

**TRIBUNALE DI ROMA**  
**SEZIONE LAVORO - PRIMO GRADO**

**Nel procedimento instaurato ai sensi dell'art. 28 della Legge n. 300/1970**

**N. 1396/2018 R.G. vertente**

**TRA**

**FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEI TRASPORTI - FILT CGIL TERRITORIALE DI ROMA SUD POMEZIA CASTELLIO e UILTRASPORTI – SEGRETERIA REGIONALE LAZIO, FIT - CISL FEDERAZIONE REGIONALE TRASPORTI DEL LAZIO** elettivamente domiciliate in Roma, Viale Angelico, 38 presso lo studio dell'avv. Carlo de Marchis Gomez che le rappresenta e difende unitamente e disgiuntamente con gli avv.ti Vittoria Mezzina, Mara Parpaglioni, Sergio Vacirca e Massimo Nappi come da procure allegate a parte e da considerarsi in calce al ricorso;

**RICORRENTI**

**E**

**RYANAIR D.A.C.**, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata presso lo studio dell'avv. Stefano Piras, in Roma, via dei Gracchi n. 128 int. 10, assistita e rappresentata dall'avv. Sofia Bargellini giusta procura allegata alla memoria difensiva

**RESISTENTE**

Il Giudice designato dott. Ottavio Picozzi;

letti gli atti ed i documenti di causa;

a scioglimento della riserva;



## OSSERVA

La Federazione Italiana Lavoratori dei Trasporti - FILT CGIL Territoriale di Roma Sud Pomezia Castelli, Uiltrasporti Segreteria Regionale Lazio e FIT-CISL Federazione Regionale Trasporti del Lazio convenivano in giudizio Ryanair D.A.C. esponendo che erano le associazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative che operavano nel settore dei trasporti ed in particolare nel settore del trasporto aereo; che esse organizzazioni sindacali avevano iscritti su tutto il territorio nazionale e svolgevano da sempre una significativa attività sindacale, stipulando contratti e accordi con le principali aziende italiane e straniere di tutti i settori dei trasporti e organizzando le iniziative ritenute utili per la tutela dei diritti e degli interessi collettivi dei lavoratori; che erano le organizzazioni maggiormente rappresentative; che esse organizzazioni sindacali ricorrenti erano firmatarie del contratto collettivo del trasporto aereo, che costituiva il parametro economico e normativo per il settore e che conteneva una puntuale indicazione di flussi informativi che le aziende del settore erano tenute a garantire; che le organizzazioni sindacali ricorrenti costituivano gli organismi territoriali sulla base delle rispettive competenze statutarie; che la compagnia convenuta si avvaleva di personale dipendente (piloti ed assistenti di volo) assunto direttamente con contratto irlandese e di personale dipendente da altre società (sempre straniere) da lei controllate quali, per gli assistenti di volo, Workforce International Contractors Limited, Crewlink Ireland Limited S.r.l. mentre per i piloti Dorato Aviation Limited; che presso lo scalo di Roma Ciampino esisteva una stabile organizzazione aziendale della Ryanair D.A.C. con oltre 100 dipendenti, con aree di parcheggio permanentemente dedicate agli aeromobili della compagnia, che si avvicendavano nelle apposite zone dedicate alla sosta, per la realizzazione dei voli regolarmente programmati da e per il predetto scalo; che presso lo scalo di Ciampino erano presenti postazioni di lavoro dotate di personal computer con il quale il personale riceveva le istruzioni operative e presso tale scalo operava personale di coordinamento della Compagnia convenuta definito "Crew



Supervisor”; che in tale scalo Ryanair D.A.C. aveva la disponibilità di una sala briefing dedicata alla fase obbligatoria di preparazione del volo, di presentazione degli equipaggi, di distribuzione dei ruoli tra il personale di cabina e di verifica delle regole di sicurezza; che i predetti ambienti erano sottoposti a videosorveglianza installati in violazione dell’art. 4 della Legge 20 maggio 1970 n. 300; che il personale di cabina era, altresì, tenuto prima dell’effettuazione del volo a curare a terra le “Ground Operations” che costituivano per definizione della convenuta *“una delle attività più importanti”* in quanto attenevano a una serie di attività di controllo, verifica e preparazione all’imbarco e al volo; che, a fine volo, il personale di cabina doveva curare il riassetto dell’area passeggeri dell’aeromobile e dirigersi allo scalo per effettuare le operazioni di debriefing prima di ritenere cessata l’attività lavorativa; che i lavoratori impiegati dalla compagnia convenuta erano tenuti, per vincolo contrattuale, a risiedere nelle vicinanze dell’aeroporto e a garantire una disponibilità compatibile con una distanza massima di un’ora dall’aeroporto di Ciampino; che tali lavoratori venivano regolarmente assegnati anche a turni di riserva o c.d. stand by che imponevano restrizioni negli spostamenti dal momento che doveva essere garantita la disponibilità all’impiego in caso di necessità per sostituzioni non preventivate in un lasso temporale di 60 minuti; che il personale della compagnia veniva inoltre assegnato a turni di lavoro che prevedevano un inizio e una fine dell’attività presso lo scalo di appartenenza (Ciampino), dovendo la compagnia assicurare un alloggio in caso di pernottamenti fuori sede; che, presso lo scalo di Ciampino, veniva impiegato personale anche di nazionalità italiana assunto dalla Ryanair D.A.C. e dalle sue società di reclutamento; che, presso lo scalo di Ciampino, era impiegato dalla convenuta anche personale assunto con contratti di somministrazione e a termine; che esse organizzazioni sindacali ricorrenti erano impegnate da anni, sia a livello nazionale che territoriale, a far riconoscere anche per il personale dipendente di Ryanair operante in Italia le tutele del contratto collettivo nazionale di lavoro e la normativa italiana in quanto la convenuta imponeva l’applicazione della legislazione irlandese e una negoziazione diretta con i propri dipendenti escludendo ogni forma di sindacalismo organizzato di categoria; che tale disegno di “politica sindacale” era stato pubblicamente rivendicato dall’amministratore



delegato della compagnia; che la volontà di estromettere il sindacato dai rapporti con l'azienda era stata da ultimo apertamente espressa nel corso dell'assemblea annuale degli azionisti dall'Amministratore Delegato (CEO); che la strategia adottata escludeva non soltanto qualsiasi presenza in azienda di soggetti istituzionalizzati rappresentativi del settore ma anche qualsiasi forma di riconoscimento anche indiretto del ruolo delle organizzazioni ricorrenti, in particolare con riferimento ai flussi informativi o di concertazione previsti dalle leggi italiane e dalle direttive europee; che la compagnia aerea resistente rifiutava qualsiasi rapporto con le organizzazioni sindacali e, conseguentemente, non riscontrava le richieste di informativa, consultazione e negoziazione; che la società resistente non aveva mai dato seguito alle richieste formulate a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali su tutti i temi di rilevanza collettiva e sindacale, come risultava dalla documentazione allegata; che la condotta antisindacale della compagnia era diffusa su tutti gli scali nei quali operava e aveva determinato un nutrito contenzioso con le organizzazioni dei vari paesi europei; che esse organizzazioni sindacali ricorrenti avevano posto in essere numerose iniziative volte a tutelare i lavoratori del settore con il coinvolgimento anche degli organi amministrativi (Ministero del Lavoro) e di controllo (Enac) al fine di segnalare le carenze di tutela dei dipendenti della Società resistente; che i rappresentanti di essi sindacati ricorrenti nella loro azione di proselitismo avevano tentato di contattare i dipendenti della compagnia impiegati presso l'aeroporto di Roma Ciampino (ingresso sale briefing, imbarco passeggeri, zone di transito) durante l'inizio e la fine della prestazione; che i lavoratori, pur interessati alla presenza del sindacato in azienda e a concrete azioni per la tutela dei loro interessi, avevano dichiarato di non potere esporsi in ragione delle clausole previste nel loro contratto, temendo altresì emarginazioni e ritorsioni nella loro attività lavorativa; che le stesse reazioni si erano verificate anche su tutti gli altri scali ove operava la compagnia; che i dipendenti che avevano tentato di porre in essere attività sindacali o rivendicative erano stati estromessi dall'azienda; che i lavoratori che negli anni erano stati nominati dalle organizzazioni sindacali ricorrenti quali rappresentanti sindacali presso lo scalo di Ciampino (quali ad esempio Alessandro Iaccarino per la Filt Cgil e Gianfranco Coppola per la Fit Cisl) erano stati



immediatamente licenziati o trasferiti su basi estere (come Lucia Rapagnetta) senza che venissero loro riconosciute le prerogative del ruolo; che esse organizzazioni sindacali avevano, quindi, tentato invano di ottenere riscontri alle reiterate sollecitazioni avanzate nei confronti della Compagnia tese a ottenere informazioni sulle condizioni di lavoro e sul lavoro precario, sulle politiche industriali e sulla situazione del personale per come previsto dall'art. 46 del D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198, nonché ad avviare confronti finalizzati all'istituzione di forme stabili di flussi informativi ai sensi del D.Lgs 6 febbraio 2007 n. 25; che in materia di sicurezza le organizzazioni ricorrenti avevano, inoltre, chiesto il rispetto delle regole del D.lgs n. 81/2008 e l'attivazione delle procedure di partecipazione informativa, nonché l'attuazione della contrattazione finalizzata, ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs n. 81/2008, all'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), per dare avvio a un dialogo costruttivo e rendere possibile lo svolgimento del ruolo sindacale previsto dalle norme italiane ed internazionali; che esse organizzazioni sindacali ricorrenti avevano quindi ripetutamente tentato nel corso del 2017 di ottenere l'instaurazione di corrette relazioni sindacali tese a ricevere i flussi informativi sulle questioni sopra indicate; che la società convenuta non aveva mai fornito nessuna informazione sulle seguenti materie previste anche dalla contrattazione collettiva nazionale di settore in attuazione del D.Lgs n. 25/2007: 1) andamento relativo ai dati di traffico con indicazioni di trend; 2) prospettive di sviluppo dell'attività e piano di investimenti con le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulle condizioni di lavoro e sulla sicurezza; 3) andamento della produttività, del livello di efficienza e della qualità del servizio; 4) programmi in materia di appalti e natura delle attività conferite; che in assenza di riscontro esse organizzazioni sindacali avevano dapprima segnalato agli organi istituzionali di controllo (Ispettorato del lavoro, Enac, Ministero del Lavoro) la presenza di numerose violazioni e il rifiuto della società di riconoscere qualsiasi ruolo al sindacato e, successivamente, tentato di promuovere iniziative di autotutela nel rispetto della Legge n. 146/90; che essi sindacati ricorrenti avevano proclamato varie iniziative di sciopero nel corso dell'anno 2017; che la Filt Cgil aveva denunciato da parte sua la presenza di condotte discriminatorie della società lesive del diritto dei lavoratori di formulare rivendicazioni attraverso l'adesione a forme



