

CARLO ALBERTO BIGGINI

**COMPARTECIPAZIONE COLLETTIVA,
IMPONIBILE DI MANO D'OPERA
E CONTRATTO COLLETTIVO**

Estratto dalla "Rivista del Lavoro"
Anno 1935 - N. 3

ROCCA S. CASCIANO
STABILIMENTO TIPOGRAFICO L. CAPPELLI
1935-XIII

Compartecipazione collettiva, imponibile di mano d'opera e contratto collettivo.

Il contratto collettivo che determina l'assegnazione obbligatoria dell'imponibile e del superimponibile di mano d'opera deve funzionare o mediante la assunzione spontanea del lavoratore da parte del datore con l'esercizio del diritto di scelta a norma di legge e del contratto stesso, oppure, in difetto, mediante un provvedimento d'ufficio del competente organo sindacale che ponga in atto la effettiva collocazione del prestatore disoccupato.

L'azione concessa dall'art. 10 (penultimo comma) della legge 5 aprile 1926 alle Associazioni sindacali per conseguire il riconoscimento della responsabilità civile del datore inadempiente (all'obbligo dell'imponibile di mano d'opera) e il risarcimento del danno, è esperibile nella sola ipotesi che esse ne abbiano effettivamente patito il danno stesso.

Compete, invece, al lavoratore singolo l'azione diretta verso il datore per reintegrare il proprio diritto quesito al collocamento della sua mano d'opera, violato dal datore medesimo, e per ottenere il recupero delle paghe dovutegli per le giornate lavorative che gli erano state attribuite e per le quali non venne assunto.

[Magistr. lav. Brescia, 30 novembre 1934; Voena, Pres. ed Est.; Mascotto c. Poltronieri].

La parte di questa sentenza riguardante la interpretazione ed applicazione del contratto collettivo del 31 ottobre 1933 tra le Associazioni sindacali di datori e lavoratori dell'agricoltura della Provincia di Brescia su *l'imponibile della mano d'opera agricola* e dell'accordo del 15 novembre successivo su il *super-imponibile* è assai importante dal punto di vista giuridico e sociale e merita una particolare illustrazione.

Quando il Magistrato sa, come in questo caso, acutamente interpretare la norma, inserita in un regolare contratto collettivo e mirante a disciplinare un nuovo e delicatissimo istituto, non solo nella sua più o meno precisa formulazione giuridica ma anche nel suo spirito, ossia sa ricondurla ai principi fondamentali dell'ordinamento giuridico corporativo e vederla in funzione di quegli istituti attraverso i quali questo nuovo ordinamento si realizza e viene a diretto e pratico contatto con le necessità sociali ed economiche dei singoli e della collettività, la sentenza, quale quella in oggetto, non solo risolve un determinato rap-

porto contrattuale, ma si pone come elemento vivo ed utile per la interpretazione e lo svolgimento giuridico di un istituto.

Di un istituto che, come questo dell'*imponibile e super-imponibile*, avendo chiare finalità politico-sociali, oltre che economiche, va inteso, e logicamente inserito, nei nuovi sistemi di conduzione agraria a mezzadria e compartecipazione famigliare e collettiva e nei relativi nuovi rapporti contrattuali nati da questi sistemi, i quali sono una conseguenza diretta dell'idea e dell'azione sindacale corporativa nel campo agricolo.

Ecco perchè per una maggiore comprensione di questa sentenza riteniamo utile soffermarci brevemente su questi sistemi e rapporti, senza dei quali non ci si può rendere ragione e giuridicamente intendere le clausole dell'*imponibile e super-imponibile* inserite nei contratti collettivi: la stessa sentenza avverte che il contratto collettivo in oggetto è a base salariale e a compartecipazione famigliare.

Il problema della occupazione della mano

d'opera in agricoltura, specialmente di quella bracciantile, riveste una particolare gravità: l'imponibile è un istituto che nasce dai nuovi sistemi di conduzione agraria e mira a disciplinare la domanda e l'offerta del lavoro secondo principi corporativi.

Difatti l'imponibile si propone di aumentare la occupazione dei braccianti, sia pure nei limiti consentiti dalle esigenze dell'azienda agricola, dell'azienda corporativamente organizzata ed interpretata secondo un criterio corporativo come nei sistemi di compartecipazione, e stabilisce un più diretto vincolo tra lavoratore ed azienda, creando una categoria di coltivatori più aderente alla terra, se non proprio « fissata » alla terra, come avviene con le varie forme di compartecipazione.

