



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d'Appello di Brescia, Sezione Lavoro, composta dai
Sigg.:

Dott. Antonella NUOVO **Presidente**

Dott. Antonio MATANO **Consigliere**

Dott. Giuseppina FINAZZI **Consigliere rel**

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile promossa in grado d'appello con ricorso depositato
in Cancelleria il giorno 26/04/18, iscritta al **n. 154/18 R.G. Sezione
Lavoro e posta in discussione all'udienza collegiale del 02/05/19**

d a

RYANAIR DAC, in persona del Procuratore Speciale rappresentata e
difesa dall'Avv. Sofia BARGELLINI di Milano e dall'Avv.to
Giovanna SIGNORINI di Brescia, quest'ultimo domiciliatario giusta
delega in calce ricorso in appello.

OGGETTO:

Altre ipotesi

RICORRENTE APPELLANTE

c o n t r o

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEI TRASPORTI

– **FILT CGIL DI BERGAMO**, in persona del segretario generale
rappresentata e difesa dall'Avv.to Mara PARPAGLIONI, Carlo DE
MARCHIS GOMEZ e Sergio VACIRCA di Roma e dall'Avv.to
Valentina MATTIOZZI di Bergamo, quest'ultimo domiciliatario
giusta delega in atti.



RESISTENTE APPELLATA

In punto: appello a ordinanza in data 30/03/18 n. cronologico 1586/18 del Tribunale di Bergamo.

Conclusioni:**Della ricorrente appellante:**

Come da ricorso

Del resistente appellato:

Come da memoria

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ai sensi del rito speciale (e non del lavoro) di cui al combinato disposto dell'art.28 d.lgs.150/2011 e dell'art.702 bis c.p.c., avanti al Tribunale di Bergamo, in funzione di giudice del lavoro, la Federazione Italiana Lavoratori dei Trasporti – Filt CGIL di Bergamo (d'ora in avanti solo Filt), dopo aver convenuto la società Ryanair Dac, ha agito per ottenere l'accertamento del carattere discriminatorio e la correlata tutela legale (risarcitoria e in forma specifica, con rimozione degli effetti ai sensi del cit.art.28 del d.lgs.150/2011) della clausola contrattuale inserita nel contratto di lavoro del personale di cabina degli aeromobili impiegato dalla società e definita "Estinzione del contratto", volta ad impedire a detto personale di cabina interruzioni di lavoro o qualunque altra azione sindacale, oltre che l'obbligo della società datrice di lavoro o delle società di mediazione di contrattare e di riconoscere qualunque sindacato dello stesso personale o azioni



collettive di qualsiasi tipo, pena l'annullamento e l'inefficacia del contratto e la perdita di qualunque incremento retributivo o indennitario, o di cambio turno; nonché della condotta della società e della prassi aziendale di escludere qualsiasi rapporto con le organizzazioni sindacali inibendo allo stesso personale l'affiliazione collettiva e rivendicazioni collettive.

Con ordinanza n.1586/2018, pubblicata il 30 marzo 2018, il giudice ha accolto il ricorso e ha dichiarato il carattere discriminatorio del comportamento tenuto dalla società in relazione alla suddetta clausola contrattuale e alle suddette condotte, ordinando a Ryanair di pubblicare, a sue spese, un estratto dello stesso provvedimento in formato idoneo a garantire adeguata pubblicità, su "Il Corriere delle Sera", e autorizzando il sindacato ricorrente, in caso di inottemperanza, a provvedere direttamente alla pubblicazione, con diritto di rivalsa nei suoi confronti per le spese sostenute.

Ha altresì condannato Ryanair al pagamento in favore della Filt della somma di € 50.000,00, a titolo di risarcimento del danno.

Ha infine condannato la società al pagamento delle spese di lite.

Avverso questo provvedimento, la società ha proposto appello ai sensi dell'art.702 quater c.p.c., censurando la decisione sotto vari profili, di rito e di merito, e chiedendo, in via pregiudiziale, la dichiarazione di carenza di giurisdizione del



giudice italiano in favore del Tribunale del Lavoro di Dublino, e la dichiarazione dell'improcedibilità e inammissibilità del ricorso; in via preliminare, l'applicabilità della legge irlandese alla presente fattispecie e quindi ai rapporti tra essa società ed i dipendenti; nel merito, il rigetto del ricorso; il tutto con vittoria di spese di entrambi i gradi di giudizio.

La Filt si è costituita tempestivamente in giudizio ed ha resistito al gravame, chiedendone il rigetto.

All'esito dell'odierna udienza, la causa è stata discussa e trattenuta in decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

L'appello non può trovare accoglimento.

I fatti oggetto di giudizio sono sostanzialmente pacifici e il loro sintetico richiamo può essere utile per meglio comprendere il contenuto delle plurime questioni dibattute dalle parti e la relativa soluzione.

Ryanair è una nota compagnia aerea che esercita attività di trasporto aereo nel territorio europeo ed ha sede legale in Irlanda.

La società ha basi anche in Italia e in particolare presso l'aeroporto di Orio al Serio, in provincia di Bergamo.

Periodicamente vengono indette selezioni per l'assunzione del personale di bordo, in particolare di cabina, e queste selezioni vengono espletate anche in Italia, sebbene poi il personale selezionato sia assunto con contratto di lavoro



irlandese.

Specificamente la compagnia aerea e le aziende di selezione del personale collegate alla stessa, svolgono regolari selezioni di personale in Italia, mediante annunci diffusi nel territorio nazionale e giornate di incontro e reclutamento, che sono organizzate sempre in Italia.

Presso lo scalo aeroportuale di Orio al Serio è presente una sala briefing per la preparazione del volo, ove è solito recarsi il personale di bordo, piloti e assistenti di volto, per l'assegnazione dei voli con riferimento ai quali devono prestare servizio.

Ryanair, all'epoca dei fatti per cui è causa, applicava, come dedotto dalla stessa società, un contratto collettivo stipulato ai sensi della legge irlandese e con un sindacato irlandese (l'unico sindacato con il quale la società era disposta a intrattenere relazioni sindacali) che, per quel che qui interessa, conteneva una clausola intitolata "estinzione del contratto" (e c.d. del collarino), del seguente tenore: *"Questo accordo rimarrà in vigore per tutto il tempo che il personale di cabina di Ryanair contratti direttamente con il datore di lavoro e non effettui interruzioni di lavoro (work stoppages) o qualunque altra azione di natura sindacale. Se Ryanair o le società di mediazione di lavoro saranno obbligate a riconoscere qualunque azione collettiva di qualsiasi tipo, in questo caso il contratto dovrà intendersi annullato e inefficace e qualunque incremento*



retributivo o indennitario (allowance) o cambio turno concessi sotto la vigenza del presente contratto sarà ritirato”.

