
LA SENTENZA DELLA MAGISTRATURA DEL LAVORO

SOMMARIO: 1. Posizione della questione. — 2. Casi di esercizio di potere legislativo da parte del giudice non rilevanti per la questione. — 3. Concetto di giurisdizione. — 4. Modo di formazione della legge in senso sostanziale. — 5. Nozione di interesse di categoria. — 6. Natura giuridica della sentenza che pone nuove condizioni di lavoro. — 7. Natura della sentenza che modifica o che interpreta un contratto collettivo o una norma equiparata. — 8. Soluzione del Calamandrei — 9. Nozione di controversia collettiva. — 10. Rimedi contro la sentenza (collettiva) del Magistrato del lavoro. — 11. Conclusione.

1. — Prendiamo in considerazione la sentenza, che la Magistratura del lavoro pronuncia come giudice di prima e ultima istanza in materia di rapporti collettivi del lavoro (1). Il Magistrato del lavoro è anche giudice d'appello delle controversie giudicate in primo grado dal pretore o dal tribunale, secondo le norme per la decisione delle controversie individuali del lavoro contenute nel R. D. 26 febbraio 1928, n. 471; ma la sentenza pronunciata dal Magistrato del lavoro come giudice d'appello non offre motivo di particolare discussione.

(1) La legge 17 gennaio 1929, n. 20, che converte in legge, con modificazioni, il R. D.-L. 13 gennaio 1927, n. 61, attribuisce alla competenza della Magistratura del Lavoro di giudicare in primo e ultimo grado particolari controversie in materia di diritti d'autore. Da questa singolare disposizione noi possiamo qui prescindere, perchè non ha nessuna influenza nella questione circa la natura giuridica

Secondo la Carta del Lavoro (dich. XI) “ le associazioni professionali hanno l’obbligo di regolare, mediante contratti collettivi, i rapporti di lavoro fra le categorie di datori di lavoro e di lavoratori, che rappresentano „. Ma la Carta del Lavoro non ha valore di legge, non solo in senso formale, com’è evidente, ma nemmeno in senso sostanziale (1), per cui l’obbligo espresso dalla dichiarazione non è obbligo *giuridico*. L’ordinamento italiano lascia alla iniziativa delle parti, cioè delle associazioni di primo grado dei datori di lavoro e dei lavoratori (le quali, di fatto, possono anche essere stimulate dalle organizzazioni gerarchicamente superiori) di stabilire, mediante contratto collettivo, il regolamento dei rapporti di lavoro fra le rispettive categorie rappresentate. Se le associazioni non riescono a concludere per contrasto di interessi, la controversia è portata dinanzi alla Magistratura del lavoro, la quale stabilisce con sentenza il contenuto del regolamento collettivo del rapporto di lavoro, in luogo e in sostituzione delle associazioni professionali interessate. Nella formulazione delle nuove condizioni di lavoro la Magistratura del lavoro giudica secondo equità, contemperando gli interessi dei datori di lavoro con quelli dei lavoratori, e tutelando, in ogni caso, gli interessi superiori della produzione (art. 16, comma primo, della legge 3 aprile 1926, n. 563 sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi del lavoro).

Sulla natura giuridica della sentenza, con la quale la Magistratura del lavoro stabilisce nuove condizioni di lavoro, si può discutere.

La sentenza fa stato di fronte a tutti gli interessati (art. 17, comma quarto, della citata legge 3 aprile 1926), e produce tutti gli effetti del contratto collettivo (art. 87, comma primo, del Regolamento 1 luglio 1926, n. 1130). La sentenza pone degli obblighi e fa nascere diritti, ma si rivolge, come il contratto collettivo, a una collettività indeterminata, è un comando astratto: per questo, ha evidentemente natura materiale o sostanza di norma giuridica. La natura o efficacia legislativa della sentenza, con la quale il Magistrato

della sentenza della Magistratura del Lavoro. Su di essa v. CRISTOFOLINI, *Il magistrato del lavoro e le controversie sulla pubblicazione di opere dell'ingegno* in *Rivista di dir. proc. civile*, 1927, I, 327.

(1) V., per tutti, D. DONATI, *L'efficacia costituzionale della Carta del Lavoro* in *Archivio di studi corporativi*, vol. II, 1931, pag. 163 segg.

del lavoro stabilisce nuove condizioni di lavoro, si può dire che non abbia mai sollevato dubbi (1); ad essa non manca nemmeno quel carattere di *novità*, che si suole richiedere come carattere della legge in senso materiale (2).

Se la sentenza della Magistratura del lavoro ha carattere legislativo, nasce la questione se la sentenza stessa sia atto di natura giurisdizionale, questione che qualche autore risolve in senso negativo (3). Nasce qui, riguardo alla sentenza che stabilisce nuove condizioni di lavoro, una questione analoga a quella che ampiamente viene trattata circa la natura del contratto collettivo: se sia contratto, come dice il nome, o sia legge, o non sia, piuttosto, un atto che riunisca in sè la natura del contratto e quella della legge. Riguardo alla sentenza, però, non si agitano le vive controversie, che sorgono, invece, circa la natura del contratto collettivo. La dottrina ammette senza contrasti la natura legislativa della sentenza; e poichè, in genere e senza discussione, considera la sentenza come atto giurisdizionale, si dovrebbe dire che nella dottrina italiana sia pacifica e quasi unanime l'opinione che la sentenza, con cui vengono stabilite nuove condizioni di lavoro, sia un atto, che riunisce in sè la natura di atto giurisdizionale e quella di legge in senso materiale. Ma questa opinione è più una accettazione implicita, che la conclusione di una questione dibattuta: la dottrina non si pone distintamente il problema, come uno stesso atto possa essere insieme sentenza e legge.

2. — È questa questione, invece, che qui vorremmo trattare, limitandoci, per necessità, solo a qualche cenno sommario.

