione fornita della società, avevano contestato alla ricorrente compagnia aerea la mancata applicazione della disciplina italiana in tema di tutela del rapporto di lavoro; con successivo verbale contributivo sempre della DPT, del 7 dicembre 2010, sul presupposto del precedente verbale si era



proceduto alla quantificazione della base imponibile calcolata sulla scorta dei dati indicati nei Pay-slips forniti dalla stessa Ryanair, per il successivo recupero; con verbale di quantificazione contributiva recapitato presso la sede legale della ricorrente l'Inps di Bergamo a sua volta aveva quantificato la contribuzione dovuta all'Inps limitatamente alla sede presso l'aeroporto "G. Pastine di Roma Ciampino" per il periodo settembre 2007 – dicembre 2009, per l'importo di euro 3.198.973,00 di cui 1.869.296 per contributi e 1.329.677,00 per somme aggiuntive.

Ha elencato gli elementi valorizzati dall'accesso ispettivo che avevano deposto in favore dell'esistenza dell'obbligo contributivo ed in particolare:

- 1) la compagnia aerea dispone di una propria base operativa, presso la sede dell'aeroporto G. Pastine, per la gestione e l'organizzazione lavorativa del personale Ryanair Ltd basato sul predetto aeroporto;
- 2) i locali concessi a tale uso sono siti sul sedime aeroportuale, denominati *crew room*, sono dotati di personal computer telefoni, fax, scaffalature per la conservazione di tutta la documentazione afferente l'attività aerea – con riferimento non solo ai voli ma anche agli aerei parcheggiati presso l'aeroporto ed alla loro manutenzione, e al personale di stanza presso il medesimo scalo – che la compagnia svolge presso il predetto scalo aereo;
- 3) i predetti locali sono utilizzati da tutti il personale della Ryanair Ltd per svolgere l'attività lavorativa propedeutica e successiva al volo, per comunicare con la sede di Dublino relativamente alla modalità di lavoro (presenze/assenze e loro motivazioni, articolazione degli orari e dei riposi, retribuzione); e presso essi presso servizio il personale inidoneo temporaneamente al volo, come contrattualmente previsto;
- 4) nei predetti locali ciascun equipaggio transita all'inizio ed alla fine del proprio turno di lavoro per effettuare la c.d. attività di *check in* e *check out* e si riunisce un'ora prima della partenza per lo svolgimento del *briefing* operativo.
- 5) la predetta sede operativa è utilizzata per la trasmissione di dati e documenti attinenti alle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative;
- 6) l'accesso ai locali è autorizzato solo ai dipendenti di detta compagnia;
- 7) la gestione l'organizzazione del personale dipendente delle compagnia aerea con base all'aeroporto di Ciampino è affidata ad un responsabile di base, c.d. *supervisor*, punto di riferimento per ogni esigenza di servizio, che provvede fra l'altro, e con riferimento alle cc.dd. risorse umane, alla verifica del personale presente e disponibile, alla gestione del coordinamento degli equipaggi e alla calendarizzazione delle periodiche riunioni informative;
- 8) in ogni contratto di lavoro stipulato dalla compagnia ricorrente con lavoratori destinati presso Ciampino, è individuata espressamente quale base di servizio appunto, l'aeroporto di Ciampino e, sempre nel predetto contratto, si prevede a carico del lavoratore, l'obbligo di risiedere entro un'ora di distanza dal predetto aeroporto;



- 9) per i lavoratori assunti presso lo scalo di Ciampino, come per gli altri assunti presso gli aeroporti italiani, si prevedono corsi di addestramento svolti presso lo scalo di destinazione;
- 10) il contratto sottoscritto dal lavoratore prevede che lo stesso sarà impiegato nell'aeroporto ove è di stanza;
- 11) ciascun lavoratore assunto con base operativa a Ciampino è dotato di un tesserino per accedere presso l'area portuale rilasciato dalla società italiana che gestisce l'aeroporto (strettamente connesso alla base operativa di svolgimento della attività non avendo possibilità di ottenerlo per altro aeroporto italiano o estero);
- 12) la sig. Genovesi Guia sentita il 24.10.2008, ha dichiarato: a) di aver lavorato per la compagnia aerea Ryanair Ltd presso l'aeroporto di Ciampino, in qualità di capo cabina; b) di aver svolto un colloquio di formazione in Italia; c) che in ottemperanza del contratto di lavoro sottoscritto aveva dovuto fissare il proprio domicilio ad un'ora di distanza dall'aeroporto stesso;
- 13) il sig. Amadio Roberto, sentito in pari data ha dichiarato: a) di aver lavorato per la compagnia Ryanair Ltd in qualità di assistente di volo; b) di avere l'obbligo di risiedere nelle vicinanze della base aerea di assegnazione; c) di aver svolto il corso di formazione a Pisa;
- 14) i dipendenti della compagnia aerea Ryanair nel predetto periodo erano nella stragrande maggioranza di nazionalità italiana, ma vi erano anche dipendenti di altre nazionalità;
- 15) in tutti i contratti esibiti agli ispettori si prevede che: a) l'ubicazione ove si svolgerà principalmente l'attività lavorativa è quella dell'aeroporto di Ciampino; b) il lavoratore ha l'obbligo di vivere ad un'ora di distanza di viaggio dalla base di assegnazione; c) in caso di assenza dal lavoro si deve richiedere, completare e sottoscrivere un'autocertificazione scritta, disponibile presso il dipartimento del personale;
- 16) l'accordo a validità quadriennale, siglato il 16 aprile 2007, dal solo direttore del personale della compagnia aerea Eddie Wilson, prevede al prg. 7 dell'art. 7 che il personale di volo temporaneamente inidoneo a svolgere mansioni sugli aerei possa essere adibito a mansioni di terra, e quindi necessariamente presso una sede da considerare operativa.

In diritto, e dopo aver richiamato una vicenda giudiziale interessante la odierna ricorrente, ha richiamato la disposizione di cui all'art. 37 del R.D. Legge 4 ottobre 1935, n. 1927 conv., con mod., nella legge 6 aprile 1936 n. 1155, secondo cui le assicurazioni per l'invalidità, vecchiaia, disoccupazione e tubercolosi, salve le esclusioni stabilite dal presente decreto, sono obbligatorie per le persone di entrambi i sessi di qualsiasi nazionalità (che abbiano compiuto i 14 anni e non superato i 65) e che prestano lavoro retribuito alle dipendenze di altri.



In assenza di una *lex specialis* per tutti i lavoratori era applicabile la legge previdenziale italiana con versamento della contribuzione all'Inps (e ciò valeva sia per i lavoratori extracomunitari che per quelli comunitari che al momento dell'esecuzione del rapporto non rientravano nella comunità europea) mentre alcuna rilevanza avevano i richiami effettuati dalla controparte relativi: alla Convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali del 19 giugno 1980 ed, in specie, l'art. 6 che disciplina il contratto di lavoro ma nulla dispone per la sicurezza sociale di pertinenza di ogni stato membro; al Regolamento CE n. 593/2008 artt. da 34 a 36, nonché 8, per le stesse ragioni; al Regolamento CE 22/2001 concernente la competenza giurisdizionale e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (in specie l'art. 1 che al prg 2, espressamente esclude dal predetto campo di applicazione del predetto testo legislativo la sicurezza sociale).

Quanto alla regolamentazione internazionale in tema di trasporto aereo, ha osservato che: la Convenzione relativa all'aviazione civile internazionale conclusa a Chicago il 7 dicembre 1944, prevedeva fra i documenti di bordo, l'istituzione per ogni aeromobile del libro di bordo sul quale sono registrate, fra l'altro tutte le informazioni concernenti l'equipaggio e ogni singolo viaggio (artt. 29 2 34) e pertanto ne chiedeva il deposito; che l'unico documento comunitario che individua il significato da assegnare all'espressione base di servizio è nell'allegato III capo Q del Regolamento CEE, n. 3922/91 del Consiglio del 16 dicembre 1991, che definisce la base di servizio *"il luogo designato dall'operatore per ogni membro d'equipaggio, dal quale il membro d'equipaggio solitamente inizia e dove conclude un periodo di servizio o una serie di periodi di servizio e nel quale, in condizioni normali, l'operatore non è responsabile della fornitura dell'alloggio al membro d'equipaggio interessato"* e questo da ultimo è stato richiamato dalla legislazione comunitaria in tema di tutela di lavoratori migranti. Il periodo di servizio (*duty period*), sempre a norma di tale Regolamento, è il periodo di tempo che inizia quando un membro dell'equipaggio è libero da qualsiasi compito mentre il periodo di servizio di volo (*Flight duty period*) è definito come *"il periodo in cui una persona opera su un velivolo in qualità di membro dell'equipaggio. Il periodo di servizio di volo ha inizio quando il membro d'equipaggio è chiamato dall'operatore a presentarsi per iniziare uno o più voli e ha termine alla fine dell'ultimo volo nel quale egli è membro dell'equipaggio in servizio operativo"*.

Ha chiesto il deposito dell'omologa disciplina dell'omologo ente irlandese, attesa la negazione della applicazione della disciplina ENAC ed ha precisato che, se la definizione di base di servizio era quella del legislatore comunitario, era legittimo inferire che la stessa si rinvenisse nel corrispondente ente irlandese (il regolamento Enac disciplinava tempo di lavoro e di riposo, applicando regole aventi valenza generale e pertanto anche per questi aspetti era del tutto legittimo inferire che anche l'ente irlandese avesse definito analogamente tali aspetti).



La disposizione ricognitiva di cui al D.L. 179/2012 conv. con mod, in L. 221/2012, da ultimo, aveva individuato il concetto di base ai fini del diritto aeronautico statuendo che con tale parola si indica un insieme di locali ed infrastrutture a partire dalle quali un'impresa esercita in modo stabile abituale e continuativo un'attività di trasporto aereo, avvalendosi di lavoratori subordinati che hanno in tale base il loro centro di attività professionale, nel senso che lavorano, prendono servizio e vi ritornano dopo lo svolgimento della stessa.

Ha rilevato che contrariamente a quanto asserito ma non provato, non risultava all'Istituto la concessione di alcun modello E101 con riguardo ai lavoratori della compagnia di base a Ciampino, modello che avrebbe dovuto comunque ricevere, e quindi si evinceva dalla asserzione non veritiera della società che la stessa riconosceva lo svolgimento di attività lavorativa in Italia ancorché per suo conto, in quanto avrebbe ottenuto dalla Autorità irlandese la documentazione per sottrarsi all'obbligo contributivo presso l'ente di sicurezza sociali italiano, come anche qualora il distacco avesse superato il periodo massimo.

La regola di cui al precitato RDL art. 36 – non avendo alcuna rilevanza giuridica la regolamentazione comunitaria - si applicava quindi de plano sia ai lavoratori di nazionalità extracomunitaria che ai lavoratori ora comunitari che al momento di svolgimento del rapporto erano cittadini extracomunitari, ma anche ai cittadini italiani di stanza all'aeroporto di Ciampino e che risiedevano nel territorio italiano (questi ultimi fruitori dei servizi e della tutela apprestata dallo Stato italiano).

