

PREFAZIONE

Quella che avrebbe dovuto essere la seconda edizione dei “*Fondamenti di diritto sindacale*” diviene la prima edizione del “*Diritto sindacale*” nella *Collana Scuola di Giurisprudenza* diretta da Enrico Gabrielli.

Il manuale, ancorché può risultare utile anche agli operatori del diritto, mantiene l’originaria funzione di opera prevalentemente destinata agli studenti.

L’aggiornamento soprattutto dei riferimenti bibliografici sarà utile agli studenti che hanno interesse ad un approfondimento critico di alcuni istituti e a quelli impegnati nella redazione di testi e tesine.

M.P. F.L.

Roma-Torino, 24 febbraio 2021

CAPITOLO PRIMO

**NOZIONE ED ORIGINE
DEL DIRITTO SINDACALE**

SOMMARIO: 1. La nozione di diritto sindacale. – 2. L'origine del sindacato. – 3. L'azione sindacale nel periodo precorporativo. – 4. Il sindacato nell'ordinamento corporativo. – 5. Il sindacato nella Costituzione repubblicana. – 6. Il sindacalismo dei dipendenti pubblici.

1. La nozione di diritto sindacale.

Per diritto sindacale s'intende, di solito, il diritto che regola l'attività e l'organizzazione dei sindacati e, cioè, delle tradizionali associazioni volontarie dei lavoratori e dei datori di lavoro che si caratterizzano, rispetto a tutte le altre associazioni ancorché costituite dagli stessi soggetti, in quanto la loro attività consiste nella stipulazione del contratto collettivo (cfr. n. 37 e segg.) e, per il sindacato dei lavoratori, anche nella proclamazione dello sciopero o di altre forme di lotta sindacale (cfr. n. 67 e segg.).

Questa nozione, però, può apparire superata perché, specialmente nel corso degli ultimi anni, l'attività sindacale ha valicato, in vari modi, i tradizionali confini della gestione dei rapporti individuali di lavoro per svilupparsi anche nelle aree del diritto pubblico dell'economia. Tale sviluppo comporta la costituzione di complessi rapporti giuridici, di cui il sindacato è parte, e di atti giuridici, di cui il sindacato è autore. Rapporti ed atti che sono anch'essi oggetto di un diritto che ben può essere detto sindacale.

Peraltro, l'esistenza di questi rapporti e di questi atti sembrerebbe suggerire la necessità di un ampliamento della tradizionale nozione del diritto sindacale, se non altro al fine di ricomprendervi anche le posizioni che il sindacato assume nella gestione pubblica dell'economia, partecipando, in varie guise, all'esercizio dei poteri dello Stato (cfr. n. 15 e n. 16).

Senonché, almeno ai fini didattici, la tradizionale nozione del diritto sindacale può essere mantenuta ferma essendo qui sufficiente, da un lato, l'indicazione di alcuni aspetti di quei fenomeni (cfr. n. 15 e n. 16) e, d'altro lato, la presa d'atto della tendenza ora accennata e della conseguente possibilità di una diversa definizione. Del resto, i fenomeni di cui trattasi, da un lato, non sono stati oggetto di quell'elaborazione in termini giuridici che è essenziale per consentirne l'agevole e proficua comprensione e divulgazione e, d'altro lato, essendo condizionati in modo determinante da scelte della politica governativa hanno subito, nel tempo, una continua e rapida evoluzione onde non hanno raggiunto quel minimo di tipizzazione che consentirebbe di individuarli con costante certezza (cfr. n. 16).

L'esposizione che segue non riguarderà, quindi, quei fenomeni.

I pubblici dipendenti

Riguarderà, invece, la struttura e l'azione dei sindacati dei pubblici dipendenti posto che, a seguito della cosiddetta privatizzazione del pubblico impiego (art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421 e d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, poi confluiti nel d.lgs. n. 165 del 2001) e della conseguente evoluzione della disciplina che li riguarda, quei sindacati hanno, oramai, assunto una posizione (cfr. n. 17 e segg.) e sono chiamati ad assolvere a funzioni (cfr. n. 60 e segg.) per molti aspetti identiche a quelle dei sindacati dei lavoratori dipendenti da privati.

I lavoratori autonomi e parasubordinati

Al tempo stesso deve essere avvertito come l'esposizione che segue non riguarderà la struttura e l'azione dei sindacati dei lavoratori autonomi e, più in particolare, dei sindacati dei collaboratori non subordinati (cfr. n. 3, art. 409 Cod. proc. civ. e art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015). L'azione dei sindacati in questi settori, sebbene presenti vistose ed importanti connessioni con la materia trattata in questa sede, ha, tuttavia, peculiarità specifiche che, per il momento, ne sconsigliano, sia pur sempre esclusivamente a fini didattici, una considerazione in termini generali salvi, comunque, i necessari riferimenti a situazioni specifiche.

Funzione della giurisprudenza e della dottrina

Infine, nel tratteggiare le caratteristiche del diritto sindacale, va fatto presente che tale diritto, anche se inteso nella sua più tradizionale accezione, si caratterizza per essere, in larga misura e per quanto attiene ai sindacati e alla contrattazione collettiva dei lavoratori privati, il prodotto di un'interpretazione giurisprudenziale in funzione normativa e dell'opera della dottrina.

Il diritto sindacale, infatti, se non può oramai più essere considerato, come invece si faceva in passato nel solco di un autorevole insegnamento, come un «*diritto senza norme*», manca pur sempre di una compiuta disciplina legislativa che regoli la costituzione delle associazioni sindacali, l'organizzazione e la rappresentanza sindacale, il contratto e

la contrattazione collettiva e lo sciopero in generale. Ed infatti, il legislatore ordinario non ha dato ancora attuazione ai principi espressi dagli artt. 39 e 40 Cost. (cfr. n. 7 e n. 67).

Ciò spiega perché lo studio del diritto sindacale non possa prescindere da sia pur brevi cenni sulla sua storia.

