

N. R.G. 1433/2018



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI BUSTO ARSIZIO

Il Tribunale di Busto Arsizio, in composizione monocratica, nella persona del magistrato dr. *Elena Fumagalli*, ha pronunciato, in funzione di Giudice del Lavoro, la seguente

SENTENZA

nella causa in materia di lavoro iscritta al n. R.G. 1433/18 promossa

da

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEI TRASPORTI – FILT CGIL TERRITORIALE DI VARESE, in persona del segretario generale, e UILTRASPORTI - SEGRETERIA REGIONALE DELLA LOMBARDIA, in persona del segretario generale,
con gli avv. Carlo de Marchis Gomez, Vittoria Mezzina, Mara Parpaglioni e Sergio Vacirca, con domicilio eletto come in atti,

RICORRENTI

contro

RYANAIR DAC, in persona del legale rappresentante pro tempore,

con l'avv. Sofia Bargellini, con domicilio eletto come in atti,

Data della discussione: 25/10/2019

Oggetto: Art. 28 S.L. – ricorso in opposizione.

All'udienza di discussione, i procuratori delle parti concludevano come in atti.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso in opposizione a decreto ex art. 28 L. n. 300/1970 iscritto telematicamente in data 6/8/2018 Federazione Italiana Lavoratori dei Trasporti – Filt Cgil Territoriale di Varese (di seguito per brevità Filt Cgil) e Uiltrasporti - Segreteria Regionale della Lombardia - hanno proposto opposizione avverso il decreto in data 17/10/2018 con il quale il Giudice del Lavoro del Tribunale di Busto Arsizio ha respinto il ricorso ex art. 28 S.L. che era stato proposto per denunciare l'antisindacalità dei seguenti comportamenti tenuti da Ryanair Dac:

- “...della stipula da parte di Ryanair dell'accordo del 5 marzo 2018 con il quale la società convenuta ha favorito ANPAV e ANPAC e, successivamente, tramite la stipula dell'atto di



riconoscimento FIT CISL, con la creazione di un monopolio, avente carattere esclusivo, di attività sindacale e di appartenenza negoziale dei lavoratori presenti nelle basi italiane, escludendo espressamente la presenza dell'azione delle organizzazioni sindacali ricorrenti presenti in azienda;

- *dell'illegittimo sostegno finanziario assunto da Ryanair nell'accordo del 5 marzo 2018 in favore delle organizzazioni sindacali ANPAV e ANPAC e successivamente della FIT CISL nella misura di euro 635 annui e del sostegno rappresentato dalla disapplicazione esclusivamente nei confronti degli iscritti a tali organizzazioni sindacali della clausola del cd "collarino" descritta nel ricorso;*
- *del rifiuto di ammettere alla trattativa del contratto aziendale in corso la Filt Cgil e la Uiltrasporti;*
- *delle condotte poste in essere da Ryanair in occasione dello sciopero del 25 luglio 2018 e, in particolare, dei sondaggi preventivi diretti a conoscere le intenzioni di adesione all'azione di autotutela da parte dei singoli lavoratori, nonché delle successive comunicazioni con le quali la partecipazione allo sciopero è stata considerata assenza ingiustificata come fattore penalizzante ai fini delle valutazioni per le promozioni e le opportunità di trasferimento nonché come condotta idonea a determinare la perdita del premio previsto per il mese di luglio nei confronti degli aderenti allo sciopero in applicazione della cd clausola del collarino citata nel presente atto...".*

Con memoria telematica inoltrata il 4/5/2018 si costituiva in giudizio la Ryanair Dac che, richiamate le argomentazioni già svolte nella fase sommaria a sostegno della propria tesi, chiedeva il rigetto integrale del ricorso. Parte resistente proponeva opposizione incidentale per la riforma del decreto opposto in punto di verifica della giurisdizione del giudice italiano e di improcedibilità/inammissibilità del ricorso per l'inapplicabilità delle norme invocate dai sindacati.

Tentata senza esito la conciliazione tra le parti, all'udienza del 25/10/2019 il Giudice ha definito il giudizio con la presente sentenza.

* * * * *

Preliminarmente deve essere rigettata l'opposizione incidentale e ribadita la sussistenza della giurisdizione italiana e l'applicabilità delle norme di diritto sindacale in vigore nel territorio italiano ove Ryanair esercita la propria attività.

A tale proposito si richiama il precedente di questo Tribunale del 4/6/2019.

Ai sensi dell'art. 7.2 del Regolamento UE n. 1215 del 12/12/2012 concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale (art.



