



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**TRIBUNALE ORDINARIO di PISA
SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale, in persona del Giudice Franco Piragine, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nelle cause riunite di lavoro e previdenza iscritte ai nn. r.g. 232, 801 e 1114 del 2016
promosse da

RYANAIR DAC (già Ryanair Ltd.), JULIUSZ KOMOREK, MICHAEL O'LEARY
con il patrocinio dell'avv. LUIGIA GUERINA AVENA e dell'avv. SOFIA BARGELLINI

RICORRENTI

e

**ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO DI LIVORNO-PISA - SEDE DI
PISA**, rappresentato e difeso dalla dott.ssa ALESSANDRA LIBERATORE, dalla dott.ssa
NICOLETTA BALDACCI, dalla dott.ssa MARIANNA LO PRESTI e dal dott. GIANCARLO
NICCODEMI

CONVENUTO

CONCLUSIONI

v. verbale dell'udienza di discussione.

**Concisa esposizione dei fatti decisivi e dei principi di diritto su cui la
decisione è fondata (art. 132 co. 2 n. 4 c.p.c.; art. 118 co. 1 disp. att. c.p.c.)**

La Ryanair Dac (già Ryanair Ltd.), Juliusz Komorek e Michael O'Leary
propongono opposizione alle ordinanze ingiunzione n. 761 e 762 del 2015, emesse
dall'allora D.T.L. di Pisa (oggi Ispettorato Territoriale del Lavoro di Livorno-Pisa - Sede



di Pisa), per plurime violazioni delle seguenti norme: -art. 9bis co. 1 e 2 d.l. 510/96 conv. con mod. in l. 608/96 come mod. dall'art. 6 co. 2 d. lvo. 297/02; -art. 21 co. 1 l. 264/49 come sost. dall'art. 6 co. 2 d. lvo. 397/02; -art. 14 co. 2 d. lvo. 38/00; -art. 4bis d. lvo. 181/00; -art. 39 co. 2 d. l. 112/08 conv. in l. 133/08.

Le condotte oggetto dell'addebito consistono in mancate comunicazioni al Centro per l'Impiego ed all'I.N.A.I.L. relativamente all'assunzione e/o alla cessazione del rapporto di lavoro di vari dipendenti, nonché nella mancata consegna ai medesimi dipendenti di documenti obbligatori.

A sostegno dell'opposizione, si deduce negli atti introduttivi:

- la nullità delle notifiche delle ordinanze ingiunzione alla società ed al Komorek;
- la prescrizione della pretesa sanzionatoria ex art. 28 l. 689/81;
- l'estraneità del Komorek ai fatti addebitati;
- l'insussistenza degli illeciti, sia per l'applicabilità ai rapporti di lavoro della legge irlandese, e non di quella italiana, sia perché la società aveva comunque assolto agli obblighi in materia previdenziale previsti dalla legislazione irlandese.

I ricorrenti chiedono dunque l'annullamento delle ordinanze ingiunzione.

L'Ispettorato controdeduce contestando sotto più profili la fondatezza dell'opposizione e chiedendone il rigetto.

Ciò posto, si osserva in primo luogo, con riguardo alla Ryanair, che la notifica delle ordinanze ingiunzione è avvenuta presso la sede secondaria della società a Milano, dal che deriverebbe, secondo la società, la nullità della notifica stessa e la conseguente prescrizione ex art. 28 l. 689/81: l'eccezione è infondata.

Invero, per giurisprudenza recetta: "*[...] la nullità della notifica dell'ordinanza-ingiunzione di pagamento di sanzioni amministrative è sanata, per il raggiungimento dello scopo della notifica, dalla proposizione di una tempestiva e rituale opposizione, a norma dell'art. 22 l. 24 novembre 1981 n. 689, atteso che l'art. 18, comma quarto, della stessa legge, disponendo che la notificazione è eseguita nelle forme richieste dall'art. 14, il quale, al comma quarto, richiama le modalità previste dal codice di rito civile, rende applicabile l'art. 160 dello stesso codice, che fa salva l'applicazione dell'art. 156 sulla rilevanza della nullità (di recente, Cass. 8 settembre 2004, a 18055; 9 febbraio 2004, n. 2396)*" (Cass. 17054/05).