Questo contratto e nello specifico la clausola ora riportata erano applicati presso tutte le basi di Ryanair, ivi compresa la base di Bergamo-Orio al Serio.

Precisamente, Ryanair, per quanto riguarda gli equipaggi che facevano capo alla base dell’aeroporto di Bergamo-Orio al Serio, applicava il “*Cabin Crew Agreement for Crew Operating from BGY*” (l’ultimo dei quali con efficacia dall’1 aprile 2016 al 31 marzo 2021 – cfr.i relativi documenti prodotti dal Ryanair al doc.18 fasc.1° grado -), che al punto 11 riportava esattamente detta clausola (oggi la clausola è venuta meno per l’Italia, come riferito dalla difesa di Ryanair all’udienza di discussione).

Non è poi contestato ed è comunque sufficientemente documentato in atti che, sempre all’epoca dei fatti, Ryanair negasse qualsiasi rapporto con le OO.SS. italiane e anche con le OO.SS degli altri Stati dell’Unione Europea (in punto sono illuminanti la rassegna stampa e i vari studi e ricerche universitari prodotti dalla Filt), e che l’amministratore della società, O’Leary, avallasse pubblicamente questo tipo di politica, avendo tra l’altro dichiarato nel corso dell’assemblea annuale degli azionisti, con riferimento al deficit di piloti, in fuga verso altre compagnie aeree (e, verosimilmente, con riferimento anche alle numerose vertenze in cui la società era stata coinvolta in vari Stati membri a causa della propria politica in materia di relazioni



sindacali, risultandone quasi sempre soccombente – cfr. docc.10,11,12 e 13 fasc.1° grado Filt -), che prima che la società fosse sindacalizzata, si sarebbe ghiacciato l’inferno (cfr.doc.18, 19, 22 e 23 fasc.1° grado Filt).

Il sindacato appellato, preso atto di questi fatti, ha promosso l’odierno procedimento, chiedendo l’accertamento del loro carattere discriminatorio, con la correlata tutela legale.

.....

1) Ciò premesso sinteticamente quanto ai fatti, con il primo motivo di gravame la società appellante lamenta che il giudice di primo grado abbia errato ad affermare la giurisdizione del giudice italiano.

Deduce che l’art.7, n.2, del regolamento UE 1215/2012, richiamato dal Tribunale, nella specie non potrebbe trovare applicazione, in quanto la propria eventuale responsabilità avrebbe natura contrattuale e non extracontrattuale, come ritenuto dal giudice di primo grado, attenendo i supposti comportamenti discriminatori al rapporto di lavoro dei singoli lavoratori già instaurato e da instaurare; in ogni caso, le asserite lesioni di natura extracontrattuale non produrrebbero i propri effetti in Italia, bensì in Irlanda, ove sono costituiti i rapporti di lavoro dei dipendenti e dove risiede il proprio management.

Secondo Ryanair, dunque, il *“luogo in cui l’evento dannoso è avvenuto o può avvenire”*, ai sensi del cit.art.7, comma 2, del Reg.1215/2012, non sarebbe l’Italia, dal momento



che in Irlanda sarebbe svolta la parte essenziale della prestazione lavorativa e con l'Irlanda i dipendenti avrebbero un collegamento più stretto.

La norma applicabile sarebbe l'art.21 del citato regolamento, secondo cui il datore di lavoro domiciliato in uno Stato membro deve essere convenuto dinnanzi alle autorità dello Stato dove ha domicilio, e pertanto nel proprio caso in Irlanda, avendo essa società sede legale in Dublino e ivi essendo organizzata tutta la propria attività e il proprio business, compresa l'assunzione dei dipendenti e la gestione del relativo rapporto di lavoro (Ryanair sarebbe domiciliata in Italia, in Milano, esclusivamente ai fini degli obblighi fiscali e tributari imposti dalla normativa europea).

La censura non può essere condivisa.

L'azione esercitata dalla Filt attiene all'accertamento della natura discriminatoria di alcune condotte poste in essere da Ryanair, collegate alle condizioni di lavoro del personale che viene selezionato in Italia, per quanto attiene all'accesso al lavoro, e che ha come base quella di Bergamo-Orio al Serio, per quanto attiene ai rapporti di lavoro già instaurati.

Il sindacato agisce pertanto ai sensi dell'art.5, comma 2, del d.lgs. 216/2003, che consente ad un'associazione rappresentante di interessi collettivi, quale è il sindacato, di agire per contrastare effetti discriminatori che ovviamente si verificano in Italia.



Il medesimo sindacato ha pure dedotto che gli effetti negativi delle condotte discriminatorie si produrrebbero pacificamente in Italia, ove opera il personale di cabina di Ryanair assegnato alla base di Bergamo-Orio Al Serio, e ove vengono svolte le selezioni periodiche per le assunzioni.

Così inquadrata la domanda, è noto che per giurisprudenza consolidata la giurisdizione, anche nei confronti dello straniero, deve essere riscontrata sulla base della domanda, indipendentemente da ogni questione circa il suo fondamento nel merito, non operando questo principio solo nel caso in cui la prospettazione di essa sia artificiosamente finalizzata a sottrarre la controversia al giudice precostituito per legge (cfr.Cass.sez.un. 22239/2009).

Applicando questo principio al caso di specie, è indubbio che l'azione svolta dal sindacato, secondo la prospettazione dello stesso, ricada nella sfera di operatività dell'art.7, n.2, del Reg.UE 1215/2012, come affermato dal giudice di primo grado.

Quest'ultima disposizione sancisce che *“una persona domiciliata in uno Stato membro può essere convenuta in un altro Stato membro ... in materia di illeciti civili dolosi o colposi, davanti all'autorità giurisdizionale del luogo in cui l'evento dannoso è avvenuto o può avvenire”*.

L'azione promossa dal sindacato è pacificamente volta a far rilevare situazioni di discriminazione collettiva commesse dalla società appellante e in quanto tale la stessa non può avere



natura contrattuale, posto che il sindacato agisce quale soggetto collettivo, portatore di un proprio diritto e non legato da alcun rapporto contrattuale con Ryanair.

Il sindacato agisce non solo e non tanto in rappresentanza del singolo lavoratore discriminato (dipendente di Ryanair o aspirante all'assunzione da parte della società), ma più in generale a difesa dell'effettività del principio di non discriminazione, prefiggendosi di spiegare la propria azione con riferimento ad uno dei fattori che può essere possibile fonte di discriminazione (quello appunto, delle convinzioni personali in materia sindacale) e, da questo punto di vista, aggrega una determinata categoria di soggetti.

