

## **Il lavoro a tempo indeterminato nel Regno Unito: utopia o modello di riferimento per l'Italia?**

di *Pierre de Gioia-Carabellese*

Lo scorso novembre, fra le misure che la BCE e la Commissione Europea hanno chiesto all'Italia di adottare per il rilancio dell'economia e la riduzione del debito pubblico, vi è stata anche quella riguardante l'esigenza di rendere maggiormente flessibile il mercato del lavoro, particolarmente "in uscita", ove il licenziamento fosse riconducibile non tanto ad aspetti di carattere disciplinare (dovuto dunque a inadempimento delle obbligazioni contrattuali o legali), quanto ad aspetti di carattere economico.

In realtà, la previsione normativa che l'Italia dovrebbe recepire nella specifica materia - da quanto leggo dall'estero, sinora adombrata solo in testi provvisori, ma mai formalmente adottata in quanto rigettata da diverse forze trasversali - è tutt'altro che massimalistica ed è peraltro già da anni recepita da altre legislazioni di Paesi dell'Unione europea.

Nel Regno Unito, ad esempio, in quello che, mutatis mutandis, può essere considerato lo statuto dei lavoratori (il c.d. Employment Rights Act 1996), l'economic dismissal (ossia il licenziamento del lavoratore per ragioni diverse da quelle disciplinari) è chiaramente sancito alla Section 139 di quel testo legislativo.

In particolare, la citata previsione normativa statuisce che il lavoratore, il quale abbia stipulato un contratto che lo qualifichi dipendente (dunque, il worker - lavoratore - con un contract of service, da cui risulti essere employee all'interno dell'impresa), può essere reso "redundant" (ossia licenziato) in due circostanze che di seguito si evidenziano: la prima fa riferimento al datore di lavoro (il c.d. employer) che abbia cessato o intenda cessare di esercitare l'attività in ragione della quale il dipendente medesimo fu assunto e lavora ovvero al datore di lavoro che intenda cessarla solo nel luogo di lavoro ove il dipendente presta il suo servizio; la seconda concerne, in modo più peculiare, il fatto che l'attività svolta da quello specifico lavoratore non è più richiesta in assoluto ovvero non è più richiesta nel luogo di lavoro dove viene prestata.

In tali distinte due circostanze, il datore di lavoro avvia una trattativa o con l'intera forza lavoro (è il caso della prima precedente ipotesi) ovvero con quello specifico lavoratore la cui attività lavorativa non è più richiesta nei termini anzidetti (seconda ipotesi).

Così inquadrato il dismissal by way of redundancy, negli aspetti più generali, ne consegue, per tale licenziamento di natura economica, un meccanismo remunerativo-compensativo, basato sul c.d. redundancy payment; si tratta nel caso di specie del diritto del lavoratore licenziato ad ottenere una buonuscita, che pesa sui books dell'employer, a meno che questo sia insolvente, ed allora essa viene ripartita fra i contribuenti e cioè pagata dal taxpayer.

A voler quantificare il redundancy payment, va precisato che esso non risulta essere teoricamente di notevole entità, essendo pari al salario di una settimana lavorativa per ogni anno di servizio prestato dal lavoratore, con un cap di 400 sterline per settimana (quest'ultimo limite è stato aggiornato a ottobre del 2011). Se dunque il lavoratore ha lavorato per 4 anni e ha un salario di una settimana lavorativa pari a 500 sterline, l'assegno sarà pari a 400 sterline, che va moltiplicato per gli anni di servizio (in questo caso, 4), il che porta l'ammontare a 1.600 sterline. Detto ultimo ammontare, poi,

va moltiplicato per un coefficiente di 1,5 (l'assegno si ragguaglierebbe così a complessive 2.400 sterline), a ristoro dell'anno ovvero degli anni di servizio precedenti la cessazione, prestati quando il

2  
lavoratore aveva 41 anni o più. Tale ulteriore beneficio è quindi volto a supportare la forza lavoro più anziana che potrebbe andare incontro a maggiori difficoltà nel riqualificarsi e quindi intende recepire l'esigenza di rendere più allettante il pacchetto di esodo.

A completamento di quanto previsto in materia, si evidenzia che la ponderazione sarà di 0,50 per l'anno ovvero gli anni di lavoro precedenti la redundancy, in cui il lavoratore risultasse aver avuto 21 anni o meno; nessuna ponderazione sarà applicata sulla paga settimanale per anno o anni di lavoro prestati dal lavoratore "ridondante", precedentemente la redundancy, in età compresa fra 22 anni e 40 anni.

Peraltro, più pragmaticamente, è da notare che il redundancy payment di cui si parla è quello mandatory, ossia quello obbligatorio minimo, previsto per legge, laddove è alquanto comune, particolarmente nelle grandi organizzazioni, che il datore di lavoro – pubblico o privato – incentivi spontaneamente il prestatore di lavoro all'esodo con più sostanziose offerte economiche.

