ISSN 1121-8762

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da

MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE
Tendenze e prospettive in materia di executive staff: un quadro comparato

INTERVENTI
La responsabilità del datore di lavoro nelle organizzazioni di impresa complesse

RELAZIONI INDUSTRIALI E RISORSE UMANE
Modello partecipativo di gestione dell'impresa: quale vantaggio per il sindacato?

GIURISPRUDENZA ITALIANA
Profili costituzionali dello spoils system una tantum
Falsa attestazione della presenza sul luogo di lavoro del dipendente pubblico e falso ideologico
Tutela previdenziale dei coadiutori familiari del farmacista
Presupposti di ammissibilità della azione diretta del lavoratore per la costituzione della rendita vitalizia
Trasferimento per incompatibilità ambientale

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
Il trattamento retributivo dell'apprendista
I contratti flessibili nella Pubblica Amministrazione
La legge della Regione Liguria per la promozione del lavoro
Orario di lavoro: riposi e deroghe e disciplina sanzionatoria
Rassegna 2008 degli interpelli in materia contributivo-previdenziale
Riordino, coordinamento e semplificazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro
Incidenti stradali, autotrasporto, sicurezza sul lavoro

GIURISPRUDENZA E POLITICHE COMUNITARIE DEL LAVORO
Cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione
Ambito di applicazione del contratto collettivo di trasposizione del contenuto di una direttiva

OSSERVATORIO INTERNAZIONALE E COMPARATO
Cile – La tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori in azienda
Francia – Valorizzare il lavoro contro la povertà e per l'inclusione sociale
Stati Uniti – L'impatto sul lavoro delle c.d. misure anti-crisi

N. 1/XIX - 2009

GIUFFRÈ EDITORE

Pubblicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)

Rivista di

ADAPT - FONDAZIONE "MARCO BIAGI"

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

Direzione

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

Comitato Scientifico

Aris Accornero, Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Roberta Bortone, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetri, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Carlo Dell'Aringa, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Clara Enrico, Rosario Flammia, Pietro Ichino, Arturo Maresca, Luigi Mariucci, Oronzo Mazzotta, Luigi Montuschi, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Mario Ricciardi, Massimo Roccella, Mario Rusciano, Giuseppe Santoro Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

Comitato Editoriale Internazionale

Carmen Agut García (*Castellón*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Roger Blanpain (*Lovanio*), Csilla Kolonnay Lehoczky (*Budapest*), Alan C. Neal (*Warwick*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodriguez Pinêro (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Jacques Rojot (*Parigi*), Ulrich Runggaldier (*Vienna*), Marlene Schmidt (*Francoforte*), Michal Sewerynski (*Lodz*), Yasuo Suwa (*Tokyo*), Luis Aparicio Valdez (*Lima*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

Comitato di Redazione

Chiara Bizzarro (*redattore capo*), Andrea Bollani, William Bromwich (*revisore linguistico*), Luca Calcaterra, Guido Canavesi, Michele Colucci, Luisa Corazza, Alessandro Corvino, Maurizio Del Conte, Marco Ferraresi, Maria Rita Iorio, Michele Lepore, Giuseppe Ludovico, Stefano Malandrini, Giuseppe Mautone, Marina Mobiglia, Flavia Pasquini, Paolo Pennesi, Salvatore Pirrone, Pierluigi Rausei, Paolo Reboani, Alberto Russo, Iacopo Senatori, Lucia Silvagna, Silvia Spattini, Gaetano Zilio Grandi.

Segreteria di Redazione

Laura Magni (*responsabile*), Carlotta Serra

c/o Adapt - Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi"
Università di Modena e Reggio Emilia – Facoltà di Economia Marco Biagi
Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056032; Fax +39 059 2056068
Indirizzo e-mail: *dri@unimore.it* – Indirizzo internet: *www.csmb.unimore.it*

Referees

Diritto delle Relazioni Industriali si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato Scientifico. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato Editoriale Internazionale.

SOMMARIO - n. 1/2009

Ricerche: ***Tendenze e prospettive in tema di*** **executive staff*****: un quadro comparato***

THOMAS C. KOHLER *Dirigenti e regolazione del mercato del lavoro negli Stati Uniti* 1

ARISTEA KOUKIADAKI *I* senior managers *nel diritto del lavoro inglese* 17

SOPHIE ROBIN-OLIVIER *I* cadres *nell'ordinamento francese* 35

ACHIM SEIFERT *Le figure dirigenziali nell'ordinamento tedesco* 47

MANUEL LUQUE *Il* personal de alta dirección *nell'ordinamento spagnolo* 60

HISASHI OKUNO *I dirigenti nel diritto del lavoro giapponese* 75

Interventi

UMBERTO CARABELLI *La responsabilità del datore di lavoro nelle organizzazioni di impresa complesse* 91