Si tratta di un'associazione portatrice dei c.d. "interessi collettivi", interessi cioè facenti capo ad una determinata categoria di soggetti e che, diversamente dai c.d. interessi diffusi (che sono interessi generali adespoti, cioè privi di un loro portatore), si qualificano proprio perché pur essendo comuni ad una collettività definita o definibile, fanno capo ad soggetto, appunto, l'associazione sindacale, che ne fa portatore (il sindacato quale ente esponenziale di interessi collettivi).

L'angolo visuale in cui ci si deve porre non è dunque quello del singolo lavoratore che ha subito la discriminazione o che potrebbe subirla in virtù del proprio rapporto lavoro con Ryanair; è invece quello dell'azione collettiva che l'ordinamento italiano riconosce alle organizzazioni sindacali quando la



discriminazione sia collettiva e, magari, non siano ancora individuabili le persone lese.

In questa veste il sindacato non è “rappresentativo” del diritto o dell’interesse leso, nell’accezione più ristretta del termine, e cioè quale soggetto portatore del diritto del singolo lavoratore, ma è portatore dell’interesse “collettivo” volto alla rimozione di una situazione discriminatoria collettiva (ed è indifferente che talune delle condotte denunciate possano, o meno, assumere rilievo con riguardo ad un singolo o a più rapporti di lavoro individuali).

Una simile azione non può che avere natura extracontrattuale, non potendo la stessa essere calata nell’ambito del singolo rapporto e contratto di lavoro, già instaurato o da concludere, come propone la società appellante (per affermare la natura contrattuale dell’asserito illecito).

Che poi le condotte discriminatorie rappresentate dalla Filt e attribuite a Ryanair integrino un illecito civile è fuori discussione, violando, sempre secondo la prospettazione del sindacato, la libertà sindacale e i principi di uguaglianza e parità di trattamento, laddove prevedono trattamenti deteriori in funzione delle convinzioni personali del dipendente e della sua adesione ad organizzazioni o azioni sindacali.

Ed ancora, è pure certo, come ben argomentato dal giudice di primo grado, che l’azione spiegata dalla Filt possa portare ad un risarcimento del danno, oltre che alla rimozione



degli effetti pregiudizievoli delle asserite condotte discriminatorie.

Ciò è espressamente previsto dall'art.28, comma 5, del d.lgs.150/2011, che attribuisce al soggetto leso dalla discriminazione il diritto al risarcimento del danno, e la più recente giurisprudenza di legittimità ha incluso questo tipo di danno tra quelli c.d. "punitivi", la cui funzione è appunto quella di sanzionare l'autore dell'illecito, condannandolo al pagamento di una somma il cui importo non necessariamente corrisponde all'effettivo pregiudizio patito dal danneggiato (Cass.sez.un.16601/2017).

A ciò deve aggiungersi che l'"evento dannoso" conseguente alle denunciate condotte di discriminazione collettiva poste in essere da Ryanair, sempre secondo la prospettazione del sindacato, non potrebbe che verificarsi in Italia: nel territorio nazionale si svolgono le selezioni del personale da assumere e nei confronti del quale, una volta assunto, troverebbe applicazione la clausola contrattuale di cui si è detto in premessa, c.d. del collarino (è quindi sul territorio italiano che le condizioni di accesso al lavoro potrebbero essere pregiudicate dall'esistenza di detta clausola, atteso il contenuto fortemente disincentivante della stessa nei confronti di chi intende aver un ruolo sindacale attivo o comunque condividere attivamente iniziative sindacali e sa che una volta assunto dovrà abbandonare simile intento per non incorrere nel trattamento



deteriore di cui si è detto); inoltre, con riferimento al personale di cabina assegnato alla base di Bergamo-Orio al Serio, è stata prevista espressamente da Ryanair l'applicazione di quest'ultima clausola, proprio al fine di dissuadere il personale addetto alla stessa base dall'aderire a scioperi indetti in Italia o da altre azioni sindacali attuate da sindacati italiani (e quindi di partecipare attivamente, secondo le proprie convinzioni personali, all'attività sindacale nel territorio nazionale): è certo che anche in questo caso gli effetti discriminatori si producono o potrebbero prodursi in Italia, perché sarebbe proprio il personale di cabina assegnato a basi italiane ad essere pregiudicato per aver partecipato ad attività sindacale nel territorio nazionale.

In definitiva, la causa petendi e il petitum della domanda spiegata dalla Filt riguardano una lesione collettiva causata dalle condotte discriminatorie denunciate, integrante un illecito civile i cui effetti pregiudizievoli si sono prodotti o si possono produrre nel territorio italiano, con diritto al risarcimento del danno oltre che agli altri provvedimenti previsti dalla normativa antidiscriminatoria.

In quanto tale, la domanda va senz'altro ricondotta nell'ambito del citato art.7, n.2, del reg.UE 1215/2012.

Va da sé che l'affermata natura extracontrattuale di questa domanda pone fuori gioco l'art.21 del medesimo regolamento, invocato da Ryanair, che attiene invece alle azioni aventi natura contrattuale.



In punto giurisdizione, l'ordinanza di primo grado non merita alcuna riforma.

.....

2) Con il terzo motivo di gravame, che merita di essere trattato prima del secondo e del quarto (dedicati questi ultimi al difetto di legittimazione attiva del sindacato ricorrente), in quanto introduce una questione a loro prodromica, Ryanair si duole che il giudice di primo grado abbia ritenuto applicabile al caso di specie la legge italiana in luogo di quella irlandese, valorizzando il fatto che la condotta contestata darebbe origine ad una responsabilità extracontrattuale, con conseguente applicazione della legge del luogo in cui si è verificato l'evento, ossia l'Italia.

Insiste nel sostenere sia la natura contrattuale, o al massimo precontrattuale, della propria presunta responsabilità, sia che gli effetti dell'asserita discriminazione avverrebbero in Irlanda e non in Italia, dal momento che in Irlanda sorgono i rapporti di lavoro dei propri dipendenti, in Irlanda è svolta la parte essenziale della prestazione lavorativa (essendo gli aeromobili dove opera il personale di bordo territorio irlandese) e con l'Irlanda i dipendenti hanno il collegamento più stretto.

L'azione esperita dal sindacato, in qualità di organizzazione rappresentante i lavoratori e che agisce in loro sostituzione e per far valere i diritti individuali degli stessi, non potrebbe che produrre i propri effetti sui rapporti di lavoro dei



dipendenti di Ryanair che sono regolati dalla legge irlandese.

Il motivo va disatteso.

Si è già esposto nel precedente punto di motivazione quale sia il ruolo del sindacato in controversie come quelle di specie (soggetto collettivo portatore di un interesse proprio, volto alla rimozione di una discriminazione collettiva) e quale sia la natura della responsabilità attribuita alla società appellante, quale autore dell'illecito discriminatorio (pacificamente extracontrattuale).

