

Autonomia, subordinazione e contratti di lavoro *sui generis*: un recente *revirement* della giurisprudenza inglese?

Michele Tiraboschi

Sommario

A. IL CASO. Tribunale d'Appello del Lavoro, 6 febbraio 1995 — *McMeechan* contro *Secretary of State for Employment*. **B. COMMENTO.** Un *revirement* più apparente che reale della giurisprudenza inglese in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro come autonomi, subordinati o *sui generis*. **1.** L'alternativa tra autonomia e subordinazione e la crisi del *contract of employment*. **2.** Tecniche legislative di modulazione delle tutele, tipizzazione contrattuale e spazi per l'atipicità negoziale: le peculiarità del caso inglese. **3.** Sviluppi teorici e applicazioni concrete della regola della atipicità negoziale: la qualificazione della fattispecie «lavoro intermittente tramite agenzia». **4.** Il caso *McMeechan v. Secretary of State for Employment* del 6 febbraio 1995: un *revirement* più apparente che reale nella giurisprudenza inglese. **5.** Conclusioni. Le sollecitazioni culturali e gli spunti interpretativi sollevati dal caso *McMeechan* con riferimento alla qualificazione del lavoro intermittente tramite agenzia nel nostro ordinamento.

A. IL CASO.

Tribunale d'Appello del Lavoro, 6 febbraio 1995 — *McMeechan* contro *Secretary of State for Employment*.

Lavoro — Contratto di lavoro — Lavoro autonomo o lavoro subordinato — Agenzia di lavoro temporaneo — Lavoratore ingaggiato da un'agenzia mediante successivi contratti di durata limitata — Domanda di liquidazione dei compensi di lavoro rivolta contro il Ministro Segretario di Stato per l'Occupazione a causa dell'insolvenza dell'agenzia — Definizione della prestazione del lavoratore come di lavoro autonomo, subordinato o sui generis — Employment Protection (Consolidation) Act del 1978 (c. 44), ss. 122, 153 (1).

Omissis — «Giudice Mummery J. — Come distinguere una prestazione di lavoro subordinato da una di lavoro autonomo? Questa decisione e gli argomenti che possono essere portati contro di essa dimostrano come alcune semplici circostanze di fatto e pochi documenti cartolari possano sollevare un problema complesso e di difficile soluzione».

«L'appello è contro una decisione del Tribunale Industriale di Bristol del 19 ottobre 1993, formalmente notificata alle parti il 9 novembre 1993. Con questa decisione, presa all'unanimità, il Tribunale Industriale è giunto alla conclusione che, ai sensi dell'articolo 122 dell'*Employment Protection (Consolidation) Act* del 1978, il Ministro Segretario di Stato per l'Occupazione non è tenuto al pagamento a favore dell'attore, Mr. McMeechan, della somma di 105.07 sterline dovutagli dalla Noel Employment Ltd, un'agenzia di lavoro temporaneo in liquidazione coatta per insolvenza. Il Tribunale Industriale ha rigettato la domanda dell'attore, ed una analoga domanda proposta da parte di Mrs. A.E. Bond, sul presupposto che tra il lavoratore e l'agenzia non intercorreva alcun rapporto di lavoro subordinato».

«Contro questa decisione l'attore ha proposto ricorso in data 2 dicembre 1993. La questione è stata in un primo tempo discussa presso il Tribunale d'Appello del Lavoro in data 21 aprile 1994, in un'udienza preliminare, dove l'attore è comparso personalmente. Riconosciuta l'esistenza di una sostenibile questione di diritto, il Tribunale d'Appello ha consentito alla trattazione della causa. Sono state fornite

**Il lavoro intermittente
tramite «agenzia»
nel Regno Unito**
Michele Tiraboschi

adeguate istruzioni per assumere agli atti i mezzi mediante i quali i fatti oggetto della controversia sono stati ritenuti provati dal *chairman* del Tribunale Industriale. Il Tribunale d'Appello ha poi suggerito all'attore di trovarsi un rappresentante legale. Non avendo tuttavia trovato un legale, il lavoratore ha sostenuto il ricorso personalmente».

«*Il quadro legale*».

«Le disposizioni contenute negli articoli 106 e 122 dell'*Employment Protection (Consolidation) Act* del 1978 impongono un obbligo in capo al Ministro Segretario di Stato di utilizzare i fondi della *National Insurance* per il pagamento delle somme dovute a chi soddisfi i requisiti fissati dagli articoli stessi. È opinione generale che il Ministro Segretario di Stato debba ritenersi vincolato a tale obbligo nel caso in cui il richiedente sia un lavoratore subordinato e il suo datore di lavoro sia divenuto insolvente. Tuttavia nessuno dei due articoli fornisce una definizione di lavoratore subordinato. È l'articolo 153, comma 1, dell'*Employment Protection (Consolidation) Act* a fornire la seguente definizione: "il termine '*contract of employment*' indica un contratto di lavoro subordinato o un contratto di apprendistato sia esso stato concluso in modo esplicito o per fatti concludenti, in forma scritta o verbale; (...) il termine '*employee*' indica una persona che lavora (o, nel caso in cui il rapporto di lavoro sia concluso, ha lavorato) in base ad un contratto di lavoro subordinato; il termine '*employer*', in relazione ad un lavoratore, indica la persona per cui il dipendente lavora (o, nel caso in cui il rapporto sia concluso, ha lavorato); (...)».

«Il ricorrente sostiene di essere stato assunto dalla Noel Employment Ltd in base ad un contratto di lavoro subordinato e che l'agenzia è diventata insolvente nei suoi confronti alla stregua di quanto indicato nell'articolo 122 dell'*Employment Protection (Consolidation) Act*. Il Ministro Segretario di Stato riconosce lo stato di insolvenza della Noel Employment Ltd, ma esclude categoricamente l'esistenza di un rapporto di subordinazione tra l'agenzia ed il ricorrente alla stregua della definizione contenuta nell'articolo 153 (1) e, di conseguenza, esclude il diritto del ricorrente di ricevere alcuna somma ai sensi dell'articolo 106 o dell'articolo 122».

«*Le circostanze di fatto*».

«Il Tribunale Industriale ha vagliato gli elementi di prova forniti dal ricorrente e da Mrs. Bond e ha tratto le seguenti conclusioni. (1) La Noel Employment Ltd era un'agenzia di lavoro temporaneo presso cui il ricorrente e Mrs. Bond hanno lavorato in base ad una serie di successivi contratti di durata limitata. (2) Una copia del contratto è stata prodotta in giudizio e il Tribunale ha riferito in termini generali circa i suoi effetti, anche se poi ha trascurato di analizzare nel dettaglio le singole clausole contrattuali. Il Tribunale, in particolare, ha rilevato che il contratto era stato qualificato come di lavoro autonomo, sebbene "contenesse numerosi elementi che facessero propendere per la qualificazione nel senso della subordinazione". (3) Il ricorrente e Mrs. Bond hanno lavorato per un'agenzia di lavoro temporaneo, sebbene fossero poi concretamente sotto il controllo e la direzione delle imprese presso le quali venivano di volta in volta inviati in missione. Sulla base di questi pochi elementi il Tribunale Industriale ha ritenuto che, se si prescindesse dall'elemento della direzione e del controllo, "questi contratti di durata limitata potrebbero plausibilmente essere considerati come contratti temporanei di lavoro subordinato". E ha poi aggiunto: "questo Tribunale non vede quali ragioni esistano perché un contratto di lavoro subordinato non possa essere concluso per una durata temporanea e perché non possa essere soggetto a cessazione senza alcun periodo di preavviso. Pare anzi a questo collegio che si contribuirebbe a realizzare una notevole semplificazione giuridica se i lavoratori temporanei, i lavoratori intermittenti e tutte le tipologie di lavoratori che sicuramente non sono autonomi o che comunque non svolgono un'attività a proprio rischio in senso stretto venissero trattati come lavoratori assunti alla stregua di un contratto di lavoro subordinato"».

«Nonostante queste considerazioni il Tribunale è tuttavia pervenuto alla conclusione che nè il ricorrente nè Mrs. Bond potessero essere considerati lavoratori subordinati. A queste conclusioni il Tribunale sembra essere giunto principalmente per due motivi. In primo luogo, un altro Tribunale Industriale di Bristol, di fronte ad una analoga controversia promossa da un lavoratore della Noel Employment Ltd contro il Ministro Segretario di Stato per l'Occupazione, ha escluso, con sentenza del 13 agosto 1993, l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra il ricorrente e l'agenzia di lavoro temporaneo. In secondo luogo, il Tribunale si è ritenuto vincolato alla decisione emessa dal Tribunale d'Appello del Lavoro nel caso *Wickens v. Champion Employment* [1984] I.C.R., 365 (*). Nel caso *Wickens* il Tribunale d'Appello ha infatti escluso l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra un'agenzia di lavoro temporaneo ed i lavoratori intermittenti iscritti nei suoi libri paga in ragione

note

(*) Si ricorda che in base alla regola del "precedente vincolante", tipica dei sistemi di *common law*, i Tribunali Industriali sono tenuti a conformarsi alle decisioni dei Tribunali d'Appello del Lavoro e di tutte le altre corti superiori. Le decisioni dei Tribunali Industriali non hanno invece alcuna autorità di precedente, ma al più mero valore persuasivo in fattispecie analoghe, in virtù del principio che soltanto le decisioni delle *Superior Courts* possono stabilire precedenti vincolanti. In tema si può consultare Tiraboschi M., 1995b, pp. 161-182.

dell'assenza "degli elementi della continuità dell'obbligazione lavorativa e della diligenza connaturati alla struttura del contratto di lavoro subordinato".».

«Le argomentazioni dell'attore».

«I motivi dell'appello del ricorrente si fondano sulla circostanza che "la decisione del Tribunale è priva di fondamento giuridico con riferimento alla ricostruzione dello *status* di lavoratore subordinato". Il principale elemento adotto dall'attore prima del ricorso presso il Tribunale d'Appello è una lettera ottenuta dalle autorità tributarie (*Inland Revenue*) già nel corso del giudizio di fronte al Tribunale Industriale. Il ricorrente aveva inutilmente richiesto un aggiornamento dell'udienza per poter produrre in giudizio questa lettera, che al momento non era ancora disponibile, dell'Ufficio Tributario di Portsmouth, relativa al regime fiscale cui erano assoggettati i suoi compensi e quelli di Mrs. Bond. Senza opposizione da parte di Lord Meston, che rappresenta il Ministro Segretario di Stato, il ricorrente ha ora prodotto agli atti questa lettera che afferma: "possiamo confermare che non è stato effettuato nessun trattamento particolare con riferimento allo *status* dei lavoratori della Noel Employment Agency. Il Dipartimento dell'Occupazione è in errore nel ritenere come di lavoro autonomo la vostra posizione lavorativa, in quanto anche ai lavoratori di agenzie di lavoro temporaneo si applica l'art. 134 dell'*Income and Corporation Taxes Act* del 1988. Questo articolo stabilisce che, agli effetti della legislazione fiscale, le prestazioni rese dai lavoratori temporanei sono da equiparare a quelle degli altri lavoratori subordinati (...)».

«L'assunto del ricorrente è che se è considerato come lavoratore dipendente ai fini della legislazione tributaria, allora, per evidenti ragioni di correttezza e coerenza, dovrebbe essere considerato come lavoratore dipendente anche da parte di una diversa emanazione della Corona, quale il Ministro Segretario di Stato, ai fini del conseguimento di somme di denaro pubbliche ottenute mediante il finanziamento dei contribuenti».

«Le argomentazioni del Ministro Segretario di Stato».

«Siamo grati a Lord Meston per la chiarezza e la correttezza con cui ha impostato la controversia in rappresentanza del Ministro Segretario di Stato. La sua posizione è che il Tribunale Industriale non ha commesso alcun errore di diritto: i servizi forniti dalle agenzie di lavoro temporaneo non comportano infatti nessun vincolo di subordinazione tra il lavoratore e l'agenzia stessa. L'accordo tra il lavoratore temporaneo e l'agenzia si colloca in una categoria contrattuale anomala, che non appartiene né al lavoro autonomo né al lavoro subordinato. A fondamento di questa considerazione Lord Meston richiama un principio generale formulato dalla Divisional Court nel caso *Construction Industry Training Board v. Labour Force Ltd* [1970] 3 All E.R., 220 (**). Va rilevato che questo caso non concerneva espressamente la fattispecie del lavoro intermittente tramite agenzia. Il problema su cui si soffermava la corte riguardava invece la corretta ricostruzione di un accordo negoziale contenente termini e condizioni d'impiego. In questa decisione il giudice Cooke J. rilevava quanto segue: "questi accordi davano luogo a contratti in virtù dei quali il lavoratore si vincolava con i convenuti per svolgere un lavoro a favore di una terza parte, il beneficiario della prestazione lavorativa. Non si trattava però della fornitura delle prestazioni di uno o più dipendenti dei convenuti a favore dell'imprenditore beneficiario, in quanto i lavoratori in questione non si erano mai vincolati a svolgere un'attività lavorativa a favore dei convenuti. Io credo che sia fuori discussione la circostanza che, se A si impegna con B a svolgere un'attività lavorativa esclusivamente a favore di C, non ci si trovi in presenza di un contratto di lavoro autonomo, quanto di un contratto *sui generis*, e cioè di una tipologia negoziale differente tanto dal lavoro autonomo quanto dal lavoro subordinato"».