Relazioni industriali e Risorse umane

JOHN GEARY *Il sindacato trae effettivamente vantaggio dall'adozione di un modello partecipativo alla gestione dell'impresa?* 109

Osservatorio di giurisprudenza italiana

MARIA CRISTINA CATAUDELLA *La Corte Costituzionale torna sullo* spoils system una tantum (nota a C. Cost. 7 maggio 2008, n. 161) 125

ANDREA SITZIA *Falsa attestazione della presenza sul luogo di lavoro del dipendente pubblico e falso ideologico* (nota a Cass. pen. 10 settembre 2008, n. 35058). 130

ENRICA CARMINATI *La tutela previdenziale dei coadiutori familiari del farmacista non iscritti all'albo professionale* (nota a App. L'Aquila 13 novembre 2008, n. 1678, e altre) 135

GIUSEPPE GIGLIO *Presupposti di ammissibilità della azione diretta del lavoratore per la costituzione della rendita vitalizia* (nota App. Ancona 19 febbraio 2008) 141

GIANVITO RICCIO *Legittimità del trasferimento del lavoratore per incompatibilità ambientale* (nota a Cass. 2 settembre 2008, n. 22059) 145

Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione collettiva

FRANCESCO GHERA *Il trattamento retributivo dell'apprendista dopo la riforma del 2003* 153
LUIGI OLIVERI *I contratti flessibili nella pubblica amministrazione* 164
MANUEL MAROCCO *La legge ligure per la promozione del lavoro* 170
ANDREA AMATO *Riposi e deroghe nel decreto legislativo n. 66/2003: dalle direttive comunitarie alle prassi amministrative* 174
DANILO PAPA *Le modifiche alla disciplina sanzionatoria dei tempi di lavoro*. 180
IUNIO VALERIO ROMANO *Rassegna 2008 degli interpelli in materia contributivo-previdenziale* 185
ANTONIO BELSITO *Riordino, innovazione, coordinamento, semplificazione per la sicurezza nei luoghi di lavoro* 192
ANTONELLA VALERIANI *Incidenti stradali, autotrasporto, sicurezza sul lavoro* 205

Recenti interventi regionali per la integrazione sociale e l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità 161

Osservatorio di giurisprudenza e politiche comunitarie del lavoro

MARIA PAOLA MONACO *L'ambito di applicazione del contratto collettivo che garantisce la trasposizione del contenuto di una direttiva* 215
LISA RUSTICO *La cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione* 219

Osservatorio internazionale e comparato

SERGIO GAMONAL, FRANCISCO TAPIA *Cile – La tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori in azienda* 227
RAFFAELE GALARDI *Francia – Valorizzare il lavoro per combattere la povertà e promuovere l'inclusione sociale* 237
AMBRA BARBONI *Stati Uniti – L'impatto sul lavoro delle c.d. misure anticrisi* 241

Quadro internazionale e comparato – Politiche di partecipazione agli utili e outsourcing *in un mercato del lavoro duale* 246
Quadro internazionale e comparato – Tendenze e prospettive del quadro comparato europeo in tema di responsabilità degli imprenditori nella segmentazione degli appalti 249
Quadro internazionale e comparato – Ricorso alla somministrazione di lavoro come indice di anticipazione del ciclo economico 251

INDICE ANALITICO

Apprendistato

– Circolare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 14 ottobre 2004, n. 40 [**153**] – Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 15 luglio 2005, n. 30 [**153**] – Interpello 1° ottobre 2007, n. 28 [**153**] (con nota di F. GHERA).

Cile

– Ley n. 19759, del 27 settembre 2001 – Ley n. 20087, del 15 dicembre 2005, come modificata con la ley n. 20260, del 29 marzo 2008 – La Constitucion politica de la Republica de Chile, testo aggiornato al 10 ottobre 2008 – Codigo del Trabajo, testo aggiornato al 5 febbraio 2009 [**227**] (con nota di S. GAMONAL, F. TAPIA).

Contrattazione collettiva

– Informazione ai lavoratori - Direttiva n. 91/533/CEE - Art. 8, n. 1 e . 2 - Lavoratori "coperti" da un contratto collettivo - Nozione di contratto o di rapporto di lavoro temporaneo [**227**] (C. Giust. 18 dicembre 2008, causa C-306/07, con nota di M.P. MONACO).

Francia

– Loi n. 2008-1249 *généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion*, 1° dicembre 2008 [**236**] (con nota di R. GALARDI).

– Haut commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté, *Livre vert vers un revenu de Solidarité active*, febbraio 2008 [**236**] – Haut commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté, *Grenelle de l'Insertion. Rapport générale*, 27 maggio 2008 [**236**] (con nota di R. GALARDI).

Istruzione e formazione

– CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA, *Conclusioni della Presidenza del Consiglio europeo di Bruxelles*, 7652/08, 13 e 14 marzo 2008 [**219**] (con nota di L. RUSTICO).

– COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, *Commission Staff Working Document* accompanying the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions *New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labour market and skills needs*, SEC(2008)3058/2, 16 dicembre 2008 [**219**] (con nota di L. RUSTICO).

– COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, *Nuove competenze per nuovi lavori. Prevedere le esigenze del mercato del lavoro e le competenze professionali e rispondervi*, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consi-

glio, al Comitato Economico e Sociale europeo e al Comitato delle Regioni, COM(2008)868, 16 dicembre 2008 [**219**] (con nota di L. RUSTICO).

– COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, *An updated strategic framework for European cooperation in education and training*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM(2008)865 final, 16 dicembre 2008 [**218**] (con nota di L. RUSTICO).

Lavoratori disabili e affetti da gravi patologie

– Decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133, articolo 39, commi 10 e 11 [***160***]

– Decreto del Dirigente dell'Unità organizzativa di attuazione delle riforme della Regione Lombardia 13 agosto 2007, n. 9200 [***160***] – Decreto Direzione generale istruzione, formazione e lavoro della Regione Lombardia 6 ottobre 2008, n. 10886 [***160***] – Legge Regione Lazio 21 ottobre 2008, n. 17 [***160***].

– Delibera della giunta della Regione Piemonte 21 aprile 2008, n. 28-8639 [***161***] – Delibera della giunta della Regione Lombardia 30 luglio 2008, n. VIII-7790 [***161***] – Delibera della giunta della Regione Veneto 23 settembre 2008, n. 2702 [***160***] – Delibera della giunta della Regione Marche 29 settembre 2008, n. 1256 [***160***].

Lavoro pubblico

– Legge 24 dicembre 2007, n. 244 [**163**] – Decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133, articolo 49 [**163**] (con nota di L. OLIVERI).

– Circolare del Dipartimento della funzione pubblica 11 marzo 2008, n. 2 [**164**] – Parere del Dipartimento della funzione pubblica 26 novembre 2008, n. 56 [**163**] (con nota di L. OLIVERI).

– Incarichi dirigenziali "esterni" conferiti prima del 17 maggio 2006 a personale non appartenente ai ruoli di cui all'art. 23 del d.lgs. n. 165/2001 ma dipendente da altre amministrazioni pubbliche - Prevista cessazione ove non confermati entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del d.l. n. 262/2006 - Violazione dei principi di imparzialità e buon andamento, e in particolare del principio (strettamente correlato al secondo) di continuità dell'azione amministrativa - Carenza delle garanzie del giusto procedimento - Illegittimità costituzionale parziale (C. Cost. 7 maggio 2008, n. 161, con nota di M.C. CATAUDELLA) [**125**].

– Falsa attestazione della propria presenza in ufficio - Falsità in atti - Reato di falso ideologico commesso dal pubblico ufficiale in atti pubblici - Sussistenza (Cass. pen. 10 settembre 2008, n. 35058, con nota di A. SITZIA) [**130**].

Mercato del lavoro

– Legge Regione Liguria 13 agosto 2007, n. 30 [**170**] – Legge Regione Liguria 1° agosto 2008, n. 30 [**170**] (con nota di M. MAROCCO).

Orario di lavoro

– Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 [**179**] (con nota di D. PAPA) – Decreto legislativo 19 luglio 2004, n. 213 [**179**] (con nota di D. PAPA) – Decreto legge 25

giugno 2008, n. 112, convertito con legge 6 agosto 2008, n. 133, articolo 41, comma 4 [**173**] (con nota di A. AMATO) – Decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con legge 6 agosto 2008, n. 133, articolo 41 [**179**] (con nota di D. PAPA).

– Interpello 5 dicembre 2005, n. 2976 [**173**] (con nota di A. AMATO) – Interpello 9 novembre 2006, n. 5817 [**180**] (con nota di D. PAPA) – Interpello 23 febbraio 2006, n. 1769 [**173**] (con nota di A. AMATO) – Interpello 11 ottobre 2007, n. 30 [**173**] (con nota di A. AMATO) – Interpello 5 novembre 2007, n. 31 [**173**] (con nota di A. AMATO) – Interpello 11 febbraio 2008, n. 2 [**180**] (con nota di D. PAPA) – Interpello 29 maggio 2008, n. 13 [**173**] (con nota di A. AMATO).

– Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 3 marzo 2005, n. 8 [**173**; **180**] (con nota di A. AMATO e con nota di D. PAPA).

Quadro internazionale e comparato

– M. HOUWERZIJL, S. PETERS, *Liability in subcontracting processes in the European construction sector*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 13 novembre 2008 [***248***] – ERKKI KOSKELA, JAN KÖNIG, *The Role of Profit Sharing in a Dual Labour Market with Flexible Outsourcing*, CESIFO Working Paper, gennaio 2009, n. 2533 [***246***] – M. CANOY, P. DONKER VAN HEEL, E. HAZEBROEK, *Temporary Agency Work As a Leading Economic Indicator*, ECORYS Netherlands, febbraio 2009 [***251***].

