

[E17.2022]

**CORTE DI GIUSTIZIA
EUROPEA CAUSA
C-33/21**

**RYANAIR LAVORO
IN PIÙ STATI E
LEGISLAZIONE
APPLICABILE**

L'EDITORIALE

14
06
22

CTP

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 14m

CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA CAUSA C-33/21: RYANAIR LAVORO IN PIÙ STATI E LEGISLAZIONE APPLICABILE

I lavoratori non coperti da certificato E101 (attuale A1) devono essere soggetti alla legislazione previdenziale del luogo di lavoro. Questo è quanto ha affermato con sentenza del 19 maggio 2022 (C-33/21) la Corte di Giustizia Europea con riferimento a n. 219 dipendenti della società Ryanair, operanti sul sito di Orio al Serio. Nel caso di specie, i certificati E101 erano stati presentati e rilasciati dalla competente istituzione competente (il Paese di competenza era nel caso in questione l'Irlanda) ma tali certificati non coprivano tutti i periodi interessati.

Al di là della decisione rilasciata dalla Corte, l'ulteriore aspetto interessante della sentenza in esame è l'ordinato quadro normativo, che richiama disposizioni comunitarie e nazionali, rilevante nei casi di dubbia legislazione applicabile.

Vediamone i dettagli insieme.

IL CASO

Il caso analizzato vedeva coinvolte n. 219 maestranze:

- assunte dalla società Ryanair con contratto di lavoro irlandese;
- l'aeroporto di Orio al Serio era il luogo di lavoro cui erano assegnate le maestranze;
- il contratto di lavoro era gestito nella pratica tramite istruzioni provenienti dalla sede irlandese;

- nella sostanza questi lavoratori **svolgevano attività lavorativa quotidianamente** per un periodo di **45 minuti nel territorio italiano**. Il tempo lavorativo restante, si trovavano a bordo di aeromobili immatricolati in Irlanda.

La Corte d'Appello ribadiva la validità dei certificati E101 presentati dalla società nei confronti dei giudici nazionali, dopo esaminati gli stessi, constatava che essi:

- non erano numerati né classificati in modo comprensibile od ordinato,
- che vi erano 321 certificati, quindi probabilmente alcuni doppioni, e
- che essi non coprivano tutti i 219 dipendenti della Ryanair assegnati all'aeroporto di Orio al Serio per tutti i periodi interessati.

La Corte d'Appello desumeva quindi la necessità, per quanto riguarda i dipendenti per i quali non era accertata l'esistenza di un certificato E101, di verificare nella sostanza quale legislazione dovesse essere applicata.

PERIODI E DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO

La questione muoveva innanzitutto dalla richiesta degli Istituti italiani INAIL e INPS di iscrizione presso di loro delle maestranze operative su suolo italiano, d'altra opinione la società Ryanair DAC, con sede in Irlanda, rifiutava di sottoscrivere tale assicurazione presso detti Istituti italiani.

I periodi oggetto di causa sono nel caso di specie particolarmente rilevanti in quanto costringono il rinvio al regolamento n. 1408 del 1971 abrogato con decorrenza 1° maggio 2020 con l'entrata in vigore del regolamento 883/2004. Nel dettaglio:

- giugno 2006 – febbraio 2010, per quanto all'omesso versamento contributivo;
- gennaio 2008 – gennaio 2013, per quanto all'omesso

versamento di premi assicurativi.

Dal punto di vista delle fonti se durante tutto il periodo rilevante nella controversia tra l'INPS e la Ryanair trovava applicazione il regolamento n. 1408/71, effettivamente in vigore, lo stesso non può dirsi per il periodo rilevante nella controversia tra l'INAIL e la Ryanair. Infatti, il regolamento n. 1408/71 è stato abrogato e sostituito dal regolamento n. 883/2004 a partire dal 1° maggio 2010. Pertanto, ai fini della determinazione della legislazione applicabile è necessario verificare non solo il regolamento n. 1408/71 ma anche il regolamento n. 883/2004 nelle sue due versioni (modificato prima dal regolamento n. 988/2009 e poi dal regolamento n. 465/2012).

