

Legge previdenziale applicabile al personale navigante delle compagnie aeree: nuovi spunti dalla giurisprudenza dell'Unione (causa C-33/21)

Andrea Trimarchi (Dottore di Ricerca, Università di Colonia; Lecturer presso Università di Verona) - 7 novembre 2022

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. La vicenda. – 3. La sentenza della Corte e alcune valutazioni critiche. – 4. Il concetto di “base di servizio”. – 5. Conclusioni.

1. Con sentenza del 19 maggio 2022 (*INAIL e INPS c. Ryanair*, causa [C-33/21](#)), la Corte di giustizia dell'Unione europea ha affermato che i lavoratori che non dispongono di certificati E101 devono essere assoggettati alla legislazione previdenziale del Paese dove effettivamente conducono la loro attività lavorativa. Nella causa in questione, che ha visto coinvolti l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL) e Ryanair, la Corte ha individuato i criteri per la determinazione della legge applicabile, in materia previdenziale, al personale navigante di una compagnia aerea che svolge parte della sua attività in uno Stato membro dell'Unione, diverso dallo Stato in cui l'aerolinea ha la propria sede principale ed in cui la stessa compagnia dispone di una succursale o di una rappresentanza permanente. Con la pronuncia in esame, viene delineato un importante principio giuslavoristico applicabile ai lavoratori mobili o distaccati.

2. La controversia ha origine in seguito ad un'ispezione dell'INPS, il quale ha ritenuto che 219 dipendenti del vettore aereo irlandese Ryanair, assegnati presso la base operativa situata all'aeroporto di Orio al Serio, Bergamo, esercitassero un'attività di lavoro dipendente sul territorio italiano e che – in applicazione della legislazione italiana e del [regolamento \(CEE\) n. 1408/71](#) in materia di regime di sicurezza sociale applicabile *ratione temporis* ai lavoratori subordinati che si spostano all'interno dell'Unione – dovessero essere assicurati presso l'INPS per tutto il periodo in cui le attività si erano protratte (giugno 2006-febbraio 2010). L'INPS richiedeva, pertanto, il pagamento dei rispettivi contributi previdenziali. Alla stessa maniera e sulla base di analoghe risultanze, anche l'INAIL ha richiesto a Ryanair il pagamento dei premi assicurativi relativi a tali periodi, con espresso riferimento ai rischi connessi al lavoro “non-aereo” svolto, secondo lo stesso Istituto, presso la base operativa di Orio al Serio.

Il Tribunale di Bergamo (sent. n. 237/2016) e la Corte d'appello di Brescia (sent. n. 357/2017, in *DeJure*) hanno, in prima battuta, respinto le richieste dei due Istituti poiché infondate, ritenendo che i dipendenti del vettore aereo fossero soggetti alla legislazione irlandese. L'applicabilità della normativa irlandese è stata confermata dalla Corte d'appello limitatamente a quei dipendenti per cui il vettore aveva prodotto dei chiari ed univoci certificati E101 (ora "Formulario Comunitario A 1", o anche, come denominato dall'INPS, "Documento portatile A 1"), necessari a garantire il rispetto dei regimi di sicurezza sociale come stabilito dal [regolamento \(CE\) n. 883/2004](#), che ha abrogato e sostituito il precedente regolamento n. 1408/71. Sul punto, inoltre, la Corte d'appello ha rilevato che i dipendenti fossero soggetti alla legislazione previdenziale irlandese anche in virtù del fatto che tali dipendenti erano assunti in forza di un contratto di lavoro di diritto irlandese, ricevevano istruzioni provenienti dall'Irlanda e, fatta eccezione per un periodo di 45 minuti al giorno, periodo in cui i dipendenti si fermavano presso un locale all'uopo adibito presso l'aeroporto di Orio al Serio, si trovavano per lo più a bordo di aeromobili immatricolati in Irlanda. Alla luce di tali osservazioni, la Corte d'appello di Brescia ha ritenuto che il vettore irlandese non disponesse, sul territorio italiano, di una succursale o di una rappresentanza permanente e ne ha dedotto, in virtù della normativa in vigore, che la legislazione italiana non fosse applicabile nel caso di specie.