Deve pure rilevarsi che la prospettazione della Fil sul luogo ove si producono gli effetti dannosi di questo illecito, ossia l'Italia, è fondata, posto detti effetti non attengono, se non in via indiretta (sotto il profilo delle conseguenze pregiudizievoli che il singolo dipendente potrebbe subire), ai rapporti di lavoro dei singoli.

Per quanto riguarda l'accesso al lavoro, come visto, è pacifico che nel territorio nazionale si svolgono le selezioni del personale da assumere e nei confronti del quale, una volta assunto, troverebbe applicazione la clausola contrattuale di cui si è detto in premessa, c.d. del collarino: è quindi sul territorio italiano che le condizioni di accesso al lavoro potrebbero essere pregiudicate dall'esistenza di detta clausola, atteso il contenuto fortemente disincentivante della stessa nei confronti di chi intende aver un ruolo sindacale attivo o comunque condividere attivamente iniziative sindacali e sa che una volta assunto dovrà



abbandonare simile intento per non incorrere nel trattamento deteriore previsto dalla clausola.

Per quanto attiene al personale di cabina già assunto e che ha come base quella di Bergamo-Orio al Serio, è stata prevista espressamente da Ryanair l'applicazione della clausola in discussione, proprio al fine di dissuadere lo stesso personale dall'aderire a scioperi indetti in Italia o da altre azioni sindacali attuate da sindacati italiani, e quindi dal partecipare attivamente, secondo le proprie convinzioni personali, all'attività sindacale svolta nel territorio italiano: è certo che anche in questo caso gli effetti discriminatori si producono o si potrebbero produrre in Italia, perché sarebbe proprio il personale di cabina assegnato a basi italiane, rispetto al resto del personale, ad essere pregiudicato per aver partecipato ad attività sindacale nel territorio nazionale.

Stando così le cose, fondatamente il giudice di prime cure ha ritenuto applicabile al caso di specie la legge italiana (e non quella irlandese).

L'art.4 del Regolamento CE n.864/2007, dell'11 luglio 2007, sulla legge applicabile alle obbligazioni extracontrattuali (c.d.«Roma II»), dispone che *“salvo se diversamente previsto nel presente regolamento, la legge applicabile alle obbligazioni extracontrattuali che derivano da un fatto illecito è quella del paese in cui il danno si verifica, indipendentemente dal paese nel quale è avvenuto il fatto che ha dato origine al danno e a*



prescindere dal paese o dai paesi in cui si verificano le conseguenze indirette di tale fatto”.

Nel caso in esame si verte nell’ambito di un’obbligazione extracontrattuale da illecito civile, i cui effetti pregiudizievoli si producono o si potrebbero produrre in Italia.

Ne deriva che la legge applicabile è quella italiana e non quella irlandese, come preteso da Ryanair (è evidente che diverso è il caso in cui sia il singolo dipendente ad agire nei confronti della società datrice di lavoro, ovvero il caso in cui il sindacato agisca unicamente per far valere diritti individuali dei lavoratori, in loro sostituzione).

.....

3) Con il secondo e quarto motivo di appello, Ryanair si duole che il giudice di prime cure abbia ritenuto la legittimazione attiva del sindacato ricorrente.

Sotto un primo profilo, deduce che la presente controversia avrebbe dovuto essere proposta con ricorso per condotta antisindacale ai sensi dell’art.28 stat.lav., trattandosi di una vertenza sindacale avente quale oggetto principale la domanda di rimozione di una clausola contenuta in un contratto collettivo.

Sotto un secondo profilo, osserva che non essendo applicabile nella specie la legge italiana, la Filt sarebbe carente di legittimazione non rappresentando i lavoratori di Ryanair, tutti assunti con contratto di lavoro irlandese, e non essendo sindacato



riconosciuto da Ryanair, secondo la legge irlandese.

Ed invero, l'unico sindacato legittimato ad agire nei propri confronti ed a tutela dei dipendenti di essa società sarebbe soltanto il sindacato irlandese, costituito ai sensi delle leggi irlandesi Trade Union Act del 1941 e del 1971, che disciplinano la costituzione e la registrazione dei sindacati che hanno poi titolo ad intervenire nelle relazioni sindacali in Irlanda.

Partendo da queste ultime difese, una volta affermata l'applicabilità nella specie della legge italiana, le stesse non possono che essere respinte.

Il già richiamato art.5 del d.lgs.216/2003, di attuazione della direttiva 2000/78/CE *per la parità di trattamento in materia di occupazioni e di condizioni di lavoro*, al comma 1, sancisce che *“le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse lesa, ... sono legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4 (per la tutela giurisdizionale), in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio”*.

Al comma 2, aggiunge che *“i soggetti di cui al comma 1 sono altresì legittimati ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione”*.

Come fondatamente osservato dalla difesa del sindacato,



è il legislatore stesso che attribuendo legittimazione ad agire alle organizzazioni sindacali, o più in generale, alle associazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, non soltanto quando le stesse agiscano a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, ma anche quando la discriminazione sia collettiva e non siano ancora individuabili le persone lese, si diceva, è il legislatore medesimo a qualificare dette associazioni come enti "esponenziali" di interessi collettivi.

E ciò che caratterizza queste associazioni non è necessariamente l'appartenenza dei singoli associati alla categoria dei soggetti lesi dalla discriminazione collettiva, bensì lo scopo che le stesse si prefiggono e per il quale sono state costituite dai singoli associati.

In altri termini, le associazioni in questione per essere legittimate ad agire giudizialmente non devono essere costituite da soggetti portatori dell'interesse che difendono, ma devono avere quale fine da perseguire quello della tutela di questo interesse.

Si tratta in sostanza di quei soggetti collettivi che operano sul territorio nazionale (nel caso del sindacato pacificamente anche) a difesa dell'effettività del principio di non discriminazione e che, appunto, hanno tra i loro scopi, anche quello di spiegare la loro azione con riferimento ad uno dei fattori possibile fonte di discriminazione e che, da questo punto di vista, aggrega una determinata categoria di soggetti (nella



specie i lavoratori che intendono aderire ad un sindacato o svolgere azioni sindacali).

Si tratta, come già detto al punto che precede, di soggetti portatori dei c.d. “interessi collettivi”.

Questa è senz'altro la lettura preferibile della norma in quanto è quella più aderente al contenuto della direttiva CE (2000/78) di cui la stessa è attuazione, e precisamente dell'art.9, ove si evoca espressamente il ruolo delle *“associazioni, organizzazioni e altre persone giuridiche ... che abbiano interesse legittimo a garantire che le disposizioni della presente direttiva siano rispettate”*.