Il panorama normativo offerto dalla Corte è il seguente.

Normativa comunitaria rilevante

- a. Regolamento n. 1408/71: nello specifico il suo titolo II, denominato «Determinazione della legislazione applicabile», comprendente i suoi articoli da 13 a 17;
- b. Regolamento n. 883/2004: applicabile nella presente causa per la parte in cui essa verte sul diniego di pagamento dei premi assicurativi per il periodo compreso tra il 25 gennaio 2008 e il 25 gennaio 2013. Nello specifico rilevano le disposizioni contenute nel titolo II del regolamento n. 883/2004, intitolato «Determinazione della legislazione applicabile» (articoli da 11 a 16);
- c. Regolamento 574/72: Regolamento attuativo del regolamento 1408/71, con particolare rilevanza delle disposizioni contenute al suo articolo 12 bis, intitolato «Norme applicabili alle persone di cui all'articolo 14 [punti] 2 e 3, all'articolo 14 bis, [punti] da 2 a 4 e all'articolo 14 quater del regolamento [n. 1408/71] che svolgono normalmente un'attività subordinata o autonoma nel territorio di due o più Stati membri»;
- d. Regolamento n. 987/2009: stabilisce le modalità di applicazione del regolamento n. 883/2004, in particolare

la Corte si sofferma sugli articoli 5 e 14;

- e. Regolamento n. 44/2001: rilevante ai fini della competenza giurisdizionale.

Normativa nazionale rilevante

- a. Regio decreto-legge del 4 ottobre 1935, n. 1827: Perfezionamento e coordinamento legislativo della previdenza sociale (supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale del Regno d'Italia n. 251, del 26 ottobre 1935), convertito, con modificazioni, nella legge del 6 aprile 1936, n. 1155 (Gazzetta Ufficiale del Regno d'Italia n. 147, del 26 giugno 1936). Con particolare riferimento all'articolo 37, ove si prevede che l'assicurazione invalidità e vecchiaia, l'assicurazione tubercolosi e l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria, fatte salve le esclusioni previste da detto decreto, **sono obbligatorie per le persone di entrambi i sessi e di qualsiasi cittadinanza che abbiano superato 15 anni di età, siano di età non superiore ad anni 65 e prestino lavoro retribuito dipendente.**
- b. Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 1965, n. 1124: Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (supplemento ordinario alla GURI n. 257, del 13 ottobre 1965). Nel suo articolo 4 enuncia che **sono compresi in detta assicurazione coloro che, in modo permanente o avventizio, prestano alle dipendenze o sotto la direzione altrui opera manuale retribuita, qualunque sia la forma di retribuzione, ovvero coloro che, trovandosi in tali condizioni, anche senza partecipare materialmente al lavoro, sovrintendono al lavoro altrui.**

SUCCURSALE O UNA RAPPRESENTANZA PERMANENTE, PARTE SOSTANZIALE DELL'ATTIVITÀ E BASE DI SERVIZIO

Stante l'applicazione di più fonti, in quanto applicabili nei vari periodi temporalmente rilevanti, la Corte di Giustizia Europea ha dovuto accertare, conformemente alle disposizioni pertinenti del regolamento n. 1408/71 e del regolamento n. 883/2004 nelle sue due versioni, quale sia la normativa previdenziale applicabile al personale di volo di una **compagnia aerea, stabilita in uno Stato membro, che non è coperto da certificati E101, che lavora per un periodo di 45 minuti al giorno in un locale destinato ad accogliere l'equipaggio, denominato «crew room» - di cui tale compagnia aerea dispone nel territorio di un altro Stato membro nel quale il personale di volo risiede, e che, per il resto del tempo lavorativo, si trova a bordo degli aeromobili di detta compagnia aerea.**

VALUTAZIONI CONNESSE AL REGOLAMENTO N. 1408/71

Nello specifico ai sensi dell'articolo 14, punto 2, lettera a), i), del regolamento n. 1408/71, la persona che fa parte del personale navigante di una compagnia aerea che effettua voli internazionali e che dipende da una **succursale** o da una **rappresentanza permanente** della compagnia in questione, nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel quale essa ha la propria sede, **è soggetta alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio tale succursale o detta rappresentanza permanente si trova.**

