

Licenziamento ingiustificato, continuità dell'impiego e categorie protette di lavoratori: il caso inglese

Michele Tiraboschi

Sommario

A. Il caso. Corte d'Appello 21 febbraio 1994 — *Northern General Hospital National Health Service Trust* contro *Gale*. **B.** Commento. Alcune brevi riflessioni sui criteri di applicazione della legislazione contro i licenziamenti illegittimi nel Regno Unito di Gran Bretagna: continuità dell'impiego e categorie protette di lavoratori.

A. Il Caso.

Corte d'Appello 21 febbraio 1994 — *Northern General Hospital National Health Service Trust* contro *Gale*.

Lavoro — Licenziamento ingiustificato — Categorie di lavoratori escluse — Periodo di impiego — Impiego per un periodo inferiore ai due anni — Lavoratore assunto in base ad un contratto di lavoro subordinato contenente una clausola di mobilità, ma che ha lavorato esclusivamente presso un solo ospedale successivamente confluito in un trust — Necessità di verificare se la continuità dell'impiego sia stata conservata anche dopo la costituzione del trust — Employment Protection (Consolidation) Act del 1978 (c. 44), s. 64(1) come novellato dall'Unfair Dismissal (Variation of Qualifying Period) Order del 1985 (S.I. 1985, n. 782) — National Health Service and Community Care Act del 1990 (c. 19), s. 6(1) (3).

(...) «Con un primo ricorso datato 24 giugno 1992 l'attore, Peter Gale, reclamava di essere stato ingiustamente licenziato dal Northern General Hospital National Health Service Trust. In base ad una decisione del 26 novembre 1992 il Tribunale Industriale di Sheffield, una volta stabilito in via pregiudiziale che il ricorrente era stato occupato continuativamente per un periodo non inferiore ai due anni come stabilito dall'articolo 64(1) dell'*Employment Protection (Consolidation) Act* del 1978, dichiarava la propria competenza ed accoglieva il ricorso del lavoratore. Contro questa decisione si opponeva il datore di lavoro che, con ricorso datato 4 dicembre 1992, denunciava l'errore di diritto compiuto dal Tribunale Industriale; errore consistente nell'aver ravvisato la continuità del rapporto di lavoro richiesta dalla legge sommando il periodo di servizio fornito precedentemente dal lavoratore presso l'Health Authority di Sheffield e quello fornito all'attuale datore di lavoro (il Northern General Hospital National Health Service Trust), dal momento che il precedente contratto di lavoro non era stato trasferito in capo all'attuale datore di lavoro da nessuna disposizione di legge. In base ad una decisione del 28 aprile 1993 il Tribunale d'Appello del Lavoro accoglieva il ricorso del datore di lavoro e annullava la precedente decisione del Tribunale Industriale, sul presupposto che il Tribunale stesso non avesse competenza ad accogliere il ricorso dell'attore».

«Con un successivo ricorso datato 19 maggio 1993 e contro la decisione del Tribunale d'Appello del Lavoro si appellava a questa Corte il lavoratore, sostenendo, tra l'altro, che il Tribunale d'Appello avesse commesso un errore di diritto nell'interpretazione/appli-

**Licenziamenti:
il caso inglese**
Michele Tiraboschi

cazione dell'articolo 6 del *National Health Service and Community Care Act* del 1990 e dell'articolo 17(3) dell'allegato 13 all'*Employment Protection (Consolidation) Act* del 1978; secondo il lavoratore, procedendo da questa errata ricostruzione del dato normativo il Tribunale d'Appello aveva conseguentemente — e del pari erroneamente — deciso che il rapporto di lavoro su cui calcolare la continuità dell'impiego non fosse quello iniziato il 9 novembre 1987 con l'Health Authority di Sheffield ma quello successivamente svolto (a partire dal 3 maggio 1991) per il Northern General Hospital National Health Service Trust».

«Questi fatti sono ora decisi da Sir Thomas Bingham M.R.».

«Sir THOMAS BINGHAM M.R. — Questo appello verte sulla questione pregiudiziale se l'attore, Mr. Peter Gale, abbia effettivamente conseguito o comunque sia da considerare come se avesse conseguito due anni di continuità di impiego con il convenuto, il Northern General Hospital National Health Service Trust, al momento del licenziamento avvenuto il 28 aprile 1992. La questione è di fondamentale importanza per questa semplice ragione: l'attore ricorre in giudizio per ottenere una sentenza che dichiari illegittimo il licenziamento, e tale decisione è subordinata alla verifica della circostanza se il lavoratore abbia o meno conseguito il periodo minimo di servizio continuativo presso il datore di lavoro, secondo quanto richiesto dall'articolo 64(1) dell'*Employment Protection (Consolidation) Act* del 1978. Questo punto è stato in un primo tempo risolto a favore del lavoratore dal Tribunale Industriale, che infatti ha ritenuto che l'attore avesse già raggiunto i due anni minimi di servizio continuativo, ma è stato successivamente deciso a suo sfavore dal Tribunale d'Appello del Lavoro (sentenza 19 maggio 1993, in *I.C.R.*, p. 638). Il lavoratore di conseguenza ricorre ora contro questa decisione del Tribunale d'Appello».

«Le circostanze di fatto che danno luogo alla questione, sebbene siano chiare ed in larga misura non controverse, sono tuttavia di fondamentale importanza per la soluzione del caso. L'attore è nato nell'aprile del 1964 ed è dunque quasi trentenne. Il 9 novembre 1987 ha iniziato un rapporto di lavoro con l'Health Authority di Sheffield in base ad un contratto datato 25 settembre 1987. Le condizioni ed i termini del contratto sono specificati in forma scritta e parlano di una relazione di lavoro subordinato tra l'Health Authority di Sheffield e l'attore, che viene assunto come studente infermiere a tempo pieno secondo le modalità di lavoro precisate nel documento cartolare. Ai fini della decisione, il punto più importante del contratto è contenuto nella clausola 1(iv), che dispone: "Siete assegnato alla frequenza di un corso di formazione professionale presso la Scuola per Infermieri di Sheffield. Farete esperienze ospedaliere nel distretto sanitario di Sheffield o, se necessario, presso altre autorità ospedaliere di volta in volta indicate. Il vostro corso di formazione durerà 146 settimane (escluse le ferie annuali e le festività legali) ed inizierà il 9 novembre 1987 alle ore 8.30 presso il Northern General Hospital Nurse Education Centre e terminerà il (...)” ... questa parte è stata lasciata in bianco ... “(...) Il vostro contratto con la Scuola per Infermieri di Sheffield terminerà il primo giorno successivo al ricevimento dei risultati con cui si comunica il superamento dell'esame di stato finale ovvero il giorno successivo all'ultimo giorno del vostro programma così come concordato, quale che sia l'ultimo giorno. L'autorità sanitaria si riserva in ogni caso il diritto di estendere — a propria discrezione — il periodo di formazione e di offrire l'opportunità di fare a meno dell'esame/valutazione scritto finale in una occasione”».

«Ora il punto è che, sebbene nel documento cartolare si faccia riferimento ad un contratto tra il lavoratore e la Scuola per Infermieri di Sheffield, in realtà non esiste alcuna struttura datoriale riconducibile alla Scuola per Infermieri di Sheffield; pertanto, è fuori di discussione che il contratto — che è un contratto di lavoro subordinato — intercorresse tra l'attore e l'Health Authority di Sheffield».

«Durante i primi tre anni circa di svolgimento del rapporto di lavoro l'attore frequentò a scopo formativo un certo numero di diversi ospedali dislocati nell'area di giurisdizione della Health Authority di Sheffield, mentre secondo le risultanze del caso, che non sono messe in discussione da nessuna delle due parti in causa, fu a partire dal luglio 1990 che l'attore iniziò a lavorare in via esclusiva presso il Northern General Hospital. Era comunque chiaro che in quel periodo il suo contratto stesce per terminare, dato che verso la fine del 1990 l'attore iniziò a fare programmi per la sua futura attività lavorativa: a questo fine fece domande di assunzione presso l'autorità sanitaria».

