L’Affair Ryanair

scritto da goal | 31 Ottobre 2017

di Paolo Soro*

Il noto vettore irlandese low-cost del trasporto aereo, Ryanair, è da tempo oggetto di discussioni che hanno catalizzato le prime pagine dei giornali di tutto il mondo. Recentemente, poi, complice anche la manifestata intenzione di acquisire l’Alitalia, l’interesse in particolare dei media italiani è notevolmente cresciuto, con il popolo dei viaggiatori equamente suddiviso tra favorevoli e contrari. In questa sede ci interessa analizzare quali sono in generale le ricadute sul mondo economico e del lavoro causate dal *modus operandi* della compagnia aerea irlandese, offrendo in merito taluni concreti spunti di analisi.

Partiamo, innanzitutto, dal verificare l’economicità dell’azienda. Appare, infatti, doveroso conoscere i bilanci di qualunque società, onde essere in condizione di esprimerne una corretta valutazione. Come noto, il 2016 è stato in generale un anno particolarmente gratificante per quasi tutte le aviolinee, con circa 40 miliardi di utili netti aggregati, secondo la IATA, l’associazione mondiale del trasporto aereo cui aderiscono 264 compagnie. Nel dettaglio, Ryanair, principale vettore del settore low-cost con 344 aerei (contro i 248 della Easyjet e i 102 della Vueling), ha chiuso il bilancio al 31 marzo 2016 (ricordiamo che l’esercizio fiscale va dal 1° aprile al 31 marzo dell’anno successivo) con profitti in crescita del 43% a 1,2 miliardi e con un aumento dei passeggeri oltre quota 100 milioni. Per la cronaca, Easyjet ha guadagnato 686 milioni, trasportando 68 milioni di persone (+6%).

La compagnia di Michael O’Leary ha per contro riportato utili in continua crescita: 2014 = 522,8; 2015 = 866,7 (net profit), dopo aver versato rispettivamente imposte per 68,6 e 115,7

(ossia, complessivamente, circa l'11,5%). Certo, aliquote irrisorie, al di sotto della soglia base oltre la quale una società – anche se localizzata all'interno dell'UE – è considerata residente in un regime fiscale privilegiato ex art. 167 del TUIR, con tutte le conseguenze che da ciò derivano. Cionondimeno, considerato che i bilanci dell'Alitalia erano costantemente in perdita, la differenza di economicità – almeno in questo caso – non può dipendere da questioni fiscali; semmai, una variabile fondamentale in tal senso è rappresentata dall'incidenza del costo del lavoro (ma affronteremo fra breve la questione del personale, che appare piuttosto lunga e complessa).

Acquisiti tali dati, andiamo a cercare di capire quali siano i fattori che li generano: ovverossia, se si tratta solo del particolare modello di business adottato, oppure se – molto più probabilmente – intervengono anche altri fondamentali variabili, quali capacità manageriali, scelte oculate di gestione, vincoli normativi e così via. Ryanair è una compagnia aerea irlandese operante a livello europeo su circa 2.000 tratte che collegano l'Europa e l'America. Nel tempo, ha avuto una rapida e continua espansione, resa possibile dalla liberalizzazione del settore. Per la precisione, il 1997, in Europa, risulta essere l'anno in cui si è assistito al completamento del processo di liberalizzazione del mercato del trasporto aereo nazionale e intracomunitario. All'inizio, gli effetti di questa liberalizzazione erano sembrati abbastanza limitati. Ma già dai primi anni duemila, con la diffusione per l'appunto del sistema low cost, il livello di economicità conseguente ha registrato importanti performance. D'altronde, detto modello low-cost non è una prerogativa del trasporto aereo: navi, treni, bus e persino gli autonoleggi, hanno subito compreso l'enorme potenziale reddituale del business, e si sono adeguati. Analogamente, peraltro, a quanto avviene ormai da svariati anni in quasi tutti gli altri segmenti di mercato (catene di negozi in franchising, supermercati e grande distribuzione, libri, musica, cinema, TV etc.).