Previdenza

– Interpello 8 gennaio 2007, n. 1 [**185**] – Interpello 3 marzo 2008, n. 4 [**185**] – Interpello 17 marzo 2008, n. 7 [**185**] – Interpello 2 maggio 2008, n. 11 [**185**] – Interpello 5 maggio 2008, n. 12 [**185**] – Interpello 16 giugno 2008, n. 20 [**185**] – Interpello 21 luglio 2008, n. 23 [**185**] – Interpello 1° settembre 2008, n. 35 [**185**] – Interpello 1° settembre 2008, n. 36 [**185**] – Interpello 3 ottobre 2008, n. 42 [**185**] – Interpello 3 ottobre 2008, n. 49 [**185**] – Interpello 19 dicembre 2008, n. 51 [**185**] – Interpello 19 dicembre 2008, n. 55 [**185**] – Interpello 23 dicembre 2008, n. 57 [**185**] – Interpello 23 dicembre 2008, n. 59 [**185**] – Interpello 23 dicembre 2008, n. 60 [**185**] – Interpello 23 dicembre 2008, n. 62 [**184**] – Interpello 23 dicembre 2008, n. 63 [**184**] (con nota di I.V. ROMANO).

– Obbligo di iscrizione alla Gestione IVS commercianti - Settore farmaceutico - Coadiutori familiari che partecipano al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza - Sussistenza - Obbligo di iscrizione ad altra cassa di previdenza in capo al farmacista titolare dell'impresa familiare - Irrilevanza (App. Firenze 18 gennaio 2008, n. 81, con nota di E. CARMINATI) [**134**].

– Controversie in materia di assistenza e previdenza - Omessa contribuzione - Azione per la costituzione di rendita - Azione diretta del lavoratore - Mancata azione preventiva contro il datore - Inammissibilità - Sussistenza (App. Ancona 19 febbraio 2008, con nota di G. GIGLIO) [**140**].

– Obbligo di iscrizione alla Gestione IVS commercianti - Coadiutori della impresa familiare non farmacisti non iscritti all'albo - Presupposti - Abitualità e prevalenza nell'esercizio dell'attività commerciale - Costituzione di un'impresa familiare - Partecipazione agli utili dell'impresa - Irrilevanza (App. L'Aquila 13 novembre 2008, n. 1678, con nota di E. CARMINATI) [**134**].

– Obbligo di iscrizione alla Gestione IVS commercianti - Settore farmaceutico - Attività commerciale accanto a quella farmaceutica - Sussistenza - Obbligo assicurativo in capo ai coadiutori familiari non farmacisti - Sussistenza - Obbligo di iscrizione ad altra cassa di previdenza in capo al farmacista titolare dell'impresa familiare - Irrilevanza (Trib. Torino 28 aprile 2008, n. 1550, con nota di E. CARMINATI) [**134**].

– Obbligo di iscrizione alla Gestione IVS commercianti - Settore farmaceutico – Qualificazione dei farmacisti a fini previdenziali come professionisti - Vendita prodotti parafarmaceutici - Irrilevanza - Obbligo assicurativo in capo ai coadiutori familiari non farmacisti - Esclusione - Iscrizione d'ufficio - Illegittimità (Trib. Tolmezzo 3 ottobre 2007, n. 41, con nota di E. CARMINATI) [**135**].

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

– Legge 3 agosto 2007, n. 123 [**192**; **204**] (con note di A. BELSITO e di A. VALERIANI) – Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 [**192**; **204**] (con note di A. BELSITO e di A. VALERIANI) – Decreto legge 3 giugno 2008, n. 97, convertito con modificazioni dalla legge 2 agosto 2008, n. 129 [**192**] (con nota di A. BELSITO).

– Decreto del Ministero dell'economia e delle finanze 25 febbraio 2008, n. 74 [**192**] (con nota di A. BELSITO).

– Conferenza Unificata Stato-Regioni-Provincie Autonome 30 ottobre 2007 [**205**] (con nota di A. VALERIANI) – Accordo Stato-Regioni-Provincie Autonome 18 settembre 2008 [**205**] (con nota di A. VALERIANI) – Audizione "Sicurezza Stradale" del Ministero del lavoro della salute e delle politiche sociali, 20 gennaio 2009 [**204**] (con nota di A. VALERIANI).

– Comunicazione della Commissione europea 24 ottobre 2006, COM(2006)625 final [**205**] (con nota di A. VALERIANI).

Stati Uniti

– C. ROMER, J. BERNSTEIN, *The Job Impact of the American Recovery and Reinvestment Plan*, 9 gennaio 2009 [**241**] – STATEMENT OF DOUGLAS W. ELMENDORF DIRECTOR, *The State of the Economy and Issues in Developing an Effective Policy Response*, Congressional Budget Office, 27 gennaio 2009 [**241**] (con nota di A. BARBONI).