Non basta ammettere, in genere, che al giudice possono essere attribuiti poteri legislativi per concludere che un suo atto può essere insieme sentenza e legge. Nel nostro ordinamento esistono casi, nei quali si ritiene che al giudice sono attribuite facoltà legislative, così che la sentenza viene pronunciata con esercizio di potere non solo giurisdizionale, ma anche legislativo. Ma in tutti questi

(1) V. per esempio, fra i primi studi sull'argomento, SEGNI, *I tribunali del lavoro in Italia in Studi per Chiovena*, Padova, 1927, pag. 784.

(2) V. RANELLETTI, *Istituzioni di dir. pubblico*, 3^a ediz., Padova, 1932, pag. 283-84.

(3) V. per esempio, SEGNI, loc. cit., pag. 786; ANDREOLI, *La sentenza della Magistratura del Lavoro dal punto di vista processuale in Archivio di studi corporativi*, vol. II, 1931, pag. 147 segg.

casi, che il nostro ordinamento positivo conosce, la sentenza è sempre e solamente atto giurisdizionale. I casi più noti sono quelli degli art. 544 e 578 cpv. cod. civ., nei quali il giudice, chiamato a decidere controversie fra i proprietari d'acque, "deve conciliare l'interesse dell'agricoltura e dell'industria coi riguardi dovuti alla proprietà", (544), oppure "deve conciliare nel modo il più equo i riguardi dovuti ai diritti di proprietà, ai maggiori vantaggi che possono derivare all'agricoltura od all'industria dall'uso a cui l'acqua è destinata o vuolsi destinare", (578 cpv.). In questi casi non esiste la norma obbiettiva, che il giudice debba applicare al caso concreto, ma il giudice è chiamato a crearla egli stesso per decidere secondo diritto. Il giudice, decidendo, esercita una doppia funzione: una funzione legislativa - o quasi legislativa, come la chiama il Segni (1) - e una funzione giurisdizionale; ma la sentenza è puramente e semplicemente un atto di natura giurisdizionale, per porre il quale il giudice dovette avere ed esercitare anche potere legislativo, allo scopo di creare la norma concreta da applicare al rapporto (2).

Anche quando il giudice deve decidere secondo equità, e quando, per esempio, il Consiglio di Stato in sede giurisdizionale decide in merito viene esercitata una doppia funzione, legislativa e giurisdizionale, allo stesso modo che nei casi, ai quali si riferiscono i citati art. 544 e 578 cpv. (3); ma la sentenza o decisione è sempre un atto di pura natura giurisdizionale. Il potere legislativo attribuito al giudice ha servito unicamente per dare alla norma concreta, che il giudice crea per applicare al caso da decidere, il valore di norma legislativa, così che la sentenza sia veramente il diritto del caso concreto. Anche il Magistrato del lavoro, quando stabilisce nuove condizioni di lavoro, giudica secondo equità, contemperando gli interessi dei datori di lavoro con quelli dei lavoratori e tutelando, in ogni caso, gli interessi superiori della produzione (art. 16, 1° comma l. 3 aprile 1926); e per pronunciare questa sentenza anche il Magistrato del

(1) loc. cit., pag. 780.

(2) V. RANELLETTI, *Principi di diritto amministrativo*, Vol. I, Napoli, 1912, pag. 256.

(3) Che nel giudizio di equità vi sia esercizio, da parte del giudice, di potere legislativo, nel senso indicato nel testo, non è opinione comune. Altri ritiene, invece, che la norma di equità si trovi già nella legge e che il giudice non abbia

lavoro esercita una doppia funzione, giurisdizionale e legislativa, nel senso e nel modo indicato (salva l'opinione, sulla quale non intendiamo fermarci, che la funzione del giudice di equità, rispetto alla norma da applicare, non sia che la formulazione di una norma già esistente). Ma questo esercizio di potere legislativo non influisce affatto sulla natura giurisdizionale della sentenza.

Per vedere, quindi, se sia possibile, e come sia possibile, che uno stesso atto abbia natura di sentenza e di legge, non basta ammettere, in genere, che il giudice può esercitare funzione giurisdizionale e funzione legislativa, dal momento che dall'esercizio delle due funzioni può aversi un atto di pura natura giurisdizionale.

3. — Dobbiamo risalire al concetto di *giurisdizione*. Senza bisogno di discutere le diverse e molteplici teorie intorno alla natura della funzione giurisdizionale, possiamo ritenere che la giurisdizione in senso obbiettivo, è l'attività dello Stato che pone il diritto del caso concreto, o che attua una norma concreta di diritto obbiettivo (1), intendendo comprendere in questo concetto anche il caso, del quale abbiamo testè fatto cenno, in cui il giudice applica al rapporto concreto una norma da lui stesso creata. Anche se si volesse accogliere la teoria di Carnelutti, che il carattere essenziale della giurisdizione, o funzione processuale, è quello di essere una attività diretta a comporre una lite *inter partes*, rimane sempre vero che la giusta composizione dei conflitti si attua applicando la norma a un rapporto concreto (2). Giustamente si dice che la sentenza, che è l'atto in cui essenzialmente si manifesta l'attività giurisdizionale, è l'atto che contiene il diritto del caso concreto, cioè, è un *comando concreto*. La sentenza è un imperativo giuridico, e questo carattere è comune alla sentenza e alla legge; ma dalla legge la sentenza si distingue perchè è un imperativo essenzialmente limitato a un rap-

che da formulare una norma che esiste. V. SEGNI, loc. cit.; RASELLI, *Appunti intorno alla funzione della Magistratura del Lavoro in Studi per Chiovena*, pag. 712.

(1) V. CHIOVENDA, *Principii di diritto processuale civile*, 3^a ediz., § 13, pag. 291 segg.; RANELLETTI, *Principii cit.*, pag. 248 segg., ROMANO, *Corso di diritto costituzionale*, 3^a ed., Padova, 1931, pag. 341 segg.