di autotutela collettiva o tramite la partecipazione a iniziative sindacali anche di sciopero; che la Ryanair D.A.C. non aveva mai partecipato alle procedure di raffreddamento e di conciliazione, negando il diritto dei propri dipendenti a partecipare alle iniziative di sciopero indette delle organizzazioni sindacali ricorrenti; che la convenuta aveva, infatti, inoltrato alle autorità istituzionali di garanzia e controllo, comunicazioni nelle quali espressamente dichiarava che *“Ryanair non ha alcun obbligo di partecipare alla procedura di raffreddamento richiesta dai Sindacati”*; che la compagnia convenuta aveva precisato che *“in alcun caso Ryanair intraprenderà alcuna negoziazione con questi Sindacati italiani non riconosciuti dal momento che Ryanair già intraprende estensivamente una contrattazione collettiva direttamente con i nostri dipendenti”*; che con riferimento alle iniziative di sciopero la Ryanair D.A.C. aveva quindi informato preventivamente le autorità che *“alcun membro del personale Ryanair sarà mai coinvolto in qualunque sciopero futuro proclamato da questi sindacati”*; che la Ryanair D.A.C. imponeva ai propri lavoratori una clausola contrattuale del tutto analoga a quella definita *“collarino del cane”* che vietava ai propri dipendenti di aderire a qualsiasi iniziativa rivendicativa e di partecipazione ad azioni di sindacati tese anche al solo loro riconoscimento, pena la perdita del trattamento economico e contrattuale; che anche in Italia e, quindi, anche presso lo scalo di Roma Ciampino, la convenuta imponeva al proprio personale al momento dell’assunzione un contratto standard, regolamentato dalla clausola sopra citata, fortemente dissuasiva della libertà di associazione e comunque discriminatoria per i dipendenti che intendevano palesare ed agire coerentemente con le proprie convinzioni di natura sindacale; che l’applicazione delle conseguenze derivanti dalla clausola era stata di recente *“minacciata”* dalla Compagnia convenuta in occasione degli scioperi proclamati dalle organizzazioni sindacali nel periodo tra ottobre e dicembre 2017, che avevano coinvolto anche il personale impiegato nella base operativa dello scalo di Ciampino; che nella comunicazione inoltrata a tutto il personale del 12 dicembre 2017 era stata prospettata: 1) l’inutilità delle iniziative di autotutela sindacale stante il reiterato rifiuto di Ryanair D.A.C. a riconoscere qualsiasi organizzazione sindacale rappresentativa dei lavoratori del settore; 2) la minaccia al personale che avesse aderito alle iniziative sindacali di



perdere non solo tutte le condizioni economiche applicate e i turni di servizio ma anche la possibilità di progressione di carriera e la valutazione delle richieste di trasferimento; 3) la minaccia al personale di serrate di ritorsione attuate attraverso lo spostamento degli aeromobili presso altri scali europei; 4) la denigrazione delle azioni sindacali tramite un accostamento delle iniziative di rivendicazione alle cause di fallimento di Alitalia; che, da quanto esposto emergeva, quindi, l'antisindacalità dei comportamenti posti in essere dalla convenuta; che sussisteva la giurisdizione del giudice italiano sulla controversia in esame, a nulla rilevando il richiamo all'applicabilità della disciplina irlandese contenuto nei singoli contratti di lavoro del personale di cabina e la nazionalità irlandese degli aeromobili a bordo dei quali veniva effettuato il trasporto dei passeggeri, opposto dalla società convenuta per evitare le conseguenze derivanti dalla oggettiva lesione dei diritti sindacali oggetto del presente ricorso; che, in tal senso, si erano espressi autorevoli precedenti giurisprudenziali della Corte di Appello di Roma riguardanti la Compagnia convenuta; che la giurisdizione italiana doveva, inoltre, essere affermata anche nell'ipotesi in cui si fosse ritenuto decisivo, ai fini della controversia, il luogo della prestazione lavorativa dei dipendenti rilevante ai sensi dell'art. 21 del Regolamento per le controversie di lavoro così come interpretato dalla Corte di Giustizia dell'Unione nella recente sentenza C-168/16, C-169/16 del 14 settembre 2017; che in tale sentenza la Corte di Giustizia, proprio nei confronti di una controversia promossa da alcuni dipendenti di Ryanair D.A.C., aveva affermato il principio che i lavoratori del settore del trasporto aereo erano caratterizzati da una estrema mobilità territoriale, con la conseguenza che doveva essere individuato un particolare nesso in grado di consentire una più adeguata tutela del lavoratore; che, secondo la Corte, la individuazione della competenza giurisdizionale andava effettuata sulla base del principio cardine per il quale doveva essere garantita *“una adeguata tutela al lavoratore in quanto parte contraente più debole”*; che, pertanto, era competente il giudice del *“luogo con il quale la controversia presenta il nesso più significativo in modo da designare il giudice che si trova nella migliore posizione per decidere”*; che, quindi, in primo luogo, come affermato dalla Corte di Giustizia, nel paragrafo n. 76 della sentenza, doveva essere esclusa qualsiasi valenza della nazionalità dell'aeromobile; che, secondo le indicazioni



della Corte, per la corretta individuazione della giurisdizione, i giudici nazionali *“devono in particolare stabilire in quale Stato si trovi il luogo a partire dal quale il lavoratore effettua le sue missioni di trasporto, dove ritorna dalle sue missioni, dove riceve le istruzioni sulle sue missioni e organizza il suo lavoro, nonché il luogo in cui si trovano gli strumenti lavorativi”*; che, inoltre, la Corte aveva osservato che assumevano rilevanza *“il luogo in cui sono stazionati gli aerei”*, nonché *“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”* (par. 70); che, sempre secondo la Corte la nozione di *“base di servizio”* rappresentava *“un indizio significativo per determinare il luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività”* (par. 77); che nella fattispecie presso la base di servizio di Ciampino erano individuabili tutti gli elementi indicati dalla Corte ai fini della individuazione della competenza giurisdizionale; che, considerato che Ryanair aveva eletto domicilio in Italia, precisamente in Milano, Piazza della Repubblica n. 4, sussisteva comunque la giurisdizione italiana anche in base all’art. 21 comma 1, lett. a) dello stesso Regolamento UE 1215/12, il quale espressamente prevedeva che *“Il datore di lavoro domiciliato in uno Stato membro può essere convenuto davanti alle autorità giurisdizionali dello Stato in cui è domiciliato”*; che la giurisdizione del Giudice italiano doveva essere dichiarata sussistente anche qualora i lavoratori della base di Ciampino fossero risultati solo temporaneamente distaccati in Italia; che, infatti, ai sensi dell’art. 5 del D.Lgs n. 136/16 sussisteva la giurisdizione italiana in quanto paese distaccatario in conformità con quanto previsto - anche con riferimento alla legittimazione delle organizzazioni sindacali dei paesi ospitanti - dal paragrafo 34 della direttiva 2014/67/UE del 15 maggio 2014; che, quindi, l’antisindacalità dei comportamenti sopra descritti doveva essere valutata alla stregua della normativa dell’ordinamento italiano e delle direttive europee; che l’applicazione del diritto nazionale derivava dalla natura della lesione collettiva e non individuale subita dalle organizzazioni sindacali ricorrenti che, pacificamente, non avevano alcun rapporto contrattuale con la convenuta e avevano



subito in Italia una lesione delle loro prerogative stabilite ex lege; che era erroneo il riferimento alla lex contractus, trattandosi di controversia in cui non era parte il singolo lavoratore bensì l'associazione sindacale quale portatrice di propri diritti; che la lesione dei diritti del sindacato aveva carattere acontrattuale e si basava su violazioni di norme aventi carattere assoluto e vincolante; che, quanto al merito, il rifiuto di riconoscere in termini assoluti il ruolo del sindacato - organizzazione, pubblicamente e ripetutamente manifestato dalla società convenuta, contrastava con diritti fondamentali universalmente riconosciuti, sia a livello nazionale dalla Costituzione, sia a livello comunitario dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, sia a livello internazionale dalle Convenzioni OIL, dalla Carta Sociale Europea e dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Uomo; che tale comportamento per un verso si poneva in contrasto con la giurisprudenza del "Comité della liberté sindacale", organo dell'organizzazione internazionale del Lavoro, al quale aderiva l'Italia, per il quale i rapporti negoziali diretti tra l'azienda e i propri dipendenti costituivano un ostacolo alla promozione della contrattazione collettiva e violavano le Convenzioni OIL dal momento che il loro assetto normativo non riconosceva agli accordi individuali plurimi uno status equivalente alle convenzioni collettive; che l'art. 4 della Convenzione OIL 98/48 sul diritto di organizzazione e negoziazione collettiva imponeva di incoraggiare e promuovere lo sviluppo e l'uso di più vasti procedimenti di negoziazione volontaria; che la centralità della negoziazione collettiva negli assetti lavorativi era, inoltre, affermata dall'art. 6 della Carta Sociale Europea che affermava l'impegno degli Stati a *"promuovere le procedure di negoziazione volontaria (...) per disciplinare le condizioni di lavoro"* e dall'art. 28 della Carta di Nizza; che l'art. 23 della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo a sua volta riconosceva come valore fondamentale il diritto alla libertà sindacale dal quale la giurisprudenza della Corte Europea dei diritti dell'Uomo aveva enucleato il diritto di ogni individuo alla negoziazione collettiva che, pertanto, costituiva il nucleo essenziale della libertà sindacale e come tale era ricompreso tra i diritti sociali fondamentali dell'individuo; che il modello adottato da Ryanair D.A.C. era basato su un rapporto diretto con i dipendenti del tutto impermeabile alla presenza delle organizzazioni sindacali esterne alle quali veniva



precluso lo svolgimento del loro ruolo in termini assoluti (e quindi anche nelle materie di loro specifica competenza) e nell'ambito del quale veniva inibita qualsiasi forma di dissenso attraverso l'imposizione di una clausola contrattuale che precludeva qualsiasi possibilità di porre in essere azioni organizzate tese al riconoscimento di un soggetto collettivo non gradito dalla convenuta; che la scelta di Ryanair D.A.C. di porre in essere esclusivamente pretese "negoziazioni" dirette con i propri dipendenti, emarginando, attraverso la specifica clausola contrattuale sopra indicata, ogni possibilità concreta di azione sindacale "esterna" o ogni possibilità di effettivo dissenso organizzato, costituiva, quindi, di per sé una condotta antisindacale; che la clausola definita "estinzione del contratto" che veniva imposta ai lavoratori impiegati presso la base di Ciampino trovava applicazione anche nel caso in cui "Ryanair D.A.C. o le società di mediazione di lavoro fossero obbligate a riconoscere qualunque sindacato" e pertanto impediva in radice al sindacato di fare proselitismo e avviare qualsiasi tipo di rivendicazione; che, inoltre, Ryanair D.A.C. nelle materie nelle quali l'ordinamento imponeva una negoziazione con soggetti comparativamente più rappresentativi negava ogni possibile confronto; che le norme in materia implicavano a monte un obbligo quantomeno di avvio di una trattativa improntata a correttezza e buona fede in capo alle parti le quali, pertanto, non potevano immotivatamente sottrarsi a tale confronto; che la Commissione di Esperti nel suo ultimo rapporto annuale aveva precisato che il diritto alla negoziazione, assicurato dalle Convenzioni OIL imponeva un obbligo di correttezza e buona fede nella attivazione delle trattative; che Ryanair D.A.C. non aveva rispettato tale obbligo negando in radice l'avvio delle consultazioni; che la società convenuta inibiva qualsiasi forma di intervento sindacale esterno dal momento che "convenzionalmente" era vietato al dipendente di partecipare a forme di legittima lotta sindacale tese al riconoscimento di altre forme di rappresentanza in azienda ovvero al miglioramento delle condizioni di lavoro e al contempo impediva ogni ruolo al sindacato; che costituiva ulteriore profilo di condotta antisindacale il rifiuto, più volte di fatto opposto dalla società convenuta, di fornire alle organizzazioni sindacali le informazioni richieste e di avviare con esse qualunque forma di consultazione e di negoziazione sui contenuti previsti dal D.Lgs 6 febbraio 2007 n. 25; che tale Decreto



