

IL
CIRCOLO GIURIDICO
RIVISTA

DI
LEGISLAZIONE E GIURISPRUDENZA

DIRETTA DA

LUIGI SAMPOLO

Professore di diritto nell'Università di Palermo

VOLUME XXVIII
(VIII della Terza Serie)



PALERMO
STABILIMENTO TIPOGRAFICO VIRZI

COSTRUZIONE GIURIDICA DEL CONTRATTO DI LAVORO

TEMA PROPOSTO PER IL IV CONGRESSO GIURIDICO NAZIONALE

On ore voli Coll eghi,

Nell'adempire il difficile mandato affidatomi dal Circolo Giuridico di Palermo, il quale, seguendo le sue tradizioni, è lieto di portare anche in questa occasione il suo contributo alla soluzione delle più importanti questioni, che oggi si agitano nella scienza del diritto, **110** l'onore di presentarvi lo idee della nostra Commissione sulla costruzione giuridica del **Contratto** di lavoro, che è viva aspirazione delle classi lavoratrici, caldo roto della scienza giuridica.

I. Gli istituti civili e la legislazione.

Prima che un istituto possa giuridicamente governare la vita civile di un popolo, tre distinti stadi deve percorrere.

Il primo è quello, in cui comincia ad avvertirsi nella società, ancora informe ed indistinto, un nuovo bisogno, che, per non aver riscontro in alcuna norma consuetudinaria o scritta, crea una sfera di incertezze, di dubbi, di difficoltà e di imbarazzi, nei quali disagio si svolgono i vari rapporti economico-giuridico-sociali, che ad esso si connettono.

A questo tien dietro un secondo, che si svolge nel campo della scienza, la quale, facendo eco alla vita reale, studia il nuovo fenomeno, lo verifica, lo pondera, ne esamina le cause, ne indaga le conseguenze, cerca di fissarne i caratteri propri, di coordinarlo ad altri istituti affini, e propone i mezzi più adatti per regolarlo.

Quando questo stadio è compiuto, resta l'ultimo e definitivo, in cui il legislatore, ispirandosi alle esigenze della vita pratica del popolo, illuminato dai consigli e dagli esperimenti della scienza (nella quale va compresa la giurisprudenza, chiamata a decidere sulle questioni, che si presentano nelle diverse contingenze della vita reale), suggella le aspirazioni e i desiderii

dell'uno e dell'altra, stabilisce le norme che devono governare il nuovo fenomeno, regola con la legge il nuovo istituto, il quale entra così a fare parte del Codice, o dell'insieme delle leggi speciali, che nel loro complesso costituiscono la legislazione di un popolo.

II. *L'istituto del contratto di lavoro.*

Or questo in gran parte è avvenuto nel nuovo istituto del contratto di lavoro, il quale si è già nettamente delineato nella vita pratica e nella scienza.

Dopo la rivoluzione francese, per il principio della libertà applicato non solo alla vita politica, ma ben anche a quella industriale, economica, scientifica, ecc., il lavoro, libero dalle pastoie delle corrose e crollanti corporazioni d'arti e mestieri, sollevato dall'umiliante condizione, in cui per tanti secoli si era trovato, assume importanza e posizione speciali. Aumenta, causa ed effetto della concorrenza, che è modo di essere della libertà economica, il numero delle fabbriche, le quali in sé assorbono, per l'impossibilità di resistere in cui si trovano gli artigiani od operai della piccola industria, le modeste officine domestiche. Sempre per effetto della concorrenza, si applica al lavoro la macchina, la quale, per il suo costo elevato, non può venire in aiuto di tutti gli operai, ma dei più ricchi, cioè degli intraprensori. Il capitale con la potenza della sua forza stende le braccia di ferro sul lavoro, e se ne impadronisce. Sorge così l'opificio, lo stabilimento industriale, la grande industria, che soffoca e schiaccia a poco a poco il lavoro casalingo, la piccola industria.

Nella radicale trasformazione della vita industriale moderna si sviluppano tanti svariati rapporti, bisogni e necessità, effetto della dipendenza degli operai dall'intraprensore, del lavoro continuo, del pericolo delle macchine e dell'esercizio dell'industria stessa, dapprima affatto sconosciuti, i quali, in mancanza di determinate norme legislative e per l'incongruenza o per la impossibilità di ricorrere alle vecchie consuetudini mal corrispondenti al nuovo ordine di cose, abbandonati a sé stessi, hanno creato quei continui attriti, quelle collisioni d'interessi, violazioni di diritto, che inaspriscono fortemente, quando non l'originano direttamente, la lotta presente fra padroni ed operai, fra capitale e lavoro.

La scienza economico-giuridico-sociale non è rimasta anche fra noi indifferente al grido di dolore, che si è levato dalle classi lavoratrici, ma, interessandosi vivamente dell'attuale movimento industriale, ne ha studiato con pazienza l'evoluzione, ha esaminato e vagliato con intelletto d'amore i mezzi più opportuni per migliorare la condizione economica e sociale degli operai, ha additato i rapporti giuridici più importanti, in cui è necessario il pronto e provvido intervento di un'autorità superiore alle parti conten-

enti, ha messo in rilievo l'opera legislativa sullo stesso fenomeno presso gli altri Stati, ha già abbozzato il nuovo istituto del contratto di lavoro.

Non ci vuol altro che il verbo del legislatore per esaudire il voto ardente del popolo e della scienza.

III. *Evoluzione storica del contratto di lavoro.*

Il lavoro, tanto manuale quanto intellettuale, è la base del nuovo contratto, e se il lavoro è la legge dell'umanità, questo contratto dev'essere stato, senza dubbio, uno dei più antichi contratti, come quello, col quale si offrivano ad altri le proprie braccia per ricevere un corrispettivo qualsiasi in protezione, in servizio in natura.

Ma nell'antichità, per in schiavitte pel disprezzo in cui fu tenuto il lavoro manuale, il contratto di prestazione di opere non poteva avere che pochissima importanza, anzi nessuna se il lavoro era fornito dallo schiavo, il quale, non avendo personalità giuridica, non era soggetto di diritti.

Nel medio evo, in cui tutto era la forza e nulla il diritto, per il feudalismo, per la servitù della gleba, per le angarie, per le *bannalità* e per tutte le altre limitazioni della libertà, che dappertutto e sempre annientavano o menomavano la personalità umana, furono spesso disconosciuti i diritti del lavoro. A garantirli, e vi riuscirono da principio, mirarono le corporazioni d'arti e mestieri; ma poi esse tralignarono, ed invece di tutelare gli interessi della classe operaia e di soccorrere anche nei più piccoli bisogni i singoli membri, divennero fomite di discordie interne ed esterne, fonte di oppressione e di sfruttamento dei maestri verso i lavoratori, ostacolo ai progressi dell'operaio e dell'industria.

Con la Rivoluzione francese e con il Codice Napoleone sparirono gli inveterati privilegi, e le passate disuguaglianze fra domestici ed operai e padroni. Esso accorda a quelli l'uguaglianza di diritto di fronte a questi, e lascia la più ampia libertà al lavoratore nella stipulazione del contratto di locazione di opere.

Al Codice francese tengono dietro molti altri Codici civili nei diversi Stati; ma essi, fatta eccezione di quello austriaco, non sono che copie quasi sempre fedeli del francese, e nulla di nuovo perciò aggiungono sul nostro argomento.

IV. *Influenza del Diritto romano sulla locazione d'opere del Codice civile italiano.*

E nulla di nuovo ha aggiunto il Codice civile italiano, il quale, venuto fuori dopo sessant'anni dalla pubblicazione del Codice Napoleone, doveva rispecchiare relativamente alla locazione di opere le mutate condizioni eco-

nomiche, e disciplinare i molteplici rapporti. cui dà luogo l'industrialismo moderno; ma che pure non dettò che un semplice articolo, l'articolo 1628, il quale contiene una disposizione superflua, trovando ostacolo la locazione perpetua dei propri servizi nell'articolo 12 delle disposizioni preliminari a 1 Codice civile.