(2) V. CALAMANDREI, *Il concetto di "lite", nel pensiero di Francesco Carnelutti in Rivista di dir. processuale civ.*, 1928, I, pag. 3 segg.

porto concreto, mentre la legge è un *comando astratto*, cioè un imperativo che regola una quantità indeterminata di rapporti. Perciò, la questione: come lo stesso atto può essere insieme sentenza e legge, si traduce nell'altra: come lo stesso atto può essere insieme comando concreto e comando astratto.

L'espressione, se rivela in modo chiaro la differenza fra sentenza e legge, manifesta anche limpidamente la portata e la difficoltà della questione proposta: cioè, come la sentenza, che formula nuove condizioni di lavoro, possa avere la natura di atto giurisdizionale e di legge in senso sostanziale.

Per superare la difficoltà non crediamo si debba estendere il concetto di giurisdizione e di atto giurisdizionale, che perderebbe in tal modo, come giustamente osserva il Segni (1), ogni caratteristica ed ogni valore sistematico. Ma nemmeno riteniamo che la difficoltà sia insuperabile, così che si debba negare alla sentenza, la quale stabilisce nuove condizioni di lavoro, il carattere di atto giurisdizionale per riconoscere ad essa soltanto la natura di atto legislativo.

4. — Giova richiamare, anzitutto, qualche nozione sul modo di formazione delle leggi. Nello Stato moderno la costituzione prevede un organo destinato alla funzione specifica di formare la legge, ed è l'organo legislativo. Se distinguiamo nella legge i suoi due elementi essenziali: contenuto e imperativo, possiamo dire che l'organo legislativo esplica la sua funzione costituzionale formando il contenuto e investendo questo contenuto della efficacia obbligatoria propria della legge. La legge, così formata, è legge in senso *materiale* e in senso *formale*: in senso materiale, perchè ha un contenuto investito della efficacia obbligatoria legislativa; in senso formale, perchè tale contenuto è stato costituito con attività propria dell'organo legislativo.

Il legislatore può costituire anche altre fonti di diritto, per es. la consuetudine. In questo caso, gli usi, che si formano come fenomeno di vita sociale, sono *immediatamente* investiti dal legislatore di efficacia obbligatoria legislativa; sono immediatamente trasformati in norma positiva. Abbiamo, qui, una legge in senso materiale,

(1) loc. cit., pag. 784.

cioè un contenuto dotato di efficacia obbligatoria legislativa; ma non abbiamo una legge in senso formale, perchè il contenuto non venne formato con attività del legislatore, ma si è formato come manifestazione collettiva di volontà sociale.

Anche un'autorità amministrativa, specialmente il Governo, può emanare atti che sono fonti di diritto. Si suol dire che, in questi casi, il legislatore attribuisce all'autorità amministrativa potere legislativo e che nell'atto amministrativo, in quanto è fonte di diritto, vi è esercizio anche di attività legislativa. Il fenomeno può concettualmente essere ricostruito anche in altro modo. L'autorità amministrativa, nei presupposti preveduti dalla legge, forma con attività amministrativa un contenuto, il quale è *immediatamente* investito, secondo le disposizioni del legislatore, di efficacia obbligatoria legislativa. Non vi sarebbe bisogno di supporre esercizio di attività legislativa da parte dell'autorità amministrativa. Ci sembra preferibile questo altro modo di ricostruzione, col quale si può avere un concetto unitario di fonte di diritto, che comprenda anche il caso della consuetudine. Riguardo alla consuetudine, infatti, ci sembra difficile indicare un soggetto che eserciti attività legislativa. Nella formazione del diritto, adunque, v'è una volontà, che è destinata o chiamata a formare un contenuto, il quale è diritto o legge in senso sostanziale per l'*immediata* attribuzione, fatta dal legislatore, di efficacia obbligatoria legislativa, ossia per l'*immediata* trasformazione di esso in norma positiva (1). L'autorità, che pone il contenuto, può essere, ed è, normalmente, secondo la costituzione l'organo legislativo; ma può essere anche altra autorità o altro soggetto, o anche la volontà collettiva, come nella consuetudine. La legge in senso sostanziale, cioè il contenuto avente efficacia obbligatoria legislativa, non è sempre legge in senso formale. La legge in senso sostanziale ha la natura *formale* dell'atto, che ne pone il contenuto; quindi è legge in senso formale quando il contenuto è posto dal legislatore stesso; e negli altri casi sarà, in senso formale,

(1) Una costruzione analoga vale anche per il cosiddetto *rinvio ricettizio* o *materiale*. V. ROMANO, op. cit., pag. 314. È naturale che il legislatore, attribuendo al contenuto dell'atto amministrativo *immediata* efficacia legislativa, può attribuire efficacia legislativa *sostanziale* - ed è il caso ordinario - ed efficacia legislativa *formale*, che è il caso, nel nostro diritto, dei decreti-legge e decreti-legislativi.

atto amministrativo o quel qualunque atto, in cui si manifesta la volontà che lo pone. In conclusione; una legge in senso sostanziale può essere, in senso formale, qualunque atto giuridico, purchè la volontà, che si manifesta nell'atto, possa essere diretta a porre una norma astratta, essendo la legge, come abbiamo detto, un comando astratto.

5. — Noi ora cerchiamo se una sentenza possa essere legge. Da quanto abbiamo detto appare che la questione si riduce a vedere se il contenuto di una sentenza possa essere, o diventare, contenuto di legge; cioè, se con un atto giurisdizionale, quale è la sentenza, si possa porre una *disposizione astratta*, la quale, per l'efficacia obbligatoria legislativa, di cui venga immediatamente investita, possa essere legge in senso sostanziale.

È necessario chiarire, per questo, il concetto di *interesse di categoria*.