Peraltro, va subito avvertito come il fenomeno sindacale nacque e si sviluppò tra gli operai dell'industria e dell'agricoltura. Più recente è il sindacalismo degli impiegati. Ancor più recente è il sindacalismo dei dipendenti dello Stato e delle pubbliche amministrazioni, in quanto il loro rapporto di lavoro è restato a lungo regolato esclusivamente dalla legge (cfr. n. 5 e n. 17 e segg.).

Sugli aspetti del diritto sindacale non considerati in questa trattazione per le ragioni di opportunità di cui al testo, si veda: GIUGNI, *Diritto sindacale*, Bari, 2014. Sulla particolare valenza da attribuire al «*silenzio*» del legislatore ordinario, in materia di diritto sindacale «*in favore di un processo di attuazione costituzionale da realizzarsi in sede extralegislativa*», si veda: GHEZZI-ROMAGNOLI, *Il diritto sindacale*, Bologna, 2001, p. 222 ss. Per un approfondimento della questione riguardante la mancata attuazione legislativa dell'art. 39 e dell'art. 40 Cost., si veda: CRAVERI, *Sindacato e istituzioni nel dopoguerra*, Bologna, 1977, p. 321 ss.

Sul problema della libertà sindacale, con riguardo ai prestatori di lavoro parasubordinato, si vedano: Corte cost. 17 luglio 1975, n. 222, in *Giur. Cost.*, 1974, p. 1969; G. SANTORO-PASSARELLI, *Il lavoro parasubordinato*, Milano, 1979, p. 119 ss.; ICHINO, *Sul contenuto e l'estensione della tutela del lavoro nel titolo III della Costituzione*, in *Scritti in onore di Gino Giugni*, Bari, 1999, p. 531 ss.; e gli interventi di SCARPONI, BANO, ROMAGNOLI, SCARPELLI, BIAGI, TIRABOSCHI, KEMPEN, KRETZSCHMAR, VETT, GOTTARDI, CARRIERI, in *Lav. Dir.*, 1999, p. 543 ss.; VALLEBONA, *Profili sindacali del lavoro parasubordinato*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2000, p. 107 ss.; CARUSO, *Le nuove frontiere della rappresentanza sindacale*, Testo della lezione "Massimo D'Antona" rivolta agli studenti della Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Firenze, 4 maggio 2000, www.lex.unict.it/dml-online/archivio/numero4/online/caruso.htm; sulla tendenza alla estensione della libertà sindacale al rapporto di parasubordinazione, si veda anche: TREU, *L'organizzazione sindacale. I soggetti*, Milano, 1970, p. 169 ss. Inoltre, vedi ROMAGNOLI, *Rappresentare la cittadinanza industriale*, in *Lav. Dir.*, 1999, p. 549 ss.; LAZZARI, *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale*, Torino, 2006; CARINCI, *Il dialogo fra Pino Santoro Passarelli e la dottrina, dalla parasubordinazione al lavoro economicamente dipendente: la rivincita di un'idea*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2007, p. 906; RECCHIA, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in ALESSI, BARBERA, GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Bari, 2019, p. 593 ss.

Sulla estensione, invece, dell'efficacia del contratto collettivo ai rapporti di parasubordinazione e sulla applicabilità del rito del lavoro a tali rapporti si vedano: PERA, *Rapporti c.d. di parasubordinazione e rito del lavoro*, in *Riv. Dir. Proc.*, 1974, p. 422; GHEZZI, *I rapporti privati soggetti al nuovo «rito del lavoro»*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1974, I, p. 91; CESSARI, *Sul campo soggettivo di applicazione del nuovo processo del lavoro*, in *Dir. Lav.*, 1974, I, p. 14; PERONE, *Il nuovo processo del lavoro*, Padova, 1975, p. 9 ss.; PERA, *I rapporti soggetti al nuovo rito*, in *Nuovo trattato diritto del lavoro*, diretto da RIVA SANSEVERINO-MAZZONI, IV, Padova, 1976, p. 157;

ANDRIOLI-PROTO PISANI-PEZZANO-BARONE, *Le controversie individuali di lavoro*, Bologna, 1987, p. 31 ss.; MONTESANO-VACCARELLA, *Diritto processuale del lavoro*, Napoli, 1996, p. 26 ss.; BELLARDI, *Nuovi lavori e rappresentanza – Limiti e potenzialità di innovazione della realtà sindacale attuale*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2005, p. 70 ss.; DUFOUR-HEGE, *Impieghi precari, impiego standard e ruolo del sindacato*, in *Quad. Rass. Sind.*, III, 2006, p. 25; VERRUSO, *La rappresentanza dei lavoratori atipici: il caso di «Cna In Proprio»*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2005, p. 111 ss.; LAZZARI, *Nuovi lavori e rappresentanza sindacale*, Torino, 2006.

Con riferimento al dibattito sul lavoro coordinato, vedi PERSIANI, *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in *Dir. Lav.*, 1998, p. 204 ss.; ID., *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione e autonomia*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2005, p. 1 ss.; nonché, successivamente all'abrogazione del lavoro a progetto e all'introduzione della nozione di "etero-organizzazione" da parte dell'art. 2, primo comma, d.lgs. n. 81 del 2015, TREU, *In tema di Jobs Act. Il riordino dei tipi contrattuali*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2015, p. 155 ss.; PERSIANI, *Note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2015, p. 1257 ss.; TOSI, *L'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015: una norma apparente*, in *Arg. Dir. Lav.*, n. 6, 2015, p. 1117 ss.; ID., *Colloqui giuridici di diritto del lavoro*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2015; NOGLER, *La subordinazione nel d.lgs. del 2015: alla ricerca dell'autorità del punto di vista giuridico*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 267, 2015; PERULLI, *Un Jobs Act per il lavoro autonomo: verso una nuova disciplina della dipendenza economica?*, *ivi*, n. 235, 2015; ID., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, *ivi*, n. 272, 2015; ID., *Le collaborazioni organizzate dal committente*, in FIORILLO-PERULLI, *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, Torino, 2015, p. 279 ss.; PROSPERETTI, *Rapporto di lavoro e collaborazioni organizzate*, in *Colloqui giuridici di diritto del lavoro*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2015; G. SANTORO-PASSARELLI, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, in *ADAPT Labour Studies*, n. 48, 2015, p. 16; ID., *Sulle categorie del diritto del lavoro "riformate"*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 288, 2016; PERSIANI, *Ancora note sulla disciplina di alcune collaborazioni coordinate*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2016, n. 2, p. 313 ss.; TOSI, *Le collaborazioni eterorganizzate*, in *Giur. It.*, 2016, p. 737; ID., *Autonomia, coordinamento e subordinazione*, *Labor*, 2017, p. 245; F. CARINCI, *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, p. 961 ss.; PISANI, *Le collaborazioni coordinate e continuativa a rischio estinzione*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2018, I, p. 49 ss.; ALBI, *Il lavoro mediante piattaforme digitali tra autonomia e subordinazione*, in *Labor*, 2019, 2, p. 128 ss.; MAGNANI, *Subordinazione, eteroorganizzazione e autonomia tra ambiguità normative e operazioni creative della dottrina*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2020, 1, p. 114 ss.; PERSIANI, *Ancora sul concetto di coordinamento*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, n. 3.