Tornando a Ryanair, le altre principali peculiarità sono:

1. utilizzare aeroporti secondari, con un risparmio sul costo del noleggio aereo del 40% circa rispetto alle altre compagnie low-cost, e del 48% rispetto ai full service;
2. usare velivoli che hanno costi di esercizio medio-bassi e che vengono opportunamente ristrutturati per aumentare la capacità dei passeggeri trasportati;
3. avere una clientela generalmente costituita da turisti e un costo medio dei biglietti spesso irrisorio, specie se comprati con congruo anticipo;
4. volare, per la maggior parte dei casi, in fasce orarie in cui le spese per gli slot aeroportuali sono decisamente inferiori, senza tra l'altro usufruire degli ordinari servizi a pagamento forniti di regola negli aeroporti (bus-navetta o simili);
5. azzerare o quasi i costi di marketing e distribuzione, utilizzando come unico canale di vendita la rete Internet;
6. sopportare il costo del personale più basso in assoluto, grazie anche ad alcune scelte amministrative e contrattuali.

Tramite l'estremizzazione del modello low-cost, la compagnia irlandese riesce a conseguire dei profitti ancora maggiori rispetto pure agli altri vettori del settore.

Indipendentemente dal giudizio utilitaristico del singolo passeggero, si impone un'inevitabile questione oggettiva di carattere etico, che non possiamo in alcun caso sottacere. Detto elemento non è certo legato all'opportunità di adottare inevitabili scelte economiche convenienti fini a sé stesse, quanto invece all'aspetto indicato nel precedente punto 6): ossia, il costo del personale. Seppure ai più potranno essere passati inosservati i precedenti svariati casi giudiziari in cui è stata coinvolta Ryanair, la recentissima cancellazione, improvvisa e senza adeguato preavviso, di centinaia di voli

che ha fortemente danneggiato oltre 300 mila passeggeri, è diventata di dominio pubblico, specie in Italia, con il ventilato timore che O'Leary si possa impadronire della nostra ex compagnia di bandiera. A questo punto, infatti, la situazione va a coinvolgere non solo i dipendenti della società, ma anche tutti i cittadini che viaggiano.

Cerchiamo, dunque, di conoscerne meglio le cause, al fine di illustrare perché, reputiamo, di base vi sia il mancato rispetto di naturali principi etici. Inizialmente, un gran numero di lavoratori non vengono assunti direttamente da Ryanair ma da un'altra società (di servizi) irlandese: la Crewlink. Si tratta di una sorta di periodo di "apprendistato" per valutare i dipendenti e decidere se possano successivamente passare alle dipendenze del vettore. Tramite tale escamotage, si ottengono differenti vantaggi: prima di tutto, facendo leva sulla precarietà del rapporto di lavoro, si predispongono contratti fortemente penalizzanti (ancor più rispetto a quelli già notevolmente svantaggiati del personale "ufficiale"); secondariamente, si evita di coinvolgere Ryanair per qualunque potenziale controversia venga instaurata, cosa che accade di sovente ogni qual volta al lavoratore non viene "confermato" il passaggio definitivo alle dipendenze dirette della compagnia (giova ricordare che la Ryanair Holdings PLC è società quotata in borsa e risente immediatamente di determinate vicende pubbliche negative).

Un sistema quale quello appena evidenziato, in Italia, presenterebbe non pochi rischi, essendo di tipo "border-line" rispetto alle fattispecie di illecita somministrazione di mano d'opera, atteso che questi dipendenti parrebbero distaccati a prestare le loro mansioni sui velivoli della Ryanair, in funzione di un interesse economico da parte di tale secondo soggetto distaccatario, e non certo del datore di lavoro distaccante. Un ulteriore aspetto – tutt'altro che marginale – che occorre valutare è quello concernente il Foro competente. Tutti i contratti prevedono la giurisdizione esclusiva

dell’Irlanda; ma detta clausola, chiaramente vessatoria, non rispetta affatto il diritto comunitario. La Corte di giustizia dell’Unione Europea (UE) è stata chiamata a pronunciarsi al riguardo, affermando che, indipendentemente da qualsivoglia norma contrattuale, il giudice competente a dirimere le controversie nascenti tra il personale di volo e il vettore, non è quello della sede legale del datore di lavoro, ma il luogo in cui il dipendente svolge prevalentemente la propria attività. Orbene, è evidente che nelle ipotesi afferenti il personale di volo, spesso non è agevole determinare detto luogo. Per cui occorre svolgere una valutazione caso per caso che prenda in considerazione svariati fattori come – a esempio – l’aeroporto presso il quale inizia la prestazione lavorativa e si conclude, elemento che fornisce un forte indizio e consente di bypassare la norma contrattualmente prevista, che tende a mantenere il giudicato in patria per ragioni evidenti. Una decisione in proposito della Corte di Giustizia UE si è avuta recentissimamente (14.09.2017 – cause C168/16 e C169/16, riunite), e ha visto ancora una volta soccombere la compagnia irlandese.