La compartecipazione non è legata necessariamente al sistema dell'imponibile, ma mentre l'imponibile contribuisce a realizzare e a sviluppare il nuovo tipo di conduzione agraria, la compartecipazione permette di superare l'imponibile collocando nelle aziende agrarie un maggior numero di lavoratori.

Nella compartecipazione collettiva la famiglia colonica è sostituita dalla « collettività » dei lavoratori immessi nell'azienda e rappresentata da un gruppo, chiamato dei « primi uomini », i quali trattano col conduttore e ricevono da lui gli ordini di lavoro, ma esprimono pure il loro parere in merito ai problemi dell'azienda, anche se il conduttore rimane giustamente « il solo ed unico responsabile della buona e razionale conduzione dell'azienda e dell'esatta amministrazione ».

E se noi osserviamo questo istituto nei suoi aspetti più salienti e caratteristici, riscontriamo non solo come esso rientri perfettamente nei presupposti e nei principi del corporativismo fascista, ma come di questi presupposti e di questi principi sia una concreta e viva realizzazione.

La collaborazione fra i fattori della produzione, principio fondamentale dell'ordinamento corporativo, si attua perfettamente nel sistema della compartecipazione collettiva, poiché il lavoratore partecipa effettivamente alla vita dell'azienda e alla divisione dei prodotti e diventa veramente elemento attivo dell'impresa, come vuol la Carta del Lavoro.

E la collaborazione, così intesa e realizzata, si dimostra capace di superare in modo effettivo e concreto la lotta di classe: difatti nell'istituto della compartecipazione non si può

parlare semplicemente di collaborazione fra capitale e lavoro, intendendo i due elementi della produzione nettamente distinti, anche se non più antitetici. Qui la lotta di classe, dopo essere stata legalizzata col divieto dello sciopero e della serrata e col riconoscimento dei contrapposti sindacati, condotti ad operare sulle vie nuove del diritto attraverso il contratto collettivo e la Magistratura del lavoro, ci appare superata da questo istituto che tende a dar vita effettiva ad un sistema, ove lavoro e capitale operano uniti sullo stesso concreto piano economico, ove il lavoro, secondo la formula enunciata dal Duce, diventa veramente il soggetto dell'economia.

Inoltre si trasforma il compenso a salario, forma tipica dell'età capitalistica: la cointeressenza ai prodotti, che è generale, e raggiunge in qualche compartecipazione collettiva il cinquanta per cento, è senza dubbio la forma più aderente alla società ed economia corporativa e alla dichiarazione dodicesima della Carta del lavoro, ossia il salario diventa il compenso dovuto al lavoro secondo principi corporativi.

Il salario propriamente detto tende ad approssimarsi ai criteri stabiliti dalla Carta del lavoro attraverso il contratto collettivo e la sentenza del Magistrato del lavoro, ma il criterio delle « possibilità della produzione » riesce difficilmente a determinarsi: la remunerazione del lavoro nella compartecipazione collettiva ha luogo secondo le possibilità realmente constatate della produzione, senza compromettere quel compenso base pari alle « esigenze normali di vita ». E mentre le anticipazioni del conduttore ai lavoratori consentono di provvedere alle necessità quotidiane e gli spacci aziendali assicurano alla collettività dei lavoratori l'acquisto dei generi di ordinario consumo a prezzo inferiore a quello di mercato, la cointeressenza ai prodotti dà una reale consistenza a questa forma che compensa il lavoro secondo criteri corporativi e lo immette nell'attività produttiva dell'azienda. In genere vi è uguaglianza di compenso nonostante la diversa capacità di lavoro, ma esistono pure eccezioni che modificano nell'applicazione il criterio distributivo: i lavoratori sono scelti secondo la loro capacità e secondo la diversa qualità dei lavori, attuando così quel criterio selettivo affermato dalla Carta del lavoro, gli operai specializzati hanno un compenso superiore e sol-

tanto i migliori possono essere eletti « primi uomini ».