Un'analisi degli accordi collettivi stipulati ai sensi dell'art. 2, secondo comma, d.lgs. n. 81 del 2015 in PIGLIALARMÌ, *La contrattazione collettiva, il lavoro parasubordinato e i rapporti di collaborazione ex art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015*, in *Dir. rel. Ind.*, 2019, 1, p. 388 ss.

Il dibattito sull'art. 2, d.lgs. n. 81 del 2015 è stato ulteriormente ravvivato dapprima dalla giurisprudenza che ha qualificato i "riders" di Foodora quali lavoratori "eteroorganizzati" (Corte App. Torino, 4 febbraio 2019, di riforma della sentenza del Trib. Torino, 7 maggio 2018; ma v. anche Trib. Milano, 10 settembre 2018) e quin-

di dal legislatore (d.l. n. 101 del 2019, conv. dalla legge n. 128 del 2019) che ha modificato l'anzidetto articolo sostituendo l'avverbio "esclusivamente" con "prevalentemente", eliminando l'inciso "anche con riferimento ai tempi e luoghi di lavoro" e aggiungendovi il periodo "le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali": sulle molteplici questioni così suscitate cfr. DE LUCA TAMAJO, *Nota a Corte d'Appello Torino sulla natura del rapporto di lavoro dei ciclofattorini di Foodora*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2019, n. 1, ove anche TULLINI, *Le collaborazioni etero-organizzate dei riders: quali tutele applicabili?*; VIDIRI, *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro che cambia: riflessioni sul "caso Foodora"*; M.T. CARINCI, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada ... sulle ruote dei riders di Foodora* e DEL PUNTA, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2019, II, p. 350 ss.; MAIO, *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, p. 118 ss.; TOSI, *Da giuslavorista, qualche conclusiva considerazione*, in GRISI (a cura di), *Processo e tecniche di attuazione dei diritti. Omaggio a Salvatore Mazzamuto a trent'anni dal convegno palermitano*, Napoli, 2019, p. 749 ss.

Sulla sentenza della Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663 (che ha confermato la cit. Corte App. Torino) cfr. PERSIANI, *Osservazioni sulla vicenda giudiziaria dei riders*, in PERSIANI-MAIO (a cura di), *Nuove tecnologie e crisi della subordinazione: il caso riders* in *Giur. It.*, 2020, fasc. 7, p. 1801 ss., ove anche i saggi di MAIO, *I riders nella "terra di mezzo", tra crisi dei rimedi e necessità logica della fattispecie* (p. 1797 ss.); BIASI, *Le (in)attese ricadute di un approccio rimediale al lavoro tramite piattaforma digitale* (p. 1806 ss.); e di D'ADDIO, *La qualificazione giuridica e la disciplina delle collaborazioni etero-organizzate* (p. 1814 ss.); nonché TOSI, *La Corte di Cassazione e i riders. Lettura critica della sentenza n. 1663/2020*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2020, n. 1, ove ancora contributi di PERSIANI, *Note sulla vicenda giudiziaria dei riders*; F. CARINCI, *L'art. 2 D.Lgs. n. 81/2015 ad un primo vaglio della Suprema Corte: Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663*; PERULLI, *La prima pronuncia della Corte di Cassazione sull'art. 2, co. 1, D.Lgs. n. 81/2015: una sentenza interlocutoria*; SPEZIALE, *Prime osservazioni sulla sentenza della Cassazione n. 1663/2020 sui riders*; MAGNANI, *Al di là dei ciclofattorini. Commento a Corte di Cassazione n. 1663/2020*. Cfr. altresì MARESCA, *La disciplina del lavoro subordinato applicabile alle collaborazioni etero-organizzate*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2020, p. 5 ss.; MAZZOTTA, *L'inafferrabile eterodirezione: a proposito dei ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020; G. SANTORO-PASSARELLI, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 411, 2020; ICHINO, *La stretta giurisprudenziale e legislativa sulle collaborazioni continuative*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2020, II, p. 91 ss.; PUCETTI, *L'etero-organizzazione dei riders oltre la frammentazione e destrutturazione spazio-temporale della prestazione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2020, 2, p. 407 ss.

In particolare, sulle modifiche apportate dal legislatore all'art. 2 del d.lgs. n. 81 del 2015, TOSI, *Le collaborazioni organizzate dal committente nel decreto crisi*, in *Guida Lav.*, 2019, n. 47, p. 10 ss.; PERULLI, *La nuova definizione di collaborazione organizzata dal committente. Note al d.lgs. n. 81/2015*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2019, n. 4, p. 163 ss.; PISANI, *Le nuove collaborazioni etero-organizzate, il lavoro tramite piattaforme digitali e gli indici presuntivi della subordinazione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2019, 6, p. 1204.