«Al riguardo è comunque importante notare che nello stesso tempo in cui il contratto di lavoro dell'attore stava per terminare anche il Northern General Hospital stava andando incontro ad un cambiamento di status. Il 17 dicembre 1990 fu infatti istituito il National Health Service trust in virtù di quanto disposto dal *Northern General Hospital National Health*

Service Trust (Establishment) Order del 1990 (S.I., 1990, n. 2432). Il National Health Service trust entrò in funzione a partire dal 1 aprile 1991, e da quel momento un certo numero delle funzioni dell'autorità sanitaria vennero adempiute per mezzo e attraverso il *trust* (*).

«Il 4 gennaio 1991 l'attore ricevette comunicazione di aver superato l'esame finale scritto che dava accesso alla qualifica di infermiere diplomato. In quel periodo il lavoratore non aveva tuttavia ancora completato il periodo di formazione, avendo perso un certo numero di giorni per malattia e per altre ragioni, di cui non è però fatto alcun reclamo da parte del datore di lavoro, e pertanto continuò a lavorare per un certo periodo di tempo in base al suo contratto di formazione. Nel frattempo egli continuò a presentare domande di assunzione allo scopo di ottenere un posto di lavoro e inoltre sostenne un certo numero di colloqui con dipendenti del servizio sanitario che dichiararono che sarebbero stati lieti di valutare la sua domanda per una futura assunzione. Il 9 aprile, e cioè esattamente nove giorni dopo che il Northern General Hospital si era trasformato in un trust del Servizio Sanitario Nazionale (National Health Service), l'attore partecipò ad un colloquio di assunzione e gli fu offerto un posto di lavoro proprio presso il National Health Service trust a partire dal 3 maggio 1991. Questa è la vera data in cui terminò il contratto di formazione; a partire da questa data l'attore esaurì la sua posizione di studente-infermiere per assumere invece quella di infermiere-diplomato formalmente impiegato presso il National Health Service trust. Le risultanze istruttorie dimostrano che a partire da questo momento la sua posizione lavorativa cambiò in modo poco significativo rispetto all'attività lavorativa precedentemente svolta. Il Tribunale Industriale parlava al riguardo di una "totale continuità fisica" del lavoro presso lo stesso ospedale, anche se il Tribunale stesso non mancava di notare che il numero delle guardie salì da 83 a 86 e che i "gradi" ricevuti dimostravano il suo miglioramento di status».

«Dopo che fu trascorso un certo periodo di tempo il lavoratore ricevette formalmente un contratto di lavoro nel quale venivano precisati i termini e le condizioni di impiego; il punto più importante di questo contratto scritto è contenuto nella clausola n. 19, intitolata "Continuità dell'impiego", che dispone: "Ai fini delle condizioni di servizio che si applicano a questo lavoro la continuità dell'impiego inizia a partire dal 3 maggio 1991. Agli scopi dell'*Employment Protection (Consolidation) Act* del 1978 la continuità dell'occupazione inizia dal 1987". L'attore firmò il contratto e dichiarò di averlo letto e di aver accettato tutte le clausole del contratto».

«Nell'aprile del 1992, per ragioni che non si ritiene necessario approfondire, il ricorrente fu sottoposto ad un colloquio disciplinare e — in seguito — venne licenziato. Con un primo ricorso presso il Tribunale Industriale l'attore reclamò di essere stato ingiustamente licenziato, mentre il Northern General Hospital National Health Service Trust si oppose sul presupposto della carenza di giurisdizione del Tribunale in quanto il lavoratore non possedeva i due anni minimi di continuità dell'impiego. Il punto venne in un primo tempo risolto dal Tribunale Industriale, che dichiarò la propria competenza, sul presupposto della sussistenza di un periodo sufficiente di continuità dell'impiego presso il Northern General Hospital National Health Service Trust, accogliendo così il ricorso del lavoratore. Decisione che tuttavia venne riformata in sede di ricorso dal Tribunale di Appello.

Le argomentazioni su cui si basava la decisione del Tribunale Industriale a favore del lavoratore erano sostanzialmente tre. In primo luogo, nel caso di specie si erano verificati i presupposti di un "rilevante trasferimento d'azienda" ai sensi del regolamento 3(1) del *Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations* del 1981 (S.I., 1981, n. 1794); la continuità dell'impiego del lavoratore presso il Northern General Hospital National Health Service Trust era inoltre preservata dall'art. 17(3) dell'allegato 13 all'*Em-*

**Licenziamenti:
il caso inglese**
Michele Tiraboschi

note

(*) Il termine *trust* è sostanzialmente intraducibile, in quanto si tratta di un'istituto del diritto inglese che non ha equivalenti terminologici e concettuali nella *civil law*. Da taluni viene comunque reso con il termine *proprietà fiduciaria*. La particolarità di questo istituto si ricollega alla coesistenza nel sistema inglese di due distinti regimi giuridici, e cioè la *common law* e l'*equity*, in relazione ai quali si riconosce la sovrapposizione di due diversi regimi della proprietà, distinguendo tra proprietà legale e proprietà in *equity*. Lo schema del trust si realizza quando il proprietario della cosa (*settlor of the trust*) aliena taluni beni o diritti a favore di quello che diventa il proprietario legale (*trustee*) che li amministra nell'interesse di un'altra persona (*beneficiary*) o per un fine specifico. Da qui il termine proprietà fiduciaria. In tema cfr. de Franchis F., *Dizionario Giuridico - Law Dictionary*, Milano, 1984, pp. 81-82 e pp. 1477-1487; Curzon L.B., *Dictionary of Law*, London, 1993, pp. 388-389; Gazzoni F., *Manuale di diritto privato*, Napoli, 1993, pp. 919-920; Redmond P.W.D., *General Principles of English Law*, Singapore, 1990, pp. 329-357, nonché il *West's Law & Commercial Dictionary*, Bologna, 1988, pp. 1571-1573.

Sul *National Health Service and Community Care Act* del 1990, che ha riformato il Servizio Sanitario Nazionale del Regno Unito, v. Davies P., Freedland M., *Labour Legislation and Public Policy*, Oxford, 1993, pp. 625-628.

**Licenziamenti:
il caso inglese**
Michele Tiraboschi

ployment Protection (Consolidation) Act del 1978; in ogni caso, poi, avendo riguardo alla clausola n. 19 del contratto di lavoro era chiara l'intenzione delle parti di far risalire la continuità dell'impiego al 1987».

«Prima del ricorso presso il Tribunale d'Appello del Lavoro, Mr. Allen, e cioè il difensore dell'attore, non aveva comunque cercato di difendere il proprio cliente sulla base di queste tre argomentazioni del Tribunale Industriale. La decisione del Tribunale Industriale poteva e doveva invece essere sostenuta — a parere del difensore — sia in base al combinato disposto del *Northern General Hospital National Health Service Trust (Establishment) Order* del dicembre 1990 e dell'art. 6 del *National Health Service and Community Care Act* del 1990, sia in base al combinato disposto dell'art. 6 del *National Health Service and Community Care Act* del 1990 e dell'allegato 13 all'*Employment Protection (Consolidation) Act* del 1978. Il caso, di conseguenza, veniva impostato secondo presupposti e premesse diverse da quelli fatti propri dal Tribunale Industriale».