Così delimitato l'ambito soggettivo, ha continuato l'Istituto, con riguardo ai cittadini comunitari, al momento dello svolgimento del rapporto di lavoro, la fattispecie doveva considerarsi rientrare nell'ambito di applicazione dei Regolamenti n. 1408/71, e 574/71, dovendosi considerare esaurita il 28 febbraio 2010, mentre i Regolamenti n. 883/04 e 987/09 erano entrati in vigore il 1° maggio 2010.

Il Regolamento 1408/71 all'art.13, par. 2, collegava puramente e semplicemente il sorgere del rapporto previdenziale al luogo, lo Stato membro, in cui il lavoratore esercita la propria attività e la sua applicazione dipendeva – come dalla situazione obiettiva in cui si trova il lavoratore interessato, mentre secondo la Corte di Giustizia (27 settembre 2012 C-137/11 n. 50)², il “*luogo di esercizio*” dell'attività subordinata o autonoma, costituisce il criterio principale per designare un'unica legislazione applicabile, e che si deve derogare a tale criterio solo in situazioni specifiche.

²“ 50. Quanto alle nozioni di «attività subordinata» e di «attività autonoma» ai sensi degli articoli 13 e seguenti del regolamento n. 1408/71, esse riguardano le attività considerate come tali ai fini dell'applicazione della normativa previdenziale dello Stato membro nel cui territorio dette attività sono esercitate (v., in particolare, sentenze del 30 gennaio 1997, de Jaeck, C-340/94, Racc. pag. I-461, punto 34, nonché Hervein e Hervillier, C-221/95, Racc. pag. I-609, punto 22).”

L'applicazione del predetto Regolamento, come insegnava la giurisprudenza comunitaria, dipendeva dalla situazione obiettiva in cui si trovava il lavoratore interessato, tenuto conto degli elementi che ricollegavano la situazione di tale lavoratore alle leggi degli Stati membri (conclus. Avv. Gen procedim. C-137/11, n. 30), mentre sempre il Giudice comunitario insegnava che dell'impianto sistematico del regolamento 1408/71 emergeva che il criterio del luogo di esercizio dell'attività lavorativa costituiva il criterio principale per designare l'unica legislazione applicabile e che era concesso derogare a tale criterio solo in situazioni specifiche, applicando criteri sussidiari come quello dello stato di residenza del lavoratore, dello stato ove ha sede l'impresa da cui esso dipende oppure del luogo di ubicazione di una succursale o di una rappresentanza permanente di tale impresa, ovvero il luogo di svolgimento dell'attività principale del lavoratore. Ai fini della interpretazione di luogo di esercizio, quale nozione del diritto dell'UE, secondo costante giurisprudenza, la determinazione del significato e della portata dei termini per i quali il diritto dell'Unione non fornisce alcuna definizione va operata conformemente al loro senso abituale nel linguaggio corrente, tenendo conto del contesto in cui sono utilizzati e degli scopi perseguiti dalla normativa cui essi fanno parte (sent. ultima cit. n. 56³).

Con memoria in risposta alla riconvenzionale Ryanair ha continuato a resistere alla pretesa dell'Inps negando:

quanto alla organizzazione della attività che la stessa fosse organizzata e gestita a Ciampino; relativamente alle *crew room* non essendo mai accaduto in Ciampino che al personale venissero assegnate mansioni di terra; quanto al *Briefing* che non era corretta l'affermazione secondo la quale i dipendenti venivano riuniti 45 minuti prima della partenza per il *briefing* operativo, in quanto i dipendenti si trovavano nella *crew room* come specificato dal relativo manuale, 45 minuti prima della partenza, e dopo solo 20-25 minuti lasciavano i locali per raggiungere l'aereo; che il *base supervisor* non era un manager né un responsabile di base, in quanto non vi era alcun personale né manageriale né amministrativo presso l'aeroporto (era solo un membro dell'equipaggio, come tutti gli altri *cabin crew*, e quindi svolgeva la sua attività prevalentemente in volo come tutti gli altri assistenti di volo).

La procedura di selezione era effettuata da agenzie che si occupavano dei reclutamenti dei membri di equipaggio in tutta Europa, e non necessariamente per posizioni dell'aeroporto di Ciampino la selezione era svolta in Italia (gli assistenti

³ "56 Ai fini dell'interpretazione della nozione di «luogo di esercizio» quale nozione del diritto dell'Unione, occorre ricordare che, secondo una giurisprudenza costante, la determinazione del significato e della portata dei termini per i quali il diritto dell'Unione non fornisce alcuna definizione va operata conformemente al loro senso abituale nel linguaggio corrente, tenendo conto del contesto in cui essi sono utilizzati e degli scopi perseguiti dalla normativa di cui essi fanno parte (v., in particolare, sentenza del 10 marzo 2005, *easyCar*, C-336/03, Racc. pag. I-1947, punto 21 e giurisprudenza ivi citata)."



di volo assunti dalla società potevano essere assegnati presso ogni aeroporto) mentre doveva considerarsi irrilevante il possesso del tesserino aeroportuale.

Non corrispondeva al vero che l'accordo siglato dal direttore del personale della compagnia prevedesse che il personale di volo temporaneamente inidoneo a svolgere mansioni sugli aerei, poteva essere adibito a mansioni di terra in quanto la disposizione citata dall'Inps (art. 7 dell'accordo) non era mai stata utilizzata a Ciampino, ma solo a quei lavoratori della sede legale a Dublino.

Il riferimento alla controversia con la FIT CISL era totalmente estraneo alla controversia.

Riteneva di poi diffamatorie le affermazioni afferenti ai meccanismi elusivi volti a ridurre i costi del lavoro ed alla sottrazione dell'obbligo previdenziale (anche in quanto in altri paesi la contribuzione era inferiore a quella irlandese e quindi non era comprovata alcuna intenzione di applicare il regime più vantaggioso), mentre la normativa irlandese garantiva alcuni benefit (ad es. il c.d. *child benefit*) pari ad euro 140 al mese per ogni figlio a molti dipendenti, non previsto dalla legislazione italiana.

Quanto ai dipendenti extra UE la relativa circostanza era inconferente in quanto la società aveva sempre assunto lavoratori con passaporto di uno Stato membro.

La allegazione di Ryanair sulla percentuale di voli internazionali non doveva considerarsi generica, in quanto documentalmente provata, come le tratte in cui avevano operato i dipendenti erano contenute nei piani di volo e comprovavano al contrario di quanto sostenuto dall'Istituto tutte le rotte.

Non esisteva, del resto, alcun documento corrispondente alla dizione "libretto di bordo" in cui venissero registrati tutti i voli compiuti dai singoli aeroplani, mentre le informazioni richieste erano indicate nei piani di volo.

Quanto ai modelli 101 affermava di averne offerto "alcuni esempi" con il ricorso introduttivo riservandosi il diritto di produrre in giudizio dichiarazione della autorità irlandese, attestante l'avvenuto rilascio (o le copie di detti certificati). In ogni caso in allegato alla memoria produceva dichiarazione del Department of social Protection nella quale la autorità irlandese attestava e certificava l'avvenuto rilascio dei mod. E101 per ciascun dipendente di cui all'accertamento ed il periodo di validità, offrendosi qualora necessario, di richiedere emissione di copia di tali modelli.

Si opponeva alla richiesta di produzione delle condizioni generali di lavoro, in quanto il documento non aveva alcuna attinenza alla decisione in tema di



previdenza rilevando nel contempo, con riguardo alla documentazione in lingua inglese, di poter ricorrere alla traduzione.

Ha eccepito la decadenza dalla prova di Inps della residenza in Italia dei lavoratori ed ha rilevato che non vi era alcuna ragione per cui dalla produzione in giudizio del regolamento Enac, da parte della Società, si dovesse dedurre l'implicito riconoscimento dell'applicabilità del medesimo.

Non aveva alcuna influenza la comunicazione dell'ente previdenziale irlandese depositato da Inps (all. 8) in quanto afferente a lavoratori assunti successivamente all'aeroporto di Brindisi (in cui si era accertato che il 25% dell'attività era attinente a voli interni) per il rilascio del certificato A1 sostitutivo dei E101, come la produzione della richiesta di chiarimenti inviata all'ANPAC e all'ENAC (autorità a cui la società non faceva riferimento) e relativa risposta in cui si affermava che la corretta lettura era quella degli UE-OPS riportata nelle regolamentazioni comunitarie.

Ha argomentato poi in diritto sul richiamo all'art. 38 del Regio Decreto Legge il quale doveva considerarsi superfluo ed inconferente essendo in ogni caso la normativa nazionale superata da quella europea, potendo sostenersi la regolamentazione della legge italiana solo se l'attività lavorativa viene svolta in Italia se il datore di lavoro è italiano e quando in fattispecie che presentano elementi di estraneità il diritto internazionale privato e la legge comunitaria individuano la legge italiana in tema di sicurezza sociale applicabile al caso di specie.

I regolamenti europei individuavano la legge irlandese in tema di sicurezza sociale come legge applicabile ai dipendenti di Ryanair confermando la correttezza del proprio operato, in quanto i lavoratori erano stati assunti in Irlanda ed avevano operato su territorio irlandese (aerei registrati in Irlanda).

Ha, di poi, con riferimento ai mod. E101, fatto presente che a seguito di riconvenzionale e di richiesta di *quantum* aveva prodotto la dichiarazione del *Dipartimento of social Protection* della Autorità Irlandese attestate l'avvenuto rilascio di tali modelli per tutti i dipendenti di stanza a Ciampino, con indicazione del relativo periodo di validità, e attestazione di regolarità contributiva nel periodo oggetto di ispezione (la cui rilevanza era sorta solo a seguito di riconvenzionale e di condanna del *quantum*).

In ogni caso ha contestato la erroneità della retribuzione imponibile e la errata quantificazione della contribuzione in quanto non era chiaro come fosse stata calcolata la base imponibile nel verbale (in ogni caso la indennità di volo non



era soggetta a contribuzione per il 50%) mentre l'allegato 5 (condizioni di lavoro) ben poteva essere considerato alla stregua di un contratto aziendale italiano, essendo stato accettato dai dipendenti e riportando regole applicabili in via generale.

Neppure le sanzioni erano dovute a titolo di evasione essendo chiaro che la Società aveva agito senza l'intenzione specifica di evadere i contributi o i premi mentre molte corti europee avevano accertato la correttezza della sua posizione e quindi, anche in considerazione della introduzione del criterio della base di servizio, ad opera del Reg 465/2012 e della disposizione transitoria che statuisce il persistente assoggettamento al regime di sicurezza sociale precedente per almeno 10 anni, dalla sua entrata in vigore, le pretese dell'Inps dovevano considerarsi contrastanti con le disposizioni transitorie citate.