«Lord Meston indica nel caso *Wickens v. Champion Employment* [1984] I.C.R., 365 un'applicazione concreta di questo principio generale alla fattispecie del lavoro intermittente tramite agenzia. In questo caso il Tribunale era chiamato a decidere circa la qualificazione giuridica dei lavoratori "intermittenti" iscritti negli elenchi di un'agenzia di lavoro temporaneo. In base alle clausole contrattuali i lavoratori non erano obbligati ad accettare le missioni di volta in volta proposte dall'agenzia, così come l'agenzia non era a sua volta obbligata a offrire occasioni di lavoro a questi lavoratori intermittenti. Peraltro, non risultava che i lavoratori svolgessero un'attività completamente autonoma o per proprio conto. La conclusione del Tribunale Industriale in questo caso è stata che il rapporto tra agenzia e lavoratori intermittenti non dà luogo ad un contratto di lavoro subordinato. Nel giudizio di appello il giudice Nolan J., nel valutare una clausola scritta del contratto che espressamente stabiliva "il lavoratore temporaneo è assunto dalla Champion Employment mediante un contratto di lavoro subordinato", aveva poi modo di precisare: "siamo obbligati a ritenere che, in realtà, nessun rapporto di lavoro subordinato in senso stretto possa anche remotamente avvicinarsi allo schema contrattuale realizzato tra le parti in questione (...) posto che, in questo caso, non esisteva nessun obbligo per l'agenzia di procurare occasioni di lavoro, né per i lavoratori di accettare le offerte di

**Il lavoro intermittente
tramite «agenzia»
nel Regno Unito**
Michele Tiraboschi

note

(**) Le "Divisional Courts" sono organi giudiziari della *High Court* con funzioni di giudice d'appello in materia civile o penale ovvero con funzioni di supervisione sulle *Inferior Courts* e sui *Tribunals*. Cfr. de Franchis F., 1984, p. 658.

**Il lavoro intermittente
tramite «agenzia»
nel Regno Unito**
Michele Tiraboschi

lavoro. Nei rapporti negoziali intercorsi tra l'agenzia e i lavoratori temporanei sono infatti mancati l'elemento della continuità dell'obbligazione lavorativa e quel particolare legame di diligenza e fiducia che unisce un datore di lavoro a un lavoratore subordinato. Rimane peraltro vero che, come puntualmente evidenziato da Mrs. Andrew, non è stato provato che il lavoratore temporaneo stesse svolgendo un'attività in regime di autonomia o per proprio conto. Tutto quello che si può rilevare al riguardo è che non vi è nulla che vieti al lavoratore intermittente di essere inserito nei registri di più agenzie di lavoro temporaneo. Tuttavia, ai fini della soluzione della controversia, non rileva la circostanza che il lavoratore stesse o meno svolgendo un'attività di lavoro autonomo (...)"».

«Su queste basi il Tribunale d'Appello nel caso *Wickens* non ha potuto rilevare alcun errore di diritto nella decisione del Tribunale Industriale che aveva escluso l'esistenza di un vincolo di subordinazione tra il lavoratore temporaneo e l'agenzia. Questa sentenza è stata successivamente seguita da una analoga decisione del Tribunale d'Appello, nel caso *Ironmonger v. Movefield Ltd* [1988] I.R.L.R., 461, con riferimento ad un'ipotesi di lavoro intermittente tramite agenzia non formalizzata in alcun documento cartolare».

«Lord Meston ha completato la sua citazione dei precedenti giurisprudenziali con una recente decisione: il caso *Pertemps Group Ltd v. Nixon (unreported)* del 1° luglio 1993. In questa sentenza il Tribunale d'Appello ha annullato una precedente decisione del Tribunale Industriale che aveva ricondotto allo schema del lavoro subordinato il rapporto intercorso tra un lavoratore ed un'agenzia di lavoro temporaneo. Con una decisione particolarmente argomentata e attenta alle clausole dedotte in contratto, il Tribunale d'Appello ha escluso che il ricorrente svolgesse un'attività di lavoro in base ad un contratto di lavoro subordinato alla stregua dell'*Employment Protection (Consolidation) Act*».

«Con riferimento alle deduzioni dell'attore, Lord Meston ha infine rilevato che l'articolo 134 dell'*Income and Corporation Taxes Act* del 1988 non può essere utilizzato ai fini della decisione dei fatti di causa. In realtà, questa disposizione è un riconoscimento dell'ambiguità che sarebbe altrimenti esistita attorno alla qualificazione da darsi alle prestazioni dei lavoratori somministrati a terzi da agenzie di lavoro temporaneo se queste non fossero state *considerate* come di lavoro subordinato in virtù e ai soli fini di questa legge. L'art. 134 stabilisce infatti che "ai fini della legislazione tributaria, le prestazioni rese (o che dovranno essere svolte) da lavoratori intermittenti a favore di clienti di agenzie di lavoro temporaneo saranno da *considerarsi come* se eseguite in adempimento di un contratto di lavoro subordinato, e tutti i compensi ricevuti per tali attività saranno da considerarsi come emolumenti provenienti da tali prestazioni lavorative e saranno assoggettati alla normativa tributaria ai sensi dello *Schedule E* (corsivo nostro)"».

«*Conclusioni*».

«Nonostante le stringenti argomentazioni di Lord Meston, siamo giunti alla conclusione che il Tribunale Industriale abbia commesso un errore di diritto nello stabilire che il ricorrente non fosse un dipendente della Noel Employment Ltd. La decisione resa in primo grado va pertanto annullata: il ricorrente è da qualificarsi come lavoratore subordinato e dunque ha diritto al pagamento delle somme dovutegli dal Ministro Segretario di Stato. La questione va dunque rimessa al Tribunale Industriale per determinare, in assenza di accordo tra le parti, l'ammontare preciso della somma da pagare al lavoratore. Le ragioni che portano a questa conclusione possono essere così sintetizzate».

«(1) Il Tribunale Industriale ha erroneamente impostato la risoluzione della controversia. In effetti, la relazione contrattuale tra il ricorrente e la Noel Employment Ltd è stata governata da un contratto scritto di lavoro. Nel caso in cui il contratto sia, come in questa ipotesi, interamente disciplinato da un documento o da documenti cartolari, la questione della qualificazione della fattispecie negoziale è una questione di diritto che deve essere impostata attraverso la ricostruzione della effettiva volontà così come concretamente manifestata dalle parti».

«(2) Invece di ricostruire il contenuto giuridicamente rilevante delle clausole negoziali, il Tribunale si è limitato a richiamare il precedente del caso *Wickens v. Champion Employment* del 1984, che tuttavia si riferiva alla qualificazione di uno schema contrattuale sostanzialmente differente rispetto a quello intercorso tra il ricorrente e la Noel Employment Ltd. Sembra infatti che il Tribunale, al pari della dottrina, abbia postulato l'esistenza di un principio generale dell'ordinamento in base al quale le prestazioni di lavoro somministrate da un'agenzia di lavoro temporaneo a favore di imprese terze non comportano l'esistenza di un vincolo di subordinazione nè con l'agenzia nè con l'impresa beneficiaria della prestazione lavorativa. La giurisprudenza non ha tuttavia mai stabilito un siffatto principio di diritto. Al più ha indicato le regole generali applicabili a simili fattispecie, rinviando poi alla ricostruzione dei diversi schemi negoziali per la decisione dei singoli casi concreti. Questo perlomeno è stato l'approccio del Tribunale d'Appello nel caso *Wickens* e, più recentemente, nel caso *Pertemps Group Ltd v. Nixon (unreported)* del 1° luglio 1993. In altri termini, per la soluzione del caso occorre valutare *tutte* le singole clausole del contratto piuttosto che seguire acriticamente principi di diritto espressi da altre sentenze con riferimento a ipotesi contrattuali differenti».

«(3) Esistono indubbiamente alcuni elementi nello schema contrattuale che legava il ricorrente con la Noel Employment Ltd che inducono ad *escludere* l'elemento della subordinazione. Al punto 1 del documento cartolare si legge: "Fornirete le vostre prestazioni lavorative a favore della Noel Employment Ltd sulla base di un contratto di lavoro autonomo e senza alcun vincolo di subordinazione". Il contratto stabilisce pertanto che le prestazioni lavorative sono fornite dal ricorrente a favore della

Noel Employment Ltd, mentre l'affermazione che l'attività lavorativa è svolta senza vincolo di subordinazione non è decisiva ai fini della qualificazione della fattispecie negoziale, posto che, come più volte rilevato, la riconduzione di un contratto al lavoro autonomo o subordinato dipende unicamente dall'analisi concreta delle singole clausole contrattuali. Nessuna rilevanza ha infatti l'autoqualificazione data dalle parti al contratto».

«Un ulteriore elemento che parrebbe escludere il vincolo di subordinazione è la clausola contenuta al punto 3 del documento cartolare, in base alla quale la Noel Employment Ltd avrebbe consentito al lavoratore di svolgere, in determinati casi, prestazioni di lavoro autonomo a favore dell'impresa cliente, riservandosi tuttavia il diritto di indicare quale dei lavoratori temporanei designare per lo svolgimento di tali incarichi a seconda del tipo di lavoro da svolgere. Per di più al punto 5 si ribadiva che il lavoratore temporaneo non era legato da alcun vincolo di subordinazione con l'agenzia, posto che per il lavoratore non esisteva alcun obbligo di accettare le proposte di lavoro di cui al punto 3, sebbene «una volta accettata la missione questa dovrà essere svolta secondo le regole generali di *common law* che disciplinano il rapporto tra un datore di lavoro e un lavoratore in quanto applicabili. Inoltre, nell'esecuzione di ogni missione presso un'impresa cliente dovranno essere rispettate le seguenti condizioni...»».

«Il contratto indicava dunque una serie di obblighi in capo al lavoratore temporaneo analoghi a quelli che accompagnano un rapporto di lavoro subordinato, come, per esempio, un obbligo di fedeltà, di correttezza, di obbedienza alle direttive dell'imprenditore, etc. Tra le condizioni del contratto non risultava tuttavia alcun vincolo di orario giornaliero o settimanale, mentre poi la Noel Employment Ltd non era tenuta al pagamento di alcuna somma di denaro in caso di ferie o assenze dovute a malattia o infortunio o a titolo di contributi pensionistici. Al punto 9 del contratto era infine prevista la possibilità di periodi di carenza di lavoro tra una missione e l'altra».

«(4) Nel contratto erano comunque previste ulteriori clausole tipiche di un rapporto di lavoro subordinato. Al punto 4 del contratto la Noel Employment Ltd si obbligava a versare settimanalmente i compensi ai lavoratori; compensi calcolati su base oraria e al netto di quanto versato all'«Assicurazione nazionale» (*PAYE*). Ma ancora più importanti sono queste ulteriori clausole che ci portano a ricondurre il contratto in questione allo schema del lavoro subordinato. Ci riferiamo, innanzi tutto, alla clausola posta sotto il titolo «*Notes to temporary*» che stabilisce un obbligo in capo al lavoratore di sottostare settimanalmente a determinati controlli e verifiche, e prosegue: «se sei un lavoratore temporaneo affidabile il nostro cliente si rivolgerà ancora alla Noel Employment, garantendo così sia a te che a noi un futuro sicuro. Ovviamente, ciascun lavoratore temporaneo che non terrà una condotta appropriata al tipo di incarico verrà *licenziato* in tronco. Aiutaci ad aiutarci!»».

«Al punto 10 del contratto è poi stabilito: «l'agenzia può in ogni momento ordinarti, senza preavviso e senza essere tenuta a specificarti i motivi, di interrompere la missione presso l'impresa cliente». Il punto 11 stabilisce che: «se in seguito ad una scelta dell'agenzia le tue prestazioni non sono più richieste sulla base di un rapporto di lavoro autonomo, tu hai il diritto di richiedere al tuo superiore una revisione di questa decisione». È anche prevista una procedura per la risoluzione delle controversie tra l'agenzia ed il lavoratore».