Peraltro, la Ryanair non solo ha proposto l'opposizione in questa sede, ma aveva anche presentato il ricorso al comitato regionale ex d. lvo. 124/04 in data 27/5/10, difendendosi più che compiutamente dagli addebiti: può dunque essere utilmente richiamato l'orientamento di legittimità relativo alla notifica di un provvedimento amministrativo sanzionatorio, secondo il quale non vi è piena equivalenza fra attività del procedimento amministrativo e attività giurisdizionale, essendo sufficiente ai fini del primo che la notifica abbia raggiunto l'obiettivo di portare a conoscenza del soggetto responsabile la violazione e la relativa sanzione, dovendosi al riguardo ritenere sanata l'eventuale nullità della notifica (e non già l'inesistenza, posto il collegamento che certamente deve ritenersi esistente tra una società e la sua dipendenza territoriale) dal raggiungimento dello scopo cui essa è preordinata, risultando così garantito il diritto di difesa (Cass. 10621/10; v. anche Cass. ss. uu. 20933/09, che ha ritenuto semplicemente irregolare la notifica di un atto sanzionatorio della p.a. avvenuta nel luogo che era stato indicato quale domicilio del destinatario da parte di soggetti terzi, essendosi l'interessato difeso pienamente in sede amministrativa).

Alla medesima conclusione deve giungersi relativamente alla posizione del Komorek, il quale, alla data della notifica dell'ordinanza, era legale rappresentante e procuratore generale della società, con facoltà di rappresentare e difendere la stessa, in particolare in relazione agli "[...] *atti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Provinciale del Lavoro di Pisa, Servizio Ispezione del Lavoro*" (doc. 8 fasc. Isp., r.g. 232/16): è chiaro perciò che la sede secondaria della Ryanair non era un luogo privo di una relazione qualificata col soggetto destinatario della notifica.

L'eccezione di prescrizione non è dunque accoglibile, poiché al momento della notifica delle ordinanze ingiunzione (27/7/15 e 17/8/15), erano decorsi meno di cinque anni dalla notifica dei verbali di accertamento (11/11/10 e 30/6/11).

Ciò detto, l'ordinanza ingiunzione n. 762/15 dev'essere annullata.

Secondo l'Ispettorato, il Komorek dovrebbe essere considerato autore delle violazioni ex art. 6 co. 3 l. 689/81, poiché, rivestendo in seno alla Ryanair la carica di *Company Secretary* e *Head of Legal Affairs*, avrebbe avuto il "*potere di*



sovrintendere alla stipulazione dei contratti di lavoro con i dipendenti" (memoria di costituzione, causa r.g. 232/16, pag. 6).

Tuttavia, la carica di cui sopra è stata conferita dalla società al Komorek solo in data 1/5/10 (v. procura in atti, doc. 8 fasc. conv., r.g. 232/16), e perciò all'epoca delle violazioni il Komorek non la rivestiva.

Quest'ultimo non è quindi responsabile di alcun illecito.

E venendo meno l'obbligazione principale del Komorek, viene meno anche quella solidale della Ryanair ex art. 6 co. 3 l. 689/81.

Quanto invece all'ordinanza ingiunzione n. 761/15, l'opposizione è infondata.

In primo luogo, si rileva che ai rapporti di lavoro ai quali si riferiscono le contestazioni, tutti relativi ad operatori di volo dipendenti della compagnia aerea ricorrente, si applica la legge italiana che prevede gli illeciti contestati.

E' vero, infatti, che le parti del contratto di lavoro hanno scelto, per disciplinare le rispettive obbligazioni negoziali, la legge irlandese, ma nel caso di specie non si discute di obbligazioni negoziali.

Ci troviamo dunque al di fuori del perimetro applicativo della Convenzione di Roma del 1980 (vigente all'epoca dei fatti), la quale dispone (artt. 3 e 6) che la legge applicabile ai contratti individuali di lavoro è quella prescelta dalle parti (a condizione che il livello di protezione concesso al lavoratore rimanga lo stesso della legge applicabile in mancanza di scelta), e solo in mancanza di scelta rimanda alla legge del paese nel quale il lavoratore svolge abitualmente il suo lavoro.

La Convenzione, come si vede, riguarda l'individuazione della legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, mentre l'odierno *thema decidendum* pone il diverso problema dell'applicabilità delle norme nazionali che sanzionano la violazione di obblighi datoriali di natura pubblicistica, ed è dunque irrilevante la scelta esercitata dalle parti (così Trib. Bologna, sent. 21081/15, Ryanair c. D.P.L., confermata in appello da C.d.A. Bologna, sent. 1013/16).