Alla odierna, a seguito di differimento a data successiva al luglio 2014 richiesta da entrambe le parti (le quali hanno dichiarato essere pendenti trattative di bonario componimento con varie Autorità presso il Ministero del Lavoro), di scambio di note quanto alla competenza territoriale e, successivamente, nel merito, nonché di deposito di traduzione giurata nella lingua del processo della documentazione depositata da Ryanair, il processo è stato quindi deciso.

Motivi della decisione

Il ricorso non è fondato.

Preliminarmente giova precisare che, secondo un indirizzo consolidato della Suprema corte Corte⁽⁴⁾, in tema di riparto dell'onere della prova, ai sensi dell'art. 2697 C.c., l'onere di provare i fatti costitutivi del diritto grava su colui che si afferma titolare del diritto stesso ed intende farlo valere, ancorché sia convenuto in giudizio di accertamento negativo; ne consegue che nel giudizio promosso da una società per l'accertamento dell'insussistenza dell'obbligo contributivo preteso dall'INPS sulla base di verbale ispettivo, incombe sull'Istituto previdenziale la

⁴ v. Cass. sent. 14965/2012; Cass. n. 22862/2010; da ultimo Sez. L, Sentenza n. 23800 del 07/11/2014 in massima: *Nel giudizio di opposizione ad ordinanza ingiunzione irrogativa di sanzione amministrativa, il verbale di accertamento dell'infrazione fa piena prova, fino a querela di falso, con riguardo ai fatti attestati dal pubblico ufficiale rogante come avvenuti in sua presenza e conosciuti senza alcun margine di apprezzamento o da lui compiuti, nonché alla provenienza del documento dallo stesso pubblico ufficiale ed alle dichiarazioni delle parti, mentre la fede privilegiata non si estende agli apprezzamenti ed alle valutazioni del verbalizzante né ai fatti di cui i pubblici ufficiali hanno avuto notizia da altre persone, ovvero ai fatti della cui verità si siano convinti in virtù di presunzioni o di personali considerazioni logiche.* In applicazione di tale principio, la S.C. ha riconosciuto valore di piena prova al verbale ispettivo dell'INPS, i cui funzionari avevano personalmente esaminato il libro paga e matricola, nonché le denunce contributive ed i pagamenti dell'impresa edile artigiana dell'opponente, accertando il mancato rispetto dei minimi retributivi, con conseguente indebito conguaglio degli sgravi, ed il versamento di contributi su una retribuzione inferiore a quella corrispondente all'orario normale di lavoro previsto dalla contrattazione collettiva.



prova dei fatti costitutivi del credito preteso, rispetto ai quali il verbale non riveste efficacia probatoria. Va altresì chiarito, scendendo al piano del valore probatorio, che gli accertamenti contenuti nei verbali menzionati fanno piena prova dei fatti che i funzionari attestino essere avvenuti in loro presenza, o comunque abbiano direttamente acquisito mentre solo per le altre circostanze di fatto che i verbalizzanti segnalino di avere accertato, il materiale probatorio è liberamente valutabile e apprezzabile dal giudice, il quale può anche considerarlo prova sufficiente delle circostanze riferite al pubblico ufficiale, qualora il loro specifico contenuto probatorio o il concorso d'altri elementi renda superfluo l'espletamento di ulteriori mezzi istruttori.

Il valore probatorio dei verbali ispettivi, infatti (con riferimento alla disposizione secondo cui *"l'atto pubblico fa piena prova, fino a querela di falso della provenienza del documento dal pubblico ufficiale che lo ha formato, nonché delle dichiarazioni delle parti e degli altri fatti che il pubblico ufficiale attesta essere avvenuti in sua presenza o da lui compiuti"*, ex art. 2700 C.c.) presenta una sorta di attendibilità privilegiata anche riguardo alle dichiarazioni del verbalizzante ed al materiale da esso raccolto, in ordine a circostanze non coperte dall'ambito applicativo di cui all'art. 2700 c.c., con conseguente grado di attendibilità non infirmata se non da una specifica prova contraria, spettando pertanto all'opponente l'onere di fornire la dimostrazione dell'insussistenza nel merito delle circostanze su cui l'ente fonda le proprie pretese⁽⁵⁾.

Orbene nella presente fattispecie, per come si evince dal verbale ispettivo e, quindi, per quanto constatato dai funzionari verbalizzanti, la Compagnia ricorrente possiede in concessione dei locali per l'organizzazione e la gestione del personale di stanza nell'aeroporto di Ciampino ed, in particolare *crew room* (per la quale Ryanair ha presentato apposita richiesta di concessione in uso), dotate di personal computer (in n. di 5), telefoni, fax, scaffalature per la conservazione della documentazione dell'attività aerea, sia con riferimento ai voli, che agli aerei parcheggiati presso tale aeroporto ed alla loro manutenzione nonché al personale

⁵ v. Cass.S.U. n. 916/96, S.L. nn. 9384/95, 7095/94, 7514/90, 655/99, 13003/2003, 12099/2004 e 13449/2004; Cass. 22662/2008 nonché da ultimo Cass. n. 23800/2014 secondo cui: *"... il verbale di accertamento dell'infrazione fa piena prova, fino a querela di falso, con riguardo ai fatti attestati dal pubblico ufficiale rogante come avvenuti in sua presenza e conosciuti senza alcun margine di apprezzamento o da lui compiuti, nonché alla provenienza del documento dallo stesso pubblico ufficiale ed alle dichiarazioni delle parti, mentre la fede privilegiata non si estende agli apprezzamenti ed alle valutazioni del verbalizzante né ai fatti di cui i pubblici ufficiali hanno avuto notizia da altre persone, ovvero ai fatti della cui verità si siano convinti in virtù di presunzioni o di personali considerazioni logiche...."*



che svolge la attività presso tale scalo; tali locali sono utilizzati da tutto il personale per svolgere attività propedeutica e successiva al volo, per comunicare con la sede di Dublino relativamente alle modalità di lavoro (presenze/assenze e loro motivazioni, articolazione degli orari e dei riposi, retribuzione) e presso di essi presta servizio il personale inidoneo temporaneamente al volo, come previsto contrattualmente; in particolare in detti locali il personale transita all'inizio ed alla fine del proprio turno, per le attività di *check in* e *check out* e vi si riunisce un'ora prima per il *briefing* operativo; la predetta sala operativa viene utilizzata per la trasmissione dei dati e della documentazione attinente alle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative del personale; l'accesso è autorizzato solo ai dipendenti della compagnia; la gestione e l'organizzazione lavorativa del personale è affidata a un responsabile di base, punto di riferimento per ogni esigenza di servizio, che provvede alla verifica del personale presente e disponibile, alla gestione e coordinamento degli equipaggi e alla calendarizzazione delle riunioni informative periodiche.

Dagli accertamenti si apprende anche che in ogni contratto di lavoro si prevede la destinazione presso l'aeroporto di Ciampino, e l'obbligo di risiedere entro un'ora di distanza del predetto aeroporto (v. anche esempio di contratto agli atti di parte ric.) e che il lavoratore sarà impiegato nell'aeroporto ove è di stanza. Ciascun lavoratore è dotato di un tesserino per accedere presso l'aerea portuale rilasciato dalla società italiana che gestisce l'aeroporto (strettamente connesso alla base operativa ove il lavoratore svolge la sua attività, e condizionato alla residenza in un raggio di un'ora di distanza dallo scalo).

Gli Ispettori, di poi, riportano due dichiarazioni (che non sono state oggetto di contestazione): quella della Genovesi – capo cabina - secondo cui la stessa aveva effettuato un colloquio e la formazione in Italia e aveva dovuto, in base al contratto di assunzione, fissare il proprio domicilio ad un'ora di distanza dall'aeroporto di Ciampino dove prestava la sua attività e quella dell'Amadio - assistente di volo - il quale, parimenti, ha riferito dell'obbligo di risiedere nella vicinanze della base di assegnazione e di aver svolto il corso di formazione in Italia (Pisa).

I medesimi Ispettori hanno poi precisato che nella stragrande maggioranza si trattava di dipendenti di nazionalità italiana e, quanto al contenuto dei contratti esibiti, e quindi direttamente visionati, che si prevedeva l'ubicazione ove si sarebbe svolta principalmente l'attività lavorativa (Ciampino), l'obbligo di vivere ad un'ora di distanza da tale luogo e, per le assenze, la richiesta di un modulo disponibile presso il dipartimento del personale; hanno poi menzionato anche



l'accordo del direttore del personale Eddie Wilson, siglato il 16.4.2007, che prevedeva che il personale di volo temporaneamente inidoneo al volo, potesse essere adibito a mansioni di terra.

Orbene osserva il Giudice che la soluzione della presente controversia, come correttamente premesso dalla Società, non possa prescindere dalla individuazione del luogo di lavoro ai fini di stabilire la normativa applicabile e che, al fine, non possa prescindere dalla considerazione delle peculiarità della attività di cui si discute mentre, più in generale, e per quanto si dirà, dovranno essere valutati anche i fattori della transitorietà o permanenza/stabilità del relativo esercizio.

Tuttavia, ed esaminando qui di seguito, secondo l'ordine di prospettazione di Ryanair, le varie censure avanzate in ricorso, ritiene il Giudicante di poter condividere unicamente la su riportata premessa.

Secondo la ricorrente, invero, in primo luogo, essendo la prestazione resa dai lavoratori a bordo degli aerei di Ryanair (società di diritto irlandese), registrati presso la competente autorità irlandese, i menzionati dipendenti dovrebbero considerarsi svolgere la loro attività in territorio irlandese (appunto gli aerei), anche perché non risulterebbe configurabile alcuna sede, unità operativa, ovvero *branc* o sede stabile, nel territorio italiano.

Tale argomentazione non appare persuasiva.

In primo luogo, infatti, risulta dal contratto di lavoro depositato dalla Società⁶ che al lavoratore “...*potrà essere richiesto, di volta in volta, secondo la discrezionalità di Ryanair di svolgere attività presso i dipartimenti di Ryanair e non sugli aeromobili*” e quindi da tale clausola si deduce che, in ogni caso, l'attività non viene svolta esclusivamente sugli aerei.

La possibilità di stabilirsi in un determinato Stato membro, inoltre, quanto al secondo aspetto, può essere esercitata da una persona giuridica in uno stato diverso da quello di origine, per svolgervi attività economica stabile, anche con l'apertura di agenzie, succursali e filiali (art. 43, comma 1. TCE), tramite l'apertura di un centro secondario di attività in un altro paese comunitario. Tale stabilimento “secondario” può realizzarsi anche tramite un semplice ufficio, in quanto costituisca o rappresenti un centro di attività all'interno della Comunità, seppure gestito direttamente da un mandatario della società madre ovvero, in ogni caso, una forma organizzativa riconducibile alla nozione di dipendenza, senza autonoma personalità giuridica, subordinata alle scelte organizzative della società

⁶ all. esempio di contratto (depositato da ultimo nella versione tradotta su ordine del Giudice), pag 3



madre, cui competono le decisioni relative alla organizzazione della sua articolazione territoriale⁽⁷⁾.