In ogni gruppo sociale, che si formi per un dato scopo, oltre gli interessi dei singoli componenti il gruppo, vi sono interessi collettivi del gruppo stesso, propri, cioè, della collettività, come tale; interessi distinti dagli interessi subbiettivi dei singoli, ai quali possono anche contrapporsi. La distinzione fra interessi individuali e interessi collettivi si nota in ogni gruppo o aggregato sociale. V'è, quindi, anche nella categoria, intendendosi per categoria professionale il complesso di coloro che esercitano una data professione. L'interesse di categoria è un interesse collettivo, distinto dagli interessi individuali degli appartenenti alla categoria.

L'interesse collettivo può essere fatto valere come interesse a sè, quando la legge attribuisca o riconosca a un soggetto la facoltà di agire per l'interesse collettivo. Il soggetto, rappresentante dell'interesse collettivo, può essere la collettività stessa elevata a persona giuridica, o anche altro soggetto, fisico o giuridico, la cui volontà sia dal diritto riconosciuta come decisiva per l'interesse collettivo. La legge, attribuendo a un soggetto la facoltà di agire per un interesse collettivo, considera questo interesse come un interesse subbiettivo del rappresentante, il quale, in tal modo, ha interessi subbiettivi come persona singola a sè stante, e interessi subbiettivi come rappresentante di interessi collettivi. Così, lo Stato, per esempio, ha interessi subbiettivi come organizzazione a sè stante, e interessi subbiettivi

come rappresentante della società, cioè della collettività in esso organizzata. Un interesse collettivo, quindi, può essere considerato sotto due aspetti: riguardo ai singoli componenti la collettività e riguardo al rappresentante dell'interesse. Sotto il primo aspetto, l'interesse appare come interesse collettivo; sotto il secondo aspetto, l'interesse appare come interesse subbiettivo. Un interesse collettivo, potendo essere considerato come interesse subbiettivo del rappresentante, può essere fatto valere, di regola, con gli istituti, coi quali si fanno valere gli interessi subbiettivi. Quindi, l'interesse collettivo di categoria può essere considerato come interesse *subbiettivo* del sindacato, che ha la rappresentanza legale della categoria (art. 5 della legge del 1926), e, come tale, può essere fatto valere come ogni altro interesse subbiettivo di persona giuridica.

Di conseguenza; l'attività giurisdizionale presuppone un interesse subbiettivo concreto (prescindendo, qui dalla questione della cosiddetta giurisdizione di puro diritto obbiettivo), ma ciò non esclude che oggetto dell'attività giurisdizionale possa essere anche un interesse collettivo, in quanto questo viene considerato come interesse concreto e subbiettivo di uno o più soggetti determinati, rappresentanti della collettività.

6. — Queste considerazioni ci conducono facilmente a spiegare come un atto giurisdizionale (nel caso, una sentenza che pone nuove condizioni di lavoro) possa avere efficacia di legge in senso sostanziale. In materia di rapporti di lavoro, oltre gli interessi subbiettivi degli appartenenti alla categoria, v'è un'interesse collettivo della categoria professionale dei datori di lavoro e un interesse collettivo della categoria dei lavoratori della stessa professione: è l'interesse a una data regolamentazione collettiva dei rapporti individuali di lavoro. Si noti: non semplicemente l'interesse alla regolamentazione collettiva, piuttosto che alla regolamentazione individuale (che può essere un interesse comune alle due categorie); ma l'interesse a una regolamentazione collettiva in una data misura o proporzione, che può essere, ed è diversa da quella della categoria contrapposta. Tale interesse è interesse collettivo di categoria, che può coincidere, ma anche contrastare con l'interesse immediato dei singoli. Siccome la categoria è legalmente rappresentata dal rispettivo sindacato, l'interesse a quella data regolamentazione collettiva dei rapporti di lavoro è un interesse *collettivo* rispetto agli appartenenti alla categoria, ed

è un interesse *subbiiettivo* rispetto al sindacato che rappresenta la categoria.

Il giudice, ponendo con sentenza nuove condizioni di lavoro, attua un interesse subbiiettivo personale del sindacato. E l'interesse personale è questo: che i rapporti individuali di lavoro siano regolati con tali determinate condizioni. Questo interesse concreto diventa, nella sentenza, il diritto concreto *inter partes*, cioè tra i sindacati, e su di esso si forma la *res iudicata*. Che poi questa statuizione, così concretamente determinata, serva per regolare rapporti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie rappresentate, non dipende dalla volontà del giudice, ma da altra volontà, che è quella della legge, la quale trasforma *immediatamente* il contenuto della sentenza in norma positiva, secondo i concetti superiormente esposti. Solo con l'intervento di questa *vis legislativa*, di natura diversa dall'attività giurisdizionale, il contenuto della sentenza diventa legge in senso sostanziale. La sentenza del magistrato del lavoro è un comando concreto, perchè la sua efficacia giurisdizionale si esaurisce nei limiti della *res iudicata*. Riguardo ai singoli datori di lavoro e lavoratori, la sentenza non è comando nè concreto nè astratto; è semplicemente il *contenuto* di un possibile comando astratto, e può diventare comando astratto per virtù di attività legislativa, non giurisdizionale.

Quindi non si può dire che lo stesso atto giurisdizionale sia comando concreto e comando astratto; si può dire, invece, che lo stesso contenuto posto dalla sentenza diventa comando concreto, in quanto contenuto di volontà giurisdizionale, e comando astratto, in quanto contenuto di volontà legislativa. Lo stesso atto riunisce in sè la natura di sentenza e di legge, in quanto il contenuto posto dall'atto giurisdizionale viene trasformato in norma positiva. Perciò la sentenza che pone nuove condizioni di lavoro è *legge in senso sostanziale e sentenza in senso formale*, secondo il significato che a queste espressioni abbiamo dato con le già fatte considerazioni.