«(5) Alla stregua dell'insieme di tutte le singole clausole del contratto siamo giunti alla conclusione che, sebbene sembrino fare riferimento «a lavoratori temporanei autonomi», di fatto esse hanno realizzato un rapporto di lavoro subordinato tra la Noel Employment Ltd ed il ricorrente, che ha reso un'attività lavorativa a favore della Noel Employment in base ad una serie di contratti dietro un corrispettivo settimanale soggetto alle trattenute fiscali, e che era passibile di un licenziamento in tronco da parte dell'agenzia. Inoltre, la Noel Employment aveva la possibilità di esercitare controlli sulle prestazioni rese dal lavoratore e sui relativi pagamenti».

«Per tutte queste ragioni l'appello va accolto, e la causa deve essere rimessa al Tribunale Industriale affinché determini, in assenza di accordo tra le parti, la somma dovuta dal Ministro Segretario di Stato al ricorrente».

B. COMMENTO. Un *revirement* più apparente che reale della giurisprudenza inglese in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro come autonomi, subordinati o *sui generis*.

1. L'alternativa tra autonomia e subordinazione e la crisi del *contract of employment*.

Le particolari tematiche giuridiche affrontate dall'Employment Appeal Tribunal nella sentenza in commento offrono un appropriato spunto per sviluppare alcune brevi riflessioni di carattere comparativistico a proposito dell'atteggiamento dei giudici nei confronti del problema della qualificazione dei rapporti di lavoro.

Analogamente a quanto si verifica nel nostro Paese, anche nel Regno Unito il contratto di lavoro subordinato rappresenta la «pietra angolare» su cui si fonda l'intero edificio giuslavoristico (così: Kahn-Freund O., 1954, p. 45, cui *adde*, più recentemente: Ewing K.D., 1992, p. 71; Napier B., 1986, p. 331; Lord Wedderburn, 1986, p. 106). Dalla riconduzione o meno di un contratto allo schema del lavoro subordinato dipende infatti l'individuazione della disciplina di legge e delle regole di *common law* concretamente applicabili al caso di specie:

**Il lavoro intermittente
tramite «agenzia»
nel Regno Unito**
Michele Tiraboschi

**Il lavoro intermittente
tramite «agenzia»
nel Regno Unito**
Michele Tiraboschi

la configurabilità di una responsabilità indiretta del datore di lavoro per fatto del dipendente (*vicarious liability*), la determinazione degli *implied terms* del regolamento negoziale, l'accesso allo *statutory floor of rights* che accompagna il rapporto di lavoro, il diritto ad agire in giudizio per ottenere il risarcimento dei danni in caso di inadempimento contrattuale (*breach of contract of employment*) e, infine, il particolare regime fiscale e contributivo. Nonostante si sia recentemente cercato di ipotizzare ulteriori e ben più profonde assonanze tra i due sistemi normativi, le analogie si fermano comunque qui. In effetti, per affermare che "il problema della qualificazione del rapporto di lavoro si pone nell'ordinamento inglese sostanzialmente negli stessi termini pratici nei quali si pone nell'ordinamento italiano" (Benvenuti M.I., 1994, p. 97) occorre non tenere conto quantomeno della circostanza che nel Regno Unito il più delle volte non è sufficiente — mentre in altri casi non è addirittura neppure necessario — essere stati assunti con un contratto di lavoro subordinato per rientrare nel campo di applicazione della legislazione di tutela del lavoro (1). In un contesto normativo che, peraltro, non prevede alcuna sostanziale limitazione alla stipulazione di contratti di lavoro di carattere occasionale, temporaneo o intermittente (cfr. Casey B., 1988, p. 1), le garanzie di legge più significative sono infatti riconosciute soltanto a quei lavoratori che siano riusciti a maturare presso il proprio datore di lavoro un'anzianità di almeno due anni continuativi di servizio (2), mentre poi la disciplina dettata in materia di discriminazioni legate al sesso o alla razza (3), in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (4) e in materia di trattenute retributive ingiustificate (5) trova in via di principio applicazione anche nei riguardi di numerose categorie di lavoratori autonomi. Rispetto al nostro ordinamento non è dunque prevista quella automatica e, spesso, sin troppo rigida corrispondenza tra fattispecie lavoro subordinato ed effetti. Con un atteggiamento decisamente empirico, tipico di quel Paese, il Legislatore britannico ha rinunciato ad una classificazione puramente concettuale delle diverse tipologie legali attraverso cui può essere resa una prestazione di lavoro, preferendo di volta in volta ricollegare le molteplici tutele del lavoro subordinato al grado di maggiore o minore affinità della fattispecie

note

(1) Differenze ancora più radicali possono poi essere colte sia in una prospettiva di indagine storico-giuridica, su cui cfr. Veneziani B., 1986, pp. 31-72; Hepple B., Fredman S., 1992, pp. 40-42, p. 77; Hepple B., 1983, pp. 393-418, che in un'analisi dei più moderni criteri giurisprudenziali in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro, ed in particolare del requisito della "*mutuality of obligation*" sui cui ci soffermeremo diffusamente nel prosieguo di queste note.

(2) Per la disciplina in tema di licenziamenti ingiustificati cfr. l'articolo 64, comma 1, dell'*Employment Protection (Consolidation) Act* del 1978, così come emendato dall'*Unfair Dismissal (Variation of Qualifying Period) Order* del 1985. Legati al "*qualifying period of continuous service*" sono anche i *redundancy payments*, il diritto al preavviso, i *maternity rights*, i permessi per lo svolgimento di attività sindacali, il diritto ad ottenere un documento scritto che contenga le clausole d'impiego, la tutela in caso di trasferimento d'azienda o di insolvenza del datore di lavoro, etc. Al riguardo è importante rilevare che fino a poco tempo fa la continuità dell'impiego veniva calcolata su base settimanale: per beneficiare delle tutele di legge il lavoratore doveva aver lavorato almeno 16 ore alla settimana senza interruzioni di rilievo, che si riducevano ad 8 ore dopo cinque anni di servizio (cfr. lo *Schedule 13, Computation of period of employment, E.P.C.A.*, 1978). Con una decisione del 3 marzo 1994 (*Regina v. Secretary of State for Employment ex parte Equal Opportunities Commission and Patricia Day*, in *ICR*, 1994, p. 317, su cui Deakin S., 1994, pp. 151-155) la House of Lords ha tuttavia stabilito che questa regola rappresenta una discriminazione indiretta per motivi di sesso (in considerazione del fatto che la maggior parte dei lavoratori a tempo parziale sono donne), e come tale è in contrasto con i principi del diritto comunitario (cfr. l'art. 119 del Trattato di Roma, nonché, la Direttiva n. 75/117/CEE e la Direttiva n. 76/207/CEE relative alla parità di trattamento economico e normativo tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile). In seguito a questa fondamentale pronuncia della House of Lords, a cui presto si sono uniformate le corti di grado inferiore (cfr. *Warren v. Wylie & Wylie*, in *IRLR*, 1994, 316; *Mediguard Services Ltd. v. Thame*, in *IRLR*, 1994, 504), il Legislatore inglese ha provveduto a rimuovere definitivamente la regola del calcolo orario settimanale della continuità dell'impiego: con le *Employment Protection (Part-time Employees) Regulations* del 10 gennaio 1995 (SI 1995/31) tutti i lavoratori a tempo parziale che abbiano maturato il *qualifying period of continuous service* godono ora degli stessi diritti dei lavoratori a tempo pieno, a prescindere dal numero di ore effettive di lavoro settimanale. Lo *Schedule 13, Computation of period of employment, E.P.C.A.*, 1978, come modificato dalle *Regulations* del 1995 (SI 1995/31), stabilisce infatti che: «any week during the whole or any part of which the employee's relations with the employer are governed by a contract of employment shall count in computing a period of employment». Sul punto cfr. più approfonditamente la voce *Part-Time Employees*, in *UK Employment Law*, DiscLaw Publishing Ltd., maggio 1995 (<http://www.gold.net/users/bn74/disclaw/parttime.htm>).

(3) Cfr. l'articolo 82, comma 1, del *Sex Discrimination Act* del 1975, l'articolo 78, comma 1 del *Race Relations Act* del 1976 e l'articolo 1, comma 6, lett. a) dell'*Equal Pay Act* del 1970.

(4) Cfr. gli articoli 52, comma 1, e 53 dell'*Health and Safety at Work Act* del 1974, recentemente modificato con le *Management of Health and Safety at Work Regulations* del 1992 con le quali il Legislatore inglese ha provveduto alla trasposizione della direttiva quadro n. 89/391/CEE e di alcune direttive derivate.

(5) Cfr. l'articolo 8, comma 2, lett. c), del *Wages Act* del 1986.

concreta rispetto al prototipo normativo del lavoratore dipendente inserito in via continuativa e per un periodo di tempo considerevole nell'organizzazione produttiva di uno stesso datore di lavoro (in tema cfr. Tiraboschi M., 1995a, pp. 176-177; Neal A., 1992a, pp. 93-94; Deakin S., 1992, pp. 263-264). Sarebbe insomma tempo sprecato cercare nel diritto inglese una definizione generale e astratta di "prestatore di lavoro subordinato" o di "contratto di lavoro subordinato". Ogni singolo testo di legge presuppone in linea di principio una propria nozione legale di "worker", "employee" o "contract of employment" la cui validità è tendenzialmente destinata a restare circoscritta alle finalità di politica del diritto del singolo intervento legislativo (Ewing K.D., 1992, pp. 76-78; Lord Wedderburn, 1986, p. 106, p. 123; in dottrina non mancano tuttavia autori che ritengono di poter desumere dai singoli testi di legge un concetto unitario di lavoro subordinato: v. Sigeman T., 1992, p. 55; per la ricostruzione dell'intero dibattito cfr. invece Hepple B., 1992a, pp. 1213-1215).

Di fronte alla progressiva frammentazione del mercato del lavoro non manca anzi chi propone di liberarsi definitivamente dall'ingombrante quanto inutile figura del contratto di lavoro subordinato, ricorrendo piuttosto a categorie concettuali e strumenti normativi alternativi, che contribuiscano a ricondurre entro un sistema coerente e razionale i criteri di imputazione delle tutele (e di distribuzione delle risorse) del diritto del lavoro e rendere così maggiormente effettivi i diritti delle diverse tipologie di lavoratori (cfr. con diversi accenti Ewing K.D., 1992, pp. 80-84; Hepple B., 1986, pp. 6983; Leighton P., 1984, pp. 86-106; Haines B.W., 1980, pp. 262-275. In tema v. anche Neal A., 1992b, pp. 115-119).

Al riguardo, scarso seguito sembra invero riscuotere quell'impostazione teorica — autorevolmente avallata da alcune decisioni della House of Lords — che ricollega all'attuale evoluzione del quadro legale il progressivo spostamento «del rapporto di lavoro dal regno del contratto a quello dello *status*» (così: Lord Diplock nel caso *Ford v. Warwick County Council*, in *ICR*, 1983, spec. p. 280; v. anche Lord Hailsham nel caso *Lewis v. Surrey County Council*, in *IRLR*, 1987, p. 510; in dottrina cfr. Anderman S.D., 1992, p. 31; Streeck W., 1988, pp. 673-719; e già Friedman W., 1972, *passim*). In questa prospettiva, una volta abbandonata la primigenia collocazione della relazione tra *master* e *servant* nell'ambito del diritto delle persone, ancora insuperabile rimane la classica argomentazione proposta da Kahn-Freund, laddove rileva che, pur in presenza di più o meno penetranti limitazioni di natura eteronoma all'autonomia negoziale delle parti, è la libertà di scelta circa l'instaurazione o meno del vincolo giuridico che conferma inequivocabilmente il fondamento contrattuale del rapporto di lavoro (Kahn-Freund O., 1967, p. 643; Id., 1954, p. 51; sull'infondatezza della concezione che identifica nell'intangibilità dell'accordo tra i contraenti da parte di fonti eteronome un elemento imprescindibile dell'autonomia privata cfr. anche Rodotà S., 1969, pp. 33-34 e *passim*, e De Luca Tamajo R., 1976, pp. 8-16 e *passim*, e ivi ampi riferimenti dottrinali e comparati).