Del resto, trattandosi di controversia che impinge su situazioni giuridiche soggettive di rilevanza comunitaria, la legittimazione ad agire, e quindi le norme che la regolano, va interpretata nella misura più lata possibile, giacché ciò impongono i principi europei di leale cooperazione (che conformano il giudice nazionale come giudice decentrato dell'Unione Europea) e il rispetto dei canoni di interpretazione codificati dalla nota sentenza della Corte di Giustizia Rewe, di effettività e di equivalenza.

Solo in questo modo, infatti, si consente alla norma europea di spiegare la sua massima efficacia.

In definitiva, in sindacato appellato ha legittimazione ad agire ai sensi del cit.art. 5 del d.lgs. 216/2003.

Per quanto attiene all'inammissibilità della domanda del



sindacato perché non proposta nelle forme di cui all'art.28 stat.lav., è sufficiente rilevare per affermare l'infondatezza della difesa, che l'azione spiegata nella presente causa (volta come più volte detto a rimuovere fatti discriminatori e i loro effetti pregiudizievoli) è, all'evidenza, del tutto differente, per causa petendi e petitum, rispetto a quella di repressione della condotta antisindacale del datore di lavoro (pur avendo in comune alcuni fatti storici).

.....

4) Venendo ora al merito e in particolare ai motivi di appello riguardanti l'asserita insussistenza della condotta discriminatoria, Ryanair, con il quinto motivo di impugnazione, deduce, in sintesi, che nel suo caso non sarebbe stata integrata alcuna discriminazione diretta, come affermato dal giudice di primo grado, in quanto, in primo luogo, la clausola contrattuale c.d. del collarino sarebbe inserita non nel contratto individuale dei singoli dipendenti, bensì in un accordo collettivo validamente stipulato secondo la legge irlandese.

Inoltre, l'estinzione del contratto prevista nella clausola quale conseguenza dell'adesione del dipendente a scioperi o ad altre azioni sindacali, o più in generale a sindacati incaricati di trattare con la società datrice di lavoro, si riferirebbe non al rapporto di lavoro, bensì all'accordo collettivo contenente la clausola e le agevolazioni ivi previste.

Deduce altresì che non sussisterebbe alcuna



discriminazione diretta ai sensi degli artt.2, comma 1, lett.a, e 3 comma 1, lett.a, del d.lgs.216/2003, in quanto essa società non attuerebbe alcuna politica di assunzione discriminatoria, non avendo la suddetta clausola alcuna forza dissuasiva per determinati candidati (quelli appartenenti alla categoria esclusa) dal presentare la propria candidatura, sì da essere un ostacolo per l'accesso al lavoro.

Rileva che i precedenti della Corte di Giustizia richiamati dal giudice di primo grado (C-81/12 *Associatia Accept* e C-54/07 *Feryn*) non sarebbero pertinenti, riguardando gli stessi una politica di assunzione dei datori di lavoro espressamente diretta ad escludere dall'assunzione determinate categorie di persone (per razza o orientamento sessuale).

Nel suo caso, al contrario, non sussisterebbe la prova di una politica di assunzione discriminatoria sulla base dell'adesione sindacale dei lavoratori.

Le critiche non possono essere condivise.

L'art.2, lett.a, del d.lgs. 216/2003, dispone che si ha *“discriminazione diretta quando per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga”*.

Si è già detto che la norma è la trasposizione dei principi della direttiva 2000/78 CE in materia di parità di trattamento nell'occupazione e di condizioni di lavoro.



E' indubbio pertanto che secondo i principi europei di leale cooperazione e di rispetto dei canoni di interpretazione di effettività e di equivalenza, codificati dalla già richiamata sentenza della Corte di Giustizia Rewe, anche al fine di consentire alla norma europea di spiegare la sua massima efficacia, la sua interpretazione non possa prescindere, ma anzi debba essere conforme a quella data a livello europeo.

Come correttamente osservato dal giudice di primo grado (e diversamente da quanto opinato dalla società appellante), le sentenze della Corte di Giustizia citate dallo stesso giudice forniscono in tema argomenti utili e dai quali è difficile discostarsi (cfr.sentenza nella causa Associatia Accept C-81/12 e nella causa Feryn NV C-54/07).

Questa Corte territoriale, in altri precedenti, ha già avuto modo di rilevare come la sentenza Feryn abbia affermato un quadro esegetico molto interessante ai fini che qui rilevano, per quanto riguarda le condizioni di accesso al lavoro.

Come efficacemente esposto dall'Avvocato Generale, nelle proprie conclusioni, al fine di meglio comprendere perché la Corte di Giustizia sia giunta a questa conclusione, è certo che un'interpretazione della direttiva che limitasse la sua portata ai casi identificabili, di aspiranti che si siano candidati ad un determinato posto di lavoro e che siano stati esclusi, rischierebbe di compromettere l'effettività del principio di parità di trattamento in materia di lavoro.



Ed invero, “ ... in tutte le procedure di assunzione, la principale <selezione> ha luogo tra coloro che si presentano e coloro che non lo fanno. Non ci si può legittimamente aspettare che qualcuno si candidi a un posto di lavoro se sa in anticipo che, a causa della sua origine razziale o etnica, non ha alcuna possibilità di essere assunto. Pertanto, la dichiarazione pubblica di un datore di lavoro, secondo cui le persone di una determinata origine razziale o etnica non devono presentarsi, ha un effetto tutt’altro che ipotetico. Ignorare che ciò costituisce un atto discriminatorio significherebbe ignorare la realtà sociale, in cui siffatte dichiarazioni hanno inevitabilmente un impatto umiliante e demoralizzante sulle persone aventi quell’origine che intendano accedere al mercato del lavoro e, in particolare, su quelle interessate ad essere assunte presso il datore di lavoro in questione”.

Ed ancora, “in casi come questi può essere molto difficile individuare le singole vittime, dato che, in primo luogo, gli interessati potrebbero non candidarsi neppure a un posto presso tale datore di lavoro ... Infatti, il datore di lavoro, manifestando pubblicamente la propria intenzione di non assumere persone di una determinata origine razziale o etnica, esclude tali persone dalla procedura di assunzione e dall’occupazione presso la propria azienda. Egli non si limita a parlare di discriminazione, bensì discrimina. ... L’annuncio secondo cui le persone di una determinata origine razziale o etnica non sono bene accette



come candidati a un posto di lavoro costituisce quindi di per sé una forma di discriminazione”.

“Si perverrebbe a risultati imbarazzanti se, per qualche motivo, una discriminazione di questo tipo fosse del tutto esclusa dall’ambito di applicazione della direttiva, in quanto gli Stati membri sarebbero implicitamente autorizzati, in forza della stessa, a consentire ai datori di lavoro di distinguere effettivamente i candidati in ragione dell’origine razziale o etnica, semplicemente rendendo pubblico in anticipo, nel modo più chiaro possibile, il carattere discriminatorio della loro politica di assunzione. In tal modo, la più impudente strategia di assunzione discriminatoria potrebbe anche trasformarsi nella più <premiante>”.