La Corte suprema di cassazione, nel ricevere regolare ricorso da INPS ed INAIL, ha osservato che i certificati E101 prodotti dalla Ryanair non coprivano in realtà la totalità dei 219 dipendenti in questione (Cass. civ., ord. 21 dicembre 2020, n. 29236, in *DeJure*). Alla luce di tali motivazioni la Corte ha deciso di sospendere il procedimento e di chiedere alla CGUE, ai sensi dell'art. 267 TFUE, di sciogliere il nodo riguardante i confini della nozione di "persona occupata prevalentemente nel territorio dello Stato membro nel quale risiede", contenuta nell'articolo 14, paragrafo 2, lettera a), ii. In particolare, alla Corte europea è stato richiesto se tale nozione possa interpretarsi analogamente a quella elaborata dalla giurisprudenza comunitaria con riferimento al "luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività" (*habitual place of work*) (causa C-33/21, cit., punto 40).

3. La sentenza della Corte richiama espressamente la formulazione e lo scopo dell'art. 14, par. 2, lett. a), i) del reg. (CEE) n. 1408/71, secondo cui le persone che fanno parte del personale navigante di una compagnia aerea che effettua voli internazionali e che dipendono da una succursale o da una rappresentanza permanente della compagnia in questione nel territorio di uno Stato membro, diverso da quello nel quale la stessa ha la propria sede, sono soggette alla legislazione dello Stato membro nel cui territorio tale succursale o detta rappresentanza permanente si trova. Come è noto, infatti, l'art. 49 TFUE distingue tra stabilimento primario (in relazione alla sede principale) e secondario (in relazione all'apertura di agenzie, succursali e filiali; sulla nozione di diritto di stabilimento, si vedano le storiche pronunce della Corte del 12 luglio 1984, causa C-107/83, *Klopp*, punto 19; del 15 febbraio 1996,

causa C-53/95, *Inasti*, punto 10, nonché la definizione di cui all'art. 4, n. 5 della direttiva 2006/123/CE). La finalità della disposizione sembrerebbe ravvisarsi, quanto all'individuazione della legge di sicurezza sociale applicabile, nella necessità di far prevalere, sul criterio di collegamento riferito al luogo ove il datore di lavoro ha la propria sede, quello del luogo ove effettivamente si realizzano gli aspetti essenziali della prestazione lavorativa, soluzione che meglio garantisce l'effettivo controllo da parte degli enti preposti sul rispetto delle misure di sicurezza sociale, la loro piena operatività e la migliore fruizione delle prestazioni sociali da parte degli interessati. La disposizione in esame costituisce una deroga al principio previsto dall'articolo 14, punto 2, lettera a), del regolamento n. 1408/71, secondo il quale la persona che fa parte del personale viaggiante o navigante di un'impresa che effettua, per conto terzi o per conto proprio, trasporti internazionali di passeggeri o di merci per ferrovia, su strada, per via aerea o per vie navigabili e che ha la propria sede nel territorio di uno Stato membro è soggetta alla legislazione di quest'ultimo Stato. Infatti, è solo se la legislazione previdenziale pertinente non può essere determinata in forza dell'articolo 14, punto 2, lettera a), i), di detto regolamento che occorre applicare l'articolo 14, punto 2, lettera a), ii), del medesimo regolamento.

Confermando, pertanto, l'approccio interpretativo già adottato in precedenza (sentenza del 2 aprile 2020, cause riunite C-370/17 e C-37/18, *Vueling*, punto 57), il giudice dell'Unione identifica la *ratio* di detta disposizione nella necessità che vengano soddisfatte due condizioni cumulative. Da un lato, la compagnia aerea interessata deve disporre di una succursale o di una rappresentanza permanente in uno Stato membro diverso da quello in cui la stessa compagnia ha la propria sede (*principal place of business*). Dall'altro, la persona coinvolta – *i.e.* il lavoratore/la lavoratrice – deve essere alle dipendenze di tale entità. Al riguardo, è opportuno richiamare la nozione autonoma ed uniforme di rapporto di lavoro elaborata dalla giurisprudenza della Corte (cfr. sentenza del 3 luglio 1986, causa C-66/85, *Lawrie Blum*, punto 17); tale fattispecie è integrata in presenza di tre elementi, i) svolgimento di una prestazione; ii) vincolo di subordinazione; iii) percezione di un salario (v. sentenza del 17 novembre 2016, causa C-216/15, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*). Peraltro, si ricorda che la normativa UE in materia di lavoro si applica anche a prestazioni svolte fuori dal territorio dell'Unione, qualora il rapporto conservi un collegamento sufficientemente stretto con il diritto di uno Stato membro (sentenza del 28 febbraio 2013, causa C-544/11, *Petersen*, punto 41).