Del resto, anche chi propone in modo radicale di abbandonare definitivamente la fragile figura del contratto di lavoro subordinato non si discosta comunque, sul piano propositivo, da una prospettiva interpretativa di matrice contrattuale. Per questa dottrina il contratto di lavoro subordinato dovrebbe sì "essere sostituito da una più ampia definizione relativa ad un «rapporto di lavoro» che intercorre tra un lavoratore e un imprenditore". Tuttavia "questo rapporto di lavoro dovrebbe essere naturalmente basato su un accordo volontario (...). L'insistenza sull'accordo rende opportuno definirlo come «contratto» piuttosto che come «*status*», sebbene naturalmente si tratti di un nuovo tipo di «contratto» (...)" (così: Hepple B., 1986, p. 74; Id. 1992b, pp. 287-296).

Con questo, tuttavia, le molteplici perplessità sull'effettiva utilità e sul ruolo da assegnare al *contract of employment* non sono certo fuggite. Addirittura già a partire dalla seconda metà degli anni Sessanta, e cioè ben prima che la vigorosa politica di *de-regulation* e di *de-rigidification* intrapresa dal Governo conservatore contribuisse a stravolgere l'intero sistema normativo del diritto del lavoro inglese, voci non meno autorevoli di quella di Otto Kahn-Freund non hanno infatti esitato a sostenere che "la pietra angolare del contratto di lavoro subordinato è in realtà costituita da un nucleo di detriti" (Rideout R.W., 1966, p. 111, e ivi, per un'articolata critica al pensiero di Kahn-Freund, pp. 111-127). Posto su queste malferme fondamenta, il concetto di subordinazione non poteva allora che disgregarsi progressivamente nel mare della casistica giurisprudenziale una volta chiamato a confrontarsi con le nuove forme di lavoro e di organizzazione del processo produttivo proposte dalla realtà economica, sociale e giuridica degli anni Ottanta e Novanta (in questo senso, con diversi accenti, v. Ewing K., 1992, p. 71; Hepple B., Fredman S., 1992, p. 77; Napier B., 1988/89, pp. 208-209; Lord Wedderburn, 1987, spec. pp. 4-7; Hepple B., 1986, p. 74, p. 70. Sui

**Il lavoro intermittente
tramite «agenzia»
nel Regno Unito**
Michele Tiraboschi

**Il lavoro intermittente
tramite «agenzia»
nel Regno Unito**
Michele Tiraboschi

molteplici fattori economici ed istituzionali che, nel corso degli ultimi decenni, hanno complessivamente contribuito a trasformare il rapporto individuale di lavoro subordinato vedi invece Davies P., Freedland, 1993, pp. 526-667, e spec. pp. 551-576).

2. Tecniche legislative di modulazione delle tutele, tipizzazione contrattuale e spazi per l'atipicità negoziale: le peculiarità del caso inglese.

La riluttanza con la quale l'interprete si accosta al contratto di lavoro subordinato ha in ogni caso consentito alla giurisprudenza inglese di arginare la tendenza alla tipizzazione propria degli ordinamenti europeo-continentali (in tema, diffusamente: Sacco R., 1993, pp. 419-449; De Nova G., 1994, pp. 23-29; Id., 1974, pp. 3-57; Galgano F., 1990, pp. 387-391). Favorito da una tecnica legislativa di modulazione delle tutele tendenzialmente congegnata in funzione del grado di maggiore o minore approssimazione tipologica al modello normativo di volta in volta sotteso alla disciplina legale, il giudice di *common law*, posto di fronte a fattispecie negoziali anomale o atipiche, non si sente infatti obbligato a ricondurre sempre e necessariamente il caso di specie negli schemi dei contratti tipici predisposti dal Legislatore (6). Nei sistemi di *civil law* — e nel nostro Paese in particolare — l'alternativa concettuale tra autonomia e subordinazione costituisce probabilmente il terreno di maggiore incidenza del fenomeno della tipizzazione dei contratti: il carattere inderogabile e tassativo della disciplina tipica del rapporto di lavoro induce l'interprete a svalutare in radice il ruolo dell'autonomia negoziale delle parti, per poi ricondurre ogni singolo contratto concreto o al tipo "lavoro autonomo" o al tipo "lavoro subordinato" (sull'incidenza del carattere eteronomo della disciplina di legge nella qualificazione dei rapporti di lavoro cfr. recentemente D'Antona M., 1995, spec. p. 67, pp. 75-78, nonché, per una descrizione critica del fenomeno, e un tentativo di recuperare la rilevanza qualificatoria dell'assetto di interessi predisposto dalle parti, Ichino P., 1989, spec. pp. 32-42). Quale che sia lo spazio effettivo lasciato dalla nostra giurisprudenza alla comune intenzione delle parti circa la ricostruzione della struttura del regolamento contrattuale, e persino quale che sia il metodo utilizzato nella qualificazione della fattispecie concreta (identità o prevalenza), il ricorso alla tecnica della tipizzazione preclude infatti qualsiasi margine di operatività al principio dell'atipicità negoziale, che pure è riconosciuto in termini generali dall'ordinamento (cfr. l'art. 1322 c.c. in combinato disposto con l'art. 4 della Costituzione), riducendo la soluzione delle controversie concrete a una semplicistica alternativa tra qualificazioni concorrenti e alternative (7). I giudici inglesi, al contrario, vuoi perché alieni alla mentalità classificatoria tipica dei giuristi continentali, vuoi soprattutto perché non assuefatti alla distinzione fra norme cogenti e norme suppletive (cfr. De Nova G., 1974, p. 36), sono restii a intervenire sull'assetto di

note

(6) Questa particolare impostazione culturale del giudice inglese è radicata nella tradizione e, naturalmente, non è limitata al solo problema della qualificazione dei rapporti di lavoro. Rimanendo sempre in ambito lavoristico, esemplare al riguardo è la vicenda che ha storicamente accompagnato (e caratterizzato) l'approccio giuridico al fenomeno sociale "contratto collettivo" nel Regno Unito rispetto agli altri Paesi occidentali. Sul punto v. chiaramente Schmidt F., Neal A., 1984, p. 3 ss. e spec. p. 18 ss. Questi autori, nell'affrontare l'esperienza europeo-continentale (pp. 20-21), significativamente puntualizzano che "according to the conceptual mode of thinking, a characteristic of the continental heritage, (...) when jurists in the civil law countries subjected the collective agreement to scholarly analysis, they posed the following questions: There exist a number of recognised types of contract and other legal transaction. Can the collective agreement, as a new phenomenon, be classified as one of these?". La risposta data dalla dottrina europeo-continentale fin dall'inizio del secolo, pur nella consapevolezza dei limiti e dell'insufficienza del diritto comune, è positiva: la tecnica della tipizzazione consente infatti di affermare che "the collective agreement constitutes a contract which is basically similar to other contracts and is governed by the ordinary rules of contract". Diversa è invece la risposta data dai giudici e dai giuristi inglesi, che, infatti, escludono la natura obbligatoria — e dunque contrattuale — del contratto collettivo, riconducendolo piuttosto, in mancanza di una specifica indicazione di segno contrario ad opera delle parti, ad un *gentlemen's agreement* privo di rilevanza giuridica. In tema, per ulteriori approfondimenti, cfr. Tiraboschi M., 1992a, pp. 2-12, e spec. note 2 e 6, Cheshire G.C., Fifoot C.H., Furmston M.P., 1991, pp. 120-121, nonché, Veneziani B., 1992, pp. 153-159, e spec. p. 159, dove, con riferimento proprio al problema della qualificazione del contratto collettivo, efficacemente si sottolinea come in un ordinamento come quello britannico "il magistrato può giocare tutto il suo ruolo di promotore delle dimensioni sociali dell'autonomia privata".

(7) Una lettura anche superficiale dei repertori della nostra giurisprudenza consente di apprezzare l'estrema attualità delle considerazioni svolte più di venti anni fa da De Nova G., 1974, p. 15: "convinto della necessità di fare ricorso ad un tipo per risolvere la controversia, ed educato — per anatemi dottrinali — a considerare il ricorso al contratto *sui generis* soluzione apparente e perciò inutile, il giudice asseconda l'impostazione delle parti e sceglie una delle due qualificazioni (alternative); al più, ne elabora una propria".

interessi predisposto dalle parti e non esitano pertanto, quando ne ricorrano gli estremi ed esista una valida giustificazione (*consideration*), a riconoscere l'esistenza di contratti di lavoro *sui generis* o in senso stretto atipici (*contract of its own kind*). È opinione generale, del resto, che proprio nella funzione di attuazione della effettiva volontà delle parti risiede la fonte ultima di legittimazione dell'intervento del giudice in materia di autonomia privata (cfr. Collins H., 1990, spec. pp. 374-380; De Nova, 1974, pp. 37-39).

In conformità al principio della autonomia negoziale le *courts* inglesi sono così solite affermare che «ogni persona è senza dubbio libera di svolgere un lavoro per un'altra persona senza dover necessariamente costituire con questa un contratto di lavoro subordinato» o comunque un rapporto di lavoro standard (così, tra i tanti, il giudice Gibson nel caso *Calder v. Kitson Wickers & Son (Engineers) Ltd*, in *ICR*, 1988, p. 250; cfr. anche Anderman S.D., 1992, p. 5; Collins H., 1990, p. 375). È poi la stessa anarchia giudiziale circa i criteri distintivi e i tratti caratterizzanti del tipo lavoro subordinato ad attenuare fortemente il ricorso alla tecnica della tipizzazione contrattuale contribuendo a valorizzare la struttura del regolamento di interessi voluto dalle parti (sull'atteggiamento casuistico dei giudici inglesi nella qualificazione dei rapporti di lavoro cfr. Ewing K.D., 1992, pp. 71-84; Clark J., Lord Wedderburn, 1983, pp. 153-154; Leighton P., 1983, pp. 198-199) (8).

In effetti, nel caso della qualificazione dei rapporti di lavoro, l'individuazione dell'elemento dotato di virtù identificativa del tipo, quale presupposto ineludibile per poter poi ricorrere alla tecnica della tipizzazione, «presuppone che vi sia sempre una scelta alternativa tra due distinte tipologie negoziali, il contratto di lavoro autonomo e il contratto di lavoro subordinato (...), mentre in realtà ci potrebbe anche essere un terzo tipo di contratto o addirittura nessun contratto» (così Lord Justice Stephenson nel caso *Nethermere (St Neots) Ltd v. Taverna and Gardiner*, in *ICR*, 1984, spec. pp. 619-620, e anche p. 617, p. 624, in riferimento all'opportunità dell'utilizzazione del *business on his own account test* nella qualificazione di una fattispecie di lavoro a domicilio; nello stesso senso v. anche Mr. Justice Slynn nel caso *Airfix Footwear Ltd v. Cope*, in *ICR*, 1978, spec. pp. 1214-1215. In dottrina v. Hepple B., 1992a, p. 1213).

È peraltro lo stesso Legislatore inglese a riconoscere l'esistenza di tipologie di lavoro che vanno al di là dell'alternativa tra lavoro autonomo e lavoro subordinato. Nelle *Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations* del 1981, per esempio, il concetto di «employee» indica «ogni persona che lavora per un'altra in base a un contratto di lavoro subordinato o di apprendistato ovvero mediante altro tipo di contratto, con esclusione del contratto di lavoro autonomo» (corsivo mio).

Il problema affrontato dall'Employment Appeal Tribunal nella sentenza in commento, relativo alla qualificazione delle prestazioni di lavoro rese da un lavoratore intermittente a

**Il lavoro intermittente
tramite «agenzia»
nel Regno Unito**
Michele Tiraboschi

note

(8) A risolvere il problema giuridico della identificazione della fattispecie lavoro subordinato "in una moltitudine di isolate pronunce dei Tribunali Industriali" (Hepple B., 1986, p. 74) concorre del resto l'opinione dominante nella giurisprudenza inglese, secondo cui la riconduzione di un contratto allo schema del lavoro autonomo o subordinato è in larga parte una questione meramente di fatto e non di diritto (e come tale non appellabile davanti ad un Employment Appeal Tribunal). Recentemente cfr. *Lee Ting Sang v. Chung Chi-Keung and Another*, in *ICR*, 1990, p. 409 (Privy Council), e ivi ampi riferimenti giurisprudenziali. Soltanto se la qualificazione del caso concreto dipende in via esclusiva dalla esatta interpretazione di un documento cartolare si può parlare di questione di diritto: questo principio, ben evidenziato anche dal giudice Mummery nella sentenza in epigrafe (v. *supra* p. ...), è stato fissato dalla House of Lords nel caso *Davies v. Presbyterian Church of Wales*, in *ICR*, 1986, p. 280. In tema cfr. anche il caso *O'Kelly v. Trusthouse Forte P.L.C.*, in *ICR*, 1983, p. 728 (Court of Appeal), ed ivi le opinioni di Sir John Donaldson M.R. e di Lord Justice Fox che impostano il problema in termini di «question of mixed fact and law» (p. 761), nonché, quella minoritaria di Lord Justice Ackner che parla invece di «question of law» (p. 752). Contro la tendenza alla tipizzazione e alla concettualizzazione concorre del resto la particolare configurazione dei Tribunali Industriali (cfr. Tiraboschi M., 1995b, p. 161 e ss.), laddove la presenza di due membri laici accanto ad un solo giudice togato può spingere il tribunale «a considerare il problema della qualificazione dei rapporti di lavoro alla luce della loro particolare esperienza industriale» e, dunque, in base ad un approccio basato più sul «common sense» che sulle definizioni legali. In questo senso v. esplicitamente *Thames Television Ltd. v. Wallis*, in *IRLR*, 1979, p. 139.