La via di uscita del lavoratore, dunque, non è particolarmente onerosa per il datore di lavoro, anche in virtù del fatto che, al fine del calcolo del redundancy payment, si prendono in considerazione tutti gli anni di servizio prestati per quel datore di lavoro, con un tetto massimo di 20 anni. In altre parole, nel caso di un lavoratore britannico reso redundant, il costo massimo a carico del datore di lavoro non può superare la somma di 12.000 sterline, così calcolata: 400 sterline di paga settimanale massima, moltiplicate per gli anni di servizio (fino ad un massimo di 20) = 8.000 sterline, importo quest'ultimo che va moltiplicato per 1,5, nel caso in cui, ad esempio, il lavoratore, al momento del licenziamento, risultasse essere un sessantaduenne i cui anni di servizio precedenti la cessazione sono stati prestati quando aveva 41 anni o più.

Tuttavia, a pensar bene, la via di uscita in esame non è nemmeno poco generosa per il lavoratore, in quanto, in un sistema quale quello britannico, quel lavoratore potrà investire una parte del redundancy payment per riqualificarsi attraverso corsi di formazione, anche presso strutture universitarie aperte a recepire puntualmente tali esigenze formative, operando le stesse con spirito imprenditoriale nell'ottica di conseguire i migliori risultati possibili.

Anche alla luce delle norme della legislazione britannica, appena accennate, si può ritenere eccessivo quanto gli organi dell'Unione Europea hanno chiesto più recentemente all'Italia in tema di licenziamento economico?

Certamente no, almeno da un punto di vista tecnico legale, atteso anche che la redundancy prevista dall'ordinamento del Regno Unito è uno strumento già esistente, ed in forma più incisiva, nella gran parte dei Paesi dell'Unione.

Non solo; infatti, al fine di comprendere la ragionevolezza (non la flessibilità, la quale potrebbe essere espressione strumentalizzabile) del mercato del lavoro britannico in tale settore, occorre evidenziare che i rapporti di lavoro che possono essere affetti da tale speciale forma di licenziamento – appunto l' "economic dismissal" - non sono solo quelli privati, ma anche quelli di tipo pubblico. Non perché vi è un'equiparazione fra i due status (private employee versus public employee), ma piuttosto in quanto il dipendente pubblico ed il dipendente privato, nel Regno Unito, salvo alcune rare eccezioni (che riguardano, ad esempio, i crown officers: non più di 10.000 persone che lavorano in pochissimi uffici governativi a Westminster e dintorni), hanno tutti un contract of service con il proprio datore di lavoro, dunque un contratto di diritto privato, indipendentemente da qualifica/grado (rank), tipologia di

3

lavoro (job description) o remunerazione (remuneration), natura – privata o pubblica – del datore di lavoro.

Il dismissal by way of redundancy – o licenziamento economico – sarà pertanto un possibile strumento negoziale, applicabile a tutti coloro che, nel Regno Unito, siano dipendenti durante la

loro vita lavorativa. Ciò vale anche per tutte le categorie di lavoratori, indipendentemente dalla natura privata o pubblica del datore di lavoro, inclusi ad esempio magistrati o docenti universitari. In altri casi, il lavoratore è reso redundant non perché il suo lavoro specifico non è più richiesto, ma per il fatto che vi è una contrazione oggettiva del business, così frequente in questi tempi. Ad esempio, un retailer che subisce perdite nel corso della sua attività sarà verosimilmente indotto a chiudere qualche servizio operativo, individuabile in taluni branches, quali negozi o punti vendita. E' evidente che in tali casi, chi lavora in quel branch è reso automaticamente redundant, in quanto, esattamente ai sensi della citata Section 139 dell'Employment Rights Act 1996, il datore di lavoro ha cessato o intende cessare non tutta l'attività produttiva, ma solo quella del luogo dove il dipendente era impiegato.

Quanto descritto si applica alle grandi organizzazioni ma anche agli small businesses (piccoli esercenti), ai datori di lavoro privati ovvero pubblici (ad esempio, i councils, dunque, i comuni), e anche ai dipendenti di un tribunale, ivi compresi gli alti magistrati.

Si può osservare che il sistema in parola presenta aspetti di debolezza in quanto l'“economic dismissal” (dunque il licenziamento di tipo economico) si presterebbe facilmente a strumentalizzazioni da parte del datore di lavoro, il quale potrebbe individuare in taluni lavoratori sgraditi le vittime designate che devono essere espulse attraverso questo sistema. Tale osservazione risulta nei fatti priva di qualsiasi fondamento per due ordini di motivi: in primo luogo, le Trade Unions britanniche, che accettano pacificamente tale concetto di redundancy, sorvegliano attivamente la “negoziazione”, dunque il processo preliminare al dismissal by way of redundancy, una volta che esso viene annunciato dal datore di lavoro. La redundancy non emerge pertanto inaspettata e non si svolge priva di sorveglianza, ma viene comunicata alle organizzazioni sindacali, le quali vengono informate delle ragioni e dei meccanismi di selezione, intervenendo se del caso per reprimere gli abusi.