Ma tale forma di remunerazione del lavoro è possibile perché nasce da aziende trasformate nella loro interna struttura organica e produttiva, ossia da aziende corporativamente organizzate, e, quindi, in grado di far conoscere le possibilità della produzione e di attuare una maggiore produzione economica ed una più alta giustizia sociale.

Siamo di fronte alla vera e propria azienda agricola corporativa, la quale, se rimane autonoma di fronte al Sindacato, non si può negare che si sia corporativamente attrezzata e trasformata solo in virtù dell'azione e dell'intervento del Sindacato, il quale ha così dimostrata non solo la sua vitalità, ma anche la necessità della sua esistenza e della sua continua presenza nello svolgimento graduale di questi nuovi sistemi di conduzione agraria, non finì a sé stessi, ma punto di partenza per ulteriori sviluppi dell'ordine corporativo nel campo dell'agricoltura e negli altri campi dell'economia nazionale.

Iniziativa privata, responsabilità dell'imprenditore, direzione dell'impresa sono principi che rimangono a fondamento di questi sistemi corporativi di conduzione agraria, ma la diversa posizione del lavoro nella azienda agricola e la presenza del Sindacato conducono ad una più esatta conoscenza di quello che avviene nell'interno dell'azienda.

Il carattere unitario della produzione e la produzione subordinata al superiore interesse nazionale non escludono l'azienda corporativamente organizzata e al cui andamento non siano interessati tutti i fattori della produzione: quindi possibilità di una diversa valutazione dell'iniziativa privata e della responsabilità dell'imprenditore, poiché imprenditore e lavoratore vengono a porsi e ad estendersi a tutto il ciclo della vita produttiva aziendale. E poiché il Sindacato, organo di diritto pubblico, è presente ed incluso in tutti i più importanti organismi dello Stato, ove siano in giuoco gli interessi delle categorie rappresentate, non si comprende perché dovrebbe essere assente ed escluso dall'azienda, ove sono più evidentemente e concretamente in giuoco gli interessi del lavoratore.

Questione ormai pacifica in questi nuovi sistemi di conduzione agraria: nelle disposizioni per l'applicazione del recente accordo interconfederale tra la Confederazione fascista de-

gli agricoltori e la Confederazione fascista dei lavoratori dell'agricoltura, firmato a Palazzo Littorio il 25 ottobre 1934-XII, si afferma la « necessità di trasformare il più possibile, in agricoltura, il sistema di conduzione in economia in sistema di conduzione associata e quindi corporativa » e si precisa che tale conduzione « dovrà risultare dalla fusione delle forme e delle esperienze connesse alla tradizionale conduzione capitalistica ed a quella della compartecipazione parziaria e della colonia, con l'integrazione dell'opera del Sindacato ». Intervento del Sindacato affermato pure nell'organizzazione degli spacci interni aziendali agricoli per la somministrazione dei generi in natura ai contadini in conto salario: difatti la conduzione dello spaccio « si effettua ad opera dei lavoratori stessi senza alcuna spesa e sotto il controllo diretto e indiretto del datore di lavoro e dei Sindacati ».

Queste forme di compartecipazione in genere, famigliare e collettiva, sono state felicemente sperimentate in molte provincie, specie nel Mantovano e nella bonifica di Maccarese, e può comprendersi più compiutamente la loro organizzazione e il loro sviluppo leggendo gli interessanti lavori del PAGANI, *Le compartecipazioni agricole del Mantovano*, Arti Grafiche Pinelli, 1933, Milano e di AIMI, *Dalla scomparsa del salariato alla corporazione*, Mantova, 1934.

E poiché attraverso queste nuove forme di conduzione agraria si vuole risolvere il problema della « sbracciantizzazione », la quale deve diventare effettiva per ridurre al minimo indispensabile il bracciantato, ossia la massa salariale, evolvendo i braccianti in autentici produttori, partecipi, in piena responsabilità e solidarietà con il capitale, al processo produttivo, poiché tale sistema e tipo di compartecipazione conduce alla fissazione dei lavoratori alla terra, alla loro introduzione, mercé la formula della interessenza, nel campo della produzione, al perfezionamento produttivo tecnico ed economico delle aziende agricole e all'esercizio effettivo dell'opera solidale tra capitale, tecnica e lavoro, non si possono, in questo trasformarsi graduale della conduzione ad economia in conduzione a compartecipazione, non fronteggiare le più impellenti necessità attuali della vita agricola, le quali non sono soltanto la migrazione e l'economia di vita, ma anche, e soprattutto, l'alleviamento della disoccupazione e l'impiego più razionale del lavoro.