Legislativo, attuativo della Direttiva Comunitaria n. 2002/14/CE imponeva, infatti, un vero e proprio obbligo di adottare “*un quadro generale relativo all’informazione ed alla consultazione dei lavoratori*” che, in quanto tale, era sanzionato anche in via amministrativa (per le imprese aventi oltre 50 dipendenti) e al quale, quindi, la convenuta non poteva sottrarsi; che l’art. 1 comma 2 del D.Lgs 6 febbraio 2007 n. 25 in attuazione della direttiva prevedeva l’assolvimento di tale obbligo attraverso la stipula di un accordo sindacale con soggetti comparativamente più rappresentativi come le attuali ricorrenti; che in particolare tale norma stabiliva che: “*le modalità di informazione e consultazione sono stabilite dal contratto collettivo di lavoro (..)*”; che il Decreto Legislativo n. 25/07 imponeva, quindi, l’adozione di un accordo con un soggetto collettivo qualificato dalla comparata maggiore rappresentatività come previsto dall’art. 2, la cui mancanza doveva essere adeguatamente sanzionata in termini di effettività e dissuasività, come espressamente previsto dall’art. 8 della direttiva comunitaria; che la mancata adesione ad un modello di contrattazione o a uno specifico C.C.N.L. non esimeva l’azienda convenuta dal fornire le informazioni previste dalla legge; che la previsione legislativa aveva, infatti, un carattere cogente nell’imporre a Ryanair D.A.C. i flussi informativi sulle seguenti materie previste dall’art. 4, 2° lett. a), b) e c) del D.Lgs n. 25/07: 1) andamento recente e prevedibile dell’attività di impresa nonché la situazione economica; 2) situazione, struttura e andamento prevedibile dell’occupazione nonché in caso di rischio per i livelli occupazionali le relative misure di contrasto; 3) decisioni dell’impresa suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti nell’organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro; che l’art. 1, 2° comma del D.Lgs doveva essere, quindi, interpretato nel senso di imporre un obbligo di trattativa e negoziazione (teso alla stipula dell’accordo) nei confronti del datore di lavoro che, avendo i requisiti occupazionali di cui all’art. 3 del decreto legislativo, non aderisse (come la convenuta) a un modello di contrattazione che assicurasse per una determinata categoria i flussi informativi garantiti dall’art. 4 del D.Lgs 6 febbraio 2007 n. 25; che tale conclusione, peraltro già manifesta nella direttiva 2002/14/CE che espressamente prevedeva all’art. 5 una contrattazione a livello di impresa o stabilimento, trovava conferma in forza di una interpretazione costituzionalmente orientata che valorizzasse il



ruolo della contrattazione da parte delle fonti internazionali (e quindi, ai sensi dell'art. 10, 39 e 117 Cost.); che la società convenuta non solo non aderiva ad alcun modello di contrattazione ma adottava una normativa interna concordata con soggetti non qualificati che non regolamentava alcun flusso informativo conforme ai parametri del D.Lgs n. 25/07 e imponeva ai propri dipendenti un regolamento aziendale che escludeva ogni forma di confronto e di contrattazione collettiva; che non sussisteva, quindi all'interno di Ryanair D.A.C. nessun accordo né di carattere nazionale né di altra natura collettiva che assicurasse l'adempimento degli obblighi previsti dal D.Lgs n. 25/07; che Ryanair D.A.C. era, pertanto, obbligata in forza della sua scelta di non aderire ad alcun modello di contrattazione che generava un flusso informativo ad avviare negoziazioni con i soggetti collettivi "*comparativamente più rappresentativi*", individuati dall'art. 2 lettera g) del D.Lgs n. 25/07 (e quindi con le organizzazioni sindacali ricorrenti), allo scopo di attuare "il quadro di generale di informazioni e consultazioni"; che l'immotivato rifiuto di Ryanair D.A.C. di avviare negoziati su materie per le quali era previsto ex lege un accordo collettivo con le organizzazioni comparativamente più rappresentative del settore determinava di per sé l'evidenziato ulteriore profilo di condotta antisindacale; che in ogni caso, Ryanair D.A.C., quale impresa operante nel settore del trasporto aereo in Italia, era tenuta comunque a rispettare, anche in assenza di accordo, i flussi informativi così come previsti dalla contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per il settore in conformità con i dettami della direttiva dell'Unione Europea; che esse organizzazioni sindacali con le comunicazioni in atti avevano richiesto di ottenere le informazioni previste dal contratto collettivo di categoria di cui erano firmatarie senza ottenere alcun riscontro e senza che la Ryanair D.A.C. avesse mai fornito alcuna informazione nei termini di cui al predetto contratto; che la condotta di Ryanair D.A.C. anche sotto tale profilo era illegittima e non poteva essere giustificata dalla mancata applicazione del relativo contratto collettivo; che l'obbligo informativo era, infatti, imposto dal D.Lgs n. 25/07 e il suo contenuto ai sensi dell'art. 1, paragrafo 2 era integrato, per il settore del trasporto aereo, dal relativo contratto collettivo; che non aveva rilievo la mancata adesione della convenuta alla contrattazione collettiva di categoria, atteso che la



contrattazione svolgeva nel D.Lgs n. 25/07 una funzione integrativa del precetto legale, assumendo per tale via una efficacia erga omnes; che Ryanair D.A.C. era quindi obbligata a fornire le informazioni sopra indicate, determinando detta omissione una condotta antisindacale; che la negazione del ruolo sindacale da parte della convenuta aveva, inoltre, particolare rilevanza in relazione ai diritti di informazione stabiliti dalla legislazione per le imprese operanti nel territorio dello Stato, con specifico riferimento al numero dei rapporti di lavoro atipico e ai dati stabiliti dal Codice delle Pari Opportunità, come disciplinato rispettivamente dall'art. 36 del D.Lgs 15 giugno 2015 n. 81 e dall'art. 46 del D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198 più volte vanamente sollecitati dalle organizzazioni sindacali ricorrenti; che la società convenuta non aveva fornito nessun dato - sebbene più volte richiesta - in ordine all'ampio utilizzo dei contratti di somministrazione e dei contratti di lavoro a tempo determinato presso lo scalo di Roma Ciampino, così come previsto dall'art. 36 del D.Lgs n. 81/15; che la negazione dei diritti di informazione costituiva per consolidata giurisprudenza condotta antisindacale; che, secondo la giurisprudenza, costituiva condotta antisindacale anche il rifiuto di avviare le procedure di negoziazione per le elezioni dei rappresentanti della sicurezza sui luoghi di lavoro; che l'obbligo di negoziazione derivava anche in questo caso direttamente dalla legge atteso che l'art. 47, 5° comma D.Lgs n. 81/08 prevedeva che *“il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva”*; che la norma sulla nomina del rappresentante per la sicurezza sul lavoro, contenuta nell'art. 47 del D.lgs n. 81/2008 rispondeva ad esigenze di carattere pubblicistico di sicurezza sul posto di lavoro ed era emanazione di direttive dell'Unione Europea che imponevano come criterio di individuazione il metodo elettivo; che, nella fattispecie, costituiva condotta antisindacale la mancata attivazione delle procedure di designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; che, la presenza di telecamere non autorizzate negli ambienti di lavoro sulla base di una concertazione sindacale costituiva una oggettiva lesione dei diritti dell'organizzazione sindacale; che, inoltre, aveva carattere lesivo del ruolo e dell'immagine sindacale la condotta da ultimo attuata dalla società convenuta in



occasione degli scioperi proclamati da esse organizzazioni sindacali ricorrenti; che, infatti, Ryanair D.A.C. aveva disconosciuto anche in tale occasione il ruolo delle organizzazioni sindacali rifiutando di partecipare alle procedure di raffreddamento e conciliazione previste dalla Legge n. 146/90 e aveva contestualmente inibito la partecipazione dei propri dipendenti alle iniziative di autotutela in virtù della clausola cd. “*collarino del cane*”, minacciando azioni discriminatorie e persino serrate di ritorsione; che ciò era avvenuto in particolare per i dipendenti operanti in modo stabile e continuativo presso lo scalo di Roma-Ciampino per i quali la compagnia convenuta aveva precisato “*se scioperate lasceremo Ciampino*”; che la compagnia convenuta aveva, inoltre, denigrato apertamente l’immagine delle organizzazioni dei lavoratori attribuendo loro la causa dei dissesti delle compagnie aeree concorrenti in tal modo dando luogo ad un comportamento oggettivamente antisindacale; che la minaccia di ritorsioni - persino più gravi di quelle contenute nella clausola cd. “*collarino del cane*” - quali la perdita delle progressioni di carriera e il blocco delle richieste di trasferimento volontario, costituivano comportamenti totalmente contrari ai principi basilari delle relazioni industriali; che la rilevanza mediatica dei fatti oggetto del ricorso e la dimensione multinazionale della convenuta che attuava con sistematicità condotte antisindacali giustificava una adeguata divulgazione tra i dipendenti della società e una pubblicazione dell’emanando decreto sia sui giornali nonché sulla home page della compagnia. Tutto ciò premesso, chiedevano l’accertamento e la declaratoria A) del carattere antisindacale dei comportamenti descritti nel ricorso con particolare con riferimento: 1) al pubblico disconoscimento del ruolo del sindacato e alle manifestazioni di disprezzo imputabili alla società con riferimento alla presenza in azienda e all’azione del sindacato di categoria, 2) al rifiuto di avviare negoziazioni improntate ai principi di correttezza e buona fede sulle condizioni di lavoro per il personale presente nel territorio italiano, comunque impiegato presso la base di servizio di Ciampino e, in ogni caso, sulle materie per le quali era prevista una negoziazione con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative descritte nel ricorso (contrattazione sui flussi informativi di cui al D.Lgs n. 25/07 e in materia di numero, modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché del



tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni), 3) al rifiuto di fornire le informazioni previste dal contratto di categoria sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative nonché il rapporto sulla situazione del personale previsto dall'art. 46 del D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198 e in materia di rapporti di lavoro a termine e in regime di somministrazione, 4) al rifiuto di avviare elezioni per la designazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro e comunque presso la base di servizio di Ciampino; 5) alla imposizione in sede di assunzione e/o svolgimento del rapporto della clausola definita "estinzione del rapporto", descritta nel ricorso, e dei suoi effetti nei confronti dei lavoratori impiegati in Italia e, in ogni caso, con base di impiego presso lo scalo aeroportuale di Ciampino avente il seguente contenuto (o altro similare per effetti): *"Questo accordo rimarrà in vigore per tutto il tempo che il personale di cabina di Ryanair Ltd contratti direttamente con il datore di lavoro e non effettui interruzioni di lavoro (work stoppages) o qualunque altra azione di natura sindacale. Se Ryanair Ltd o le società di mediazione di lavoro saranno obbligate a riconoscere qualunque sindacato del personale di cabina o se vi sarà 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 di turno concessi sotto la vigenza del presente contratto sarà ritirato"*, 6) alla installazione di telecamere negli ambienti di lavoro in violazione dell'art. 4 della Legge 20 maggio 1970 n. 300; 7) al rifiuto di riconoscere qualsiasi efficacia alla proclamazione degli scioperi accompagnato dall'ingiustificato rifiuto di partecipare alle procedure di raffreddamento e conciliazione previste dalla legge 146/90, 8) alla minaccia rivolta ai lavoratori con base di impiego presso lo scalo aeroportuale di Ciampino, di applicare loro le conseguenze della clausola di estinzione del rapporto, descritta nel ricorso nonché di bloccare le progressioni di carriera e i trasferimenti volontari ove gli stessi aderiscano agli scioperi proclamati dalle OO.SS. ricorrenti, 9) alla minaccia della convenuta di trasferire gli aeromobili presso altri scali in caso di azioni sindacali; e per l'effetto ordinare alla convenuta di: B) astenersi dal porre in essere i comportamenti descritti nel ricorso lesivi del ruolo e dell'immagine del sindacato di categoria all'interno dei luoghi di lavoro e