Sul Capo V bis, inserito dal d.l. n. 101 del 2019 (conv. con legge n. 128 del 2019) all'interno del d.lgs. n. 81 del 2015, che ha introdotto una disciplina specifica per i

riders autonomi, cfr. QUADRI, *Il lavoro tramite piattaforme digitali: problemi di qualificazione e tecniche di tutela*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2019, 3, p. 759 ss.; ALES, *Oggetto, modalità di esecuzione e tutele del “nuovo” lavoro autonomo. Un primo commento*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2019, 4, p. 717 ss.; RIVERSO, *Cambiare si può. Nuovi diritti per i collaboratori*, in *Questione Giustizia*, 15 novembre 2019; CAPPONI, *Lavoro tramite piattaforma digitale: prima lettura del D.L. n. 101/2019 convertito in l. n. 128/2019*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2019, 4, p. 1231 ss.; PERULLI, *Il diritto del lavoro oltre la subordinazione: le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”-IT*, n. 410, 2020; D. GAROFALO, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *Lav. Giur.*, 2020, 1, p. 5 ss.

Sul ruolo della contrattazione collettiva nella determinazione delle tutele per i riders (autonomi) e sul CCNL Assodelivery/UGL Rider del 15 settembre 2020 v. TOSI, *La tutela dei riders, carenze legislative ed eccedenze interpretative*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, n. 1; ID., *Riders: qualificazione del rapporto e rappresentanza sindacale* (di commento a Trib. Palermo, 24 novembre 2020, che ha qualificato i riders come lavoratori subordinati *tout court*), in *Guida al Lavoro*, 4 dicembre 2020; ID., *Per i rider niente cottimo*, in *Il Sole-24 Ore*, 20 novembre 2020. In precedenza, sull’opportunità di affidare alla contrattazione collettiva la fissazione del compenso minimo dei lavoratori autonomi, BIASI, *Ripensando il rapporto tra il diritto della concorrenza e la contrattazione collettiva relativa al lavoro autonomo all’indomani della l. n. 81 del 2017*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, 2, p. 443 ss.

Il fenomeno della *Gig economy* è oggetto di copiosa letteratura: cfr. TULLINI, *Digitalizzazione dell’economia e frammentazione dell’occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d’intervento*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2016, p. 748; TREU, *Rimedi e fattispecie a confronto con i lavoratori della gig economy*, in *W.P. C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”-IT*, n. 136, 2017; ID., *Rimedi, tutele e fattispecie: riflessioni a partire dai lavoratori della gig economy*, in *Lav. Dir.*, 2017, n. 3/4, p. 367 ss.; VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, *ivi*, n. 336/2017; FIORILLO, *Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione*, *ivi*, n. 368/2018; MARTELLONI, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *Labour & Law Issues*, 2018, vol. 4, n. 1; LUNARDON, *L’insostenibile subordinazione dei rapporti di lavoro della gig-economy*, in CASALE-TREU (a cura di), *Transformations of work: challenges for the national systems of labour law and social security*, Torino, 2018, p. 909 ss.; PERULLI (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Milano-Padova, 2018; CARUSO, *I diritti dei lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona-IT*, n. 146, 2018; BARBERA, *Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2018, p. 403 ss.; TOSI, *Nella gig-economy va preso atto delle collaborazioni*, in *Il Sole 24 Ore*, 16 novembre 2018; SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell’economia digitale*, Torino, 2018.

Sul lavoro autonomo e la fattispecie del c.d. “lavoro agile” PERULLI, *Il Jobs Act degli autonomi: nuove e vecchie tutele per il lavoro autonomo non imprenditoriale*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2017, I, p. 182 ss.; ID., *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”-IT*, n. 341, 2017; ZILIO GRANDI-M. BIASI, *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Milano-Padova, 2018; D. GAROFALO (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, Adapt University Press, 2018; DE LUCA, *Legge sul lavoro agile: uno sguardo dal ponte sul sistema di tipologie contrattuali del lavoro dopo il recente riordino*, in *Var. Temi Dir. Lav.*, 2018, 2, p. 548; SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Bari, 2018.

2. L'origine del sindacato.

Nell'ultimo quarto del diciannovesimo secolo, le profonde trasformazioni economiche e sociali determinate dalla rivoluzione industriale posero in primo piano l'esigenza di una disciplina specifica del contratto e del rapporto di lavoro subordinato, per i quali, fino ad allora, era stato ritenuto sufficiente il diritto comune dei contratti.

La legislazione ottocentesca, infatti, nemmeno prevedeva una disciplina propria del contratto di lavoro subordinato. Il Codice civile di allora si limitava a vietare, in omaggio al principio di libertà inteso secondo le ideologie liberali allora dominanti, l'assunzione dell'obbligo di lavorare senza termine (cfr. art. 1628 Cod. civ. del 1865), mentre al fenomeno del lavoro subordinato erano tradizionalmente applicate, per analogia, le disposizioni dettate per il contratto di locazione, ad una specie del quale – la locazione di opere – veniva, appunto, ricondotto il contratto di lavoro (cfr. art. 1627 Cod. civ. del 1865).

Le "carenze" della legislazione ottocentesca

Eppure, anche da noi, il crescente fenomeno dell'industrializzazione rese sempre più acuto il conflitto fra gli interessi inevitabilmente contrapposti di chi detiene i mezzi di produzione e di chi, invece, deve lavorare per vivere.

Anzi, quel conflitto venne assumendo caratteristiche così precise e costanti da far ritenere, già allora, che esso fosse tipico del nuovo assetto sociale derivante dalla rivoluzione industriale e dall'adozione del metodo di produzione capitalistico.

In questa situazione, l'ordinamento giuridico mancò di assolvere a qualsiasi funzione equilibratrice. I problemi sociali erano, certo, avvertiti, ma – alla stregua delle concezioni allora dominanti – si riteneva, da un lato, che alla loro soluzione fosse sufficiente il riconoscimento formale di una parità di diritti anche alle parti del rapporto di lavoro e, d'altro lato, che non dovesse essere turbato l'equilibrio del mercato, nel presupposto – ben presto rivelatosi illusorio – che, solo così, sarebbe stato possibile realizzare la soluzione ottimale per tutti i fattori della produzione, compreso il lavoro.