«Al riguardo io ritengo che la disposizione cruciale ai fini della risoluzione della controversia sia l'art. 6 del *National Health Service and Community Care Act* del 1990, mentre l'*Order* del 1990 che istituisce il National Health Service trust non attiene direttamente alla questione in discussione. Mr. Allen ha riconosciuto che se la sua ricostruzione dell'art. 6(1) della Legge del 1990 non fosse corretta allora neanche l'articolo 17(3) dell'allegato 13 all'*Employment Protection (Consolidation) Act* del 1978 potrebbe essere utile per la difesa del suo cliente. L'articolo 6 del *National Health Service and Community Care Act* del 1990 dispone che "(1) (...) questo articolo si applica ad ogni persona che immediatamente prima della data dell'istituzione del trust del Servizio Sanitario Nazionale (N.H.S.): a) è impiegata presso un'autorità sanitaria per lavorare esclusivamente in — o per gli scopi di — un unico ospedale o in un'altra entità (...); (3) (...) il contratto di lavoro tra una persona a cui si applica il presente articolo e l'autorità sanitaria presso la quale è impiegata avrà effetto a partire dalla data dell'istituzione del trust come se il contratto fosse originariamente stipulato tra il lavoratore ed il trust del Servizio Sanitario Nazionale (N.H.S.); (4) senza pregiudizio di quanto sopra disposto dal comma (5) di questo articolo: a) tutti i diritti, poteri, doveri e responsabilità dell'autorità sanitaria che scaturiscono o si ricolleghino al contratto di lavoro di cui al comma precedente devono essere intesi ai sensi di questo comma come automaticamente trasferiti al trust del Servizio Sanitario Nazionale (N.H.S.) a partire dal momento della sua istituzione; e b) qualsiasi cosa sia stata fatta prima di questa data dalla autorità sanitaria o dal lavoratore in considerazione del contratto di lavoro deve essere valutata a partire da questa data come se fosse stata fatta per il, o in relazione al, trust del Servizio Sanitario Nazionale (N.H.S.)"».

«Di fronte alle argomentazioni del difensore del lavoratore il Tribunale d'Appello del Lavoro (in *I.C.R.*, 1993, p. 638, p. 642) ebbe già modo di rilevare quanto segue: "Mr. Allen è d'accordo nel ritenere che il fondamento su cui la sua difesa è stata impostata consiste nel fatto che il lavoratore deve essere considerato come se fosse stato assunto dall'Health Authority di Sheffield immediatamente prima del 1° aprile 1991 e per lavorare esclusivamente al Northern General Hospital. Per quanto suggestiva, noi riteniamo che questa argomentazione sia inaccettabile. Non c'è difatti alcun dubbio che il lavoratore abbia svolto un'attività lavorativa presso il Northern General Hospital immediatamente prima del 1° aprile 1991 e per un periodo di tempo considerevole; tuttavia dalle risultanze istruttorie non risulta che sia stato assunto per lavorare in via esclusiva presso quel solo ospedale. Al contrario il suo contratto di lavoro con l'Health Authority di Sheffield richiedeva espressamente che egli svolgesse un periodo di tirocinio nel distretto sanitario di Sheffield ovvero, se necessario, in altre aree ospedaliere dell'autorità sanitaria, ed egli infatti trascorse questo periodo di formazione anche presso altri ospedali del distretto di Sheffield. A nostro parere, se il Parlamento avesse inteso ricomprendere nel comma 1 dell'art. 6 (—) anche quei lavoratori del servizio sanitario che, quali che fossero i termini e le condizioni del loro impiego, fossero fisicamente presenti e lavorassero in un ospedale prima della costituzione del trust, l'avrebbe semplicemente fatto presente nel testo della legge. In altri termini, noi crediamo che il punto decisivo per l'applicazione del comma 1, punto a), dell'art. 6 sia la circostanza che un contratto di lavoro richieda al lavoratore di lavorare in via esclusiva per un solo ospedale; circostanza che sicuramente non si è realizzata nel caso in esame"».

«Per quanto mi concerne, trovo difficile migliorare l'argomentazione logica attraverso cui il Tribunale d'Appello ha sostenuto quanto io stesso ritengo possa essere la corretta risposta per il caso in discussione. Il dato letterale dell'articolo "assunto — per lavorare esclusivamente a" ci obbliga a valutare lo scopo del contratto e non invece la circostanza che un

lavoratore abbia fisicamente svolto una certa attività lavorativa per un periodo di tempo rilevante. Nessun sostegno alle tesi della difesa può venire in proposito dall'articolo 17(3) dell'allegato 13 all'*Employment Protection (Consolidation) Act* del 1978, che si riferisce alla circostanza in cui un datore di lavoro subentra nella posizione giuridica di altro datore di lavoro: in questo caso il lavoratore viene trasferito da un datore di lavoro all'altro quasi come se fosse parte dell'oggetto della cessione o del trasferimento, al pari delle merci e dei prodotti in commercio. Questa ipotesi infatti non si attaglia, a mio parere, al caso in esame. Il 31 marzo del 1991 l'attore era sicuramente dipendente dell'autorità sanitaria; e lo era anche il 1° ed il 2 di aprile. Con l'istituzione del trust del Servizio Sanitario Nazionale non vi fu infatti una modificazione nella struttura causale del contratto di lavoro, che infatti rimase quella di un rapporto contrattuale di uno studente-infermiere a tempo pieno. Trovo difficile vedere nella mera sostituzione del nome di un datore di lavoro con l'altro una modificazione dei termini e delle condizioni del contratto di cui il ricorrente era ancora parte; né questa sostituzione ha comportato — a mio modo di vedere — una alterazione della funzione del contratto, dato che il ricorrente ha continuato a svolgere la stessa attività formativa di infermiere presso la Scuola per Infermieri di Sheffield, quale diramazione dell'Health Authority di Sheffield, e non presso il National Health Service trust. Il passaggio del lavoratore dall'Health Authority of Sheffield al National Health Service trust, a quanto posso vedere, non va ricondotto alla semplice sostituzione di un datore di lavoro con l'altro, ma, una volta terminato il contratto di formazione con l'autorità sanitaria, alla circostanza dell'offerta ed accettazione di un nuovo e diverso contratto di lavoro in data successiva a quella della istituzione del trust».

«Per rigettare questa interpretazione dell'art. 6(1) della Legge del 1990, Mr. Allen ha individuato due ulteriori argomentazioni, che non sono state prese in considerazione dal Tribunale d'Appello del Lavoro, e che tuttavia possono concorrere a persuaderci che l'articolo 6(1) vada costruito con riferimento al luogo in cui il lavoratore era di fatto occupato alla data dell'istituzione del trust e non ai termini letterali del contratto. In primo luogo, Mr. Allen richiama l'*Education Reform Act* del 1988, sostenendo che nell'articolo 75(1) lettera (b)(i) di questa legge si rinviene una terminologia analoga a quella della Legge del 1990, in relazione al fatto che una persona sia occupata per "lavorare esclusivamente a". Se ci si limitasse a questa prospettiva l'affinità tra le due leggi sarebbe fuori discussione, a prescindere da dove poi la comparazione potrebbe condurci. L'analogia è tuttavia solo apparente, dato che, a ben vedere, l'articolo 75(4) dell'*Education Reform Act* del 1988 introduce un concetto che non si trova in alcun modo nella Legge del 1990, e precisamente il concetto di dove un lavoratore è assegnato. Andando all'articolo 235(3) della Legge del 1988 si trova infatti un dettagliato e decisamente analitico codice regolamentare che disciplina la questione di cosa si deve intendere per "lavoratore assunto per lavorare in un certo luogo". Nella Legge del 1990 non è invece rinvenibile una disciplina analoga a quella dell'art. 75(4), né una definizione simile a quella dell'art. 235(3); a mio modo di vedere, sarebbe decisamente arbitrario e pericoloso ritenere che una legge che contiene un insieme dettagliato di disposizioni abbia lo stesso effetto di una diversa normativa che invece manca di queste specificazioni. Pertanto l'articolo 6 della Legge del 1990 va interpretato senza alcun riferimento a quelle ulteriori disposizioni che concorrono a colorare di un particolare significato la Legge del 1988».