La locazione d'opere attuale giuridicamente non è che la *locatio operarum* dei Romani, ma legislativamente quanto non è a questa inferiore per la sua grettezza e meschinità! Essa fa tutt'altro che onore al Codice italiano, ed è ad untempo la negazione del processo giuridico e della codificazione. Infatti, siccome la legge deve governare la vita reale della società, non può che sorgere da essa, e con essa trasformarsi: or come può avvenire, che un istituto giuridico sia identico in due società tanto diverse e distanti, e soprattutto per un fenomeno ignoto al mondo romano e sorto nel secolo presente?

Non può muoversi censura al diritto romano per non aver regolato adeguatamente la *locatio operarum*, poichè questa risponde allo stato morale-giuridico-sociale di una società, in cui, a torto o a ragione, esiste la schiavitù, ed in cui, per riflesso, sprezzato e degradante è il lavoro manuale. Ma, per l'opposta ragione, il contrario deve dirsi per il diritto moderno, il quale è chiamato a governare una società, che da tempo ha abolito la schiavitù e nobilitato il lavoro manuale.

V. Influenza del Codice Napoleone.

Nè meno sfavorevole è stata l'influenza del diritto francese sul Codice italiano. Esso non si è occupato della locazione d'opere, ed ha fatto bene, sia per omaggio al principio della libertà recentemente proclamato, in ogni ordine di cose, sia per l'impossibilità di disciplinare un fenomeno nuovo, qual'era la grande industria allora ancor bambina, senza tradizioni e senza consuetudini.

Ma a poco a poco, per l'evoluzione economica, che gradatamente seguiva a quella politica e sociale, si cominciarono a notare le lacune nel Codice francese relativamente alla prestazione di lavoro [Renouard (1)], e ad additare i difetti economici [Pellegrino Rossi (2)]. Sorgeva la grande industria, e con essa nuovi rapporti nascevano fra operai e padroni, nuovo norme

(1) *Mémoire sur le contrat de prestation de travail. (Séances et travaux de l'Académie des sciences morales et politiques, vol. XXVII, 1854.*

(2) *Osservazioni sul diritto civile francese considerato nei suoi rapporti collo stato economico. (Biblioteca dell'Economista, serie I, vol. IX).*

rispondenti alle esigenze del presente erano richieste per cogliere questi rapporti, che non potevano essere preveduti dal Codice civile.

Erano questi segni non dubbi della correlazione fra i bisogni della vita reale e i suggerimenti della scienza, e se il legislatore italiano avesse per poco guardato i primi ed ascoltato i secondi, il Codice italiano avrebbe oggi un contratto di locazione d'opere come gli altri contratti.

La soverchia imitazione del vecchio ci ha condotto a questo. Dal male però sorga il bene, e la triste esperienza del passato ci sia argomento a bene sperare per l'avvenire.

VI. Leggi sul lavoro in Italia. Opportunità della legislazione industriale.

Negli altri Stati le lacune del Codice si sono colmate con la legislazione industriale, o, come anche suol chiamarsi, per la connessione del problema del lavoro alla complessa questione sociale, con la legislazione sociale.

In Italia, nella classica terra del diritto, ad eccezione del contratto di arruolamento della gente di mare, forma speciale del contratto di lavoro, che si trova nel Codice di commercio, questa moderna legislazione non è attecchita, e, tolte tre o quattro leggi speciali poco note ed ancor meno osservate, è quasi affatto sconosciuta. Queste leggi sono: quella relativa alla istituzione di una Cassa nazionale di assicurazioni contro gli infortuni del lavoro dell'8 luglio 1883, la quale non ha risolto l'ardente questione; quella dell'11 febbraio 1886 sul lavoro dei fanciulli, che poco o nessun beneficio ha portato alle giovani esistenze;—quella dal 30 marzo 1893 concernente la polizia delle miniere, cave e torbiere, e quella del 2 luglio 1896 riflettente le norme da seguirsi per In dichiarazione di pubblica utilità di opere riconosciute necessarie alla costruzione di miniere, cave e torbiere, le quali certamente migliorerebbero la condizione igienica degli operai se fossero rispettate ed applicate;—e quella del 15 giugno 1893, che istituisce i collegi di *probi-viri*, la quale è rimasta lettera morta, essendo l'applicazione di una legge che ancor non esiste, la conseguenza di una premessa non ancora stabilita. Ed invero essa tendo a dirimere amicevolmente od anche giudizialmente le controversie sul contratto di lavoro; ma in base a quale legge dovranno decidere questi magistrati speciali, se il contratto di lavoro non si trova regolato in nessuna legge, se esso è ancora una pia aspirazione?

Nè si dica che l'idea di una legislazione industriale sia fra noi prematura, appunto perchè non se n'è fatto sentire vivo il bisogno, e perchè la vita industriale non ha raggiunto quello sviluppo, che ha presso gli altri Stati. Ciò sarebbe smentito dai fatti: il movimento scientifico in rispondenza a quello delle classi operaie ed industriali, si è già largamente manifestato; e, d'altro canto, Stati, che industrialmente non sono più innanzi dell'Italia,

come l'Ungheria e la Russia, dapoi di un decennio hanno dei veri Codici del lavoro.

VII. *Ingerenza dello Stato nel campo del lavoro. Diverse dottrine.*

Rilevata l'insufficienza della locazione di opere nel Codice civile italiano e l'opportunità di provvedere alla legislazione industriale mediante il contratto di lavoro, prima di procedere alla sua costruzione giuridica è necessario esaminare la questione pregiudiziale, se sia, cioè, legittima l'ingerenza dello Stato nel campo del lavoro, e quindi in tutto il contratto di lavoro.

Due principali tendenze stanno di fronte nella società moderna intorno al problema del lavoro: la *liberista* e la *socialista*. Fra esse, come sapiente armonia, sta quella, che è il risultato della legge di evoluzione, la quale domina anche la società: ad essa s'informa la funzione dello Stato moderno.

La prima, in omaggio alla libertà e all'autonomia dei cittadini, è contraria ad ogni intervento dello Stato nei loro privati rapporti, sostenendo che missione di esso sia soltanto di garantire il diritto e la libertà dei cittadini nella società. I liberisti combattono il contratto di lavoro pel principio della libertà; ma non si accorgono che per lo stesso principio dovrebbero combattere tutto il Codice civile, il quale in molti punti limita la libertà dei cittadini. La loro dottrina è condannata dalla vita reale che s'impone, e chi dia un semplice sguardo alla funzione che esercita lo Stato nella società presente, se ne convincerà facilmente.

La seconda, ammettendo l'intervento dello Stato più o meno diretto, secondo la gradazione delle scuole socialiste, riconosce ad esso il diritto di regolare tutte le condizioni del lavoro, sostituendosi quasi alla volontà delle parti. Anche questa tendenza pecca per eccesso, perchè molti dei suoi principi contraddicono apertamente ad alcune leggi dell'economia politica, o perchè, costituendo essi l'essenza di una società prettamente socialista, non possono riferirsi ed applicarsi alla società attuale e ad un Codice che di questa sia il riflesso.

VIII. *Funzione dello Stato moderno.*

Oggi la società rifugge egualmente dagli eccessi tanto della prima tendenza, che, troppo ligia alla tradizione, vorrebbe conservare in società del passato, condannandola all'immobilismo, quanto della seconda, che, esagerando l'evoluzione dell'organismo sociale, vorrebbe affrettate e radicali riforme della società presente, esponendola al pericolo di una facile reazione.