astenersi dal porre in essere condotte impeditive della presenza delle organizzazioni sindacali in azienda; C) cancellare o comunque disporre lo stralcio della clausola “*estinzione del contratto*” descritta nel ricorso, indicata nel presente atto e in ogni caso disporre la sua revoca o inefficacia; D) divulgare in forma adeguata nei luoghi di lavoro l’avvenuta cancellazione di detta clausola con informative indirizzate anche ai singoli dipendenti impiegati sugli scali italiani e comunque a Roma Ciampino unitamente alle comunicazioni del turno di impiego e con le medesime modalità; E) fornire all’organizzazione sindacale le informazioni di cui all’art. 4, comma 3 del D.Lgs 6 febbraio 2007 n. 25 e, in particolare, quelle previste dalla contrattazione collettiva sull’andamento recente e quello prevedibile dell’attività di impresa nonché sulla situazione economica, sulla struttura e sull’andamento prevedibile dell’occupazione nonché, in caso di rischio dei livelli occupazionali, sulle relative misure di contrasto e sulle decisioni dell’impresa suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti sull’organizzazione sul lavoro e dei contratti di lavoro, nonché i dati previsti dall’art. 1 paragrafo 2 del C.C.N.L. trasporto aereo, F) avviare negoziazioni improntate ai principi di correttezza e buona fede sulle materie oggetto di obbligo di legge ed in particolare per la stipula di un accordo avente ad oggetto l’istituzione di un quadro generale relativo all’informazione e alla consultazione dei lavoratori, e in materia di numero, modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché del tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l’espletamento delle funzioni, G) effettuare le procedure di nomina dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e comunque per base di impiego di Ciampino, H) asportare le telecamere installate nei posti di lavoro in violazione dell’art. 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300, I) riconoscere efficacia per il personale in Italia e comunque per quello assegnato nella base di impiego di Ciampino alla proclamazione degli scioperi da parte delle organizzazioni sindacali ricorrenti e partecipare, in assenza di un legittimo impedimento, alle procedure di raffreddamento e conciliazione previste dalla legge 146/90, J) astenersi dal prospettare ai lavoratori in caso di proclamazioni di sciopero azioni ritorsive e comunque l’applicazione di modifiche delle condizioni di lavoro o il blocco di progressioni di carriera o delle valutazioni delle richieste di trasferimento



volontario nonché di minacciare spostamenti dell'attività di volo, K) pubblicare sul proprio sito l'emanando provvedimento imponendo alla società di inserire lo stesso in forma leggibile in uno spazio visuale non inferiore ad 1/3 della home page e per una durata non inferiore a 60 giorni, o altro di giustizia; nonché pubblicare a proprie spese il richiesto decreto su tre quotidiani nazionali con il formato mezza pagina in larghezza o altro di giustizia quali "Il Corriere della Sera", "La Repubblica", ed in particolare "Il Messaggero", L) disporre, in ogni caso, ogni opportuno provvedimento al fine di rimuovere gli effetti della dichiarata condotta antisindacale; con vittoria di spese, compensi professionali oltre IVA, CPA e spese generali.

Si costituiva Ryanair D.A.C. eccependo preliminarmente la carenza di giurisdizione del Giudice Italiano, in favore del Giudice irlandese e, in particolare, della Corte di Dublino. Deduceva che non erano applicabili al caso di specie le norme citate da Filt Cgil, e Ultrasporti; che vi era l'incompetenza territoriale del Tribunale di Roma in quanto nessuna attività era svolta da Ryanair nel distretto del Tribunale di Roma; che essa Società esponente non aveva, infatti, dipendenti, sedi, succursali, uffici, nel territorio del distretto del Tribunale di Roma; che nessuna attività di alcun genere era svolta da Ryanair nel distretto; che, pertanto, in linea teorica, qualora fosse sussistita la giurisdizione del giudice italiano, competente a decidere della presente controversia sarebbe stato il Tribunale di Velletri dove si trovava l'aeroporto di Ciampino da cui partono e arrivano i voli Ryanair; che la legge italiana era inapplicabile in genere ai dipendenti Ryanair; che essa resistente era una società irlandese, costituita in base alla legge irlandese e con quartier generale in Irlanda, a Dublino; che, pertanto, non solo i rapporti di lavoro tra la stessa e i suoi dipendenti erano regolati dalla legge irlandese, ma tale sistema giuridico regolamentava anche i rapporti con il sindacato, le relazioni industriali e i diritti sindacali, come quello di sciopero; che, in ogni caso, la legge irlandese era stata scelta dalle parti in modo legittimo e, al massimo, la legge italiana avrebbe potuto trovare applicazione solo relativamente ai trattamenti minimi inderogabili ma non per le tutele sindacali, tenuto conto che tali tutele erano garantite anche dalla legge irlandese; che i sindacati ricorrenti avevano perso interesse ad agire; che, per ragioni legate a problemi di notifica, la controversia era stata introdotta nel



febbraio 2018 ma il contraddittorio era stato instaurato solo dopo 7 mesi dal deposito del ricorso; che tale fatto rendeva il ricorso ex art. 28 Stat. Lav. privo del suo requisito essenziale, ovvero dell'urgenza; che, peraltro, era sostanzialmente cessata la materia del contendere rispetto a tutte le contestazioni mosse dai sindacati ricorrenti; che, quanto, al rifiuto di riconoscere in termini assoluti il ruolo del sindacato, la presunta condotta antisindacale non aveva più ragion d'essere, dal momento in cui Ryanair D.A.C. aveva riconosciuto le tre sigle sindacali, ANPAC, ANPAV e FIT CISL; che con ANPAC aveva negoziato il contratto collettivo aziendale piloti e con tutte e tre stava negoziando il contratto collettivo aziendale assistenti di volo; che, del resto, una delle sigle sindacali che aveva proposto il presente ricorso, FIT CISL, aveva già partecipato alla negoziazione del contratto aziendale assistenti di volo sedendosi al tavolo industriale con Ryanair ed era stata riconosciuta da essa Ryanair; che la stessa aveva negoziato con ANPAC il contratto collettivo aziendale per il comparto Piloti e stava negoziando con ANPAC, ANPAV e FIT CISL il contratto collettivo aziendale per il comparto assistenti di volo; che non poteva, pertanto, sostenersi la sussistenza di alcuna condotta antisindacale di essa Ryanair rispetto al presunto obbligo sussistente in capo alla compagnia aerea di “avviare negoziazioni improntate ai principi di correttezza e buona fede sulle condizioni di lavoro per il personale presente nel territorio italiano e comunque presso la base di servizio di Ciampino”; che, quanto al rifiuto di fornire alle organizzazioni sindacali le informazioni richieste e di avviare con esse qualsiasi forma di consultazione e negoziazione sui contenuti previsti dal D.Lgs. n. 25/2007 (art. 4, 2° comma) e dal Codice delle Pari Opportunità (art. 36 D.Lgs. 81/2015 e art. 46 D.Lgs. 198/2006), tale presunta condotta antisindacale era venuta meno nel momento in cui essa Società, in esecuzione del decreto ex art. 28 della Legge n. 300/1970 emesso dal Tribunale di Busto Arsizio il 5 febbraio 2018, aveva fornito alle organizzazioni sindacali tutte le informazioni di cui alle norme citate e aveva poi convocato le parti sociali ad un incontro, che si era tenuto a Dublino il 9 aprile 2018, nel corso del quale la Società e i sindacati oggi ricorrenti si erano incontrati per definire “*il quadro generale di informazioni e consultazioni*”; che, quanto al disconoscimento del sindacato e delle azioni di sciopero nonché alla clausola c.d. “*del collarino*”, la materia del contendere



era del tutto cessata; che i rilievi svolti dalle sigle sindacali sull'atteggiamento tenuto da Ryanair rispetto agli scioperi non erano più attuali dopo lo sciopero, di portata nazionale, intervenuto il 25 luglio 2018; che, in particolare, l'intera argomentazione dei sindacati ricorrenti risultava priva di fondamento e di attualità, perché: a) i lavoratori di Ryanair avevano liberamente partecipato allo sciopero del 25 luglio senza subire nessuna conseguenza sul piano del rapporto di lavoro e senza che alcuna dichiarazione rilasciata dalla Società ai media avesse potuto in alcun modo limitare la loro libertà di sciopero; b) la c.d. clausola del collarino, ovvero la clausola contenuta nel contratto collettivo irlandese (e non nel contratto individuale), nella quale si prevedeva un periodo di tregua sindacale per il rinnovo del contratto che avrebbe fatto venire meno la turnazione ivi prevista in caso di agitazioni sindacali, non era stata applicata a seguito dello sciopero del 25 luglio; che non poteva essere antisindacale una condotta che la Società non aveva mai tenuto; che essa società aveva negoziato un contratto collettivo aziendale per il comparto piloti, siglato il 14 agosto 2018, nel quale tale clausola non era stata riportata e tale contratto aveva sostituito il precedente contratto che includeva la cosiddetta "clausola del collarino"; che essa Compagnia aerea stava attualmente negoziando il contratto collettivo per il comparto assistenti di volo che, esattamente come il contratto piloti, non avrebbe incluso la predetta clausola, come dimostrato dall'accordo d'intesa firmato il 13 settembre 2018 tra Ryanair e le sigle sindacali interessate in cui non era presente tale clausola; che, quanto alla clausola del collarino, le sigle sindacali italiane, comunque, non avevano titolo a procedere nei suoi confronti perché stavano chiedendo la rimozione di una clausola prevista nel contratto collettivo da oltre 10 anni; che, infatti, tale clausola era rimasta in tutti i contratti collettivi applicati da essa Ryanair in tutta Europa, inclusi tutti gli scali italiani dal 2007; che non si giustificava, pertanto, l'odierno intervento da parte dei sindacati che per tutti questi anni avevano tollerato la presenza di tale previsione; che, in ogni caso, tale clausola sarebbe stata legittima anche ai sensi della legge italiana, in quanto si trattava di una "*clausola di tregua sindacale*" in forza della quale i lavoratori si impegnavano a non attivarsi fino a quando il contratto collettivo fosse stato in vigore; che tale previsione, peraltro, non aveva come conseguenza la risoluzione immediata dei contratti individuali