«Il secondo argomento proposto da Mr. Allen si basa invece sulla Direttiva del Consiglio Cee sui Diritti Acquisiti del lavoratore del 1977 (77/187/E.E.C.). Questa è una Direttiva che — come espressamente indicato nell'art. 1 — si applica nel caso di "trasferimento d'azienda, stabilimento o parte di stabilimento ad altro datore di lavoro in base ad una cessione leale o ad una fusione". L'articolo 2 definisce il concetto di alienante ed acquirente, mentre l'articolo 3, comma 1, dispone che "i diritti e gli obblighi dell'alienante riconducibili ad un contratto o ad un rapporto di lavoro in vigore alla data del trasferimento di cui all'articolo 1, comma 1, si trasferiscono, in virtù del trasferimento stesso, dall'alienante all'acquirente"». «Questa Direttiva, per come la interpreto, sarebbe di considerevole significato per le tesi di Mr. Allen se l'intera Health Authority di Sheffield fosse stata trasferita al trust del Servizio Sanitario Nazionale, ma questo non si è verificato, e comunque ci si deve poi porre la seguente domanda: "Cosa avviene nel caso in cui un lavoratore sia impiegato presso una parte di azienda e soltanto quella parte viene ceduta?". Per rispondere a questa domanda Mr. Allen si richiama al Precedente *Botzen v. Rotterdamsche Droogdok Maatschappij B.V.*, case 186/83, in *E.C.R.*, 1985, p. 519. Il principio di diritto contenuto in questo precedente è sintetizzato nella massima contenuta in *C.M.L.R.*, 1986, 2, p. 50, che afferma: "Quando solo

**Licenziamenti:
il caso inglese**
Michele Tiraboschi

**Licenziamenti:
il caso inglese**
Michele Tiraboschi

una parte d'impresa è trasferita ai sensi della Direttiva (sui Diritti Acquisiti) del 1977 (77/187/E.E.C.), la Direttiva si applica solo a quei lavoratori che sono assegnati a quella parte di impresa».

«Per applicare questo principio al caso di specie, ci si deve porre questa domanda: “Il ricorrente era assegnato a quella parte dell'Health Authority che è diventata poi oggetto del trasferimento?”. A mio parere, la risposta è No. In quel lasso di tempo il ricorrente stava frequentando un corso di formazione, in parte teorico e in parte pratico. Nel momento del trasferimento egli lavorava presso il Northern General Hospital al fine di acquisire una certa esperienza professionale e mancavano ancora diverse settimane di formazione per terminare l'attività formativa che aveva intrapreso nei mesi precedenti al trasferimento stesso. Risulta chiaro dal contratto che l'attività lavorativa era soggetta al potere direttivo ed al controllo della Scuola Infermieri di Sheffield, che era parte dell'Health Authority di Sheffield. Rientrava nelle competenze di questa autorità sanitaria decidere il come e il dove della prestazione lavorativa fino al termine del contratto di formazione. Pertanto egli non faceva parte della forza lavoro del Northern General Hospital, ma era un dipendente alle direttive dell'Health Authority che stava completando il suo iter formativo presso quell'ospedale. Secondo Mr. Allen il ricorrente venne assegnato al Northern General Hospital a partire dal luglio 1990, ma la verità è che egli non venne assunto dal Northern General Hospital nel luglio 1990 o in altro giorno precedente al 1° aprile 1991. Semplicemente, a partire dal luglio 1990 egli cominciò a svolgere di fatto il lavoro presso il Northern General Hospital».

«Mr. Allen solleva la questione: “È stato o no il ricorrente integrato nella parte di azienda che fu poi trasferita?”. A mio parere, la risposta è ancora una volta No. In quell'arco di tempo il ricorrente stava semplicemente svolgendo un'attività lavorativa presso il Northern General Hospital per acquisire la pratica necessaria per ottenere il diploma di infermiere, e tuttavia poteva essere inviato indifferentemente presso qualunque altro ospedale per competere il suo programma formativo, in quanto non era assimilabile in alcun modo a quello che può essere indicato come il personale stabile giuridicamente dipendente del Northern General Hospital (...)».

«In definitiva, sono pienamente d'accordo con la decisione del Tribunale d'Appello del Lavoro, secondo cui il ricorrente non rientrava il 1° aprile del 1991 nel campo di applicazione dell'articolo 6(1) della Legge del 1990. Sfortunatamente per lui, questo comporta che egli non può essere considerato come se avesse conseguito la continuità dell'impiego richiesta dalla Legge contro i licenziamenti ingiustificati, e pertanto il suo ricorso non rientra nella giurisdizione del Tribunale Industriale».

«Rose L.J. Io sono d'accordo».

«Sir Roger Parker. Anch'io sono d'accordo».

«Appello respinto con pagamento delle spese processuali».

B. Commento. Alcune brevi riflessioni sui criteri di applicazione della legislazione contro i licenziamenti ingiustificati nel Regno Unito di Gran Bretagna: continuità dell'impiego e categorie protette di lavoratori.

1. La sentenza in commento — sebbene sviluppi la tematica del recesso dal rapporto di lavoro subordinato in una prospettiva piuttosto circoscritta e largamente influenzata dalle peculiarità del caso di specie — consente di fissare i punti essenziali e le peculiarità della normativa inglese in tema di licenziamenti illegittimi.

In effetti, come ben evidenziato da Sir Thomas Bingham M.R. nella sentenza in epigrafe, nel Regno Unito di Gran Bretagna non è sufficiente essere stati assunti con un contratto di lavoro subordinato per rientrare nel campo di applicazione della legge di tutela contro i licenziamenti ingiustificati; per l'applicazione dell'*Employment Protection (Consolidation) Act* del 1978 (*E.P.C.A.*), così come emendato dall'*Unfair Dismissal (Variation of Qualifying Period) Order* del 1985, occorre infatti anche stabilire — in via pregiudiziale — se al momento del licenziamento il lavoratore abbia o meno conseguito il *qualifying period of continuous service*, e cioè se abbia o meno maturato presso il proprio datore di lavoro un'anzianità di almeno due anni continuativi di servizio (cfr. l'articolo 64, comma 1, *E.P.C.A.*, 1978). Il testo della legge si può trovare in *Encyclopedia of Employment Law*, 1992, voce *Statutes*, PT.2., pp. 2382-2524). Fanno eccezione a questo principio unicamente i licenziamenti discriminatori comminati per motivi sindacali, di razza o di sesso.

Rispetto al nostro ordinamento non è dunque prevista quella automatica e, spesso, sin

troppo rigida corrispondenza tra fattispecie lavoro subordinato ed effetti; ed anzi, in seguito ad una vigorosa e ben nota strategia di *de-regulation* — adottata dal Governo conservatore inglese a partire dagli inizi degli anni Ottanta — il campo di applicazione di molte leggi (tra cui appunto quella contro i licenziamenti ingiustificati) è stato via via progressivamente circoscritto, in modo da essere tendenzialmente ricondotto al prototipo normativo del lavoratore dipendente stabile e a tempo pieno, inserito in via continuativa e per un periodo di tempo considerevole nell'organizzazione produttiva di uno stesso datore di lavoro. Con un atteggiamento decisamente empirico tipico di quel Paese, il Legislatore ha pertanto rinunciato ad una classificazione puramente concettuale delle diverse tipologie «legali» attraverso cui può essere resa una prestazione di lavoro, preferendo piuttosto ricollegare le molteplici tutele del lavoro subordinato al grado di maggiore o minore affinità della fattispecie concreta rispetto al modello o prototipo «normativo» di lavoratore dipendente. In altri termini il Legislatore inglese sembra avere utilizzato una tecnica di modulazione delle tutele del lavoro dipendente per molti versi simile a quella proposta sul piano interpretativo da una parte della nostra dottrina giuslavorista, allorché ritiene che la disciplina tipica del diritto del lavoro sia tendenzialmente — secondo criteri di approssimazione e affinità al tipo normativo sotteso al tipo legale (per questa terminologia cfr. De Nova G., 1974) — ma non necessariamente tutta quanta applicabile ad un singolo rapporto di lavoro che pure è formalmente qualificato come di lavoro subordinato (c.d. metodo tipologico).