Per gli orientamenti della giurisprudenza italiana in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro e giudizio di legittimità, che, al contrario, ben testimoniano il largo ricorso alla tecnica della tipizzazione, v. invece per tutti Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., 1992. Questi autori ben evidenziano, infatti, come la ricorrente affermazione della Corte di Cassazione che la riconduzione dello specifico contratto alla fattispecie tipica integra un giudizio di fatto largamente discrezionale "non ha in realtà precluso alla Suprema Corte interventi sostanziali anche nel giudizio di merito, data la facilità con cui è possibile imputare a scelta dei "criteri generali" attraverso i quali distinguere lavoro autonomo e lavoro subordinato, la scelta, invece, degli elementi di fatto a cui attribuire rilevanza qualificatoria (...)" (pp. 30-31).

**Il lavoro intermittente
tramite «agenzia»
nel Regno Unito**
Michele Tiraboschi

favore di un imprenditore “utilizzante” per il tramite di un soggetto intermediario/interposto o di una agenzia di lavoro temporaneo, costituisce appunto uno dei campi di maggiore rilevanza della regola della atipicità negoziale riconosciuta dai giudici inglesi.

3. Sviluppi teorici e applicazioni concrete della regola della atipicità negoziale: la qualificazione della fattispecie «lavoro intermittente tramite agenzia».

Già nel caso *Construction Industry Training Board v. Labour Force Ltd* (in *All E.R.*, 1970, 3, p. 220), con riferimento ad una fattispecie di somministrazione non professionale di manodopera nel settore delle costruzioni, la Divisional Court della Queen's Bench Division esponeva la tesi che un rapporto di lavoro non deve essere necessariamente ricondotto ad uno schema contrattuale tipico: «*se Tizio si impegna con Caio a svolgere un'attività lavorativa esclusivamente a favore di Sempronio, questo contratto non è di lavoro autonomo (nè di lavoro subordinato), ma piuttosto è un contratto sui generis, e cioè di una tipologia negoziale differente tanto dal lavoro autonomo quanto dal lavoro subordinato*» (p. 225).

Sulla base di questo precedente la giurisprudenza inglese ha poi provveduto ad impostare e risolvere, nel corso del tempo, i complessi problemi collegati alla qualificazione di un po' tutte quelle ipotesi soggettive trilaterali in cui un prestatore di lavoro si vincola con un intermediario/interposto o una agenzia di lavoro temporaneo a svolgere un lavoro sotto il controllo e le direttive di una terza parte. La piena valorizzazione della regola della atipicità negoziale si è comunque avuta con riferimento alla qualificazione giuridica dell'ipotesi socialmente più rilevante e diffusa di somministrazione professionale di manodopera: la fattispecie riconducibile alla denominazione «lavoro intermittente tramite agenzia» (in tema cfr. *Upex R.*, 1994, p. 13; *Industrial Relations Law Bulletin*, 1995b, pp. 5-6; *Hepple B.*, 1993, pp. 263-265, pp. 273-274; *Pitt G.*, 1992, pp. 56-57; *Hepple B.*, *Napier B.*, 1978, pp. 84-99). L'*Employment Agencies Act* del 1973, nel fissare le modalità per la conduzione di un'agenzia privata per l'impiego (9), individua due schemi attraverso cui realizzare la fornitura professionale di manodopera, l'uno grosso modo riconducibile alla nozione di lavoro intermittente tramite agenzia (*employment business*), e l'altro a quella di agenzia privata di collocamento (*employment agency*). Tuttavia, mentre l'attività di semplice intermediazione svolta dalle *employment agencies* non crea particolari problemi interpretativi, collocandosi la questione della qualificazione del rapporto di lavoro instaurato per il tramite dell'intermediario nel tradizionale dibattito sulla distinzione tra autonomia e subordinazione, non poche incertezze sorgono invece con riferimento alla classificazione del lavoro intermittente tramite agenzia. Né l'*Employment Agencies Act* del 1973, né le *Employment Agencies (Exemption) Regulations* del 1976, del 1979 e del 1984 hanno infatti provveduto a tipizzare il vincolo negoziale che lega il lavoratore intermittente ad un'agenzia di lavoro temporaneo, limitandosi a richiedere che al prestatore venga consegnato un documento cartolare in cui si specifichi espressamente la natura del rapporto di lavoro (cfr. in particolare la *regulation 9 (6) (a)* i delle *Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations* del 1976, S.I., 1976, n. 715).

L'unico punto fermo in materia, immediatamente fissato dalla prima giurisprudenza che si è prodotta sull'*Employment Agencies Act* del 1973, è la circostanza che il lavoratore le cui prestazioni sono somministrate ad un imprenditore “utilizzante” per il tramite di un'agenzia di lavoro temporaneo «non ha probabilmente alcun legame giuridico, e in ogni caso non ha comunque un rapporto di lavoro subordinato, con l'impresa terza». In questo senso si era infatti già espresso più di venti anni fa il giudice Ashworth J. nel caso *O'Sullivan v. Thompson-Croom* (in *Knights Industrial Report*, 1973, 14, p. 108).

In assenza di una tipizzazione legale, la fattispecie lavoro intermittente tramite agenzia è stata così progressivamente ricondotta dalla giurisprudenza nell'alveo dei contratti di lavoro *sui generis* o in senso stretto atipici (*contract of its own kind*).

Muovendo dalla *ratio decidendi* del caso *Construction Industry Training Board v. Labour*

note

(9) Al riguardo è importante segnalare che la disposizione contenuta nell'articolo 1 dell'*Employment Agencies Act* del 1973, secondo cui è reato intraprendere o costituire un'agenzia privata di collocamento o un'agenzia di lavoro temporaneo senza aver preventivamente ottenuto un'apposita licenza dal Dipartimento dell'Occupazione, è stata abrogata il 3 gennaio 1995, in seguito al processo di implementazione del *Deregulation and Contracting Out Act* del 1994. Per ulteriori informazioni cfr. *Employment Observatory*, 1995, pp. 14-15; *Industrial Relations Law Bulletin*, 1995b, p. 5.

Force Ltd la giurisprudenza ha in un primo tempo semplicemente escluso l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra l'agenzia di lavoro temporaneo ed i lavoratori intermittenti iscritti nei suoi libri paga — e questo persino nei casi in cui il *nomen iuris* assegnato dalle parti al contratto fosse pacificamente di lavoro subordinato (10) —, senza peraltro porsi il problema della riconduzione del contratto concreto ad un tipo legale. Emblematico di questo atteggiamento empirico e "atipizzante" dei giudici inglesi è il caso *Wickens v. Champion Employment* (in *ICR*, 1984, p. 365). In effetti, nonostante una parte della dottrina non esiti ad affermare — erroneamente — che nel caso *Wickens* il collegio giudicante si sia espresso nel senso della autonomia (così: Benvenuti M.I., 1994, p. 114; Deakin S., 1992, p. 277; Veneziani B., 1992a, p. 37), l'argomentazione sviluppata in motivazione dal giudice Nolan si oppone fermamente ad una semplicistica riconduzione della fattispecie all'alternativa tra autonomia e subordinazione, limitandosi piuttosto ad escludere l'applicabilità di una qualsivoglia disciplina tipica al caso di specie:

«sebbene non sia stato dimostrato che i lavoratori temporanei stessero svolgendo un'attività di lavoro autonomo, essi non erano comunque obbligati ad accettare le missioni di volta in volta proposte dall'agenzia, così come l'agenzia non era a sua volta obbligata a offrire occasioni di lavoro a questi lavoratori intermittenti; i contratti stipulati tra l'agenzia e i lavoratori temporanei non hanno pertanto dato luogo ad un rapporto di lavoro caratterizzato dagli elementi della continuità dell'obbligazione lavorativa e della diligenza connaturati alla struttura del contratto di lavoro subordinato. Pertanto, il Tribunale Industriale non ha commesso alcun errore di diritto nel ritenere che i lavoratori temporanei non fossero subordinati, e nell'escludere di conseguenza la propria competenza circa il ricorso dei lavoratori contro un presunto licenziamento ingiustificato» (*Wickens v. Champion Employment*, cit., p. 366, p. 371; in dottrina, sulle difficoltà causate da una contrapposizione concettuale secca tra autonomia e subordinazione rispetto al problema della qualificazione e della disciplina dei rapporti di lavoro in senso atecnico atipici, v. Casey B., 1991, pp. 179-199, e già Id., 1988, spec. pp. 140-142).

Questa posizione — che apre inequivocabilmente la strada alla atipicità negoziale — è stata successivamente perfezionata nel caso *Ironmonger v. Movefield Ltd* (in *IRLR*, 1988, p. 461), con riferimento a un'ipotesi di lavoro intermittente tramite agenzia non formalizzata in alcun documento cartolare. In questa decisione l'Employment Appeal Tribunal ha chiaramente stabilito che l'accordo tra il lavoratore temporaneo e l'agenzia si colloca in una categoria contrattuale *sui generis*, che non appartiene nè al lavoro autonomo nè al lavoro subordinato. Su questo indirizzo interpretativo si sono poi assestate tutte le pronunce più recenti.

Per la giurisprudenza inglese, insomma, la reciproca libertà delle parti circa l'offerta e l'accettazione delle missioni, e dunque l'assenza di un obbligo giuridico tra i contraenti di mantenere in vita il rapporto di lavoro dopo ogni singola missione (la c.d. *mutuality of obligation*), fa del lavoro intermittente tramite agenzia un contratto anomalo, e cioè un *contract of its own kind*. In questo senso si sono recentemente espressi il Tribunale d'Appello del Lavoro nel caso *Pertemps Group Ltd v. Nixon* del 1° luglio 1993 (*unreported*), e i giudici del Tribunale Industriale di Bristol in due decisioni del 13 agosto 1993 e del 9 novembre 1993 (*unreported*) relative alla qualificazione dei rapporti di lavoro intercorsi tra

**Il lavoro intermittente
tramite «agenzia»
nel Regno Unito**
Michele Tiraboschi

note

(10) Del resto, e analogamente al nostro ordinamento, anche nel Regno Unito la qualificazione in termini giuridici di una fattispecie negoziale è di esclusiva competenza del giudice. Dato questo rilevante ma per nulla scontato, posto che il principio *iura novit curia*, che nei sistemi di *civil law* accompagna la regola della inabilitazione delle parti circa la scelta del tipo, è ignoto alla *common law* (v. de Franchis F., 1984, p. 121, p. 874). Il principio adottato dai giudici inglesi si fonda piuttosto sulla considerazione che «parties cannot by their intention make a transaction into something which is not»: così *Global Plant Ltd v. Secretary of State for Social Services*, in *QB*, 1972, 1, p. 139. Con specifico riferimento alla qualificazione dei rapporti di lavoro, oltre all'opinione del giudice Mummery nella sentenza in epigrafe (v. *supra* p. ...), cfr. *Ready-Mixed Concrete v. Minister of Pensions and National Insurance*, in *All E.R.*, 1968, 1, p. 433; *Ferguson v. John Dawson and Partners (Contractors) Ltd.*, in *IRLR*, 1976, p. 346; *Young & Woods Ltd. v. West*, in *IRLR*, 1980, p. 201; *Warner Holidays v. Secretary of State for Social Services*, in *ICR*, 1983, p. 440; *Catamaran Cruisers Ltd. v. Williams and others*, in *IRLR*, 1994, p. 386. Per l'orientamento minoritario, che assegna valore prioritario alla qualificazione operata dalle parti, v. invece *Massey v. Crown Life Assurance Co.*, in *ICR*, 1978, p. 590. Sul punto v. diffusamente Benvenuti M.I., 1994, I, pp. 114-116, nonché, per la dottrina inglese, Anderman S.D., 1992, pp. 104-105 e soprattutto Lewison K., 1989, spec. pp. 196-198, che precisa: "the nature of the relationship between the parties is to be determined by the substance of the obligations into which they have entered; and if their contract is described by a label inconsistent with the substance, or if the parties incorrectly state what they believe to be the effect in law of their contract, the label or the statement will be rejected" (p. 196).

