

# Tribunali Industriali e tecniche di tutela dei diritti dei lavoratori: il caso inglese

Michele Tiraboschi (\*)

Sommario

**A. IL SISTEMA DEI TRIBUNALI INDUSTRIALI IN GRAN BRETAGNA. 1.** Introduzione. **2.** Giurisdizione e struttura dei Tribunali Industriali. La riforma contenuta nel *Trade Union Reform and Employment Rights Act* del 1993 e nell'*Industrial Tribunals Extension of Jurisdiction (England and Wales) Order No. 1623* del 1994. **3.** I principi informatori del processo del lavoro e le fasi che scandiscono il procedimento. **4.** Questioni di diritto e giudizio d'appello: il Tribunale d'Appello del Lavoro. **5.** Considerazioni conclusive. **B. MATERIALE DI DOCUMENTAZIONE. Allegato 1.** Facsimile di un modulo di «Ricorso al Tribunale Industriale». **Allegato 2.** Facsimile di un modulo di «Comparsa di risposta del convenuto».

## A. IL SISTEMA DEI TRIBUNALI INDUSTRIALI IN GRAN BRETAGNA.

### 1. Introduzione.

Nati nella più totale indifferenza — “se non addirittura nel mistero” (Clark J., Lord Wedderburn, 1983, p. 174) — i Tribunali Industriali hanno via via acquisito un'importanza centrale nel sistema di relazioni industriali britannico; il ruolo e le funzioni di queste particolari istituzioni sono oggi al centro di una appassionata discussione, resa recentemente ancor più problematica da alcuni significativi quanto controversi interventi normativi del Legislatore inglese (cfr. gli articoli 36-41 del *Trade Union Reform and Employment Rights Act* del 1° luglio 1993, le *Industrial Tribunals (Constitution & Rules of Procedure) Regulations* del 16 dicembre 1993 e l'*Industrial Tribunals Extension of Jurisdiction (England and Wales) Order No. 1623* dell'11 luglio 1994. Cfr. anche il Green Paper, *Resolving Employment Rights Disputes, Option for reform*, London, 1994, HMSO. cm 2707, su cui Singh R., 1995, pp. 156-161 e Cockburn D. 1995, pp. 285-291).

In realtà, al di là forse di qualche breve cenno in trattazioni di più ampio respiro, per il giuslavorista italiano la recente riforma della giurisdizione e della struttura delle Corti del lavoro inglesi sembrerebbe destinata a passare sotto silenzio. Per un verso, infatti, le nuove disposizioni paiono a prima vista riguardare più alcuni aspetti tecnici del diritto processuale che non la disciplina sostanziale del diritto del lavoro in senso stretto. Per l'altro verso, poi, in quella che è stata definita come la rivolta antiformalista nell'amministrazione della

note

(\*) In questo scritto vengono utilizzati i risultati di alcune ricerche svolte in occasione di un periodo di studio presso l'International Centre for Management, Law and Industrial Relations della Leicester University (U.K.). Per il materiale di documentazione — raccolto nel Tribunale Industriale di London North durante la discussione di un caso di «*unfair dismissal*» (*B.V. Bang v. Unicorn Chinese Take Away* — Londra, 4 aprile 1995) — si ringrazia Alan Neal, Professore di Diritto del lavoro nella Leicester University e Chairman presso il Regional Office of Industrial Tribunals, London North. Per i preziosi suggerimenti, si ringraziano inoltre Bernard Ryan, Lecturer presso la Kent Law School, University of Kent e Mr. Declan O'Dempsey, barrister specializzato in questioni di diritto del lavoro.

**Tribunali industriali:  
il caso inglese**  
Michele Tiraboschi

giustizia del lavoro (Caruso B., 1992, p. 47), maggiore interesse ha sempre rivestito a livello di comparazione giuridica l'istituto dell'arbitrato, quale auspicato strumento in grado di contribuire al superamento della crisi della giustizia del lavoro (in generale cfr. Ventura L. 1992, pp. 712, nonché i contributi raccolti nel n. 2 del 1992 di questa rivista, pp. 13-80).

Eppure le problematiche e gli spunti di riflessione sollevati da questo dibattito, che impegna ormai la cultura giuridica e giudiziaria inglese da un paio di decenni a questa parte (v. già Lewis N., 1974, pp. 201-214 e l'amara replica di Sir Donaldson J., 1975, pp. 63-68), sono quantomai significativi. In primo luogo non si può infatti trascurare la circostanza che l'effettività della tutela dei diritti sostanziali dipende soprattutto dal tipo (e dall'accessibilità) del rimedio — in questo caso processuale — con il quale lo si può far valere e difendere. Tanto più poi che la distinzione tra procedura e sostanza non è sempre chiara, ed anzi è frutto il più delle volte di una mera convenzione terminologica (Fredman S., Lee S., 1986, pp. 24-25, p. 30); basti pensare, al riguardo, ai tradizionali brocardi *remedies precede rights* e *ubi remedium, ibi ius*, che ben esprimono il particolare stile giuridico e la spiccata propensione empirica di una società come quella inglese fondata non su distinzioni squisitamente concettuali e principi astratti ma sulla tradizione e l'esperienza (cfr. Wieaker F., 1980, p. 220).

Ma v'è di più. Ad avviso di chi scrive l'esperienza dei Tribunali Industriali inglesi consente di valutare da un angolo di osservazione privilegiato — sebbene inusuale — il grado di maturità e l'evoluzione dei delicati equilibri di un sistema di relazioni industriali come quello inglese, da sempre al centro dell'attenzione del comparatista. In effetti, è proprio nel progressivo sviluppo della giurisdizione dei Tribunali Industriali che si può probabilmente individuare la chiave di volta che ha contribuito a sostenere — pur tra molte tensioni e polemiche — il delicato passaggio dal «metodo» del *legal abstensionism* e della *primacy of collective bargaining* all'attuale fase *neo-liberale* fortemente caratterizzata dall'egemonia del contratto individuale di lavoro, quale conseguenza di una vigorosa e ben nota strategia di deregolamentazione del mercato del lavoro e di destrutturazione della normativa di sostegno al sindacato (1).

Indubbiamente, perlomeno con riferimento ai primi periodi di funzionamento del sistema delle Corti del lavoro, non è chiaro se l'attribuzione ai Tribunali Industriali di una ampia giurisdizione in ordine alle controversie che possono sorgere dal rapporto individuale di lavoro subordinato fosse il frutto di una politica legislativa consapevolmente diretta a circoscrivere le aree sino ad allora presidiate dalla giurisdizione intersindacale e dalla sanzione sociale dello sciopero o non fosse piuttosto la conseguenza del progressivo indebolimento di un sindacato trovatosi ad operare in un più complesso quadro contraddistinto da una sempre più evidente crisi economica e sociale. Probabilmente si tratta un po' di tutte e due le cose, tanto è vero che la prima seria proposta di accrescere le competenze originariamente assai limitate dei Tribunali Industriali proviene dal Ministro del Lavoro di un Governo laburista (Ministry of Labour, 1965, pp. 92-93; in generale v. Disney R., 1990, p. 170). Quel che è certo, però, è che la dimensione individuale del conflitto cui dà luogo il

#### note

(1) All'inizio degli anni Ottanta, in uno studio diretto a valutare proprio i delicati rapporti tra fenomeno sindacale e ruolo dei Tribunali Industriali, si sosteneva ancora la classica tesi che i diritti dei lavoratori sono meglio protetti da una forte organizzazione sindacale piuttosto che dallo Stato (Lord Wedderburn of Chalton, *Industrial Relations and the Courts*, in *ILJ*, 1980, p. 84). Ora, se da un punto di vista teorico o di politica del diritto questa opzione (incentrata sull'«autotutela» piuttosto che sull'«eterotutela» statale) può ancor oggi essere «valida» o «preferibile», di certo non pare più attuale con riferimento agli sviluppi recenti del diritto del lavoro inglese: come già lo stesso autore riconosceva, il metodo della contrattazione collettiva è infatti destinato a perdere peso in quelle situazioni di crisi economica e sociale che determinano un'inevitabile diminuzione della forza, della autorevolezza e del potere sindacale. Per la dottrina della «*priority of autonomous institutions*» d'obbligo il rinvio a Kahn-Freund O., *Intergroup conflicts and their settlement*, in *Brit. J. of Soc.*, 1954, vol. 5, p. 209 e ss.; Id., *Labour and the Law*, London, 1977. Per una ricostruzione del pensiero di Otto Kahn-Freund v. Lord Wedderburn of Chalton, *Otto Kahn-Freund and British Labour Law*, in Lord Wedderburn of Chalton, Lewis R., Clark J., *Labour Law and Industrial Relations. Building on Kahn-Freund*, Oxford, p. 29 e ss.; Liebman S., *Contributo allo studio delle fonti di regolamentazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato in Gran Bretagna*, in *RDL*, 1979, I, p. 568 e ss. Le nuove ideologie neo-liberali sono ben espresse nel White Paper, *Employment for the 1990s*, Cm. 540, 1988 e soprattutto nel White Paper, *People, Jobs and Opportunity*, Cm. 1810, 1992, par. 1.15, par. 1.18, dove si legge: «gli schemi tradizionali del sistema di relazioni industriali del Paese, basati sulla contrattazione e sui contratti collettivi, sembrano sempre più inadeguati e sono in pieno declino (...). I lavoratori vogliono ora influenzare e in alcuni casi negoziare personalmente le singole clausole del contratto di lavoro, piuttosto che lasciare che siano il frutto di una decisione presa dall'alto dai sindacati e dagli imprenditori». In termini sostanzialmente analoghi v. anche il White Paper, *Lifting the Burden*, Cmnd. 9751, 1985 e il White Paper, *Building Businesses ... not Barriers*, Cmnd. 9794, 1986. Per una accurata ricostruzione dei complessi sviluppi diritto del lavoro inglese mediante l'efficace «metodologia della storia legislativa» v. recentemente Davies P., Freedland M., *Labour Legislation and Public Policy*, Oxford, 1993; v. anche Fox A., *History and Heritage: The Social Origins of the British Industrial Relations System*, London, 1985.

processo del lavoro si è poi ben presto felicemente sposata con una politica del Governo conservatore inglese tesa non soltanto a smantellare i privilegi del sindacato, ma prima ancora a disincentivare — in nome del liberismo e dell'individualismo — ogni forma di solidarietà collettiva nella tutela dei diritti dei lavoratori (sul punto cfr. Davies P., Friedman M., 1993, p. 425 e ss. e spec. p. 429, p. 526 e ss., e ivi ampi riferimenti bibliografici. Sui complessi intrecci tra giurisdizione delle Corti del lavoro, pace sociale e depotenziamento del conflitto collettivo v. già le riflessioni di Kahn-Freund O., 1981 ma 1931, pp. 108-161, relativamente alle origini dei Tribunali del lavoro tedeschi).

**Tribunali industriali:  
il caso inglese**  
Michele Tiraboschi

---

**2. Giurisdizione e struttura dei Tribunali Industriali. La riforma contenuta nel *Trade Union Reform and Employment Rights Act* del 1993 e nell'*Industrial Tribunals Extension of Jurisdiction (England and Wales) Order No. 1623* del 1994.**

---

Nel Regno Unito la giurisdizione dei Tribunali Industriali viene formalmente istituita per la prima volta con l'*Industrial Training Act* del 1964, in riferimento ai ricorsi presentati dai datori di lavoro contro le imposte per la formazione professionale deliberate (ai sensi dell'articolo 4 della stessa Legge) dai vari «Comitati per la Formazione Industriale»; tuttavia è soltanto il 31 maggio dell'anno successivo — con la promulgazione delle norme di procedura contenute nelle *Industrial Tribunals Regulations* del 1965 (2) — che il sistema diviene effettivamente operativo (cfr. Davies P., Freedland M., 1987; Wraith K., Hutchesson G., 1973; Whithesides R., Hawker P., 1975. Per una ricostruzione delle più profonde radici storiche dei Tribunali del lavoro, individuate addirittura nel periodo della Prima Guerra Mondiale, v. Rubin G.R., 1985, pp. 33-41, e soprattutto Id., 1977, pp. 149-164).