- Queste due ultime necessità si affrontano mediante le forme dell'imponibile e del super-imponibile che mirano ad un effettivo assetto del bracciantato con vantaggio della produzione e che comportano per gli agricoltori l'obbligo di far lavorare nelle aziende un numero determinato di braccianti. E le varie forme di compartecipazione non riducono ma aumentano le possibilità di occupazione della mano d'opera, poichè in via assoluta portano ad un aumento di lavoro ed in via relativa consentono di sostituire il turno di lavoro introducendo nelle aziende un quantitativo maggiore di compartecipanti oltre all'imponibile, scegliendo un lavoratore per famiglia con la distribuzione del lavoro e del reddito di spettanza al lavoro su tutti i compartecipanti impiegati.

Tutto questo abbiamo creduto bene premettere per una più esatta comprensione della sentenza della Magistratura del lavoro di Brescia, la quale si è trovata non solo di fronte a quei complessi rapporti di lavoro, che abbiamo cercato di chiarire in necessaria relazione alla profonda trasformazione dei sistemi di conduzione agraria che si va attuando in regime corporativo, ma anche di fronte ad una forma d'imponibile e super-imponibile, qual'è quella contenuta nei contratti collettivi del bresciano, in base ai quali la Magistratura del lavoro ha sentenziato, non molto razionale ed organica.

Difatti nei nuovi accordi interconfederali, già ricordati, si prevede una forma più organica e razionale, che mira a regolare l'imponibile attraverso una *assegnazione annua di giornate lavorative* a ciascuna azienda in relazione alla attrezzatura ed alle necessità e capacità tecnico-economiche aziendali, attraverso una *assegnazione annua fissa ad ogni azienda del numero di unità lavorative uomo* in rapporto alla disponibilità di mano d'opera risultante iscritta all'inizio dell'annata agraria presso ogni singolo ufficio di collocamento e attraverso una suddivisione delle giornate lavorative obbligatorie in *periodi stagionali* per garantire la distribuzione del lavoro in riferimento alle necessità dell'azienda e del miglior rendimento del lavoro: forma che faciliterà, senza dubbio, le stesse eventuali decisioni della Magistratura del lavoro.

Molto bene ha, quindi, fatto la Magistratura del lavoro di Brescia, nello scendere all'esame del merito della controversia a lei sottoposta, ad affermare che tanto l'imponibile normale

contemplato nel primo contratto, quanto il *super-imponibile* stabilito nel patto successivo, sono determinati non solo dal fine economico dell'agricoltura, ma anche dal fine politico-sociale di trovare un rimedio alla disoccupazione.

Ed esaminato lo stato dell'azienda in questione, la quale si dimostra offrire un margine frazionario di mano d'opera, che permette di impiegare uno dei disoccupati incluso nella lista dell'ufficio di collocamento, la sentenza precisa che la deliberazione contenuta nell'accordo non poteva rimanere nel campo astratto e che ognuno dei datori di lavoro aveva l'obbligo giuridico di tradurla nel concreto adempimento.

Questa affermazione che non è, da un punto pratico dottrinale, convenientemente sviluppata nella sentenza, ha, come ognuno può comprendere, grande importanza ed è il necessario presupposto giuridico, dal quale discendono le altre affermazioni e conseguenze contenute nella sentenza.

Contraenti dell'accordo collettivo 31 ottobre 1933 e del patto del 15 novembre successivo su il *super-imponibile* sono le due Associazioni legalmente riconosciute di datori e lavoratori dell'agricoltura, soggetti del diritto sindacale-corporativo, dai quali parte l'azione correttiva e formativa nell'interesse pubblico: azione che si riferisce alla categoria, che rimane pur sempre la base su cui si erige l'Associazione professionale. Difatti gli individui, che collaborano professionalmente all'attività economica nazionale, sono considerati, dal nuovo diritto, non isolatamente ma in quanto raggruppati in quelle collettività che sono le categorie.

La legge ammette e riconosce la categoria, come soggetto di diritti e doveri sindacali, ma non la considera un nuovo soggetto giuridico, cui sia stata conferita la personalità, come è per l'associazione sindacale.

