

## Lavoratori interinali: natura del rapporto di impiego

18 AUGUST 2008

**CATEGORY:**  
ARTICLE

La lunga diatriba sulla classificazione o meno dei lavoratori interinali quali dipendenti dell'impresa utilizzatrice è finalmente stata risolta.

La Court of Appeal, con la decisione *James v London Borough of Greenwich*, ha finalmente fatto luce sulla questione. La Corte ha stabilito che l'acquisto da parte dei lavoratori ad interim dello status di dipendente dell'impresa utilizzatrice e quindi dei diritti che ne derivano, è limitato a ben rare circostanze.

Il dibattito, circa lo status del lavoratore interinale, viene generalmente in questione, quando la prestazione lavorativa prosegue per un lasso temporale piuttosto lungo, a volte per anni, senza che il lavoratore in affitto possa godere dei diritti riconosciuti ad altri impiegati della stessa azienda.

In una precedente pronuncia, *Dacas v Brook Street Bureau (UK) Limited*, la Court of Appeal aveva indirizzato i tribunali nel ritenere possibile (salvo valutazione del caso), e quindi nel non escludere a priori, che un contratto di impiego possa insorgere tra il lavoratore in affitto e l'impresa utilizzatrice. Nella successiva pronuncia *Cable and Wireless plc v Muscat* la Corte di Appello, mettendo in pratica il suo stesso suggerimento, ha stabilito che in quel caso che il lavoratore ad interim era stato effettivamente assunto dall'impresa utilizzatrice.

Tuttavia, nel recente giudizio *James v London Borough of Greenwich*, la Corte ha adottato un diverso approccio. In tale giudizio era stato ritenuta irrilevante la circostanza, che la prestazione di lavoro fosse proseguita per cinque anni, ed era stata esclusa la sussistenza di un contratto di lavoro tra le due parti. La Corte precisava, in occasione di tale pronuncia, che ciascun caso deve essere valutato a sé sulla base delle circostanze della fattispecie, fornendo i seguenti principi guida nella valutazione:

- Difficilmente può configurarsi l'esistenza di un contratto di lavoro con l'impresa utilizzatrice laddove gli accordi sulla prestazione di lavoro in affitto siano chiari in tal senso e rappresentino con fedeltà il rapporto esistente tra le parti;
- La prestazione dell'attività al servizio di un'impresa per un lungo periodo di tempo non implica di per sé che vi sia un contratto di lavoro;
- V sono maggiori probabilità di ritenere possibile l'esistenza di un effettivo rapporto di impiego con l'impresa utilizzatrice nel caso in cui gli accordi in merito alla prestazione ad interim siano stati in realtà sovrapposti ad altri accordi contrattuali esistenti.

In pratica, il tribunale tenderà ad attribuire al rapporto in questione la natura di ordinario rapporto di impiego laddove emerga che la prestazione ad interim stabilita su carta non riflette il vero rapporto esistente tra la parti.

Nella maggioranza dei casi, però, questo non si verifica lasciando, così, i lavoratori ad interim senza tutela.

La corte conclude commentando come la questione di dover garantire maggiori diritti ai lavoratori interinali sia in realtà di competenza del Parlamento e non delle corti. Al momento si profilano all'orizzonte alcune riforme, proposte legislative nazionali e direttive comunitarie, anche se queste sembrano affrontare soltanto le questioni sulle pari opportunità ma non anche quelle in merito al licenziamento. Si direbbe, quindi, che la possibilità per gli appartenenti alla categoria in oggetto di ricorrere a mezzi di impugnazione del licenziamento sia, in realtà, ancora lontana.