**Licenziamenti:
il caso inglese**
Michele Tiraboschi

2. Per quanto energica e sistematica, la politica di *de-regulation* nei rapporti di lavoro perseguita dal Governo conservatore non è comunque mai giunta a mettere apertamente in discussione la tutela di legge apprestata contro il licenziamento illegittimo. Al riguardo si è anzi rilevato che il diritto a non venire ingiustamente licenziati è stato probabilmente considerato sin troppo radicato nella coscienza sociale e nella tradizione giuridica inglese per invitare il Governo ad un attacco frontale (così: Davies P., Freeland M., 1993, p. 200). Attualmente esitano (e si contrappongono) due diversi regimi di tutela contro i licenziamenti illegittimi: il *wrongful dismissal* indica le ipotesi di licenziamento illegittimo sanzionate dalla *common law* (**), mentre l'*unfair dismissal* si ricollega alle ipotesi di tutela contro i licenziamenti ingiustificati introdotte dalla legislazione di protezione del lavoro già a partire dall'*Industrial Relations Act* del 1971 (in tema cfr. Hepple B., Fredman S., 1992, p. 147; Anderman S.D., 1992, p. 111; Id., 1985).

Secondo i principi della *common law* si è in presenza di un caso di *wrongful dismissal* quando il lavoratore sia stato licenziato senza il rispetto del termine di preavviso cui ha diritto ovvero quando il datore di lavoro receda da un contratto di lavoro a tempo determinato prima della scadenza del termine (in tema v. la nota riportata nell'*Industrial Relations Law Bulletin*, n. 488, January 1994, pp. 2-9). Il preavviso — la cui durata dipende in linea di massima dalle intese negoziali delle parti, dagli *implied terms* del contratto o dagli usi (cfr. ora anche l'art. 49, comma 1, dell'*E.P.C.A.*) — non è dovuto unicamente nei casi di *summary dismissal*, e cioè in presenza di circostanze tali da legittimare il recesso *without notice*. Giustificano un recesso senza preavviso eventi tipizzati nella *common law* quali la *disobedience*, l'*incompetence* e la *misconduct* (tra i tanti v. i casi *Sinclair v. Neighbour* del 1967 e *Wilson v. Racher* del 1974, riportati in Pitt G., 1994, pp. 233-236, nonché recentemente *Boyo v. Lambeth London Borough Council*, in *I.C.R.*, 1994, p. 727 e ss., *Hopkins v. Norcross Plc.*, in *I.C.R.*, 1993, p. 338 e ss.). Contro il *wrongful dismissal* è prevista un'azione in giudizio di risarcimento dei danni per inadempimento contrattuale (*breach of contract*). L'*unfair dismissal* caratterizza invece il recesso dal rapporto di lavoro privo di giusta causa. L'*Employment Protection (Consolidation) Act* del 1978, nel sancire il principio della *fairness*

note

(**) Come noto l'espressione *common law* designa un sistema di diritto non scritto (diverso dall'*equity*, su cui v. la nota precedente), a carattere consuetudinario e di elaborazione giurisprudenziale; in tema cfr. Cavanna A., *Storia del diritto moderno in Europa, I°, Le fonti e il pensiero giuridico*, Milano, 1982; Cannata C.A., Gambaro A., *Lineamenti di storia della giurisprudenza europea*, Torino, 1989 e James P., *Introduction to English Law*, London, 1989.

A titolo di curiosità, si ricorda che nella dottrina italiana (ma anche in quella francese) non poche polemiche e disquisizioni terminologiche sono scaturite dalla questione se si debba dire «il» oppure «la» *common law*. Sulle ragioni dei due opposti schieramenti v. Criscuolo G., *Valore semantico e contenuto dogmatico dell'espressione "common law" nel linguaggio giuridico italiano*, in *RTDPC*, 1967, pp. 1466-1473, che opta per una qualificazione di genere maschile. *Contra*, per l'orientamento (probabilmente) maggioritario che parla «della» *common law* al femminile v. Bolla A., *In tema di qualificazione maschile o femminile dell'espressione «common law»*, in *RTDPC*, 1969, pp. 659-661 e Fassò G., *Intorno al «sesso» della «common law»*, *ivi*, pp. 1112-1116.

**Licenziamenti:
il caso inglese**
Michele Tiraboschi

with respect to the diversity of dismissal, pone nell'articolo 57, comma 2, una lista di *substantial reasons* che, tenuto equamente conto delle circostanze del caso concreto (articolo 57, comma 3), rendono legittimo l'atto di cessazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro: *capability*, *qualifications*, *misconduct*, *redundancy* e *illegality* (per le applicazioni giurisprudenziali v. i casi *Piggott Bros v. Jackson* del 1991; *Links & Co Ltd v. Rose* del 1991; *Iceland Frozen Foods v. Jones* del 1983, nonché *International Sports Co Ltd v. Thomson* del 1980, tutti riportati in Pitt G., 1994, pp. 262-269, e ivi ulteriori sentenze emblematiche).

A grandi linee, la *capability* si riferisce all'attitudine professionale, alle competenze tecniche, alla salute e a qualunque altra qualità fisica o mentale del lavoratore, mentre le *qualifications* attengono al titolo di studio o agli attestati tecnico-professionali rilevanti per la posizione lavorativa del dipendente. La *misconduct* si riguarda tendenzialmente comportamenti gravi come il furto, la violenza fisica e l'insubordinazione, ma viene anche utilizzata dalla giurisprudenza per sanzionare comportamenti meno gravi come il mancato rispetto dell'orario di lavoro e il turpiloquio; l'*illegality* si riferisce invece all'impossibilità di continuare il rapporto di lavoro qualora la prestazione del lavoratore comporti l'infrazione di un obbligo posto da una norma di legge. Infine, il concetto di *redundancy* indica grosso modo i licenziamenti per motivi economici ed esubero del personale (sul punto v. più approfonditamente Upex R., 1992, spec. pp. 1670-1683; Collins H., 1992, spec. pp. 58-65; Smith I.T., Wood J.C., 1993, pp. 360-376; Bowers J., 1990, spec. pp. 191-232, nonché la casistica riportata in *Employment Law*, 1994, pp. D55-D89 e D159-D166a).

Questa elencazione — a prima vista rigorosa e dettagliata — è comunque resa elastica e flessibile dalla previsione nell'*Employment Protection (Consolidation) Act* di una clausola generale che consente in via interpretativa di legittimare il recesso anche in presenza di "altre ragioni sostanziali di natura tale da giustificare il licenziamento del lavoratore" (art. 57, comma 1, lett. b). Peraltro, già prima che il Governo conservatore perseguisse la sua politica di *de-regulation* nei rapporti di lavoro, alcuni studi empirici avevano avuto modo di denunciare il sostanziale svuotamento della protezione di legge causato dall'eccessivo ricorso della giurisprudenza alla clausola delle *some other substantial reason* (cfr. Bowers C., Clarke A. 1981, pp. 34-44).