La giurisdizione inizialmente alquanto circoscritta di queste Corti si comprende agevolmente alla luce della loro marcata origine «burocratica». In effetti, l'istituzione di un sistema di Tribunali Industriali si deve ricondurre più ad un'opzione tecnica fortemente sostenuta dall'apparato burocratico del Ministero del Lavoro, che ad un consapevole confronto sugli strumenti di tutela dei diritti dei lavoratori. Sino al 1964 «non un partito politico, non un'organizzazione imprenditoriale, non un sindacato avevano richiesto l'attivazione di un sistema di Corti del lavoro» (Clark J., Wedderburn of Chalton, 1983, pp. 176-177; Wedderburn of Chalton, 1983, p. 75 nota 106). Le uniche significative prese di posizione a favore di una giurisdizione speciale nel campo del diritto del lavoro si possono infatti rintracciare in alcuni documenti ufficiali del Ministero del Lavoro (v. in particolare le proposte di riforma dei *Truck Acts* (3), in Ministry of Labour, 1961, spec. p. 19, e successivamente il parere scritto del Ministro del lavoro alla Commissione Donovan, in Ministry of Labour, 1965, spec. pp. 92-93), mentre sono sostanzialmente mancati sia un serio e convinto dibattito Parlamentare sia un più ampio confronto sociale mediante il coinvolgimento diretto dell'opinione pubblica (cfr. Davies P., Freedland M., 1993, pp. 161-164, nonché p. 133 nota 79).

In ogni caso, nonostante la limitata giurisdizione avesse originariamente relegato il ruolo dei Tribunali Industriali alla soluzione delle liti insorte «tra i privati e lo Stato circa l'esercizio di certe funzioni dell'apparato statale» (Greenhalgh R.M., 1973, p. 10), con una sostanziale esclusione di tutte le controversie di lavoro relative a rapporti intersubiettivi di carattere privato, l'esperienza dell'*Industrial Training Act* del 1964 è stata tutt'altro che un fallimento. Da quel momento infatti la giurisdizione dei Tribunali Industriali si è lentamente — ma progressivamente — estesa un po' a tutti i profili più significativi del rapporto individuale di

note

---

(2) Cfr. le *Industrial Tribunals (England and Wales) Regulations* dell'11 maggio 1965 (in *Enc. Empl. Law.*, 1992, Part. 5, *Tribunals Practice and Procedure*, pp. 5003-5013) e le *Industrial Tribunals (Scotland) Regulations* del 18 maggio 1965 (ivi pp. 5013-5025). Al riguardo pare utile ricordare che nel diritto inglese il termine «Regulation» (regolamento) indica una sorta di legislazione materiale emanata su delega legislativa e denominata — a seconda dei casi — *Governmental Regulations*, *Ministerial Regulations* o *Departmental Regulations* (v. de Franchis F., *Dizionario Giuridico — Law Dictionary*, Milano, 1984, pp. 1266). Nel caso delle *Industrial Tribunals Regulations* del 1965 si tratta — per esempio — di *Regulations* predisposte dal Ministro del Lavoro.

(3) Si ricorda che con i *Truck Acts* (1831-1840) vennero abolite alcune delle più insidiose prassi datoriali invalse nel XIX secolo nel Regno Unito e in particolare: la prassi di remunerare il lavoratore non con somme di denaro in contanti, ma mediante buoni-merce utilizzabili presso determinate botteghe (in genere sotto il controllo del datore di lavoro e con prezzi maggiorati rispetto a quelli di mercato) e quella di dedurre dalla retribuzione del lavoratore quanto eventualmente preteso dal datore di lavoro a titolo di risarcimento per i danni cagionati dal dipendente. In tema, v. il classico contributo di Kahn-Freund O., *The Tangle of the Truck Acts*, in *Selected Writings (1948-1974)*, Londra, 1978, p. 154 e ss. (il saggio è del 1949). Si segnala, per inciso, che: 1) le proposte ministeriali di riforma dei *Truck Acts* di cui si parla nel testo non hanno avuto alcun seguito; 2) la materia è ora disciplinata dal *Wages Act* del 1986.

**Tribunali industriali:  
il caso inglese**  
Michele Tiraboschi

lavoro: indennità di licenziamento per esubero del personale, licenziamenti ingiustificati (*unfair dismissal*), discriminazioni per motivi di sesso e di razza, parità di trattamento retributivo tra uomo e donna, indennità di maternità, retribuzione e trattenute salariali, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, etc., nonché (dal 1994) risarcimento dei danni per inadempimento del contratto di lavoro (cfr. Employment Department, 1994, *Individual Rights of Employees*). Inoltre — sebbene in linea di principio siano escluse le controversie sindacali (4), secondo quanto fortemente raccomandato dalla Commissione Donovan (Royal Commission, 1968, par. 576) — la legislazione più recente ha conferito ai Tribunali Industriali varie competenze anche in materie di carattere più propriamente collettivo, come l'esclusione o espulsione dal sindacato in presenza di clausole di sicurezza sindacale (cfr. l'articolo 52 del *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* del 1992), l'informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda e licenziamento collettivo, etc. (sul punto cfr. Goodman M.J., 1992, p. 1127, pp. 1132-1133, nonché, per l'ambigua e il più delle volte incerta distinzione tra controversie individuali e collettive, Clark J., Wedderburn of Chalton, 1983, pp. 178-184).

Sempre a testimonianza del successo di questa prima ed embrionale forma di giurisdizione del lavoro, si deve poi segnalare che la stessa composizione del collegio giudicante si è sostanzialmente assestata attorno a modello fissato proprio dalle norme di attuazione dell'*Industrial Training Act* del 1964. Fedelmente alla loro configurazione primigenia, i Tribunali Industriali sono ancora oggi organi giurisdizionali-amministrativi (*Administrative Tribunals*) a composizione tripartita. Al fine di evitare confusioni terminologiche connesse alle peculiarità dell'ordinamento inglese, si deve comunque precisare che non si tratta di una giurisdizione amministrativa nel senso europeo-continentale del termine, ma semplicemente di organismi giudicanti indipendenti nel senso che non appartengono alla magistratura ordinaria (ma alle *inferior courts*: in tema v. recentemente le opinioni di Lord Justice Rose e di Mr. Justice Tucke Y, nel caso *Peach Grey & Co v. Sommer*, in *IRLR*, 1995 p. 363 (QB Div. Ct)). In altri termini: a differenza delle *courts of law* ordinarie, i Tribunali Industriali trovano la loro legittimazione non nella *common law* ma nella legge che di volta in volta li istituisce (cfr. Redmond P.W.D., 1990, pp. 37-65, spec. pp. 52-54; de Franchis, 1984, pp. 303-305, pp. 1475-1476. Cfr. anche Wraith K., Hutchesson G., 1973).

Secondo quanto stabilito dall'articolo 3 delle *Industrial Tribunals (England and Wales) Regulations* del 1965 (S.I. 1965 n. 1101) (5) e dall'articolo 3 delle *Industrial Tribunals (Scotland) Regulations* del 1965 (S.I. 1965 n. 1157) (6), il Lord Chancellor designa il Presidente dei Tribunali Industriali scegliendo tra una lista di avvocati abilitati all'esercizio della professione davanti alle *superior courts (barristers)* ovvero di "legali" abilitati a patrocinare in giudizio in funzione di intermediari tra *barrister* e cliente (*solicitors*) con non meno di sette anni di servizio (7). Sarà poi il Presidente dei Tribunali Industriali a

#### note

(4) Le controversie collettive rientrano in linea di massima nella competenza delle Corti ordinarie. Quale classico esempio dello sforzo di tenere rigorosamente distinte le controversie collettive da quelle individuali si pensi alla tradizionale previsione (oggi confermata dall'articolo 238 del *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* del 1992) secondo cui un Tribunale Industriale non ha giurisdizione per le controversie in tema di licenziamenti ingiustificati avvenuti durante un'azione industriale. V. ancora recentemente il caso dei licenziamenti avvenuti alla Timex Electronics nel corso di uno sciopero su cui Miller K., Woolfson C., *Timex: Industrial Relations and the Use of the Law in the 1990s*, in *ILJ*, 1994, vol. 23, paragrafo 3 lett. A. In generale, sulle controversie collettive cfr. per tutti Lord Wedderburn, *The Worker and the Law*, London, 1986, pp. 681-748; Biagi M., *Sindacato democrazia e diritto*, Milano, 1986, spec. pp. 79-145. Sull'incidenza della giurisprudenza delle Corti ordinarie nello sviluppo del diritto del lavoro britannico v. invece Kahn-Freund O., *The Role of the Courts in the Development of English Labour Law*, in *RDICL*, 1961, p. 172 e ss.

(5) *Industrial Tribunals (England and Wales) Regulations* del 1965 (cit.) predisposte ai sensi dell'*Industrial Training Act* del 1964 e più volte emendate da successive *Regulations* del 1967, 1970 e 1977.

(6) Sebbene esista un separato sistema di Tribunali industriali per la Scozia, va comunque precisato che le *Industrial Tribunals (Scotland) Regulations* del 1965 (cit.), anch'esse più volte emendate da successive *Regulations* del 1967, 1972 e 1977, contengono disposizioni sostanzialmente analoghe a quelle previste per la costituzione di Tribunali Industriali in Inghilterra e Galles (cfr. Employment Department, *Industrial Tribunal Procedure — Scotland*, ITL 1 (Scot), 1994. Una delle poche differenze di rilievo concerne l'escussione dei testimoni: mentre in Inghilterra e nel Galles possono liberamente assistere all'udienza, in Scozia sono ammessi in aula soltanto quando sono chiamati per testimoniare. In dottrina cfr. Leslie W., *Industrial Tribunal Practice in Scotland*, Edinburgh, 1981.

(7) Il Lord Chancellor — nominato su parere del Primo Ministro — rappresenta la più alta carica della magistratura del Regno Unito. Si tratta in ogni caso di una figura decisamente anomala e priva di corrispondenti concettuali e terminologici nei sistemi di *civil law*. Infatti, il Lord Chancellor partecipa contemporaneamente alle tre funzioni di governo che si possono delineare in base al tradizionale principio della divisione dei poteri: oltre ad essere al vertice del potere giudiziario, è anche *Speaker* della *House of Lords* e soprattutto — in quanto membro

determinare — “di tanto in tanto”, come precisato dalle *Industrial Tribunals (England and Wales) (Amendment) Regulations* del 1970 — il numero di Tribunali da istituire, nonché le località geografiche e le scansioni temporali in cui si terranno le udienze.

Di regola ciascun singolo Tribunale Industriale è costituito da due membri laici che si affiancano ad un Presidente scelto tra una lista persone (anche in questo caso *barristers* o *solicitors* con non meno di sette anni di servizio) indicate dal Lord Chancellor (8); tuttavia, come precisato dall'art. 5, comma 1, delle *Regulations* del 1965 e successive modifiche, se le parti in causa non oppongono obiezione il Tribunale è da ritenersi validamente costituito anche in caso di assenza di uno dei due giudici laici (*wingmen*). Questi ultimi sono nominati dal Presidente dei Tribunali Industriali (o da un componente di una lista di Presidenti designati a tal fine dal Presidente dei Tribunali Industriali stesso) scegliendo rispettivamente tra due diverse liste di persone predisposte dal Secretary of State for Employment (9), una dopo aver consultato le organizzazioni e le associazioni dei lavoratori e l'altra dopo aver consultato le organizzazioni e le associazioni imprenditoriali; hanno pieno diritto di voto, e possono così mettere il minoranza il Presidente. In realtà questa situazione si verifica raramente, ed anzi nel novantasei per cento dei casi le decisioni del Tribunale sono prese all'unanimità (Hepple B., Fredman S., 1992, pp. 62-63). Peraltro, nonostante la loro provenienza, i due membri laici non sono rappresentanti dei sindacati o delle organizzazioni imprenditoriali, quanto piuttosto arbitri neutrali con esperienza e competenze nel settore del lavoro e delle relazioni industriali (Collins H., 1992, p. 79; Waite J., 1986, pp. 32-41; v. anche l'opinione di Hon. Mr. Justice Browne-Wilkinson, in *Williams v. Compair Maxam Ltd.*, in *ICR*, 1982, spec. pp. 160-161) (10).