Risulta, peraltro, dall'accertamento di cui è causa, che gli Ispettori, per individuare il luogo di lavoro, hanno considerato la nozione comunitaria della "base di servizio", di cui all'all. III capo Q del Regolamento CEE n. 3922/91 del Consiglio del 16.12.1991⁽⁸⁾, regolamento concernente l'armonizzazione dei requisiti tecnici e di procedure amministrative nel settore dell'aviazione civile dove per base di servizio si intende in maniera specifica *"il luogo designato dell'operatore per ogni membro di equipaggio dal quale il membro di equipaggio solitamente inizia e dove conclude un periodo di servizio o una serie di periodi di servizio e nel quale, in condizioni, normali, l'operatore non è responsabile della fornitura dell'alloggio al membro dell'equipaggio interessato"*.

Tale nozione, invero, era prevista dal "regolamento sui limiti dei tempi di volo e di servizio e requisiti di riposo del personale navigante" dell'Enac-Ente Nazionale per l'Aviazione Civile, nel testo emendato da ultimo nel dicembre 2006, che già prevedeva, all'art. 2, una nozione del tutto sovrapponibile (*"località designata dall'operatore e notificata all'autorità in cui ogni membro di equipaggio inizia e conclude un periodo di servizio/servizi di volo o una serie di periodi di servizio/servizi di volo e dove l'operatore normalmente non è responsabile per l'alloggio del membro di equipaggio interessato"*) mentre la società, come osservato dall'Inps, non ha negato – comprovando i proprio assunti con il deposito di conferente documentazione, che la omologa disciplina irlandese si ispirasse agli stessi principi di cui alla disciplina ENAC e, stante la definizione del legislatore comunitario, legittimamente l'Inps ha inferito che l'omologo Ente irlandese avesse adottato regole analoghe sui tempi di lavoro e riposo, applicando regole aventi valenza generale.

⁷ come si evince dalla giurisprudenza della Corte (v., fra le altre, sent. 4 dicembre 1985 C 205/84 *Commissione c Germania*) mentre, più recentemente, nella sentenza causa C-80/14, la Corte di Giustizia ha avuto modo di precisare che la nozione di «stabilimento» costituisce una nozione di diritto dell'Unione e non può definirsi mediante richiamo alle normative degli Stati membri.

⁸ Il reg. Cee n. 3922/91 del Consiglio concernente l'armonizzazione di regole tecniche e di procedure amministrative nel settore dell'aviazione civile è stato modificato dal reg. Ce n. 2176/96 del 13 novembre 1996, dal reg. Ce n. 1069/99 del 25 maggio 1999 che aggiunge l'allegato III, dal reg. Ce n. 2871/2000 del 28 dicembre 2000, dal reg. Ce n. 1592/2002 del 15 luglio 2002, dal reg. Ce n. 1899/2006 del 12 dicembre 2006 che aggiunge il capo Q all'allegato III (OPS 1), dal reg. Ce n. 1900/2006 del 20 dicembre 2006, dal reg. Ce n. 8/2008 dell'11 dicembre 2007 poi sostituito dal regolamento 859/2008 del 20 agosto 2008. Come è noto, a seguito del Regolamento (CE) n.1899/2006, il Capo Q dell'Allegato III (OPS 1) al Reg. (CEE) n. 3922/1991 è applicabile in ogni Stato Membro a partire dal 16 luglio 2008, sostituendo a quella data tutte le norme nazionali in materia, fatte salve le disposizioni nazionali integrative riguardanti alcuni paragrafi del Capo Q. La OPS 1 è stata successivamente aggiornata tramite Regolamento 8/2008 del 11 dicembre 2007, poi sostituito dal Regolamento (EC) 859/2008 del 20 agosto 2008.



Ed infatti, per come si evince dalla documentazione depositata dalla Società ed, in particolare dall’*“esempio contratto individuale di lavoro...”* già richiamato⁹⁾ (paragrafo ivi contenuto relativo all’*“Esame medico”*), la stessa Ryanair richiama le Jar-ops, nonché le JAA - *Joint Aviation Authorities*, che anno adottato tali norme di armonizzazione per il trasporto aereo commerciale, dette appunto, JAR – OPS 1 [norme aeronautiche comuni – trasporto aereo commerciale (velivoli)].

I verbalizzanti, quindi, hanno valorizzato (considerando l’elemento della indicazione della unica base di servizio, in relazione all’art. 2 cit. Reg. Enav, e quello dell’obbligo del lavoratore di abitare ad un’ora di distanza della stessa, ex art. 3, punto 3, stesso Reg.), le regole previste dal regolamento ENAC-FLT sui limiti dei tempi di volo, servizio e riposo, che hanno recepito la normativa comunitaria, e che sono state armonizzate nel settore della aviazione civile dal Reg. CEE 3992/91 nonché, ai sensi del Reg. CEE 2407/92 sul rilascio delle licenze ai vettori aerei, il fatto che il Certificato di Operatore Aereo – COA - è condizione per il rilascio e la validità della licenza di esercizio e quindi della abilitazione rilasciata dallo Stato membro, al fine di consentire di effettuare il trasporto aereo (implicitamente quindi supponendo l’esercizio nella specie della libertà di stabilimento da parte della Società). Ai sensi dell’art. 1 del Regolamento ENAC-FLT, tale regolamento si applica agli operatori di trasporto pubblico passeggeri che utilizzano velivoli ad equipaggio plurimo con più di 19 posti passeggeri in possesso del COA, rilasciato conformemente alla regolamentazione JAR-OPS I, ed al personale da essi impiegato (v. verbale 17.5.2010, pag. 3).

Per stabilire la nozione di abituale luogo di lavoro, del resto, non può non tenersi conto, come annunciato, delle specificità della prestazione considerata, e di tutti gli elementi che la caratterizzano, dovendosi individuare dove viene realizzata la parte sostanziale delle obbligazioni del lavoratore (senza che si tratti necessariamente della parte principale di tale attività)¹⁰⁾.

Il lavoro nella navigazione aerea e nell’ambito aeroportuale, peraltro, appare condizionato dal carattere pubblicistico della disciplina cui è soggetto il personale aeronautico, in ragione dell’interesse alla sicurezza della navigazione, esercitato sull’esercizio della professione e sull’organizzazione del personale, nonché

⁹ v preced. nota 3, in rif. a pag. 17

¹⁰ A norma della direttiva 2003/88/CE concernente taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro “s’intende per orario di lavoro qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell’esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali”. In queste condizioni, i periodi di reperibilità, durante i quali il lavoratore è tenuto ad essere fisicamente presente in un luogo specificato dal suo datore di lavoro, saranno considerati come tempi di lavoro completo, indipendentemente dal fatto che, durante i periodi di reperibilità, la persona in questione non esercita un’attività professionale continua.



evidentemente dal fatto che il quadro normativo di riferimento deve necessariamente tener presente anche il carattere di uniformità internazionale, che si concretizza in una serie di regole tecniche e di annessi stabiliti, appunto, a livello sovranazionale.

Il modello organizzativo delle imprese della navigazione aerea nondimeno appare peculiare nella misura in cui, proprio per l'elemento correlato alla sicurezza, sopporta una ingerenza di tipo pubblicistico (assente generalmente nei rapporti di lavoro comune), in tutte le fasi d'impiego dell'aereo, garantendo standard di sicurezza per tutti gli equipaggi, anche sotto il profilo dell'organizzazione dei tempi di lavoro, compatibili con il livello di fatica operativa del personale⁽¹¹⁾.

Muovendo quindi dal criterio di collegamento principale (*lex loci laboris*) determinato ai fini della individuazione della legge applicabile al contratto di lavoro, e dovendo stabilirsi quando il luogo di lavoro può considerarsi abituale per il personale di volo, nel caso di personale aeronautico che ha stipulato un contratto di lavoro subordinato con un'impresa di trasporto aereo che opera nel mercato comunitario, un fattore cui fare riferimento, ai fini dell'individuazione dello Stato

¹¹ Il regolamento 3922/91, peraltro, attiene ai requisiti tecnici comuni ed alle procedure amministrative applicabili al trasporto commerciale mediante aeromobili ed ha la finalità di armonizzare l'insieme di regole adottate dalle Autorità Aeronautiche comuni (JAA- *Joint Aviation Authorities*), denominate codici <<comuni di navigabilità – trasporto aereo commerciale (velivoli)>> (JAR-OPS 1) proprio nella considerazione delle specificità inerenti tali aziende di trasporto aereo. I requisiti tecnici (JAR-OPS) emanati dalle JAA, sono stati resi vincolanti nell'ordinamento comunitario dal regolamento 3922/91, e quindi applicati uniformemente in tutti gli Stati membri, e perseguono la evidente finalità di garantire la sicurezza della navigazione, materia questa che oltre a riguardare la sicurezza tecnica del mezzo si estende a quella dell'intera attività di navigazione aerea, coinvolgendo sia le attività lavorative prestate a bordo che nell'infrastruttura aeroportuale.

Le norme comunitarie hanno quindi introdotto regole che, in via preventiva, garantiscono standard di sicurezza per tutti gli equipaggi, anche sotto il profilo dell'organizzazione del tempo di lavoro, compatibili con il livello di fatica operativa del personale e i requisiti tecnici emanati dalle JAA sono stati resi vincolanti dal Regolamento 3922/91, e divenuti obbligatori per i vettori dal 2001.

Con riferimento all'aspetto dell'armonizzazione della normativa tecnica, ai fini della protezione sociale dei lavoratori, di poi, un impulso è stato dato dal regolamento (CEE) 1899/2006 (regolamento EU-OPS) che ha aggiunto il capo Q all'all. 3 del regolamento 3922/91, nel quale si definisce il livello minimo di sicurezza che deve garantire l'operatore aereo. Quest'ultimo assicura che tutti i propri voli siano programmati in modo tale da poter essere completati entro i limiti dei periodi di servizio di volo, tenuto conto dei tempi necessari per le operazioni di pre-volo, di volo e di transito, ed individua i turni di servizio ed i giorni liberi per ogni membro dell'equipaggio (introducendo per i lavoratori una disciplina legale negli Stati membri, che ha definito sotto il profilo della tutela sociale dei lavoratori, il tempo di adempimento della prestazione ed il limite massimo dell'orario di lavoro, dei periodi di riposo e di ferie. In assenza di un'esplicita ed univoca definizione del momento di inizio dell'attività lavorativa il reg. 3922/91, come modificato, quindi non fa che fornire una definizione più ampia di base di servizio. Tanto la direttiva 2000/79, che le norme c.d. EU-OPS, dispongono peraltro una tutela minima dei diritti del personale navigante delle compagnie aeree mentre è fatta salva la possibilità che ciascun Stato membro possa introdurre disposizioni nazionali che contengano limiti più restrittivi o imponga ulteriori limiti rispetto a quelli indicati dalla normativa comunitaria.

membro nel quale il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro, non può che essere la base di servizio⁽¹²⁾.