Oggionon si mette più in dubbio, che il potere sociale ha non solamente la missione di tutelare il diritto dei cittadini, ma anche quella di educarli

e più facilmente il loro miglioramento. È questo il concetto dello Stato moderno, il quale, assumendo quest'altra missione di educazione, non esercita più una semplice funzione negativa, ma altresì una funzione positiva. Quest'altro ufficio altamente civile dello Stato si trova affermato nel concetto, che ebbe del potere pubblico il nostro Romagnosi: *Una grande tutela accompagnata ad una grande educazione*; sintesi mirabile, nella quale la garanzia del diritto si armonizza coll'educazione dei cittadini; l'interesse privato si compenetra in quello collettivo.

Il termine *educazione*, però, non deve limitarsi al campo fisico ed intellettuale, ma estendersi anche a quello economico e sociale, essendo che il miglioramento economico è il sostrato di tutti gli altri miglioramenti, e qualunque miglioramento, come qualunque civiltà, sarebbe effimero senza il fattore economico; ed in questo senso è stata modificata la formola romagnosiana.

Questa evidentemente è la dottrina più accettabile: la sua migliore giustificazione è data dalla vita reale e dall'azione complessa, che ha lo Stato moderno. Ad essa quindi dovrebbe ispirarsi il legislatore del contratto di lavoro.

IX. *Applicazione della funzione dello Stato moderno al contratto di lavoro.*

Scendendo ora all'applicazione di tale dottrina nel campo del lavoro, si deve riconoscere ed ammettere legittima la funzione dello Stato sotto la doppia forma di *tutela* e di *miglioramento*.

In quanto alla tutela, esso ha il diritto e il dovere ad un tempo di regolare accuratamente, come negli altri contratti, i rapporti fra padroni e operai; — di garantire efficacemente i loro reciproci interessi, dettando le norme sul tempo e sul modo di pagamento dei salari, accordando dei privilegi e l'insequestrabilità fino ad una certa misura; — di proteggere la salute degli operai, imponendo che nei luoghi di lavoro sia osservata l'igiene, che sia rispettata la durata del lavoro giornaliero, che sia regolato il lavoro delle donne e dei fanciulli; — di tutelare l'integrità personale dei lavoratori obbligando i padroni ad esercitare la più oculata sorveglianza sulle macchine, sui processi di lavoro, sui lavoratori stessi, e ammettere in opera i mezzi più adatti indicati dalla scienza per evitare, nei limiti del possibile, gli infortuni del lavoro; — di ispezionare per mezzo di appositi funzionari gli opifici e le miniere, e di punire i contravventori; — di affidare, infine, a tribunali speciali, composti di padroni e di operai, l'amichevole componimento ed anche la giudiziaria decisione di una gran parte delle inevitabili controversie insorte fra padroni ed operai.

In quanto al miglioramento delle classi lavoratrici, lo Stato deve pro-

muoverne l'educazione e la prosperità, disciplinando quegli istituti rispondenti a tale scopo, i cui germi fecondi promettono rigoglioso sviluppo nella vita industriale moderna, quali sono le diverse specie di partecipazione agli utili della fabbrica, le società cooperative di produzione e le casse di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, le malattie, la vecchiaia, ecc.

La funzione *negativa* o di *tutela* si esplica in massima parte nel contratto di lavoro propriamente detto, quella *positiva* o di *miglioramento* nei contratti od istituti, che con esso hanno stretta attinenza.

Il Circolo Giuridico, però, dichiara che lo Stato, mercè il suo intervento moderatore nelle relazioni giuridiche fra operai e padroni, e con le suddette azioni tutelatrici, non può aspirare a sopprimere il conflitto fra capitale e lavoro, ma soltanto a diminuirne l'attrito.

X. Carattere personale e sociale del contratto di lavoro.

Questa provvida tutela dello Stato nel contratto di lavoro è in armonia coll'essenza giuridica di esso.

Fra i tre tipi, in cui possono distinguersi i contratti—*patrimoniali, personali e sociali*,— nei quali devo progressivamente aumentare d'intensità la tutela dello Stato, agli ultimi due appartiene il contratto di lavoro.

Nel contratto di lavoro, infatti, si riscontra ad un tempo il carattere personale ed il **carattere sociale**. Il primo, in quanto che il lavoro, oggetto del contratto, essendo l'esercizio dell'attività umana, che è l'espressione più nobile della persona, con questa si confonde. Anzi vi è di più di fronte agli altri contratti **personali**, come la società ed il mandato, poichè, mentre in questi la persona obbligata è semplicemente il soggetto del contratto, nel contratto di lavoro, per converso, sebbene giuridicamente l'oggetto non sia la persona, ma la manifestazione fisica ed intellettuale di essa, pure, siccome essa non può scindersi dal corpo, anche questo, materialmente, è trascinato nell'oggetto del contratto. In certo qual modo come avviene nel matrimonio. L'operaio, adunque, non impegna soltanto la sua attività, ma impegna **anche** implicitamente e necessariamente il suo corpo, tutto se stesso. Inoltre, mentre negli altri contratti personali, durante l'esecuzione di essi, la persona non può subire che un pregiudizio pecuniario, nel nostro, invece, per la confusione del soggetto coll'oggetto del contratto, ogni pregiudizio di questo si riflette inevitabilmente su quello, il quale può rimanere lesa o perfino distrutta.

Si riscontra poi il carattere sociale, poichè, a parte che il contratto di lavoro, come qualunque altro contratto, esercita una funzione sociale, esso mette in contatto le due principali classi della società moderna, l'esistenza e la stabilità della quale dall'armonia di quelle in gran parte dipendono.

Per questo la Commissione ritiene, che, per importanza economica, per-

sonale e sociale, il contratto di lavoro a nessun altro possa cederla, **che** al solo **contratto** di matrimonio.

XI. Indole del diritto del contratto di lavoro

Da ciò appunto si rivela l'indole speciale del *diritto* del contratto di lavoro. Ed invero questo, se in gran parte riguarda l'interesse particolare dei contraenti, e perciò è di diritto *privato*; d'altro canto l'influenza, che in alcuni punti esercita sulla società, ha origine ad un diritto di carattere speciale, che non è esclusivamente privato, perchè concerne l'interesse collettivo della società, e nemmeno è esclusivamente pubblico, poichè i soggetti sono gli individui come tali, non come cittadini; e sotto questo punto di vista tal diritto è di *ordine pubblico*.

È di questo diritto privato di ordine pubblico, o non del diritto pubblico propriamente detto (fra i quali par che si faccia strana confusione), che dovrebbe piuttosto parlarsi da coloro, che, unendo in ibrido connubio due cose di natura diversa, vorrebbero abolita ogni distinzione fra diritto privato e diritto pubblico, o fare rientrare tutto nel Codice civile. I Romani non ignorarono questa specie di leggi di ordine pubblico, le quali oggi si trovano frequentemente frammiste nei Codici civili alle disposizioni di diritto puramente privato (stato e capacità delle persone, quota legittima, dote, divieto della locazione d'opere perpetua ecc.).

Se così è, si spiega non solamente il perchè la presenza del contratto di lavoro sia compatibile in un nuovo Codice civile, il cui contenuto, per quanto possa far ragione alle giuste esigenze del presente, o armonizzare sapientemente il diritto dei singoli con quello della collettività, non potrà comprendere menomamente il diritto pubblico; ma altresì il perchè lo Stato, qual supremo tutore dell'interesse di tutta la società, debba intervenire nel contratto di lavoro e spjegare energeticamente la sua azione.

XII. Carattere delle disposizioni del contratto di lavoro.

Se questa è l'indole del diritto del contratto di lavoro, non diversa può essere l'indole delle disposizioni legislative, in cui esso dovrà concretizzarsi, nel senso che queste saranno di carattere *imperativo*, o *facoltativo*, secondo che toccheranno il *diritto privato di ordine pubblico*, o il diritto *puramente privato*. Le prime, innestandosi all'interesse sociale, sono da per sé stesse inviolabili; le altre, invece, riguardando i privati interessi, non sono assolute ed intangibili che eccezionalmente, nel caso, cioè, che possano venire gravemente pregiudicati gli interessi dei contraenti.