Trasferimento del lavoratore

– Presupposti di legittimità - Esigenza di conservare un clima sereno nell'ambiente di lavoro - Sussistenza (Cass. 2 settembre 2008, n. 22059, con nota di G. RICCIO) [**145**].

Ricerche

Tendenze e prospettive in tema di executive staff: un quadro comparato

Thomas C. Kohler ***Dirigenti e regolazione del mercato del lavoro negli Stati Uniti***

Riassunto – *Dirigenti e regolazione del mercato del lavoro negli Stati Uniti* – Secondo l'A., il termine *executive staff* non ha, nel diritto statunitense, un significato giuridico che possa in qualche modo coincidere con la nozione tedesca di *leitender Angestellte*. Gli Stati Uniti sono un sistema federale e la giurisdizione in materia di lavoro è quindi divisa tra il Governo federale e i singoli Stati. Il fattore più importante da considerare è che l'employment at will rappresenta una regola di default. La formulazione classica della *at-will rule* fu stabilita nel caso del 1884 *Payne* v. *The Western & Atlantic Railroad Co.* A partire dalla metà degli anni Settanta, i tribunali di diversi Stati svilupparono una serie limitata di eccezioni. Le maggiori difficoltà sono sorte in merito ai concetti di *supervisory* o di *managerial employees*. Nella sua originaria formulazione del 1935, il *National Labor Relation Act* (NLRA) stabilì che «il termine employer (datore di lavoro) comprende chiunque agisca nell'interesse di un datore di lavoro, direttamente o indirettamente» e che «il termine employee (lavoratore) comprende qualsiasi dipendente [...]». Il Congresso negli emendamenti apportati al NLRA dal *Taft-Hartley Act* escluse però dall'ambito di applicazione della legge qualsiasi lavoratore che avesse funzione di supervisor. Nel 1950 il *Board* decise che i dirigenti non facevano parte dei lavoratori (*employees*) ai fini della legge (NLRA), e dunque non avevano diritto ad organizzarsi in sindacati, mentre nel 1970 il NLRB annunciò che da quel momento sarebbero stati esclusi dall'ambito di applicazione della legge solo quei dirigenti il cui lavoro riguardasse la formulazione e la messa in atto delle politiche relative ai rapporti di lavoro. Una definizione autorevole, anche se non priva di ambiguità, sullo status dei dirigenti, fu presa qualche anno dopo nella sentenza della Corte Suprema degli Stati Uniti del 1974, *NLRB* v. *Bell Aerospace Co*, ripresa e ridiscussa nel 1980 nel caso *NLRB* v. *Yeshiva Univ*. La *Restatement of Employment Law* dell'American Law Institute propone di mantenere in vita la dottrina dell'*employment at will*, con limitazioni che riguardano i licenziamenti introducendo i doveri di correttezza e buona fede, per limitare condotte opportunistiche datoriali e licenziamenti per rappresaglia.

Summary – *A Study in Ideal Anti-Types: Executive Status and Labor Market Regulation in Comparative Perspective (Article in English)* – The term "executive staff" has no legal significance in American law, which has no special category that accords with the German notion of *leitende Angestellte*. In the first place, one should remember that the United States is a federal system. Jurisdiction over such matters is split between the federal government and the states. Perhaps the most important factor to keep in mind in thinking about labor market regulation issues is the fact that employment at will represents the default American employment rule. The classic formulation of the at-will rule was stated in the 1884 case of *Payne* v. *The Western & Atlantic Railroad Co*. Starting sometime during the mid-1970s, the courts of several states developed a limited series of exceptions to the at-will rule. Any conceptual problems the notion of *leitende Angestellte* might present pale in comparison with the difficulties that have attended the notions of "supervisory" and "managerial" employee in American labor law. As originally enacted in 1935, the NLRA provided that «[t]he term 'employer' includes any person acting in the interest of an employer, directly or indirectly» and that «[t]he term 'employee' shall include any employee [...]». Congress, in the Taft-Hartley amendments to the NLRA, specifically excluded «any individual employed as a supervisor» from the statutory definition of an employee. In 1970 the NLRB announced that it would exclude from the Act's coverage only those managerial employees whose work associated them with the «formulation and implementation of labor relations policies». An authoritative if not ambiguity-free resolution of the status of managerial employees came a few years later in the United States Supreme Court's 1974 decision in *NLRB* v. *Bell Aerospace Co*, then analyzed again in the 1980 decision in *NLRB* v. *Yeshiva Univ.* The American Law Institute's draft Restatement of Employment Law proposes to retain the employment at-will rule, with limitations that include discharges against public policy, introducing good faith and fair dealing into employment agreements, for preventing opportunistic terminations that would deprive an employee of the vesting or accrual of a right or benefit, such as a pension or a commission, and retaliatory discharges.