La sentenza della Magistratura del lavoro è vero e proprio atto giurisdizionale ed è, in senso vero e proprio, fonte di diritto: l'attività giurisdizionale stabilisce il contenuto con efficacia di comando *inter partes*; l'attività legislativa eleva il contenuto a norma positiva con efficacia di comando *erga omnes*. L'art. 17, comma quarto, della legge del 1926 dice che le decisioni del Magistrato del lavoro fanno stato di

fronte a tutti gli interessati. Ciò vuol dire che la determinazione delle condizioni di lavoro, nella misura con cui è stabilita dalla sentenza, è definitiva e irrevocabile non solo di fronte alle parti, ma *erga omnes*; ma non vuol dire che la volontà del giudice trasformi il contenuto in norma positiva per gli interessati. In tal modo ci sembra che possa facilmente spiegarsi come la sentenza, che pone nuove condizioni di lavoro, sia sentenza e legge: è vera e propria legge, ma in senso sostanziale, ed è vera e propria sentenza, ma in senso formale.

Riguardo alla natura giuridica della sentenza del Magistrato del lavoro arriviamo a una conclusione parallela a quella che abbiamo ottenuto, considerando, in altro studio (*), la natura giuridica del contratto collettivo di lavoro. L'uno e l'altro atto sono legge in senso sostanziale; sono, rispettivamente, contratto o sentenza in senso formale. Uno stesso atto può essere sentenza e legge, come può essere contratto e legge.

7. — Coll'aver dimostrato come e in quale senso lo stesso atto possa essere sentenza e legge, crediamo di avere risposto, almeno indirettamente, anche agli autori, che, per salvare il carattere di atto legislativo alla sentenza, che pone nuove condizioni di lavoro, negano ad essa il carattere di atto giurisdizionale.

È facile osservare che anche la sentenza, la quale - nei presupposti richiesti dagli art. 71 e 89 del regolamento 1° luglio 1926 - modifica le condizioni di lavoro stabilite con un contratto collettivo o con altre norme equiparate o con una sentenza del Magistrato del lavoro, è, a tutti gli effetti, una sentenza che pone nuove condizioni di lavoro e, come tale, anch'essa è legge in senso sostanziale e sentenza in senso formale.

La Magistratura del lavoro giudica in prima ed ultima istanza anche di controversie relative alla disciplina dei rapporti collettivi di lavoro, che concernono l'applicazione dei contratti collettivi e di altre norme esistenti (art. 13 della legge del 1926). Abbiamo già detto

(*) *La natura giuridica del contratto collettivo di lavoro in Rivista di diritto privato*, 1931, I, pag. 241 segg.

altrove (1) che, essendo state attribuite col R. D. 26 febbraio 1928, n. 471 tutte le controversie individuali, derivanti da rapporti soggetti a contratti di lavoro e ad altre norme equiparate, alla competenza del pretore o del tribunale, quale giudice del lavoro, le controversie concernenti l'applicazione delle norme collettive di lavoro rimaste alla competenza del Magistrato del lavoro sono quelle che riguardano la *interpretazione*, in modo per tutti obbligatorio, dei contratti collettivi e delle altre norme equiparate. Ora, i contratti collettivi e le altre norme equiparate sono leggi in senso sostanziale, e l'interpretazione delle leggi in modo per tutti obbligatorio (la cosiddetta interpretazione autentica) è funzione legislativa (art. 73 dello Statuto): quindi, anche la sentenza della Magistratura del lavoro che interpreta, in modo per tutti obbligatorio, le norme collettive di lavoro è sentenza solo in senso formale ed è legge in senso sostanziale (2).

Abbiamo detto che la Magistratura del lavoro interpreta, in modo per tutti obbligatorio, i contratti collettivi e le norme equiparate. Veramente, l'art. 13 della legge parla di controversie concernenti l'applicazione dei contratti collettivi o di altre norme *esistenti*. Ora, le norme *esistenti* sono le norme *equiparate* ai contratti collettivi, oppure anche altre norme (leggi, regolamenti), che riguardino rapporti di lavoro? L'espressione "norme esistenti", è generale; ma, nonostante contrarie autorevoli opinioni (3), noi riteniamo che le norme *esistenti* dell'art. 13, non siano altro che le norme *equiparate*, ossia, come si

(1) *Le responsabilità per inadempimento di contratto collettivo di lavoro in Studi per Cammeo*, Padova, di prossima pubblicazione.

(2) Si potrebbe domandare se nel dare l'interpretazione autentica di un contratto collettivo il Magistrato del lavoro debba tenere presente l'art. 1131 c. c., oppure l'art. 3 delle preleggi. Riteniamo che il Magistrato del lavoro non debba essere rinviato nè all'uno nè all'altro di questi articoli. Gli articoli sono fatti per il giudice che interpreta in relazione al caso concreto, non per il legislatore che dà interpretazione autentica; quindi nemmeno per il Magistrato del lavoro, in quanto la sua sentenza ha contenuto di legge interpretativa. Il Magistrato segue il procedimento logico d'interpretazione con quella discrezionalità di valutazione che è propria del legislatore. Solo che il Magistrato del lavoro, anche nell'interpretare, non deve andar contro alle leggi e ai regolamenti, che costituiscono il limite normale dei contratti collettivi e delle altre norme equiparate.

(3) V. JAEGER, *Le controversie collettive e la competenza della Magistratura del Lavoro*, in *Il Diritto del Lavoro*, 1931, I, pag. 357 e nota (3).