L'art. 57 comma 3 dell'*Employment Protection (Consolidation) Act* stabilisce poi che la ragionevolezza del licenziamento deve essere valutata *with equity and the substantial merits of the case*, lasciando pertanto ampia discrezionalità al giudice circa la qualificazione del recesso (cfr. Collins H., 1992, p. 101; Id., 1991). Nel decidere circa la ragionevolezza del licenziamento la giurisprudenza della Corte d'Appello richiede comunque un temperamento tra valutazione oggettiva e valutazione soggettiva delle circostanze del caso concreto: «"Avrebbe in queste circostanze proceduto ad un licenziamento un datore di lavoro ragionevole?": sembra essere questo un punto di inizio corretto, a condizione tuttavia che i giudici non cadano nell'errore di chiedere a loro stessi: "Avremmo licenziato anche noi?" (v. il caso *Union of Construction Allied Trades and Technicians v. Brain* del 1981, in *I.C.R.*, 1981, p. 542; in termini identici v. anche il caso deciso dal Tribunale d'Appello del Lavoro *Iceland Frozen Food v. Jones*, in *I.C.R.*, 1983, p. 17). Per precisare il parametro del *reasonable employer* è stato introdotto e successivamente affinato dalla stessa magistratura il concetto di *band of reasonable responses*: "nella maggior parte dei casi, anche se non in tutti, esiste uno discreto spettro di comportamenti ragionevoli, all'interno del quale un datore di lavoro può ragionevolmente sceglierne uno ed un altro sempre ragionevolmente uno differente" (così *Iceland Frozen Food v. Jones*, cit.; *Union of Construction Allied Trades and Technicians v. Brain* cit. e *British Leyland v. Swift*, in *I.R.L.R.*, 1981, p. 81. In dottrina, per l'impostazione del problema v. per tutti Collins H., 1992, pp. 37-40, pp. 73100; pp. 118-120. Cfr. anche l'*Industrial Relations Law Bulletin*, n. 490, February 1994, pp. 10-12). Contro l'*unfair dismissal* è prevista la reintegrazione o — in alternativa — la riassunzione del lavoratore ingiustamente licenziato. La scelta tra i due rimedi (*reinstatement* o *re-engagement*) è rimessa dalla legge alla discrezionalità del giudice, tenuto conto delle circostanze del caso concreto e dell'atteggiamento assunto dalle parti prima e dopo il recesso ingiustificato (Dickens L., Hart M., Jones M., Weekes B., 1981, pp. 160-175. In giurisprudenza, v. recentemente *Port of London Authority v. Payne and others*, in *I.C.R.*, 1994, p. 555 e ss.; *Rao v. Civil Aviation Authority*, in *I.C.R.*, 1994, p. 503 e ss.). Qualora il giudice non ritenga appropriato od opportuno ordinare la reintegrazione o la riassunzione del lavoratore, o qualora sia lo stesso dipendente a farne richiesta, gli articoli 72 e ss. dell'*Employment Protection (Consolidation) Act* prevedono quattro tipologie di sanzioni di

carattere risarcitorio: i) il *basic award*, che indennizza il lavoratore dalle perdite relative ai diritti maturati durante il rapporto di lavoro; ii) il *compensatory award*, che indennizza il lavoratore dalle perdite propriamente economiche causate dal licenziamento ingiustificato; iii) l'*additional award*, che è un risarcimento previsto per il caso in cui il datore di lavoro si rifiuti di ottemperare all'ordine del giudice di riassumere o reintegrare il lavoratore; e infine iv) lo *special award*, quando il licenziamento è dovuto all'appartenenza del lavoratore ad un sindacato indipendente ovvero quando nel corso di un licenziamento per *redundancy* il criterio di scelta dei lavoratori da licenziare sia riconducibile ad una finalità discriminatoria. Per completezza si deve poi rilevare che esiste anche una terza ipotesi di licenziamento, e cioè il *dismissal governed by public law*, che attiene al rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici. In quest'ultimo caso, accanto alle tutele approntate dalla *common law* e dalla legislazione speciale di protezione del lavoro, sono previsti anche dei rimedi di diritto pubblico ed in particolare il controllo giurisdizionale del giudice ordinario (la *Queen's Bench Division* della *High Court of Justice*) sugli atti della Pubblica Amministrazione (cfr. *Encyclopedia of Employment Law*, 1992, p. 1696 e ss.; Pitt G., 1992, p. 147).

**Licenziamenti:
il caso inglese**
Michele Tiraboschi

3. Va peraltro segnalato che mentre nel caso di *wrongful dismissal* è prevista la competenza delle Corti ordinarie, nel caso di *unfair dismissal* sono invece competenti i Tribunali del lavoro, organi giurisdizionali-amministrativi a composizione tripartita presieduti da un *barrister* o da un *solicitor* designato dal Lord Chancellor, affiancato da due membri laici con esperienze nel campo delle relazioni industriali designati dal Secretary of State for Employment, uno dopo aver consultato i sindacati e l'altro dopo aver consultato le organizzazioni imprenditoriali (cfr. *Encyclopedia of Employment Law*, 1992, voce *Statutory Instruments: Industrial Tribunals*, PT.5., pp. 5001-5120). In particolare, come si evince chiaramente dalla sentenza in epigrafe, competente in primo grado in un giudizio di *unfair dismissal* è il Tribunale Industriale; contro la decisione del Tribunale Industriale è poi prevista la possibilità di appello presso il Tribunale d'Appello del Lavoro, le cui decisioni sono ulteriormente impugnabili presso la Corte d'Appello.

Tuttavia, in tema di licenziamenti ingiustificati sia la Corte d'Appello che il Tribunale d'Appello del Lavoro sono competenti a decidere esclusivamente su *questioni di diritto* e non su questioni di fatto (da ultimo v. Sigeman A., 1992, pp. 62-63). La circostanza è rilevante alla luce della prassi delle Corti d'Appello inglesi, che infatti hanno spesso interpretato come mere questioni di fatto numerosi punti che erano invece stati prospettati dai Tribunali Industriali in termini di questioni di diritto. Gli effetti di questo orientamento sono evidenti: una volta retrocessa una certa questione interpretativa a mera circostanza di fatto, automaticamente si viene a circoscrivere la possibilità per le parti di appellarsi contro una decisione dei Tribunali del lavoro (esemplare al riguardo il noto caso *OKelly v. Trusthouse Forte plc*, in *I.C.R.*, 1983, p. 728 e ss.). Si pensi per esempio al giudizio sulla ragionevolezza del licenziamento: secondo un recente *leading case* della Corte d'Appello (*Gilham v. Kent County Council*, in *I.C.R.*, 1985, p. 233) «il problema se un imprenditore abbia o meno agito con ragionevolezza nel licenziare un lavoratore è questione di fatto, ed è una questione su cui sicuramente diverse persone, guardando alle identiche circostanze, possono ragionevolmente giungere ad opposte conclusioni (...) Se si ritenesse il contrario, avremmo l'indesiderabile effetto di incentivare la proposizione di innumerevoli appelli che non vertono su questioni di diritto, ma su una valutazione comparativa dei fatti in causa» (sul punto cfr. anche *Union of Construction Allied Trades and Technicians v. Brain* del 1981, in *I.C.R.*, 1981, p. 542; *Hollister v. National farmers' Union*, in *I.C.R.*, 1979, p. 542; *Retarded Children's Aid Society Ltd v. Day*, in *I.C.R.*, 1978, p. 437).

Peraltro anche lo stesso Governo conservatore inglese ha cercato di restringere — o comunque aggirare — i limiti sostanziali posti alla facoltà di recesso del datore di lavoro dall'*Employment Protection (Consolidation) Act* del 1978 mediante una serie di espedienti processuali e una diversa ripartizione dei carichi probatori. Già nel *Government Working Paper on Proposed Amendments to Employment Protection Legislation* (in *Industrial Relations Legal Information Bulletin*, 10 ottobre 1979, n. 146 pp. 2-9) si giudicava un "ingiusto svantaggio processuale" l'onere posto in capo al datore di lavoro di dimostrare la ragionevolezza del recesso, mentre si riteneva poi necessario vincolare il giudizio del Tribunale Industriale circa la giustificatezza o meno del licenziamento ad una maggiore aderenza alle circostanze del caso con particolare riferimento alle dimensioni dell'impresa. Si sosteneva inoltre la necessità di ricorrere più incisivamente al deterrente del pagamento delle spese processuali in caso di soccombenza e soprattutto di ridurre il formalismo nella procedura da seguire dinanzi ad un Tribunale Industriale, in modo da garantire la

**Licenziamenti:
il caso inglese**
Michele Tiraboschi

speditezza del giudizio ed evitare la proposizione di ricorsi in casi già a prima vista infondati (cfr. Victorin A., 1992, spec. pp. 28-29).

