

BREVI NOZIONI SUL DIRITTO DEL LAVORO SETTEMBRE



20
22

LONDON

Italian Trade Commission

Trade Promotion Section of the Italian Embassy

Sackville House, 40 Piccadilly

W1J 0DR , LONDRA

☎ +44 20 7292 3910

✉ +44 20 7292 3911

✉ londra@ice.it

HELP DESK BREXIT

✉ brexit@ice.it

Il presente documento è stato elaborato dall'Agenzia ICE

Ufficio di Londra | Desk Brexit

a cura dell'Avv. Luca Cordelli. - supervisione Help Desk Brexit

Layout grafico e impaginazione

Ufficio Coordinamento Promozione del Made in Italy | Vincenzo Lioi &
Irene Caterina Luca | Nucleo Grafica

BREVI NOZIONI SUL DIRITTO DEL LAVORO

SOMMARIO

Assunzione: principali caratteristiche dei contratti di lavoro

1. Renumeraazione
2. Periodo di prova
3. Payment in Lieu Of Notice (PILON)

Orari permessi e congedi

Di seguito una nota introduttiva sulle principali caratteristiche del diritto del lavoro in ambito di assunzioni nel Regno Unito.

ASSUNZIONE: PRINCIPALI CARATTERISTICHE DEI CONTRATTI DI LAVORO

Nel Regno Unito, i contratti di assunzione sono prevalentemente redatti dal datore di lavoro, il quale spesso utilizza dei template standard che vengono adattati secondo le esigenze dell'azienda e le caratteristiche dell'assunto.

Questa dinamica di redazione dei contratti di lavoro è sintomatica di un mercato del lavoro più individualizzato rispetto al sistema italiano. A differenza di altri sistemi giuridici europei dove la contrattazione collettiva è ampiamente diffusa e si articola su diversi livelli - di categoria, locale e aziendale - il sistema britannico presenta un mercato del lavoro altamente individualizzato con un basso tasso di adesione ai sindacati. Pertanto, il contratto di lavoro è quasi sempre lasciato alla libera contrattazione tra le parti, fatta eccezione per i settori manifatturiero, edilizio, metalmeccanico e dei trasporti in cui la presenza dei sindacati è più incisiva.

Di seguito, vengono presentati alcuni dei termini più importanti nei contratti di assunzione e sui quali è spesso consigliabile che in fase di negoziazione le parti ottengano un'adeguata consulenza legale.

1. REMUNERAZIONE

Il diritto al salario di un dipendente è regolato principalmente dai termini del suo contratto. Tuttavia, sono presenti numerose disposizioni di legge che influiscono sul calcolo del salario. Tra queste:

- a) Diritto minimo al pagamento delle ferie ([regulation 13A Working Time Regulations 1998](#));
- b) Diritto all'indennità di malattia ([section 151-154 Social Security Contributions and Benefits Act 1992](#));
- c) Diritto al congedo di maternità retribuito ([section 71-75 ERA 1996](#));
- d) Diritto al congedo di paternità retribuito ([section 80A-80E ERA 1996](#));
- e) Diritto al congedo parentale condiviso retribuito ([section 75E-75K ERA 1996](#));
- f) Diritto al congedo di adozione retribuito ([section 75A-75D ERA 1996](#));
- g) Diritto al salario minimo nazionale previsto ([section 1\(1\) National Minimum Wage Act 1998](#)).

Inoltre, sebbene il datore di lavoro abbia il dovere di effettuare le revisioni salariali in buona fede (**Clark v Nomura International plc [2000] IRLR 766**), è consigliabile che il dipendente proponga di includere nel contratto un aumento salariale garantito che rispecchi il *Retail Prices Index*. Nel caso in cui il datore di lavoro non accettasse questo incremento, si può in alternativa proporre una clausola che preveda che ogni revisione salariale sia solamente in aumento o, quantomeno, in linea con l'aumento medio dei colleghi del dipendente.

Nell'eventualità in cui il datore di lavoro non rispetti i suoi obblighi riguardanti il versamento dei salari, è possibile avviare azioni legali per violazione del contratto e/o ai sensi della [section 13 Employment Rights Act 1996](#) relativa alle detrazioni non autorizzate.

2. PERIODO DI PROVA

Introdurre un periodo di prova all'interno di un contratto può essere molto vantaggioso per il datore di lavoro. Infatti, durante il periodo di prova il datore di lavoro può licenziare il dipendente in qualsiasi momento con un preavviso minimo, se il suo rendimento non è soddisfacente.