Anche la prima legislazione speciale della materia – definita, non a caso, di polizia del lavoro – tendeva più a realizzare l'interesse pubblico che a tutelare l'interesse dei lavoratori, limitandosi a porre limiti in tema di occupazione delle donne e dei fanciulli e di orario di lavoro.

La legislazione "speciale" di inizio secolo

Senonché, le stesse condizioni nelle quali il lavoro era prestato resero indifferibile una efficace tutela degli interessi essenziali di quanti traevano dal lavoro l'unico mezzo di sostentamento e per i quali la garanzia di un'uguaglianza formale rispetto ai datori di lavoro si traduce-

va, inevitabilmente, in mancanza di tutela e, quindi, in una sostanziale disuguaglianza.

L'associazionismo operaio

Orbene, la necessaria tutela finì per essere realizzata mediante la spontanea coalizione degli stessi interessati e, cioè, mediante l'associazionismo operaio. Ed infatti, i lavoratori ben presto si resero conto che la debolezza economica e sociale che caratterizzava la posizione di ognuno di loro nei confronti del proprio datore di lavoro poteva essere superata esclusivamente con un'azione collettiva.

Nacque così, anche da noi, il sindacato che è appunto, tradizionalmente, la volontaria, e per ciò libera, associazione dei lavoratori alla quale è affidata la tutela degli interessi collettivi di questi.

L'associazionismo operaio fu, peraltro, osteggiato a lungo dallo Stato sia per la sua connessione con movimenti politici ritenuti eversivi dell'ordine pubblico, sia a ragione dell'idea che l'azione coalizzata dei lavoratori potesse impedire lo spontaneo equilibrio del mercato. Ciò non di meno, come accade per tutti i movimenti che traggono la loro origine dal bisogno di dare soddisfazione a reali esigenze sociali, il sindacato crebbe tanto che, poco dopo l'inizio del secolo scorso, già aveva acquistato una notevole capacità di pressione sui datori di lavoro ed aveva ottenuto riconoscimenti, sia pure indiretti, dall'ordinamento giuridico.

Per gli aspetti delle vicende del sindacato in Italia, sono da tener presenti, per comprendere la definizione tradizionale delle funzioni e dell'attività del sindacato, ma anche per apprezzare il loro recente sviluppo nell'ambito del diritto pubblico dell'economia: EINAUDI, *Le lotte del lavoro*, Torino, 1924; SACCO, *Storia del sindacalismo, sindacati operai e padronali in Italia dal 1900 al 1948*, Milano, 1949; CANDELORE, *Il movimento sindacale in Italia*, Roma, 1950; RIVA SANSEVERINO, *Il movimento sindacale cristiano dal 1850 al 1939*, Bologna, 1950; GRADILONE, *Storia del sindacalismo*, III, Milano, 1959; HOROWJTZ, *Storia del movimento sindacale operaio italiano*, I, Milano, 1966; PERNA, *L'evoluzione storica del movimento sindacale in Italia, Indagine sul sindacato* (ISLE), Milano, 1970; SCHWARZENBERG, *Il sindacalismo fascista*, Milano, 1973; BARBADORO, *Storia del sindacalismo italiano*, 2 voll., Firenze, 1973; NEPPI MODONA, *Sciopero, potere politico e magistratura 1970-1922*, Bari, 1973; ROMAGNOLI, *Lavoratori e sindacato tra vecchio e nuovo diritto*, Bologna, 1974; ABRATE, *Lavoro e lavoratori nell'Italia contemporanea*, Milano, 1977; ROMAGNOLI-TREU, *I sindacati in Italia: storia di una strategia (1965-1976)*, Bologna, 1977; CRAVERI, *Sindacato ed istituzioni nel dopoguerra*, Bologna, 1977; ROMAGNOLI, *Diritto sindacale (storia del)*, in *Dig., Sez. Comm.*, IV, Torino, 1989, p. 651; CRAVERI, *Sul rapporto tra sindacato e partito in età giolittiana*, in *Lav. Dir.*, 1989, p. 453; VICECONTE, *La rappresentanza dei lavoratori in azienda tra storia e attualità*, in *Lav. e Prev. oggi*, 1994, p. 1833; TURONE, *Storia del sindacato in Italia 1943-1989*, Bari, 1997; M. MARTONE, *All'origine del fenomeno sindacale: l'ordine liberale e l'agire collettivo*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2006, 2, p. 505 ss.; NATALI, *Le riforme pensionistiche in Italia – Un'analisi storica dei «giochi di solidarietà»*, in PERSANO (a cura di), *Sindacato e welfare – Un focus sull'Italia: sinda-*

cato e processi di cambiamento nelle opinioni dei protagonisti, in *Riv. Pol. Soc.*, fasc. 4, 2008, p. 53.

Sullo sviluppo del fenomeno sindacale nella società in via di industrializzazione, vedi CRAVERI, *Sindacato (storia)*, in *Enc. Dir.*, Milano, 1990, p. 659 ss.

3. L'azione sindacale nel periodo precorporativo.

Anche il sindacato italiano, imitando modelli già presenti nel sindacalismo di altri paesi europei, impose il suo riconoscimento alla controparte – e, cioè, ai datori di lavoro – mediante lo sciopero che è, appunto, il tipico mezzo di lotta sindacale.

Ed infatti, nel contesto poc'anzi brevemente riferito (cfr. n. 2), solo l'arresto della produzione conseguente all'astensione collettiva dal lavoro poteva indurre gli imprenditori almeno a riconoscere nel sindacato il rappresentante dei lavoratori e, quindi, a trattare con lui le condizioni del lavoro.

Peraltro, allora, lo sciopero era considerato un delitto e i lavoratori scioperanti perseguiti penalmente. Solo in un secondo momento, e cioè quando il movimento sindacale si era maggiormente diffuso, lo sciopero venne, in sostanza, tollerato essendone esclusa, in via di principio, ma non di fatto, la rilevanza penale. Tuttavia, l'astensione dal lavoro continuò ad essere considerata un inadempimento dell'obbligazione di lavorare e, comunque, repressa, soprattutto a livello aziendale, con varie forme di intimidazioni e di rappresaglie.