7.2 secondo cui: “*Una persona domiciliata in uno Stato membro può essere convenuta in un altro Stato membro: ... 2) in materia di illeciti civili dolosi o corposi, davanti all'autorità giurisdizionale del luogo in cui l'evento dannoso è avvenuto o può avvenire...*”) sussiste la giurisdizione della Giudice Italiano posto che l'azione ex art. 28 S.L. è pacificamente volta ad ottenere l'accertamento di una condotta verificatasi in Italia e connotata dalla sua dannosità ed illiceità, avente natura extracontrattuale e suscettibile di ottenere un ristoro anche nella forma del risarcimento del danno non patrimoniale.

Pertanto, poiché la condotta denunciata di tipo illecito e discriminatorio produce i suoi effetti nel territorio italiano e tenuto conto altresì che parte ricorrente ha invocato tutela avverso una condotta lesiva azionando una procedura di natura cautelare prevista dall'ordinamento italiano (ai sensi dell'art. 35 del regolamento “*I provvedimenti provvisori o cautelari previsti dalla legge di uno Stato membro possono essere richiesti al giudice di detto Stato membro anche se la competenza a conoscere nel merito è riconosciuta l'autorità giurisdizionale di un altro Stato membro*”) deve reputarsi che correttamente è stato adito il giudice italiano.

Per quanto riguarda la legge applicabile, poiché nel presente giudizio è stato chiesto l'accertamento di un illecito extracontrattuale per lesione all'immagine, al ruolo e all'azione del sindacato, deve applicarsi la legge del luogo in cui si è verificato l'evento dannoso ovvero l'Italia ex art. 4 Regolamento CE n. 864/67. Tenuto conto di quello che è l'oggetto del presente giudizio, non appare in alcun modo aver rilievo il fatto che tutti i rapporti di lavoro sarebbero regolati dalla legge irlandese non dibattendosi in questo giudizio della normativa che regola i singoli rapporti con il personale ma del comportamento tenuto da una società datrice di lavoro che opera in Italia e che è comunque soggetta al rispetto della normativa interna avente rilevanza pubblicistica come è quella in materia sindacale.

Il ricorso in opposizione proposto da Federazione Italiana Lavoratori dei Trasporti – Filt Cgil Territoriale di Varese - e Uiltrasporti - Segreteria Regionale della Lombardia - avverso il decreto ex art. 28 SL del Giudice del Lavoro del Tribunale di Busto Arsizio in data 17/10/2018 è fondato e merita accoglimento per quanto di ragione.

Occorre preliminarmente dare atto della cronologia degli eventi e del fatto che la presente azione per condotta antisindacale è stata promossa da Filt Cgil e Uiltrasporti [sindacati già destinatari di precedente pronuncia favorevole di questo stesso Tribunale per repressione di condotta antisindacale (decreto ex art. 28 S.L. in data 5/2/2018 nella procedura RG 1636/17, confermato in sede di opposizione con sentenza del 4/6/2019 nella causa RG 220/18 riguardante una serie di condotte antisindacali tra le quali l'omesso adempimento dell'obbligo informativo e il reiterato rifiuto di dare riscontro alle richieste dei sindacati ricorrenti volte ad essere convocati e ad aprire negoziati)] con



ricorso iscritto in data 10/8/2018 per denunciare le condotte antisindacali sopra riportate e poste in essere tra il primo e il secondo ricorso ex art. 28 promossi avanti l'intestato Tribunale.

Con riferimento alla domanda inerente “...il rifiuto di ammettere alla trattativa del contratto aziendale in corso la Filt Cgil e la Uiltrasporti...” rileva lo scrivente giudice come le condotte denunciate dai ricorrenti, oltre ad essere molto più ampie, non appaiono, a parere di questo Giudice e contrariamente a quanto statuito nella prima fase, le medesime già oggetto del precedente ricorso ex art. 28 S.L. avente RG n. 1636/17 depositato avanti il Tribunale di Busto Arsizio il 20/11/2017 (come tale avente ad oggetto condotte precedenti ed in particolare l’atteggiamento di Ryanair che negava qualsiasi confronto, rapporto e scambio di informazioni in generale con le OO.SS. italiane, fra le quali Filt Cgil e Uiltrasporti).

Invero, sebbene in tale ambito il Giudice avesse dichiarato “...l’antisindacalità del comportamento di Ryanair consistito nel rifiuto di porre in essere una qualsiasi forma di incontro con i sindacati...”, nel presente giudizio i ricorrenti lamentano l’illegittima scelta della resistente di escluderli - anche dopo un parziale cambiamento di rotta della propria politica delle relazioni sindacali (probabilmente determinato dalla pronuncia di ordinanze di condanna per condotta antisindacale emesse non solo da giudici italiani ma anche da giudici di altre nazioni europee) - da qualsiasi negoziazione per la conclusione di accordi (quale quello stipulato il 5/3/2018) e dal tavolo di trattative per la stipula di CCA (attività avviate soltanto con Anpav e Anpac successivamente alla proposizione del primo ricorso).