Aristea Koukiadaki *I* senior managers *nel diritto del lavoro inglese*

Riassunto – *I* senior managers *nel diritto del lavoro inglese* – Il saggio analizza la figura del dirigente apicale (*senior manager*) nell'ordinamento inglese. Dopo alcune premesse legali e sociologiche, l'A. si sofferma sulla disciplina vigente del dirigente. In particolare, tale rapporto di lavoro viene approfondito nella sua disciplina legale e contrattuale e dal punto di vista giurisprudenziale. In generale, il diritto del lavoro contemporaneo considera i dirigenti come lavoratori subordinati. Residuano comunque delle differenze nella disciplina. In particolare, l'importanza crescente della *corporate governance* ha inciso su alcuni aspetti del rapporto di lavoro.

Summary – *The position and function of executive staff members in British labour law (Article in English)* – The paper provides an analysis of the position and function of senior managerial employees in British labour law. After setting out the legal and sociological background to the development of the notion of senior

managerial employees the provisions regulating their status in modern law are examined. In particular, their employment relationship is considered from the perspectives of statutory regulation, common law, personnel practice and collective organization by means of collective bargaining between management and trade unions. Senior managers are generally treated as employees under modern British labour and social security law. However, elements of differentiation can be still observed in common law. In particular, the increasing importance of company policies and corporate governance issues has indirect repercussions on aspects of the employment relationship.

Sophie Robin-Olivier *I* cadres *nell'ordinamento francese*

Riassunto – *I* cadres *nell'ordinamento francese* – Il saggio analizza la disciplina dei dirigenti nel diritto del lavoro francese. Dopo un'analisi dettagliata delle definizioni legali relative a tale gruppo di lavoratori, l'A. focalizza prima l'attenzione sul rapporto individuale di lavoro, con particolare riguardo alla disciplina dell'orario di lavoro, e poi sulla disciplina collettiva dei rapporti di lavoro.

Summary – *The position and function of executive staff members in French labour law (Article in English)* – This paper deals with the labour conditions of executive staff members in French labour law. After going into detail about terminology in the law to define this kind of employee, the paper focuses on individual labour law, in particular working time regulations, and then collective labour law.

Achim Seifert *Le figure dirigenziali nell'ordinamento tedesco*

Riassunto – *Le figure dirigenziali nell'ordinamento tedesco* – Il saggio descrive le caratteristiche fondamentali del dirigente nell'ordinamento tedesco. Dopo una breve rassegna dell'evoluzione storica e sociologica della figura, viene analizzata la disciplina del rapporto individuale di lavoro del dirigente che, in linea di massima, è considerato un lavoratore subordinato. La seconda parte del saggio affronta la dimensione collettiva della figura, focalizzandosi in particolare sui sistemi istituzionalizzati di partecipazione dei lavoratori.

Summary – *Position and function of executive staff members in German law (Article in English)* – The paper provides an analysis of the position and function of executives in German law. After setting out the legal and sociological background, the paper deals with individual labour law of executives, that, in principle, are considered to be employees. The second part of the paper analyses collective labour law, focusing on the institutionalised system of worker participation.

Manuel Luque *Il* personal de alta dirección *nell'ordinamento spagnolo*

Riassunto – *Il* personal de alta dirección *nell'ordinamento spagnolo* – L'A. presenta i principali arresti del diritto del lavoro spagnolo in merito alla posizione ed alla funzione dell'alta dirigenza. La recente normativa relativa alle condizioni di lavoro di questa categoria di lavoratori (1985) non ha smorzato il dibattito dottri-

nale e giurisprudenziale su temi di grande rilevanza quali la natura di questo speciale rapporto di lavoro e la sua differenziazione rispetto al vincolo commerciale che lega i membri del consiglio di amministrazione alla società. L'articolo prosegue analizzando alcuni specifici aspetti della disciplina individuale e collettiva degli *altos directivos*.

Summary – *Position and function of executive personnel in Spain (Article in English)* – This paper provides an overview of the position and function of senior management in labour law in Spain. The regulation on the working conditions of these workers (1985) has not prevented legal scholars and case law from debating matters such as the nature of this special employment relationship and its differentiation from the business relation which links board members to the company. Moreover, the paper analyses some specific aspects of senior management in individual and collective labour law.

Hisashi Okuno ***I dirigenti nel diritto del lavoro giapponese***

Riassunto – *I dirigenti nel diritto del lavoro giapponese* – Il Giappone non ha mai avuto esperienza di movimenti sindacali rappresentativi degli interessi dei dirigenti, fino alla fine della Seconda Guerra Mondiale, quando sono state emanate le norme fondamentali in materia lavoristica. Neppure sussiste una qualche motivazione sociologica che conduca i dirigenti a configurarsi come categoria a sé stante rispetto al resto dei lavoratori subordinati. In linea generale ai dirigenti, salvo alcune eccezioni, si applica la disciplina prevista per i lavoratori subordinati. Le definizioni di dirigente, contenute sia nel *Labor Standards Act* che nel *Labor Union Act*, le due discipline principali rispettivamente per i rapporti individuali e collettivi di lavoro, sono formulate ed interpretate in maniera restrittiva.