La legge 3 aprile 1926 sta a distinguere nettamente l'Associazione professionale dalla categoria, in nessuna disposizione la legge considera la categoria come persona giuridica a tipo associativo e anzi all'art. 5 parla di datori di lavoro e lavoratori e non della categoria, mirando a precisare come non vi sia altro organismo vivo, nel senso giuridico di soggetto di diritti, che l'Associazione professionale, la quale ha propri organi ed una propria volontà destinata anche alla rappresentanza legale della categoria.

Sono, del resto, note tutte le vaste e nume-

rose discussioni che in dottrina e in giurisprudenza ha sollevato questo importante problema: ed è anche noto come non si sia mancato di sostenere, per esempio dal GUIDI (*Il diritto del lavoro*, 1927, 1038, sg. e più compiutamente *Il contratto collettivo di lavoro nell'ordinamento corporativo*, Città di Castello, 1930, p. 25) che la categoria sia persona giuridica, partendo dalla constatazione che la legge tutela a mezzo dei Sindacati gli interessi delle categorie da esse rappresentate, coll'effetto che la categoria assumerebbe con ciò personalità propria pel tramite del Sindacato.

Ma, a parte queste diverse interpretazioni su la categoria, che ci farebbero risalire al diverso modo di concepire in dottrina la « persona giuridica », non è privo d'interesse rilevare, per il punto affermato in questa sentenza, che la volontà della categoria non esiste in forma giuridica concreta e che decisiva è solo la volontà dell'Associazione, nucleo attivo della categoria. Interpretazione che non esclude, ma che anzi meglio precisa e riafferma, come i rapporti giuridici riguardanti la categoria si rianodano a ciascuno dei componenti.

E poichè le Associazioni riconosciute rappresentano in giudizio davanti il Magistrato del lavoro tutti i singoli datori di lavoro della categoria (art. 17 legge 3 aprile 1926) e poichè per contribuire a queste spese di rappresentanza a ogni singolo datore di lavoro o lavoratore di ciascuna categoria è imposto un contributo annuo (art. 5 legge cit.), i contratti collettivi creano effetti giuridici estensibili a tutta la categoria, cioè estensibili a tutti i suoi componenti (art. 10 e art. 15 legge cit.).

Quindi anche ammesso che vi possano essere interessi particolari di ciascuno dei singoli non coincidenti con gli interessi della categoria, affermati e precisati in un regolare contratto collettivo con la categoria contrapposta, ogni singolo ha l'obbligo giuridico di tradurre in concreto adempimento gli impegni, i deliberati le obbligazioni della Associazione, rappresentante attiva e legale della categoria. E se le obbligazioni, che tutelano gli interessi particolari della categoria, e perciò degli individui che attualmente la compongono e che sono collegati e organizzati mediante il Sindacato, subordinatamente agli interessi generali della produzione e del lavoro (nel caso in esame provvedere alla crisi della disoccupazione e agli interessi superiori dell'agricoltura nazionale), possono non avere una piena rispondenza coll'in-

teresse particolarissimo di qualche membro della categoria, tutto ciò non esclude quella obbligatorietà giuridica, che anche costoro devono concretamente adempiere.

Una obiezione che può essere sollevata a proposito dell'imponibile e del super-imponibile è, invece, quella di vedere se le Associazioni abbiano facoltà di concludere contratti collettivi contenenti norme e clausole riguardanti non solo la disciplina e i rapporti di lavoro, ma anche il numero di lavoratori che devono essere impiegati in ogni azienda agricola in rapporto alla potenzialità ed estensione dell'azienda stessa.

Noi crediamo di sì, non tanto perchè la personalità giuridica propria dell'Associazione sindacale legalmente riconosciuta attribuisce una piena capacità giuridica indipendentemente dagli scopi che si debbono raggiungere, quanto perchè la potestà di rappresentanza, anche se non ha l'ampiezza della personalità giuridica, ed è solo un mezzo per il conseguimento di determinate finalità, quelle appunto assegnate alle associazioni riconosciute in relazione alla categoria (comma 2 dell'art. 22 del Regol. 1 luglio 1926), essa si estende fin dove arrivano gli scopi delle Associazioni sindacali, in quanto sono diretti alla tutela della categoria. Scopi che riguardano, senza dubbio, anche la disciplina della domanda e dell'offerta del lavoro e, quindi, specie in periodi di trasformazione sociale ed economica, anche un più razionale impiego di essa mano d'opera presso le singole aziende.