In secondo luogo, la giurisprudenza nel Regno Unito (ed in particolare, gli Employment Tribunals, i tribunali speciali di prima istanza nelle controversie concernenti i rapporti di lavoro) hanno espresso rulings, ormai consolidati (il caso scuola è *Polkey v. A.E. Dayton Services Ltd*), i quali hanno affermato che la scelta dei lavoratori da rendere ridondanti (dunque il meccanismo di selezione dei “candidati al licenziamento”) deve essere informata ai principi di reasonableness (ragionevolezza). Ciò vale particolarmente nel caso in cui vi sia mera contrazione della forza lavoro (e non la chiusura dell'intero business), in quanto in tal caso si imporrà la scelta di coloro che devono rimanere e di quelli che devono lasciare; tale criterio, come affermato dalla giurisprudenza, dovrà essere ragionevole. Ad esempio, la scelta, al fine della redundancy, di lavoratori anziani a beneficio dei giovani sarebbe censurabile giudizialmente (ed il licenziamento sarebbe di conseguenza unfair, illegittimo), in quanto andrebbe ad incidere su una delle “protected characteristics”, quali ad esempio anche l'orientamento religioso, l'orientamento sessuale ed altro, ai sensi della legislazione anti-discriminazione (nel Regno Unito, il Equality Act 2010); una selezione ai fini della redundancy che pregiudicasse una delle protected characteristics renderebbe il dismissal by way of redundancy automaticamente unfair (illegittimo)

4

In conclusione, nell'analizzare cosa è un “licenziamento economico” in un Paese avanzato, di democrazia liberale, quale il Regno Unito - solitamente indicato proprio in Italia quale modello di riferimento per tali aspetti - si può affermare che tale strumento contrattuale è totalmente consolidato nella realtà di quel Paese, accettato dalle stesse Trade Unions, e addirittura ritenuto efficace stimolo per un mercato del lavoro vivace, che “inventa” nuove figure professionali al passo con la realtà economico-sociale in continua evoluzione. L'economic dismissal è accettato e valutato positivamente perfino dal lavoratore, in quanto, se posto in essere con reasonableness e senza discriminazione, è un modo per rendere il lavoratore competitivo sul mercato del lavoro: sarà lo stesso lavoratore attento a recepire, per tempo, il cambiamento e cioè a valutare che una specifica tipologia di lavoro non è più richiesta, il che lo indurrà a riqualificarsi per essere poi pronto a riofferirsi sul mercato del lavoro, con le nuove competenze ivi richieste .

Ciò, come detto, è riferibile sia al settore privato sia a quello pubblico, con una ulteriore considerazione che si deve trarre, a tale ultimo riguardo e non senza una connotazione paradossale: in un Paese come il Regno Unito - privo di una formale Costituzione - non vi è differenza fra dipendente pubblico e dipendente privato (ed oggettivamente non vi è ragione di essere), diversamente da quanto è dato di riscontrare nel nostro Paese che peraltro accoglie nel suo articolato gerarchicamente più rilevante – la Costituzione - il principio di eguaglianza fra i cittadini. Il risultato è, ovviamente, il netto contrasto con il Regno Unito, ove se un'istituzione pubblica, anche datore di lavoro, cessa di esistere o riduce il proprio business, i relativi dipendenti vedranno cessare il proprio rapporto di lavoro, legittimamente per redundancy, con il diritto a ricevere il redundancy payment, al pari di ogni private employee (per contro, sono ad esempio da annotare, con riferimento a quanto accade in Italia, le forti resistenze e l'acceso dibattito suscitato dalla prospettata eliminazione delle Province, anche per le temute conseguenze di tipo occupazionale e per gli aspetti di semplice mobilità dei dipendenti, oltre che per il venir meno di gratificanti e ben remunerate cariche elettive).

In sostanza, quello che la UE chiede all'Italia, anche con riferimento a taluni vincoli e rigidità derivanti dallo Statuto dei lavoratori, non ha nulla di particolarmente innovativo; è semplicemente quanto altre nazioni democratiche, in forma molto più accentuata, hanno realizzato da anni, all'interno del proprio sistema legislativo, con risultati apprezzabili e conseguente creazione di nuovi posti di lavoro anche per i giovani; risultati che l'Italia, Paese dalla retorica formale, non riesce ad ottenere.

***Pierre de Gioia-Carabellese***

*(Solicitor & Notary Public – Avvocato - Ph.D. - LL.M.)*

*Docente Universitario (Lecturer) in Business Law, Heriot-Watt University, Edinburgh (Regno Unito)*