D'altra parte l'azione sindacale, se pure realizzava momenti di lotta, tendeva, però, essenzialmente e di necessità alla stipulazione del contratto collettivo con il quale, originariamente, venivano soltanto determinate le retribuzioni minime che il datore di lavoro si obbligava ad erogare ai suoi dipendenti (contratto o concordato di tariffa).

Il concordato di tariffa

Tuttavia, il contratto collettivo non solo era uno strumento nuovo, ma soprattutto era uno strumento forgiato dalla stessa realtà sociale, in quanto non era né previsto né regolato dalla legge. Pertanto, anche i suoi effetti – non diversamente e, anzi, a maggior ragione di quanto accadeva per il contratto individuale di lavoro subordinato (cfr. n. 2) – dovevano essere individuati avendo esclusivamente riguardo al diritto allora vigente e, in particolare, al diritto comune dei contratti.

Restò, così, impossibile estendere l'efficacia del contratto collettivo ai singoli lavoratori non iscritti al sindacato stipulante e, soprattutto, ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro che si fossero rifiutati di sottoscrivere il contratto collettivo o di aderire alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro che, nel frattempo, erano state istituite, in simmetria

Efficacia limitata agli iscritti

e in contrapposizione con quelle dei prestatori di lavoro. Ed infatti, rispetto ai datori di lavoro non iscritti ai sindacati stipulanti, il contratto collettivo – come *res inter alios acta* – non era idoneo a produrre effetti giuridici, secondo la regola generale del diritto comune, tuttora vigente, per cui il contratto ha effetto soltanto per i soggetti che ne sono parti (cfr., ora, art. 1372 Cod. civ.).

*Efficacia
meramente
obbligatoria*

Ma v'è di più. Al contratto collettivo, in assenza di una legge che ne prevedesse effetti adeguati alla sua funzione, non poteva, comunque, essere attribuita che un'efficacia obbligatoria, onde esso – salva soltanto la simbolica conseguenza di una responsabilità nei confronti degli altri lavoratori iscritti al sindacato conseguente all'inadempimento del patto sociale – poteva essere validamente derogato con il contratto individuale di lavoro, anche se questo avesse previsto condizioni meno favorevoli per il lavoratore.

Eppure, alla essenziale funzione del contratto collettivo era, ed è, necessario che i suoi effetti siano tali da eliminare la concorrenza necessitata tra lavoratori e, cioè, era, ed è, necessario che la sua efficacia si eserciti nei confronti di tutti i lavoratori nell'interesse dei quali è stato stipulato. Ed infatti, la tutela realizzata con il contratto collettivo non può essere considerata efficace se la disciplina del rapporto di lavoro con esso dettata non si applica a tutti i rapporti di lavoro e può, comunque, essere derogata.

Pertanto, tali problemi trovarono, in parte, soluzione nella giurisprudenza dei collegi probivirali (istituiti, per il settore industriale, con la legge 15 giugno 1893, n. 295) che, nell'esercizio delle loro funzioni di equità, seppero, a volte, assegnare rilevanza alla contrattazione collettiva, assumendola a punto di riferimento per la decisione dei singoli casi concreti.

Sul concordato di tariffa, si vedano: MESSINA, *Per il regolamento legislativo dei concordati di tariffa*, in *Atti Cons. Sup. Lav.*, IX sessione, Roma, 1907, p. 146; ARCA, *Il concordato di tariffa nel diritto vigente*, in *Contr. Lav.*, 1908, p. 134; BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, I, Milano, 1915, e II, Milano, 1917, p. 290; LOTMAR, *I contratti di tariffa tra datori e prestatori di lavoro*, trad. di GAETA, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1984, p. 313; PERA, *Diritto del lavoro*, Padova, 1988, p. 33; CASTELVETRI, *Il profilo storico: dagli antichi concordati di tariffa alla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2010, p. 847.

Sulla efficacia soggettiva dei concordati di tariffa, si vedano: JANNACCONE, *Contratto di lavoro*, in *Enc. Giur. It.*, n. 3, III, p. 1, Milano, 1898, p. 1059; MESSINA, *I concordati di tariffa nell'ordinamento giuridico del lavoro*, in *Riv. Dir. Comm.*, 1904, I, p. 458 e p. 411 ss.; GALIZIA, *Il contratto collettivo di lavoro*, Napoli, 1907, p. 23 ss.; CASANOVA, *Sistema e fonti nel diritto del lavoro*, in *Studi sul diritto del lavoro*, Pisa, 1929, p. 19; ZANOBINI, *La legge, il contratto collettivo e altre forme di*

regolamento professionale, in *Dir. Lav.*, 1929, I, p. 233 ss.; ora in *Scritti vari di diritto pubblico*, Milano, 1955, p. 248 ss.; CARNELUTTI, *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Padova, 1930, p. 116 ss.

Sulla iniziale tendenza dell'associazionismo operaio verso forme di mutuo soccorso, si vedano: GOBBI, *Le società di mutuo soccorso*, Milano, 1909; GRADILONE, *Storia del sindacalismo*, III, Milano, 1959, I, pp. 1, 28, 59, 107.

Con riguardo agli aspetti c.d. rivoluzionari del movimento sindacale si vedano: LABRIOLA, *Riforma e rivoluzione sociale*, Milano, 1904; LEONE, *Il sindacalismo*, Milano, 1907.

Sulla contrapposizione di un movimento sindacale cristiano a quello di stampo socialista si vedano: RIVA SANSEVERINO, *Il movimento sindacale cristiano dal 1850 al 1939*, Bologna, 1950, pp. 106, 208; MUZZIO, *Il movimento sindacale unitario dalle origini al 1926*, Pavia, 1963.

Sulla nascita dei primi sindacati professionali, si veda: RIGOLA, *Storia del movimento operaio italiano*, Roma, 1947.