In base a tale criterio dovrebbero dichiararsi intangibili:

1°) le disposizioni sul lavoro dei fanciulli e delle donne, sulla durata

del medesimo, ed in generale anche su quelle degli adulti, sul di vieto del lavoro festivo, sull'igiene dei luoghi di lavoro, sulla responsabilità negli infortuni del lavoro, sulla durata del contratto.

2°) le disposizioni sul modo, sul tempo e sul luogo di pagamento del salario, sui privilegi da accordarsi ad esso, sulle multe e sulle ritenute su di esso, ed in generale le disposizioni, che mirano ad assicurare la libertà e spontaneità del consenso del più debole.

Tutto il resto dovrebbe avere carattere facoltativo ed esplicativo, ed avendo l'ufficio di illuminare le parti e di fissare i limiti dei diritti e doveri reciproci, facilmente potrebbe richiamare l'attenzione delle parti nella stipulazione del contratto, e additare fin dove giunge l'esercizio del proprio diritto e dove comincia la violazione dell'altrui diritto.

XIII. Il contratto di lavoro e la libertà.

Senonché può obiettarsi, che in tal modo il contratto di lavoro ingiustamente violerà la libertà personale. Ma è lecito dubitarne. Ed infatti è inviolabile la libertà dell'uomo che vive nella società? Non è necessaria questa violazione?

La sua natura eminentemente socievole ha spinto l'uomo ad associarsi con gli altri uomini, privandosi di una parte della propria libertà: dunque, data la società, rien meno l'invioleibilità della libertà umana. Col progredire della civiltà aumentano i bisogni, si stringono di più i vincoli fra gli uomini, si limita sempre più la loro libertà. È perciò la società stessa che viola la libertà umana, e se questa volesse reintegrarsi, quella dovrebbe distruggersi.

Ma se la limitazione della libertà è naturale conseguenza della comunanza sociale, non può però questa ancor maggiormente limitarla senza un legittimo motivo. La libertà ha ancor tanto pregio, che niuno se ne vuole spogliare in pro degli altri, sia anche in pro della società e quindi di sé stesso. C'è un limite perciò che dev'essere, e questo limite non può essere altro che la necessità, esistendo la quale. In violazione della libertà individuale per l'interesse collettivo diventa legittima. Ma sulla necessità del contratto di lavoro già troppo si è detto.

XIV. Il contratto di lavoro e le consuetudini.

In materia di lavoro hanno gran parte le consuetudini: qual valore pertanto esse dovranno avere nel contratto di lavoro?

Senza dubbio la consuetudine, al pari della legge, è manifestazione della volontà generale dei cittadini, e se non promana dai poteri pubblici, non per questo è meno autorevole della legge propriamente detta, poichè la costanza

di essa dimostra appunto che dai cittadini è riconosciuta ed osservata. Nelle consuetudini del lavoro, però, conviene aver riguardo alla loro origine. E da questa indagine non può altro risultare, che esse si formarono non per fatto consensuale (e per consenso qui vuol intendersi quello libero, spontaneo, che nessuna influenza limitativa subisce) delle classi interessate nel lavoro, ma piuttosto per imposizione della volontà del più forte sul più debole. Le consuetudini del lavoro si formarono in un passato di disuguaglianze, in un passato, in cui inferiore e disprezzata era la condizione del lavoratore: esse perciò non possono essere che ispirate a principi di disuguaglianza, e sfavorevoli a quest'ultimo.

Aggiungasi, inoltre, che, esistendo la consuetudine, si presume che le parti vi si siano liberamente rimesse. Ora tale presunzione contrasta apertamente con la realtà nella materia del lavoro, poichè qui esistono consuetudini così esose, che si può invece presumere, che l'operaio, non per intima acquiescenza, ma per non aver la forza di ribellarvisi, ad esse si sia riferito.

Pertanto alla Commissione sembra, che se la legge col suo silenzio non voglia consacrare la disuguaglianza, debba derogare alle consuetudini ingiuste, e lasciare sussistere solamente quelle innocue ed ispirate ad equità.

XV. Il contratto di lavoro e la morale.

In un rapporto, che così intimamente stringe, quasi in comunanza di vita, padrone ed operaio, si sviluppano dei doveri reciproci di diritto e di morale. Il contratto di lavoro dovrà entrambe regolare queste due classi di doveri?

Il vero diritto certamente non può che ispirarsi alla morale; ma, d'altra parte, il vero diritto non può che essere separato dalla morale. La morale ha la sua fonte nella civiltà, nella religione, nella coscienza dei propri doveri verso il prossimo, ma essa dev'essere sentita, non imposta. Fallirebbe allo scopo, oltretutto alla sua essenza, la legge se cercasse di rendere giuridici i doveri puramente morali, come sono fallite, quando sono mancati i buoni costumi, le leggi contro la corruzione.

La legge, inoltre, ha la sua forza nella sua sanzione; ma qual sanzione dovrebbe darsi ai doveri morali? Quando i diritti e i doveri saranno bene determinati, quando il diritto sarà più equo di quello che non sia attualmente, scemeranno le avversioni e gli astii fra padroni ed operai, e quindi cesserà anche il motivo di consacrarli espressamente nel contratto di lavoro. In alcune leggi industriali, specie in quella norvegese e in quella austriaca, in alcuni Codici (c. s. russo, baltico), e più spesso nel contratto di domesticità s'incontrano qua e là dei doveri morali. Ma crediamo che l'esempio non sia da imitarsi.

XVI. *Se il contratto di lavoro debba entrare tutto nel Codice civile.*

Esclusi i doveri morali, sorge un'altra importante questione: se, cioè, il contratto di lavoro debba rientrare integralmente nel Codice civile, o, in altri termini, se debbano collocarsi nel Codice soltanto i sommi principi, le norme direttive del contratto di lavoro e abbandonare tutto il resto a leggi speciali. Certo, il rigore scientifico e l'unità dell'obbietto richiederebbero che il nuovo contratto di lavoro abbracciasse tutto il fenomeno del lavoro; ma la tendenza della legislazione (basterebbe l'esempio del Codice germanico) e della scienza è in senso contrario: nel senso, cioè, che si rompa in due ciò che è uno, e si regoli in due leggi lo stesso fenomeno.

È tuttavia da osservarsi, che, se il contratto di lavoro non ha avuto finora l'onore di assidersi fra gli altri contratti nel Codice civile, la ragione conviene ricercarla nel fatto, che, esistendo già i Codici civili, si è dovuto ricorrere a leggi speciali per soddisfare le esigenze del momento, come è avvenuto per es. in Austria, in Ungheria, in Russia. Ma non può tuttavia disconoscersi che anche in questa materia la tradizione legislativa ha spiegato la massima influenza: infatti nel Codice civile germanico non è compresa nemmeno lontanamente la *Gewerbeordnung*.

La Commissione è d'avviso però, che, come può cambiare la sostanza del diritto, così, a maggior ragione, può mutare la forma della legge, del Codice; e che perciò in una prossima riforma del Codice civile possa rientrare in questo una gran parte del Contratto di lavoro.

Il criterio poi per determinare ciò che dev'essere consacrato nel Codice, e ciò che dev'essere abbandonato alle leggi speciali e ai regolamenti di fabbrica, sembra non poter essere altro che questo: al primo va affidata la parte strettamente *giuridica*, la quale presenta per sé stessa maggiore costanza e stabilità; ai secondi la parte puramente *regolamentare*, la quale suol mutare più facilmente secondo le opportunità o le contingenze speciali delle condizioni del lavoro.