Gli articoli 36 e 37 del *Trade Union Reform and Employment Rights Act* del 1° luglio 1993 (in Bowers J., Brown D. Gibbons S., *Part e The Act*, pp. 266-268) ed il connesso regolamento di attuazione hanno recentemente esteso in modo significativo il potere del Presidente del Tribunale di decidere senza la presenza dei membri laici; potere precedentemente circoscritto dalle *Regulations* del 1965 ad alcune fasi preliminari o interlocutorie dell'iter cognitivo (aggiornamento della seduta, rettifiche del ricorso, etc.) ovvero ai casi di rigetto della domanda in presenza di rinuncia scritta dell'attore al ricorso (per un'elencazione più completa cfr. l'articolo 5 delle *Industrial Tribunals (England and Wales) Regulations* del 1965 e l'analogo articolo 5 delle *Industrial Tribunals (Scotland) Regulations* del 1965). Secondo le *Industrial Tribunals (Constitutions & Rules of Procedure) Regulations* del 16 dicembre 1993 il Presidente del Tribunale ha ora la facoltà (11) di giudicare da solo in una serie significativa di questioni di rilievo non più semplicemente procedurale ma anche sostanziale: controversie in tema di insolvenza del datore di lavoro, provvedimenti temporanei consistenti nella reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamenti per motivi

**Tribunali industriali:  
il caso inglese**  
Michele Tiraboschi

note

del Governo — svolge di fatto le funzioni di un Ministro della Giustizia. È proprio in quest'ultima veste che propone la nomina dei *Lord Justices of Appeal* e designa i giudici delle *High Court*, i *circuit judges*, i *magistrates* e gli altri ausiliari della giustizia tra cui appunto i Presidenti dei Tribunali Industriali (v. de Franchis F., *Dizionario Giuridico*, etc., cit., p. 52 e pp. 974-975).

(8) Secondo dati aggiornati all'ottobre del 1994, in Inghilterra e Galles sono presenti 76 *chairmen* a tempo pieno, 146 *chairmen* a tempo parziale e 1976 giudici laici. Cfr. Employment Department, *Industrial Tribunal. General Information and Statistics — England and Wales*, 1994, p. 2.

(9) E cioè dal Ministro Segretario di Stato del lavoro.

(10) Proprio nella composizione e nella struttura si può individuare una delle principali differenze tra gli *Industrial Tribunals* inglesi e i Tribunali del lavoro francesi. I giudici del *Conseil des Prud'Hommes* sono infatti organi paritari (e non tripartiti) rappresentativi sia dei datori di lavoro che dei lavoratori: decidono a maggioranza ed operano senza la presenza di un *legal chairman*. Sul punto cfr. Clark J., Lord Wedderburn of Chalton, *Modern Labour Law: Problems, Functions and Policies* etc., cit., Oxford, 1983, p. 184; Supiot A., *Les juridictions du travail*, Paris, 1987. Il modello delle Corti del lavoro tedesche di prima e seconda istanza è anch'esso imperniato sulla presenza di membri laici che affiancano un giudice di carriera in qualità di Presidente e con funzioni di vero e proprio ago della bilancia nella adozione delle varie decisioni (cfr. Weiss M., *Labour Law and Industrial Tribunal*, Working Paper, 1991), mentre i Tribunali del lavoro spagnoli, in un primo tempo organi misti sul modello francese del *Conseil des Prud'Hommes*, sono ora costituiti da giudici professionali (cfr. Cruz Villalón J., Valdés F., *Lecturas sobre la Reforma del Proceso Laboral*, Madrid, 1991). Per una valutazione comparata v. Hepple B., *Labour Courts: Some Comparative Perspectives*, London, 1987, Working Paper n. 6; Aaron B., *La risoluzione delle controversie di diritto*, in Biagi M., Blanpain R. (a cura di), *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei Paesi industrializzati ad economia di mercato*, 1, Rimini, 1991, p. 371.

(11) Si tratta di una facoltà in senso stretto. Infatti, ai sensi del comma 2F dell'articolo 36 del *Trade Union Reform and Employment Rights Act* il Presidente del Tribunale può decidere, in particolari circostanze che consigliano la presenza di esperti o dell'intero collegio giudicante, di avvalersi dell'ausilio dei membri laici anche in queste materie. Cfr. le *Industrial Tribunals (Constitutions & Rules of Procedure) Regulations* del 16 dicembre 1993.

**Tribunali industriali:  
il caso inglese**  
Michele Tiraboschi

sindacali, provvedimenti temporanei in materie relative alla salute e sicurezza nei posti di lavoro, reclami per una ingiustificata trattenuta retributiva ai sensi del *Wage Act* del 1986, controversie in tema di licenziamento illegittimo (*wrongful dismissal*), etc. (in tema, per una più completa ricostruzione v. Bowers J., Brown D., Gibbons S., 1993, pp. 24-25 e spec. pp. 71-74). Al di là delle numerose e penetranti critiche che possono essere mosse a questa riforma della struttura dei Tribunali Industriali, che per più di un motivo sembra entrare in contraddizione se non addirittura irrimediabilmente pregiudicare la stessa natura e funzione di queste Corti (v. *infra* §. 5), è importante precisare quest'ultimo riferimento — a prima vista decisamente sorprendente — relativo alla possibilità del Presidente del Tribunale di decidere sulle controversie in tema di licenziamento illegittimo (*wrongful dismissal*).

Invero, nonostante i Tribunali del lavoro abbiano acquisito un'importanza via via centrale nel diritto del lavoro britannico, non era sin qui mai stata posta in discussione la *giurisdizione esclusiva* delle Corti Civili ordinarie (le *County Courts*, la sezione civile della *Court of Appeal* e la *House of Lords*) in riferimento alle azioni dirette ad ottenere il risarcimento dei danni in caso di inadempimento contrattuale (*breach of contract*) (Hepple B., 1992a, pp. 1117-1123). E come noto, il campo di maggiore incidenza dell'inadempimento contrattuale in materia di lavoro sono proprio i *wrongful dismissals*, e cioè le ipotesi di licenziamento illegittimo sanzionate dalla *common law* nei casi in cui il lavoratore sia stato licenziato senza il rispetto del termine di preavviso cui ha diritto ovvero nei casi di recesso da un contratto di lavoro a tempo determinato prima della scadenza del termine (cfr. Tiraboschi M., 1995, p. 171).

Questa circostanza si spiega alla luce di un'ulteriore riforma del sistema dei Tribunali Industriali: ancora più recentemente, in attuazione della delega contenuta nell'articolo 131 dell'*Employment Protection (Consolidation) Act* del 1978, come emendato dall'articolo 38 del *Trade Union Reform and Employment Rights Act* del 1993 (12), l'*Industrial Tribunals Extension of Jurisdiction (England and Wales) Order No. 1623* dell'11 luglio 1994 (in Brown D., 1994, p. 331-332) ha infatti provveduto ad estendere la giurisdizione dei Tribunali Industriali con riferimento ai ricorsi diretti ad ottenere il risarcimento dei danni in caso di inadempimento del contratto di lavoro subordinato. La nuova giurisdizione dei Tribunali Industriali è circoscritta alle controversie relative alla cessazione del rapporto di lavoro o ad altre circostanze che danno già luogo alla giurisdizione dei Tribunali Industriali; in questo modo si supera la precedente situazione che vedeva l'attore il più delle volte obbligato a rivolgersi a due diversi organi giurisdizionali (nell'ambito delle loro competenze esclusive) per la soluzione di un'unica controversia, come nel caso in cui nel corso di un processo per *unfair dismissal* fossero emerse situazioni secondarie riconducibili al *breach of contract* (Hepple B., 1992a, p. 1117-1118; Goodman M.J., 1992, p. 1129). Restano in ogni caso escluse le controversie relative al risarcimento del danno in caso di lesioni personali (articolo 38, comma 3, del *Trade Union Reform and Employment Rights Act* del 1993).

Si tratta comunque di una giurisdizione espressamente *concorrente* con quella delle Corti ordinarie; circostanza quest'ultima che potrà indubbiamente favorire il cosiddetto *forum shopping* e cioè la scelta del foro più vantaggioso, in genere quello delle Corti ordinarie visto che nelle *County Court* è prevista una forma di assistenza legale gratuita che manca invece nei Tribunali Industriali (Brown D., 1994, p. 332, per analoghi rilievi critici indirizzati alla delega contenuta nell'articolo 38 del *Trade Union Reform and Employment Rights Act* v. Bowers J., Brown D., Gibbons S., 1993, pp. 75-77. In tema di *forum shop* e di *legal aid* v. de Franchis F., 1984, rispettivamente pp. 757-758, pp. 937-938. Infine, per il profilo pagamento delle spese processuali nei Tribunali del lavoro v. Goodman M.J., 1992, pp. 1171-1172).

### 3. I principi informativi del processo del lavoro e le fasi che scandiscono il procedimento.

Il processo del lavoro è imperniato su un sistema processuale di tipo accusatorio. Ciascuna delle parti è chiamata a dimostrare i fatti su cui fonda le proprie pretese od eccezioni, mentre il Tribunale non ha alcun potere inquisitorio d'ufficio (al riguardo v. la posizione critica del Justice Committee, in Justice, 1987 e già di Sir Donaldson J., 1975, p. 65). A differenza dei principali modelli di processo del lavoro presenti in Europa — e segnatamente

note

(12) In realtà, sebbene mai utilizzata soprattutto a causa della forte opposizione dei sindacati e del ceto forense (Bowers J., Brown D., Gibbons S., *Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993: A Practical Guide*, Glasgow, 1993, p. 75; cfr. anche l'opinione espressa da Lord Browne Wilkinson nel caso *Delaney v. Staples*, in *ICR*, 1992, p. 483), la delega di cui all'articolo 131 dell'*Employment Protection (Consolidation) Act* era già contenuta sia nell'articolo 113 dell'*Industrial Relations Act* del 1971 sia nell'articolo 109 dell'*Employment Protection Act* del 1975.

Francia, Germania, Italia, Spagna — non è poi previsto alcun tentativo preliminare di conciliazione (compiti di conciliazione e mediazione, largamente valorizzati dai diversi *statutes*, sono infatti svolti dall'*Advisory Conciliation and Arbitration Service — ACAS*: cfr. de Roo A., Jagtenberg R., 1994, pp. 41-109 Hepple B., 1992b, pp. 1089-1100; Hepple B., Fredman S., 1992, p. 63).

Nati per facilitare l'accesso dei privati alla giustizia e per superare gli inconvenienti causati dalla storica sfiducia del sindacato inglese nelle Corti ordinarie (Clark J., Wedderbourn of Chalton, 1983, p. 174; Wedderbourn of Chalton, 1980, p. 70), i Tribunali Industriali si caratterizzano per una procedura informata ai principi dell'oralità, concentrazione ed immediatezza. Al di là dell'identità di terminologia siamo comunque molto lontani dalle caratteristiche e dalle norme processuali che investono il processo del lavoro italiano (cfr. Mandrioli C., 1993, spec. pp. 403-511): non è richiesta, per esempio, la presenza di un avvocato o di un rappresentante legale, mentre sono del tutto esclusi il rigoroso formalismo del procedimento giuridico e del sistema delle prove che contraddistinguono il processo civile ordinario. La procedura seguita è decisamente flessibile e largamente influenzata dalla circostanze del singolo caso concreto: esclusi legalismi e tecnicismi, i tempi di giudizio sono generalmente brevi mentre i costi da sostenere sono di molto inferiori a quelli normalmente previsti per il giudizio civile ordinario (cfr. Redmond P.W.D., 1990, pp. 37-65, spec. pp. 52-54; Munday R., 1981, pp. 146-159).