di lavoro in caso di sciopero dei dipendenti, ma comportava - nel caso in cui venissero iniziate azioni collettive che avessero determinato il blocco delle rotte o compromesso il regolare svolgimento dell'attività della compagnia - la disapplicazione del contratto collettivo e il passaggio dei dipendenti dai turni 5/3 alla normale turnazione di 5/2/5/3; che, in ogni caso, tale clausola non aveva mai trovato applicazione e non era più presente nei contratti, dal momento che il nuovo contratto collettivo, confermato il 27 agosto 2018 da più del 70% dei piloti italiani Ryanair con base in Italia, non includeva la predetta clausola del collarino; che lo stesso valeva per l'accordo d'intesa firmato lo scorso 13 settembre tra Ryanair, ANPAC, ANPAV e FIT CISL per il comparto assistenti di volo; che quanto all'elezione del RLS nessun obbligo incombeva sul datore di lavoro di organizzare le elezioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza per due motivi: 1) il sistema di sicurezza di Ryanair era soggetto alla normativa irlandese e ciascuna base italiana aveva un proprio rappresentante per la sicurezza o un membro del Gruppo di Sicurezza Aerea Locale ("Local Air Safety Group"), 2) i membri di tale gruppo si incontravano regolarmente con il personale di ciascun aeroporto al fine di discutere le problematiche in tema di sicurezza; che, pertanto, era la legislazione irlandese a cui si doveva fare riferimento per individuare eventuali obblighi a carico di Ryanair; che se le OOSS riconosciute (ANPAC, ANPAV e FIT CISL) volevano indire le elezioni lo potevano fare organizzandole, ma il datore di lavoro non poteva interferire con tale processo perché, altrimenti, avrebbe tenuto un comportamento antisindacale; che, relativamente alle telecamere, era l'Aeroporto di Ciampino ad averle installate nella cosiddetta crew room assegnata ad essa Ryanair, luogo in cui l'equipaggio scambiava informazioni direttamente con la sede di Dublino; che, infatti, l'aeroporto affittava il suddetto locale ad essa Ryanair; che, tuttavia, dal momento che la legge applicabile nell'ambito dei rapporti di lavoro in essere con i dipendenti nonché nell'ambito sindacale era quella irlandese e non quella italiana, essa società non era tenuta al rispetto di quanto previsto dall'art. 4 Legge 300/1970, bensì doveva osservare solo le disposizioni vigenti in Irlanda dove aveva la propria sede legale, nonché la disciplina prevista a livello europeo; che la presenza delle telecamere non aveva costituito una lesione dei diritti delle organizzazioni sindacali dato che non sussisteva, in capo alla



convenuta, alcun obbligo di sottoscrivere un accordo sindacale ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori; che la presenza delle telecamere all'interno della crew room era dovuta al fatto che in tale luogo si trovava una cassaforte dove veniva depositato il contante; che, pertanto, le telecamere avevano quale unico scopo quello di tutelare la sicurezza dei dipendenti che depositavano contante all'interno dei locali e di tutelare il patrimonio aziendale ivi custodito ed erano state predisposte nel pieno rispetto di quanto stabilito dal nuovo Regolamento europeo sulla privacy 2016/679; che, peraltro, nella crew room era stato posto un segnale che avvertiva tutti i membri dell'equipaggio della presenza di suddette telecamere e, pertanto, l'equipaggio era pienamente edotto della loro esistenza; che l'installazione delle telecamere nella crew room era stata oggetto di valutazione dei rischi; che la resistente aveva provveduto ad informare adeguatamente tutti i dipendenti che avevano accesso al sistema di intranet presente nella crew room, rendendo loro disponibile una policy specifica che li rendeva edotti delle finalità e modalità di ripresa video, nonché della loro ubicazione presso l'aeroporto. Concludeva, in via pregiudiziale, per la declaratoria della carenza di giurisdizione del giudice italiano a favore del Tribunale del lavoro di Dublino; per la declaratoria dell'improcedibilità e dell'inammissibilità del ricorso; in via preliminare, per la declaratoria dell'incompetenza territoriale del Tribunale di Roma in favore del Tribunale di Velletri; per la declaratoria dell'applicabilità della legge irlandese alla presente fattispecie; per la declaratoria della carenza di legittimazione ad agire dei sindacati ricorrenti; per la declaratoria della cessazione della materia del contendere; in via principale, per il rigetto del ricorso, in quanto infondato in fatto ed in diritto per tutte le ragioni sopra esposte; con vittoria di spese e competenze di causa, accessori di legge e di tariffa professionale con la maggiorazione del 30% prevista dall'art. 4 comma 1 bis DM 10/03/2014 n. 55. In corso di causa la FIT - CISL Federazione Regionale Trasporti del Lazio rinunciava agli atti del giudizio e, pertanto, deve essere dichiarata l'estinzione del giudizio limitatamente a tale parte processuale.



\*\*\*\*\*

Preliminarmente, con riguardo alle eccezioni sollevate da Ryanair D.A.C., di difetto di giurisdizione del Giudice italiano in favore del Giudice irlandese e di inapplicabilità della legge italiana, relativamente ai rapporti di lavoro del personale, in quanto intercorrenti con una società di diritto irlandese asseritamente non domiciliata in Italia, si osserva che, come ritenuto da copiosa giurisprudenza di merito (Tribunale di Busto Arsizio Ordinanza n. 3528/2018 e 317/2019, Tribunale di Bergamo Ordinanza n. 1586/2018, Corte di Appello di Roma Sentenza n. 9583/2013), sussiste, invece, la competenza giurisdizionale di questo Giudice. Ed invero, l'art. 7.2 del Regolamento UE n. 1215 del 12 dicembre 2012 concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale prevede che: *“Una persona domiciliata in uno Stato membro può essere convenuta in un altro Stato membro: ... 2) in materia di illeciti civili dolosi o colposi, davanti all'autorità giurisdizionale del luogo in cui l'evento dannoso è avvenuto o può avvenire...”*. Alla stregua di tale norma deve ritenersi la giurisdizione del Giudice italiano, dal momento che l'azione ex art. 28 della Legge n. 300/1970 è diretta a conseguire l'accertamento e la declaratoria dell'illiceità e dannosità di una o più condotte poste in essere dal datore di lavoro nei confronti delle Organizzazioni sindacali. Nella fattispecie in esame, inoltre, non può dubitarsi che gli eventi che le associazioni ricorrenti assumono come illeciti e dannosi nei loro confronti si siano verificati in Italia. Si tratta del resto di condotte illecite extracontrattuali che possono dare luogo in base al comma 5 dell'art. 28 del D.Lgs. n. 150 del 2011 a riparazioni e ristori nella forma del risarcimento del danno non patrimoniale. Deve, in ogni caso, rilevarsi che la giurisdizione del Giudice Italiano può essere ritenuta sulla base dell'art. 35 del Regolamento che testualmente stabilisce che: *“I provvedimenti provvisori o cautelari previsti dalla legge di uno Stato membro possono essere richiesti al giudice di detto Stato membro anche se la competenza a conoscere nel merito è riconosciuta all'autorità giurisdizionale di un altro Stato membro”*. Infatti, nel caso di specie, la condotta prospettata come illecita



produce i suoi effetti nel territorio italiano e le Associazioni ricorrenti hanno azionato, per ottenere la cessazione del comportamento lesivo e il ristoro dei danni, una procedura cautelare prevista dall'ordinamento italiano. Pertanto, anche se la società resistente è di diritto irlandese e sostiene di non avere domicilio in Italia, in ogni caso, deve ritenersi la giurisdizione del Giudice italiano. Inoltre, quanto all'applicabilità o meno della legge italiana, si rileva che nessun rilievo può avere la circostanza che i rapporti di lavoro tra i dipendenti e Ryanair D.A.C. siano regolati dalla legislazione irlandese, dal momento che oggetto del presente giudizio non è una controversia tra il personale e la Compagnia aerea, ma una serie di condotte illecite tenute da quest'ultima sul territorio italiano, al di fuori di ogni contratto, nei confronti di soggetti terzi e precisamente delle Associazioni sindacali. In tale situazione è evidente che Ryanair D.A.C., nel momento in cui agisce e opera in Italia al di fuori di qualsiasi ambito contrattuale, è tenuta al rispetto della legge italiana, avente, peraltro, nella fattispecie, rilevanza pubblicistica trattandosi di tutela della libertà sindacale. In definitiva, venendo nel presente giudizio in considerazione un illecito extracontrattuale per lesione all'immagine, al ruolo e all'azione del sindacato, deve trovare applicazione la legge del luogo in cui si è verificato l'evento dannoso ossia l'Italia, in base all'art. 4 del Regolamento CE n. 864/67.

Inoltre, deve affermarsi la competenza territoriale del Tribunale di Roma, in considerazione della circostanza che l'aeroporto di Ciampino (luogo in cui sono state poste in essere le condotte antisindacali) si trova nell'ambito del VII° Municipio del Comune di Roma per come emerge dai documenti versati in atti dalle Associazioni ricorrenti.

Sussiste anche la legittimazione attiva ad agire della FILT - CGIL Territoriale di Roma Sud Pomezia Castelli e della Ultrasporti - Segreteria Regionale Lazio FILT-CGIL in quanto organizzazioni sindacali, maggiormente rappresentative del settore, in considerazione della sottoscrizione da parte loro del C.C.N.L. del Trasporto Aereo del comparto, contratto di riferimento in mancanza di diversi accordi.

Nel merito, si osserva preliminarmente che, secondo la giurisprudenza di legittimità, la lesione delle situazioni soggettive del sindacato si ha in presenza di atti e comportamenti del datore di lavoro che meritano la qualificazione di antiggiuridicità in



quanto impediscono, compromettono in vario modo, e limitano l'esercizio delle libertà e delle attività garantite al sindacato, con l'ulteriore precisazione che rileva esclusivamente la lesione oggettiva degli interessi collettivi di cui il sindacato è portatore, restando privo di rilievo, ai fini della concessione della tutela inibitoria, l'intento del datore di lavoro, sia nel senso che la tutela non può essere negata in presenza di situazioni di buona fede dell'autore del comportamento, sia nel senso che l'intento di nuocere al sindacato non è idoneo ad integrare condotta antisindacale ove manchi la lesione degli interessi collettivi considerati dalla norma (Cass. Civ., Sez. Un., Sentenza n. 5295 del 12 giugno 1997). La definizione del concetto di libertà e attività sindacale si ottiene, in positivo, riconducendo a tale ambito tutte le attribuzioni di cui il sindacato è titolare ai fini della tutela di interessi collettivi; in negativo, collocando fuori del suo ambito, la sfera degli interessi morali e patrimoniali dei singoli lavoratori. In sostanza per aversi comportamento antisindacale è necessario che la condotta leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali e che abbia in concreto limitato la libertà sindacale o il diritto di sciopero, senza che risulti altresì necessario uno specifico elemento intenzionale in capo al datore di lavoro (cfr. ex multis, Cass. Civ. Sez. Lav., Sentenza n. 13726 del 17 giugno 2014). Come più volte sottolineato dalla giurisprudenza di legittimità intervenuta sul tema, la definizione di condotta antisindacale contenuta nell'art. 28 della Legge n. 300 del 1970 non è analitica ma teleologica, nel senso che la norma individua il comportamento illegittimo in base non a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i "beni" protetti (cfr. tra le molte Cass. Civ. Sez. Lav., Sentenza n. 9250 del 18 aprile 2007 e Cass. Civ. Sez. Lav., Sentenza n. 13726 del 17 giugno 2014 cit.). Nella specie la clausola, definita "Estinzione del contratto" risulta oggettivamente idonea a pregiudicare l'esercizio delle libertà e delle attività garantite al sindacato. Tuttavia, deve prendersi atto che tale clausola, successivamente al deposito del ricorso è venuta meno e può non ritenersi più in vigore nell'ambito dei rapporti lavorativi tra la Ryanair D.A.C. e i suoi dipendenti. Tale clausola prevedeva, tra l'altro, quanto di seguito riportato: *"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 sindacato del personale di cabina o se vi sarà 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 di turno concessi sotto la vigenza del presente contratto sarà ritirato". Tale clausola detta anche "clausola di tregua sindacale" o "clausola del collarino", volta a limitare le libertà sindacali non è attualmente più in vigore nei contratti stipulati dalla società resistente, la quale nella memoria difensiva ha chiarito che il 14 agosto 2018 ha firmato un contratto collettivo aziendale per il comparto piloti nel quale tale clausola non è stata riportata e che tale contratto ha sostituito il precedente contratto che includeva la clausola in questione. Inoltre Ryanair D.A.C. ha evidenziato che nel corso della negoziazione del nuovo contratto collettivo per il comparto assistenti di volo è stato sottoscritto in data 13 settembre 2018 dalla società resistente e dalle sigle sindacali interessate un accordo d'intesa privo di detta clausola. In definitiva, nei contratti di recente stipulati con i sindacati e versati in atti (cfr. docc. 7 e 8 del fascicolo di parte resistente) la clausola in parola non esiste più. Peraltro, in analogia controversia le stesse associazioni sindacali odierne ricorrenti hanno concordato sul punto in ordine alla declaratoria della cessazione della materia del contendere con la Ryanair D.A.C. sul presupposto consistente nell'essere venuta meno la clausola, definita "Estinzione del contratto". (cfr. doc. 5 allegato alle note di parte resistente). Nella fattispecie in esame non può essere dichiarata la cessazione della materia del contendere in quanto non vi è accordo tra le parti sulla portata delle vicende sopraggiunte e sull'essere venuto meno ogni residuo motivo di contrasto (Cass. civ., Sez. Lav., Sentenza n. 5390 del 27 aprile 2000 e Cass. civ., Sez. Lav., Sentenza n. 16785 dell'8 novembre 2003 ed altre numerose in termini). In tale situazione, neppure il ricorso ex art. 28 dello Statuto dei Lavoratori può essere rigettato per carenza di attualità della condotta antisindacale, in quanto al momento della proposizione del ricorso la condotta antisindacale sussisteva. Infatti, tale situazione è collegata ad accordi successivi, sopravvenuti rispetto all'instaurazione della causa, i quali non pregiudicano il requisito dell'attualità della condotta: quest'ultimo,*