XVII. *Il contratto di lavoro dovrebbe staccarsi dal contratto di locazione.*

Il contratto di lavoro corrisponde alla locazione d'opere del Codice civile vigente: questa però è il germe, quello l'istituto già sviluppato e complesso in rispondenza all'importanza della vita industriale moderna,

La locazione d'opere nel Codice attuale fa parte del contratto di locazione: dovrà farne parte anche il nuovo contratto di lavoro?

A ragione è stato criticato l'accoppiamento della locazione d'opere e di

quello delle cose nel Codice francese e in quello italiano, i quali entrambi sono improntati sul diritto romano. **Senonché**, mentre questo fatto è spiegabile in una legislazione di una società per molti riguardi dalla nostra tanto diversa, è ingiustificato oggi, in cui e lavoro e società hanno subito una profonda trasformazione. Là il lavoro è esplicitazione della cosa (**giacché** il lavoro è occupazione per lo più degli schiavi), e quindi è logico che il contratto di prestazione d'opera sia meschino e collocato quasi come **appendice** al titolo della locazione delle cose. Ma oggi, dopo l'abolizione della schiavitù, dopo la nobilitazione del lavoro manuale, dopo l'importanza che questo ha assunto, **imitare** il sistema romano implica **contraddizione in termini**, **giacché** si nega il principio e si accettano poi le conseguenze.

Due cose ben distinte e separate sono adunque la locazione delle cose e la locazione delle opere. Nell'una l'obbietto è la *cosa propriamente detta*, nell'altra il *lavoro*, estrinsecazione della *persona*. Discende da ciò, che la prima dà nascita ad un'obbligazione di *dare* (senza che da ciò, evidentemente, possa derivare un diritto reale, come pure da insigni giuristi si volle ritenere), mentre l'altra dà origine ad un'obbligazione di *fare*.

l'altro questo indipendentemente da *ragioni morali*, per le quali ripugna che l'*attività* dell'uomo possa essere *retta* dalle stesse norme delle *cose*; e da *ragioni pratiche*, le quali, per la complessità ed estensione, che oggi ha acquistato il contratto di lavoro, consigliano che se ne faccia una trattazione a parte, *dedicandogli un titolo speciale* nel Codice civile.

Pertanto in una ricostruzione razionale del contratto di lavoro, esso dovrebbe essere separato dalla *locazione delle cose*, e collocato fra i contratti personali, dove ha la sua sede naturale.

Non poche legislazioni straniero (*germanica*, portoghese, messicana) **ce ne danno l'esempio**; e, per le ragioni anzidette, credesi che esso meriti di essere seguito.

XVIII. *Figura giuridica che dovrebbe assumere il nuovo contratto.*

Un'altra questione di non lieve momento sorge nella costruzione giuridica del contratto di lavoro. A quali principi deve esso ispirarsi: a **quelli** della locazione, a quelli della vendita, a quelli del mandato, a quelli della **società**, a quelli di un contratto speciale, *sui generis*?

Certamente molle relazioni vi sono fra il contratto di lavoro e la *locazione d'opere*, che può dirsi il germe di esso; ma le norme, che dovranno dettarsi sul nuovo **contratto**, non possono essere ispirate esclusivamente ai puri principi della locazione. Altri rapporti si sono sviluppati nell'esuberante vita industriale moderna; altri rapporti sono imposti da ragioni di **interesse**

pubblico e di equità, i quali mal si armonizzano coi principi giuridici della tradizionale locazione d'opere.

Fragli altri contratti non si crede che possa prendersi per base la vendita— indipendentemente da considerazioni morali ed economiche—per le seguenti ragioni giuridiche:

1° Perchè nel contratto di vendita l'obbietto è una cosa mobile o immobile, — distinzione importante per le diverse conseguenze giuridiche che ne promana — mentre nel contratto di lavoro l'obbietto non è nè l'una, nè l'altra cosa, poichè tale distinzione si riferisce alle cose, non alla persona, in cui è immedesimato il lavoro; — 2° Perchè nella vendita la cosa venduta passa in piena ed assoluta proprietà del compratore, il quale può disporre come vuole, mentre ciò non accade nel contratto di lavoro, in cui non può ammettersi in cessione dell'opera, senza trasformare l'operaio in ischiavo, in una vera cosa; — 3° Perchè la vendita consiste essenzialmente in un'obbligazione di dare, mentre il contratto di lavoro essenzialmente consiste in un'obbligazione di fare; e conseguentemente nella prima è concessa l'azione reale, che non è accordata nella seconda.

NB dall'adozione del tipo della vendita trarrebbe profitto la soluzione della questione degli infortuni del lavoro, giacchè il padrone, come compratore, non sarebbe obbligato, ma anzi avrebbe diritto alla garanzia della cosa. Dal lato del salario, la vendita, senza dubbio, aprirebbe più facilmente il varco alla rescissione del contratto di lavoro per lesione, ma tale vantaggio sicuramente non potrebbe compensare gl'inconvenienti e i difetti, che presenta la figura della vendita.

D'altra parte la figura più elevata del mandato non sembra corrispondere all'essenza del nuovo contratto, poichè è bensì vero che l'operaio presta il suo lavoro per incarico e per conto del padrone, ma è anche vero che in tale rapporto, in cui è direttamente interessato egli stesso, non è incluso il carattere vero e proprio della rappresentanza; e, d'altro canto, la gratuità, che è requisito naturale del mandato, non è allatto inerente al contratto di lavoro, che per sua natura è oneroso.

E nemmeno la figura ancor più elevata della società, da molti vagheggiata, può oggi assumere il contratto di lavoro. Certamente è la società il tipo ideale, a cui dovrebbe aspirare il nuovo contratto, ed a cui in avvenire potrà giungere; ma la Commissione ritiene, che, nelle condizioni attuali dell'industria, sia troppo prematuro un risoluto cambiamento d'indirizzo in questo senso. Tuttavia non può, nè deve disconoscersi, che industriale ed operaio cooperano alla produzione, fornendo il primo il capitale ed apprestando l'altro il lavoro, e che perciò proporzionatamente, come fra soci, dovrebbero ripartirsi gli utili ricavati. Ma da ciò all'idea di una vera società non è breve il tratto, finchè durerà il sistema del salariato. L'operaio ha bisogno di una mercede fissa e a breve distanza; egli non può aspettare lungo tempo per

avere la parte dei profitti; e quel che è più, non può sopportare la quota delle perdite, che dovrebbe essere a suo carico. La partecipazione degli operai agli utili della fabbrica, — che è uno stadio di transizione fra la locazione e la società — e la cooperazione di lavoro — che è una società vera e propria — se sono degne di essere incoraggiate, non sono ancora tanto mature da consigliare la creazione del contratto di lavoro a tipo di società.

Pertanto è opinione della Commissione che il contratto di lavoro non possa rispecchiare esclusivamente ciascuno di questi diversi tipi di contratti, e che esso debba costituire un tipo speciale di contratto, con principi e con norme proprie.

XIX. Denominazione del nuovo contratto.

Qual denominazione dovrebbe assumere il nuovo contratto: 1° quella di locazione d'opere (come nel diritto romano e nella maggior parte dei Codici civili moderni); 2° quella di contratto di servizio (*Dienstvertrag*, come è chiamato nel Codice civile germanico); 3° quella di locazione di servizi (*louage de services*, come nel progetto belga di questo contratto del 13 agosto 1891); 4° quella di contratto di prestazione di lavoro (*contrat de prestation de travail*, *Arbeitsleistungsvertrag*) che s'incontra in diversi scrittori; 5° quella di contratto di salario (*Lohnvertrag*), che s'incontra pure in alcuni scrittori; 6° o quella finalmente più comune di contratto di lavoro (*contrat de travail*, *Arbeitsvertrag*)?

