

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 cooperatively 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.