Gli stessi «moduli» predisposti per ricorrere in giudizio e per difendersi sono corredati da chiare note esplicative e soprattutto sono pensati in modo da consentire a qualsiasi cittadino di agire personalmente senza ausilio di rappresentanti legali (v. Parte II, MATERIALE DI DOCUMENTAZIONE: **Allegato 1**. Facsimile di un modulo di «Ricorso al Tribunale Industriale» e **Allegato 2**. Facsimile di un modulo di «Comparsa di risposta del convenuto»). Inoltre, l'Equal Opportunities Commission ha predisposto nel 1980 una guida — da allora regolarmente aggiornata — dall'emblematico titolo *How to prepare your own case for an Industrial Tribunal*, dove sono contenute chiare indicazioni sulle regole e prassi processuali e su come difendersi davanti ad un Tribunale Industriale. Analoghe brochures completamente gratuite — esplicative di tutta quanta la legislazione di diritto del lavoro con riferimento ai diritti e doveri di imprenditori e lavoratori — sono periodicamente pubblicate dall'Employment Department e distribuite nei diversi uffici dell'Employment Service, mentre informazioni e consulenze possono essere richieste agli uffici regionali dell'Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS). La brochure che spiega la procedura seguita dai Tribunali Industriali (Employment Department, *Industrial Tribunals Procedure*) è automaticamente inviata dalla cancelleria del Tribunale al convenuto con copia della domanda dell'attore e del modulo per la comparsa di risposta.

Si deve tuttavia rilevare che la costante tendenza a ricorrere all'aiuto di consulenti, professionisti e rappresentanti legali (Hawes W.R., Smith G., 1981) (13) ha notevolmente

**Tribunali industriali:  
il caso inglese**  
Michele Tiraboschi

note

(13) Questi i dati ufficiali:

Tavola n. 1 — Attori e convenuti difesi da rappresentanti legali:

ANNO	attori	convenuti
1991/1992	20.7%	32.9%
1992/1993	18.6%	31.0%
1993/1994	20.3%	34.8%

Tavola n. 2 — Attori e convenuti difesi da rappresentanti legali o da altre persone:

ANNO	attori	convenuti
1991/1992	53.3%	66.9%
1992/1993	48.6%	44.8%
1993/1994	51.6%	47.8%

Tavola n. 3 — Attori difesi da rappresentanti sindacali:

ANNO	attori
1991/1992	17.7%
1992/1993	12.9%
1993/1994	14.3%

Fonte: Employment Department, *Industrial Tribunal. General Information and Statistics — England and Wales*, 1994, p. 7 (dati riferiti per l'intera Gran Bretagna).

**Tribunali industriali:  
il caso inglese**  
Michele Tiraboschi

contribuito non soltanto ad aumentare i costi del processo (14), ma anche a mettere sempre più in discussione le caratteristiche dell'informalità, immediatezza ed accessibilità del rimedio processuale. Peraltro, sebbene si parli il più delle volte del processo del lavoro come di una sorta di arbitrato industriale (probabilmente in ragione della particolare composizione, della natura e dell'informalità che caratterizzano questi Tribunali), si deve precisare — a scanso di equivoci — che non si tratta di una forma neppure *sui generis* di arbitrato, ma di una vera e propria giurisdizione quantunque speciale (per la distinzione v. Aaron B., 1991, p. 371-404; Rideout R.W., 1986, pp. 89-90). Tanto è vero che non poche voci dottrinali hanno proposto quale rimedio al sempre più evidente formalismo e tecnicismo dei Tribunali Industriali proprio il ricorso all'istituto dell'arbitrato (Dickens L., 1988, p. 59; Hepple B., 1986, p. 83; Rideout R.W., 1986, pp. 84-96.; Fredman S., Lee S., 1986, p. 17; Dickens L., Jones M., Weekes B., Hart M., 1985, pp. 278-300. V. anche Lowry, 1990, pp. 130134, nonché il richiamo di Collins H., 1982, p. 178, al modello di arbitrato nord americano e la replica — sul punto — di Glasbeek H.J., 1984, pp. 133-152. *Contra* v. per tutti Leslie W., 1985, pp. 357-360, nonché, pur con molte riserve e puntualizzazioni, Collins H., 1992, pp. 266-269). Le regole di procedura seguite dai Tribunali Industriali possono variare a seconda del tipo di ricorso: il modello generale di riferimento è quello contenuto nello *Schedule 1* (15) delle *Industrial Tribunals (Rules of Procedure) Regulations* del 1985 (S.I. 1985 No. 16) (16), mentre in altri casi sono le stesse leggi speciali che garantiscono la tutela di determinati diritti dei lavoratori a stabilire il particolare tipo di procedimento da seguire (così, per esempio, in tema di discriminazioni per motivi di razza e di sesso; in questi casi, tuttavia, la procedura da seguire è in genere grosso modo analoga a quella fissata nelle *Industrial Tribunal Regulations* del 1985: cfr. Goodman M.J., 1992, pp. 1133-1184). Tra le disposizioni più significative si ricorda che con le *Industrial Tribunals (Rules of Procedure) Regulations* del 1980 è stato introdotto il *pre-hearing assessment*, e cioè una procedura che prevede la possibilità per il Tribunale Industriale di svolgere una indagine preliminare circa lo svolgimento dei fatti e la fondatezza del ricorso, al fine di avvertire eventualmente l'attore dell'esistenza del rischio di subire la condanna al pagamento delle spese processuali in caso di prosecuzione dell'azione (in tema cfr. Davies P., Freedland M., 1993, pp. 555-558). La materia è ora disciplinata dalle *Industrial Tribunals (Constitution & Rules of Procedure) Regulations* del 1993, che hanno introdotto una procedura analoga — denominata *pre-hearing reviews* — in sostituzione del *pre-hearing assessment*: in base alle nuove regole, se il Tribunale ritiene che il ricorso sia irragionevole o vessatorio può subordinare il proseguimento del giudizio al versamento da parte dell'attore di una certa somma di denaro a titolo di cauzione.

#### 4. Questioni di diritto e giudizio d'appello: il Tribunale d'Appello del Lavoro.

Contro le decisioni del Tribunale Industriale è prevista la possibilità di appello presso il Tribunale d'Appello del Lavoro (un ulteriore appello è poi previsto — secondo le regole generali — presso la giurisdizione civile ordinaria della Corte d'Appello e l'*House of Lords*) (cfr. Goodman M.J., 1992, p. 1179; Wood J., 1990, pp. 133-141; The Hon. Mr. Justice Broowne-Wilkinson, 1982, pp. 69-77; The Hon. Mr. Justice Phillips, 1978, pp. 137-142). La composizione del Tribunale d'Appello e l'iter processuale seguito sono sostanzialmente analoghi a quelli dei Tribunali Industriali di primo grado (cfr. gli articoli 135-136 e lo *Schedule 11* dell'*Employment Protection (Consolidation) Act* del 1978, nonché le *Employ-*

#### note

(14) Ogni parte sostiene interamente le proprie spese, mentre di regola (e cioè a meno che l'attore non agisca *frivolously, vexatiously or otherwise unreasonably*) non è previsto che la parte soccombente paghi le spese processuali della parte vincitrice. Cfr. la regola n. 11 (*Cost*) dello *Schedule 1* dell'*Industrial Tribunals (Rules of Procedure) Regulations* del 1985, in *Enc. Empl. Law.*, 1992, Part. 5, *Tribunals Practice and Procedure*, pp. 5082-5083. In dottrina v. Goodman J.M., *Industrial Tribunals*, in *Encyclopedia of Employment Law*, 1992, Sweet & Maxwell Green, London, Part. 1, *Commentary - B. Institutions & Sources of Labour Law*, pp. 1171-1172.

(15) I diversi *Schedules* (Allegati) annessi ad una legge o ad un regolamento sono riconducibili ad una tecnica legislativa peculiare del diritto inglese: secondo questa prassi al testo di legge viene generalmente allegato un documento (spesso una sorta di formulario) che ne dovrebbe garantire l'attuazione pratica e un'applicazione il più possibile uniforme (v. de Franchis F., *Dizionario Giuridico, etc., cit.*, p. 1325).

(16) In *Enc. Empl. Law.*, 1992, Part. 5, *Tribunals Practice and Procedure*, pp. 5075-5091. Per la Scozia v. l'*Industrial Tribunals (Rules of procedure) (Scotland) Regulations* del 1985 (S.I. 1985 No. 17), *ivi*, pp. 5091-5108.

*ment Appeal Tribunal Rule* del 1980 (17) (S.I. 1980 No. 2035), come novellate dalle *Rules S.I. No. 29 del 1985 e S.I. No. 2072 del 1988*).

Nella fase decisionale in particolare — una volta riconosciuta in via pregiudiziale la propria giurisdizione e una volta accolto il ricorso — il Tribunale d'Appello può assumere esso stesso alcune delle funzioni decisionali dei Tribunali di prima istanza (ordinando per esempio la reintegrazione del lavoratore ingiustamente licenziato o il pagamento dei danni) oppure rinviare il caso al Tribunale Industriale per un'ulteriore valutazione dei fatti (v. recentemente, proprio in tema di giurisdizione, il caso *Leicester University Students' Union v. Mahomed*, in *ICR*, 1995, pp. 270-281).

Nella maggioranza dei casi il Tribunale d'Appello del Lavoro è competente a decidere esclusivamente su *questioni di diritto* e non su questioni di fatto (Wood J., 1990, pp.135-141). Come abbiamo già avuto modo di sottolineare in altra sede (Tiraboschi M., 1995), tale circostanza è enormemente significativa alla luce della prassi dei Tribunali d'Appello, che infatti hanno spesso interpretato come mere questioni di fatto numerosi punti che erano invece stati prospettati dai Tribunali Industriali in termini di questioni di diritto. Gli effetti di questo orientamento sono evidenti: una volta retrocessa una certa questione interpretativa a mera circostanza di fatto, automaticamente si viene a circoscrivere la possibilità per le parti di appellarsi contro una decisione dei Tribunali del lavoro. Si pensi per esempio al giudizio sulla ragionevolezza del licenziamento, che costituisce statisticamente una delle più frequenti ipotesi di appello: secondo un recente *leading case* della Corte d'Appello (*Gilham v. Kent County Council*, in *I.C.R.*, 1985, p. 233) «il problema se un imprenditore abbia o meno agito con ragionevolezza nel licenziare un lavoratore è questione di fatto, ed è una questione su cui sicuramente diverse persone, guardando alle identiche circostanze, possono ragionevolmente giungere ad opposte conclusioni (...). Se si ritenesse il contrario, avremmo l'indesiderabile effetto di incentivare la proposizione di innumerevoli appelli che non vertono su questioni di diritto, ma su una valutazione comparativa dei fatti in causa» (sul punto cfr. anche *Union of Construction Allied Trades and Technicians v. Brain* del 1981, in *I.C.R.*, 1981, p. 542; *Hollister v. National farmers' Union*, in *I.C.R.*, 1979, p. 542; *Retarded Children's Aid Society Ltd v. Day*, in *I.C.R.*, 1978, p. 437).

Anche per la giurisdizione delle Corti del lavoro trova applicazione la regola del «precedente vincolante» tipica dei sistemi di *common law* (cfr. de Franchis F., 1984, pp. 1165-1171): i Tribunali Industriali sono cioè tenuti a conformarsi alle decisioni del Tribunale d'Appello del Lavoro e di tutte le altre Corti superiori, mentre le decisioni dei Tribunali Industriali non hanno alcuna autorità di precedente, ma al più mero valore persuasivo in fattispecie analoghe, in virtù del fatto che soltanto le decisioni delle *superior courts* possono stabilire precedenti vincolanti (Hepple B., Fredman S., 1992, p. 65; Hepple B., 1992c, pp. 1041-1042). Peraltro, secondo il parere di alcuni dei più noti Presidenti del Tribunale d'Appello il ruolo dei giudici di seconda istanza dovrebbe essere proprio quello di contemperare le esigenze di flessibilità ed informalità tipiche dei Tribunali del lavoro con l'imprescindibile principio della certezza del diritto: uniformare l'interpretazione della normativa di diritto del lavoro, in primo luogo, ma contribuire al contempo anche a fornire «chiari, e generali ma non per questo immutabili (...) dettami di buone pratiche industriali» (The Hon. Mr. Justice Broowne-Wilkinson, 1982, pp. 74-76; Wood J., 1990, pp. 134-135).

