

**Non necessariamente lo sciopero del personale esonera il vettore dal pagare la compensazione pecuniaria dovuta in caso di cancellazione dei voli (Corte di Giustizia UE, causa C-613/20, sentenza del 06 ottobre 2021)**

**Il Fatto**

Un passeggero aveva acquistato un biglietto per un volo che collegava Salisburgo a Berlino e che era stato cancellato a causa di uno sciopero del personale di cabina del vettore aereo operativo. Lo sciopero era stato organizzato su iniziativa di un sindacato delle hostess di volo e degli steward, ed era il risultato di trattative sindacali intercorse con la società madre del vettore operativo. Lo sciopero, inizialmente indetto per il personale della società madre, al fine di far avanzare le trattative e di aumentare la pressione sulla società madre del gruppo, era stato esteso ai dipendenti di diverse società figlie, tra cui il vettore interessato.

Il passeggero aveva chiesto il pagamento della compensazione pecuniaria di EUR 250 ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 1, lettera a), del regolamento n. 261/2004 sostenendo che: i) lo sciopero del personale di cabina che aveva portato alla cancellazione del suo volo non costituisce una «circostanza eccezionale» ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 3, di tale regolamento ed è imputabile al vettore operativo; ii) lo sciopero sembrava il risultato di misure di ristrutturazione interne del vettore aereo operativo stesso, e avrebbe dovuto essere evitato da quest'ultimo attraverso trattative e accordi all'uopo; iii) le controversie sindacali sono inerenti all'esercizio dell'attività del vettore aereo e l'accordo successivamente raggiunto dimostra che il vettore operativo era in grado di comporre la controversia sindacale. Lo sciopero rientra perciò nell'esercizio normale dell'attività di tale vettore e non è sfuggito alla sua sfera di controllo.

La questione approda dinanzi la Corte di Giustizia UE chiamata ad interpretare la norma che esonera il vettore dal pagare la compensazione in caso di “circostanza eccezionale” (e, in particolare, se uno sciopero costituisca appunto una “circostanza eccezionale”).

**La Decisione**

La Corte premette che la nozione di «circostanze eccezionali», ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 3, del regolamento n. 261/2004, che deve essere interpretata restrittivamente, designa eventi che, per la loro natura o per la loro origine, non sono inerenti al normale esercizio dell'attività del vettore aereo in questione e sfuggono all'effettivo controllo di quest'ultimo, condizioni, queste due, che sono cumulative e il cui rispetto deve essere oggetto di valutazione caso per caso (v., in tal senso, sentenza del 23 marzo 2021, Airhelp, C-28/20, EU:C:2021:226)

In particolare, lo sciopero, pur rappresentando un momento conflittuale dei rapporti tra i lavoratori e il datore di lavoro, di cui esso mira a paralizzare l'attività, resta nondimeno una delle possibili espressioni della negoziazione sociale e, pertanto, deve essere visto come un evento inerente al normale esercizio dell'attività del



datore di lavoro interessato, indipendentemente dalle specificità del mercato del lavoro di cui trattasi o della normativa nazionale applicabile per quanto riguarda l'attuazione del diritto fondamentale, garantito dall'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Siffatte considerazioni devono valere anche quando il datore di lavoro è, come nel caso di specie, un vettore aereo operativo, in quanto quest'ultimo può normalmente trovarsi ad affrontare, nell'esercizio della sua attività, divergenze o conflitti con i membri del suo personale o con una parte di esso (v., in tal senso, sentenza del 17 aprile 2018, *Krüsemann e a.*, C-195/17, da C-197/17 a C-203/17, C-226/17, C-228/17, C-254/17, C-274/17, C-275/17, da C-278/17 a C-286/17 e da C-290/17 a C-292/17, EU:C:2018:258, punti 41 e 42). Orbene, le misure relative alle condizioni di lavoro e di retribuzione del personale di un vettore aereo operativo rientrano nella normale gestione delle attività del suddetto vettore (sentenza del 23 marzo 2021, *Airhelp*, C-28/20, EU:C:2021:226, punto 29).

Pertanto, uno sciopero il cui scopo si limiti a ottenere da un'impresa di trasporto aereo un aumento della retribuzione del personale di cabina costituisce un evento inerente al normale esercizio dell'attività di tale impresa, in particolare quando un simile sciopero sia organizzato nel rispetto della legge (v., in tal senso, sentenza del 23 marzo 2021, *Airhelp*, C-28/20, EU:C:2021:226, punto 30).

Pertanto, al fine di garantire l'effetto utile dell'obbligo di compensazione pecuniaria sancito all'articolo 7, paragrafo 1, del regolamento n. 261/2004, uno sciopero del personale di un vettore aereo operativo non può essere qualificato come «circostanza eccezionale», ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 3, di tale regolamento, qualora tale sciopero sia legato a rivendicazioni salariali e/o sociali del personale di tale vettore, le quali possano essere trattate nell'ambito del dialogo sociale interno al gruppo di società al quale appartiene il suddetto vettore.