Queste linee di politica del diritto furono presto realizzate con l'*Employment Act* del 1980, che ha modificato l'articolo 57, comma 3, dell'*Employment Protection (Consolidation) Act* del 1978. Attualmente il datore di lavoro non è dunque più gravato dall'onere di dimostrare la ragionevolezza del licenziamento, mentre il giudice è ora tenuto a valutare in maniera meno rigorosa la ragionevolezza stessa del licenziamento nel caso si tratti di impresa di piccole dimensioni o con limitate risorse economiche ed amministrative. Peraltro, sempre in seguito alla novella del 1980, il comma 1 dell'art. 142 dell'*Employment Protection (Consolidation) Act* consente anche di inserire nei contratti di lavoro a tempo determinato di durata uguale o superiore ad un anno una clausola di rinuncia *ex ante* alla protezione contro i licenziamenti ingiustificati, mentre il comma 2 dello stesso articolo consente di inserire nei contratti a tempo determinato di durata uguale o superiore a due anni una clausola di rinuncia al *redundancy payment*. Con l'*Industrial Tribunals (Rules of Procedure) Regulations* del 1980 è stato infine introdotto il *pre-hearing assessment*, e cioè una procedura che consente al Tribunale Industriale di svolgere una indagine preliminare circa lo svolgimento dei fatti e la ragionevolezza del ricorso, al fine di avvertire eventualmente l'attore dell'esistenza del rischio di subire la condanna al pagamento delle spese processuali in caso di prosecuzione dell'azione (v. ora l'articolo 6, *Schedule 1, Rules of Procedure*, dell'*Industrial Tribunals (Rules of Procedure) Regulations* del 1985, in *Encyclopedia of Employment Law*, 1992, p. 5080).

4. Si è già ricordato che ai sensi dell'art. 64(1) dell'*Employment Protection (Consolidation) Act* del 1978, così come novellato dall'*Unfair Dismissal (Variation of Qualifying Period) Order* del 1985, il principio contenuto nell'art. 54 della stessa legge secondo cui il lavoratore non può essere licenziato senza giustificato motivo «non si applica al licenziamento di quei lavoratori (...) che non siano stati continuativamente occupati dall'imprenditore per un periodo di almeno due anni al momento della risoluzione del rapporto di lavoro». La continuità dell'impiego viene calcolata su base settimanale: se in una determinata settimana si interrompe la prestazione lavorativa, il computo del periodo di servizio non sarà semplicemente sospeso, ma dovrà ricominciare daccapo (sul punto v. recentemente *Pearson v. Kent County Council*, in *I.C.R.*, 1992, p. 20 e ss.; *Roach v. C.S.B. (Moulds) Ltd.*, in *I.C.R.*, 1991, p. 349 e ss.; *Tipper v. Roofdec Ltd.*, in *I.R.L.R.*, 1989, p. 419 e ss).

Questa previsione esclude dal campo di applicazione della legge di tutela contro i licenziamenti ingiustificati una serie considerevole di prestazioni di lavoro atipiche o temporanee. Infatti, non rientrano nel *minimum period of qualifying service*: i) i lavoratori a tempo parziale occupati per meno di sedici ore alla settimana; ii) tutti i lavoratori subordinati con orario di lavoro irregolare o saltuario; iii) tutti i lavoratori temporanei assunti su base occasionale, stagionale o intermittente. Tra i lavoratori temporanei rientrano nel campo di applicazione della legge soltanto i lavoratori occupati per più di otto ore alla settimana, che abbiano maturato almeno cinque anni di servizio (sul punto v. più approfonditamente Hepple B., 1992b, pp. 1253-1269; Bowers J., 1990, pp. 123-135).

Peraltro, come ben illustrato dal caso in epigrafe, il periodo minimo di continuità dell'occupazione non si riferisce semplicemente ad una continuità puramente fisica o materiale della prestazione lavorativa presso un determinato "beneficiario" o "utilizzatore", ma ad una continuità giuridica della relazione contrattuale tra prestatore e colui che formalmente è datore di lavoro. Una modificazione del vincolo contrattuale, dovuta per esempio — come nel caso di specie — alla cessazione di un contratto di formazione teorico-professionale con quasi contestuale attivazione di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non è pertanto sufficiente a salvaguardare la continuità dell'impiego nemmeno nell'ipotesi in cui la prestazione lavorativa sia di fatto sostanzialmente analoga alla precedente e continui con quello che è diventato (da mero "beneficiario") vero e proprio datore di lavoro. (In generale, sul più complesso problema delle ipotesi di lavoro riconducibili ad una relazione soggettiva trilaterale — tra un lavoratore, un beneficiario della prestazione ed un datore di lavoro formale — che consentono o possono consentire di aggirare la legge di protezione del lavoro cfr. Neal A., 1992, p. 69 e ss.; Collins H., 1990, pp. 353 e ss.; Leighton P., 1986).

5. Resta ora da svolgere una breve riflessione sul basso grado di effettività della tutela approntata dal diritto inglese contro i licenziamenti illegittimi (per una completa panoramica sugli orientamenti giurisprudenziali in materia v. invece Rubenstein M., Frost Y., 1993).

Infatti, sebbene il numero dei ricorsi per licenziamento illegittimo intentati presso i

Tribunali Industriali siano aumentati dai soli 5.197 del 1972 ai 37.000 circa del 1984, soltanto una percentuale che oscilla tra l'1 e il 5% si è poi conclusa con un ordine giudiziale di reintegrazione o di riassunzione del lavoratore. Peraltro, da una ricerca empirica effettuata nel settore manifatturiero, a breve distanza dalla promulgazione dell'*Employment Protection (Consolidation) Act*, su un campione di imprese con più di cinquanta dipendenti era risultato che nei due anni precedenti soltanto il 2% dei lavoratori era stato licenziato per ragioni diverse dalla *redundancy*, mentre tra questo 2% soltanto una minima percentuale (circa il 10%) aveva intrapreso un'azione davanti al Tribunale Industriale (dati riportati da Hepple B, Fredman S., 1992, p. 148). E questi dati sono poi confermati da indagini ancora più recenti (Dickens L., 1985, spec. cap. 5; Lord Wedderburn, Deakin S., McKendrick E., 1989, pp. 512-513; Collins H., 1992, pp. 234-246).

Con il potenziamento della politica di *de-regulation* del Governo inglese, e soprattutto con l'innalzamento a due anni del *minimum period of qualifying service*, da un lato, e dei costi delle spese processuali in caso di sconfitta, dall'altro lato, il numero dei ricorsi è drasticamente sceso a 18.098 nel corso del 1989-1990. La percentuale dei ricorsi vittoriosi per i lavoratori è salita al 39,4% anche se, probabilmente a causa dell'incertezza relativa all'esecuzione giudiziale di un ordine di riassunzione o di reintegrazione, il lavoratore generalmente preferisce richiedere il più sicuro rimedio del risarcimento del danno. Nel 1990-1991 soltanto il 3% dei datori di lavoro soccombenti in un giudizio per *unfair dismissal* è stato condannato alla riassunzione o alla reintegrazione del lavoratore, mentre circa il 92% delle richieste dei lavoratori di ottenere un risarcimento del danno sono state accolte (fonti riportate da Hepple B, Fredman S., 1992, pp. 148-149; cfr. anche i dati riportati da Banerji N., Wareing A. 1994, pp. 359-365).

Le tendenze future dell'ordinamento inglese non lasciano comunque intravedere un possibile incremento del tasso di effettività della legge di protezione del lavoro subordinato. Le sanzioni per il mancato rispetto dell'ordine del giudice di riassumere o reintegrare il lavoratore sono infatti decisamente modeste: l'*additional award* previsto per l'ipotesi in cui il datore di lavoro si rifiuti di ottemperare all'ordine del giudice di riassumere o reintegrare il lavoratore va da un minimo di tredici settimane ed un massimo di ventisei settimane di retribuzione (per una casistica più dettagliata v. Anderman S.D., 1992, pp. 132-133). Decisamente bassa è pure l'influenza del sindacato che, al di là delle note difficoltà di sopravvivenza in un "clima" di forte ispirazione neo-liberale e indubbiamente ostile (cfr. Ewing K.D., 1989, pp. 65-87), riesce solo raramente a giocare un ruolo (per di più secondario) in materia di licenziamenti, mediante la semplice fissazione in contratti collettivi di indennità aggiuntive rispetto a quelle obbligatorie previste dalla legge (in generale sull'atteggiamento del sindacato in materia di licenziamenti v. Evans S., Goodman J., Hargreaves L., 1985, pp. 91-108; cfr. anche Collins H., 1992, spec. 254-258, e ivi anche riferimenti alla tematica della fissazione delle regole del licenziamento disciplinare).

