

ART. 39 DELLA COSTITUZIONE IV COMMA: DALLE MACERIE DEL SISTEMA CORPORATIVO VERSO UN DIVERSO CONTRATTO ERGA OMNES

La mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione nei comma di carattere programmatico - cioè quelli successivi al I che sancisce precettivamente la libertà assoluta di organizzazione sindacale come forma specifica, autonoma e tipica di un più ampio principio di libertà di associazione così come sancito dall'art. 18 della stessa Carta costituzionale - ha proposto sin dai primi anni Cinquanta dello secolo scorso un dibattito che ha trovato la sua massima e più limpida espressione di sintesi in un famoso saggio di Federico Mancini, maestro della scuola gius-lavoristica bolognese, nei primi anni Settanta. In quel saggio Mancini parlava di un palese retaggio, nello spirito e nella mente dei legislatori costituenti, di principi propri del sistema contrattuale collettivo corporativo nel quale, per il fatto che i soggetti contrattuali fossero i sindacati del tempo, persone giuridiche pubbliche a contrattare e a disciplinare i rapporti di lavoro, con singoli contratti collettivi, settore per settore, validi per legge, possedendo valore, forma e contenuto normativo cogenti, da collocare nella gerarchia delle fonti così come sancita dalle preleggi del Codice Civile del tempo. Dopo la Carta del Lavoro, nella seconda metà degli anni Venti, nel pieno sviluppo di un sistema prodotto dal fascismo, appunto l'ordinamento corporativo, i sindacati producevano all'interno delle corporazioni un sistema di fonti, le norme corporative valide, come tutte le fonti legali, *erga omnes*, cioè per tutti gli appartenenti, lavoratori e datori di lavoro, alla categoria interessata al contratto (metalmecanica, tessile, servizi,

etc.etc.) così come per legge prefigurata e rientrante nel sistema delle corporazioni.

Abrogato l'ordinamento corporativo con Decreto Luogotenenziale 23 novembre 1944 n. 393, è rimasto tuttavia trasitoriamente in piedi un articolo, il 43 che, al fine di evitare un pauroso vuoto normativo, lasciava in piedi le clausole dei contratti collettivi corporativi in attesa di una loro sostituzione con clausole di altrettanto valore generale, così come nascenti dal futuro e tutto da costruire nuovo sistema intersindacale.

Il Costituente del 1948 ha prefigurato un nuovo sistema attraverso il meccanismo della contrattazione collettiva stipulata da soggetti di diritto privato, i sindacati, che attraverso un'ipotetica legislazione *ad hoc*, avrebbero dovuto (o dovrebbero, ove mai si pensasse ancora all'attuazione del dettato costituzionale), stipulare contratti collettivi che - pur essendo prodotto privatistico di soggetti privati, i sindacati appunto con personalità giuridica di diritto privato, tuttavia con il meccanismo della stipulazione attraverso rappresentanze unitarie costituite in proporzione al numero dei loro iscritti, categoria per categoria - avrebbero potuto avere, o potrebbero avere la stessa validità *erga omnes* per loro prevista nel periodo corporativo. Facile il sistema nel periodo corporativo poiché dal vertice del sistema stesso, quello delle corporazioni, si predeterminava la categoria che trovava per i lavoratori appartenenti alla stessa una rappresentanza unica ed esclusiva, il sindacato unico fascista, da un lato quello dei datori di lavoro dall'altro quello dei lavoratori. Ben più difficile la soluzione in un sistema di assoluta libertà di organizzazione (pluralistica) sindacale, e questo spiega, in massima parte, l'impossibilità di piena attuazione dell'art. 39 della Costituzione, e viceversa la determinazione dell'ambito di applicazione del contratto collettivo in un regime che cerca

di sintetizzare interessi generali e interessi viceversa liberamente individuati dai soggetti che stipulano contratti, sempre liberamente individuando e limitando sia l'ambito di appartenenza dei lavoratori alla categoria sia contenuti e forme degli stessi contratti.