Del resto l'Associazione, la quale stipulando un contratto collettivo agisce nell'interesse della categoria, sa e deve sapere di avere intorno a sé tutta la categoria, di agire per essa e di attribuire immediatamente gli effetti della stipulazione ad essa ed ai suoi singoli membri. Ed agire nell'interesse della categoria significa agire per un interesse particolare di quest'ultima, ma per un interesse prospettato nel quadro generale dell'interesse pubblico, cioè agire per questo interesse, il quale, nel caso concreto, esige pure una più razionale distribuzione della mano d'opera per provvedere alla crisi di disoccupazione.

Del resto se è vero che gli interessi di categoria debbono essere unitariamente considerati da tutti i singoli suoi componenti, è anche vero che non ci si può astrarre dai componenti quando si tratta degli effetti giuridici di atti

sindacali da attribuirsi alla categoria: in questo ultimo caso sono i diritti e i doveri dei singoli componenti la categoria che contano.

Ossia quando l'Associazione sindacale stipula un contratto collettivo ciascun membro della categoria, anche estraneo all'Associazione, acquista senz'altro il diritto e il dovere di osservarlo.

Perciò, come implicitamente afferma la sentenza, l'intima natura della rappresentanza sindacale è nella sua capacità giuridica di sostituire chi è dotato di volontà attiva a chi essendo, come la categoria, una massa non organizzata, non può esprimerla.

È noto, poi, come il contratto collettivo di lavoro sia l'espressione di una volontà collettiva, ben più forte e decisiva di ogni singola e particolare volontà, e come, quindi, da esso discenda l'obbligatorietà dell'osservanza delle norme, in esso contenute, da parte di ogni individuo componente la categoria.

L'azienda agricola è impegnata, in virtù di un contratto collettivo, ad osservare le norme riguardanti l'imponibile e il super-imponibile di mano d'opera e non può più opporre a un dato momento l'impossibilità ad assumere quel numero di lavoratori, che per essere fissato nel contratto, non può mutarsi.

Da quanto siamo venuti dicendo appare così giuridicamente fondata anche la parte della sentenza che dichiara legittima l'assegnazione all'azienda agricola del Poltronieri del lavoratore Giovanni Mascotto e l'obbligatorietà da parte del Poltronieri di accettarlo. E questo perchè se ogni datore di lavoro ha l'obbligo di tradurre in concreto adempimento la clausola del super-imponibile, il diritto di scelta, che è attribuito al datore di lavoro dalla legge (articolo 11 R. D. 29 marzo 1928 n. 1003 e art. 2 R. D. 9 dicembre 1929 n. 2333) e dallo stesso contratto collettivo, cioè il diritto di assumere a sua volontà il lavoratore, tra coloro iscritti nelle liste degli uffici di collocamento, deve manifestarsi: se fosse diversamente basterebbe il comportamento negativo del datore di lavoro per non fare funzionare un istituto regolato in un contratto collettivo ad opera delle rispettive organizzazioni sindacali. Quindi se il datore di lavoro non esercita spontaneamente questo suo diritto di scelta, un provvedimento di ufficio del competente organo sindacale deve porre in atto la effettiva collocazione del prestatore d'opera disoccupato.

E non si obbietti, bene osserva la sentenza,

che nel contratto collettivo non risulta espresso alcun termine, oltre il quale il datore di lavoro possa ritenersi costituito in mora: non solo soccorre la norma generale, per cui, quando non sia stato apposto termine l'obbligazione deve subito eseguirsi (art. 1173 cod. civ.), ma, nella specie in esame, la norma esiste nel termine, fissato nel contratto collettivo, col quale si inizia la decorrenza dell'annata agraria, con la conseguente necessaria applicazione della mano d'opera imponibile.

Chiaro ed esatto ragionamento giuridico che discende logicamente da quei principi, che noi abbiamo cercato di richiamare e che, in un certo senso, li prospetta nella loro applicazione.