Se dunque non è ravvisabile la violazione del principio del *ne bis in idem*, occorre a questo punto verificare se le condotte tenute dalla società nel periodo tra il 20/11/2017 e il 10/8/2018 siano idonee a creare una sorta di “*monopolio sindacale*” avente carattere esclusivo con taluni soggetti, escludendo espressamente la società resistente la disponibilità a considerare e a confrontarsi con le iniziative e le azioni proclamate delle organizzazioni sindacali ricorrenti a tutela dei lavoratori - seppur presenti in azienda e significativamente rappresentativi sul territorio nazionale e firmatari del contratto collettivo del trasporto aereo. Ciò con particolare riferimento all’espreso rifiuto di ammettere alla trattativa del contratto aziendale in corso la Filt Cgil e la Uiltrasporti. La difesa di Ryanair ha, a tale proposito, sostenuto ed evidenziato di “...non avere alcun obbligo di intavolare una trattativa per la stipula di un contratto collettivo con una determinata specifica associazione sindacale in quanto, come ammesso dalla stessa controparte, l’ammissione alla trattativa costituisce comunque un atto discrezionale rimesso alla volontà del datore di lavoro. L’imprenditore è, infatti, libero di organizzare e gestire l’azienda senza che gli possa essere imposto l’obbligo di aderire ad un’organizzazione imprenditoriale o di applicare un CCNL o di riconoscere un sindacato (art. 41 Cost.)”.



Se da una parte il principio secondo cui nel nostro ordinamento non sussiste un onere a carico del datore di lavoro di trattare con tutti i sindacati alla luce del principio della libertà imprenditoriale è stato più volte espresso dalla giurisprudenza ed è condivisibile siccome conforme al dettato dell'art. 41 Cost. (tant'è vero che la richiesta di ordinare a parte resistente di ammettere Filt Cigl e Unitrasporti non può essere accolta), dall'altra si deve rilevare come nel caso di specie la società resistente si sia spinta ben oltre rispetto alla possibilità di adottare libere scelte imprenditoriali e di scegliere le organizzazioni con cui trattare, avendo operato – prima ancora di “...porre in essere una qualsiasi forma di incontro con i sindacati” così come disposto dal Giudice del lavoro con decreto del 5/2/2018 e quindi senza aver verificato in concreto e “sul campo” l'attività, la rappresentatività e la disponibilità al dialogo di Cgil e Uil - una aprioristica, arbitraria, discrezionale, immotivata e irragionevole esclusione di quei soggetti collettivi che, oltre ad essere significativamente rappresentativi sul territorio nazionale e comunque presenti in azienda, hanno reiteratamente (anche mediante ricorso al giudice del lavoro) chiesto di poter espletare la propria azione e di confrontarsi con la parte datoriale per la tutela dei dipendenti.

La società resistente non ha mai comunicato o reso noto alcun valido motivo o criterio selettivo adottato prima di precludere alle OO.SS. ricorrenti ogni forma di dialogo e di negoziazione essendosi limitata a richiamarsi all'accordo del 5/3/2018 nel quale le parti (Ryanair e Anpac) hanno previsto che “...Anpac is the sole and exclusive representative body for Ryanair's directly employed pilots in Italy and Ryanair recognises Anpac for the purposes of collective bargaining for Ryanair directly employed pilots based in Italy”; nel medesimo accordo, esteso poi anche a Anpav e alla Fit Cisl, è stato altresì previsto l'impegno da parte della società aerea di versare un “allowance” di €. 635 “...for the discharge of their representative duties...”, versamento che, per quanto modesto, risulta essere contrario alla previsione di cui all'art. 17 S.L. e quindi sicuramente antisindacale, a prescindere da qualsiasi indagine circa l'idoneità dello stesso ad alterare la dinamica sindacale.

Pure fondata è la denuncia di antisindacalità della condotta tenuta dalla società resistente in occasione degli scioperi proclamati dalle organizzazioni sindacali ricorrenti ed in particolare di quello del 25 luglio 2018 allorquando sono state diramate ai lavoratori comunicazioni attraverso le quali è stata minacciata l'applicazione della cd clausola del “collarino”. Senza dilungarsi sulla questione e sulla valenza antisindacale di tale previsione contrattuale (nota alle parti, già oggetto di verifica e decisione da parte del giudice del lavoro del Tribunale di Bergamo, poi confermata con ampia motivazione dalla Corte d'Appello di Brescia), si rileva la potenziale idoneità di un simile richiamo a provocare un effetto deterrente sulla buona riuscita dell'iniziativa proclamata, ciò che costituisce ostacolo all'attività sindacale, a prescindere dal fatto che poi Ryanair non abbia in concreto applicato le conseguenze previste dalla clausola ed abbia, anzi, successivamente dichiarato che “La clausola cosiddetta del



collarino attualmente non è più in vigore per nessun dipendente di Ryanair DAC indipendentemente dalla sigla sindacale a cui il dipendente aderisce su tutti gli scali italiani” (v. verbale udienza del 3/10/2017 nell'ambito del giudizio di opposizione al decreto RG 1636/17 promossa tra le stesse parti).