Questi principi danno conto di quale sia la sfera di azione della normativa europea in materia e di quale sia il canone ermeneutico da utilizzare per interpretare la norma nazionale: la discriminazione diretta sussiste ogni qualvolta ad un certo comportamento possa riconoscersi valenza discriminatoria, a prescindere dal riscontro di singoli effetti dannosi già concretamente realizzati.

È dunque sulla potenzialità lesiva delle dichiarazioni imprenditoriali o, per quel che qui rileva, della politica discriminatoria di gestione del rapporto di lavoro resa pubblica dal datore di lavoro, piuttosto che sulle conseguenze lesive da esse derivanti, che poggia la ricorrenza di una discriminazione



diretta, di carattere collettivo, giudizialmente contestabile.

In altri termini, la volontà di discriminare, manifestata pubblicamente dal datore di lavoro, integra la fattispecie discriminatoria, senza che questa sia condizionata dalla circostanza che l'ordine sia stato eseguito.

Il contenuto discriminatorio di una condotta lesiva delle disposizioni normative in discussione va dunque valutato in considerazione del pregiudizio, anche soltanto potenziale, che una categoria di soggetti potrebbe subire in termini di svantaggio o di maggiore difficoltà, rispetto ad altri non facenti parte di quella categoria, nel reperire un bene della vita, quale l'occupazione.

In questo senso la Corte di Giustizia si è mossa anche nella causa Asociatia Accept, riguardante proprio l'applicazione dell'art.2, paragrafo 2, direttiva 2000/78, in materia di occupazione e condizioni di lavoro, chiarendo che *“l'esistenza di una discriminazione diretta ... non presuppone che sia identificabile un denunciante che asserisca di essere stato vittima di tale discriminazione”* (il caso, come noto alle parti, riguardava l'azionista di una squadra di calcio che nel corso di un'intervista televisiva aveva dichiarato che sarebbe stato preferibile ingaggiare un calciatore della squadra giovanile, piuttosto che un calciatore presentato come omosessuale).

Applicando questi principi alla vicenda per cui è causa, non possono che condividersi le osservazioni del giudice di



primo grado.

Anzitutto, è piuttosto pacifica, almeno all'epoca dei fatti che qui rilevano, una politica delle relazioni sindacali di Ryanair volta ad escludere dalle relazioni medesime tutti i sindacati diversi dall'unico riconosciuto dalla società, ossia quello irlandese.

La Filt ha documentato come Ryanair negasse qualsiasi rapporto con le organizzazioni sindacali diverse dall'unico sindacato irlandese, ivi compresa la stessa Filt (che più volte e senza alcun esito, aveva chiesto alla società incontri e di trattare), e ciò non solo in Italia, ma anche in altri Stati membri.

Il modello Ryanair, per come lo ha pubblicizzato la stessa società e per come risulta anche dalle ricerche universitarie prodotte dal sindacato ricorrente, è strutturato su una relazione diretta con i lavoratori, senza mediazioni e interferenze da parte del sindacato.

E proprio in quest'ottica e nell'ambito di questa politica, è costruita la clausola contrattuale denunciata dalla Filt come discriminatoria nel presente giudizio, e riportata in premessa.

E' ben vero, come sostiene Ryanair, che la clausola è contenuta in un contratto collettivo (irlandese) e che quando la stessa parla di inefficacia o annullamento del contratto quale sanzione nel caso di adesione del dipendente ad uno sciopero o ad altre azioni sindacali, o, più in generale, ad azioni collettive o a organismi sindacali, si riferisce al contratto medesimo ed in



particolare ai benefici ivi previsti in tema di turno di lavoro e di incrementi retributivi o indennitari (in sostanza, la clausola prevede la perdita di questi benefici nel caso in cui il singolo lavoratore aderisca ad uno sciopero o ad altre azioni sindacali, ovvero costringa la società a riconoscere un sindacato e non tratti direttamente con il datore di lavoro); ma è altrettanto vero che anche così inquadrata, la clausola non perde quell'effetto dissuasivo che il Tribunale le ha riconosciuto, nei confronti dei lavoratori sindacalizzati, sia che questi aspirino all'assunzione in Ryanair, sia che siano già dipendenti della società (soprattutto nel contesto lavorativo italiano, caratterizzato da attiva e risalente presenza del sindacato e da ampie relazioni sindacali con le aziende).

Nel primo caso, l'esistenza della clausola contrattuale associata alla politica più generale della società per quanto attiene alle organizzazioni sindacali e alla loro attività, non può non distogliere dal candidarsi al posto di lavoro il lavoratore che, al contrario, sia iscritto ad un sindacato o comunque intenda aderire ad iniziative sindacali, perché l'assunzione finirebbe per impedirgli ogni attività di questo tipo, pena la perdita di benefici economici o di organizzazione della propria prestazione lavorativa (turni di lavoro).

In altri termini, il lavoratore a priori è indotto a non candidarsi per evitare di trovarsi in una situazione critica e scomoda, per quanto attiene alle proprie convinzioni personali in



ambito sindacale e più in generale riguardo a future rivendicazioni collettive, una volta instaurato il rapporto di lavoro.

Nel caso della sussistenza del rapporto di lavoro, il carattere dissuasivo (e, in quanto tale, discriminatorio) della clausola è palese, posto che il singolo dipendente qualora intendesse aderire ad un sindacato o ad azioni o attività sindacali nel corso del rapporto di lavoro, finirebbe per essere trattato dal punto di vista economico e anche delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, in maniera penalizzante rispetto agli altri lavoratori (perché perderebbe i benefici economici o relativi ai turni di lavoro di cui gli altri lavoratori, astenutisi da dette condotte, continuerebbero a godere).

Oltretutto, nella specie, si è di fronte ad una delle maggiori compagnie aeree low cost, il che attribuisce maggiore risonanza, rilievo e dissuasività alla clausola in esame e, più in generale, alla sua politica di gestione del rapporto di lavoro, dal punto di vista sindacale.

Né la circostanza che la clausola in questione non sia espressamente inserita nel singolo contratto di lavoro individuale, incide sulla descritta efficacia dissuasiva: già il fatto che la stessa sia contenuta nel contratto collettivo che regola il rapporto di lavoro (che la stessa Ryanair sostiene essere di diritto irlandese), la rende efficace ed operante nei confronti del dipendente.