Dopo quanto precedentemente si è detto, si ritiene che non possa adottarsi la prima, giacchè il nuovo contratto dovrebbe essere separato da quello della locazione delle cose, e non dovrebbe ispirarsi a principi del tutto conformi a quelli della locazione. Improprie sembrano le due seguenti, non solamente perchè rievocherebbero alla mente il lavoro servile del passato, ma altresì perchè tutto il contratto si confonderebbe col contratto di domesticità, che ne è soltanto parte. Vaghe sarebbero la quarta e la quinta: la prima infatti comprenderebbe ancora la *locatio operis* o *appalto*, forse anche il mandato; la seconda poi, per il significato più o meno largo, che si suole attribuire alla voce *salario*, mal renderebbe l'idea precisa del nuovo contratto.

Più propria ed incisiva sembra, invece, l'ultima, perchè risponde alla realtà delle cose e perchè è adoperata comunemente nella scienza e anche nella legislazione (*Legge italiana sull'istituzione di collegi di probi-viri*, progetto di legge belga sul nostro contratto del 27 novembre 1896).

XX. Denominazione delle parti contraenti.

Cambiando il titolo e in gran parte il contenuto del nuovo contratto, necessariamente dovrà cambiarsi anche la denominazione dei contraenti. Come essi dovranno chiamarsi ?

Messi da parte i nomi tradizionali di *locatore* e di *conduttore*, che evidentemente non potranno più continuare ad esistere, mancano veramente le parole per designare giuridicamente le parti nel contratto di lavoro.

Nella formulazione del progetto preliminare belga del contratto di servizi degli operai e dei domestici del 1891, fu sollevata e discussa appunto tale questione, e furono adottate invece della vecchia voce di *padrone (maître)*, le espressioni di *industriale (chef d'industrie)* nella grande industria, di *padrone (patron)* nella media e piccola industria, e di *capo di famiglia (chef de ménage)* nel contratto di domesticità (1). Ma per quanto esatte nel linguaggio comune, esse non mi sembrano proprie nel significato giuridico, in cui sarebbe desiderabile un vocabolo unico.

A questo bisogno, per la mirabile plasticità della loro lingua, hanno provveduto i Tedeschi coi nomi di *prenditore di lavoro (Arbeitnehmer)* e *datore di lavoro (Arbeitgeber)*, ma tali espressioni suonerebbero nuove presso di noi. D'altra parte saprebbero di ricercato i vocaboli di *impiegante* e di *impiegato*, che sono adoperati in Francia (*employeur, employé*) ed in Inghilterra (*employer, employed*). Da qualche tempo in Italia, sebbene non comunemente, si adoperano le espressioni di *allogatore* e di *allogato*, per designare il padrone e l'operaio, le quali ben potrebbero introdursi nella terminologia giuridica.

XXI. Il contratto di lavoro dovrebbe limitarsi alla locatio operarum.

Il contratto di lavoro fa parte di un contratto più esteso, che è quello di *prestazione d'opera salariata*. Il contenuto di esso infatti dovrebbe limitarsi a quella che i Romani chiamavano *locatio operarum*, ma non dovrebbe comprendere la *locatio operis*.

Il nostro legislatore ha voluto abbracciarle entrambe nello stesso capo (titolo IS, capo III, libro III del Codice civile), adottando il sistema della tripartizione della locazione d'opere, che si trova accolto nel Codice Napo-

(1) *Commission instituée auprès du département de la justice pour la préparation de l'ant-projet d'une loi destinée à régler les effets du contrat de louage des ouvriers et des domestiques*. Bruxelles, Goemaere, 1892, pag. 52.

leone. Più razionale invece, è stato ritenuto il sistema romano della *bi-partizione*, secondo il quale in un capo dovrebbe collocarsi il contratto di lavoro propriamente detto, e in un altro dovrebbero collocarsi il contratto di trasporto, il contratto di appalto e tutti gli altri contratti, di cui può essere suscettiva la prestazione del lavoro umano.

Differenti sono i criteri distintivi fra il contratto del primo e quelli del secondo capo: più importante, per le conseguenze speciali che possono derivarne, quello per cui nel contratto di lavoro propriamente detto chi presta l'opera (soprattutto, se questa è manuale), si trova sotto l'autorità, la direzione e la sorveglianza della persona, che l'impiega; caratteri, i quali mancano generalmente negli altri contratti.

In una parola, il contratto di lavoro dovrebbe limitarsi soltanto al numero 1° dell'articolo 1627 del nostro Codice civile, lasciando che i numeri seguenti formassero degli altri contratti da comprendersi in un altro capo del contratto generale di prestazione d'opera salariata.

XXII. Partizione del contratto di lavoro.

Non è questo il luogo opportuno di esporre le norme generali sul contratto di prestazione di lavoro salariato: si accenneranno soltanto i punti più importanti del primo capo di esso, cioè il contenuto del contratto di lavoro.

Il contratto di lavoro, alla sua volta, può suddividersi in altre due parti: parte generale e parte speciale.

Nella prima saranno dati i principi informativi di tutto il contratto, ossia la definizione, i requisiti, le norme sulla durata, sui diritti ed obbligazioni delle parti, sulla rottura o sulla fine del contratto.

Nella parte speciale saranno regolate alcune specie principali del contratto di lavoro, p. es. quello di apprendimento, quello degli operai delle fabbriche, quello della piccola industria, dei lavoratori agricoli, minerari, quello di domesticità, quello di prestazione di opera degli agenti di commercio, degli operai superiori nelle fabbriche, dei segretari, ecc.

XXIII. Definizione del contratto di lavoro.

In un contratto, a cui deve ricorrere tanta parte della società e tutta la classe operaia, è indispensabile in massima chiarezza di espressione, di guisa che sia agevole a chiunque di potere comprendere e valutare con esattezza l'estensione dei diritti che gli conferisce, e delle obbligazioni che gli impone la legge. A tal uopo è necessario che sia dato un concetto chiaro e preciso di tale contratto, il che non può ottenersi che con una buona definizione.

È vero che *omnis definitio est in iure periculosa*, ma la Commissione

crede che sia molto più pericoloso abbandonare le parti ai dubbie e alle incertezze, che sono la fonte precipua del maggior numero dei litigi.

In tale definizione tre punti dovrebbero farsi risaltare: 1° quello relativo alle opere, che possono formare oggetto del contratto; 2° quello relativo alla dipendenza immediata e diretta dell'allogato; 3° quello relativo alla determinazione della mercede in relazione al tempo in cui è prestato il lavoro.

In quanto al primo punto, che riguarda la vecchia questione: se la prestazione d'opere intellettuali rientri nel contratto di locazione, o in quello di mandato, o costituisca un contratto *sui generis*, la Commissione crede che sia ora mai tempo di parificare giuridicamente il lavoro intellettuale e quello manuale, nel senso che tanto l'uno quanto l'altro possano formare oggetto del contratto di lavoro. La scienza si è pronunziata favorevolmente, e da tanto tempo molte legislazioni (leggi inglesi, Codici austriaco, tedesco, svizzero, russo, baltico, portoghese, chileno, argentino e dell'Uruguay) hanno esplicitamente sanzionato il voto di essa.

In quanto al secondo punto, è noto che la locazione d'opere, in confronto al contratto di appalto, è contrassegnata da uno speciale rapporto di dipendenza di colui che presta la propria opera. È però della massima importanza affermare il carattere dell'autorità, della direzione e della sorveglianza, che riveste il rapporto tra l'allogatore e l'allogato, poiché esso è la base della soluzione dell'eterna questione degli infortuni del lavoro, a cui in seguito si accennerà. Tale rapporto, quantunque di mollo attenuato in rigidità ed intensità, esiste anche nella prestazione d'opere intellettuali di grado medio, e solo nella prestazione di opere intellettuali più elevate viene a mancare quasi interamente.