**Il lavoro intermittente
tramite «agenzia»
nel Regno Unito**
Michele Tiraboschi

alcuni lavoratori temporanei e la Noel Employment Ltd di cui nella sentenza in epigrafe. È proprio per queste ragioni che la sentenza in commento (*McMeechan v. Secretary of State for Employment*), nel ricondurre il vincolo giuridico instaurato tra un lavoratore temporaneo e un'agenzia di lavoro temporaneo nell'ambito del lavoro subordinato, sembra proporre all'attenzione dell'interprete un importante *revirement* giurisprudenziale.

4. Il caso *McMeechan v. Secretary of State for Employment* del 6 febbraio 1995: un *revirement* più apparente che reale nella giurisprudenza inglese.

Sebbene il caso *McMeechan v. Secretary of State for Employment* costituisca indubbiamente un importante sviluppo nella giurisprudenza dell'Employment Appeal Tribunal in materia di lavoro intermittente tramite agenzia, sarebbe tuttavia eccessivo parlare di *revirement* giurisprudenziale. L'argomentazione sviluppata nella sentenza in commento dal relatore non si discosta infatti poi molto — se non nello specifico *decisum* — dagli orientamenti giurisprudenziali sin qui consolidati, ponendosi in ogni caso in perfetta sintonia con l'atteggiamento "atipizzante" e l'empirismo dei giudici inglesi circa la qualificazione dei rapporti di lavoro.

È lo stesso giudice Mummery, del resto, a rivendicare una linea di continuità con la giurisprudenza precedente — ed in particolare con i casi *Wickens v. Champion Employment* e *Pertemps Group Ltd v. Nixon* — giungendo a confutare, con argomentazioni stringenti e persuasive, l'esistenza nell'ordinamento inglese di una interpretazione tipica e totalizzante della fattispecie lavoro intermittente tramite agenzia:

«sembra che il Tribunale di primo grado, al pari della dottrina, abbia postulato l'esistenza di un principio generale dell'ordinamento in base al quale le prestazioni di lavoro somministrate da un'agenzia di lavoro temporaneo a favore di imprese terze non comportano l'esistenza di un vincolo di subordinazione nè con l'agenzia nè con l'impresa beneficiaria della prestazione lavorativa. La giurisprudenza non ha tuttavia mai stabilito un siffatto principio di diritto. Al più ha indicato le regole generali applicabili a simili fattispecie, rinviando poi alla ricostruzione dei diversi schemi negoziali per la decisione dei singoli casi concreti» (in questo senso cfr. anche Hepple B., 1993, p. 274; Id., 1992a, p. 1234; Hepple B., Napier B., 1978, pp. 93-94, p. 97)

In effetti, è affermazione costante nella giurisprudenza inglese in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro che, per la soluzione del caso concreto, occorre valutare tutte le circostanze di fatto e tutte le singole clausole del regolamento negoziale, piuttosto che seguire acriticamente principi di diritto espressi da altre sentenze con riferimenti a ipotesi contrattuali differenti. E la questione della qualificazione del singolo contratto concreto andrà allora impostata facendo ricorso ai tradizionali criteri o test elaborati nel corso dei decenni in sede giurisprudenziale (per un riepilogo dei vari criteri — *mutuality of obligation*, *control test*, *business integration test*, *economic reality test*, *multiple test*, *business on his own account test* — cfr. per tutti Ewing K.D., pp. 72-76; Benvenuti M.I., 1994, spec. pp. 101-114; Industrial Relations Law Bulletin, 1995a, pp. 5-8, e ivi ampi riferimenti giurisprudenziali). Semmai, il vero elemento di novità del caso *McMeechan* può essere ravvisato in una interpretazione evolutiva del test della *mutuality of obligation* applicato a fattispecie di lavoro temporaneo.

A partire da una fondamentale decisione della Corte d'Appello nel caso *O'Kelly v. Trusthouse Forte P.L.C.* (in *ICR*, 1983, p. 728, spec. p. 744), la presenza nell'assetto negoziale realizzato dalle parti di un minimo irriducibile di obbligazioni reciproche — la *mutuality of obligation*, appunto — ha costituito per i giudici inglesi uno degli elementi essenziali nella qualificazione delle prestazioni di lavoro occasionali, intermittenti o temporanee come di lavoro autonomo o subordinato (per un'evoluzione storica del criterio della *mutuality of obligation* cfr. Lord Justice Stephenson nel caso *Nethermere (St Neots) Ltd v. Taverna and Gardiner*, in *ICR*, 1984, pp. 623-627). Sino alla decisione in epigrafe, il criterio della *mutuality of obligation* si è tuttavia il più delle volte risolto in una verifica dell'esistenza o meno di un obbligo formale tra le parti circa la continuità del rapporto per il futuro. Posta questa definizione del concetto di *mutuality of obligation*, quale intesa formale tra le parti contraenti circa la proiezione giuridica nel tempo del rapporto di lavoro, era giocoforza escludere dall'ambito del lavoro subordinato tutte quelle prestazioni di lavoro intermittenti od occasionali caratterizzate per la reciproca libertà delle parti relativamente all'offerta e all'accettazione delle missioni per il futuro (oltre ai casi già richiamati al paragrafo 3 in tema

di qualificazione del lavoro intermittente tramite agenzia, v. anche *O'Kelly v. Trusthouse Forte P.L.C.*, in *ICR*, 1983, pp. 762-763, p. 759, pp. 753-754. Cfr. anche *Airfix Footwear Ltd v. Cope*, in *ICR*, 1978, pp. 1214-1215).

Richiamando, seppure implicitamente, un importante indirizzo dottrinale (cfr. Freedland M.R., 1976, spec. pp. 18-19; Leighton P., 1985, p. 56), l'Employment Appeal Tribunal nel caso in esame ha invece riconosciuto quella che i giuristi inglesi chiamano la "duplice struttura" del vincolo che lega un lavoratore intermittente ad una agenzia di lavoro temporaneo. In effetti, quand'anche assente nel cosiddetto *booking arrangement*, e cioè nell'accordo di massima tra lavoratore e agenzia che precede l'affidamento degli incarichi concreti, la *mutuality of obligation* può tuttavia essere presente nel contratto che scaturisce dall'accettazione da parte del lavoratore dell'opportunità di lavoro offertagli dall'agenzia. In questo secondo caso, sebbene si tratti di un livello di proiezione giuridica nel tempo dell'obbligazione lavorativa piuttosto limitato, in quanto circoscritto alla singola missione, la presenza degli altri elementi caratteristici della subordinazione, quali la sottoposizione alle direttive (in senso lato) e al controllo dell'agenzia, può tuttavia dar luogo ad una qualificazione del rapporto concreto come di lavoro subordinato.

Ai fini della tutela del diritto del lavoro si tratta probabilmente di una conquista di poco conto, solo se si considera la circostanza che per buona parte dei lavoratori intermittenti la durata degli intervalli tra una missione e l'altra è spesso superiore a quella dei periodi di lavoro effettivo. È ben difficile, in questi casi, che il lavoratore possa conseguire l'anzianità continuativa di servizio richiesta per l'accesso alle garanzie di legge più significative (cfr. *supra*, paragrafo 1, nota 2).

In queste ipotesi, la presenza di un'intesa, seppure implicita, circa la prosecuzione del rapporto per il futuro e nel reciproco interesse, può tuttavia permettere al giudice riconoscere tra le parti l'esistenza di un unico contratto omnicomprensivo di lavoro dipendente che disciplina l'intero rapporto instaurato nel corso del tempo tra il lavoratore temporaneo e l'agenzia (il c.d. *global umbrella contract*). È in questa direzione che si muove appunto il giudice Mummery nella sentenza in commento, allorché valorizza quale elemento decisivo circa la presenza del vincolo di subordinazione una clausola contrattuale — a prima vista irrilevante — contenuta nelle "Notes to temporary", che precisava: "se sei un lavoratore temporaneo affidabile il nostro cliente si rivolgerà ancora alla Noel Employment, garantendo così sia a te che a noi un futuro sicuro. Ovviamente, ciascun lavoratore temporaneo che non terrà una condotta appropriata al tipo di incarico verrà licenziato in tronco. Aiutaci ad aiutarli!". L'esecuzione diligente delle missioni proposte dalla agenzia ingenera insomma un affidamento nel lavoratore intermittente circa la continuazione del rapporto nel tempo (nell'interesse tanto del debitore che del creditore della prestazione lavorativa), e un correlativo diritto dell'agenzia di recedere dal contratto di lavoro per inadempimento nel caso in cui il comportamento inaffidabile del lavoratore escluda la possibilità della prosecuzione del rapporto per il futuro.

Per questo particolare indirizzo interpretativo — in definitiva — la *mutuality of obligation* non deve necessariamente consistere in un rigoroso ed esplicito impegno formale delle parti circa l'estensione nel tempo dell'obbligazione lavorativa. Per instaurare un rapporto di lavoro subordinato si ritiene sufficiente la presenza — oltre ovviamente agli indici tipici della subordinazione elaborati in sede giurisprudenziale — di un minimo irriducibile di obbligazioni reciproche che, ponendosi ben al di là di un semplice scambio di lavoro contro retribuzione, ingeneri tra le parti un affidamento reciproco circa la proiezione del vincolo giuridico nel tempo (in questo senso v. già *Nethermere (St Neots) Ltd v. Taverna and Gardiner*, in *ICR*, 1984, pp. 623-627, con riferimento a una fattispecie di lavoro a domicilio, anche se in questo caso è difficile valutare con certezza se il giudice abbia dato rilevanza ad un presunto impegno implicito tra le parti circa la prosecuzione del rapporto o non abbia invece finito con il valorizzare semplicemente il dato fattuale della proiezione nel tempo del vincolo contrattuale).

Resta in ogni caso confermato che la *mutuality of obligation* non può essere intesa alla stregua di un elemento caratterizzante o tratto distintivo di un supposto tipo legale del lavoro subordinato — che difatti nell'ordinamento inglese non esiste —, rappresentando piuttosto un medio logico per ricondurre un contratto concreto alla fattispecie del lavoro subordinato. Nel ricorso al criterio della *mutuality of obligation* non può allora essere ravvisata una opzione dei giudici inglesi in favore del metodo sussuntivo (cfr. Benvenuti M.I., 1994, p. 137), posto che nell'ordinamento inglese la qualificazione in termini giuridici dell'assetto di interessi predisposto dalle parti dipende da un apprezzamento complessivo

**Il lavoro intermittente
tramite «agenzia»
nel Regno Unito**
Michele Tiraboschi

**Il lavoro intermittente
tramite «agenzia»
nel Regno Unito**
Michele Tiraboschi

della *singola* vicenda contrattuale e sfugge da qualsiasi tentativo — o possibilità — di sussunzione della fattispecie concreta in un tipo legale forgiato dal Legislatore (in tema, sulla distinzione tra qualificazione giuridica e sussunzione in un tipo legale, cfr. Costanza M., 1981, p. 176, p. 178 e ivi nota 9, p. 182, nonché De Nova G., 1974, pp. 35-36, laddove ribadisce che sarebbe vano cercare nella letteratura di *common law* una impostazione del problema della costruzione del regolamento contrattuale in termini di tipo legale).

5. Conclusioni. Le sollecitazioni culturali e gli spunti interpretativi sollevati dal caso *McMeechan* con riferimento alla qualificazione del lavoro intermittente tramite agenzia nel nostro ordinamento.

Per un osservatore italiano, le sollecitazioni culturali e gli spunti interpretativi sollevati dal caso *McMeechan* sono indubbiamente molteplici e meritevoli di ulteriori approfondimenti, soprattutto con riferimento alla rilevanza qualificatoria dell'affidamento del creditore circa il protrarsi nel tempo del vincolo giuridico (sul profilo della continuità giuridica dell'obbligazione cfr. Ichino P., 1989, spec. pp. 49-53; per le connessioni tra contratto e affidamento nella *common law* v. invece Marini G., 1995, *passim*). In questa sede è tuttavia sufficiente rilevare il diverso (*rectius*: contrapposto) atteggiamento della nostra giurisprudenza rispetto a quella inglese con riguardo alla risoluzione delle molteplici questioni qualificative che sorgono in presenza di fattispecie negoziali limite o *sui generis*, a cui male si attagliano le note distintive tra i tipi affinate in sede di elaborazione concettuale da dottrina e giurisprudenza.