---

## 5. Considerazioni conclusive.

---

Quale che sia il giudizio astratto che si può formulare sul modello giurisdizionale dei Tribunali industriali, «vi è comunque un ampio consenso sul fatto che qualcosa non funziona nell'applicazione concreta del sistema (...)» (Dickens L., 1988, p. 58; Mackie K., 1988, p. 89). Le recenti riforme — impostate dal *Trade Union Reform and Employment Rights Act* del 1° luglio 1993 e perfezionate con le *Industrial Tribunals (Constitution & Rules of Procedure) Regulations* del 16 dicembre 1993 e l'*Industrial Tribunals Extension of Jurisdiction (England and Wales) Order No. 1623* dell'11 luglio 1994 — invece di rasserenare il dibattito hanno fortemente contribuito ad accrescere le polemiche e le non poche perplessità sul ruolo e sulle funzioni di queste istituzioni.

In effetti, se la particolare composizione tripartita rappresentava la caratteristica saliente del modello ed al contempo un forte incentivo per rendere più accettabili agli occhi dei sindacati

**Tribunali industriali:  
il caso inglese**  
Michele Tiraboschi

---

(17) In *Enc. Empl. Law.*, 1992, Part. 5, *Tribunals Practice and Procedure*, pp. 5064-5074.

**Tribunali industriali:  
il caso inglese**  
Michele Tiraboschi

gli interventi della giustizia statale nel campo del diritto del lavoro, la significativa estensione delle ipotesi in cui viene esclusa la presenza dei membri laici (v. *supra* §. 3) sembra entrare in piena contraddizione con i tratti dell'informalità, dell'esperienza e della specializzazione posti a fondamento dell'intero sistema (Genn. H. 1993, pp. 393-441). L'accusa di eccessivo legalismo formulata dalla dottrina (Hepple B., 1987, p. 11-19; Waite J., 1986, spec. pp. 36-41; His Honour Judge McKee, Q.C., 1986, pp. 110-112) pare anzi trovare non soltanto una conferma, ma addirittura una legittimazione ad opera di questi recenti interventi legislativi (cfr. in particolare Bowers J., Brown D., Gibbons S., 1993, pp. 72-74, che individuano la *ratio* dell'intervento del Legislatore nella necessità di rendere più veloce e spedito il giudizio in modo da fronteggiare il sempre maggiore numero di ricorsi) (18). Invero, non sono neppure mancate critiche sul ruolo e sulla stessa rilevanza concreta della partecipazione al processo del lavoro di giudici laici: per un verso si segnala l'anomalia della presenza di esperti privi di cognizioni di diritto in un Tribunale d'Appello del Lavoro che, come detto, è competente a giudicare soltanto su questioni di diritto e non su questioni di fatto (per tutti: Collins H., 1992, p. 79) (19); per l'altro verso si evidenzia come il più delle volte non vengano sfruttate a dovere le loro effettive competenze, "essendo chiamati a giudicare su controversie che implicano professionalità e cognizioni di tutt'altro tipo" (per tutti: Hepple B., 1987, pp. 18-19) (20). In particolare, notevoli perplessità sono manifestate con riferimento alla presenza di membri laici privi di esperienza e formazione specifica in relazione ai non sempre agevoli casi discriminazione indiretta (Dickens L., 1994; Bourn C., 1992, pp. 42-44; Lustgarten L., 1977, pp. 212-228; Id. 1988; Waite J., 1986, spec. pp. 37-38); tanto più che in questi casi l'onere della prova della discriminazione è interamente accollato all'attore, mentre nessun potere inquisitorio è lasciato al giudice (cfr. de Roo A., Jagtenberg R., 1994, p. 94, p. 98 e ivi ulteriori riferimenti bibliografici). Accanto al sempre più evidente legalismo vi è anche chi vede nella scarsa effettività delle sanzioni il punto di maggior debolezza del sistema dei Tribunali Industriali britannico. Manca in effetti uno strumento processuale efficace come può essere l'*injunction* per le Corti ordinarie (e cioè la possibilità di ordinare alla parte soccombente un comportamento

## note

(18) In effetti, nel corso degli ultimi tre anni fiscali (da aprile a marzo dell'anno successivo) il numero dei ricorsi proposti è praticamente raddoppiato. Questi i dati ufficiali:

anno	84/85	85/86	86/87	87/88	88/89	89/90	90/91	91/92	92/93	93/94
numero totale di ricorsi	35.005	34.249	34.586	26.921	26.127	30.657	38.480	62.104	67.250	69.612

Sempre nel corso degli ultimi tre anni fiscali i ricorsi proposti possono essere così suddivisi:

CATEGORIE	91/91	92/93	93/94
<i>unfair dismissal</i>	58.98%	56.05%	59.42%
<i>redundancy payments</i>	12.66%	12.08%	13.10%
<i>employment protection equal pay</i>	1.13%	0.68%	0.66%
<i>race discrimination</i>	1.35%	1.00%	1.17%
<i>sex discrimination</i>	2.19%	2.20%	1.97%
<i>health and safety</i>	3.98%	6.93%	2.84%
<i>industrial training levy</i>	0.33%	0.31%	0.24%
<i>wage act</i>	0.22%	0.10%	0.06%
<i>miscellaneous</i>	14.34%	16.73%	16.24%
	4.85%	3.92%	4.29%

Fonte: Employment Departement, *Industrial Tribunal. General Information and Statistics — England and Wales*, 1994, rispettivamente p. 3 e p. 4 (dati riferiti ad Inghilterra e Galles).

(19) Contro queste critiche v. recentemente l'opinione di Sir John Wood in *East Berkshire HA v. Matadeen*, in *ICR*, 1992, pp. 723-739 (EAT): "the function of the industrial members is not only to give advice to the judge on numerous matters and aspects of industrial relations, but to bring their experience and industrial judgment to the application of the law" (p. 733), e v. già Sir John Wood, *The Employment Appeal Tribunal as it Enters the 1990s*, in *ILJ*, 1990, vol. 19, p. 137: "the knowledge and views of those experienced industrial members are not only invaluable in deciding many of the appeals, but also in helping the judge to understand many of the problems which lay behind much of the legislation with which the court is concerned (...)"

(20) In effetti, nonostante il *chairman* e i due giudici laici abbiano formalmente lo stesso peso nella decisione del caso, la prima impressione che si può ricavare quando si assiste ad un'udienza delle Corti del lavoro è che l'intero processo — i ritmi e la tempistica processuale, l'interrogatorio delle parti, l'escussione dei testimoni e soprattutto la valutazione delle questioni giuridiche — sia saldamente nelle mani del solo Presidente.

attivo od omissivo la cui violazione costituisce *contempt of court*), e la sanzione ultima prevista nei confronti di un imprenditore che non rispetti una decisione del Tribunale Industriale si riduce in sostanza ad un risarcimento di carattere meramente pecuniario (per una apertura verso il *contempt power* v. tuttavia recentemente il caso *Peach Grey & Co v. Sommer*, in *IRLR*, 1995, p. 363, su cui v. Spencer M., 1995, pp. 278-280). Non è certo un caso che in tema di licenziamenti ingiustificati soltanto una percentuale che oscilla tra l'uno ed il cinque per cento delle decisioni prese a favore dei lavoratori si sia poi conclusa con un ordine giudiziale di reintegrazione o di riassunzione del lavoratore, mentre molto più frequenti sono le diverse sanzioni di carattere economico come il *basic award*, il *compensatory award*, l'*additional award* e infine lo *special award* (cfr. Tiraboschi M., 1995).

A nostro avviso, tuttavia, più che in considerazioni di ordine tecnico legate alla loro composizione o al particolare iter processuale, il vero limite dei Tribunali Industriali può probabilmente essere colto in una mentalità e in una prassi processuale ispirate il più delle volte al netto rifiuto da parte degli stessi presidenti dei Tribunali di sindacare le modalità di esercizio del potere imprenditoriale (cfr. Hepple B., 1987, pp. 18-19). Se è vero, in altri termini, che con l'istituzione dei Tribunali del lavoro il Legislatore britannico — nell'assecondare una politica di *de-rigidification* o riduzione delle "limitazioni" sindacali gravanti sul rapporto individuale di lavoro (cfr. Davies P., Freedland M., 1993, pp. 528-529) — ha progressivamente "espropriato" significative aree del diritto del lavoro alla giurisdizione intersindacale, resta però altrettanto fuori discussione che i giudici del lavoro — quali interpreti dei diversi *statutes* — non sono stati in grado di cogliere (o forse di assecondare) i tratti evolutivi della nuova legislazione del lavoro. I diversi indirizzi interpretativi via via elaborati dai Tribunali Industriali non sono infatti quasi mai riusciti a rompere in modo significativo con l'ideologia tradizionale — tipica della *common law*, ma anche di un sistema di relazioni industriali fortemente incentrato sul riequilibrio sindacale — che vede nell'intangibilità delle prerogative manageriali uno dei capisaldi del contratto individuale di lavoro (cfr. Collins H., 1992, pp. 265-266. Più in generale, si può peraltro rilevare che alla base di un siffatto atteggiamento giurisprudenziale si pone la concezione della autonomia privata come "immunità personale" tipica del diritto inglese, e da cui deriva un rifiuto di principio ad intervenire autoritativamente sulla *lex privata*. In tema v. De Nova, 1974, pp. 37-39).

Il dilemma in cui si dibatte la giustizia del lavoro inglese pare essere — in definitiva — quello di come preservare il tradizionale valore dell'astensionismo nelle decisioni manageriali a fronte di una disciplina lavorista che — una volta scardinati i delicati equilibri garantiti dal contropotere e dal controllo sindacale in azienda — si trova sempre più incentrata sulla sola dimensione individuale del rapporto di lavoro subordinato (21).

**Tribunali industriali:  
il caso inglese**  
Michele Tiraboschi

note

(21) La recente riforma dei Tribunali Industriali è peraltro contenuta in un testo di legge (il *Trade Union Reform and Employment Rights Act* del 1° luglio 1993, cit.) che punta a eliminare definitivamente la penetrazione sindacale in azienda. Accanto alle diverse disposizioni che hanno rimosso le immunità legislative a sostegno dello sciopero e delle clausole di sicurezza sindacale, il *Trade Union Reform and Employment Rights Act* garantisce ora agli imprenditori (tra le altre cose) la possibilità di negare miglioramenti retributivi e normativi a quei lavoratori che rifiutino di stipulare un contratto individuale di lavoro in sostituzione delle clausole economiche e normative contenute nel contratto collettivo, senza che questo comportamento possa essere qualificato alla stregua di una discriminazione per motivi sindacali. Sul punto cfr. Towers B., Müller-Jentsch W., *Trade Union and Employer Organisation in Britain and Germany: Contexts, Convergence and Divergence, 1979-1994*, in Kauppinen T., Köykkä V., *The Competitive Advantages of European, American and Japanese Industrial Relations*, Atti del 4° European Regional Congress dell'IIRA, Helsinki, n. 3, spec. p. 181; Bowers J., Brown D., Gibbons S., *Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993: A Practical Guide*, Glasgow, 1993.

**Tribunali industriali:  
il caso inglese**  
Michele Tiraboschi

**B. MATERIALE DI DOCUMENTAZIONE.**

**Allegato I. Facsimile di un modulo di «Ricorso al Tribunale Industriale».**

riservato all'Ufficio Centrale dei Tribunali Industriali

ricevuto:	caso numero:	codice:
	iniziali:	ruolo:

## Ricorso al Tribunale Industriale

Leggere attentamente le note di istruzione prima di compilare il modulo (IT1)

1. Indicare il tipo di reclamo che si intende sottoporre alla decisione del Tribunale (nota 1).

2. Scrivere nome e indirizzo in **MAIUSCOLO**

Mr  Mrs  Miss  Ms

Cognome

Nome

Indirizzo

codice postale

telefono

data di nascita

3. Indicare il nome e l'indirizzo del proprio rappresentante, se ne avete uno.

Indirizzo

codice postale

telefono

data di nascita

4. Indicare le generalità del datore di lavoro o dell'ente contro cui si propone il reclamo

Nome

Indirizzo

codice postale

telefono

Indicare il luogo dove è stato eseguito il lavoro o dove è stata fatta domanda di lavoro, se diversi da quelli sopra indicati

Nome

Indirizzo

codice postale

telefono

5. Indicare il tipo di lavoro svolto (ovvero il tipo di lavoro per cui si è fatta domanda di assunzione). Nel caso non si integri questa ipotesi, indicare il vostro legame con il datore di lavoro contro cui ricorrere.