Per risolvere la questione si può invece far riferimento, quantomeno in via analogica, al regolamento n. 1408/71 (*"Applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai*



lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità"), vigente alla data di commissione degli illeciti.

Infatti, come si è osservato in giurisprudenza, sussiste l'*eadem ratio*, dato che sia nel caso delle norme in tema di previdenza sociale, sia nel caso delle norme in tema di obblighi datoriali qui in discussione, "[...] *si tratta di coordinare le disposizioni di rilevanza pubblicistica previste nelle legislazioni nazionali al fine di assicurare la più ampia tutela dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici. Il Regolamento n. 1408 del 1971 ha riguardo alla previdenza sociale ed ai diritti di previdenza sociale nel loro complesso; le disposizioni che si assumono violate nella presente controversia (obbligo per il datore di lavoro di effettuare le comunicazioni di cui all'art. 4 bis, comma 2, D. Lgs. 181/2000 ed art. 9 bis, comma 3, L. 608/1996) sono dirette ad assicurare il monitoraggio del mercato del lavoro ai fini del contrasto del lavoro irregolare, a canalizzare verso il sistema informativo del lavoro un insieme unitario ed omogeneo di informazioni, ad assicurare dunque con un'unica comunicazione anche l'adempimento del datore agli obblighi nei confronti dell'I.n.p.s., dell'I.n.a.i.l., degli altri istituti previdenziali, oltre che nei confronti dello Sportello Unico per l'Immigrazione*" (v. ancora Trib. e C.d.A. Bologna *citt.*); le considerazioni di cui sopra valgono evidentemente anche con riguardo alle ulteriori norme oggetto dell'ordinanza n. 761/15, cioè l'art. 21 co. 1 l. 264/49 come sost. dall'art. 6 co. 2 d. lvo. 397/02 (mancata comunicazione al Centro per l'Impiego della cessazione del rapporto di lavoro) e l'art. 14 co. 2 d. lvo. 38/00 (mancata comunicazione all'I.N.A.I.L. del codice fiscale dei lavoratori assunti o cessati dal servizio): si tratta in tutti i casi di disposizioni finalizzate all'esercizio della funzione pubblica di amministrazione e controllo sui rapporti di lavoro che si svolgono nel territorio italiano, nonché alla tutela dei diritti dei lavoratori.

Ora, in base all'art. 14 co. 2 lett. a), ii) del regolamento n. 1408/71 la persona facente parte del personale viaggiante addetto ai trasporti internazionali per via aerea, che sia "*occupata prevalentemente*" nel territorio dello Stato membro nel quale risiede, è soggetta alla legislazione di tale Stato.

Ed al fine di stabilire quando una persona possa dirsi "*occupata prevalentemente*" nel territorio di uno Stato, pur dovendosi procedere ad



un'interpretazione autonoma con riguardo al regolamento n. 1408/71, è consentito utilizzare in via indiziaria altre nozioni presenti nella normativa europea, secondo il metodo ermeneutico legittimato dalla Corte UE (sentenza cause riunite C-168/16 e C-169/16, del 14/9/17, punti da 61 a 64).

Si possono quindi prendere le mosse dalla nozione di *"luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività"*, di cui all'art. 19 n. 2) lett. a) del regolamento n. 44/01, concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (secondo il quale il datore di lavoro domiciliato nel territorio di uno Stato membro può essere convenuto davanti al Giudice del *"luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività"*).

La sentenza della Corte UE, cause riunite C-168/16 e C-169/16, nel ricostruire la nozione di *"luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività"*, ha fatto riferimento:

- al luogo a partire dal quale il lavoratore effettua le sue missioni di trasporto, dove ritorna dopo le sue missioni, riceve le istruzioni sulle sue missioni e organizza il suo lavoro, nonché il luogo in cui si trovano gli strumenti lavorativi (punto 63);
- al luogo in cui sono stazionati gli aerei a bordo dei quali l'attività viene svolta abitualmente (punto 64).

La Corte (punto 69) ha anche valorizzato, sul piano interpretativo, la nozione di *"base di servizio"*, definita dall'allegato III del regolamento n. 3922/91 come il luogo a partire dal quale il personale di volo inizia e dove conclude sistematicamente la sua giornata lavorativa, organizzandovi il proprio lavoro quotidiano e in prossimità del quale i lavoratori, durante il periodo di esecuzione del loro contratto di lavoro, hanno stabilito la loro residenza e sono a disposizione del vettore aereo.