In realtà anche la giurisprudenza italiana riconosce, quantomeno in linea di principio, che “la qualificazione giuridica delle convenzioni private (...) non è indispensabile ai fini della risoluzione delle controversie che possono sorgere tra coloro che hanno stipulato un dato contratto”, data l'insussistenza nel nostro ordinamento di un regime di tipicità delle azioni civili (Costanza M., 1981, pp. 177-179, e per la cit. p. 177). Mentre poi, in taluni casi, è proprio la giurisprudenza del lavoro ad affrancarsi dalla tecnica della tipizzazione contrattuale (cfr. *supra*, paragrafo 2), ammettendo l'esistenza di rapporti di lavoro che, seppur caratterizzati dalla presenza di un corrispettivo (11), vengono qualificati come atipici o *sui generis*.

Così, dinnanzi a un contratto in cui, quale corrispettivo dell'addestramento professionale impartito dall'Alitalia ad alcuni titolari di borsa di studio per la formazione di tecnici di volo, si ha in capo all'allievo un obbligo di apprendimento accompagnato da un onere accessorio di svolgere determinate prestazioni lavorative, la Cassazione non esita a negare la qualificazione del contratto in termini di lavoro subordinato e riconoscere che «il suddetto rapporto (di lavoro) è in tal modo contraddistinto dalla mancanza di corrispettività delle prestazioni delle parti, nel senso che esso dà luogo *ad una peculiare figura negoziale*» (così Cassazione 1° febbraio 1994 n. 987, in *OGL*, 1994, p. 759, corsivo mio; cfr. anche Cassazione 13 giugno 1990 n. 5731, in *OGL*, 1990, p. 72). Ancora più incisiva, poi, è la presa di posizione di una nota pronuncia della Pretura di Roma del 16 novembre 1985 (in *OGL*, 1986, p. 47), che, a fronte della difficoltà di inquadrare il caso concreto negli schemi del lavoro autonomo o subordinato, supera in radice il problema (ritenuto non indispensabile) della qualificazione della fattispecie negoziale:

«in un quadro di riferimento in cui “lavoro subordinato” e “lavoro autonomo” sono i poli estremi di un proliferare di schemi contrattuali e normativi intermedi che dell'uno e dell'altro hanno gli elementi senza esaurirsi negli stessi, c'è da chiedersi se sia ancora attuale il tradizionale modus procedendi della giurisprudenza del lavoro costretta ad operare una scelta di tipo “manicheo” per l'uno o l'altro corno del problema. Ad avviso di questo Pretore, invece, l'indispensabile controllo giurisdizionale deve diventare più duttile e consapevole delle trasformazioni ormai intervenute, essere diretto quindi alla individuazione descrittiva del contenuto essenziale della fattispecie sottoposta all'esame (rinunciando, ove possibile, ad un non indispensabile intervento definitorio) ed in seguito alla verifica di rispetto nel caso concreto del nucleo essenziale di principi e norme inderogabili (soprattutto costituzionali) comuni a tutte le figure contrattuali che hanno il “lavoro”, inteso in senso lato, come loro

note

(11) Diversa è infatti la questione della qualificazione dei rapporti di lavoro gratuiti, da più autori pacificamente impostata in termini contratto atipico. In tema v. già Ghezzi G., 1959, p. 1365 e ss.; Treu T., 1968, p. 44 e ss. Su gratuità e lavoro subordinato v. ora per tutti Pizzoferrato A., 1995, pp. 427-465.

contenuto» (Pretura di Roma del 16 novembre 1985 cit., pp. 50-51; cfr. anche Pretura pen. di Milano 29 aprile 1988, in *RIDL*, 1988, II, spec. pp. 643-645).

Si tratta comunque di casi ancora isolati ed eccezionali. Come già rilevato, il carattere inderogabile e tassativo della disciplina tipica del rapporto di lavoro induce l'interprete a svalutare in radice il ruolo dell'autonomia negoziale delle parti, per poi ricondurre ogni singolo contratto concreto ad una alternativa tra qualificazioni concorrenti nell'ambito della dicotomia "lavoro autonomo" — "lavoro subordinato".

In questa prospettiva si è recentemente collocata anche la Corte Costituzionale: i principi «dettati dalla Costituzione a tutela del lavoro subordinato» — rileva la Corte (sentenza 23-31 marzo 1994 n. 115, in *ADL*, 1995, p. 297) — non consentono alle parti di «escludere direttamente o indirettamente, con la loro dichiarazione negoziale, l'applicabilità della disciplina inderogabile prevista a tutela dei rapporti di lavoro che abbiano contenuto e modalità di esecuzione propri del rapporto di lavoro subordinato». Per la Corte Costituzionale — si è detto — l'esclusione di rilevanza della volontà delle parti nasce dalla circostanza che "il significato classificatorio e quello assiologico della subordinazione *non possono non coincidere*" (D'Antona M., 1995, p. 73, corsivo dell'A.). Nulla da eccepire, sul punto, se non fosse che l'alternativa qualificatoria secca tra autonomia e subordinazione offerta dal Legislatore non sempre pare idonea a cogliere e segnalare all'interprete la reale natura dell'assetto di interessi predisposto dalle parti in fattispecie di lavoro genuinamente anomale o *sui generis*.

In effetti, una volta esclusa rilevanza alla autonomia negoziale delle parti, la "sutura" giudiziale tra volontà dei privati e intervento eteronomo voluto dalla legge non può allora che derivare da un grossolano processo di tipizzazione — orientato più teleologicamente che sillogisticamente — del caso concreto, per cui la fattispecie è ricostruita in funzione degli effetti giuridici voluti dall'interprete, anche a costo di stemperarne ad uno ad uno gli elementi di novità o atipicità (v. D'Antona M., 1995, pp. 73-78, che infatti, esclusa rilevanza al processo di interpretazione della volontà delle parti, è poi coerentemente costretto ad optare per il metodo tipologico di qualificazione dei rapporti di lavoro). Con il che il contratto concreto, anche quando caratterizzato da profili di assoluta anomalia, viene stravolto dall'interprete, sul presupposto (talvolta una vera e propria presunzione) che si tratti di un'operazione negoziale sostanzialmente diretta ad eludere l'applicazione delle norme cogenti del diritto del lavoro (cfr. Cassazione n. 3607/1990; Cassazione n. 4330/1984). Ingabbiato a tutti i costi in uno dei due tipi legali concorrenti predisposti dall'ordinamento, e all'uopo dilatati in via interpretativa, lo schema contrattuale concreto, da strumento di autoregolamentazione di interessi privati (ovviamente nei limiti fissati dall'ordinamento: cfr. l'art. 1322 c.c.), degrada a vincolo giuridico eteronomo portatore di una logica non di rado contrapposta a quella effettivamente voluta dalle parti (12).

Le modalità di qualificazione del lavoro intermittente tramite agenzia elaborate dai giudici inglesi offrono in proposito un importante motivo di riflessione. E questo non tanto perché l'esperienza comparata relativizza storicamente il giudizio, formulato con riferimento al nostro ordinamento, che "nel rapporto del lavoro subordinato la tipizzazione va di pari passo con lo sviluppo storico del diritto del lavoro come ordinamento protettivo" (D'Antona M., 1990, p. 534): già si è detto della ritrosia del giudice inglese ad intervenire sugli atti dell'autonomia privata — concepita addirittura come *immunità* personale (cfr. De Nova G., 1974, p. 39, nota 127) — a fronte di una tecnica legislativa di protezione del lavoro come quella italiana imperniata sul modello del *tipo imposto*. Il vero profilo di interesse del caso *McMeechan* attiene piuttosto al particolare approccio giuridico alla fattispecie che, pur sviluppandosi in funzione di una sensibilità giuridica e di un tradizione culturale profondamente diverse dalla nostra, può tuttavia fornire utili indicazioni operative anche a un'osservatore italiano in vista di una possibile legalizzazione della somministrazione professionale di manodopera.

**Il lavoro intermittente
tramite «agenzia»
nel Regno Unito**
Michele Tiraboschi

note

(12) Contro questa tendenza alla tipizzazione contrattuale, particolarmente apprezzabile nell'ambito della qualificazione dei rapporti di lavoro è lo sforzo interpretativo di chi legge nell'art. 409 c.p.c. un tentativo del Legislatore di "sottrazione dall'area del lavoro subordinato tipico di una serie di rapporti di lavoro che sociologicamente possono essere considerati atipici e che giuridicamente possono essere qualificati quali rapporti di lavoro dedotti in schemi contrattuali diversi dal rapporto di lavoro subordinato generato da un contratto tipico". Così Napoli M., 1993, p. 61 (corsivo mio), nonché, p. 63 dove l'A., con la consueta chiarezza, rileva: "la dottrina, in realtà, non tiene nel debito conto la circostanza che, in assenza della fattispecie definita dall'art. 409 n. 3, i rapporti ivi compresi finirebbero con l'essere ricondotti all'interno della subordinazione ex art. 2094, magari dilatata" (corsivo mio).

**Il lavoro intermittente
tramite «agenzia»
nel Regno Unito**
Michele Tiraboschi

A ben vedere, infatti, con riferimento alla fattispecie lavoro intermittente tramite agenzia, l'alternativa secca tra autonomia e subordinazione sembra essere allo stesso tempo troppo rigida e troppo astratta per consentire di inquadrare il complesso intreccio di diritti, pretese, facoltà e mere situazioni di fatto che scaturisce dall'incrocio di due distinti vincoli negoziali, quello di diritto commerciale instaurato tra l'agenzia e l'impresa cliente e quello di lavoro instaurato tra il lavoratore intermittente e l'agenzia. O si dispone di una gamma di scelte qualificatorie ampia e calibrata sulle peculiarità del caso di specie, come nell'ordinamento inglese, oppure, come sembra essere maggiormente confacente alla tradizione giuridica italiana impostata per tipi astratti e per concetti, si dovranno riconoscere sul piano dogmatico gli elementi di peculiarità della fattispecie, a pena di incrementare il già considerevole divario tra realtà economica e astrazione giuridica. Rispetto al tipo legale del lavoro subordinato risultano infatti completamente stravolti i tratti caratterizzanti di cui all'articolo 2094 c.c.: saltata la coincidenza tra *dominus* del rapporto ed effettivo beneficiario della prestazione lavorativa, nessun rilievo qualificatorio sembrano più assumere gli elementi della eterodirezione, del coordinamento spazio-temporale della prestazione e dell'inserzione nell'impresa, posto che altrimenti il vincolo di subordinazione dovrebbe ravvisarsi non già tra il lavoratore e l'agenzia, ma piuttosto tra il lavoratore e l'imprenditore che di fatto utilizza, coordina e dirige la prestazione lavorativa stessa.

Se poi, per altro verso, si intende l'inserzione nell'impresa come sinonimo di continuità giuridica, e dunque come affidamento del creditore circa l'estensione nel tempo dell'obbligazione lavorativa (Ichino P., 1989, p. 50), allora potrebbe parimenti escludersi la presenza di un vincolo di subordinazione tra lavoratore intermittente e agenzia quando esista reciproca libertà delle parti relativamente all'offerta e all'accettazione delle missioni per il futuro (un po' come avviene nell'ordinamento inglese, naturalmente nei limiti in cui la continuità non possa riferirsi al contenuto della singola missione). Infatti, e come mostra l'esperienza comparata, la volontarietà dell'accettazione degli incarichi e la discontinuità delle prestazioni si accompagnano, il più delle volte, con clausole contrattuali che tendono ad escludere, con diverse sfumature, ora l'esistenza di vincoli relativi al mettersi a disposizione per un dato periodo di tempo ora l'obbligo di accettare un certo numero di incarichi di lavoro al mese o all'anno ora l'obbligo di giustificare le proprie assenze o i propri rifiuti. E, in ogni caso, è sempre fatta salva la possibilità di svolgere prestazioni saltuarie per conto di più agenzie. (Questi dati condizionano peraltro anche il problema della qualificazione dei rapporti di lavoro intermittente instaurati per il tramite di pseudo-agenzie di servizi e cooperative di comodo e largamente diffusi nella pratica degli affari, nonostante il divieto di cui all'art. 1 Legge n. 1369/1960. In tema cfr. Tiraboschi M., 1992b, spec. pp. 93-94, nonché, con specifico riferimento al problema dell'intermittenza delle prestazioni lavorative e alla distinzione tra libertà formale e materiale nell'accettazione delle missioni, Ichino P., 1987, pp. 76-83).