**Tribunali industriali:  
il caso inglese  
Michele Tiraboschi**

6. Indicare il numero normale di ore lavorative per settimana.

ore  per settimana

8. Indicare (se si integra il presupposto) la data di assunzione e di cessazione del rapporto di lavoro

inizio

termine

7. retribuzione base/

salario      £  per

paga media      £  per

bonus e benefits      £  per

9. Se il reclamo non concerne l'ipotesi di un licenziamento, indicare la data in cui ha avuto inizio la materia del contendere (o la data di quando ne avete avuto notizia)

data

10. Fornire tutte le indicazioni del caso circa il vostro reclamo (nota 2):

**11. Solo per chi agisca contro un licenziamento ingiustificato**

(inserire il tipo di rimedio richiesto in caso di accoglimento del ricorso)

**reintegrazione:** per tornare a svolgere il lavoro precedente

**riassunzione:** per intraprendere un nuovo lavoro o un nuovo contratto con il datore di lavoro precedente

**solo un'indennità:** per ottenere un risarcimento economico

→ gli ordini di reintegrazione e di riassunzione comprendono, di regola, anche un risarcimento economico per le retribuzioni perse

**È possibile mutare idea nel corso del processo. Il Tribunale cercherà di tenere conto della preferenza espressa, che tuttavia non sarà in ogni caso vincolante.**

12. Ci avete già trasmesso copia del presente ricorso via fax?

Sì

No

Firma

data

Tribunali industriali:  
il caso inglese  
Michele Tiraboschi

**Nota 1 — Con questo ricorso intendo adire il Tribunale Industriale per la decisione della seguente questione** (specificare soltanto il motivo della controversia e spiegare le vostre ragioni al punto 10 del ricorso):

- «*Unfair Dismissal*» se sono stato ingiustamente licenziato dal mio datore di lavoro;
- «*Redundancy Payment*» se ho diritto ad ottenere un'indennità di licenziamento per esubero del personale ovvero se ho diritto ad ottenere il pagamento dell'indennità di licenziamento per esubero del personale che mi spetta;
- «*Redundancy Rebate*» se ho diritto ad ottenere un rimborso dal *Redundancy Fund* ovvero se ho diritto ad ottenere il pagamento del rimborso che mi spetta dal *Redundancy Fund*;
- «*Written Statement*» se non ho ricevuto le informazioni che dovrebbero essere contenute o indicate nel prospetto scritto da consegnare al lavoratore ai sensi dell'articolo 1 dell'*Employment Protection (Consolidation) Act* del 1978;
- «*Equal Pay*» se si è verificata una violazione del mio contratto di lavoro, come modificato da una "clausola di uguaglianza", con riferimento alla retribuzione (cfr. l'*Equal Pay Act* del 1970), e conseguentemente chiedo il pagamento degli arretrati ovvero il risarcimento dei danni;
- «*Sex or Race Discrimination*» se il convenuto ha commesso (o comunque va trattato come se avesse commesso) una discriminazione nei miei confronti che è da ritenersi illegittima ai sensi della Parte II del *Sex Discrimination Act* del 1975 ovvero del *Race Relations Act* del 1976;
- «*Guarantee or Medical Suspension Payment*» se il mio datore di lavoro non mi ha pagato X sterline che rappresentano la somma (o parte della somma) cui ho diritto a titolo di indennità (o sospensione del pagamento per motivi medici);
- «*Maternity Pay*» se il mio datore di lavoro non mi ha pagato X sterline che rappresentano la somma (o parte della somma) cui ho diritto a titolo di indennità di maternità;
- «*Maternity Pay Rebate*» se ritengo che il Secretary of State dovrebbe pagarmi la somma di X sterline che mi spettano dal *Maternity Pay Fund* a titolo di rimborso;
- «*Action Short of Dismissal for Trade Union Membership and Activities*» se il mio datore di lavoro ha adottato nei miei confronti provvedimenti discriminatori al fine di prevenire o disincentivare la mia iscrizione ad un sindacato (un sindacato "indipendente") ovvero al fine di penalizzarmi per la mia attività sindacale;
- «*Time Off Work*» se il mio datore di lavoro non mi ha concesso i permessi per svolgere la mia attività di dirigente di un sindacato (un sindacato "indipendente" da lui "riconosciuto") oppure non mi ha concesso i permessi per prendere parte alle attività di un sindacato (un sindacato "indipendente" da lui "riconosciuto") oppure non mi ha concesso i permessi per svolgere la mia attività di membro di un'amministrazione locale oppure non mi ha concesso i permessi per cercare una nuova occupazione o per le raggiungere le intese preliminari per svolgere un corso di formazione professionale;
- «*Payment of Debts on Insolvency*» se il Secretary of State non mi ha pagato la somma di X Sterline che mi spettano dal *Redundancy Fund* per l'insolvenza del mio datore di lavoro, la ditta XYZ Co. Ltd.;
- «*Written Reasons for Dismissal*» se il mio datore di lavoro si è rifiutato senza ragione di consegnarmi un documento scritto contenente i motivi per cui mi ha licenziato oppure se le ragioni che sono state addotte per giustificare il mio licenziamento sono inadeguate o false;
- «*Itemised Pay Statement*» se non ho ricevuto le informazioni che dovrebbero essere contenute nel prospetto scritto di pagamento da consegnare al lavoratore ai sensi dell'articolo 8 dell'*Employment Protection (Consolidation) Act* del 1978;
- «*by Trade Union for Protective Award*» se la ditta XYZ Co. Ltd. non ha consultato i rappresentanti del sindacato (un sindacato "indipendente" da essa "riconosciuto") circa il licenziamento (numero e descrizione) dei lavoratori in conformità a quanto disposto dall'articolo 99 dell'*Employment Protection Act* del 1975;
- «*by Employee for Remuneration under Protective Award*» se il mio datore di lavoro, la ditta XYZ Co. Ltd., non mi ha pagato la somma di X sterline che mi spetta ai sensi di una decisione del Tribunale Industriale del giorno (...).

**Nota 2 — Le ragioni del ricorso sono le seguenti** (per esempio):

- «*Unfair Dismissal*»: (i) il giorno (...) sono stato informato per iscritto da Tizio, il mio superiore, che a causa della mia assenza dal lavoro di quattro settimane il mio datore di lavoro non avrebbe più potuto mantenere in vita il mio contratto di lavoro e mi è stata data un'indennità di preavviso di licenziamento di una settimana; (ii) il giorno (...) ho prodotto alcuni certificati medici che spiegano le ragioni della mia assenza; (iii) in seguito alla

presentazione dei certificati medici il mio datore di lavoro non mi ha consultato, né ha adottato alcun provvedimento ragionevole per accertarsi della veridicità delle certificazioni inoltrate; (iv) io contesto le motivazioni del datore di lavoro riprodotte nella lettera di licenziamento del giorno (...), etc.

— «*Unfair Dismissal*»: (i) il giorno (...) sono stato informato verbalmente da Caio, il mio caporeparto, che ero stato licenziato senza preavviso (*summary dismissed*) per aver timbrato il cartellino di Sempronio, un mio collega; (ii) nego fermamente di aver mai timbrato il cartellino di lavoro di Sempronio o di qualunque altro dipendente; (iii) non mi è stata data l'opportunità di giustificarmi; (iv) nel corso del procedimento disciplinare instaurato dal datore di lavoro non sono stato informato circa i miei diritti, compreso il diritto di essere affiancato dal mio rappresentante sindacale; (v) la procedura disciplinare instaurata dal mio datore di lavoro non è stata corretta perché (specificare .....); (vi) non ho mai ricevuto in precedenza alcun avvertimento per cattiva condotta e, in ogni caso, la sanzione del licenziamento è irragionevole anche se fossi colpevole del fatto imputatomi (che comunque non ho commesso), etc.

— «*Unfair Dismissal and Redundancy Payment*»: (i) il giorno (...) sono stato informato per iscritto da Tizio, il mio superiore, che il mio contratto di lavoro come addetto al servizio di parcheggio delle macchine presso (*indicare il luogo* ..... ) sarebbe stato risolto a far data dal giorno (...); (ii) non contesto che la ragione del licenziamento sia dovuta ad un esubero del personale; (iii) tuttavia le ragioni che giustificano il licenziamento per esubero del personale trovano applicazione anche nei confronti degli altri addetti al servizio di parcheggio delle macchine presso (*indicare il luogo* ..... ) che non sono invece stati licenziati; (iv) in realtà, la principale ragione per cui sono stato scelto è dovuta alla mia iscrizione al sindacato (ad un sindacato "indipendente") *oppure* in realtà, sono stato licenziato in violazione di una prassi aziendale (ovvero in violazione di un accordo procedurale scritto siglato tra il mio datore di lavoro ed il sindacato il giorno...); (v) il mio datore di lavoro non ha preventivamente provveduto (ovvero non ha provveduto adeguatamente) ad informare me o il mio sindacato del licenziamento per esubero del personale; (vi) il mio datore di lavoro non ha adottato alcuna misura ragionevole per ricollocarmi all'interno dello stabilimento (*indicare il luogo* ..... ) ovvero presso la ditta consociata XYZ Co. Ltd., etc.

— «*Constructive Unfair Dismissal*»: (i) il giorno (...) mi sono dimesso dando per iscritto una settimana di preavviso al mio datore di lavoro; (ii) in realtà, mi sono dimesso per il comportamento scorretto del mio datore di lavoro che mi dà diritto di recedere in tronco (*per esempio*: perché il mio datore di lavoro non mi corrispondeva regolarmente ed interamente la retribuzione, etc.), etc.

— «*Equal Pay*»: (i) sono una donna legata al convenuto da un contratto d'impiego presso (*indicare il luogo* ..... ) in qualità di (*per esempio*: fattorino); (ii) sono assunta per svolgere un lavoro "identico" a quello svolto da Tizio, un dipendente (fattorino) di sesso maschile che lavora con me *oppure* sono assunta per svolgere un lavoro (di fattorino) "valutato come equivalente" a quello di Caio un dipendente di sesso maschile che lavora con me *oppure* sono assunta per svolgere un lavoro di "pari valore" rispetto a quello di Sempronio, un dipendente di sesso maschile (commesso rappresentante) che lavora con me; (iii) con riferimento al trattamento retributivo le clausole del mio contratto di lavoro prevedono un trattamento inferiore rispetto a quello di Tizio (la mia retribuzione oraria è di X sterline, mentre quella di Tizio è di X+Y sterline) *oppure* prevedono un trattamento inferiore rispetto a quello di Caio (la mia retribuzione oraria è di X sterline, mentre quella di Caio è di X+Y sterline) *oppure* prevedono un trattamento inferiore rispetto a quello di Sempronio (la mia retribuzione oraria è di X sterline, mentre quella di Sempronio è di X+Y sterline), etc. (iv) di conseguenza chiedo: a) con riferimento al trattamento retributivo, una sentenza che imponga al datore di lavoro di trattarmi in modo analogo a Tizio *oppure* una dichiarazione che imponga al datore di lavoro di trattarmi in modo analogo a Caio *oppure* una dichiarazione che imponga al datore di lavoro di trattarmi in modo analogo a Sempronio; b) il pagamento degli arretrati a partire dal giorno (*indicare il giorno, che comunque non può essere precedente al periodo di due anni dalla data di ricorso in giudizio* ..... ) sino alla data della decisione per un saggio di ZY sterline alla settimana); c) il risarcimento dei danni, etc.