Si noti che la Corte ha ammesso l'utilizzo della nozione di base di servizio pur essendo la stessa contenuta in un testo normativo (l'allegato III del regolamento n. 3922/91) diverso da quello da interpretare (cioè il regolamento n. 44/01), e caratterizzato da una finalità completamente distinta, cioè quella dell'armonizzazione di regole tecniche e di procedure amministrative nel settore della sicurezza



dell'aviazione civile, relative all'esercizio e alla manutenzione degli aeromobili e alle persone e imprese interessate a tali attività.

Dalla nozione di base di servizio possono quindi ricavarsi elementi indiziari al fine di stabilire quando una persona possa dirsi "*occupata prevalentemente*" nel territorio di uno Stato ai fini dell'interpretazione del regolamento n. 1408/71.

Sul punto, non paiono condivisibili i rilievi svolti dalla giurisprudenza citata dai ricorrenti, secondo i quali il criterio della base di servizio di cui al regolamento n. 3922/91 potrebbe essere utilizzato a fini interpretativi solo in relazione a fatti successivi al 28/6/12 (sentenza C.d.A. Roma n. 2379/18 del 13/9/16).

Il precedente di merito in parola, dopo aver richiamato l'art. 11.5 del regolamento n. 883/04 (sostitutivo del regolamento n. 1408/71), introdotto dal regolamento n. 465/12 (secondo cui: "*Un'attività svolta dagli equipaggi di condotta e di cabina addetti a servizi di trasporto aereo passeggeri o merci è considerata un'attività svolta nello Stato membro in cui è situata la base di servizio, quale definita all'allegato III del regolamento (CEE) n. 3922/91*"), ha osservato che tale norma è entrata in vigore il 28/6/12, cioè il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del medesimo regolamento n. 465/12, e ne ha tratto dunque la conseguenza che utilizzare la nozione di base di servizio in ordine a fatti anteriori a tale data (come nel caso qui in esame), si tradurrebbe in un'inammissibile applicazione retroattiva dell'art. 11.5.

Tuttavia, nella presente causa la nozione di base di servizio non viene in considerazione in quanto richiamata dal regolamento n. 465/12, ma in quanto prevista dal regolamento n. 3922/91, esattamente secondo lo stesso schema ricostruttivo "circolare" seguito dalla sentenza della Corte UE, cause riunite C-168/16 e C-169/16, che si riferiva per l'appunto a fatti ben anteriori al 2012 (v. punti 18, 22, 33 e 36).

Non sono poi centrate neppure le ulteriori deduzioni svolte dai ricorrenti per sostenere l'applicabilità della legge irlandese.

In particolare, il riferimento al fatto che la gestione amministrativa dei rapporti avvenisse a Dublino, al fatto che i contratti di lavoro siano stati conclusi a Dublino



(dove la datrice di lavoro riceveva l'accettazione da parte dei lavoratori), ed al fatto che la sede della Ryanair si trovi in Irlanda, rappresenta un argomento evidentemente recessivo rispetto a quello della *lex loci laboris*, come si desume dalla normativa e dalla giurisprudenza fin qui passate in rassegna.

Né per individuare la legge applicabile si può far riferimento allo Stato di bandiera degli aeromobili, a bordo dei quali i dipendenti svolgevano la maggior parte della prestazione lavorativa (cioè l'Irlanda).

In particolare, la Ryanair richiama l'art. 17 della Convenzione di Chicago, secondo cui: "*Gli aeromobili hanno la nazionalità dello Stato sul registro dei quale sono immatricolati*".

La tesi può essere agevolmente smentita facendo nuovamente menzione della sentenza Corte UE, cause C-168/16 e C-169/16 (punti 75 e 76), laddove il Giudice europeo osserva che la nozione di luogo nel quale o a partire dal quale il lavoratore svolge abitualmente la propria attività non è equiparabile alla "nazionalità" degli aeromobili, ai sensi dell'art. 17 della Convenzione di Chicago, con la conseguenza che lo Stato membro a partire dal quale il personale di volo di una compagnia aerea o messo a sua disposizione svolge abitualmente la propria attività non è neppure equiparabile al territorio dello Stato membro di cui gli aeromobili di tale compagnia aerea hanno la nazionalità; in altre parole, per citare le conclusioni dell'Avvocato Generale, ampiamente richiamate dalla Corte: "*[...] nessuna disposizione della convenzione di Chicago prevede che il lavoro effettuato a bordo di un aereo debba essere considerato come effettuato sul territorio dello Stato del quale l'aereo ha la nazionalità*".