infatti, deve essere valutato con riferimento al momento del deposito del ricorso. La sopravvenienza di nuovi accordi privi della clausola definita “*Estinzione del contratto*”, costituendo nuova regolamentazione della materia, comporta che alla declaratoria dell’antisindacalità della condotta di Ryanair D.A.C., consistente nell’imposizione della clausola in questione limitativa della libertà sindacale, segua soltanto l’ordine di non reiterare per il futuro la condotta dichiarata antisindacale.

Discorso analogo vale per il rifiuto, manifestato pubblicamente dalla Ryanair D.A.C. in più occasioni, di riconoscere in termini assoluti il ruolo istituzionale del sindacato di garanzia della libertà di tutte le associazioni sindacali e di tutti i lavoratori nonché di effettuare qualsiasi tipo di trattativa con le associazioni sindacali e di avere qualsiasi rapporto con loro, ivi compresa la partecipazione alle procedure di raffreddamento e di conciliazione, obbligatorie per entrambe le parti ai sensi dell’art. 2 della Legge n. 146/1990. Tali circostanze, del resto, non sono state oggetto di contestazione. In particolare, per quanto risulta in atti, la società resistente negli anni ha sempre opposto rifiuti alle ripetute richieste di incontri, di avvio di negoziazioni e di informativa, disconoscendo così il ruolo e la figura del sindacato in generale, compromettendone l’attività con riguardo a tutti i lavoratori iscritti o meno che fossero, cui in tal modo veniva evidenziata l’inutilità delle iniziative di autotutela sindacale e dell’adesione alle associazioni sindacali, senza qui considerare la costante minaccia costituita dall’applicazione della clausola, definita “*Estinzione del contratto*”. Tale comportamento illegittimo, posto in essere nei confronti di tutte le Organizzazioni sindacali, tra le quali la FIT CISL, la FILT - CGIL e la Uiltrasporti maggiormente rappresentative come firmatarie del C.C.N.L. del comparto, ha integrato senza alcun dubbio una condotta antisindacale apparendo evidente il pregiudizio inflitto all’immagine ed al ruolo del sindacato, e, per esso, alla sua attività. In sostanza il rifiuto pregiudiziale, indiscriminato e assoluto su qualunque tema di qualsiasi confronto con tutti i sindacati travalica il diritto della società di operare le sue scelte imprenditoriali e la sua libertà di trattare con gli interlocutori che ritiene, travalicando in un comportamento illecito suscettibile di repressione. In definitiva, la violazione di un obbligo a trattare con le associazioni sindacali, in quanto negatorio per definizione della



funzione sindacale, integra gli estremi della condotta antisindacale indipendentemente, peraltro, dalla sussistenza di uno specifico elemento intenzionale. Tale condotta antisindacale, che perdurava nel momento in cui è stato proposto il ricorso introduttivo del presente giudizio, è tuttavia venuta meno successivamente. Infatti, nelle more del giudizio, Ryanair D.A.C. ha intavolato trattative e ha sottoscritto con alcune sigle sindacali (ANPAC, ANPAV e FIT CISL) contratti collettivi aziendali che attualmente sono in vigore presso la società resistente. In sostanza, nel momento in cui l'odierno giudizio è stato introdotto, sussisteva da parte della società resistente un comportamento connotato dall'antisindacalità, consistente nel sottrarsi su qualunque tema di interesse dei lavoratori a qualsiasi confronto con tutte le organizzazioni sindacali in tal modo impedendo, di fatto, a queste ultime di svolgere i propri compiti e limitando, di conseguenza, l'esercizio del diritto costituzionalmente garantito (art. 39 della Costituzione) all'attività e alla libertà sindacale. Nello specifico, la società resistente ha adottato un sistema di rapporto diretto tra i vertici aziendali e i singoli dipendenti per trattare le questioni riguardanti i lavoratori. Nel corso del giudizio, tuttavia, il comportamento di Ryanair D.A.C. è radicalmente cambiato, in quanto quest'ultima ha condotto trattative con l'ANPAC, l'ANPAV e la FIT CISL fino ad arrivare alla stipula di contratti collettivi aziendali tuttora vigenti, facendo venire meno la precedente posizione di chiusura e di disconoscimento totale del ruolo e della funzione dei sindacati. Pertanto, anche sotto tale profilo, non può ritenersi il perdurare della condotta antisindacale della società resistente volta a impedire ai sindacati, sempre e comunque, lo svolgimento del loro ruolo, con compromissione dell'attività e della libertà sindacale. Peraltro, con riferimento alla pretesa delle Associazioni ricorrenti di partecipare a trattative e confronti, si osserva che, mentre il datore di lavoro non può rifiutarsi di trattare aprioristicamente e in via assoluta con le Organizzazioni sindacali nel loro complesso impedendo loro di svolgere i propri compiti e limitando così la libertà sindacale, la giurisprudenza di legittimità ha reiteratamente affermato che *“non sussiste nel nostro ordinamento un obbligo a carico del datore di lavoro di trattare e stipulare contratti collettivi con tutte le OO. SS e rientra nella autonomia negoziale da riconoscere alla parte datoriale la possibilità di sottoscrivere un nuovo contratto anche*



*con OO.SS. anche diverse da quelle che hanno trattato e sottoscritto il precedente. La giurisprudenza di questa Corte è conformemente orientata nel ritenere che, nell'attuale sistema normativo dell'attività sindacale, non vige il principio della necessaria parità di trattamento tra le varie organizzazioni sindacali; il datore di lavoro non ha quindi l'obbligo assoluto neppure di aprire le trattative per la stipula di contratti collettivi con tutte le organizzazioni, potendosi configurare l'ipotesi di condotta antisindacale prevista dall'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori solo quando risulti un uso distorto da parte del datore medesimo della sua libertà negoziale, produttivo di un apprezzabile lesione della libertà sindacale dell'organizzazione esclusa” (cfr. Cass. Sez. Lav. 14511/2013 e nello stesso senso Cass. n. 1504/1992; Cass. n. 6166/1998). Sostanzialmente in analoghi termini, nella sentenza n. 212 del 9 gennaio 2008 la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, ha precisato: “Pur non sussistendo, dunque, nel campo delle relazioni industriali un principio di parità di trattamento, va tuttavia ribadito che configura una condotta antisindacale il comportamento datoriale che si concretizzi in un rifiuto, a danno di alcune organizzazioni i sindacali, di forme di consultazione, di esame congiunto o di instaurazione di trattative, espressamente previste da clausole contrattuali o da disposizioni di legge, allorquando detto rifiuto si traduca - sia per le modalità in cui si esprime sia per il comportamento globale assunto dall'imprenditore nei riguardi di dette organizzazioni - in condotte oggettivamente discriminatorie, capaci di incidere negativamente sulla stessa libertà del sindacato e sulla stessa sua capacità di negoziazione minandone la credibilità e la sua immagine anche sul versante della sua forza aggregativa in termini di acquisizione di nuovi consensi...”. Né il diritto di una organizzazione sindacale - e il correlativo obbligo del datore di lavoro - ad essere ammessa alle trattative in sede di stipulazione di un contratto (nella fattispecie aziendale) può ritenersi discendere dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 231/2013 che ha dichiarato “l'illegittimità costituzionale dell'art. 19 comma 1, lettera b della legge 20 Maggio 1970 n. 300 nella parte in cui non prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie dei contratti collettivi applicati nell'unità produttiva, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi*



*contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda*". Tale sentenza, infatti, non ha fatto venire meno i principi civilistici di libertà contrattuale e di mutuo riconoscimento, valorizzati anche dalla giurisprudenza di legittimità, che hanno sempre caratterizzato l'esercizio dell'autonomia collettiva. Infatti, la stessa Corte Costituzionale nella predetta sentenza n. 231/2013 ha precisato che l'intervento additivo operato *"in coerenza con il petitum dei giudici a quibus e nei limiti di rilevanza della questione prospettata, non affronta il più generale problema della mancata attuazione complessiva dell'art. 39, né individua, - e non potrebbe farlo - un criterio selettivo della rappresentatività sindacale ai fini del riconoscimento della tutela privilegiata di cui al titolo III dello Statuto dei lavoratori ..."* . Pertanto, deve concludersi nel senso che non sussiste nel nostro ordinamento un obbligo del datore di lavoro di trattare con tutte le organizzazioni sindacali, salve specifiche previsioni contrattuali o di legge, ma che possa ravvisarsi una condotta antisindacale quando il rifiuto esprima un uso distorto della libertà sindacale ovvero un contegno oggettivamente discriminatorio nei confronti della organizzazione sindacale esclusa.

Alla stregua di tali principi, tenuto conto che nel momento dell'instaurazione dell'odierno giudizio sussisteva la condotta antisindacale (consistente nel rifiuto da parte di Ryanair D.A.C. di riconoscere in via generale il ruolo del sindacato e nel sottrarsi su qualunque tema alla trattativa e al confronto con tutte le organizzazioni sindacali, così pregiudicando la loro immagine e impedendo di fatto a queste ultime di svolgere i loro compiti con conseguente limitazione della libertà sindacale) la relativa domanda non può essere rigettata per carenza di attualità della condotta antisindacale, sulla base delle ragioni sin qui espresse. Invero, la circostanza che solo in corso di causa la società resistente abbia riconosciuto il ruolo dei sindacati, stipulando contratti collettivi aziendali tuttora vigenti con l'ANPAC, l'ANPAV e la FIT CISL, comporta che comunque debba essere dichiarata l'antisindacalità della condotta di Ryanair D.A.C., dovendo il giudizio avere riguardo alla situazione esistente al momento della proposizione della domanda. Tuttavia, in considerazione del successivo comportamento della società resistente, la condanna deve essere limitata all'ordine di astenersi per il futuro da tali condotte dichiarate antisindacali. Né una condanna dal contenuto più



specifico può essere emessa per il fatto che la FILT - CGIL Territoriale di Roma Sud Pomezia Castelli e la Uiltrasporti - Segreteria Regionale Lazio sono state escluse dalle trattative per la stipula dei contratti aziendali, dal momento che, per le ragioni indicate, non esiste un obbligo del datore di lavoro di trattare con tutte le organizzazioni sindacali, non essendo emerso allo stato degli atti un uso distorto da parte del datore medesimo della sua libertà negoziale né atteggiamenti discriminatori successivi alla proposizione del ricorso, tanto più che nelle more del giudizio vi sono stati anche incontri a Dublino tra le odierne parti del giudizio. In particolare, non sono risultate o comunque non sono state provate, successivamente al riconoscimento del ruolo dei sindacati da parte di Ryanair D.A.C., nei confronti delle Associazioni ricorrenti condotte oggettivamente discriminatorie, atte ad incidere negativamente sulla stessa libertà del sindacato e sulla sua capacità di negoziazione, minandone la credibilità e l'immagine anche sotto il profilo della forza aggregativa in termini di acquisizione di nuovi consensi. Del resto, neppure può ritenersi che il comportamento illegittimo del datore di lavoro sia tuttora persistente e idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo con conseguente restrizione del libero esercizio dell'attività sindacale. La possibilità per le odierne ricorrenti di contrattare con la Ryanair D.A.C., una volta ripristinata una situazione conforme a legge, in assenza di clausole contrattuali espressamente previste o di disposizioni di legge, dovrà essere guadagnata sul campo in ragione della effettiva rappresentatività dei lavoratori e della capacità del sindacato di imporsi al datore di lavoro come controparte negoziale nella trattative.