Questo punto si trova negletto in tutti i Codici, perciò essi sono impotenti a venire in soccorso delle vittime del lavoro. Segnalato nel Belgio dal Sainctelette (1), ed in Francia dal Sauzet (2), il progetto belga sulla locazione dei servizi degli operai e dei domestici (1891) l'ha fatto proprio, e si reputa indispensabile che sia consacrato nella definizione del contratto di lavoro.

Finalmente in quanto al terzo punto, giova appena ricordare, che nella retribuzione ad epoche fisse, cioè a giorno, a settimana, a mese, ad anno, anziché a lavoro compiuto, è appunto riposto il principale carattere differenziale fra il contratto di lavoro e l'appalto.

(1) *De la responsabilité et de la garantie*, pag. 119 e segg.

(2) *De la responsabilité des patrons vis-à-vis des ouvriers dans les accidents industriels* (Rev. crit. de lég. et de jurispr., pag. 616 e segg.).

XXIV. *Requisiti del contratto di lavoro.*

È noto che i requisiti essenziali per l'esistenza della locazione d'opere attuale sono: 1° il consenso, 2° l'opera, 3° la mercede; e quelli essenziali per la sua validità: 1° la capacità dei contraenti, 2° il consenso valido.

I requisiti sono la base di qualunque contratto, e però in una solida costruzione giuridica meritano il più profondo esame da parte del legislatore. Il contratto di lavoro, come si è delineato nella vita reale e nella scienza, non è più la pura locazione d'opera: dunque i suoi requisiti non possono essere perfettamente identici a quelli di essa. L'indole speciale del novello contratto, determinata dalla specialità dell'oggetto, dei rapporti fra i contraenti e dell'insieme delle condizioni in cui esso si svolge, richiede che alcune modificazioni si apportino ai requisiti sopra enumerati.

Fra tali modificazioni la scienza ha messo in rilievo, relativamente al consenso, quelle che si riferiscono alla capacità delle parti contraenti, quelle che riguardano la spontaneità e libertà di esso, e finalmente quelle che concernono il modo in cui tale consenso deve manifestarsi (forma del contratto). Relativamente poi all'opera e alla mercede, essa si è da tempo e con più stretta concordia largamente occupata della loro natura.

XXV. A) Consenso — a) Capacità — 1) Capacità dell'allogato α) *Minori.*

In quanto alla capacità dell'allogato la Commissione reputa che una modificazione alla regola generale sia consigliata da azioni di equità, dalle condizioni della vita industriale moderna e dalla reciproca garanzia dei diritti dei contraenti.

Nella classe operaia, in cui molto di buon'ora si cerca di trar profitto dal patrimonio fisico, il lavoratore fin dall'adolescenza comincia ad acquistare la conoscenza delle condizioni del lavoro, e ancor prima di raggiungere l'età maggiore fissata dalla legge è equiparato quasi sempre nei doveri agli operai adulti. Or, se nella vita reale il giovane operaio dibatte da solo i patti del lavoro, se da solo stipula il contratto, il quale certo non richiede un grado di intelligenza e di esperienza superiore a quello posseduto da un giovane sui diciotto anni, se a lui inrombono gli stessi obblighi degli altri operai, perchè non deve la legge riconoscere questo stato di fatto e dettare norme in armonia di esso, perchè ai doveri non deve far rispondere pur anco i diritti?

Il richiedere per i minori di ventun anno il consenso dei legali rappresentanti non è solamente un frapporre ostacoli alla legale stipulazione del contratto di lavoro, ma anche un mettere in opposizione il diritto alla vita

reale. Nelle classi lavoratrici non sempre i membri della famiglia si addicono allo stesso mestiere, non sempre offrono le braccia sullo stesso mercato: difficile, quindi, e spesso impossibile, è che il padre possa correre dietro ai figli per prestare un consenso, che nella pratica mai si richiede. E ciò che non fa, perchè non può fare, il padre, assurdo sarebbe pretendere dal tutore, persona quasi del tutto sconosciuta nelle infime classi sociali.

Più gravi sono le conseguenze giuridiche di questa disarmonia fra la vita reale e il diritto: principali il pericolo del padrone di subire gli effetti della annullabilità del contratto, e le difficoltà giudiziali, che devono incontrare tanto il padrone, quanto l'operaio, nella lontananza del genitore o nell'inesistenza del tutore.

La proposta di allargare la capacità giuridica dell'allogato, a cui il relatore in un altro suo lavoro (1) credeva che non si sarebbe fatto buon viso, ha con sé l'autorità della scienza (Giorgi, Cavagnari, Hubert-Valleroux, Jannaccone, Betocchi) e della legislazione. Infatti, prescindendo dal Codice austriaco, che dichiara timidamente la validità della locazione d'opera stipulata dal minore (§ 246), l'*Employers and Workmen Act* inglese del 1875 non distingue, quanto alla capacità di obbligarsi, fra operaio maggiore e operaio minore di ventun anno (art. 10), il *County Courts Act* del 1888 estende la capacità di stare in giudizio, fino a 50 lire sterline, ad altri operai minori non compresi nella precedente legge (art. 96); le *Gewerbeordnungen* austriaca (art. 80, 1° capov., RO 6 e 93) e germanica (art. 108 e 109) riconoscono implicitamente in alcune disposizioni relative ai libretti la capacità giuridica dei minori che hanno compiuto i sedici anni; e finalmente il recentissimo Codice civile germanico accorda ai minori, per i rapporti di servizio o di lavoro, una speciale capacità di contrattare e di stare in giudizio, in quanto che dispone, che, data una volta l'autorizzazione dal legale rappresentante, essa si estende ai contratti posteriori della stessa specie. Anche la legislazione italiana deroga in materia di lavoro alla regole generali di capacità. Infatti per l'articolo 34 della legge sui probi-viri, il minore che ha compiuto i 15 anni è considerato come maggiorenne per tutto le controversie relative alle locazioni d'opera da lui contratte. Gravi sono state le dispute sull'interpretazione di quest'articolo che, secondo alcuni, riguarderebbe soltanto la capacità di stare in giudizio, non quella di contrattare; ma sembra ai più, che chi è capace a stare in giudizio per le controversie sul contratto di lavoro, logicamente debba essere capace anche a stipularlo.

(1) MODICA, *Il contratto di lavoro nella scienza del diritto civile e nella legislazione*, n. 92, pag. 138 e segg.

Per tal] considerazioni la Commissione crede che nel contratto di lavoro debba accordarsi la capacità giuridica piena, per diritto proprio all'allogato di 18 anni (1).

XXVI. β) *Donne maritate.*

Relativamente alle donne maritate, la questione sulla loro capacità non ha avuto in Italia quell'importanza, che ha avuto presso gli altri Stati, nei quali all'insufficienza del diritto comune si è dovuto provvedere con leggi speciali. Il nostro Codice civile fra gli atti tassativamente indicati nell'articolo 134, in cui si richiedo l'autorizzazione maritale, non comprende la locazione d'opera. Dunque non è dubbio che la donna maritata è capace a stipulare il contratto di lavoro.

Ma l'articolo 134 non può intendersi disgiuntamente dall'articolo 130 dello stesso Codice, e siccome quest'ultimo contiene una disposizione di diritto di ordine pubblico, così non può essere nemmeno dubbio che la donna maritata non possa stipulare un contratto di lavoro in contraddizione di essa senza il consenso del marito.

Il dubbio però sorge quando si tratta di sapere in pratica, se e quando esista appunto questa contraddizione. Chi dev'esserne il giudice: il marito o il magistrato? Sebbene alcune legislazioni straniere (Codice germanico, progetto belga del 1896 sul contratto di lavoro), diano il diritto alla moglie di ricorrere al magistrato contro il rifiuto o l'opposizione del marito, pure la Commissione crede che in materia così delicata, in cui è in giuoco più lo interesse morale che l'interesse economico della famiglia, solo ed incensurabile giudice non possa essere altri che il marito: ossia che la moglie debba domandare nei rasi, di cui all'art. 130 l'autorizzazione al marito, e non possa ricorrere al magistrato contro il rifiuto da lui opposto.