Entrando più nello specifico, Ryanair e Crewlink sono società con sede in Irlanda. Ryanair opera nel settore del trasporto aereo internazionale di passeggeri. Crewlink è specializzata nel reclutamento e nella formazione di personale di bordo per i vettori aerei. Tra il 2009 e il 2011, alcuni lavoratori di cittadinanza portoghese, spagnola e belga sono stati assunti da Ryanair e da Crewlink, per poi essere messi a disposizione di Ryanair, come personale di cabina (hostess di volo e steward). Tutti i contratti di lavoro erano redatti in lingua inglese, erano disciplinati dal diritto irlandese e contenevano una clausola attributiva della competenza a favore dei giudici irlandesi. In tali contratti veniva stabilito che le prestazioni lavorative, in quanto personale di cabina, si consideravano effettuate in Irlanda, atteso che le loro funzioni erano esercitate a bordo di aerei immatricolati in questo Stato membro. I medesimi contratti indicavano tuttavia

l’aeroporto di Charleroi (Belgio) come “home base» dei dipendenti, i quali iniziavano e terminavano la loro giornata di lavoro nel suddetto aeroporto ed erano contrattualmente tenuti a risiedere a meno di un’ora di distanza da tale sede. Ritenendo la competenza belga, sei lavoratori hanno proposto ricorso in Belgio. La Cour du Travail de Mons ha deciso di interpellare la Corte di Giustizia UE.

Nella sua sentenza, la Corte ha ricordato, anzitutto, che, per quanto riguarda le controversie relative ai contratti di lavoro, le norme europee relative alla competenza giurisdizionale perseguono lo scopo di tutelare la parte contraente più debole (del resto, analogamente a quanto già prevedono le leggi interne dei principali Paesi comunitari, Italia inclusa). Tali norme consentono in particolare al lavoratore di citare il suo datore di lavoro dinanzi al giudice che egli considera più vicino ai propri interessi, riconoscendogli la legittimazione ad agire dinanzi ai giudici dello Stato membro nel quale il datore di lavoro ha il suo domicilio, ovvero dinanzi al giudice del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività. La Corte di Giustizia UE ha poi confermato il ragionamento seguito dal giudice del rinvio, il quale aveva giustamente considerato che non fosse opponibile ai lavoratori una clausola attributiva di competenza stipulata anteriormente al sorgere delle controversie e volta a impedire di adire i giudici che sarebbero tuttavia competenti in base alle norme europee in materia. Per quanto riguarda la determinazione della nozione di *“luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività”*, la Corte ha rinviato alla propria giurisprudenza costante secondo cui tale nozione si riferisce al luogo nel quale, o a partire dal quale, il lavoratore di fatto adempie la parte sostanziale dei propri obblighi nei confronti del datore di lavoro. Per determinare concretamente tale luogo, il giudice nazionale deve fare riferimento a un insieme di indizi, i quali, nel settore del trasporto aereo, sono segnatamente quelli concernenti lo Stato membro a partire dal

quale il lavoratore effettua le sue missioni di trasporto, quello in cui 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 lavorativi (esempio: la sede in cui stazionano gli aeromobili a bordo dei quali l'attività viene svolta abitualmente). Infine, la Corte ha rilevato che la nozione fondamentale – luogo nel quale, o a partire dal quale, il lavoratore svolge abitualmente la propria attività – non è equiparabile in alcun caso all'eventuale nazionalità degli aerei. Pertanto, la nazione a partire dalla quale un membro del personale svolge abitualmente la propria attività non è neppure equiparabile al territorio dello Stato membro di cui gli aeromobili di tale compagnia hanno la nazionalità. Detto ciò, va da sé che raramente un dipendente potrebbe essere in grado di arrivare ad adire la Corte di Giustizia UE e, comunque, il problema si porrebbe solo per il personale di volo che ha base all'estero. Sempre che, ora, a seguito della sentenza in questione, la compagnia non escogiti qualche nuovo sistema per modificare contrattualmente le varie "home base" dei propri lavoratori (atto più che probabile, conoscendo il suo abituale modus operandi).