Nel caso di specie, con riferimento alla prima condizione, la CGUE ha rilevato che le nozioni di succursale e di rappresentanza permanente, non già definite a livello normativo, devono essere considerate, per *analogia iuris*, forme di stabilimento secondario che presentino carattere di stabilità e continuità “al fine di esercitare un'attività economica effettiva e che dispongano, a tal fine, di mezzi materiali e umani organizzati nonché di una certa autonomia rispetto allo stabilimento principale” (*Vueling*, cit., punto 57). La Corte osserva che il locale adibito al personale navigante situato presso

l'aeroporto di Orio al Serio costituisce una succursale o una rappresentanza permanente, ai sensi del già citato art. 14, par. 2, lett. a), i), del reg. (CEE) n. 1408/71, in cui i lavoratori in questione erano occupati durante i periodi considerati, di modo che, per la gran 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. Sul punto, si ricorda infatti che sia il reg. (CEE) n. 1408/71 che il successivo reg. (CE) n. 883/2004 non si propongono di armonizzare i sistemi di previdenza sociale nazionali ma solo di assicurarne il coordinamento: pertanto, l'importo delle prestazioni e i relativi criteri di attribuzione restano soggetti alla disciplina degli Stati membri (cfr. artt. 153 e 156 TFUE, nonché sentenza del 16 luglio 2009, causa C-208/07, *von Chamier-Glisczinski*, punto 63 ss.).

Quest'aspetto dovrà essere verificato dal giudice del rinvio, al quale spetterà di accertare 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, vale a dire in Italia. In caso affermativo, questi, conformemente al regolamento n. 883/2004, quale modificato nel 2009, dovranno essere considerati soggetti, a partire dal 1° maggio 2010, data di entrata in vigore di detto regolamento, alla legislazione previdenziale italiana. In caso contrario, sarà necessario applicare l'articolo 13, paragrafo 1, lettera b), del regolamento n. 883/2004, il quale prevede che, se la persona che esercita un'attività subordinata in due o più Stati membri, non esercita una parte sostanziale delle sue attività nello Stato membro di residenza, questa è soggetta alla 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. Secondo tale impostazione, pertanto, a decorrere dal 1° maggio 2010, i lavoratori in questione sarebbero, in linea di principio, soggetti alla legislazione previdenziale irlandese.

Quanto alla seconda condizione, la sentenza evidenzia che il rapporto di lavoro del personale navigante di una compagnia aerea presenta un collegamento determinante con il luogo a partire dal quale tale personale adempie principalmente ai suoi doveri nei confronti del datore di lavoro. Questo luogo corrisponde a quello a partire dal quale detto personale svolge le sue missioni di trasporto, dove ritorna dopo le sue missioni, riceve le istruzioni operative e/o sulle missioni e organizza il suo lavoro, nonché quello in cui si trovano gli strumenti di lavoro. Tale luogo può coincidere con quello della *home base* (causa C-33/21, cit., punto 56). In questo senso, la CGUE ha ritenuto che il locale adibito al personale navigante situato presso l'aeroporto di Orio al Serio sia qualificabile come una succursale o rappresentanza permanente dal momento che tale luogo coincideva con quel luogo in cui il personale adempie la parte essenziale della sua attività di lavoro subordinato (causa C-33/21, cit., punto 56). La Corte si è quindi basata sulla consolidata giurisprudenza dell'Unione (sentenza del 14 settembre 2017, cause riunite C-168/16 e C-169/16, *Nogueira e a.*, punto 60 ss. e *Vueling*, cit., punti 56 e 57) per 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. Essa

ha stabilito che a tal fine occorre fare ricorso a 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.

Infatti, il locale in questione, oltre ad essere destinato ad accogliere l'equipaggio, alla gestione e organizzazione dei turni e del personale, era anche utilizzato dal personale della Ryanair per le attività precedenti e successive ai voli (*check in* e *check out*), nonché per le comunicazioni con il personale di base a Dublino. Ancor più determinante, osserva la Corte, è il fatto che tale locale rappresentava il luogo di lavoro obbligatorio per il personale temporaneamente inabile al volo, tanto che il vettore richiedeva allo stesso personale di risiedere entro un'ora di distanza da detto locale.

4. La Corte ha sciolto i rimanenti dubbi, sancendo espressamente che la normativa previdenziale applicabile al personale di volo di una compagnia aerea, stabilita in uno Stato membro, che non è coperto da certificato E101 e 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 detto personale di volo risiede, e che, per il tempo lavorativo restante, si trova a bordo degli aeromobili di detta compagnia aerea, è la legislazione di quest'ultimo Stato membro. Nello specifico, la Corte precisa che, per determinare se una parte sostanziale delle attività sia svolta in uno Stato membro, si tiene conto, nel caso di un'attività subordinata, dell'orario di lavoro e/o della retribuzione e che ciò non si verifica se tali criteri sono soddisfatti in misura inferiore al 25%.