Summary – *What's so special about them? – Executive staff in Japanese Labor and Employment Law (Article in English)* – Historically, Japan did not have separate union movement of executive staff at least until the end of the Second World War, when basic Japanese labour and employment statutes were enacted. Nor there is sociological mechanism which leads executive staff to form a separate category of employees. Japanese labor and employment law covers managerial employees together with other normal employees, and has only limited forms of exclusion of these employees from its protection. The definitions of executive staff in both the Labor Standards Act and the Labor Union Act, the most important statutes in individual labor law and collective labor law respectively, are quite narrowly formulated and interpreted.

Interventi

Umberto Carabelli ***La responsabilità del datore di lavoro nelle organizzazioni di impresa complesse***

Riassunto – *La responsabilità del datore di lavoro nelle organizzazioni di impresa complesse* – L'A. muove nell'analisi dal constatato mutamento dell'organizzazione produttiva post-fordista, dalla sostanziale scomparsa della grande impresa industriale verticalizzata e dalla affermazione, nel settore industriale e dei servizi, della impresa leggera con ampia diffusione delle pratiche di esternalizzazione. Ciò ha determinato nuove strategie e sistemi organizzativi che si sono tradotti, sul piano giuridico, in due forme sostanziali (non necessariamente alternative ma spesso concorrenti): l'integrazione societaria e quella contrattuale. Su tali forme l'A. concentra quindi la propria attenzione per disegnare un quadro dello stato attuale della legislazione e del dibattito giuridico in Italia. Quanto alla integrazione societaria, richiamati i tratti essenziali dell'analisi giuridica del fenomeno nel diritto societario e del lavoro, l' A. conclude che da entrambe le prospettive la nozione di gruppo assume una funzione dogmatico-descrittiva per definire il campo di applicazione di specifiche discipline, senza creare un nuovo soggetto di imputazione della attività complessiva. L'insoddisfazione rispetto a tale esito induce l'A. a proporre una valorizzazione del profilo fattuale del fenomeno relativo alla attività economica organizzata in modo unitario come presupposto per misurare l'applicabilità della normativa protettiva giuslavoristica, senza alterare le tradizionali costruzioni incentrate sull'autonomia soggettiva di ciascuna impresa. Con riferimento alla integrazione contrattuale, l'A. si concentra sul fenomeno delle catene di appalti e, ripercorsa la recente evoluzione normativa a partire dalla abrogazione della l. n. 1369/1960 e dal conseguente venir meno dell'obbligo di parità di trattamento negli appalti interni, conclude ravvisando un abbandono della concezione risalente agli anni Sessanta, secondo cui l'integrazione contrattuale tramite appalto non doveva abbassare i costi del lavoro penalizzando i lavoratori alle dipendenze delle imprese appaltatrici. Rispetto a tale questione, l'accrescimento del sistema delle responsabilità solidali tra appaltante, appaltatori e subappaltatori non pare un surrogato soddisfacente della uniformità di trattamento economico e normativo come fattore di maggiore equilibrio nelle politiche di esternalizzazione. Rilevata, tuttavia, la problematicità, per il mutamento del contesto, di ritornare tout court a tale soluzione, l'A. suggerisce che l'analisi giuslavoristica sul tema dovrebbe essere più opportunamente collocata nell'ambito di nodi più generali del diritto del lavoro ancora irrisolti e già precedentemente richiamati nel corso dell'analisi, quali la normativa sui minimi salariali, la legge sindacale sulla contrattazione ad efficacia generale, l'eliminazione o temperamento dei differenziali di protezione in favore dei lavoratori delle piccole e piccolissime imprese, il rafforzamento dei sistemi di controllo del rispetto delle normative di tutela dei lavoratori.

Summary – *The responsibility of the employer in complex business organisations (Article in Italian)* – This paper takes as its starting point the transition to post-Fordist production, with the eclipse of the great industrial organisation of a vertical nature, and the rise, in both the industrial and the service sectors, of lean organisations making extensive use of outsourcing. This has given rise to new strategies and systems of organisation adopting two forms of legal provision (not necessarily in alternative but often in competition): company integration and contractual integration. The paper focuses on these two forms, concentrating on the