Ragionando in termini di generale utilità, Ryanair persegue nel caso uncomportamento non etico, posto che approfitta della propria posizione per eludere i diritti basilari di molti dei suoi dipendenti, al solo scopo di massimizzare i propri profitti, avvalendosi anche di una posizione di sleale concorrenza – attuata appunto tramite forme di dumping sociale/salariale – nei confronti dei suoi competitor. Tutto ciò, come se già non fosse sufficiente godere di un'imposizione fiscale irrisoria; o, con espresso riferimento al costo del personale, approfittare di un carico contributivo e previdenziale che risulta essere nettamente più basso rispetto alla media UE.

Ritornando al tema introduttivo (cioè, all'assurda

cancellazione di massa dei voli), secondo la versione fornita dalla compagnia, la ragione sarebbe dovuta a un mero problema di ferie arretrate da far godere obbligatoriamente al personale di volo. Per contro, le organizzazioni dei lavoratori hanno replicato con una dettagliata lettera in cui vengono elencate una serie di condizioni inumane di lavoro che si chiede siano cambiate: il problema feriale appare assolutamente secondario e di scarso rilievo, tanto che il piccolo premio retributivo offerto dal datore di lavoro quale ristoro feriale è stato rimandato al mittente. Nel frattempo, in attesa che si profili una soluzione concordemente accettabile, Ryanair è stata indagata pure dall'autorità di volo internazionale per presunte violazioni del codice di comportamento.

Sempre restando nel campo etico, ma passando ad altri argomenti, seppure si tratta di metodi che non fanno più scalpore essendo diventati ormai di comune utilizzo anche da parte di molte altre società, pare appena il caso di sottolineare altresì la poca chiarezza nel rendere edotto il passeggero sull'effettivo costo complessivo del biglietto (ennesima questione per la quale O'Leary ha già subito pesanti sanzioni da parte dell'antitrust internazionale in diverse occasioni), nonché la complessità del proprio sito Internet, il quale non consente alle persone poco avvezze di portare a compimento in completa autonomia le operazioni di check- in, senza magari rischiare di subire degli esborsi non preventivati, seppure di modesta entità. Ma, anche qui, è il dato complessivo che riverbera positivi effetti sul bilancio dell'azienda. In quest'ottica, possiamo dunque concludere che se, da un lato, le doti imprenditoriali di certo non mancano e si "sposano" perfettamente con un modello di business già in partenza vincente (come quello del low-cost), dall'altro, è superfluo rimarcare che il conseguimento di profitti oltre un livello medio ordinario sia diretta conseguenza anche e soprattutto di operazioni di gestione contrarie a qualunque precetto etico, adottate dal vettore irlandese. Sul fronte

economico, peraltro, non poche conseguenze negative potrebbe avere l'effetto Brexit. È, infatti, vero che la sede resta irlandese, dunque comunitaria; purtuttavia, il mercato del Regno Unito rimane ancora quello principale e attualmente più appetibile per il vettore low-cost.

Dal canto suo, l'Alitalia, che viceversa non ha mai "brillato" potrebbe rappresentare per Ryanair una ghiotta opportunità di business per fare un deciso salto di qualità, nonostante i citati presumibili fattori negativi che si stagliano all'orizzonte del breve periodo (Brexit), consentendo di coprire anche il restante particolare segmento delle tratte a lungo raggio e proiettando così Ryanair quale primo vettore low-cost che opera a 360° in tutto il mondo. Ma acquisire tale ulteriore posizione di privilegio potrebbe nascondere alcune non irrilevanti insidie legate alla più preponderante voce di spesa: il personale. Ed ecco perché, O'Leary, ha messo subito in chiaro le cose, ponendo espressamente come condizione per l'acquisto dell'Alitalia, che le sue – moralmente discutibili – condizioni contrattuali di lavoro dovranno permanere invariate. In sostanza, Ryanair è, senza alcun dubbio, un'azienda che contribuisce al generale sviluppo economico e all'incremento dell'occupazione. Il punto è capire se, al di là degli eventuali interessi individuali legati a fattori di mera utilità personale, la nostra morale sia disposta a tollerare e/o giustificare determinati comportamenti che, prima ancora di essere inaccettabili sulla base delle norme comunitarie e – per quanto ci riguarda – nazionali, siano *ab initio* contrari finanche a naturali principi etici. La circostanza, poi, che Ryanair non sia l'unica azienda a comportarsi in tal guisa, aggiunge solo ulteriori motivi di forte preoccupazione circa l'incontrollabile deriva che ha oramai intrapreso il mondo dell'economia e del lavoro.

* *Odcec Roma*