Per superare queste notevoli difficoltà, e dunque per garantirsi la possibilità di ricondurre la fattispecie del lavoro intermittente tramite agenzia nell'area del lavoro subordinato, la nostra dottrina è solita parlare in proposito di alterazione funzionale della "causa" del contratto (Vergari S., 1994, p. 448; Miscione M., 1994, p. 777). In questo modo, tuttavia, si finisce per assorbire i problemi del "tipo" negoziale, e cioè quelli della *qualificazione* di una struttura negoziale (anche) in ragione della sua *funzione astratta*, in quelli della "causa", circoscritti invece alla ricerca della *ragione giustificativa* ovvero alla verifica della *liceità* del *singolo* contratto, confondendo così due problemi giuridici che sono e devono restare necessariamente distinti (cfr. Gazzoni, 1993, pp. 761-773). Il punto, come detto, merita ulteriori approfondimenti. In questa sede ci si può comunque limitare a riconoscere che l'assunzione da parte del lavoratore intermittente dell'obbligo di porre le proprie energie lavorative a disposizione di terzi va ricondotta ad un *nuovo "tipo" contrattuale di lavoro subordinato* — al momento vietato dal nostro Legislatore —, e non invece all'alterazione funzionale della "causa" del contratto di lavoro subordinato.

In conclusione: le considerazioni sin qui sviluppate — suffragate anche dalla comparazione con altri ordinamenti stranieri (Tiraboschi M., 1995c, spec. pp. 114-116, con riferimento al Giappone) — suggeriscono di inquadrare il lavoro intermittente tramite "agenzia" in uno schema legale a sé stante, i cui tratti caratterizzanti dipenderanno dal modello di disciplina concretamente adottato dal legislatore (la struttura dello schema è infatti destinata a cambiare radicalmente a seconda che si adotti il modello tedesco, quello francese, o altri modelli ancora), senza dover passare per forza di cose, anche se in forma di deroga o eccezione, attraverso la definizione codicistica dell'art. 2094 c.c.

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

Batt F.R. (1967), *The Law of Master and Servant*, Pitman and Sons Ltd, V ed. a cura di G.J. Webber.

Benvenuti M.I. (1994), *Il problema della qualificazione del rapporto di lavoro nell'ordinamento inglese: profili comparativistici*, in *RIDL*, I, p. 95 e ss.

Blanpain R. (1993), *Comparative Report*, in Blanpain R. (ed.) *Temporary Work and Labour Law of the European Community and Member States*, Kluwer, Deventer, 1993, p. 3 e ss.

Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T. (1992), *Diritto del lavoro, 2, Il rapporto di lavoro subordinato*, UTET, Torino, 1992.

Cheshire G.C., Fifoot C.H., Furmston M.P. (1991), *Law of Contract*, Butterworths, London, XII ed.

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.

Casey B. (1991), *Survey Evidence on Trends in 'Non-standard' Employment*, in Pollert A., *Farewell to Flexibility?*, Basic Blackwell, Oxford, p. 179 e ss.

Casey B. (1988), *Temporary Employment — Practice and Policy in Britain*, Policy Studies Institute, London.

Collins H. (1990), *Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws*, in *Oxford Journal of Legal Studies*, vol. 10, p. 353 e ss.

Costanza M. (1981), *Il contratto atipico*, Giuffrè, Milano.

D'Antona M. (1995), *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *ADL*, p. 63 e ss.

D'Antona M. (1990), *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *DLRI*, p. 529 e ss.

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

De Luca Tamajo R. (1976), *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, Napoli.

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

De Nova G. (1994), *Nuovi contratti*, UTET, Torino, 2^a ed.

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

Deakin S. (1994), *Part Time Employment, Qualifying Thresholds and Economic Justification*, in *ILJ*, 1994, p. 151 e ss.

Deakin S. (1992), *Great Britain*, in Veneziani B. (ed.), *Law, Collective Bargaining and Labour Flexibility in E.C. Countries*, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma, p. 259 e ss.

Deakin S. (1989), *Lavoro standard e lavori atipici nell'esperienza inglese: il ruolo del giudice, della contratta-*

zione e della legge, in Pedrazzoli M., *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, p. 213.

Encyclopedia of Employment Law (1992), Sweet & Maxwell Green, London.

Employment Observatory (1995), *United Kingdom: Changes to the Law on Employment Agencies*, in *Employment Observatory Policies*, European Commission, DG V, inforMISEP, n. 51, p. 14 e s.

Ewing K.D. (1992), *The concept of subordination — Great Britain*, in *BCLR*, p. 71 e ss.

Ewing K.D. (1989), *Neoliberalismo e relazioni industriali in Gran Bretagna*, in *DLRI*, p. 65 e ss.

Freedland M.R. (1976), *The Contract of Employment*, Clarendon Press, Oxford.

Friedman W. (1972, ma 1959), *Law in a Changing Society*, Penguin Books, Harmondsworth, II ed.

Galgano F. (1990), *Trattato di diritto civile e commerciale*, vol. II, Cedam, Padova.

Gazzoni F. (1993), *Manuale di diritto privato*, IV ed., ESI, Napoli.

Ghezzi G. (1959) *Osservazioni sulla prestazione gratuita di lavoro subordinato*, in *RTDPC*, p. 1365 e ss.

Haines B.W. (1980), *English Labour Law and the Separation from Contract*, in *Journal of Legal History*, p. 262 e ss.

Hepple B. (1995), *The future of Labour Law*, in *ILJ*, p. 303 e ss.

Hepple B. (1993), *United Kingdom*, in Blanpain R. (ed.) *Temporary Work and Labour Law of the European Community and Member States*, Kluwer, Deventer, 1993, p. 259 e ss.

Hepple B. (1992a), *Forms of Employment*, in *Encyclopedia of Employment Law*, 1992, Sweet & Maxwell Green, London, p. 1211 e ss.

Hepple B. (1992b), *Labour Law and the New Labour Force*, in Gladstone A., Wheeler H., Rojot J., Eyraud F., Ben-Israel R. (ed.), *Labour Relations in a Changing Environment*, de Gruyter, Berlin-New York, p. 287 e ss.

Hepple B. (1986), *Restructuring Employment Rights*, in *ILJ*, p. 69 e ss.

Hepple B. (1983), *Individual Labour Law*, in Bain G. (ed.), *Industrial Relations in Britain*, Blackwell, Oxford, p. 393 e ss.

Hepple B., Fredman S. (1992), *Great Britain*, in Blanpain R., *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer, Deventer, 1992, Part. I, *The Individual Employment Relationship*, p. 77 e ss.

Hepple B., Napier B. (1978), *Temporary Workers and the Law*, in *ILJ*, p. 84 e ss.

Ichino P. (1989), *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano.

Ichino P. (1987), *Libertà formale e libertà materiale del lavoratore nella qualificazione della prestazione come autonoma o subordinata*, in *RIDL*, II, p. 76 e ss.

Industrial Relations Law Bulletin (1995a), *Employment*

Il lavoro intermittente tramite «agenzia» nel Regno Unito
Michele Tiraboschi

Il lavoro intermittente tramite «agenzia» nel Regno Unito
Michele Tiraboschi

status 1: general principles, Industrial Relations Services, november 1995, n. 533, p. 2 e ss.

Industrial Relations Law Bulletin (1995b), *Employment status 2: specific categories*, Industrial Relations Services, december 1995, n. 534, p. 2 e ss.

Kahn-Freund O. (1954), *Legal Framework*, in Flanders A., Clegg H.A., *The System of Industrial Relations in Great Britain — Its History, law and institutions*, Basil Blackwell, Oxford, p. 45 e ss.

Kahn-Freund O. (1967), *A Note on Status and Contract in British Labour Law*, in *Mod. Law Rev.*, p. 635 e ss.

Leighton P. (1986), *Marginal Workers*, in Lewis R., *Labour Law in Britain*, 1986, Basil Blackwell, Oxford, cap. XVIII, p. 503 e ss.

Leighton P. (1984), *Observing Employment Contracts*, in *ILJ*, p. 86 e ss.

Leighton P. (1983), *Employment and Self-employment — Some problems of Law and Practice*, in *EG*, maggio 1983, p. 198 e ss.

Lewison K. (1989), *The Interpretation of Contracts*, Sweet & Maxwell, London.

Marini G. (1995), *Promessa e affidamento nel diritto dei contratti*, Jovene, Napoli.

Miscione M. (1994), *Flessibilità del lavoro e unità-articolazione del rapporto contrattuale*, in *LG*, p. 777 e ss.

Napier B. (1988/89), *Deregulation, Flexibility and Individual Labour Law in the United Kingdom*, in *IJCL-LIR*, p. 206 e ss.

Napier B. (1986), *The Contract of Employment*, in Lewis R., *Labour Law in Britain*, 1986, Basil Blackwell, Oxford, cap. XII, p. 331 e ss.

Napoli M. (1993) *I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa*, in *Quaderni DRI*, Giuffrè, Milano, p. 51.

Neal A. (1992a), *Vulnerable Workers in Sweden and Britain*, in Neal A., Victorin A., *Law and the Weaker Party*, vol. V, *The Comparison*, Butterworths, London, p. 69 e ss.

Neal A. (1992b), *Atypical Workforms and European Labour Law*, in *RA*, p. 115 e ss.

Neal A. (1991), *La dimensione sociale europea e il mercato del lavoro britannico post-thatcheriano*, in questa rivista, n. 2, p. 25 e ss.

Pitt G. (1994), *Cases and Materials in Employment Law*, Pitman Publishing, London.

Pitt G. (1992), *Employment Law*, Butterworths, London.

Pizzoferrato A. (1995), *Gratuità e lavoro subordinato*, in *LD*, p. 427 e ss.

Rideout R.W. (1966), *The Contract of Employment*, in *Current Legal Problems*, p. 111 e ss.

Rodotà S. (1969), *Le fonti di integrazione del contratto*, Giuffrè, Milano.

Sacco R. (1993), *I tipi contrattuali*, in Sacco R., De Nova G., *Il contratto*, in Trattato di diritto civile diretto da Rodolfo Sacco, UTET, Tomo 2, p. 419 e ss.

Schmidt F., Neal A. (1984), *Collective Agreements and Collective Bargaining*, in Hepple B., *International Encyclopedia of Comparative Law*, vol. XV, *Labour Law*.

Sigeman T. (1992), *The Concept of Employee: Some Comparisons between British and Swedish Law*, in Neal A., Victorin A., *Law and the Weaker Party*, vol. V, *The Comparison*, Butterworths, London, p. 51 e ss.

Streck W. (1988), *Status e contratto nella teoria delle relazioni industriali*, in *DLRI*, p. 673 e ss.

Tiraboschi M. (1995a), *Licenziamento ingiustificato, continuità dell'impiego e categorie protette dei lavoratori: il caso inglese*, in questa rivista, n. 1, p. 171 e ss.

Tiraboschi M. (1995b), *Tribunali Industriali e tecniche di tutela dei diritti dei lavoratori: il caso inglese*, in questa rivista, n. 2, p. 161 e ss.

Tiraboschi M. (1995c), *Evoluzione storica e attuale disciplina giuridica delle "agenzie" di lavoro temporaneo in Giappone: un inventario critico ed alcuni elementi di riflessione per il caso italiano*, in questa rivista, n. 1, p. 81 e ss.

Tiraboschi M. (1992a), *Problemi e prospettive in tema di risoluzione e recesso nel contratto collettivo di lavoro*, Collana del Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università degli Studi di Modena, n. 20.

Tiraboschi M. (1992b), *Il lavoro temporaneo in Italia*, in questa rivista, n. 1, p. 83 e ss.

Treu T. (1968), *Onerosità e corresponsività nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano.

Upex R. (1994), *The Law of Termination of Employment*, Sweet & Maxwell, London, IV ed.

UK Employment Law (1995), voce *PartTime Employees*, DiscLaw Publishing Ltd, maggio 1995 (<http://www.gold.net/users/bn74/disclaw/parttime.htm>).

Veneziani B. (1992a), *General Report*, in Veneziani B. (ed.), *Law, Collective Bargaining and Labour Flexibility in E.C. Countries*, Istituto poligrafico e Zecca dello Stato, Roma, p. 5 e ss.

Veneziani B. (1992b), *Stato e autonomia collettiva - Diritto sindacale italiano e comparato*, Cacucci, Bari.

Veneziani B. (1986), *The Evolution of the Contract of Employment*, in Hepple B., *The Making of Labour Law in Europe*, Mansell, London, p. 31 e ss.

Vergari S. (1994), *Il lavoro interinale: quale regolamentazione*, in *LG*, p. 445 e ss.

Wedderburn of Chalton (1987), *Labour Law: From Here to Autonomy?*, in *ILJ*, p. 1 e ss.

Wedderburn of Chalton (1986), *The Worker and the Law*, Penguin Books, Harmondsworth, III ed.

Wedderburn of Chalton, Deakin S., McKendrick E. (1989), *Il diritto del lavoro in Gran Bretagna (1984-1987)*, in *DLRI*, p. 501 e ss.