Quanto si va dicendo trova altresì conforto nel fatto che, con riguardo al lavoro subordinato, l'unico riferimento alla bandiera che compare nel regolamento n. 1408/71 è contenuto nell'art. 14ter ("*Norme particolari applicabili ai marittimi*"), mentre tale criterio non è richiamato a nessun fine dall'art. 14 ("*Norme particolari applicabili alle persone, diverse dai marittimi, che esercitano un'attività subordinata*"), che riguarda espressamente i lavoratori del trasporto aereo.

Pare dunque di doversi consapevolmente discostare dalle affermazioni di diverso segno rinvenibili nella giurisprudenza di legittimità, laddove per identificare lo



Stato ove si svolge prevalentemente la prestazione lavorativa si è dato maggior rilievo al criterio della legge della bandiera dell'aeromobile (Cass. ss. uu. 9517/11).

In conclusione, i criteri di collegamento utilizzati dall'art. 19 del regolamento n. 44/01 e dall'art. 14 del regolamento n. 1408/71 sono sostanzialmente equivalenti, e rimandano entrambi al territorio dello Stato membro con il quale l'attività lavorativa ed il lavoratore presentano in concreto un legame più significativo, secondo il cd. criterio di prossimità (*lex loci laboris*); d'altra parte, già sul piano lessicale, si apprezza la sostanziale identità ontologica tra la nozione di luogo in cui la persona è "*occupata prevalentemente*" e quella di "*luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività*".

Tutto ciò premesso in linea astratta, si deve valutare se, in base al concreto contenuto dei rapporti di lavoro per cui è causa, sia possibile ritenere che i dipendenti della Ryanair fossero occupati "*prevalentemente*" in Italia.

Ed allora, va detto che sono pacifiche le seguenti circostanze:

- la prestazione iniziava e si concludeva all'aeroporto di Pisa, luogo dove stazionavano gli aeromobili su cui i dipendenti lavoravano;
- i lavoratori avevano a disposizione, presso l'aeroporto di Pisa, un locale, cd. *crew report area*, con fotocopiatrice, postazioni PC, fax, etc. (circa la rilevanza dell'esistenza di un ufficio messo a disposizione dal datore di lavoro, cfr. sentenza Corte UE, C-125/92 del 13/7/93, punto 25).

E' altresì pacifico che i lavoratori risiedevano in Italia, ed anzi i contratti di lavoro prevedevano proprio l'obbligo per i dipendenti Ryanair di risiedere a non più di un'ora dall'aeroporto di Pisa, per essere a disposizione del vettore aereo (doc. 4 ric., r.g. 1114/16, chiavetta USB).

Si noti che la società ha inteso contestare tale evidenza documentale producendo un "memo distanza aeroporto" (doc. 12), e sostenendo di aver "ribadito" con esso l'assenza dell'obbligo di residenza: peccato che nel documento (che significativamente reca la data del 17/9/13, cioè successiva all'accertamento delle violazioni) si legga: "*There is no longer a requirement under the location clause of*



your contract of employment to live within one hour of your operational base' (dove "no longer" sta per "non più").

Col "memo distanza aeroporto", dunque, la compagnia non ha ribadito alcunché, ma ha al contrario eliminato l'obbligo di residenza che prima c'era: la produzione conferma perciò la circostanza che intendeva smentire.

Ancora.

In sede ispettiva (come documentato, ed incontestatamente dedotto dall'Ispettorato nella memoria di costituzione), è emerso dalle concordi dichiarazioni dei dipendenti che il *supervisor* della Ryanair faceva da "responsabile della base", fungendo da tramite tra Dublino e Pisa per ogni questione, e coordinando l'attività dei membri degli equipaggi: il potere direttivo datoriale, dunque, si concretizzava a Pisa, tramite il *supervisor*, oltre che mediante direttive che giungevano ai dipendenti sui loro PC direttamente dall'Irlanda.

Siamo in definitiva di fronte ad un compendio di elementi che consentono di ritenere che i lavoratori Ryanair fossero occupati prevalentemente in Italia.

Alla luce di tutto quanto sopra, deve ritenersi l'applicabilità delle disposizioni di legge che contemplano gli illeciti per cui è causa.

Per il resto, è pacifico che la Ryanair non abbia provveduto agli adempimenti di cui all'ordinanza ingiunzione n. 761/15.