In ogni caso, come esposto in premessa, che la clausola fosse efficace per il personale di cabina assegnato alla base aeroportuale di Bergamo-Orio Al Serio, è provato in maniera inequivocabile dalla lettera del 12 dicembre 2017, inviata da Ryanair a tutto il personale di cabina assegnato a basi italiane, con la quale la società ha intimato ai piloti e assistenti di volo di non aderire allo sciopero indetto dai sindacati italiani per il giorno 15 dicembre 2017, ricordando agli stessi appunto l'operatività della clausola in esame (prevista dall'art.11 del “*Cabin Crew Agreement for Crew Operating from BGY*”, riguardante il personale della base di Bergamo-Orio al Serio).

Nel comunicato si legge testualmente: “ ... *sarete a conoscenza che il sindacato dei piloti Alitalia Anpac sta provando ad incoraggiare i piloti Ryanair a non lavorare ... Ci aspettiamo che tutti i nostri piloti lavorino normalmente e lavorino con noi per minimizzare gli inconvenienti per i nostri clienti. ... Tutti i piloti Ryanair e l'equipaggio di cabina devono fare rapporto come sempre il 15 dicembre nella sala equipaggio. Ogni azione intrapresa da ogni dipendente risulterà nella perdita immediata del roster 5/3 (ossia una turnazione di cinque giorni di lavoro e tre di riposo) per tutto l'equipaggio di cabina*” e ciò in linea con l'art.11 del vostro “*base agreement*”.

Ed ancora, sempre in ordine alla politica della società appellante sulle attività sindacali del personale e la gestione del rapporto di lavoro sotto questo profilo (vigente o instaurando),



non può tacersi della reazione avuta dalla società di fronte alla proclamazione dello sciopero dei piloti.

Come detto in premessa, l'amministratore delegato di Ryanair ha pubblicamente dichiarato di fronte all'assemblea degli azionisti che prima che la Ryanair venga sindacalizzata, si *"ghiaccerà l'inferno"*.

In definitiva, non vi possono essere dubbi che la politica di gestione del rapporto di lavoro (dei piloti e del personale di cabina) da parte della società appellante per quanto attiene all'attività sindacale, e pubblicizzata dalla stessa società, sia una politica discriminatoria, e ciò sia sul fronte dell'accesso al lavoro (escludendo di fatto una simile politica candidati attivi sindacalmente o che anche soltanto intendono aderire a rivendicazioni collettive, con pregiudizio di quella parità delle condizioni di accesso all'occupazione, garantita dalle norme in esame); sia sul fronte di un trattamento deteriore rispetto ai colleghi di lavoro, in corso di rapporto di lavoro, trattamento che il lavoratore subisce per le proprie convinzioni in ambito sindacale (posto che qualsiasi attività di questo tipo, in pendenza di rapporto di lavoro, comporterebbe l'automatica perdita, addirittura formalizzata da una clausola contrattuale, di benefici economici o di modalità di lavoro più favorevoli).

E ciò a prescindere dal fatto che non vi sia prova che qualche candidato sia stato effettivamente escluso o dissuaso dal presentare la propria candidatura in una delle selezioni di



personale indette da Ryanair in Italia, o che qualche pilota o assistente di volo abbia effettivamente subito la perdita dei benefici di cui si è detto per aver partecipato ad uno sciopero o per aver svolto qualsiasi altra attività sindacale, svolto in Italia.

Deve osservarsi che lo stesso art.2, lett.a della direttiva 2000/78/CE, trasposto nell'art.2, lett.a del d.lgs.216/2003, introduce il criterio della comparazione ipotetica, facendo riferimento ad una persona trattata in maniera meno favorevole rispetto a come “*sarebbe trattata*” un'altra persona in una situazione analoga (quindi non soltanto come è o come sia stata trattata).

In sostanza, l'esistenza della discriminazione diretta, alla luce dell'art.2, lett.a del d.lgs. 216/2003, interpretato sulla scorta dei principi della direttiva europea di cui è attuazione, prescinde da detta circostanza, non richiedendo che sia identificabile un denunciante che asserisca in concreto di essere stato vittima di tale discriminazione, ma fondandosi unicamente sulla potenzialità lesiva della condotta medesima.

Ne deriva che, alla luce delle condotte tenute da Ryanair e della politica della società di gestione del rapporto di lavoro sotto il profilo sindacale, la discriminazione, già per ciò solo, può dirsi provata ed esistente.

Anche in tema, dunque, non vi sono spazi per rivedere la decisione di primo grado.

.....



5) Con il sesto motivo di appello, Ryanair contesta le statuizioni del giudice di primo grado in materia di distribuzione degli oneri probatori.

Deduce che il Tribunale avrebbe omesso di considerare che il sindacato ricorrente non avrebbe fornito nessun elemento, nemmeno di tipo statistico, idoneo a far presumere l'esistenza di una politica di assunzione discriminatoria nei confronti di soggetti sindacalizzati, con la conseguenza che non sarebbe scattato in capo ad essa società alcun onere di prova contraria.

La critica va disattesa.

L'art.28 del d.lgs. 150/11, nel prevedere che le controversie relative alla discriminazione sono regolate unitariamente dal rito sommario di cognizione, stabilisce che *"quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione"*.

Aggiunge che *"i dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata"*.

Come affermato dalla giurisprudenza di legittimità, non si tratta tecnicamente di un'inversione dell'onere della prova, bensì di una semplificazione dell'onere medesimo gravante sul



soggetto che lamenta di essere vittima di una discriminazione.

Il soggetto convenuto, in sostanza, ha l'onere di fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione, ma ciò solo dopo che il ricorrente abbia fornito al giudice elementi di fatto, che possono essere desunti anche (ma non solo) da dati di carattere statistico, relativi ai comportamenti discriminatori lamentati, purché idonei a fondare, in termini precisi (ossia determinati nella loro realtà storica) e concordanti (ossia fondati su una pluralità di fatti noti convergenti nella dimostrazione del fatto ignoto), anche se non gravi, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori.

Il principio è del tutto in linea con quanto disposto dal diritto europeo, come interpretato da Corte di Giustizia.

Basti richiamare quanto statuito in tema nella sentenza della Corte di Giustizia nella causa Feryn: “ ... *l'art.8 della direttiva 2000/43 precisa che incombe alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento allorché elementi di fatto permettono di presumere l'esistenza di una discriminazione diretta o indiretta. L'obbligo di fornire la prova contraria, che incombe in tal modo al presunto autore della discriminazione, è subordinato unicamente alla constatazione di una presunzione di discriminazione, dal momento che quest'ultima si fonda su elementi di fatto accertati*”.