— «*Direct Discrimination on Grounds of Sex or Marital Status in Engagement for Employment*»: (i) sono una donna sposata di anni (...) ed i convenuti sono i proprietari di uno stabilimento situato a (*indicare il luogo* ..... ); (ii) il giorno (...) ho sostenuto

**Tribunali industriali:  
il caso inglese**  
Michele Tiraboschi

**Tribunali industriali:  
il caso inglese**  
Michele Tiraboschi

un colloquio d'assunzione con i convenuti presso il suddetto stabilimento (*indicare il luogo* ..... ) in riferimento all'attività di (*indicare il tipo di lavoro* ..... ) ed il giorno (...) sono stata informata da Tizio, a nome dei convenuti, che non sarei stata assunta perché nessun posto di lavoro era disponibile; (iii) poco dopo tempo, il giorno (...) ho avuto notizia che i convenuti avevano offerto il lavoro di (*indicare il tipo di lavoro* ..... ) a Caio, un uomo (*oppure* a Sempronia, una donna non sposata); (iv) pertanto è evidente che sono stata discriminata nei confronti di Tizio (*oppure*: Sempronia) a causa del mio sesso (*oppure*: del mio stato civile di moglie); (v) di conseguenza chiedo: a) una sentenza che qualifichi come discriminatorio per motivi di sesso (*oppure*: per motivi legati allo stato civile) il rifiuto da parte dei convenuti di assumermi come (*indicare il tipo di lavoro* ..... ); b) una "raccomandazione" ai convenuti che mi offrano entro sette giorni un impiego presso lo stabilimento (*indicare il luogo* ..... ) in riferimento all'attività di (*indicare il tipo di lavoro* ..... ); in c) un'indennizzo, etc. — «*Indirect Discrimination on Grounds of Sex*»: (i) sono una donna sposata di anni (*per esempio*: trentacinque) ed i convenuti sono i proprietari di uno stabilimento situato a (*indicare il luogo* ..... ); (ii) il giorno (...) ho sostenuto un colloquio d'assunzione con i convenuti presso il suddetto stabilimento (*indicare il luogo* ..... ) in riferimento all'attività di (*indicare il tipo di lavoro* ..... ) ed il giorno (...) sono stata informata da Tizio, a nome dei convenuti, che non sarei stata assunta perché si richiedeva agli aspiranti un'età compresa tra i diciotto ed i ventotto anni; (iii) non integrando questo requisito o condizione d'assunzione, questa causola si è rivolta a mio danno; (iv) rilevo tuttavia che la percentuale di donne in grado di soddisfare questa clausola è decisamente inferiore rispetto a quella degli uomini che invece possono integrare tale requisito; (v) si tratta dunque di una discriminazione indiretta; (vi) di conseguenza chiedo: a) una sentenza che dichiari che ho diritto ad essere valutata dai convenuti per l'assunzione in qualità di (*indicare il tipo di lavoro* ..... ); b) una "raccomandazione" ai convenuti che eliminino entro tre mesi il suddetto requisito o condizione d'assunzione; c) un'indennizzo, etc.

Allegato 2. Facsimile di un modulo di «Comparsa di risposta del convenuto».

Tribunali industriali:  
il caso inglese  
Michele Tiraboschi

TRIBUNALE INDUSTRIALE

caso numero: \_\_\_\_\_

## Comparsa di risposta del convenuto

1. fornire le seguenti informazioni.

Mr  Mrs  Miss  Ms

**Altro titolo**  
oppure indicare il nome della ditta o dell'ente

**Nome** \_\_\_\_\_

**Indirizzo**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Telefono** \_\_\_\_\_

5. Se esiste un rappresentante che agisca in nome e per vostro conto, indicate il suo nome ed il suo indirizzo (N.B. In questo caso ulteriori comunicazioni saranno inviate all'indirizzo di quest'ultimo e non più a voi).

**Nome** \_\_\_\_\_

**Indirizzo**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Telefono** \_\_\_\_\_

**Referenze** \_\_\_\_\_

2. Intendete porre opposizioni al ricorso di:  
\_\_\_\_\_

Si  No

3. Il ricorrente è stato licenziato?

Si  No

Se «Sì», per quale motivo (nota 1)?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. Le date di assunzione e cessazione del rapporto di lavoro sono state indicate in modo esatto dal ricorrente?

Si  No

Se «No», indicate le date esatte.

**inizio** \_\_\_\_\_

**fine** \_\_\_\_\_

6. Le indicazioni fornite dal ricorrente circa le retribuzioni/salari o altri pagamenti o benefits sono esatte?

Si  No

Se «No», o se mancano indicazioni, fornite le indicazioni esatte

retribuzione base/salario

£ \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_

paga media

£ \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_

bonus/benefits

£ \_\_\_\_\_ per \_\_\_\_\_

7. Solo in caso di diritti di maternità.  
Quando è iniziata l'assenza del ricorrente avevate più di cinque dipendenti?

Si  No

**Tribunali industriali:  
il caso inglese**  
*Michele Tiraboschi*

8. Se avete risposto «Sì» alla domanda n. 2, cercate di fornire indicazioni sufficienti per mostrare le ragioni su cui intendete resistere al ricorso dell'attore (nota 2). (Continuate pure su altro foglio se lo spazio non dovesse essere sufficiente).

9.

Firma \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

10. Inviare il presente modulo a:

*The Assistant Secretary  
Regional Office of the Industrial  
Tribunals (London NORTH)  
London*

Data di ricevimento \_\_\_\_\_

Iniziali \_\_\_\_\_

ITS

**Nota 1 — Specificare le ragioni del licenziamento:**

- «*Capability*», in riferimento all'attitudine professionale o alla salute del lavoratore;
- «*Conduct*», in riferimento al comportamento del lavoratore;
- «*Redundancy*», in riferimento alle ipotesi di esubero del personale;
- «*he could not continue work as (...)*», quando il lavoratore non è più in grado di svolgere il suo lavoro;
- «*a substantial reason of a kind justifying his dismissal*», in presenza di altre ragioni sostanziali di natura tale da giustificare il licenziamento del lavoratore.

**Tribunali industriali:  
il caso inglese**

Michele Tiraboschi

**Nota 2 — Intendo resistere al ricorso dell'attore sulla base dei seguenti motivi (per esempio, in caso di licenziamento ingiustificato):**

— «*Capability-Health*»: (i) il ricorrente era stato assente dal lavoro per otto settimane e come risulta dai certificati medici che ha allegato l'impossibilità al lavoro era dovuta ad una caduta; (ii) il certificato medico del giorno (...) affermava che il ricorrente sarebbe stato impossibilitato al lavoro per un periodo ulteriore di quattro settimane senza indicare alcun cambiamento nella sua condizione; (iii) il giorno (...) il ricorrente era stato visitato dal medico del convenuto che riconosceva come inopportuno far svolgere al dipendente alcun lavoro a meno che non si trattasse di un lavoro il più possibile leggero e preferibilmente sedentario; (iv) il giorno (...) il ricorrente veniva consultato dal convenuto; (v) il ricorrente era stato assunto come meccanico montatore e non risultava possibile per il convenuto fare in modo che questa mansione venisse svolta da altri senza una sostituzione permanente; (vi) il licenziamento si spiega con la circostanza che il convenuto non era in grado di trovare nella propria organizzazione un'occupazione leggera di natura sedentaria o altro per il ricorrente, etc.

— «*Conduct*»: (i) il ricorrente era stato assunto dai convenuti come cassiere, in una posizione di particolare fiducia; (ii) il giorno (...) si era verificato un ammanco di cassa di X sterline proprio nella cassa del ricorrente; (iii) interrogato da Tizio, il suo superiore, il ricorrente non era stato in grado di spiegare questo ammanco di cassa; (iv) ragionevolmente allora i convenuti hanno sospettato il ricorrente di furto e lo hanno licenziato in tronco per *misconduct*, etc.

— «*Redundancy*»: (i) il ricorrente era stato assunto dal convenuto come meccanico montatore; (ii) successivamente il convenuto aveva smesso di svolgere l'attività per la quale i meccanici montatori erano stati assunti *oppure* nel corso degli anni il lavoro svolto dai meccanici mondatori era progressivamente cessato o diminuito *oppure* ci si aspettava che il lavoro svolto dai meccanici montatori sarebbe cessato o sarebbe diminuito; (iii) di conseguenza il ricorrente era stato licenziato per esuberanza del personale: in particolare il ricorrente era stato scelto in base ai criteri fissati nell'accordo siglato il giorno (...) con il sindacato XYZ Union *oppure* la decisione di licenziare il ricorrente è stata presa da Tizio tenendo conto delle seguenti informazioni (*specificare* ..... ) valutate alla stregua dei seguenti criteri (*specificare* ..... ); (iv) in queste circostanze il convenuto (tenuto conto dell'equità e di tutte le peculiarità del caso in questione) ha agito ragionevolmente nella scelta dei lavoratori da licenziare e nel tentativo di ridurre gli effetti dell'esubero (*per esempio*: cercando soluzioni alternative al licenziamento per una parte dei lavoratori), etc.

— «*Statutory Restriction*»: (i) il ricorrente era stato assunto dal convenuto per un tirocinio in qualità di professore dal giorno (...) al giorno (...); (ii) alla fine del periodo di tirocinio il Secretary of State aveva stabilito, in conformità all'articolo 2, lett. c) dell'Allegato 3 delle *Schools Regulations* del 1959, che il ricorrente non fosse idoneo ad un ulteriore periodo di lavoro in qualità di professore qualificato; (iii) di conseguenza il ricorrente non poteva continuare a lavorare presso il convenuto senza che si contravvenisse alle *Schools Regulations*; (iv) in queste circostanze il convenuto (tenuto conto dell'equità e di tutte le peculiarità del caso in questione) ha agito ragionevolmente nel considerare la summenzionata restrizione normativa come elemento sufficiente a giustificare il licenziamento del ricorrente, etc.

— «*Other Substantial Reason*»: (i) il ricorrente era stato informato per iscritto il giorno (...), e cioè quando era stato assunto, che il suo contratto sarebbe terminato al ritorno al lavoro di Tizia (assente per malattia *oppure* assente per ferie, etc.); (ii) il ricorrente venne successivamente licenziato nel momento in cui Tizia ritornò al suo posto di lavoro; (iii) in queste circostanze il convenuto (tenuto conto dell'equità e di tutte le peculiarità del caso in questione) ha agito ragionevolmente nel considerare questa clausola come elemento sufficiente a giustificare il licenziamento del ricorrente, etc.

**Tribunali industriali:  
il caso inglese**

Michele Tiraboschi

**Bibliografia**

**Aaron B.** (1991), *La risoluzione delle controversie di diritto*, in Biagi M., Blanpain R. (a cura di), *Diritto del lavoro e relazioni industriali nei Paesi industrializzati ad economia di mercato, I*, Rimini, 1991, p. 371.

**Anderman S.D.** (1992), *Labour Law: Management Decisions and Workers' Rights*, London.

**Biagi M.** (1986), *Sindacato democrazia e diritto*, Milano.

**Bourn C.** (1992), *Sex, Discrimination, Law*, The Institute of Employment Rights, spec. p. 38 e ss.

**Bowers J.** (1987), *Industrial Tribunal Practice*, London.

**Bowers J., Brown D., Gibbons S.** (1993), *Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993: A Practical Guide*, Glasgow.

**Brown D.** (1994), *Remedies for Breach of Employment Contracts — Industrial Tribunals Extension of Jurisdiction (England and Wales) Order 1994 No. 1623*, in *ILJ*, vol. 23, n. 4, p. 331 e ss.

**The Hon. Mr. Justice Browne-Wilkinson** (1982), *The Role of Employment Appeal Tribunal in the 1980s*, in *ILJ*, vol.11, p. 69 e ss.

**Caruso B.** (1992), *Sindacato, arbitrato e conflitto collettivo*, in questa rivista, n. 2, p. 47 e ss.

**Clark J., Lord Wedderburn of Chalton** (1983), *Modern Labour Law: Problems, Functions and Policies*, in Lord Wedderburn of Chalton, Lewis R., Clark J., *Labour Law and Industrial Relations. Building on Kahn-Freund*, Oxford, p. 127 e ss.

**Clayton R.** (1986), *Practic and Procedure in Industrial Tribunals: A Guide to Unfair Dismissal and Redundancy*, London.

**Cockburn D.** (1995), *Changes to the Industrial Tribunal System*, in *ILJ*, vol. 24, p. 285 e ss.

**Collins H.** (1992), *Justice in Dismissal — The Law of termination of Employment*, Oxford.

**Collins H.** (1982), *Capitalist Discipline and Corporatist Law*, in *ILJ*, vol. 11, p. 170 e ss.

**Crisuoli G.** (1981), *Introduzione allo studio del diritto inglese — Le fonti*, Milano.

**Cruz Villalón J., Valdés F.** (1991) *Lecturas sobre la Reforma del Proceso Laboral*, Madrid.

**Curzon L.B.** (1993), *Dictionary of Law*, London.

**Davies P., Freedland M.** (1993), *Labour Legislation and Public Policy*, Oxford.

**Davies P., Freedland M.** (1987), *Labour Courts and the Reform of Labour Law in Great Britain*, in *In Memoriam Zvi Bar-Niv: Collection of Essays on Labour Law*, Tel Aviv.