Con riguardo alla introduzione della c.d. «libertà di sciopero», a seguito dell'entrata in vigore del Codice Zanardelli, si veda: CALAMANDREI, *Significato costituzionale del diritto di sciopero*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1952, I, p. 223; M. MARTONE, *All'origine del fenomeno sindacale: l'ordine liberale e l'agire collettivo*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2006, n. 2, p. 505 ss.

Per ulteriori indicazioni sulla formazione e le funzioni dei collegi probivirali, si vedano: LESSONA, *La giurisdizione dei probiviri rispetto al contratto collettivo di lavoro*, in *Riv. Dir. Comm.*, 1903, I, p. 231; REDENTI, *Il contratto di lavoro nella giurisprudenza dei probiviri*, in *Riv. Dir. Comm.*, 1905, I, p. 356 ss.; ID., *Sulla funzione delle magistrature industriali*, in *Mass. Giur. Prob.*, Roma, 1906, p. 15; MESSINA, *Per il regolamento legislativo dei concordati di tariffa*, in *Atti Cons. Sup. Lav.*, IX sessione, Roma, 1907, p. 146; LESSONA, *La giurisprudenza dei probiviri rispetto al contratto collettivo di lavoro*, in *Scritti minori*, I. S.M. Capua Vetere, 1921; e, più recentemente, ROMAGNOLI, *Lavoratori e sindacati tra vecchio e nuovo diritto*, Bologna, 1974; OFFEDDU, *Attualità di una ricerca storica: probiviri industriali e licenziamenti*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1981, p. 59; ROMAGNOLI, *Un giurista liberal-democratico e il diritto dei probiviri*, in *Riv. Trim. Dir. e Proc. Civ.*, 1985, p. 49; ROMAGNOLI, *1893-1993: i probiviri industriali avrebbero cent'anni*, in *Lav. Dir.*, 1993, p. 399.

4. Il sindacato nell'ordinamento corporativo.

All'avvento del fascismo (1922), il movimento sindacale era oramai una forza sociale e politica ed, anzi, costituì un momento di resistenza al nuovo regime.

Peraltro, il fascismo utilizzò il sindacato come strumento per realizzare la sua politica di ordine pubblico. Anzi, con l'instaurazione dell'ordinamento corporativo (legge 3 aprile 1926, n. 563), lo inserì nell'organizzazione stessa dello Stato.

Ciò fu possibile in quanto l'ideologia corporativa negava l'inevitabilità del conflitto di interessi fra datori e prestatori di lavoro (cfr. n. 2) e, di conseguenza, si illuse – o mostrò di illudersi – di poter eliminare

*Negazione
del conflitto*

tale conflitto riconducendo, per legge, gli opposti interessi, del lavoro e del capitale, a un mitico interesse comune: l'interesse pubblico dell'economia.

*Il concetto
"ontologico"
di categoria
professionale*

L'organizzazione sindacale corporativa aveva come presupposto il concetto di categoria professionale. Questa, considerata come un dato preesistente a quell'organizzazione, era configurata come l'insieme, indeterminato e variabile, di tutti i soggetti (datori e prestatori di lavoro) che operano nello stesso settore della produzione. Questi, infatti, a prescindere dalla loro adesione al sindacato, erano considerati dalla legge titolari dello stesso interesse collettivo professionale, corrispondente alla somma di uguali interessi individuali professionali.

Le categorie professionali erano individuate e definite dal legislatore che utilizzò criteri che facevano riferimento alle categorie merceologiche della produzione (cfr. n. 7).

*Unicità (per
categoria)
dell'associazione
sindacale
"riconosciuta"*

Per ogni categoria professionale era ammesso, però, il riconoscimento giuridico di una sola associazione sindacale, per i datori di lavoro, e di una sola associazione sindacale, per i lavoratori. I sindacati riconosciuti – e, cioè, i sindacati corporativi – avevano la personalità giuridica di diritto pubblico e, per quel che più conta, la rappresentanza legale della categoria professionale e, cioè, di tutti i soggetti che in essa operavano. Ed è in questo contesto che anche gli impiegati, fino ad allora estranei al movimento sindacale degli operai (cfr. n. 1), finirono per essere sindacalizzati.

*Rappresentanza
legale
della
categoria
professionale*

Il contratto collettivo stipulato dai sindacati corporativi era, dunque, efficace nei confronti di tutti gli appartenenti alla categoria professionale proprio perché i sindacati agivano come rappresentanti legali di chiunque facesse parte di quest'ultima, indipendentemente da una manifestazione di volontà.

In teoria, potevano essere costituiti anche sindacati non riconosciuti. Poiché, però, ai loro iscritti si sarebbe applicato comunque il contratto collettivo stipulato dai sindacati corporativi, di fatto, non vennero costituiti.

*Il contratto
collettivo
corporativo
"fonte di
diritto"*

Il contratto collettivo corporativo, in quanto destinato a perseguire interessi pubblici, era annoverato tra le fonti di diritto (cfr., art. 1 disp. prel. Cod. civ.) e, come tale, era inderogabile se non a favore dei lavoratori (art. 2077 Cod. civ.).

Peraltro, lo Stato, onde garantire il perseguimento dei fini pubblici affidato ai sindacati corporativi, si riservava il potere di revocare i dirigenti sindacali, comunque designati, ed esercitava poteri di vigilanza e di tutela sull'attività delle associazioni sindacali corporative.

*Le
corporazioni*

Il sindacato dei datori di lavoro e quello contrapposto dei prestatori di lavoro costituivano, poi, la «corporazione», organo chiamato a rea-

lizzare «l'organizzazione unitaria delle forze di produzione» (VI dichiarazione della Carta del lavoro) e, successivamente, a designare, insieme con il Consiglio nazionale del partito fascista, i membri della Camera dei fasci e delle corporazioni, che sostituì la Camera dei deputati (legge 19 gennaio 1939, n. 129).