Risulta altresì documentalmente provato che, sempre in occasione dello sciopero del 25/7/2018, la Compagnia aerea ha reso noto che l'astensione dal lavoro il giorno dello sciopero sarebbe stata considerata come assenza ingiustificata con le relative conseguenze, ulteriore comportamento dal connotato intimidatorio.

Alla luce di quanto sin qui esposto, ritenuta la fondatezza delle doglianze esposte in ricorso ed in particolare la ravvisabilità di condotte antisindacali poste in essere da Ryanair Dac e consistite in principalità nell'aver creato una sorta di “*monopolio sindacale*” con talune organizzazioni e con immotivata ed illegittima esclusione di Filt Cgil e di Uiltrasporti, l'opposizione ex art. 28 S.L. deve essere accolta, con conseguente revoca del decreto reso in data 17/10/2018 e con ordine alla società resistente di astenersi in futuro da comportamenti contrari a correttezza e a buona fede nelle relazioni sindacali. La condotta da reprimere è sicuramente ancora attuale, come si evince anche dalla documentazione prodotta nel corso dell'odierno udienza ove si legge ancora che “*...la società non riconosce le sigle sindacali FIT CGIL, UILTRASPORTI ed UGL TA*”.

Per i motivi già sopra esposti non risulta meritevole di accoglimento la richiesta di ordinare alla società resistente di convocare Filt Cgil e Uiltrasporti al tavolo di trattativa per la sottoscrizione del contratto collettivo aziendale, già sottoscritto con altre OO.SS., stante la mancanza di un obbligo assoluto di aprire le trattative per la stipula di contratti collettivi con tutte le organizzazioni.

Tenuto conto che la rimozione della condotta antisindacale avviene anche mediante una adeguata pubblicità del provvedimento che accerta la condotta da reprimere ex art. 28 S.L., va ordinata la pubblicazione, a cura e spese della compagnia resistente, di un estratto (intestazione e dispositivo del presente provvedimento) del presente decreto su un quotidiano locale (riguardando la questione la lesione di diritti sindacali presso l'aeroporto di Malpensa) e un quotidiano a diffusione nazionale e cioè su “Il Corriere della Sera” entro il termine di 15 giorni dalla comunicazione, autorizzando sin d'ora parte ricorrente, in caso di inottemperanza di Ryanair Dac, a provvedere direttamente alla pubblicazione con diritto di rivalsa per le spese sostenute.

Per il principio della soccombenza Ryanair Dac deve essere condannata al pagamento delle spese di lite di entrambi i gradi di giudizio, liquidate a favore di parte ricorrente in complessivi €. 8.000= (in ragione di €. 4.000= per ciascun grado), oltre al 15% per spese forfettarie e accessori di legge.

P.Q.M.

visto l'art. 28 S.L., disattesa ogni diversa istanza, eccezione e deduzione,



- revocato il decreto opposto, dichiara l'antisindacalità del comportamento tenuto da Ryanair e consistito: nell'aver creato, attraverso la sottoscrizione dell'accordo del 5/3/2018 e dei successivi e conseguenti comportamenti indicati in motivazione, una sorta di "monopolio sindacale" a favore esclusivo di talune OO.SS., con espressa esclusione di riconoscere e tenere in considerazione le altre OO.SS. e segnatamente i sindacati ricorrenti; nell'aver previsto un sostegno finanziario a favore di Anpac, Anpav e Fit Cisl in espressa violazione del divieto di cui all'art. 17 S.L.; nell'aver provocato sui lavoratori, attraverso il richiamo delle possibili conseguenze previste nella clausola cd. del collarino e il richiamo al fatto che l'adesione allo sciopero sarebbe stata considerata assenza ingiustificata, un effetto deterrente ad aderire agli scioperi proclamati dei sindacati ricorrenti;
- ordina alla società resistente: di cessare immediatamente le condotte sopra indicate ed in particolare di astenersi in futuro da comportamenti contrari a correttezza e a buona fede nelle relazioni sindacali; di riscontrare le richieste avanzate dai sindacati ricorrenti anche se differenti rispetto a quelli di cui all'accordo 5/3/2018; di non dar corso a versamenti economici e di non sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali dei lavoratori;
- rigetta l'opposizione incidentale;
- condanna parte resistente al pagamento delle spese di lite di entrambi i gradi del giudizio, liquidate in complessivi €. 8.000, oltre al 15% per spese forfettarie e accessori di legge.

Busto Arsizio, 25/10/2019

Il Giudice

Dott. Elena Fumagalli