Le risultanze del verbale ispettivo, peraltro, comprovano che la sede dell'aeroporto G. Pastine di Ciampino, di che trattasi, lungi dal costituire un luogo di mero transito, realizza una stabile articolazione della società, in quanto in tale luogo, senza limitazioni temporali e con continuità, viene gestito il personale ed i locali, siti sul sedime aeroportuale, sono dotati dei mezzi per l'organizzazione di detto personale (unico ad essere autorizzato all'accesso), per l'attività propedeutica e successiva al volo e, soprattutto, per ricevere le comunicazioni dalla sede di Dublino relative alla organizzazione del lavoro. In tal sede sono parcheggiati gli aerei, ai quali viene fatta la manutenzione; nel contratto di lavoro, come già precisato, è prevista l'assegnazione a tale base, con obbligo del lavoratore di abitare ad un'ora di distanza dalla stessa (e quindi non sostenendo spese per l'alloggio). Sempre per come attestato dai verbalizzanti, l'aeroporto di assegnazione risulta dai prospetti paga e, come attestato dalla tabella individuale dei turni ("individual plan"), sempre da tale luogo il lavoratore inizia e termina il proprio turno.

Non emerge, del resto, da alcun atto di causa che l'attività svolta in tale aeroporto dalla Società riguardi un servizio predeterminato nel tempo.

Sostiene di poi Ryanair che applicabile in materia di previdenza doveva considerarsi unicamente la normativa di cui agli artt. 13 e 14 del Reg. CEE 408/71⁽¹³⁾.

Tale Regolamento, al titolo II, art. 13, prevede, proprio al fine della individuazione della normativa applicabile ai nostri fini, varie opzioni, fermo il

¹² La base di servizio, quale criterio utilizzato per scegliere la legge applicabile al contratto di lavoro, era stata indicata anche dalla Commissione europea nella risposta ad una interrogazione parlamentare che riguardava l'applicazione della legge francese al personale di volo dipendente dalla compagnia aerea Ryanair [In tal caso la società prestava la propria attività lavorativa, secondo direttive impartite dal Paese di origine (Irlanda) e non dalla Francia, pur iniziando il lavoro in Francia, dopo aver eseguito il trasferimento del lavoratore nel posto di inizio dell'attività lavorativa (Marsiglia)]. *"In the specific case of flying personnel, these provisions provide further guarantees to employees — in particular in the aviation sector — regardless of the law of the country in which they were recruited. It can, however, be difficult in the case of flying personnel to determine precisely the place where the service is performed, which must be analysed on a case by case basis in view of all the elements in each case. It should also be noted that Regulation (EC) No 1899/2006, which stipulates that each air carrier must nominate a home base for each crew member, may help to determine where or from where an employee is usually working"*.

¹³ Il Regolamento 1408/71 attua esclusivamente un sistema di coordinamento e, in particolare, al titolo II, in esame, disciplina la determinazione della o delle legislazioni applicabili ai lavoratori subordinati (o autonomi) che esercitano in maniera diversa, il loro diritto alla libera circolazione, in quanto il livello dei contributi da versare per l'esercizio di una determinata attività varia secondo lo Stato membro in cui questa attività è, in tutto o in parte, esercitata o secondo la legislazione previdenziale cui è sottoposta (v., in tal senso, sentenze *Commissione/Germania*, punto 29, e 19 marzo 2002, cause riunite C-393/99 e C-394/99, *Hervein e a.*, Racc. pag. I-2829, punto 52).



principio della assoggettamento alla legislazione di un solo Stato membro (fatti salvi gli artt. 14^{quater} e 14^{septies} e con riserva degli artt. da 14 a 17).

L'art. 13 del Regolamento CEE 1408/71, in primo luogo, detta il principio generale secondo cui al lavoratore dipendente (o autonomo) si deve applicare una sola legislazione (*principio della unicità della legislazione applicabile*) e, precisamente, quella del Paese membro di occupazione (*lex loci laboris - principio di territorialità*) prevedendo alla lett. a): *“la persona che esercita un'attività subordinata nel territorio di uno Stato membro è soggetta alla legislazione di tale Stato anche se risiede nel territorio di un altro Stato membro o se l'impresa o il datore di lavoro da cui dipende ha la propria sede o il proprio domicilio nel territorio di un altro Stato membro”*.

L'art. 14, deroga alla norma dell'art. 13, in caso di distacco, per il personale viaggiante di imprese di trasporto internazionale, statuendo su particolari ipotesi nel caso di persone (diverse dai marittimi) che esercitano un'attività subordinata, specificando che:

1. a) *la persona che esercita un'attività subordinata nel territorio di uno Stato membro presso un'impresa dalla quale dipende normalmente ed è distaccata da questa impresa nel territorio di un altro Stato membro per svolgervi un lavoro per conto della medesima, rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro, a condizione che la durata prevedibile di tale lavoro non superi i dodici mesi e che essa non sia inviata in sostituzione di un'altra persona giunta al termine del suo periodo di distacco⁽¹⁴⁾*;

b) *se la durata del lavoro da effettuare si prolunga per circostanze imprevedibili oltre la durata prevista in un primo tempo e supera i dodici mesi, la legislazione del primo Stato membro rimane applicabile fino al compimento di tale lavoro, a condizione che l'autorità competente dello Stato membro nel cui territorio l'interessato è distaccato o l'organismo designato da tale autorità abbia dato il proprio accordo; tale accordo deve essere richiesto prima della fine del periodo iniziale di dodici mesi. Tuttavia, tale accordo non può essere dato per un periodo superiore a dodici mesi* ⁽¹⁴⁾.

2. La legislazione applicabile alla persona che di norma esercita un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri è determinata come segue:

a) *la persona che fa parte del personale viaggiante o navigante di un'impresa che effettua, per conto terzi o per conto proprio, trasporti internazionali di passeggeri o di merci per ferrovia, su strada, per via aerea o per vie navigabili*

¹⁴ la sottolineatura è di chi scrive



interne e che ha la propria sede nel territorio di un Stato membro è soggetta alla legislazione di quest'ultimo Stato. Tuttavia:

i) la persona dipendente da una succursale o da una rappresentanza permanente dell'impresa in questione nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel quale essa ha la propria sede è soggetta alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio tale succursale o rappresentanza permanente si trova,

ii) la persona occupata prevalentemente nel territorio dello Stato membro nel quale risiede è soggetta alla legislazione di tale Stato, anche se l'impresa da cui dipende non ha né sede, né succursale, né rappresentanza permanente in tale territorio;

b) la persona che non rientra nei casi previsti alla lettera a) è soggetta (...)."

Ebbene dal tenore letterale degli artt. 13 e segg. del cit. Regolamento, si evince come, in via generale, debba applicarsi la legislazione dello Stato membro in cui i lavoratori sono occupati, e ciò determina il loro assoggettamento alla disciplina dei regimi di previdenza sociale, avendo il Regolamento cit. proprio l'obiettivo di assicurare, come enunciato dal secondo e quarto considerando, la libera circolazione dei lavoratori nella Comunità europea, nel rispetto delle peculiarità delle legislazioni nazionali, in materia di previdenza sociale¹⁵.

In proposito Ryanair afferma che, se non si considera luogo di lavoro l'aereo, comunque, i lavoratori dovrebbero considerarsi occupati su più stati ("lavoratori multi stato") e quindi sostiene che il luogo di lavoro dovrebbe essere individuato esclusivamente in base a due criteri: in relazione alla sede legale dell'impresa datrice di lavoro e al luogo di svolgimento della prestazione lavorativa.

Si osserva tuttavia che la norma esaminata pone un primo criterio (2.lett. a), relativo al personale navigante di un'impresa che effettua trasporti internazionali di passeggeri, anche per via aerea, e che ha la sede nel territorio di uno Stato membro, laddove individua la legislazione di quest'ultimo Stato membro. Non di

¹⁵ Come risulta, di poi, dal quinto, sesto e decimo considerando, in tale ambito, si accoglie come principio quello della parità di trattamento dei lavoratori di fronte alle diverse legislazioni nazionali, mirando ad evitare la disparità di trattamento nel modo migliore, di quelli occupati nel territorio di uno Stato membro, senza penalizzarli nel loro diritto alla libera circolazione. (v. sentenze 8 marzo 2001, causa C-68/99, Commissione/Germania, Racc. pag. I-1865, punti 22 e 23, e 26 maggio 2005, causa C-249/04, Allard, Racc. pag. I-4535, punto 31). La regola dell'unicità della legislazione applicabile in materia di previdenza sociale tende infatti alla eliminazione delle disparità di trattamento che, per i lavoratori subordinati e non, che si spostano all'interno della Comunità, sarebbero la conseguenza di un cumulo parziale o totale delle legislazioni applicabili (v., in tal senso, sentenza 15 febbraio 2000, causa C-169/98, Commissione/Francia, Racc. pag. I-1049, punto 43).



meno, la medesima norma aggiunge anche che (i)), se esiste una succursale o una rappresentanza permanente dell'impresa in questione nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel quale essa ha la propria sede, si deve applicare la legislazione dello Stato membro nel cui territorio tale succursale o rappresentanza permanente si trova, nonché (ii)) se la persona è occupata prevalentemente nel territorio dello Stato membro nel quale risiede, si applica la legislazione di tale stato, anche se l'impresa da cui dipende non ha sede, né succursale, né rappresentanza permanente in tale territorio.

Ryanair, in proposito, precisa che, in base al par. 2. a del Regolamento, deve trovare applicazione solo il criterio della sede della società, e non quelli sub i) ed ii), in quanto i dipendenti non possono essere ricollegati ad alcuna succursale rappresentanza permanente di Ryanair in Italia (i), e (ii) essendo i lavoratori occupati prevalentemente in Irlanda (non svolgendo mansioni lavorative nello Stato membro italiano, dove risiedono) ma neppure tali argomentazioni colgono nel segno.

La norma di cui all'art. 14 par.2 lett. a) deve infatti essere applicata in considerazione dei criteri per la determinazione della legislazione applicabile alla persona che esercita un'attività di lavoro subordinato nel territorio di due o più stati (*"La legislazione applicabile alla persona che di norma esercita un'attività subordinata nel territorio di due o più Stati membri è determinata come segue: ..."*) e deve pertanto essere considerata nel suo complesso.

Così, deve comunque rimarcarsi che, al luogo legato alla sede della società, secondo il dettato della norma, deve essere preferito (*"Tuttavia:..."*) quello della sede della succursale o rappresentanza permanente, della società estera (i) ovvero, ancora, quello della occupazione prevalente collegata alla residenza del lavoratore, anche se l'impresa da cui dipende non ha sede, né succursale né rappresentanza permanente (ii).