In definitiva, la propensione a garantire l'unilateralità delle prerogative imprenditoriali e a monetizzare il costo del licenziamento è sempre più evidente, mentre l'ammontare dei diversi *award* è stato notevolmente compresso sia dalla legislazione che dagli orientamenti interpretativi della giurisprudenza. Si pensi che sebbene i *basic award* ed i *compensatory award* possano arrivare in linea teorica a circa 40 milioni di lire (circa 16.150 sterline), il risarcimento medio non supera i 4 milioni di lire (circa 1773 sterline).

Se la legislazione di protezione del lavoro ha sortito un certo effetto, questo è stato semmai quello di restringere il numero delle assunzioni, di affinare le tecniche di reclutamento ed assunzione del personale permanente dell'impresa, di diversificare gli schemi contrattuali attraverso cui si ricorre al lavoro dipendente, nonché infine di ingigantire i fenomeni dell'*out-work*, della frammentazione del ciclo produttivo e del ricorso al prestazioni di lavoro autonomo, pseudo-autonomo e *sui generis* (come per esempio il lavoro intermittente tramite agenzia o il lavoro a domicilio) (cfr. Hakim C., 1984, p. 144; v. anche Watson G., 1994, pp. 239-247). In questa prospettiva anzi la sempre più massiccia diffusione di forme di lavoro marginali o, come suggerisce la dottrina inglese, *vulnerable* (Neal A., 1992, pp. 69-106), variamente caratterizzate per temporaneità, precarietà e sottrazione dal campo di applicazione delle regole di protezione del lavoro, sembra segnare — qui con effetti più drastici rispetto ad altri ordinamenti — l'inarrestabile declino proprio del prototipo normativo del lavoratore dipendente (il lavoratore stabile e a tempo pieno, inserito in via continuativa e per un periodo di tempo considerevole nell'organizzazione produttiva di uno stesso datore di lavoro) cui si è ispirato — con opzioni via via sempre più nette, in seguito ai successivi emendamenti — l'*Employment Protection (Consolidation) Act*.

**Licenziamenti:
il caso inglese**
Michele Tiraboschi

**Licenziamenti:
il caso inglese**
Michele Tiraboschi

- Anderman S.D.** (1992), *Labour Law: Management Decisions and Workers' Rights*, London.
- Anderman S.D.** (1985), *The Law of Unfair Dismissal*, London.
- Banerji N., Wareing A.** (1994), *Unfair Dismissal Cases: 1987 and 1992 Survey Results Compared*, in *EG*, 1994, p. 359 e ss.
- Bowers J.** (1990), *Employment Law*, London.
- Bolla A.** (1969), *In tema di qualificazione maschile o femminile dell'espressione «common law»*, in *RTDPC*, p. 659 e ss.
- Bowers C., Clarke A.** (1981), *Unfair Dismissal and Managerial Prerogative: A Study of "Other Substantial Reason"*, in *ILJ*, p. 34 e ss.
- Cannata C.A., Gambaro A.** (1989), *Lineamenti di storia della giurisprudenza europea*, Torino.
- Cavanna A.** (1982), *Storia del diritto moderno in europa*, 1°, *Le fonti e il pensiero giuridico*, Milano.
- Collins H.** (1992), *Justice in Dismissal - The Law of Termination of Employment*, Oxford.
- Collins H.** (1991), *The Meaning of Job Security*, in *ILJ*, n. 4, p. 227 e ss.
- 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.
- Criscuoli G.** (1967), *Valore semantico e contenuto dogmatico dell'espressione "common law" nel linguaggio giuridico italiano*, in *RTDPC*, p. 1466 e ss.
- Curzon L.B.** (1993), *Dictionary of Law*, London.
- Davies P., Freedland M.** (1993), *Labour Legislation and Public Policy*, Oxford.
- de Franchis F.** (1984), *Dizionario Giuridico — Law Dictionary*, Milano.
- De Nova G.** (1974), *Il tipo contrattuale*, Padova.
- Dickens L.** (1985), *Dismissed: A Study of Unfair Dismissal and the Industrial Tribunal System*, Oxford.
- Dickens L., Hart M., Jones M., Weekes B.** (1981), *Re-employment of Unfairly Dismissed Workers: The Lost Remedy*, in *ILJ*, p. 160 e ss.
- Employment Law* (1994), Croner Publications Ltd., London.
- Encyclopedia of Employment Law* (1992), Sweet & Maxwell Green, London.
- Evans S., Goodman J., Hargreaves L.** (1985), *Unfair Dismissal Law and Changes in the Role of Trade Unions and Employers' Associations*, in *ILJ*, p. 91 e ss.
- Ewing K.D.** (1989), *Neoliberalismo e relazioni industriali in Gran Bretagna*, in *DLRI*, p. 65 e ss.
- Fassò G.** (1969), *Intorno al «sesso» della «common law»*, in *RTDPC*, p. 1112 e ss.
- Gazzoni F.** (1993) *Manuale di diritto privato*, Napoli.
- Government Working Paper on Proposed Amendments to Employment Protection Legislation* (1979), in *Industrial Relations Legal Information Bulletin*, n. 146, Londra.
- Hakim C.** (1984), *'Employers' Use of Homework and Outworkers and Freelances*, in *EG*, p. 144 e ss.
- Hepple B.** (1992a), *The Fall and Rise of Unfair Dismissal*, in McCarthy W. (ed.), *Legal Intervention in Industrial Relations*, Oxford, 1992, p. 79 e ss.
- Hepple B.** (1992b), *Continuity of Employment and Qualifying Hours with the Same Employer*, in *Encyclopedia of Employment Law*, 1992, Sweet & Maxwell Green, London, p. 1253 e ss.
- Hepple B., Fredman S.** (1992), *Great Britain*, in Blanpain R., *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer, 1992, cap. VII, *Job Security*, p. 144 e ss.
- Hepple B., O'Higgins P., Lord Wedderburn of Chalton** (1983), *Labour Relations - Statutes and Materials*, London.
- Industrial Relations Law Bulletin* (1994), in *Industrial Relations Review and Report*.
- James P.** (1989), *Introduction to English Law*, London.
- Jefferson M.** (1994), *Employment Law*, London.
- Leighton P.** (1986), *Marginal Workers*, in Lewis R., *Labour Law in Britain*, Oxford, cap. XVIII.
- Lewis R.** (1986), *Labour Law in Britain*, Oxford.
- Neal A.** (1992), *Vulnerable Workers in Sweden and Britain*, in Neal A., Victorin A., *Law and the Weaker Party*, vol. V, *The Comparison*, London, p. 69 e ss.
- Pitt G.** (1994), *Cases and Materials in Employment Law*, London.
- Pitt G.** (1992), *Employment Law*, London.
- The Concise Dictionary of Law*, (1986), Oxford.
- Redmond P.W.D.** (1990), *General Principles of English Law*, Singapore.
- Rubenstein M., Frost Y.** (1993), *Unfair Dismissal*, London.
- 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*, London, p. 51 e ss.
- Smith I.T., Wood J.C.** (1993), *Industrial Law*, London.
- Upex R.** (1992), *Termination and Remedies*, in *Encyclopedia of Employment Law*, 1992, Sweet & Maxwell Green, London, p. 1609 e ss.
- Victorin A.** (1992), *The Conservative Government's Programme of Labour Legislation 1979-1990: A Comment*, in Neal A., Victorin A., *Law and the Weaker Party*, vol. V, *The Comparison*, London, p. 35 e ss.
- Watson G.** (1994), *The Flexible Workforce and Patterns of Working Hours in the U.K.*, in *EG*, pp. 239 e ss.
- Wedderburn of Chalton, Deakin S., McKendrick E.** (1989), *Il diritto del lavoro in Gran Bretagna (1984-1987)*, in *DLRI*, p. 501 e ss. *West's Law & Commercial Dictionary*, Bologna, 1988.