

**Causa C-827/19**

**Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98,  
paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia**

**Data di deposito:**

13 novembre 2019

**Giudice del rinvio:**

Audiencia Provincial de Pontevedra

**Data della decisione di rinvio:**

29 ottobre 2019

**Appellanti:**

D.A.T.A.

L.F.A.

A.M.A.G.

L.F.A.

J.G.C.

S.C.C.

A.C.V.

A.A.G.

A.C.A.

L.C.A.

N.P.B.

P.C.A.

**Appellata:**

Ryanair D.A.C.

## **Oggetto del procedimento**

Ricorso in appello proposto da diversi passeggeri (in prosieguo: gli «appellanti») contro la sentenza del giudice di primo grado che ha parzialmente accolto la loro domanda nei confronti della compagnia aerea Ryanair D.A.C. (in prosieguo: l'«appellata»)

## **Oggetto e fondamento giuridico della domanda di pronuncia pregiudiziale**

Si chiede, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, l'interpretazione dell'articolo 5, paragrafo 3, del regolamento (CE) n. 261/2004

## **Questioni pregiudiziali**

- 1 Se l'esercizio del diritto di sciopero da parte del personale di servizio del vettore aereo, proclamato da un sindacato al fine di esprimere rivendicazioni relative a miglioramenti delle condizioni di lavoro — qualora lo sciopero non sia determinato da una previa decisione del datore di lavoro, ma dalle rivendicazioni dei lavoratori — possa essere considerato come «circostanza eccezionale» ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 3, del regolamento n. 261/20[0]4 o, al contrario, come una circostanza inerente all'esercizio dell'attività del vettore aereo.
- 2 Se, in circostanze come quelle della controversia di cui trattasi, il vettore sia obbligato ad adottare misure giuridicamente ammissibili - anche quando l'esercizio del diritto di sciopero gli è stato previamente comunicato entro il termine previsto ex lege - come ad esempio la messa a disposizione di voli con altre compagnie aeree non interessate dallo sciopero.
- 3 Se sia rilevante, al fine di qualificare lo sciopero del personale di cabina della compagnia aerea come «circostanza eccezionale» ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 3, del regolamento n. 261/20[0]4, il modo in cui lo sciopero viene revocato, in particolare nel caso in cui questo avvenga a seguito di reciproche concessioni delle parti in causa.

## **Disposizioni rilevanti del diritto dell'Unione Europea invocate**

Regolamento (CE) n. 261/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 febbraio 2004, che istituisce regole comuni in materia di compensazione e assistenza ai passeggeri in caso di negato imbarco, di cancellazione del volo o di ritardo prolungato e che abroga il regolamento (CEE) n. 295/91: considerando 1, 2 e 12 e articolo 5, paragrafo 3

Sentenza del 4 maggio 2017, Pešková e Peška, C-315/15, ECLI:EU:C:2017:342; sentenza del 17 aprile 2018, TUIfly GmbH, C-195/17, ECLI:EU:C:2018:258.