esprime l'art. 1 del R. D. 26 febbraio 1928, n. 471, le norme, che hanno valore o effetti di contratti collettivi a termini della legge 3 aprile 1926, n. 563, e del regio decreto 1 luglio 1926, n. 1130. Non sono comprese, quindi, le norme contenute in leggi formali e in regolamenti, le quali, anche quando si riferiscono a rapporti di lavoro, non possono essere interpretate, in modo per tutti obbligatorio, dal Magistrato del lavoro. Difatti, l'art. 13 della legge del 1926 non attribuisce al Magistrato del lavoro una espressa facoltà d'interpretare, ma la facoltà di *applicare* norme. La facoltà di interpretare si ritiene giustamente attribuita, in quanto l'interpretazione è uno stadio del procedimento di applicazione. Ciò vuol dire che il giudice ha facoltà di *interpretare* quelle norme, che egli ha facoltà di *applicare*. Dopo il decreto 26 febbraio 1928 risultano distinte due funzioni interpretative: l'interpretazione in modo per tutti obbligatorio, e l'interpretazione relativa al caso concreto; la prima spetta al Magistrato del lavoro, l'altra al pretore o al tribunale quali giudici del lavoro. Ma se diversa è la funzione interpretativa, identica è la materia dell'interpretazione, che è costituita unicamente dalle norme da *applicare*. Ora le norme da *applicare* non sono altro, nel caso nostro, che i contratti collettivi e le norme equiparate, secondo l'art. 1 del citato decreto. Quindi, il Magistrato del lavoro e il giudice del lavoro possono interpretare — il primo, in modo per tutti obbligatorio; il secondo, in relazione al caso concreto — soltanto i contratti collettivi e le norme ad esso equiparate, escluse le norme contenute in leggi e regolamenti.

8. — Dobbiamo qui ricordare una interessantissima soluzione presentata da Calamandrei per spiegare l'efficacia di natura legislativa della sentenza del Magistrato del lavoro, che pone nuove condizioni di lavoro (1).

(1) Desumiamo il pensiero di Calamandrei da qualche cenno, ch'egli ne fa nell'articolo: *Appunti sulla sentenza come fatto giuridico* in *Rivista di dir. proc. civile*, 1932, I, pag. 15 segg. Il concetto, appena accennato in questo articolo, è sviluppato in una memoria: *La natura giuridica della sentenza della Magistratura del Lavoro in Italia* inserita negli *Studi per F. Gény*, della quale però, non abbiamo potuto approfittare, perchè gli *Studi* non sono ancora stati pubblicati.

Amnesso che la sentenza del Magistrato del lavoro ha effetti di natura legislativa, e che tali effetti non possono in alcun modo ricollegarsi alla volontà autoritativa espressa nell'atto giurisdizionale, il Calamandrei ritiene che nel caso in esame la sentenza si presenta come *fatto giuridico* in senso stretto. Cioè, gli effetti di natura legislativa non derivano dal comando formulato dal Magistrato del lavoro nella sentenza, ma sono ricollegate alla sentenza stessa da una norma di legge, la quale, pertanto, considera la sentenza semplicemente come *fatto produttivo d'effetti giuridici*.

Senonchè, la costruzione, quantunque logicamente risolve l'antinomia di un atto, che abbia insieme la efficacia di sentenza e di legge, non ci sembra tale da togliere ogni dubbio. Fatto giuridico, in senso stretto, è un fatto che provoca la nascita, la modificazione o la estinzione di diritti e di obblighi, e ciò in base a una volontà di legge regolatrice del rapporto costituitosi col fatto. In altre parole: il fatto giuridico è elemento di un rapporto concreto regolato da una norma di legge, per volontà della quale gli effetti giuridici - diritti e obblighi - si ricollegano al fatto. Ora, nel caso nostro, gli effetti giuridici sono i diritti e gli obblighi contenuti nella norma collettiva; questi diritti e obblighi, però, non sono fatti derivare, come da loro causa, da una volontà legislativa esterna alla sentenza, nè si considerano come semplicemente provocati dalla sentenza, ma sono fatti derivare dalla sentenza stessa.

Nella sentenza bisogna distinguere la volontà giurisdizionale e il contenuto. È vero che gli effetti di natura legislativa non si riconnettono alla volontà giurisdizionale della sentenza; essi non possono riconnettersi, come a loro causa, che a una volontà legislativa; ma questa volontà legislativa ha un contenuto che è lo stesso contenuto della sentenza. In questo senso si dice che derivano dalla sentenza, in quanto, cioè, derivano dalla natura sostanziale di un atto che è sentenza in senso formale. È vero, quindi, che gli effetti legislativi della sentenza del Magistrato del lavoro non si possono riportare sotto l'istituto del giudicato, ma è altrettanto vero che derivano, come da loro causa, da un atto che è legge in senso sostanziale e sentenza in senso formale. La sentenza, lungi dall'essere semplicemente un fatto produttivo di effetti giuridici, è fonte di diritto obbiettivo. Non si potrebbe dire, per esempio, che gli usi e la consuetudine siano semplicemente fatti, ai quali la legge ricollega certe conseguenze giuridiche; sono, invece, fonte di diritto, quando, si

intende, il rispettivo contenuto sia immediatamente dalla legge investito di efficacia legislativa e trasformato in norma positiva. E lo stesso si può dire della sentenza del Magistrato del lavoro.

Non ci sembra nemmeno che sia possibile appoggiarsi al sistema dei precedenti obbligatori del diritto inglese, dove pure la sentenza, per certi effetti, sarebbe considerata come un fatto giuridico. La sentenza del giudice inglese produce i suoi effetti normali *inter partes*, ma poi ad essa l'ordinamento giuridico ricollega il particolare effetto di vincolare per tutti i casi eguali. Questi effetti oltrepassano la volontà la potestà giurisdizionale del giudice e sono ricollegati alla sentenza dall'ordinamento, che considera la sentenza come un fatto giuridico in senso stretto. Ma l'efficacia vincolativa per i casi successivi è attribuita, nel diritto inglese, non alla decisione concreta formulata nella sentenza, ma al principio rinchiuso nella decisione concreta, o, come dice esattamente il Calamandrei stesso, alla premessa maggiore della sentenza che risolve la *quaestio iuris*; la quale, pertanto, essendo *immediatamente* investita di efficacia legislativa, è trasformata in norma positiva, come avviene per le norme consuetudinarie nel nostro diritto. Nel diritto inglese, infatti, il giudice è fonte di diritto in quanto esprime la consuetudine, il *Common law*.