D'altra parte, il periodo di preavviso (*employee's notice*) varia a seconda del servizio del dipendente ([section 86\(1\)-\(2\) ERA 1996](#)):

1. I dipendenti con un impiego continuativo di almeno un mese, ma inferiore a due anni hanno diritto a un preavviso di almeno una settimana da parte del datore di lavoro;
2. I dipendenti con un impiego continuativo maggiore di due anni, ma inferiore a dodici anni hanno diritto a un preavviso di una settimana per ogni anno completato, fino a raggiungere un massimo di 12 settimane.
3. I dipendenti con un impiego continuativo maggiore di dodici anni hanno diritto a un preavviso minimo di dodici settimane.

In ogni caso, è fortemente raccomandabile per il dipendente negoziare periodi di preavviso più lunghi del minimo legale di una settimana ([section 86\(1\)\(a\) ERA 1996](#)), sia durante il periodo di prova sia una volta superato. In assenza di un accordo esplicito, la legge applicabile impone un periodo di preavviso "ragionevole", che pur sempre non deve essere inferiore al minimo legale (**Reda v Flag Ltd [2002] IRLR 747**).

Se il preavviso dato dal datore di lavoro risulta più breve di quello previsto dalla legge, allora il datore di lavoro è in violazione degli obblighi contrattuali e l'azione del dipendente si basa sulla violazione del contratto, non sulla violazione degli obblighi imposti dalla legge (**Secretary of State for Employment v Wilson [1977] I.R.L.R. 483**).

Si fa infine presente che, nell'eventualità in cui non venga concordato un periodo di prova, questo deve essere specificatamente escluso dal contratto di assunzione ([s.2\(1\) ERA 1996](#)).

3. PAYMENT IN LIEU OF NOTICE (PILON)

Una clausola di Payment In Lieu Of Notice (PILON) rappresenta un diritto contrattuale per il datore di lavoro di pagare una somma forfettaria al dipendente, il quale, in cambio, accetta di rinunciare al diritto al preavviso di licenziamento. Dal punto di vista del datore di lavoro, è vantaggioso inserire in un contratto una clausola PILON perché permette di terminare il contratto di lavoro con effetto immediato e di pagare al dipendente solo la somma forfettaria e non lo stipendio maturato durante il periodo di preavviso.

Se non è presente una clausola PILON, il datore di lavoro che paga un PILON invece di permettere al dipendente di scontare il periodo di preavviso previsto sarà in violazione del contratto. Il pagamento PILON non sostituirà quindi il preavviso minimo previsto, ma rappresenterà un risarcimento al dipendente per la violazione di contratto perpetrata dal datore di lavoro. Inoltre, in caso di violazione del contratto da parte del datore di lavoro, il contratto cessa solo se e quando il dipendente decide di "accettare" la violazione ([Geys v Société Générale, London Branch \[2012\] UKSC 63](#)). Pertanto, se il datore di lavoro pone fine al contratto di lavoro senza giusta causa tramite un'invalida clausola PILON, il rischio è che il dipendente non accetti il tentativo di porre fine al rapporto di lavoro lasciando che il contratto continui.

ORARI, PERMESSI E CONGEDI




Per quanto riguarda gli orari di lavoro, la principale normativa è il [Working Time Regulations 1998/1833](#). Le obbligazioni derivanti da questo regolamento riguardano la media massima di ore settimanali a cui un lavoratore può venire sottoposto (48 ore settimanali). Il mancato adempimento a queste regole consiste in un reato perseguibile sia dalle autorità locali che dall'*Health and Safety Executive*. Tuttavia, queste obbligazioni sono spesso soggette a provvedimenti individuali in cui un dipendente accetta che questi massimali non siano applicabili.

In aggiunta, l'**Employment Rights Act 1996** (Part VI) stabilisce una serie di diritti ad ottenere permessi retribuiti. Per esempio:

- [Section 50](#): diritto a permessi per funzioni pubbliche;
- [Section 52](#): diritto a permessi per la ricerca o l'organizzazione di corsi di formazione;
- [Section 57ZJ](#): diritto a permessi per partecipare agli appuntamenti per l'adozione;
- [Section 57A](#): diritto a permessi per le persone a carico.



www.ice.it
www.export.gov.it
www.ice.it/it/mercati/regno-unito

[ita-london-italian-trade-agency](https://www.linkedin.com/company/ita-london-italian-trade-agency) 
[@ITALondon_](https://twitter.com/ITALondon_) 
[@italondon_](https://www.instagram.com/italondon_) 
[Italian Trade Agency](https://www.youtube.com/ItalianTradeAgency) 