Nella specifica fattispecie, peraltro, si deve considerare come dato acquisito che i lavoratori siano stati obbligati, anche per contratto, a fissare la propria abitazione ad un'ora di distanza dalla base assegnata (addirittura come condizione contrattuale dalla quale dipende l'esecuzione del contratto, v. verbale ispettivo) mentre, come si evince dall'art. 1, lettera h), ai fini dell'applicazione dello stesso Regolamento 1408/71, il termine «residenza» deve essere inteso quale dimora abituale.

Né, ancora, il richiamo alla Convenzione di Roma può sortire l'effetto sperato dalla Società.



Assume, infatti, Ryanair che, nel caso di aeromobile di nazionalità straniera, i contratti di lavoro del personale di volo, sono regolati dalle norme dettate dalla convenzione di Roma del 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali del 19 giugno 1980⁽¹⁶⁾.

La Corte di Giustizia, tuttavia, si è espressa più volte in merito alla interpretazione dell'art. 6, par 2 della Convenzione di Roma ed in particolare in due sentenze che hanno riguardato il trasporto internazionale [caso *Koelzsch*⁽¹⁷⁾, in cui è stata chiamata ad interpretare il criterio della *lex loci laboris* ed il caso *Voogsgeerd*⁽¹⁸⁾, riguardante un lavoratore del settore marittimo che svolgeva la propria attività in più di uno Stato contraente, dove la Corte di Giustizia si è occupata del criterio di collegamento del Paese in cui si trova la sede che ha assunto il lavoratore di cui all'art. 6 lett. b) della stessa Convenzione di Roma].

Emerge da tali pronunce come l'orientamento della giurisprudenza comunitaria sia rivolto a dare maggiore rilevanza non solo al luogo di esecuzione abituale⁽¹⁹⁾ del contratto, ma anche al luogo di partenza dell'esecuzione delle relative prestazioni contrattuali, nonché a limitare l'area di applicabilità del criterio fondato sulla sede che ha proceduto all'assunzione del lavoratore, criterio che, in ogni caso, opera laddove non sia possibile applicare la legge del luogo dove il lavoratore svolge abitualmente la sua attività.

Dalla sentenza *Voogsgeerd*, punto 37, si apprende anche che “...il criterio del paese del compimento abituale del lavoro deve essere inteso nel senso che si riferisce al luogo in cui o a partire dal quale il lavoratore esercita effettivamente

¹⁶ convenzione ratificata dall'Italia il 25 giugno del 1985 in vigore il 1 aprile 1991, ed entrata in vigore sul piano internazionale il 1 ottobre 1998 (applicabile per i contratti conclusi dal gennaio 1988 a dicembre 2009).

L'articolo 1, paragrafo 1, intitolato «Campo d'applicazione», prevede quanto segue: «Le disposizioni della presente convenzione si applicano alle obbligazioni contrattuali nelle situazioni che implicano un conflitto di leggi».

L'articolo 3 della medesima Convenzione, intitolato «Libertà di scelta», così recita: «1. Il contratto è regolato dalla legge scelta dalle parti. La scelta dev'essere espressa, o risultare in modo ragionevolmente certo dalle disposizioni del contratto o dalle circostanze. Le parti possono designare la legge applicabile a tutto il contratto, ovvero a una parte soltanto di esso.

2. Le parti possono convenire, in qualsiasi momento, di sottoporre il contratto ad una legge diversa da quella che lo regolava in precedenza, vuoi in funzione di una scelta anteriore secondo il presente articolo, vuoi in funzione di altre disposizioni della presente convenzione. Qualsiasi modifica relativa alla determinazione della legge applicabile, intervenuta posteriormente alla conclusione del contratto, non inficia la validità formale del contratto ai sensi dell'articolo 9 e non pregiudica i diritti dei terzi.

3. La scelta di una legge straniera ad opera delle parti, accompagnata o non dalla scelta di un tribunale straniero, qualora nel momento della scelta tutti gli altri dati di fatto si riferiscano a un unico paese, non può recare pregiudizio alle norme alle quali la legge di tale paese non consente di derogare per contratto, qui di seguito denominate “disposizioni imperative”.

¹⁷ C. giust. Ce (grande sezione), 15 marzo 2011, causa 29/10, *Heiko Koelzsch versus État du Grand-Duché de Luxembourg*

¹⁸ C. giust. Ce (quarta Sezione), 15 dicembre 2011, *Jan Voogsgeerd versus Navimer SA*.

¹⁹ Le ipotesi di lavoro temporaneamente svolte in altro Paese non mutano il rinvio alla legge del luogo di esecuzione abituale del contratto di lavoro.

le proprie attività professionali e, in mancanza di un tale centro di affari, al luogo in cui il medesimo svolge la maggior parte delle proprie attività" (v. anche sent. *Koelzsch*, al punto 45) e, al punto 38, che il giudice adito deve tener conto di tutti gli elementi che caratterizzano l'attività del lavoratore e, in particolare, esso deve stabilire in quale Stato si trovi il luogo a partire dal quale il lavoratore effettua le sue missioni di trasporto, riceve le istruzioni sulle sue missioni e organizza il suo lavoro, nonché il luogo in cui si trovano i suoi strumenti lavorativi⁽²⁰⁾.

Secondo un principio di effettività, quindi, si può dedurre che il ricorso al criterio del centro principale in cui opera il lavoratore, così inteso, rispetto a quello della mera sede sociale dell'impresa, presenta una maggiore rilevanza al fine dell'individuazione della legge applicabile al contratto di lavoro avendo la giurisprudenza comunitaria ripetutamente affermato che tutte le volte che, per il lavoratore, esiste un'unica base fissa alla quale fare ritorno, non può utilizzarsi il criterio della sede di assunzione.

Non può quindi considerarsi quanto allegato dalla società, in proposito, e cioè il richiamo al principio di libertà della scelta delle parti relativamente alla legge applicabile, ovvero al luogo di stipula del contratto (essendo, la maggior parte del personale, impiegato in aerei irlandesi che volano su rotte internazionali, ed emergendo tale scelta dal contenuto del contratto).

Si deve, inverso, anche considerare che se è vero che la Convenzione di Roma stabilisce, in linea generale, che le parti possano scegliere la legge applicabile al contratto di lavoro è anche vero che, ex art. 6 della stessa Convenzione, il principio di autonomia delle parti, non è assoluto, esistendo un temperamento costituito dalle disposizioni inderogabili⁽²¹⁾ nonché dalla manifesta incompatibilità con le norme di ordine pubblico di quel paese.

Ai sensi dell'art. 3 par. 3: *“La scelta di una legge straniera ad opera delle parti, accompagnata o non dalla scelta di un tribunale straniero, qualora nel momento della scelta tutti gli altri dati di fatto si riferiscano a un unico paese, non può recare pregiudizio alle norme alle quali la legge di tale paese non consente di derogare per contratto, qui di seguito denominate «disposizioni imperative».*

L'accordo/scelta delle parti, in altre parole, non può avere come effetto quello di privare il lavoratore della protezione garantitagli dalle disposizioni imperative della legge applicabile in mancanza di scelta, o che implicano la applicazione della legge del luogo della occupazione o della assunzione.

²⁰ v. sentenza *Koelzsch*, cit., punti 48 e 49

²¹ norme nazionali che costituiscono un limite preventivo all'applicazione delle norme di conflitto.



Correlativamente la legge italiana prevede che, qualora, in caso di conflitto di norme, si rilevino prevalenti e non derogabili quelle previste dalla legge italiana, quando ciò derivi dall'oggetto e dallo scopo delle norme, siano prevalenti e non derogabili quelle della legge italiana (art. 17 della L. 218 cit.⁽²²⁾).

Come già precisato, del resto, la stessa Corte di Giustizia ha statuito che: *L'art. 6, n. 2, lett. a), della Convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, deve essere interpretato nel senso che, nell'ipotesi in cui il lavoratore svolga le sue attività in più di uno Stato contraente, il paese in cui il lavoratore, in esecuzione del contratto, compie abitualmente il suo lavoro, ai sensi di tale disposizione, è quello in cui o a partire dal quale, tenuto conto di tutti gli elementi che caratterizzano detta attività, il lavoratore adempie la parte sostanziale delle sue obbligazioni nei confronti del suo datore di lavoro*⁽²³⁾.

Non solo - come ricordato nella già richiamata sentenza del 15.12.2011⁽²⁴⁾, esplicitamente afferma: *"1. Dal tenore letterale dell'art. 6, n. 2, della Convenzione di Roma, del 19 giugno 1980, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, si evince che l'intenzione del legislatore era di stabilire una gerarchia tra i criteri da prendere in considerazione per la determinazione della legge applicabile al contratto di lavoro. Ne consegue che l'art. 6, n. 2, della suddetta Convenzione deve essere interpretato nel senso che il giudice nazionale adito deve innanzitutto stabilire se il lavoratore, nell'esecuzione del contratto, compia abitualmente il suo lavoro in uno stesso paese, che è quello in cui o a partire dal quale, tenuto conto di tutti gli elementi che caratterizzano la detta attività, il lavoratore adempie la parte essenziale dei suoi obblighi nei confronti del datore di lavoro. A tal fine, gli elementi che caratterizzano il rapporto di lavoro, ossia il luogo dell'effettivo svolgimento delle mansioni, il luogo in cui il lavoratore riceve le istruzioni o quello in cui deve presentarsi prima di compiere le sue missioni, incidono sulla determinazione della legge applicabile a tale rapporto di lavoro nel senso che, qualora tali luoghi siano situati nello stesso paese, il giudice adito può considerare che la situazione rientri nella fattispecie prevista dall'art. 6, n. 2, lett. a), della Convenzione di Roma. Pertanto, il criterio del paese in cui il lavoratore «compie abitualmente il suo lavoro», sancito dall'art. 6, n. 2, lett. a), di tale Convenzione, deve essere interpretato in senso ampio, mentre il criterio della «sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore», di cui al n. 2, lett. b), dello stesso articolo, può trovare applicazione soltanto*

²² "Art. 17 Norme di applicazione necessaria 1. E' fatta salva la prevalenza sulle disposizioni che seguono delle norme italiane che, in considerazione del loro oggetto e del loro scopo, debbono essere applicate nonostante il richiamo alla legge straniera."

²³ CgUE 15 marzo 2011, C-29/2010 Koelzsch

²⁴ C-384/10 Jan Voogsgeerd, punti 34-35, 40-41, dispositivo 1.

qualora il giudice adito non sia in grado di individuare il paese di esecuzione abituale del lavoro.”.