A tal fine è pertanto necessario che siano soddisfatte due condizioni cumulative: da un lato, la compagnia aerea deve **disporre di una succursale** o di una **rappresentanza permanente** in uno Stato membro diverso da quello in cui essa ha la propria sede e, dall'altro, **la persona di cui trattasi deve essere alle dipendenze di tale entità.**

Con riferimento alla prima condizione, la Corte ha rilevato

che le nozioni di «succursale» e di «rappresentanza permanente» non sono definite dal regolamento n. 1408/71, e devono pertanto essere oggetto di interpretazione autonoma. Analogamente a nozioni identiche o simili contenute in altre disposizioni del diritto dell'Unione, esse devono intendersi riferite a una forma di stabilimento secondario che presenti carattere di **stabilità e continuità al fine di esercitare un'attività economica effettiva e che disponga, a tal fine, di mezzi materiali e umani organizzati nonché di una certa autonomia rispetto allo stabilimento principale.**

Alla stessa stregua anche al fine di individuare il luogo a partire dal quale il personale di volo adempie la parte essenziale dei suoi obblighi nei confronti del suo datore di lavoro, è necessario verificare un insieme di indizi che tengano conto di tutti gli elementi che caratterizzano l'attività del lavoratore e che consentano, in particolare, di stabilire **in quale Stato membro si trovi il luogo a partire dal quale il lavoratore effettua le sue missioni di trasporto, quello in cui egli ritorna dopo le sue missioni, riceve le istruzioni sulle sue missioni e organizza il suo lavoro, nonché il luogo in cui si trovano gli strumenti di lavoro.**

In conclusione la Corte di Giustizia Europea rilevava che:

- La Ryanair disponeva, presso l'aeroporto di Orio al Serio, di **un locale destinato ad accogliere l'equipaggio, che serviva a gestire e a organizzare il turno di ruolo delle prestazioni del suo personale.** Il locale in particolare era dotato di **computer, telefoni, telefax e scaffalature per la conservazione dei documenti relativi al personale e ai voli, era utilizzato da tutto il personale della Ryanair per le attività precedenti e successive a ciascun turno** (check in e check out ai fini della verifica del cartellino in entrata e in uscita, riunione operativa e resoconto finale), **nonché per comunicare con il personale che si trovava presso la sede della Ryanair a Dublino** (Irlanda).
- Il personale temporaneamente inabile al volo doveva prestare servizio in detto locale.

- La persona di riferimento per il personale presente e quello disponibile in aeroporto, che coordinava gli equipaggi, **controllava dalla sua postazione, collocata in questo medesimo locale,** il personale occupato presso l'aeroporto e convocava, se del caso, il personale di riserva rimasto a domicilio.
- Infine, il personale della Ryanair non poteva risiedere a più di un'ora di distanza da tale locale.

Pertanto la Corte valutava il locale succitato come succursale o una rappresentanza permanente, ai sensi dell'articolo 14, punto 2, lettera a), i), del regolamento n. 1408/71, in cui i lavoratori in questione erano occupati durante i periodi considerati, di modo che, per la parte di tali periodi in cui il regolamento era in vigore, i lavoratori di cui trattasi erano soggetti, conformemente a tale disposizione, alla legislazione previdenziale italiana.

VALUTAZIONI CONNESSE AL REGOLAMENTO N. 883/2004

L'articolo 13, paragrafo 1, lettera a), del regolamento n. 883/2004, stabilisce che la persona che di norma esercita un'attività subordinata in due o più Stati membri è soggetta alla legislazione dello Stato membro di residenza, se esercita una parte sostanziale della sua attività in tale Stato membro.

A tal proposito l'articolo 14 del regolamento n. 987/2009 precisa che, ai fini dell'applicazione dell'articolo 13, paragrafi 1 e 2, del regolamento n. 883/2004, per «**parte sostanziale**» di un'attività subordinata o autonoma esercitata in uno Stato membro **si deve intendere che esercitata una parte quantitativamente sostanziale dell'insieme delle attività del lavoratore subordinato o autonomo, senza che si tratti necessariamente della parte principale di tali attività.** A tal fine, nel caso di attività subordinata, rilevano anche l'orario di lavoro e/o della retribuzione. In termini quantitativi questa parte sostanziale deve essere almeno pari al 25%, ovvero come ribadisce la Corte "la compresen-

za di meno del 25% di tali criteri indicherà che nello Stato membro interessato non è esercitata una parte sostanziale dell'attività".