9. — Le controversie, che vengono decise con sentenza che pone modifica o interpreta, in modo per tutti obbligatorio, norme collettive di lavoro, sono le cosiddette *controversie collettive* (1). Controversia collettiva è la controversia, il cui oggetto è un interesse collettivo di categoria, nel senso indicato, e che la Magistratura del lavoro decide come giudice di prima e ultima istanza con sentenza la quale è legge

(1) La Magistratura del lavoro giudica in unico grado anche delle cosiddette controversie *intersindacali*, cioè delle controversie concernenti gli obblighi, che i due sindacati stipulanti assumono in proprio nel contratto collettivo. Tali controversie, non riguardando propriamente rapporti di lavoro fra datori di lavoro e lavoratori, ma rapporti obbligatori intersindacali, non vengono qui considerate. Del resto, la sentenza, che il Magistrato del lavoro pronuncia in tali controversie, è atto puramente giurisdizionale, sulla cui natura giuridica non possono sorgere dubbi.

in senso sostanziale e sentenza in senso formale. Non è questo il significato di controversia collettiva comunemente accolto dalla dottrina (1); ma non possiamo qui fermarci sulla questione molto dibattuta circa la distinzione fra controversia collettiva e controversia individuale del lavoro (2). Notiamo soltanto, tra le opinioni contrarie, quella importante di Jaeger, la quale, però, nonostante l'acuta analisi, con cui è svolta, può forse lasciare luogo a qualche riserva. Secondo questo autore (3), sono collettive le controversie che possono essere composte con una sentenza (collettiva) o con un contratto collettivo; individuali le controversie che possono essere composte con una sentenza (individuale) o con un contratto individuale. Alla teoria ci sembra che si possa fare l'osservazione: che essa non riesce a comprendere fra le controversie collettive quelle relative alla interpretazione autentica, perchè tali controversie vengono bensì risolte con una sentenza (collettiva), ma non possono essere composte con un contratto collettivo. Non servono, qui, i casi che l'A., sulle tracce del Raselli, dice già avvenuti di contratti sindacali conclusi per l'interpretazione di contratti collettivi precedentemente stipulati. Notiamo, anzitutto, che tali intese fra i due sindacati non potrebbero dirsi, in senso proprio, contratti. Il contratto suppone due interessi contrapposti, che nel contratto si fondono senza fondersi nè eliminare la contrapposizione. Perciò si comprende come vi possa essere contratto fra i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro per formulare condizioni di lavoro; ma nell'interpretare norme esistenti si possono avere bensì vedute diverse, ma non interessi contrapposti, da far valere. L'interpretazione, quindi, non può essere il risultato di un contratto, ma solo di un accordo in senso tecnico (*Vereinbarung*). Ma, prescindendo da questa questione, il contratto interpretativo

(1) Ci sembra che un concetto di controversia collettiva, conforme a quello affermato nel testo, sia stato espresso nella sentenza del Tribunale di Roma 12 luglio 1929 (sezione lavoro): ... « la Corte d'Appello [quale Magistratura del lavoro] ha potestà di *stabilire* norme aventi valore obbligatorio collettivo e di *modificare* o di *chiarire* quelle esistenti ». *Giur. It.*, 1929, I, 2, 430 segg.

(2) Agli autori citati, intorno a questo argomento, nell'accennato scritto su *Le responsabilità per inadempimento di contratto collettivo di lavoro* in *Studi per Cammeo*, aggiungiamo VIESTI, *Giurisdizione corporativa* in *Il Diritto del Lavoro*, 1931, I, pag. 585 segg.

(3) JAEGER, loc. cit., pag. 351.

(chiamiamolo così) non può mai avere il valore nè di un contratto collettivo, nè di una sentenza collettiva. Il contratto collettivo tutelato dalla legge non è qualunque contratto, che riguardi interessi collettivi delle due categorie rappresentate, ma esclusivamente un contratto che pone o modifica condizioni di lavoro. I sindacati interessati potranno dare una interpretazione di un contratto collettivo o di una norma equiparata, ma la loro interpretazione, che potrà anche essere fatta valere nell'interno dei sindacati coi mezzi disciplinari, non s'impone giuridicamente agli interessati con l'efficacia con cui a questi s'impone un contratto collettivo. Tanto meno l'interpretazione sindacale s'impone ai giudici. Non può essere, insomma, una interpretazione autentica. Quindi, è vero che le controversie collettive riguardanti la formulazione di condizioni di lavoro possono essere composte sia con sentenza sia con contratto collettivo; ma le controversie collettive riguardanti l'interpretazione, in modo per tutti obbligatorio, del contratto collettivo e delle norme equiparate possono essere risolte soltanto con sentenza (collettiva).

10. — La legge prevede anche rimedi contro la sentenza del Magistrato del lavoro: la revocazione, la revisione e la cassazione (art. 88 del R. D. 1 luglio 1926). Però, di questi solo la revocazione e la cassazione possono dirsi rimedi contro la sentenza; la revisione, quantunque sia dal legislatore enunciata insieme alla revocazione e alla cassazione, così da sembrare, secondo la lettera, un istituto ordinato, come questi, a correggere gli errori della sentenza, non è, propriamente, un rimedio contro la sentenza, ma è un istituto particolare, ben diverso dall'istituto dello stesso nome del diritto processuale.

Che la revisione, di cui all'art. 88 del regolamento 1 luglio 1926, non sia l'istituto previsto dal diritto processuale, appare anche solo da ciò, che contro la sentenza del Magistrato del lavoro è ammessa tanto la revocazione quanto la revisione; ora, l'istituto processuale della revisione è l'istituto che corrisponde in materia penale (art. 553 segg. c. p. p.) all'istituto della revocazione in materia civile (art. 494 segg. c. p. c.). I due rimedi sono dati dalla legge per il medesimo scopo, cioè per correggere l'errore commesso dal giudice, penale o civile, il quale nel sentenziare non abbia tenuto conto, per varie cause, di un *motivo di fatto* decisivo per il giudizio.