**Breve esposizione dei fatti e del procedimento principale**

- 4 I sedici appellanti nel procedimento principale hanno acquistato i voli di andata e ritorno per il tragitto Porto-Carcassonne attraverso il sito web della compagnia Ryanair. Quando, il 1° aprile 2019, tali passeggeri si sono presentati all'aeroporto di Carcassonne per effettuare il volo di ritorno (con partenza prevista alle 15.25), sono stati informati che il volo era stato cancellato a causa di uno sciopero del personale di cabina della compagnia di trasporto. Quest'ultima ha offerto ai passeggeri la possibilità di volare il giorno seguente, alle 8.15 del mattino, su un volo della stessa compagnia, dall'aeroporto di Tolosa a Madrid, con arrivo alle 9.35 ora locale.
- 5 Poiché non è stato messo a disposizione dei passeggeri nessun mezzo di trasporto per raggiungere l'aeroporto di Tolosa, né per andare da Madrid a Vigo, e nemmeno sono stati offerti il vitto e l'alloggio, essi hanno presentato, in primo grado, una domanda di risarcimento chiedendo, da un lato, la somma complessiva di EUR 1 216,59 per le spese di trasporto e di alloggio (le spese hanno comportato una somma complessiva di 2 067,92 euro, mentre la compagnia ha effettuato pagamenti per EUR 731,33), e, dall'altro lato, la somma di EUR 3 750 a titolo di compensazione pecuniaria per la cancellazione del volo (EUR 250 a passeggero).
- 6 Nella sua comparsa di risposta, la compagnia aerea ha acconsentito al pagamento delle spese di trasporto e di soggiorno richieste dai passeggeri, ma si è opposta al pagamento di una compensazione per la cancellazione del volo, facendo valere che la ragione di tale cancellazione era stata lo sciopero del personale di cabina di Ryanair, proclamato da un sindacato portoghese, con interruzione delle attività annunciata per i giorni 29 marzo, 1 e 4 aprile, e aggiungendo che si trattava di una causa che esulano dal suo controllo. Essa ha sottolineato che la causa dello sciopero non era una «modifica specifica delle condizioni di lavoro», bensì «un improvviso inizio di rivendicazioni dei lavoratori» (ossia un salario minimo, i congedi di paternità, e il divieto dei licenziamenti disciplinari) da parte del personale di cabina, sostenendo che la giurisprudenza che deriva dalla sentenza della CGUE nella causa C-195/17, TUIfly GmbH non trovava applicazione nel presente caso.
- 7 La sentenza di primo grado ha parzialmente accolto la domanda, condannando la compagnia aerea al pagamento della somma di EUR 1 216,59, maggiorata degli interessi, ma ha respinto la parte della domanda relativa al pagamento di una compensazione pecuniaria a causa della cancellazione del volo, considerando che l'esercizio del diritto di sciopero da parte dei membri dell'equipaggio è una circostanza eccezionale, imprevedibile e inevitabile, tenuto conto dell'impossibilità legale di sostituire i lavoratori in sciopero.
- 8 I passeggeri hanno impugnato tale sentenza in appello, adducendo diverse decisioni di tribunali spagnoli a sostegno della tesi secondo cui il vettore, in circostanze come quelle del caso di specie, deve dimostrare di non aver potuto impedire la cancellazione del volo adottando le misure del caso, anche durante il

processo negoziale che precede la formalizzazione dello sciopero, e sostenendo che le rivendicazioni sindacali dei dipendenti della compagnia rientrano nell'ambito di attività della stessa e non possono quindi costituire circostanze eccezionali che esonerano dall'obbligo di risarcimento dei passeggeri.

- 9 La compagnia aerea si oppone all'appello sostenendo che lo sciopero costituisce una circostanza eccezionale che risulta inevitabile per il datore di lavoro, non potendo, questi, adottare alcuna misura per evitare l'interruzione concordata delle attività, tenuto conto del fatto che la normativa portoghese vieta la sostituzione dei lavoratori in sciopero. Inoltre, la compagnia aerea adduce una pluralità di decisioni di organi giudiziari e di autorità amministrative spagnole che, applicando l'articolo 5, paragrafo 3, del regolamento n. 261/2004, si pronunciano nello stesso senso.