Mettendo in relazione i principi costituzionali di piena libertà di organizzazione ed attività, anche contrattuale, dei sindacati con i principi civilistici in ordine alla validità dei contratti solo per i soggetti che vi abbiano aderito o che abbiano accettato comunque di far riferimento alla disciplina propria della libertà di associazione e di contrattazione che esclude ogni intervento da parte di un soggetto eteronomo come lo Stato, il problema è stato risolto dalla giurisprudenza che, utilizzando due punti di riferimento fondamentali ha permesso di dare attuazione, sia pur indirettamente, al principio della generalizzazione del contratto collettivo come fonte normativa per la regolazione dei contratti individuali, o dei rapporti di lavoro in mancanza di contratto, che abbiano visto coinvolti datori di lavoro e lavoratori. Conservando l'art. 2099 cod. civ., espungendone il riferimento ai contratti collettivi corporativi vista la caducazione dell'intero sistema così come prima si è accennato con riferimento al Decreto Legge Luogotenenziale che abrogava il sistema corporativo, si è lasciato il potere al Giudice ordinario di far riferimento alle fonti elencate nelle preleggi e cioè agli usi locali e all'equità, così come richiamati espressamente proprio dall'art. 2099 cod.civ. come strumento per il magistrato per determinare i contenuti di un contratto in mancanza di previsione contrattuale. Al fine di evitare che tali poteri del Giudice non trovassero alcun limite o alcun parametro valido, in mancanza appunto di norme come quelle corporative precedenti, il sistema si è integrato attraverso l'applicazione di un precetto essenziale della normativa

costituzionale, quello contenuto nell'art 36 in ordine alla c.d. giusta retribuzione, con il riferimento alla norma civilistica. Accettando la precettività del dettato costituzionale, il Giudice, proprio per avere dei riferimenti generali e di comune applicazione e per evitare contrasti ed abusi nell'esercizio dei suoi poteri, è stato così vincolato ed insieme sostenuto, con l'utilizzo dell'art. 2099 cod. civ., dalla giurisprudenza di legittimità e da quella costituzionale. Così il cerchio si chiude: applicando il principio della giusta retribuzione e l'obbligo di far riferimento a parametri di uso o di equità, si sono potuti applicare i contratti collettivi di diritto comune attraverso un sistema di riferimento indiretto comunque utile a regolare il costo del lavoro per le aziende e dando garanzie ai lavoratori di pari retribuzione a parità di qualità e quantità di lavoro prestato e a tutela di esigenze di vita libera e dignitosa per i lavoratori stessi. Con questa attività giurisprudenziale si è contribuito notevolmente ad evitare condizioni di sottosalario possibili in un mercato del lavoro particolarmente teso per l'enorme sproporzione tra possibilità di ottenere occasioni di lavoro ed effettiva offerta dello stesso, stante l'alto tasso di disoccupazione come tradizionalmente il nostro Paese ha avuto e continua ad avere anche in questi ultimi tempi, smentendo dati falsi ed ottimistici diffusi anche da recenti Governi attraverso i loro Ministri del Lavoro.

Resta il problema tuttavia degli agenti contrattuali e dell'applicazione, e questa volta di fatto, del principio della rappresentanza proporzionata al numero degli iscritti per dare legittimazione a contrattare ed efficacia, sia pure indiretta, per tutti di un contratto collettivo non stipulato e/o sottoscritto da tutte le organizzazioni sindacali che in regime di libertà sindacale e contrattuale non sono certamente più uniche come nel periodo corporativo. A partire dalla fine

degli anni Novanta dello scorso secolo, notevoli, su questo tema, sono state e restano ancor oggi, addirittura acuendosi, le le difficoltà e i contrasti: valga su tutti l'esempio del caso Fiat per una contrattazione che ad oggi trova, sul piano aziendale e per i livelli dell'intero sistema contrattuale, una difficile *reductio ad unum*, mentre si affermano nuovi modelli come quello del "contratto di prossimità", non certo prefigurabili né riconducibili alla lettera ed allo spirito del Costituente dell'immediato secondo dopoguerra, impegnato nella durissima quanto grandiosa ricostruzione dell'intera architettura del sistema in tutti i suoi aspetti, economici, sociali ed istituzionali.

Gaetano Veneto