La Ryanair ha inteso richiamare la sentenza Corte UE, causa C-620/15 del 27/4/17, secondo cui: *"L'articolo 12bis, punto 1bis, del regolamento (CEE) n. 574/72 del Consiglio, del 21 marzo 1972, che stabilisce le modalità di applicazione del regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio, del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità, nella versione modificata e aggiornata dal regolamento (CE) n. 118/97 del Consiglio, del 2 dicembre 1996, come modificato dal regolamento (CE)n. 647/2005 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 aprile 2005, dev'essere interpretato nel senso che un certificato E 101, rilasciato dall'istituzione designata dall'autorità competente di uno Stato membro, ai sensi dell'articolo 14, paragrafo 2, lettera a), del regolamento n. 1408/71, nella versione modificata e aggiornata dal regolamento n. 118/97, come modificato*



dal regolamento (CE) n. 647/2005 del Parlamento europeo e del Consiglio del 13 aprile 2005, vincola tanto le istituzioni di sicurezza sociale dello Stato membro in cui l'attività lavorativa viene svolta quanto i giudici del medesimo Stato membro, anche qualora questi ultimi rilevino che le condizioni di svolgimento dell'attività del lavoratore interessato esulino palesemente dalla sfera di applicazione ratione materiae di tale disposizione del regolamento n. 1408/71"; la società ha anche allegato di aver regolarizzato la posizione contributiva dei lavoratori secondo la legislazione irlandese, sostenendo che da ciò deriverebbe l'insussistenza degli illeciti contestati.

Ma nella presente causa, come s'è detto, non si discute del mancato versamento di contributi previdenziali, bensì di illeciti amministrativi relativi ad altri e diversi adempimenti a carico del datore di lavoro, dunque il riferimento alla sentenza Corte UE, causa C-620/15 del 27/4/17 non giova ai ricorrenti.

Tra l'altro, va rilevato che, su un totale di 23 dipendenti ai quali si riferisce l'ordinanza ingiunzione n. 761/15, i soli lavoratori per i quali è stato prodotto (e neppure in modo completo rispetto al periodo di lavoro) il certificato E 101, sono i Sigg.ri Artosi, Cova e Lapicki (doc. 4 ric., r.g. 1114/16, chiavetta USB; il doc. 29 è del tutto irrilevante, trattandosi di una mera istanza per il rilascio dei certificati, relativa peraltro all'aeroporto di Marsiglia).

La Ryanair ha poi prodotto un'attestazione relativa all'avvenuto rilascio dei modelli E 101 ed all'avvenuta regolarizzazione contributiva dei lavoratori (doc. 22 r.g. 1114/16), rilasciata dal *Department of Social Protection*, ma anche ammettendo che si tratti dell'ente previdenziale ufficiale irlandese, il documento in questione non equivale ai modelli E 101.

Occorre anche osservare che la Ryanair non ha specificamente allegato che la legge irlandese preveda obblighi analoghi a quelli di cui si discute, né tantomeno ha provato di avervi adempiuto: il richiamo al principio di libera circolazione di imprese e persone nell'ambito comunitario operato dalla parte ricorrente non pare dunque centrato, senza dire del fatto che nel caso di specie non si tratta di distacco per un periodo limitato di lavoratori in Italia (ipotesi in cui si pone l'esigenza di non assoggettare l'impresa per due volte allo stesso tipo di obbligo), bensì di lavoro svolto stabilmente in Italia.



Per quanto concerne, infine, la violazione dell'art. 4bis d. lvo. 181/00 e succ. modd., cioè la mancata consegna ai lavoratori della prescritta dichiarazione di assunzione oppure di copia del contratto di lavoro contenente le informazioni di cui al d. lvo. 152/97, va detto che il d. lvo. 152/97 riguarda appunto l'*Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro*", direttiva che è stata recepita anche in Irlanda col *Terms of Employment (Information) Act, 1994*, ma non vi è prova che la Ryanair abbia rispettato, in patria, la prescrizione in parola.

Con riguardo all'ordinanza ingiunzione n. 761/15, l'opposizione non può pertanto essere accolta.

Spese compensate per la complessità delle questioni, le tensioni giurisprudenziali e la soccombenza reciproca.

P.Q.M.

Il Giudice,

- annulla l'ordinanza ingiunzione n. 762/15;
- rigetta l'opposizione quanto all'ordinanza ingiunzione n. 761/15;
- compensa le spese.
- 60 gg. per il deposito della sentenza.

Pisa, 4/10/18

Il Giudice