La Corte prosegue affermando che “ ... *le dichiarazioni*



con cui un datore di lavoro rende pubblicamente noto che, nell'ambito della sua politica di assunzione, non assumerà lavoratori dipendenti aventi una certa origine etnica o razziale possono configurare tali elementi di fatto idonei a far presumere una politica di assunzione discriminatoria. Di conseguenza incombe a tale datore di lavoro fornire la prova di non aver violato il principio della parità di trattamento, in particolare dimostrando che la prassi effettiva di assunzione dell'impresa non corrisponde a tali dichiarazioni”.

Principi conformi sono stati affermati anche nella sentenza Asociatia Accept, con riferimento a quanto statuito dall'art.10, della direttiva 2000/78, attuata dal d.lgs. 216/2003.

Nel caso di specie, si è già detto del contenuto discriminatorio delle condotte – pubbliche - di Ryanair in materia sindacale e della loro potenzialità lesiva.

E' pertanto certo che incombeva alla società fornire la prova di non aver violato il principio della parità di trattamento, dimostrando, ad esempio, che la prassi effettiva di assunzione non escludeva lavoratori sindacalizzati o che dipendenti sindacalizzati, di fatto, nonostante lo svolgimento di attività sindacale di qualsiasi tipo (adesione ad uno sciopero o a rivendicazioni collettive), non avessero subito trattamenti punitivi o penalizzanti.

Di questa prova non vi è traccia in atti.

.....



6) Con l'ultimo motivo di gravame, Ryanair contesta la tutela risarcitoria accordata dal giudice di primo grado al sindacato appellato.

Osserva che per quanto l'art.28, comma 5, del d.lgs.150/2011, preveda la risarcibilità anche di danni non patrimoniali conseguenti alla condotta discriminatoria, lo stesso non deroga ai principi generali, previsti dal nostro ordinamento, in tema di responsabilità civile e risarcimento del danno, per quanto attiene alla prova dell'esistenza e dell'entità dello stesso.

Inoltre, sempre secondo la società, non sarebbe neppure idonea a derogare a questi principi la qualificazione del danno quale "danno punitivo", posto che secondo la stessa pronuncia delle Sezioni Unite richiamata dal giudice di primo grado, il riconoscimento della non incompatibilità di detta categoria di danno con l'ordinamento italiano (nel caso trattato dalle Sezioni Unite si trattava della delibazione di una sentenza straniera relativa ad una condanna per danni punitivi emessa negli Stati Uniti), non fa comunque venir meno le condizioni oggettive per il riconoscimento dello stesso (ossia sussistenza ed entità del danno).

Sostiene pertanto che il Tribunale avrebbe dovuto in ogni caso accertare il danno, anziché procedere ad una condanna totalmente slegata dalla prova di esso, sia per quanto riguarda l'esistenza, sia per quanto riguarda l'entità.

Anche questo motivo non ha ragion d'essere.



Come correttamente affermato dal giudice di primo grado, secondo le direttive in materia di parità di trattamento e discriminazione, anche alla luce dell'interpretazione datane dalla Corte di Giustizia, le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme nazionali di trasposizione, debbono essere effettive, proporzionate e dissuasive, poiché una sanzione meramente simbolica non può essere considerata compatibile con un'attuazione corretta ed efficace delle direttive stesse (cfr.le sentenze già citate, Feryn e Associatia Accept).

L'art.28 del d.lgs.150/2011, al comma 5 dispone, nello specifico, che il giudice con l'ordinanza che definisce il giudizio può condannare il convenuto al risarcimento del danno anche non patrimoniale e ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio pregiudizievole, adottando ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti.

Prevede, dunque, due sanzioni diverse e non necessariamente alternative.

Nel caso di specie, certamente condivisibile è la statuizione del giudice di prime cure che ha ritenuto necessario, sotto il profilo della "rimozione degli effetti" della condotta discriminatoria dell'appellante, ordinare la pubblicazione dell'ordinanza impugnata su di un quotidiano a grossa tiratura nazionale, quale "Il Corriere della Sera".

La politica di Ryanair di gestione dei rapporti di lavoro



dal punto di vista sindacale, ha avuto ampia risonanza mediatica (come documentato dalla rassegna stampa prodotta dalla Filt) e all'epoca era piuttosto chiara.

Peraltro questa sanzione non può ritenersi sufficiente anche a risarcire il danno non patrimoniale subito dal Sindacato appellato, in quanto rappresentativo degli interessi lesi.

Come visto, la sanzione deve essere oltre che dissuasiva, efficace e proporzionata, ed è indubbio che la parte convenuta, quale soggetto collettivo esponente degli interessi dei lavoratori che intendano avere un'attività sindacale, abbia subito un pregiudizio (non patrimoniale) per effetto del comportamento – pubblico e ripetuto - della società appellante, in termini di lesione di un diritto, legalmente tutelato, alla parità di trattamento nell'accesso al lavoro e nel corso del rapporto di lavoro, nonostante l'attivismo sindacale, diritto propugnato e tutelato dallo stesso sindacato.

La lesione è stata significativa, attesa la ferma reiterazione, quantomeno all'epoca dei fatti, della politica dissuasiva da parte di Ryanair, compagnia aerea molto nota, e del contenuto fortemente scoraggiante della stessa.

La liquidazione del corrispondente monetario della stessa, da effettuarsi necessariamente in via equitativa, non può pertanto essere simbolica, e sotto questo profilo è senz'altro condivisibile quella effettuata dal giudice di primo (pari ad € 50.000,00).



Con la precisazione che proprio perché il danno in questione può essere annoverato nell'ambito di quelli c.d. "punitivi", come affermato dalla sentenza delle Sezioni Unite del 2017, nota ad entrambe le parti, la sua funzione non è soltanto di reintegrazione del soggetto danneggiato, ma anche di deterrenza e sanzionatoria del responsabile civile (nella specie importante e nota compagnia aerea), con la conseguenza che la sua liquidazione può anche essere superiore a quella corrispondente all'ammontare del danno effettivamente subito.

L'ordinanza impugnata va, dunque, confermata anche in punto sanzioni.

.....

7) Le spese del presente giudizio seguono la soccombenza della società appellante e vanno liquidate come in dispositivo.

Trattandosi di rigetto integrale dell'impugnazione, la Corte dà atto che sussistono i presupposti per il versamento da parte di Ryanair dell'importo previsto dall'art. 1, co. 17, legge 228/12.

PQM

Respinge l'appello avverso l'ordinanza n.1586/2018 emessa dal Tribunale di Bergamo in data 30 marzo 2018, nell'ambito del procedimento ex art.28 del d.lgs. 150/2011;

condanna la società appellante al pagamento in favore del sindacato appellato delle spese del presente grado di



giudizio, liquidandole in complessivi € 4.000,00, oltre accessori di legge.

Brescia, 2 maggio 2019

Il Consigliere Estensore

(dott.ssa Giuseppina Finazzi)

Il Presidente

(dott.ssa Antonella Nuovo)