Non si può negare che l'istituto dell'imponibile di mano d'opera dà un più ampio contenuto al contratto collettivo, in quanto pone delle norme capaci non solo di creare nuovi rapporti di lavoro ma capaci anche di porli sopra un diverso piano giuridico più concretamente corporativo. Oggi il contratto collettivo ha il compito di attuare la disciplina unitaria della produzione, mira a regolare rapporti non strettamente di lavoro ma anche economici in senso vero e proprio, è un complesso di clausole che contengono le condizioni generali del lavoro e della produzione, ha cioè quella virtù creativa, quella intima possibilità di espansione, per cui la stessa dichiarazione XI della Carta del Lavoro, secondo la quale il contratto collettivo regola « i rapporti di lavoro fra le categorie di datori di lavoro e di lavoratori » ci appare, non dico superata, ma certamente ristretta. Si è dilatato il contenuto del contratto collettivo, perchè più ampio e più vivo è il principio ispiratore del contratto stesso: non pura e semplice stipulazione di orari e di salari, ma regolamentazione del lavoro inserito come soggetto nel processo produttivo, e di tutte le esigenze, anche spirituali, del lavoratore, ossia un rapporto umano nel senso vero e profondo della parola.

E se tali sono lo spirito e il contenuto del contratto collettivo bene ha fatto questa sentenza a riaffermare il principio che ogni contratto individuale si uniformi al contratto collettivo: difatti anche se il contratto individuale automaticamente si inserisce nel contratto collettivo per la natura stessa di esso contratto, l'obbligatorietà concorre pur sempre ad instaurare di fatto una situazione coincidente con quella formatasi di diritto nel contratto. Diversamente l'inserzione automatica resterebbe

un principio giuridico praticamente inutile, poichè sarebbe paralizzata dalla inosservanza di fatto del contratto collettivo.

Ogni clausola del contratto collettivo è il contenuto di un rapporto obbligatorio tra ciascun lavoratore e datore di lavoro: obbligatorietà di inserire nell'eventuale stipulazione di contratti individuali clausole conformi a quelle del contratto collettivo e obbligatorietà di interpretare e attuare il contratto individuale in conformità al contratto collettivo. Ossia il contratto collettivo crea senz'altro l'obbligo di attuarlo, cioè di osservare il contratto individuale nel modo rispondente allo spirito e alla sostanza del contratto collettivo.

Ma tutte queste obbligazioni e i correlativi diritti sono logicamente subordinati all'ipotesi che ciascun datore o lavoratore stipuli dopo la data del contratto collettivo un contratto individuale di lavoro. Ed anche se c'è l'obbligo di non fare azioni capaci di turbare o rendere difficile ed anche impossibile l'osservanza del contratto collettivo, non nasce di regola dal contratto collettivo l'obbligo di stipulare contratti individuali.

Invece la natura dell'istituto dell'imponibile, come risulta disciplinato in un regolare contratto collettivo, importa, ed è questa la novità anche dal punto di vista giuridico, l'obbligatorietà per il datore di lavoro di stipulare

contratti individuali in conformità del contratto collettivo, e di stipularne tanti quanti il contratto collettivo ne contempla in rapporto alla potenzialità e capacità di ogni singola azienda agricola. Non, quindi, l'obbligo di non fare azioni capaci di rendere difficile o impossibile l'osservanza del contratto collettivo o l'obbligo per le parti di rispettare il naturale prodursi del futuro evento che permetta di far sorgere l'obbligatorietà di conformare il contratto individuale al contratto collettivo, ma l'obbligatorietà di stipulare da parte del datore di lavoro, entro termini stabiliti, tanti contratti individuali quanti la capacità dell'azienda ne comporta e, quindi, a maggior ragione, l'obbligatorietà di stipularli nel modo rispondente allo spirito e al contenuto del contratto collettivo.

Merita, infine, osservare che la potenzialità dell'azienda, per determinare quanti lavoratori deve assumere, è disciplinata dallo stesso contratto collettivo su esame complessivo delle Associazioni riconosciute ed è sottratta al giudizio del singolo datore di lavoro.

Aspetti nuovi dal punto di vista non solo sociale ma anche giuridico, ossia più ampi e precisi sviluppi dell'ordinamento corporativo secondo la sua interna logica.

CARLO ALBERTO BIGGINI
della R. Università di Sassari