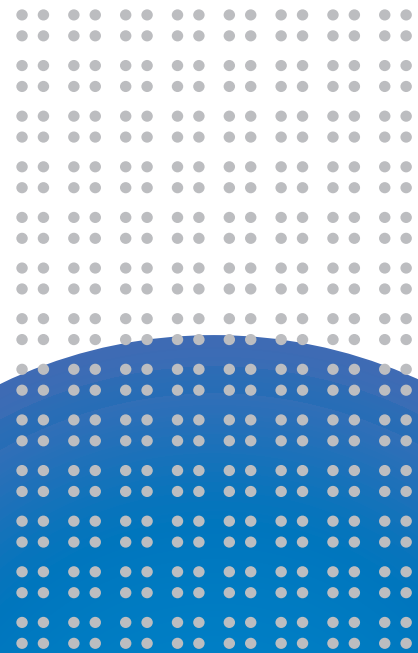
A questo proposito non avendo informazioni specifiche la Corte rimette al giudice del rinvio verificare, sulla base dei criteri esposti, se, durante i periodi di cui trattasi, i lavoratori interessati abbiano o meno svolto una parte sostanziale della loro attività nello Stato membro in cui risiedono (ovvero in Italia). Gli scenari potrebbero in ogni caso essere: svolgimento della parte sostanziale in Italia, i lavoratori dovranno essere considerati soggetti, a partire dal maggio 2010, data di entrata in vigore di detto regolamento, alla legislazione previdenziale italiana; se invece la parte sostanziale non fosse svolta in Italia (stato di residenza) troverà applicazione la legislazione dello Stato membro nel quale l'impresa o il datore di lavoro da cui dipende ha la propria sede legale o la propria sede di attività, di modo che, a decorrere dal maggio 2010, i lavoratori in questione sarebbero, in linea di principio, soggetti alla legislazione previdenziale irlandese.

Infine il regolamento n. 883/2004, come modificato nel 2012, indica che l'attività di un membro dell'equipaggio di condotta o di cabina, che presta servizi di trasporto di passeggeri o merci, è considerata come attività svolta nello Stato membro in cui si trova la base di servizio quale definita nell'allegato III al regolamento n. 3922/91. Lo specifico allegato, **definisce la base di servizio come il luogo designato dall'operatore per il membro dell'equipaggio, in cui quest'ultimo inizia e conclude normalmente un periodo di servizio o una serie di periodi di servizio e in cui, in circostanze normali, l'operatore non è tenuto ad alloggiare tale membro dell'equipaggio.** Alla luce delle indicazioni fornite dal giudice del rinvio relative al locale destinato ad accogliere l'equipaggio della Ryanair situato nell'aeroporto di Orio al Serio, considerando in particolare che i lavoratori in questione iniziavano e terminavano lì la loro giornata e che dovevano risiedere a meno di un'ora di distanza da quest'ultimo, la Corte lo ha identificato come «base di ser-

vizio» (ex art. 11, par. 5, Regolamento n. 883/2004, come modificato nel 2012). Pertanto, tra il 28 giugno 2012 e il 25 gennaio 2013, i lavoratori di cui trattasi erano soggetti alla normativa previdenziale italiana.

L'insieme delle considerazioni che precedono portano la Corte a concludere che **la normativa previdenziale applicabile**, salvo verifica da parte del giudice del rinvio (che monitoreremo), durante i periodi considerati, ai dipendenti della Ryanair assegnati all'aeroporto di Orio al Serio non coperti dai certificati E101 prodotti dalla Ryanair **è la normativa italiana.**

CTP



CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO



ceccatotormen.com



[/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)



info@ceccatotormen.com



ceccatotormen@pec.it



Abano Terme PD - Treviso TV



+39 049 7968508