Inoltre, ha integrato senza alcun dubbio una condotta obiettivamente antisindacale la mancata o incompleta informativa, nelle ipotesi in cui la stessa è prevista dalla legge e/o da una specifica clausola del C.C.N.L. La giurisprudenza di legittimità ha costantemente ritenuto che la violazione di una norma legale o contrattuale che prevede una informativa o comunicazione al sindacato configura comunque condotta antisindacale persino nell'ipotesi di informazione "successiva" a determinati provvedimenti aziendali e non preventiva (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., Sentenza n. 7347 del 17 aprile 2004 e nello stesso senso Cass. Civ., Sez. Lav., Sentenza n. 3298 del 7 marzo 2001, Cass. Civ., Sez. Lav., Sentenza n. 16976 dell'11 novembre 2003 e Cass. Civ., Sez. Lav., Sentenza n.



9130 del 6 giugno 2003). In definitiva, l'antisindacalità deriva dalla violazione di una specifica disposizione che prevede l'obbligo di informativa in presenza di ben precise circostanze. Nella fattispecie, in applicazione dei suddetti principi, deve ritenersi che l'omessa informazione prevista dalla legge e dal C.C.N.L. di comparto delinea una condotta antisindacale rilevante ai fini dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, ledendo gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, derivandone anche in questo caso una obiettiva limitazione della libertà di azione organizzativa dell'associazione sindacale per la svalutazione del suo ruolo e della sua funzione tipica e per la lesione dell'immagine e del prestigio del sindacato al cospetto di tutti i lavoratori, vulnerati dall'altrui inosservanza delle regole che ne garantiscono l'esercizio (cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., Sentenza n. 9991 dell'8 ottobre 1998). Nella fattispecie in esame le associazioni sindacali ricorrenti hanno lamentato il mancato rispetto da parte di Ryanair D.A.C. degli obblighi stabiliti da precise disposizioni di legge di informativa, di concertazione, di controllo, di vigilanza e di tutela della sicurezza nei posti di lavoro oggetto delle richieste avanzate nel tempo dagli stessi sindacati. In proposito, Ryanair D.A.C. non ha negato di non avere rispettato tali obblighi e di non avere attivato le procedure previste dalla legge per darvi adempimento, ma si è limitata a contestare la legittimazione delle Organizzazioni sindacali ricorrenti a ricevere le informative e a esercitare gli altri diritti e prerogative dalle stesse rivendicate. In realtà Filt Cgil e Uiltrasporti possono esercitare tali diritti e prerogative in quanto, come sopra evidenziato, sono organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative come firmatarie del C.C.N.L. del comparto. Peraltro, come riconosciuto anche da diverse sentenze della Corte di Giustizia, deve essere applicata la legge italiana, in quanto la società resistente possiede una base operativa presso l'aeroporto di Ciampino che dispone di locali dedicati e di dipendenti. Pertanto, debbono trovare applicazione le norme di diritto italiano indicate dalle Associazioni sindacali ricorrenti. In primo luogo si osserva che L'art. 1 del D.Lgs. n. 25 del 2007 stabilisce quanto segue: “1. *Il presente decreto legislativo individua il quadro generale in materia di diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o nelle unità produttive situate in Italia.* 2. *Le modalità di informazione e consultazione sono stabilite dal contratto collettivo di*



*lavoro in modo tale da garantire comunque l'efficacia dell'iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi".* Tale norma obbliga il datore di lavoro che abbia più di 50 dipendenti (art. 3 del medesimo D.Lgs. n. 25 del 2007) e che non aderisca a un modello di contrattazione che assicuri per una determinata categoria i flussi informativi garantiti dal successivo art. 4 alla trattativa e alla negoziazione con riguardo alle modalità dell'informativa obbligatoria. Inoltre l'art. 7 del medesimo D.Lgs. prevede sanzioni a carico del datore di lavoro inadempiente rispetto agli obblighi di informazione. La condotta della società resistente, che nonostante le numerose richieste delle Associazioni sindacali, non ha intrapreso contatti e trattative per l'attivazione del flusso informativo relativo alle materie indicate nell'art. 4 costituisce condotta antisindacale in quanto pregiudica l'immagine e l'attività del sindacato, violandone i diritti normativamente riconosciuti. Inoltre, le Organizzazioni sindacali resistenti hanno affermato l'antisindacalità del comportamento di Ryanair D.A.C. anche per la violazione dell'art. 36 del D.Lgs. n. 81 del 2015 e dell'art. 46 del D.lgs. n.198 del 2006. Nello specifico, l'art. 36 del D.Lgs. n. 81 del 2015 rubricato "Diritti sindacali e garanzie collettive" prevede quanto di seguito riportato: *"1. Ai lavoratori delle agenzie di somministrazione si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300 del 1970, e successive modificazioni. 2. Il lavoratore somministrato ha diritto a esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della missione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente delle imprese utilizzatrici. 3. Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati".* Inoltre l'art. 46 del D.lgs. n.198 del 2006 rubricato "Rapporto sulla situazione del personale" che stabilisce: *"1. Le aziende pubbliche e private che*



*occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. 2. Il rapporto di cui al comma 1 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità. 3. Il rapporto è redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto. 4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda".*

Anche con riguardo a tali norme Ryanair D.A.C. risulta avere posto in essere un ulteriore comportamento antisindacale e inadempiente, non avendo fornito le informazioni previste dalle specifiche predette disposizioni di legge così svalutando e pregiudicando il ruolo delle associazioni sindacali. Infatti, è evidente il pregiudizio all'immagine e all'attività stessa del sindacato cui vengono negati gli incontri e le informazioni, nonostante vi siano apposite norme che prevedono un obbligo del datore di lavoro in tal senso rispetto alle associazioni sindacali più rappresentative, al fine di realizzare la migliore tutela dei lavoratori. Né può dubitarsi dell'attualità della condotta e del perdurare dei suoi effetti. Infatti, secondo la Suprema Corte, l'attualità non è esclusa dall'esaurirsi della singola azione antisindacale, ove il comportamento illegittimo risulti persistente ed idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua natura intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, tale da determinare una restrizione o un ostacolo allo svolgimento dell'attività sindacale (cfr. tra le molte Cass. Civ. Sez. Lav., Sentenza n. 3837 del 26 febbraio 2016). Né parte



resistente ha fornito prova di aver fornito le informazioni in questione successivamente all'instaurazione del giudizio.

Si rinviene, altresì, una ulteriore condotta antisindacale della società resistente nella mancata collaborazione con le associazioni sindacali per l'attivazione le procedure per l'elezione dei rappresentanti per la sicurezza sui luoghi di lavoro. Al riguardo l'art. 47 del D.lgs.n.81 del 2008 rubricato "*Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*" stabilisce quanto segue: "1. *Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalità di cui al comma 6. 2. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.*

*3. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48. 4. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno. 5. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva. 6. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma. 7. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 2 è il seguente: a) un rappresentante nelle aziende*



*ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori; b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori; c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva. 8. Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.*

Infine, deve ritenersi che abbia concretato una condotta antisindacale la sottoposizione a videosorveglianza della sala briefing di Ciampino dedicata alla fase obbligatoria di preparazione del volo, di presentazione degli equipaggi, di distribuzione dei ruoli tra il personale di cabina e di verifica delle regole di sicurezza, in violazione dell'art. 4 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, per come dedotto dalle associazioni sindacali ricorrenti. Il predetto art. 4, come modificato dal D. Lgs. 24 settembre 2016 n. 185, recita testualmente: “1. *Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.* 2. *La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di*



registrazione degli accessi e delle presenze. 3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196". Tale articolo disciplina l'uso degli impianti audiovisivi a tutela della dignità e della riservatezza della persona del lavoratore e sancisce la possibilità di installazione di apparati soltanto previo accordo tra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali aziendali o, in difetto di accordo, previo provvedimento dell'Ispettorato del lavoro che interviene su istanza del datore di lavoro allo scopo di mantenere la sorveglianza in una dimensione tale da non eliminare ogni zona di autonomia e riservatezza nello svolgimento del lavoro. Nella fattispecie, Ryanair D.A.C. nella memoria difensiva non ha negato l'esistenza e l'utilizzo delle telecamere nella cosiddetta crew room, ma ha ancora una volta ribadito che la legge applicabile era quella irlandese, per cui non aveva l'obbligo di rispettare le previsioni dell'art. 4 della Legge 20 maggio 1970 n. 300. Ha sostenuto, altresì, che l'installazione delle telecamere era avvenuta ad opera dell'Aeroporto di Ciampino ed era dovuta alla necessità di tutela del patrimonio aziendale costituito da una cassaforte nella quale era riposto il contante, provento delle vendite a bordo degli aerei. Ha aggiunto che la videosorveglianza era stata predisposta nel rispetto di quanto stabilito dal nuovo Regolamento europeo sulla privacy 2016/679 con adeguata informativa per i dipendenti. Con riferimento alla legge applicabile non può che rimandarsi alle considerazioni di cui sopra. Per il resto, nel caso in esame non vi può essere dubbio in ordine alla circostanza della violazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, che impone al datore di lavoro di raggiungere un accordo preventivo o di ottenere l'autorizzazione amministrativa per l'installazione dell'impianto di video sorveglianza sia nella versione dell'articolo 4 antecedente al Jobs act, sia nel testo risultante dalle modifiche apportate con il D.Lgs n. 151/2015 (Cassazione penale sentenza n. 22148/2017). In definitiva anche attualmente, laddove l'impianto di video sorveglianza consenta il controllo a distanza degli addetti, lo stesso può essere utilizzato solo per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e la tutela del patrimonio aziendale e richiede ancora, per poter essere installato, un accordo con le