### **Breve illustrazione della motivazione della domanda di pronuncia pregiudiziale**

- 10 In primo luogo, il giudice del rinvio ricorda che l'articolo 5, paragrafo 3, del regolamento n. 261/2004 impone obblighi specifici al vettore aereo nei confronti dei passeggeri in caso di cancellazione di un volo (assistenza, informazione e compensazione pecuniaria). Il paragrafo 3 di tale disposizione stabilisce che, in via eccezionale, il vettore aereo non è tenuto a pagare una compensazione «se può dimostrare che la cancellazione del volo è dovuta a circostanze eccezionali che non si sarebbero comunque potute evitare anche se fossero state adottate tutte le misure del caso».
- 11 Il giudice del rinvio riassume poi la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea relativa alla nozione di «circostanze eccezionali» tali da esonerare il vettore dai suoi obblighi di compensazione pecuniaria dei passeggeri. Secondo tale giurisprudenza, trattandosi di un'eccezione all'obbligo generale di compensazione, essa deve essere interpretata in modo restrittivo.
- 12 Il giudice del rinvio fa riferimento in termini generali alla sentenza Pešková e Peška, C-315/15, nella quale, al punto 22, la Corte di giustizia ha dichiarato che possono essere qualificati come circostanze eccezionali «gli eventi che, per la loro natura o per la loro origine, non siano inerenti al normale esercizio dell'attività del vettore aereo in questione e sfuggano all'effettivo controllo di quest'ultimo». Tuttavia, non è sufficiente la presenza di circostanze eccezionali, ma occorre altresì che la compagnia giustifichi il fatto che tali circostanze non si sarebbero comunque potute evitare anche se fossero state adottate tutte le misure del caso. Pertanto, secondo il punto 28 di tale sentenza, spetta a chiunque intenda dedurre che le circostanze eccezionali determinano un esonero dimostrare «che esse non si sarebbero comunque potute evitare con misure adeguate alla situazione, ossia mediante le misure che, nel momento in cui si sono verificate tali circostanze eccezionali, rispondono, in particolare, a condizioni tecnicamente ed economicamente sopportabili per il vettore aereo di cui trattasi».

- 13 Per quanto riguarda la questione specifica se l'esercizio del diritto di sciopero del personale di cabina della compagnia aerea possa essere considerato come circostanza eccezionale, con l'effetto di esonerare il vettore dai suoi obblighi di compensazione pecuniaria, il giudice del rinvio fa riferimento alla sentenza C-195/17, TUIfly GmbH, nella quale si afferma che l'assenza spontanea di una parte significativa dell'equipaggio, come quella verificatasi nella citata causa, non rientra nella nozione di «circostanze eccezionali» ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 3, del regolamento n. 261/2004.
- 14 Tuttavia, il giudice del rinvio evidenzia le differenze tra il caso di specie e la situazione dalla quale trae origine la sentenza della causa TUIfly, vale a dire, il fatto che la compagnia aerea aveva poi inaspettatamente annunciato piani di ristrutturazione e che l'interruzione delle attività non era stata annunciata in precedenza, per cui il caso fu definito come uno «sciopero selvaggio». La motivazione della sentenza sottolinea che i rischi derivanti dalle conseguenze sociali che accompagnano tali piani di ristrutturazione devono essere considerati inerenti al normale esercizio dell'attività del vettore aereo in questione, essendo irrilevante il fatto che lo sciopero meriti l'aggettivo selvaggio.
- 15 Al contrario, nel caso di specie, l'interruzione delle attività non è da ricondursi – almeno apparentemente – a una modifica delle condizioni di lavoro precedentemente introdotta dal datore di lavoro; si trattava, invece, di rivendicazioni sindacali generali per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel contesto di uno sciopero indetto da un sindacato.
- 16 Alla luce di tali differenze, il giudice del rinvio nutre dubbi sul fatto che il legittimo esercizio del diritto di sciopero dei lavoratori possa essere inteso come facente parte della normale sfera di controllo del datore di lavoro. Alla luce della sentenza TUIfly, si potrebbe argomentare che le controversie di lavoro rientrano nella normale attività del datore di lavoro, che potrebbe evitarle soddisfacendo ragionevolmente le richieste dei dipendenti o addirittura adottando, durante il periodo di preavviso dello sciopero, misure per impedire la cancellazione dei voli. Tuttavia, nel caso di specie, non è chiaro quali misure concrete il datore di lavoro avrebbe potuto adottare a tal fine o se il datore di lavoro fosse obbligato ad adottare, ai sensi del regolamento n. 261/2004, misure giuridicamente ammissibili, come, ad esempio, fornire la possibilità di volare con altre compagnie non interessate dallo sciopero.
- 17 Non è nemmeno chiaro se il modo in cui viene risolta la controversia (con l'accettazione di tutte le proposte dei lavoratori o attraverso reciproche concessioni delle parti) possa essere rilevante al momento di valutare se lo sciopero avrebbe potuto o meno essere evitato dalla compagnia aerea e, quindi, se debba o meno essere considerato una «circostanza eccezionale» ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 3, del regolamento n. 261/2004.