Se, del resto, per i contratti di lavoro, può verificarsi la possibilità che le parti scelgano l'applicazione di una legislazione di uno Stato membro diverso dall'Italia, appare difficilmente ipotizzabile che ciò possa avvenire in materia previdenziale in quanto, essendo il regime previdenziale un rapporto obbligatorio scaturente dalla legge e non un mero vincolo contrattuale tra privati, deve trovare applicazione necessaria, ex art. 61 L. 218/95, la legge dell'esecuzione del contratto di lavoro e quindi il diritto italiano. La norma dell'art. 61 L. da ultimo citata, rubricata “obbligazioni nascenti dalla legge”, infatti, recita “*le obbligazioni legali, non diversamente regolate dalla presente legge, sono sottoposte alla legge dello stato in cui si è verificato il fatto da cui deriva l'obbligazione*” e riguarda oltreché la parte normativa e retributiva dei contratti di lavoro, anche la copertura previdenziale.

Anche per le obbligazioni che sorgono dalla legge, quindi, fra cui è da annoverarsi sicuramente quella previdenziale, dovrebbe pur sempre trovare applicazione la legge del luogo di esecuzione del contratto (*lex loci laboris*) che è il presupposto di fatto da cui sorge, appunto, l'obbligazione previdenziale.

La disposizione di cui all'art. 37 del regio decreto legge 4 ottobre 1935 n. 1827, conv. con modifiche dalla legge 6 aprile 1936 n. 1155, quindi, non è “assolutamente estranea” alla presente controversia, per come sostenuto dalla società (v. anche ultime note, pag. 3), ma rappresenta la fonte del generale obbligo di tutela. Il primo comma dell'articolo, infatti, fissa l'obbligatorietà delle assicurazioni per l'invalidità vecchiaia, tubercolosi e disoccupazione involontaria (come sottolineato dalla Suprema Corte: “*assicurazione ... nata per il lavoro subordinato, con carattere universalistico*” v. Cass. 13343/1999), salvo le esclusioni previste dallo stesso decreto, per le persone di ambo i sessi e di qualsiasi nazionalità che abbiano compiuto l'età di 15 anni e non superata quella di 65 anni, e che prestino lavoro retribuito alle dipendenze di altri.

Tale norma invero costituisce espressione del principio della territorialità dell'obbligo contributivo in campo previdenziale, principio adottato, come abbiamo visto, anche dalla legislazione della Comunità Europea.

A questo punto va anche precisato che la Società opponente, dopo essersi spesa per affermare la applicabilità della disciplina irlandese, con tutte le motivazioni già riportate, ha richiamato il rilascio dei c.d. Modelli E101 (o modelli di distacco) nonché le certificazioni depositate a seguito della costituzione dell'Inps, rilasciate dall'Ente irlandese, sostenendo di aver adempiuto



correttamente a tutto quanto previsto dal Reg. n. 1408/71 e dal Reg. attuativo n. 574/72, ottenendo tali modelli (attesi alla certificazione della legislazione di sicurezza sociale applicabile al dipendente che presti la sua attività di lavoro nel territorio di due o più stati membri) e quindi che, in considerazione della mancata contestazione di tali certificazioni da parte dell'Ente italiano, secondo la specifica procedura, la copertura previdenziale ad opera del Paese di invio non poteva più essere oggetto di sindacato⁽²⁵⁾.

Dal combinato disposto degli artt. 11 del reg. 574/72 e 14 2) lett. a), Regolamento 1408/71, risultava chiaro, sempre secondo la Società, che tale certificato venisse rilasciato anche in caso di personale di una società con sede in un paese membro che svolga attività di lavoro subordinato sul territorio di due o più stati membri e che fa parte del personale viaggiante di impresa che effettua trasporti internazionali di passeggeri.

Sul punto si osserva quanto segue.

E' pacifico che, rispetto alla norma generale del reg. 1408/71 di cui all'art. 13 par. 2, punti a, b e c, secondo cui il regime previdenziale applicabile a coloro che per motivi di lavoro si spostano da uno Stato membro all'altro, è quello fissato dalla legislazione del nuovo stato di occupazione, l'istituto del distacco rappresenta una eccezione, in quanto consente di mantenere il regime previdenziale dello stato in cui l'impresa opera normalmente (Stato di invio) in tutti i casi in cui il lavoratore è inviato in altro Stato membro (Stato di occupazione), prevedibilmente per soli 12 mesi, come rappresenta una eccezione la evenienza che il distacco si prolunghi oltre tale periodo (la norma, infatti, parla in tal caso di prevedibilità per un verso e di circostanze eccezionali, dall'altro).

Tuttavia, tale opzione risulta percorribile sempreché sussistano determinate condizioni in quanto, tali ipotesi, di fatto, esonerano dal pagamento dei contributi nello Stato di occupazione (come regolate rispettivamente dagli artt. 14 par. 1 e 14ter, par 1, del regolamento cit.).

Pacifico anche che la legislazione del Paese di provenienza rimanga applicabile anche quando il lavoratore viene assunto da una impresa operante in uno Stato membro, allo scopo di essere immediatamente distaccato, per conto di detta impresa, sul territorio di un altro Stato membro (ma sempre a determinate condizioni: che esista un legame organico tra detta impresa ed il lavoratore per

²⁵ come affermato dalla CdG CE infatti, "il modello E 101, in quanto crea una presunzione di regolarità dell'iscrizione dei lavoratori distaccati al regime previdenziale dello Stato membro in cui ha sede l'impresa che ha effettuato il distacco di tali lavoratori è vincolante per l'organo competente dello Stato membro in cui gli stessi lavoratori sono distaccati".



tutta la durata del distacco e che la suddetta impresa eserciti di norma la propria attività sul territorio del primo Stato membro)⁽²⁶⁾.

Non si meno, in primo luogo, va sottolineato che il distacco, sin dall'inizio, deve essere previsto per un tempo limitato (*ratione temporis* massimo 12 mesi, prorogabili per altri 12 mesi) e che, su richiesta del datore di lavoro o del lavoratore, l'istituzione competente dello Stato la cui legislazione rimane applicabile compili e rilasci al richiedente un apposito formulario (per l'U.E. il modello E101- o modello di distacco - attualmente sostituito dal modello A1, che attesta l'assoggettamento del lavoratore alla legislazione previdenziale che essa applica).

E' previsto altresì che, allo scadere di tale primo periodo, si possa ottenere la proroga del distacco per altri 12 mesi, ma al fine è prevista una autorizzazione dell'Autorità competente del Paese in cui si svolge il lavoro e, in tal caso, la richiesta deve essere inoltrata dal datore di lavoro all'Autorità competente dello Stato in cui si svolge l'attività (in caso di proroga del distacco, il versamento dei contributi nel paese individuato potrà proseguire solo a seguito dell'autorizzazione da parte dell'Autorità competente del Paese in cui si svolge il lavoro).

Si comprende quindi come, elemento intrinseco dell'istituto del distacco, sia il carattere della temporaneità, sì come previsto dal Regolamento 1408/71 che specificamente si dedica alla regolamentazione degli aspetti previdenziali, come conferma anche la Direttiva n.71/96, all'art. 6, co. 6, relativa sempre al medesimo istituto, pur prevedendo, quest'ultima, la regolamentazione di situazioni eterogenee.

E' chiaro, infatti, che la possibilità di deroga all'applicazione della *lex loci laboris*, e quindi la applicazione della legge del paese di invio, sia testualmente ammessa dal cit. Regolamento, solo a condizione che la durata prevedibile dell'impiego non superi i 12 mesi, in assenza di ipotesi di accordo fra autorità competenti dei diversi Stati membri⁽²⁷⁾ come anche, nelle situazioni particolari, quali quella del lavoratore tenuto per contratto a svolgere la propria attività nel territorio di uno o più Stati membri⁽²⁸⁾, laddove il lavoratore "multistato" debba essere assoggettato alla stessa disciplina del personale viaggiante o navigante di un'impresa che effettua trasposto passeggeri per via aerea e, quindi, a quella dello Stato in cui ha sede l'impresa datrice di lavoro, ovvero dello Stato della succursale

²⁶ la nozione di distacco transnazionale è concetto più ampio nel contesto delle norme comunitarie

²⁷ già la raccomandazione n. 16 della CASSTM del 12.12.84 invitava la Autorità competenti a concludere accordi, a norma dell'art. 17 del Reg. 1048/71 - G.U. C273 del 24.10.85

²⁸ che non concretano tipiche situazioni di distacco, ma che sono assoggettate alla stessa disciplina, in quanto prospettano esigenze analoghe di accorpamento e semplificazione



o rappresentanza permanente ovvero, ancora, dello stato di occupazione prevalente di residenza (anche se la datrice non ha né sede, né succursale in tale Stato/territorio).

Consegue, quindi, che, venendo meno l'ipotesi di deroga al principio generale, contenuto nell'art. 13 del cit. Reg., ravvisandosi quella di lavoratori che prestano la loro attività lavorativa in uno Stato membro diverso da quello dal quale provengono, per un periodo che non sia stato originariamente previsto come delimitato temporalmente, e senza che le autorità competenti dei due Stati abbiano concluso accordi, ai sensi del successivo art. 17⁽²⁹⁾, risorge l'ambito di applicazione del principio generale di territorialità (*lex loci laboris*).

In caso in cui non risulti, come nella fattispecie concreta, configurabile l'ipotesi del distacco, in quanto non sia così qualificabile secondo il dettato delle fonti comunitarie, al rapporto di lavoro, pertanto, non può essere applicata per quanto riguarda la disciplina previdenziale la esenzione dell'osservanza del principio di territorialità (*lex loci laboris*), con conseguente imposizione del carico della relativa obbligazione contributiva.

Alla luce di quanto sopra osservato, dunque, appare evidente come il carattere della temporaneità, assuma una valenza decisiva, e ciò sotto diversi profili.

Tale elemento, infatti, non solo ed alle condizioni descritte, condiziona la applicazione di una normativa piuttosto che un'altra, nelle ipotesi contemplate dal Regolamento 1408/71, per non citare quella prevista nella specifica disciplina della direttiva n. 96/71CE⁽³⁰⁾ dedicata proprio all'istituto del distacco ma, a monte, appare dirimente per distinguere le nozioni comunitarie riconducibili a due delle libertà fondamentali previste dal TCE: quella di stabilimento e quella della libera prestazione di servizi, caratterizzata quest'ultima, fra l'altro, proprio dalla temporaneità, requisito che riveste particolare rilievo nella determinazione della distinzione fra i due regimi.

Tale differenziazione, peraltro, va letta in considerazione della *ratio* che è alla base della duplicità di regimi, ossia il differente grado di incardinamento nello Stato ospite (stabile in caso di stabilimento e temporaneo o occasionale nel caso di servizi), dovendosi verificare se la partecipazione alla vita economica del paese ospitante sia, o meno, continuativa e stabile, nonché se l'attività svolta sia particolarmente frequente ed assidua.