rappresentanze sindacali aziendali o l'autorizzazione della direzione territoriale del Lavoro. Al riguardo in primo luogo si osserva (anche a voler prescindere dalla circostanza che Ryanair D.A.C. non ha fornito la prova dell'installazione delle telecamere ad opera dell'Aeroporto di Ciampino) che tale fatto non ha alcun rilievo trattandosi, come affermato dalla giurisprudenza, di una condotta contestata dal sindacato al datore di lavoro in riferimento ai locali ove si svolge l'attività lavorativa dei dipendenti. Quanto alla tutela del patrimonio aziendale la Corte di Cassazione, con sentenza n. 10268 del 6 marzo 2003, ha affermato che la violazione dell'articolo 4 in questione non è esclusa neanche dalla circostanza che le apparecchiature di controllo siano dirette a evitare furti, se rendono possibile il controllo a distanza sull'attività dei dipendenti: infatti *"l'eventuale motivo per cui sono state installate le telecamere non esclude l'obbligo di seguire la procedura di cui all'art. 4 legge n. 300/1970"*. Inoltre, la Cassazione ha puntualizzato - nella sentenza n. 1490 del 6 marzo 1986 - che il divieto di controllo a distanza non è superato *"...dall'eventuale preavviso dato ai lavoratori i quali, quindi, siano avvertiti del controllo suddetto, né infine dal fatto che tale controllo sia destinato ad essere discontinuo, perché esercitato in locali dove i lavoratori possono trovarsi solo saltuariamente o per temporanea sottrazione ad attività dovute ..."* (cfr. sul punto anche Cass. Civ., Sez. Lav., Sentenza n. 9211 del 16 settembre 1997). Lo stesso Garante della privacy ha più volte ritenuto illecito il trattamento dei dati personali effettuato tramite sistemi di videosorveglianza installati senza il rispetto dei vincoli procedurali previsti dall'articolo 4 dello Statuto, nonostante l'eventuale consenso dei singoli lavoratori. Inoltre non ha alcun rilievo, in materia, l'elemento psicologico. Infatti non occorre, per la violazione dell'art. 4, che l'azienda abbia intenzionalmente danneggiato gli interessi delle associazioni sindacali e dei lavoratori, ma è sufficiente che questi interessi siano stati lesi. Peraltro, come noto, la sussistenza dell'intento lesivo, non è richiesta per l'individuazione di una condotta antisindacale (cfr. Cass. Civ. Sez. Un., Sentenza n. 5295 del 12 giugno 1997). Il bene giuridico protetto dall'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori ha natura collettiva e non individuale (nonostante ci sia una interferenza tra i due piani), in quanto i singoli lavoratori non hanno sufficiente forza per negoziare con il datore di lavoro in posizione paritaria.



Pertanto, il datore di lavoro che installa un impianto di controllo a distanza senza ricercare e ottenere l'accordo sindacale con le rappresentanze aziendali (o, in mancanza, senza chiedere l'autorizzazione all'autorità amministrativa competente) danneggia gli interessi collettivi di cui sono titolari e portatrici le rappresentanze sindacali. Il comportamento della società resistente, nel caso in esame, integra la fattispecie della condotta antisindacale di cui all'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori in quanto determina un pregiudizio all'immagine e alla credibilità delle associazioni sindacali le quali non hanno potuto in concreto esercitare una prerogativa loro riconosciuta dalla legge (art. 4 della Legge 20 maggio 1970 n. 300). Spetta, infatti, alle rappresentanze sindacali riscontrare se gli impianti audiovisivi, di cui il datore di lavoro intende avvalersi, abbiano o meno l'idoneità a ledere la dignità dei lavoratori per la loro potenzialità di controllo a distanza ovvero per la loro effettiva rispondenza alle esigenze tecnico-produttive o di sicurezza, così da disciplinarne, mediante l'accordo collettivo, le modalità e le condizioni d'uso. Del resto il controllo delle rappresentanze sindacali è previsto, per legge, come uno dei momenti essenziali dell'intera procedura volta all'installazione degli impianti, derivando da ciò l'inderogabilità e la tassatività sia dei soggetti legittimati che della procedura autorizzativa di cui all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Secondo l'insegnamento della S.C. requisito essenziale dell'azione di repressione della condotta antisindacale, di cui alla Legge n. 300 del 1970 articolo 28 è l'attualità di tale condotta o il perdurare dei suoi effetti (cfr. tra le molte Cass. Civ., Sez. Lav., Sentenza n. 20164 del 26 settembre 2007, Cass. Civ., Sez. Lav., Sentenza n. 1684 del 5 febbraio 2003 e Cass. Civ., Sez. Lav., Sentenza n. 3894 del 3 luglio 1984). Con riguardo al requisito dell'attualità delle condotte la Suprema Corte ha avuto modo di chiarire in più occasioni che *“in tema di repressione della condotta antisindacale... il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente e idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una*



*restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale.....(Cass. n. 23038/2010, già citata in sentenza; conforme, fra le più recenti, Cass. n. 3837/2016)”. (Cass. Civ., Sez. Lav., Sentenza n. 30422 del 19 dicembre 2017 e nello stesso senso anche Cass. Civ., Sez. Lav., Sentenza n. 10130 del 9 maggio 2014; Cass. Civ., Sez. Lav., Sentenza n. 11741 del 6 giugno 2005). In particolare si è affermato che “requisito essenziale dell'azione di repressione della condotta antisindacale, di cui all'art. 28 della legge n. 300 del 1970, è l'attualità di tale condotta o il perdurare dei suoi effetti. Tale requisito (...) deve intendersi nel senso che, da un lato, il mero ritardo della proposizione del ricorso non ne determina di per sé l'inammissibilità in presenza della permanenza degli effetti lesivi, e, dall'altro, il solo esaurirsi della singola azione lesiva del datore di lavoro non può precludere l'ordine del giudice di cessazione del comportamento illegittimo ove questo, alla stregua di una valutazione globale non limitata ai singoli episodi, risulti tuttora persistente ed idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio dell'attività sindacale” (Cass. . Civ., Sez. Lav., Sentenza n. 23038 del 12 novembre 2010).*

L'attualità del comportamento denunciato come antisindacale deve essere ritenuta sussistente qualora ne persistano gli effetti al momento della presentazione della domanda. In sostanza, la valutazione dell'attualità della condotta antisindacale deve essere effettuata con riguardo al momento dell'introduzione del giudizio, restando irrilevanti ai fini della declaratoria dell'antisindacalità del comportamento datoriale gli eventi successivi all'instaurazione della causa.

Pertanto, allo stato degli atti e tenuto conto della natura sommaria del presente procedimento, alla stregua di quanto sopra evidenziato, deve dichiararsi l'antisindacalità delle sopra descritte condotte poste in essere da Ryanair D.A.C. consistenti, in particolare, nell'aver inserito nei contratti la clausola, definita “*Estinzione del contratto*”, nel mancato reiterato riscontro alle richieste di incontro, negoziazione e informazione previste dalle norme di legge o di contratto sopra indicate, comprese quelle dirette alla nomina del RSL e nell'aver sottoposto a videosorveglianza la sala



briefing di Ciampino in mancanza di un accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o l'autorizzazione della direzione territoriale del Lavoro. Tuttavia, con riferimento all'inserimento nei contratti della clausola, definita "Estinzione del contratto" e al rifiuto della Ryanair D.A.C. di riconoscere in termini assoluti il ruolo istituzionale del sindacato di garanzia della libertà di tutte le associazioni sindacali e di tutti i lavoratori nonché di effettuare qualsiasi tipo di trattativa con le associazioni sindacali e di avere con loro qualsiasi rapporto, si osserva che la cessazione di tali condotte da parte di Ryanair D.A.C., successivamente alla presentazione del ricorso da parte delle Associazioni sindacali, comporta che la condanna della società resistente debba essere limitata all'ordine di astenersi per il futuro da tali condotte dichiarate antisindacali. Del resto, come affermato dalla Suprema Corte, *"anche un accertamento giudiziale può essere funzionale allo scopo di porre fine ad una situazione di illegittima compressione della libertà sindacale, come del resto ritenuto da questa Corte, sia pure in relazione ad un fattispecie relativa al pubblico impiego (Cass. 8 ottobre 1998 n. 9991)"* (Cass. civ. Sez. lavoro, Sentenza n. 11741 del 6 giugno 2005). Ricorrono, invece, per gli altri comportamenti sopra precisati, in mancanza della dimostrazione di condotte volte a rimuovere le situazioni di illegittimità descritte, i presupposti per la condanna della società resistente alla cessazione delle condotte e alla rimozione dei relativi effetti, sussistendone ancora le conseguenze con lesione dei diritti dei sindacati, i quali hanno interesse alla eliminazione della situazione che determina la limitazione del libero esercizio delle prerogative sindacali. Deve, inoltre, essere accolta la richiesta di pubblicazione su un quotidiano a diffusione nazionale di un estratto (intestazione e dispositivo) della presente decisione, a spese della compagnia resistente.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

### **P.Q.M.**

dichiara l'estinzione del giudizio nei confronti della ricorrente FIT-CISL Federazione Regionale Trasporti del Lazio per rinuncia agli atti;  
visto l'art. 28 Legge 20 maggio 1970 n. 300,



- dichiara l'antisindacalità del comportamento di Ryanair D.A.C. consistito: nell'aver inserito nei contratti la clausola, definita "*Estinzione del contratto*", nel rifiuto opposto alle richieste di incontro, negoziazione e informazione previste dalle norme di legge o di contratto indicate in motivazione, nel rifiuto di collaborare nelle procedure di nomina dei rappresentanti sindacali per la sicurezza presso la scalo di Ciampino e nell'aver sottoposto a videosorveglianza la sala briefing di Ciampino in mancanza di un accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o dell'autorizzazione della direzione territoriale del Lavoro e, conseguentemente, ordina per il futuro a Ryanair D.A.C. di astenersi dall'apporre nei contratti la clausola, definita "*Estinzione del contratto*", di riconoscere il ruolo istituzionale dei sindacati, evitando di rifiutarsi di trattare con le associazioni sindacali nei termini di cui in motivazione e di avere rapporti con loro, di rifiutare la partecipazione alle procedure di raffreddamento e di conciliazione, obbligatorie ai sensi dell'art. 2 della Legge n. 146/1990;
- ordina, altresì, alla compagnia resistente, di cessare immediatamente le altre condotte sopra indicate, di fornire ai sindacati che ne hanno fatto richiesta le informazioni di cui all'art. 4, comma 3 del D.Lgs. n. 25/07 e i dati previsti dall'art. 1 paragrafo 2 del C.C.N.L. trasporto aereo, di riscontrare le richieste di incontro avanzate dai sindacati, ricorrente e intervenuti, al fine di avviare i negoziati per la stipula di un accordo collettivo per la costituzione di un "quadro generale in materia di diritto all'informazione e alla consultazione", di comunicare, ai sindacati che ne hanno fatto richiesta, i dati sull'utilizzo dei contratti di somministrazione, a termine e sulla situazione del personale maschile e femminile previste dal codice di pari opportunità, di collaborare nelle procedure di nomina dei rappresentanti sindacali per la sicurezza presso la scalo di Ciampino, di rimuovere le telecamere nella cosiddetta crew room, installate, in violazione dell'art. 4 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 senza un accordo preventivo con le rappresentanza sindacali o in difetto dell'autorizzazione amministrativa;
- ordina alla resistente di pubblicare su un quotidiano a diffusione nazionale (Il Messaggero) un estratto della presente ordinanza, non oltre il decimo giorno dalla sua comunicazione da parte della cancelleria;



- rigetta nel resto il ricorso;
- condanna la compagnia resistente al pagamento delle spese di lite in favore della FILT
- CGIL Territoriale di Roma Sud Pomezia Castelli e della Uiltrasporti - Segreteria Regionale Lazio FILT-CGIL che liquida nella misura di euro 3.000,00 ciascuna oltre spese generali al 15%, oltre IVA e CPA.

Manda alla Cancelleria per la comunicazione alle parti della presente ordinanza.

Roma 23 agosto 2019

Il Giudice  
dott. Ottavio Picozzi