**de Franchis F.** (1984), *Dizionario Giuridico — Law Dictionary*, Milano.

**De Nova** (1974), *Il tipo contrattuale*, Padova.

**de Roo A., R. Jagtenberg R.** (1994), *Settling Labour Disputes in Europe*, Deventer — Boston.

**Dickens L.** (1994), *Equality Cases not heard by Tribunals*, in *ILJ*, vol. 23, p.

**Dickens L.** (1988), *Report and Awards: Justice in the Industrial Tribunal System*, in *ILJ*, vol. 17, p. 58 e ss.

**Dickens L., Jones M., Weekes B., Hart M.** (1985), *Dismissed: A Study of Unfair Dismissal and the Industrial Tribunal System*, Oxford.

**Dickens L.** (1978), *Unfair dismissal applications and the Industrial Tribunal System*, in *ILJ*, vol. 9, p. 4 e ss.

**Dickens L., Cockburn D.** (1986), *Disputes Settlement Institutions and the Courts*, in Lewis R., *Labour Law in Britain*, Oxford, p. 543 e ss.

**Disney R.** (1990), *Explanations of the Decline in Trade Union Density in Britain: An Appraisal*, in *BJIR*, vol. XXVIII, p. 170 e ss.

**Donald W.B.** (1980), *Industrial Tribunals: Practice and Procedure*, London.

**Donaldson J.** (1975), *The Role of Labour Courts*, in *ILJ*, vol. 4, p. 63 e ss.

Employment Departement (1994), *Industrial Tribunal Procedure — England and Wales*, ITL 1 (E&W).

Employment Departement (1994), *Industrial Tribunal. General Information and Statistics — England and Wa-lees*.

Employment Departement (1994), *Industrial Tribunal Procedure — Scotland*, ITL 1 (Scot).

Employment Departement (1994), *Individual Rights of Employees*, PL 716 (rev 1).

*Encyclopedia of Employment Law* (1992), Sweet & Maxwell Green, London, Part. 8, *Forms and Precedents - B. Industrial Tribunals Precedents*, pp. 8049-8067.

Equal Opportunities Commission (1980), *How to prepare your own case for an Industrial Tribunal*, Manchester.

**Essenberg B.** (ed.) (1986), *Labour Courts in Europe*, Geneva.

**Fox A.** (1985), *History and Heritage: The Social Origins of the British Industrial Relations System*, London, 1985.

**Fredman S., Lee S.** (1986), *Natural Justice for Employees: The Unacceptable Faith of Proceduralism*, in *JLJ*, vol. 15, p. 15 e ss.

**Genn H.** (1993), *Tribunals and Informal Justice*, in *Mod. Law Riv.*, 1993, vol. 56, n. 3 p. 393 e ss.

**Genn H., Genn Y.** (1989), *The Effectiveness of Representation at Tribunals*, London.

**Glasbeek H.J.** (1984), *The Utility of Model Building—Collins' Capitalist Discipline and Corporatist Law*, in *ILJ*, vol. 13, p. 133 e ss.

**Goodman M.J.** (1992), *Industrial Tribunals*, in *Encyclopedia of Employment Law*, 1992, Sweet & Maxwell Green, London, Part. 1, *Commentary - B. Institutions & Sources of Labour Law*, p. 1127 e ss.

**Goodman M.J.** (1985), *Industrials Tribunals: Practice and Procedure*, London.

Green Paper (1994), *Resolving Employment Rights Disputes - Options for Reform*, cm 2707.

**Greenhalgh R.M.** (1973), *Industrial Tribunals*, London.

- Hawes W.R., Smith G.** (1981), *Patterns of Representation of the Parties in Unfair Dismissal Cases: a Review of the Evidence*, Departement of Employment Research Paper n. 22.
- Hepple B.** (1992a), *Courts in Labour Disputes*, in *Encyclopedia of Employment Law*, 1992, Sweet & Maxwell Green, London, p. 1117 e ss.
- Hepple B.** (1992b), *Conciliation, Arbitration and Inquiry*, in *Encyclopedia of Employment Law*, 1992, Sweet & Maxwell Green, London, p. 1089 e ss.
- Hepple B.** (1992c), *Sources of Law*, in *Encyclopedia of Employment Law*, 1992, Sweet & Maxwell Green, London, p. 1033 e ss.
- Hepple B.** (1987), *Labour Courts: Some Comparative Perspectives*, London, Working Paper n. 6.
- Hepple B.** (1986), *Restructuring Employment Rights*, in *ILJ*, vol. 15, p. 69 e ss.
- Hepple B., Fredman S.** (1992), *Great Britain*, in Blanpain R., *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer, 1992, cap. V, *Industrial Tribunals and Courts*, p. 61 e ss.
- Jura Europae (1990)**, *Droit du travail — Arbeitsrecht*, Paris.
- Justice** (1987), *Industrial Tribunals*, London.
- Kahn-Freund O.** (1954), *Intergroup conflicts and their settlement*, in *Brit. J. of Soc.*, vol. 5, p. 209 e ss.
- Kahn-Freund O.** (1981 ma 1931), *The Social Ideal of the Reich Labour Court*, in Kahn-Freund O., *Labour Law and Politics in the Weimar Republic*, Oxford, p. 152 e ss.
- Kahn-Freund O.** (1978), *The Tangle of the Truck Acts*, in *Selected Writings (1948/1974)*, Londra, 1978, p. 154 e ss.
- Kahn-Freund O.** (1977), *Labour and the Law*, London.
- Kahn-Freund O.** (1961), *The Role of the Courts in the Development of English Labour Law*, in *RDICL*, 1961, p. 172 e ss.
- Leslie W.** (1985), *Legalism in Industrial Tribunals?*, in *EG*, september, p. 357 e ss.
- Leslie W.** (1981), *Industrial Tribunal Practice in Scotland*, Edinburgh.
- Lewis N.** (1974), *Cou-Mech: Showdown for the N.I.R.C.*, in *ILS*, p. 201 e ss.
- Lowry P.** (1990), *Employment Rights and the Third Party*, London.
- Lustgarten L.** (1988), *Racial Inequality and the limits of the Law*, in *Mod. Law Rev.*, vol. 6, p. 213 e ss.
- Lustgarten L.** (1977), *Problems of Proof in Employment Discrimination Cases*, in *ILJ*, vol. 6, p. 213 e ss.
- Mandrioli C.** (1993), *Corso di diritto processuale civile*, vol. III, Torino.
- McCrudden C.** (1984), *Recent Legislation: The Industrial Tribunals (Rules of Procedure) (Equal Value Amendment) Regulations 1983*, in *ILJ*, vol. 13, p. 50 e ss.
- His Honour Judge McKee, Q.C.** (1986), *Legalism in Industrial Tribunals*, in *JLJ*, vol. 15, p. 110 e ss.
- Mackie K.** (1988), *Industrial Tribunal — what next?*, in *IRJn* p. 89 e ss.
- Miller K., Woolfson C.** (1994), *Timex: Industrial Relations and the Use of the Law in the 1990s*, in *ILJ*, vol. 23, p. 209 e ss.
- Ministry of Labour (1961), *Report of the Committee on the Truck Acts*.
- Ministry of Labour (1965), *Written Evidence to the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Association*, London.
- Munday R.** (1981), *Tribunal Lore: Legalism and the Industrial Tribunals*, in *ILJ*, vol. 10, p. 146 e ss.
- The Hon. Mr. Justice Phillips** (1978), *Some Notes on the Employment Appeal Tribunal*, in *ILJ*, vol. 7, p. 137 e ss.
- Pitt G.** (1994), *Cases and Materials in Employment Law*, London.
- Redmond P.W.D.** (1990), *General Principles of English Law*, Singapore.
- Reform of Industrial Tribunal (1995), *The Green Paper*, in *EG*, January, p. 5.
- Rideout R.W.** (1986), *Unfair Dismissal — Tribunal or Arbitration*, in *JLJ*, vol. 15, p. 84 e ss.
- Rideout R.W.** (1980), *Industrial Tribunal Law*, London — New York.
- Royal Commission (1968), *Report of Royal Commission on Trade Unions and Employers' Association 1965-1968, Chairman: Lord Donovan*, Cmnd. 3623, 1968, H.M.S.O., paras. 568-578.
- Rubin G.R.** (1985), *Labour Courts and the Proposals of 1917-19*, in *ILJ*, vol. 14, p. 33 e ss.
- Rubin G.R.** (1977), *The Origins of Industrial Tribunals: Munitions Tribunal during the First World War*, in *ILJ*, vol. 6, p. 149 e ss.
- Singh R.** (1995), *Resolving Employment Rights Disputes. Commentary on the Green Paper*, in *IRJ*, vol. 26, n. 2, p. 156, ss.
- Simpson R.C.** (1979), *Judicial Control of A.C.A.S.*, in *ILJ*, vol.8, p. 69 e ss.
- Spencer M.** (1995), *Contempt Powers of Industrial Tribunals*, in *ILJ*, vol. 24, p. 278 e ss.
- Supiot A.** (1987), *Les jurisdiction du travail*, Paris.
- Tiraboschi M.** (1995), *Licenziamento ingiustificato, continuità dell'impiego e categorie protette dei lavoratori: il caso inglese*, in questa rivista, n. 1, p. 171 e ss.
- Towers B., Müller-Jentsch W.** (1994), *Trade Union and Employer Organisation in Britain and Germany: Contexts, Convergence and Divergence, 1979-1994*, in Kauppinen T., Köykkä V., *The Competitive Advantages of European, American and Japanese Industrial Relations*, Atti del 4° European Regional Congress dell'IIRA, Helsinki 24-26 agosto 1994, The Finnish Labour Relations Associations, Helsinki, n. 3, p. 177 e ss.
- Ventura L.** (1992), *Giustizia dello Stato, arbitrato e controversie di serie*, in questa rivista, n. 2, p. 7 e ss.

**Tribunali industriali:  
il caso inglese**  
Michele Tiraboschi

**Tribunali industriali:  
il caso inglese**

Michele Tiraboschi

**Waite J.** (1986), *Lawyers and Laymen as Judges in Industry*, in *JLJ*, vol. 15, p. 32 e ss.**Lord Wedderburn of Chalton** (1986), *The Worker and the Law*, London.**Lord Wedderburn of Chalton** (1983), *Otto Kahn-Freund and British Labour Law*, in Lord Wedderburn of Chalton, Lewis R., Clark J., *Labour Law and Industrial Relations. Building on Kahn-Freund*, Oxford, p. 29 e ss.**Lord Wedderburn of Chalton** (1980), *Industrial Relations and the Courts*, in *ILJ*, vol.9, p. 65 ss., tr. it., *Le relazioni industriali e la giustizia*, in *RGL*, 1980, p. 3 e ss.**Lord Wedderburn of Chalton, Deakin S., McKendrick E.** (1989), *Il diritto del lavoro in Gran Bretagna (1984-1987)*, in *DLRI*, p. 501 e ss.**Lord Wedderburn of Chalton, Lewis R., Clark J.** (1983), *Labour Law and Industrial Relations. Building on Kahn-Freund*, Oxford.**Weiss M.** (1991), *Labour Law and Industrial Tribunal*, Frankfurt, Working Paper.White Paper (1992), *People, Jobs and Opportunity*, Cm. 1810.White Paper (1988), *Employment for the 1990s*, Cm. 540.White Paper (1986), *Building Businesses ... not Barriers*, Cmnd. 9794.White Paper (1985), *Lifting the Burden*, Cmnd. 9751.**Whitesides R., Hawker P.** (1975), *Industrial Tribunals*, London.**Wieacker F.** (1980), *Storia del diritto privato moderno*, Milano.**Williams D.B., Walker D.J.** (1985), *The Industrial Tribunal Practice*, London.**Wood J.** (1990), *The Employment Appeal Tribunal as it Enters the 1990s*, in *ILJ*, vol. 19, p. 133 e ss.**Wraith K., Hutchesson G.** (1973), *Administrative Tribunals*, London.