²⁹ da CASSTM n. 16/84 peraltro si evince la necessità che venga acquisito anche il consenso dei lavoratori interessati

³⁰ approvata il 16.12.1996 che regola le condizioni di lavoro di chi per un periodo di tempo limitato è occupato in uno stato dell'Unione diverso da quello dove lavora



Indubbio che, tale nozione di “temporaneità”, nella prestazione di servizi, evidenzi, in ogni caso, come una impresa si avvalga di questa facoltà solo qualora entri in un diverso Stato membro per svolgervi un servizio che abbia necessariamente un termine prevedibile, indipendentemente dal tempo necessario per la sua prestazione e, seppure le due nozioni di temporaneità (quella relativa alla prestazione di servizi e quella utilizzabile ai fini del distacco transazionale, ai sensi del Regolamento n. 1408/71) possano in astratto non condizionarsi a vicenda, tuttavia, nella specifica fattispecie, possono essere escluse in entrambe le richiamate accezioni.

Se, infatti, per un verso, non appare possibile applicare le norme sul distacco, nei sensi voluti dalla Società opponente, dall'altro non appare possibile, nell'ambito delle norme del Trattato, conciliare, ad un tempo, attività di natura permanente e temporanea, essendo situazioni che si escludono a vicenda.

Secondo l'art. 43 del Trattato di Roma *“La libertà di stabilimento importa l'accesso di lavoro autonomo e di esercizio, nonché la costituzione e la gestione di imprese, comprese le società, ai sensi dell'articolo 48, secondo comma, alle condizioni definite dalla legislazione del paese di stabilimento nei confronti dei propri cittadini ... ”*, mentre l'art. 50 del Trattato prevede che *“Senza pregiudizio delle disposizioni del capo relativo al diritto di stabilimento, il prestatore può, per l'esecuzione della sua prestazione, esercitare, a titolo temporaneo, la sua attività nel paese ove la prestazione è fornita, alle stesse condizioni imposte dal paese stesso ai propri cittadini. ”*.

In proposito giova ancora richiamare la giurisprudenza della Corte di Giustizia³¹, la quale chiarisce che il riscontro del carattere temporaneo della prestazione di servizi di cui all'art. 50, si verifica in relazione alla sua durata, frequenza periodicità e continuità e, quindi, in relazione agli accertamenti compiuti dagli Ispettori ed oggetto del presente sindacato, non può certo sostenersi che Ryanair non abbia nella base di Ciampino, svolto attività costante, periodica e continua e quindi rientrante nel regime della libertà di stabilimento ai sensi del Trattato, avendo la stessa creato appositamente una struttura in tale aeroporto mentre, ad un tempo, i lavoratori di che trattasi, non possono considerarsi distaccati “temporaneamente” in uno Stato diverso da quello da cui svolgono normalmente la loro prestazione, imponendosi l'assoggettamento della loro prestazione lavorativa alle disposizioni obbligatorie dello stato di occupazione e nel quale quindi abitualmente tale attività viene svolta.

³¹ v sul punto, oltre al caso *Gebhard*, Punti 27 e 28, Cgce, 13 febbraio 2003, C-131/01, Commissione c. Repubblica Italiana, Punto 22

Né la certificazione depositata dalla Società realizza, ai sensi dell'art. 17 Reg. 1408/71⁽³²⁾, pur volendo prescindere dalle censure dell'Istituto quanto alla tempestività del relativo deposito, le condizioni utili al fine di derogare alle disposizioni del medesimo Regolamento n. 1408/71.

Tale Regolamento, infatti, come annunciato, non solo subordina la applicazione delle relative norme alla prevedibile e definita (12 mesi) temporaneità dell'impiego, ma prevede anche la necessità di accordi (nell'interesse di determinate categorie di persone o di persone) fra le autorità competenti degli Stati membri, per derogare alle norme relative alla legislazione applicabile e, quindi, per derogare al principio dell'assoggettamento del lavoratore alla legislazione previdenziale del Paese in cui viene inviato a svolgere l'attività, ma anche per ottenere un ulteriore prolungamento del periodo di distacco, quando ciò sia nell'interesse del lavoratore stesso. Nel caso in esame, invece, non esiste né l'una né l'altra condizione derogatoria, e quindi non può che applicarsi la legislazione dello Stato membro in cui la persona realmente lavora.

Come più sopra già precisato, peraltro, va ribadito che in sede ispettiva, né la Società né i lavoratori, a quanto consta dai verbali, hanno mai esibito i modelli c.d. di distacco (E101) né tali modelli sono stati depositati unitamente al presente ricorso, evidenziandosi in tal sede esclusivamente di aver richiesto alla competente Autorità irlandese, la relativa certificazione (non si comprende quindi come la Autorità italiana avrebbe potuto contestarli). Nonostante l'opposizione dell'Istituto, che ha negato recisamente di aver avuto cognizione o notizia del rilascio dei tali modelli, inoltre, solo in sede di risposta alla riconvenzionale, Ryanair ha depositato (non i Mod. predetti, ma esclusivamente) la dichiarazione del *Department of social Protection* sul rilascio e periodo di validità dei modelli E101.

L'“Esempio E101” di cui alla nota di deposito traduzione giurata di documenti, che si rinviene in tale ambito, infine, non reca la delimitazione del periodo di impiego del lavoratore, ma solo la data di inizio (“... sarà temporaneamente inviato/svolgerà una attività come libero professionista per il periodo probabilmente dal 01.09.2006 al non riferito...” v. all. nota di deposito traduzione, cit.).

Quanto all'errore nella quantificazione della base imponibile, si osserva, di poi, quanto segue.

³² art. 17 rubricato: “Eccezioni alle disposizioni dagli articoli da 13 a 16”, che prevede “Due o più Stati Membri, le autorità competenti di detti Stati o gli organismi designati da tali Autorità possono prevedere di comune accordo, nell'interesse di determinate categorie di persone o di determinate persone, eccezioni alle disposizioni degli articoli da 13 a 16”.



Ryanair sostiene che dal verbale contributivo non si riusciva a comprendere come si era arrivati al calcolo delle retribuzioni imponibili e che, in ogni caso, dato che in Italia il 50% dell'indennità di volo era sottratta a contribuzione, anche nella retribuzione dei dipendenti interessati dall'accertamento, si doveva espungere dalla RAL il 50%, calcolando la retribuzione tenendo conto solo degli elementi previsti dalla legislazione italiana come assoggettabili a contribuzione (peraltro ha sostenuto anche che la struttura salariale era stata contrattata con i dipendenti e che conseguentemente il documento allegato – contratto collettivo aziendale - ben poteva essere considerato come un contratto aziendale italiano).

Anche le sanzioni aggiuntive, ex art. 116, comma 8, lett. b) della L. 388/2000, previste in caso di denunce obbligatorie omesse o non conformi al vero, non erano dovute, in quanto era chiaro che la Società non aveva agito con l'intenzione specifica di non versare i contributi o premi, ovvero di occultare i rapporti di lavoro (ma anche in considerazione del fatto che la situazione della società non era chiara, dato che molte corti europee avevano dato atto della corretta interpretazione della normativa europea in tema di sicurezza sociale).

A questo punto tuttavia deve osservarsi che appare contraddittorio assumere di non aver ben compreso i conteggi dell'Istituto, quanto alla base di calcolo degli oneri contributivi e, ad un tempo, richiedere la defalcazione del 50% della indennità di volo, secondo la normativa italiana mentre, quanto alla natura delle sanzioni, è del tutto indimostrato che la Società si sia comportata secondo buona fede e senza la consapevolezza di eludere la applicazione delle norme dello Stato italiano di occupazione.

Quanto al primo aspetto, si osserva infatti che, in forza degli accertamenti del 17.5.2010 e 3.1./371/153 del 7 dicembre 2010, dal verbale di quantificazione si evince che è stata considerata la retribuzione netta corrisposta ai dipendenti quale base per il calcolo delle omissioni (all. 4 Inps e prospetti G/2007, G/2008 e G/2009 già parte integrante del verbale del 7 dicembre 2010, della Direzione Provinciale del lavoro) e che l'imponibile, per come si evince dal verbale conclusivo (ma v. verbale unico contributivo All. G, pag. 15), *“è stato calcolato sulla base delle cifre indicate sui prospetti di paga forniti”* dalla stessa opponente. Dal contratto individuale (v. allegato nota di deposito traduzione giurata di documenti) del resto, non risulta che alcuna indennità a tale titolo sia stata erogata ai dipendenti (v. retribuzione cap. 6) essendo previste esclusivamente *“spese di volo”* (v. cap. 7 contratto).

Quanto alle sanzioni, da ultimo, giova precisare che, per quanto affermato dagli Ispettori e ribadito in causa dall'Inps, e come più volte già rilevato, senza



smentita da parte della opponente, nessun lavoratore e tantomeno la Società, ha mai esibito alcuna certificazione (tantomeno il mod. E101), in sede ispettiva. Risulta inoltre sempre dal verbale di accertamento che, in data 8.2.2010, l'ufficio Ispettivo ha richiesto anche direttamente alla sede irlandese, la documentazione della Compagnia, senza raggiungere alcun effetto in quanto, solo in data 26.2.2010, Ryanair si è limitata a rivendicare l'applicazione della legge irlandese a tutti gli aspetti attinenti le prestazioni di lavoro di che trattasi (v. verb. 28.5.2010, pag. 2).

In spregio quindi alle disposizioni comunitarie – ma anche della giurisprudenza comunitaria e della stessa CSSTM - che prevedono/raccomandano il dovere di collaborazione fra Paesi membri, quindi, la società ricorrente, lungi dall'esibire alla autorità competente italiana (Inps) i modelli di cui trattasi, neppure in sede ispettiva ha fornito tali documenti, limitandosi a depositare, appunto, unicamente la certificazione menzionata rilasciata dell'Ente irlandese, a seguito della costituzione dell'Inps nel presente giudizio.

Analogamente a quanto in più occasioni statuito dalla S.C.⁽³³⁾, pertanto, nella specie ben può desumersi la volontà datoriale di occultare dati allo specifico fine e da ciò consegue l'onere – in capo allo stessa Società - di provare l'assenza di intento fraudolento, e perciò la propria buona fede, onere che nella fattispecie non può considerarsi assolto.

Alla stregua di tutti i motivi esposti quindi, va affermato che i dipendenti di cui all'accertamento ispettivo impiegati da Ryanair presso l'aeroporto G. Pastine di Ciampino, sono soggetti alla legislazione previdenziale italiana e, per l'effetto, la Società ricorrente va condannata al pagamento delle somme accertate dell'Inps a titolo di sorte sanzioni ed accessori, richieste in via riconvenzionale, oltre al pagamento delle spese processuali, regolate secondo l'ordinaria regola della soccombenza, e liquidate come nel dispositivo in calce.

P.Q.M.

Ogni diversa istanza e domande disattese: rigetta il ricorso e condanna Ryanair LTD al pagamento in favore dell'Inps della complessiva somma di euro 3.198.973,00 oltre sanzioni ed interessi, nonché al pagamento delle spese processuali, liquidate in complessivi euro 25.204,00.

Così deciso in Roma, in data 18.6.2015

Il Giudice

³³ Cass., Sez. L., Sentenza n. 10509 del 25/06/2012 conf. sent. n. 4188/2013