Amnesso, quindi, il rimedio della revocazione, non c'è ragione di ammettere il rimedio della revisione, anche prescindendo da ciò, che la revisione è istituto del diritto processuale penale.

La revisione, di cui al citato art. 88, è null'altro che la formulazione, fatta con sentenza, di nuove condizioni di lavoro da sostituirsi alle precedenti, stabilite pure da sentenza del Magistrato del lavoro. La legge ammette che le condizioni di lavoro stabilite da contratto collettivo o da norme equiparate possano essere modificate anche prima della scadenza del termine previsto per la loro durata, quando nello stato di fatto da esse presupposto si sia verificato un notevole mutamento. La formulazione delle nuove condizioni di lavoro da sostituirsi alle precedenti deve essere fatta con sentenza del Magistrato del lavoro (art. 71 e 89 del regolamento 1 luglio 1926); e quando le nuove condizioni sostituiscono precedenti condizioni stabilite con sentenza, la nuova formulazione è detta *revisione* e la sentenza che stabiliva le precedenti condizioni si dice soggetta a revisione. Nonostante le apparenze, la revisione, di cui all'art. 88 del regolamento, non è, dunque, un rimedio contro la sentenza, non è un istituto processuale; è nient'altro che una denominazione usata dal legislatore per indicare la formulazione di nuove condizioni di lavoro, fatta con sentenza, da sostituirsi a condizioni precedenti, prima della scadenza del termine previsto per la loro durata, quando anche le precedenti erano state stabilite con sentenza del Magistrato del lavoro.

Sono, invece, veri e propri rimedi contro la sentenza la revocazione e la cassazione, riguardo ai quali istituti si applicano, salvo qualche particolare modificazione, le norme del codice di procedura civile (art. 16, comma quarto, della legge 3 aprile 1926; art. 88 e 90 del regolamento 1 luglio 1926) (1).

(1) Il rimedio della revocazione contro la sentenza della Magistratura del lavoro è previsto anche dall'art. 87, terzo comma, del regolamento 1 luglio 1926. Ma il rimedio, di cui all'art. 87, riguarda sentenze emesse in materia di rapporti individuali di lavoro; per cui su di esso non abbiamo qui da trattenerci. Per la stessa ragione non possiamo qui occuparci della cosiddetta azione di annullamento (prevista nel secondo comma dello stesso articolo) di una decisione in controversia individuale di lavoro, che sia incompatibile con una sentenza del Magistrato del lavoro in materia di rapporti collettivi. Su questi argomenti v. ORSI, *Sulla revoca-*

Che alla sentenza del Magistrato del lavoro, la quale stabilisce o modifica o interpreta, in modo per tutti obbligatorio, condizioni di lavoro, siano applicabili i rimedi della revocazione e della cassazione, dipende dalla sua natura formale di sentenza. L'estensione e il carattere del controllo su di un atto segue la natura formale dell'atto stesso, non la sua natura sostanziale. Una legge formale, un regolamento, una sentenza sono atti, che possono avere natura di legge in senso sostanziale, come abbiamo visto, e, sotto questo aspetto, hanno tutti la stessa efficacia legislativa. Ma il controllo, al quale questi atti possono essere sottoposti, è diverso, e la diversità dipende dalla diversa loro rispettiva natura formale. Una legge in senso formale è sottratta a qualsiasi controllo; ha presunzione assoluta di legittimità; non può essere modificata che da un atto avente la stessa efficacia legislativa. Questa particolare efficacia dell'atto deriva dalla sua natura formale, non dalla sua natura sostanziale di legge; tanto è vero che l'efficacia è la medesima anche quando, essendo ancora legge in senso formale, avesse natura d'atto amministrativo in senso sostanziale. Un regolamento, essendo atto amministrativo in senso formale, è sottoposto al controllo proprio dell'atto amministrativo formale, anche se sia legge in senso sostanziale. È logico, quindi, che la sentenza della Magistratura del lavoro, essendo atto giurisdizionale in senso formale, sia sottoposta al controllo, al quale sono sottoposte le sentenze, sebbene abbia natura di legge in senso sostanziale.

11. — La sentenza della Magistratura del lavoro è posta dalla legge tra le fonti equiparate ai contratti collettivi di lavoro (ordinanza corporativa, arbitrato collettivo), per cui anche la sentenza (collettiva), come il contratto collettivo, trova un limite non solo nelle leggi in senso formale, ma anche nei regolamenti (1).

zione delle sentenze nelle controversie individuali di lavoro in Riv. di dir. proc. civile, 1930, pag. 166 segg.

(1) V. ROVELLI, *Natura giuridica de contratto collettivo di lavoro* cit. pag. 267. È naturale, quindi, che la sentenza della Magistratura del lavoro non possa contraddire alle norme stabilite dal Consiglio Nazionale delle Corporazioni. V. ROMANO, *La potestà normativa del Consiglio Nazionale delle Corporazioni* (Relaz. al II Convegno di Studi sindacali e corporativi), Roma, 1932, pag. 11; RANELLETTI, *Istituzioni di dir. pubblico*, 3^a ed. 1932, pag. 604, nota (1).

Per chiudere, notiamo, riassumendo, che la disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro, prevista dalla legge del 1926, si attua col contratto collettivo e con le altre norme ad esso equiparate, tra cui la sentenza collettiva. Tutti gli atti, che regolano rapporti collettivi di lavoro, hanno natura di legge in senso sostanziale, ma non hanno tutti la stessa natura formale. Il nostro legislatore riconosce diverse fonti delle norme regolatrici dei rapporti collettivi di lavoro, diverse, appunto, secondo la diversa natura formale degli atti che tali norme contengono: contratto (non obbligatorio), atto amministrativo, sentenza, lodo arbitrale. E secondo la loro diversa natura formale, gli atti hanno, rispettivamente, anche una diversa efficacia formale, quantunque abbiano tutti egualmente natura di legge in senso sostanziale.

FRANCESCO ROVELLI

Professore nell'Università Cattolica di Milano