Inoltre, il sistema corporativo prevedeva una magistratura del lavoro in sede collettiva, chiamata a decidere sia le controversie giuridiche collettive, sia i conflitti economici collettivi. Pertanto, tale magistratura, da un lato, decideva le controversie giuridiche, individuali o collettive, e, cioè, le controversie in materia di interpretazione e di applicazione della legge e dei contratti collettivi corporativi; d'altro lato, poteva essere chiamata anche a decidere le controversie collettive economiche che concernevano le richieste di nuove condizioni di lavoro, ove fosse risultato impossibile un accordo in sede sindacale.

La magistratura del lavoro

La previsione di tale competenza giurisdizionale e, soprattutto, la competenza del giudice corporativo a risolvere anche i conflitti economici collettivi, consentì di sanzionare penalmente sia lo sciopero dei lavoratori che la serrata dei datori di lavoro.

I tradizionali mezzi di lotta sindacale, infatti, costituivano, oramai, nella concezione e nell'organizzazione corporativa, un attentato all'interesse pubblico dell'economia e, al tempo stesso, dovevano ambedue essere considerati esercizio arbitrario delle proprie ragioni, con violenza alle persone (art. 393 Cod. pen.).

Sciopero e serrata come reato

Per un approfondimento delle vicende che caratterizzano il periodo corporativo, si vedano: CARNELUTTI, *Teoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Padova, 1930; CHIARELLI, *Lo stato corporativo*, Padova, 1936; NAVARRA, *Organizzazione sindacale e corporativa*, Milano, 1938; JAEGER, *Principi di diritto corporativo*, Milano, 1940; BARASSI, *Diritto corporativo e diritto del lavoro*, Milano, 1942; SANTORO-PASSARELLI, *Norme corporative, autonomia collettiva, autonomia individuale*, in *Saggi di diritto civile*, I, Napoli, 1961, p. 245; ESPOSITO, *L'efficacia temporale del contratto collettivo nel sistema normativo corporativo*, in *Dir. Rel. Ind.*, 1994, p. 133; M. MARTONE, *La fase corporativa*, in PERSIANI (a cura di), *Le fonti del diritto del lavoro*, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da PERSIANI e CARINCI, Padova, 2010, p. 63.

Più in particolare, sul tentativo da parte del fascismo di superare, attraverso la posizione del sistema corporativo, «i due mali estremi: liberalismo e socialismo», si veda: BOTTAL, *Dalla rivoluzione francese alla rivoluzione fascista*, in *Arch. Studi Corp.*, 1938, p. 417; VARDARO, *Le origini dell'art. 2077 c.c., e l'ideologia giuridico-sindacale del fascismo*, in *Mat. Stor. Cult. Giur.*, 1980, p. 437.

Sulle tensioni comunque esistenti all'interno del sistema e sulle istanze rivoluzionarie che talvolta emersero, si veda: SPIRITO, *Il corporativismo*, Firenze, 1970; M. MARTONE, *Un antico dibattito - Ferrara, 1932: il secondo convegno di studi sindacali e corporativi*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2005, p. 789 ss.

Sulla efficacia *erga omnes* del contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali aventi personalità giuridica pubblica, si vedano; ASCARELLI, *Sul contratto*

collettivo di lavoro, *Appunto critico*, in *Arch. Giur.*, 1928 e, ora, in *Studi in tema di contratti*, Milano, 1952, p. 181 ss.; S. ROMANO, *Contratto collettivo di lavoro e norma giuridica*, in *Arch. Studi Corp.*, 1930, p. 27; DE SEMO, *Natura giuridica del contratto collettivo di lavoro nel diritto sindacale italiano*, Padova, 1931.

Sulla Carta del lavoro ed i problemi che derivarono dalla sua approvazione, si vedano: AQUARONE, *L'organizzazione dello stato totalitario*, Torino, 1965, p. 234; GHEZZI-ROMAGNOLI, *Il diritto sindacale*, Bologna, 1987, p. 10.

Sulle funzioni della magistratura del lavoro e, in particolare, sui suoi atti, si veda: JOCTEAU, *La magistratura e i conflitti di lavoro durante il fascismo (1926-1934)*, Milano, 1971; M. MARTONE, *Governo dell'economia e azione sindacale*, in GALGANNO (a cura di), *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia*, XLII, Padova, 2006.

5. *Il sindacato nella Costituzione repubblicana.*

Caduto il regime fascista, vennero soppresse, dapprima, le corporazioni (d.l. 9 agosto 1943, n. 721) e, poco dopo, i sindacati corporativi seguirono la stessa sorte (d.l. 23 novembre 1944, n. 3).

Quasi contemporaneamente vennero costituiti i nuovi sindacati, libera espressione degli interessi dei lavoratori.

Si ebbe, così, la spontanea ripresa della libera contrattazione collettiva e si tornò anche ad esercitare lo sciopero. I sindacati, però, come vedremo meglio in seguito, si trovarono ad operare, mancando una specifica disciplina legislativa che li riguardasse (cfr. n. 11), in una situazione, per molti versi, analoga a quella che aveva caratterizzato il periodo precorporativo (cfr. n. 3).

La Costituzione repubblicana, entrata in vigore il 1° gennaio 1948, contiene due disposizioni specificatamente relative alla materia sindacale: gli artt. 39 e 40.

*Art. 39 Cost.,
primo comma*

L'art. 39 Cost., al primo comma, stabilisce il principio, che è e resta fondamentale per il diritto sindacale, per cui «l'organizzazione sindacale è libera». Tale principio è fondamentale (cfr. n. 7) anche perché segna il ripudio della concezione corporativa e, soprattutto, segna il ripudio della concezione secondo la quale il sindacato appartiene all'organizzazione pubblica ed è destinato a perseguire interessi pubblici.

Ed infatti, l'appartenenza alla struttura pubblica o il perseguimento di interessi pubblici sono inconciliabili con la libertà. Libera può essere soltanto un'organizzazione privata e libero può essere soltanto il perseguimento di interessi privati. L'organizzazione pubblica è, invece, vincolata, per definizione, al necessario perseguimento dell'interesse pubblico, assai spesso definito dalla legge. Ed infatti, alla pubblica amministrazione, e ai soggetti che operano nell'area pubblica, resta, se mai,