present state of legislation and the debate among legal scholars in Italy. With regard to company integration, after outlining the essential elements of a legal analysis of company law and labour law, the author concludes that from both perspectives the notion of the group takes on a particular theoretical and descriptive significance for the definition of the field of application of specific disciplines, without giving rise to a new subject to which the overall activity may be imputed. The unsatisfactory nature of this fact leads the author to place greater emphasis on businesses organised in a unitary manner as a condition for assessing the applicability of labour law protection measures, without modifying the traditional construction based on the autonomy of the enterprise. With regard to contractual integration, the author focuses on contracting and subcontracting, providing an historical overview starting from the repeal of Act no. 1369/1960, and the subsequent abolition of the requirement for equal treatment of workers employed by contractors and subcontractors. It is argued that the concept dating back to the 1960s, that conditions for the employees of contractors and subcontractors should be the same as for contractors, has been set aside. In this connection, the question of joint and several liability between the principal, contractors and subcontractors does not appear to be a satisfactory substitute for the principle of equal pay and conditions as a means to strike a balance in the case of outsourcing. After pointing out that a return to equal treatment appears to be unlikely, the author suggests that labour law analysis should take account of more general issues that still need to be resolved, mentioned earlier in the analysis, such as minimum rates of pay, extension clauses for collective bargaining agreements, the elimination or attenuation of different levels of employment protection for workers in small and micro enterprises, and the strengthening of the enforcement of labour protection measures.

Relazioni industriali e risorse umane

John Geary ***Il sindacato trae effettivamente vantaggio dall'adozione di un modello partecipativo alla gestione dell'impresa?***

Riassunto – *Il sindacato trae effettivamente vantaggio dall'adozione di un modello partecipativo alla gestione dell'impresa?* – Il saggio analizza i possibili benefici del partenariato per le organizzazioni sindacali, attraverso una riflessione teoretica e l'analisi di una serie di dati a riguardo. Nel tentativo di fornire un contributo al presente dibattito, l'autore esamina e confronta la posizione dei sostenitori e dei critici in merito all'istituzione di accordi di partecipazione. I primi, seppur consapevoli dei rischi a cui i sindacati vanno incontro attraverso la sottoscrizione di tali accordi, affermano che le organizzazioni sindacali potrebbero trarre beneficio dalla cooperazione con i datori di lavoro. In questo senso, il partenariato è considerato uno strumento che rafforza l'influenza dei sindacati nei confronti dei ruoli dirigenziali, nonché la loro capacità rappresentativa. I lavoratori, inoltre,

al fine di promuovere i propri interessi, sono favorevoli a un atteggiamento di collaborazione con i datori di lavoro, sostenendo che il partenariato attribuisce alle rappresentanze sindacali un "volto più accettabile", soprattutto se paragonato alle forme di rivendicazione più tradizionali. Ancora, i sostenitori di tali forme di cooperazione affermano che il loro successo dipende da diversi fattori, come la presenza di organizzazioni sindacali forti e indipendenti e un'organizzazione del lavoro incentrata sulla collaborazione. D'altra parte, i critici sostengono che il partenariato può produrre rischi significativi per le associazioni di categoria. Dal loro punto di vista, gli accordi improntati ad un modello partecipativo distolgono i rappresentanti sindacali dagli interessi degli associati, concentrando il processo decisionale nelle mani di un gruppo ristretto. Di conseguenza, intaccando il rapporto tradizionalmente saldo tra associati e delegati, i lavoratori perdono fiducia nei loro rappresentanti, condizionandone l'impegno verso la propria organizzazione. Una recente indagine condotta in Irlanda, tuttavia, sostiene la tesi di coloro i quali sono a favore del partenariato, rivelando che i benefici sono notevoli laddove le organizzazioni sindacali sono considerate influenti sul posto di lavoro.

Summary – *Do Trade Unions Gain from Working in Partnership with Employers? A Brief Theoretical Review and a Consideration of Some Evidence (Article in English)* – This paper focuses on whether trade unions gain from working in partnership with employers, providing a theoretical review and an analysis of some evidence. In the attempt to provide a contribution to this debate, the author examines and compares both the position of those who advocate and criticize the implementation of partnership agreements. Although aware of the risks that partnership poses for unions, advocates argue that they might benefit from working in co-operation with the employers. In this connection, partnership is considered to be a means which enhances union influence on management, and their representative capacity. In addition, employees prefer unions to work co-operatively with employers in advancing their interests, as partnership provides union representation with 'a more acceptable face', especially if compared with traditional union leverage. Advocates of partnership also claim that its success depends on a number of factors, such as the presence of strong and independent unions, and participatory forms of work design. Critics of partnership, on the other hand, argue that working in co-operation with employers carries a number of risks for unions. In their view, partnership causes representatives to become excessively distant from members' interests, and union decision-making to become strongly centralized around elite groups. Accordingly, by eroding the traditionally close relationship between members and representatives, workers lose confidence in their leaders, influencing their commitment to the organization. A recent survey conducted in Ireland, however, provides support for the claims of advocates, revealing that, on a general basis, partnership agreements deliver substantial gains where unions are perceived to possess a strong presence at the workplace.