La Corte ha valorizzato il concetto di "base di servizio" (*home base*) per gli equipaggi di cabina (*cabin crew*). Questo concetto è stato introdotto per mezzo dell'Allegato III del [regolamento \(CEE\) n. 3922/91](#), sviluppato sotto gli auspici dell'Agenzia europea per la sicurezza aerea (*European Union Aviation Safety Agency*, EASA) e concernente l'armonizzazione di requisiti tecnici e di procedure amministrative nel settore dell'aviazione civile. Con tale nozione ci si riferisce al luogo designato dall'operatore per ogni membro d'equipaggio, dal quale il membro stesso solitamente inizia e conclude un periodo di servizio o una serie di periodi di servizio e nel quale, in condizioni normali, l'operatore non è responsabile della fornitura dell'alloggio al membro d'equipaggio interessato.

Questa nozione è fondamentale per la determinazione della normativa applicabile in materia di contratti individuali di lavoro (*Nogueira*, cit., punto 18).

Infatti, la Corte di giustizia ha elaborato una presunzione relativa secondo cui la base presso cui un lavoratore è assegnato (*home base*) coincide generalmente con il luogo di lavoro abituale del lavoratore stesso (*habitual place of work*) nel caso di personale aereo navigante (A. TRIMARCHI,

International Aviation Labour Law, Abingdon, 2022, p. 137 ss.). Appare opportuno rilevare come la Corte abbia confermato il proprio orientamento generale, per cui il luogo in cui un lavoratore svolge abitualmente le proprie attività coincide con il luogo ove lo stesso ha stabilito il centro effettivo delle proprie attività professionali e che per determinare concretamente tale luogo occorre prendere in considerazione dove il lavoratore trascorre la maggior parte del proprio tempo lavorativo (sentenza del 27 febbraio 2002, *Weber*, causa C-37/00, punto 44).

Tale impostazione è stata ribadita a più riprese e costituisce l'orientamento consolidato del giudice dell'Unione in materia (si veda, ad esempio, sentenze del 15 marzo 2011, causa C-29/10, *Koelzische* e del 12 settembre 2013, causa C-64/12, *Schlecker*).

Il concetto di *habitual place of work* costituisce una nozione unica nel panorama normativo-giurisprudenziale dell'Unione, se anche letto alla luce dell'art. 21 del [regolamento \(CE\) n. 44/2001](#) (*Brussels I Regulation*), ed in virtù di quanto stabilito dal successivo [regolamento \(UE\) n. 1215/2012](#) in materia di competenza giurisdizionale e riconoscimento ed esecuzione delle pronunce civili e commerciali (anche noto come *Brussels I-bis Regulation*) e non può essere assimilato a nessun'altra categoria (M. POSEN, *Habitual Workplace: ECJ Grounds Ryanair Over Aicrew's Contracts*, in *European Review of Private Law*, 2018, p. 144).

5. Con la sentenza in esame, la giurisprudenza dell'Unione ha tirato le fila di un'annosa questione che, negli ultimi anni, ha acquisito crescente rilevanza: quale normativa si applichi ai lavoratori delle compagnie aeree che svolgono la loro attività dipendente in Stati diversi da quelli dove la società datrice di lavoro ha la propria sede. Confermando l'orientamento consolidato già nelle precedenti sentenze, la Corte di Lussemburgo ha reiterato la centralità e la necessità di un *genuine link* tra il Paese in cui il lavoratore svolge la sua attività principale e la normativa giuslavoristica di tale Stato membro. Prendendo spunto, infatti, dall'orientamento prevalente, e facendo leva sulle nozioni di *home base* e *habitual place of work*, già delineate a livello UE, la Corte è andata oltre individuando i criteri per la determinazione della legge previdenziale applicabile al personale navigante di un vettore aereo, per cui lo stesso vettore non è in grado di produrre regolari certificati E101. La decisione in analisi è destinata a determinare un parametro di riferimento nel contesto relativo all'applicabilità della normativa giuslavoristica a lavoratori come i *cabin crew*, che svolgono gran parte delle loro attività in più Paesi, inserendosi in un contesto già fortemente frastagliato e caratterizzato dalla crescente tendenza dei vettori aerei a favorire l'applicazione di discipline nazionali di maggior favore, non soltanto in ambito giuslavoristico (cosiddetto *forum shopping*).