XXVII. γ) *Interdetti ed inabilitati.*

Meno importante ancora, per la rarità dei casi di attuazione, è la questione relativa agli interdetti ed agli inabilitati.

(1) Vivissima è stata in questo punto in discussione in seno della Commissione e dell'Assemblea del Circolo giuridico di Palermo. La proposta del relatore, combattuta vigorosamente dall'avv. D'Amelio, che opinava non doversi derogare ai principi generali sulla capacità contrattuale, e potersi ovviare agli inconvenienti lamentati mediante un'autorizzazione generale data nel libretto dal legittimo rappresentante, analogamente al Codice germanico, fu appoggiata specialmente dagli avvocati Mangano e G. Mirabile, e del signor A. Mirabile.

Quanto ai primi, non puoi, senza grave offesa dei principi giuridici o degli interessi dello stesso individuo, derogare alle norme generati sulla capacità contrattuale.

Quanto agli altri, invece, siccome la stipulazione del contratto di lavoro non richiedo un grande sviluppo d'intelligenza, e quindi quasi nessun pregiudizio può subire l'individuo, tale deroga sarebbe giustificabile. Pregiudizio può risentire però la famiglia quando si tratti di un operaio sciupone (*prodigo*), il quale ne comprometta gli interessi economici. In tal caso, invece di ricorrere alla nomina del curatore, dovrebbe accordarsi alla stessa famiglia un mezzo facile e spedito per privarlo della disponibilità del salario. Degno di nota a questo riguardo è un progetto di legge francese del 1890, secondo il quale la moglie, senza domandare in separazione di beni, poteva ottenere dal magistrato il diritto di riscuotere essa stessa i salari del marito (art. 1).

XXVIII. 3) Associazioni operaie.

Ai nostri giorni, in cui è in continuo sviluppo il principio di associazione per la tutela dei diritti dei singoli, nei paesi più industrialmente progrediti esistono potenti associazioni operaie, alle quali spesso è riconosciuta la personalità giuridica.

In Inghilterra, sebbene le *Trades Unions* non abbiano la capacità giuridica, sono gli stessi industriali che reclamano contro un ingiusto stato di cose, che mette tali unioni operaie in condizione di danneggiare gli industriali con tutti i mezzi morali ed economici di cui dispongono, e di non essere danneggiate, dal momento che non possono essere chiamate, in giudizio. In Francia, al contrario, i *Syndicats professionnels* con la legge del 21 marzo 1884 hanno acquistato la personalità legale, ma per una strana anomalia, quantunque siano capaci di stipulare il contratto di lavoro nello interesse dei propri membri, pure non possono stare in giudizio per domandarne l'esecuzione, per la vecchia massima che *nul ne plaide par procureur*. Superiore è la legislazione belga, la quale, col progetto del 16 novembre 1891 sulle associazioni professionali (modificato da una Commissione parlamentare), riconoscendo ad esse la personalità giuridica, accorda espressamente il diritto di stare in giudizio tanto come attrici, che come convenute. Analogamente disponeva un progetto di legge dell'Australia meridionale del 1890, e dispone la legge della Nuova Zelanda del 31 agosto 1894.

Da noi tale questione non è ancor matura, poichè le unioni professionali sono quasi sconosciute, e, d'altro canto, le società operaie di mutuo soccorso, alle quali fu conferita la personalità giuridica facoltativa con la legge del 15 aprile 1886, hanno evidentemente uno scopo speciale. Esistono però da noi, simili agli *artels* russi, le società cooperative di lavoratori contemplate

dalla legge dell'11 luglio 1889, ma esse, per chi ben le consideri, non rientrano nel contratto di lavoro propriamente detto, giacchè il contratto fra il committente ed il rappresentante di esse non è altro che un contratto di appalto.

XXIX. 3) Stranieri.

Finalmente, riguardo agli stranieri, una legge italiana sul contratto di lavoro non può smentire il principio altamente consacrato nell'articolo 2 del Codice civile; e non si sarebbe nemmeno accennato a ciò, se due degli Stati più civili, le due più grandi repubbliche moderne, non avessero dato il cattivo esempio di leggi illiberali contro gli stranieri. È noto, infatti, che gli Stati Uniti d'America, come hanno dichiarato, dopo il compimento dei grandi lavori ferroviari, l'ostracismo contro i Chinesi, si preparano a fare altrettanto contro gli Europei, e che la Francia, con la legge dell'8 agosto 1893 sul soggiorno degli stranieri in Francia, non mira ad altro che all'esclusione degli operai stranieri. È forse questo l'inizio di un tristo ritorno al sistema di esclusione del regime corporativo del medio evo?

XXX. 2) Capacità dell'allogatore.

In quanto all'allogatore, sono sufficienti i principi comuni sulla capacità contrattuale. Alcune leggi straniere, però, specialmente quelle che si riferiscono al contratto di tirocinio, stabiliscono un'incapacità relativa degli allogatori, nel senso che questi non possono avere degli operai minori e degli apprendisti, quando siano colpevoli di delitti contro i buoni costumi, oppure di altri delitti infamanti o di ripetute infrazioni del contratto di tirocinio (*Gewerbeordnung* tedesca, art. 106, *Lo om Laerlinge forholdet* danese del 30 marzo 1889, art. 2 ecc.). Tale incapacità relativa potrebbe, a parer della Commissione, accogliersi nel nuovo contratto di lavoro.

AVV. ISIDORO MODICA, Relatore.

(continua)

Corte di Lipsia, egli ne fu nominato consigliere. Dopo cinque anni tornò alla cattedra, e nell'Università di Berlino insegnò diritto commerciale; vi dettò anche diritto romano. Egli faceva un corso di diritto civile pratico, secondo i principii del diritto romano.

Fondò e diresse dal 1858 la *Zeitschrift für das gesamte Handelsrecht*, la migliore effemeride di diritto commerciale che pubblicavasi in Europa. Membro dell'Istituto di diritto internazionale, e più tardi membro onorario del medesimo, dettò per esso *Le regole per i giudizii arbitrari internazionali*. Tentò, ma non riuscì, di fare adottare dall'Istituto in materia di conflitti in teorica dell'applicazione assoluta detta legge del domicilio.

La fama in cui era venuto gli procacciò l'onore di far parte con Grimm e Kiepert del magistrato arbitrale fra l'Inghilterra e l'America pel possesso di S. Giovanni.

Ricorderò di lui le più rilevanti opere. La principale è il «Manuale del diritto commerciale», I vol., Erlangen, 1864; 2ª ediz. 1874-1883. La storia universale del diritto commerciale (*Universal geschichte des Handelsrecht*), comprende lo sviluppo della prima sezione del Manuale: «L'abbozzo di un trattato sistematico del diritto commerciale» (*System des Handelsrecht im Grandis* venuto fuori nel 1882, e che si è più volte ristampato).

Citerò anche questi altri lavori:

- « Critica di un disegno di Codice marittimo per gli Stati prussiani », 1857.
- « Abbozzo della Enciclopedia detta scienza del diritto », Heidelberg.
- « Parere sul disegno di un Codice commerciale Mesco, secondo le conclusioni della seconda lettura. »
- « La controversia sulle azioni Lucca-Pistoia », Francoforte, 1860.
- « Lo studio triennale del diritto e delle scienze sociali », Berlino 1878.
- « Associazioni di acquisto ed economiche. Studi e proposte. »
- « Ordinamento degli studi di diritto e degli esami », 1887.
- « Le società cooperative secondo la legge imperiale del 1º maggio 1880 ». (Tradotta in italiano per G. Sapienza Castagnola, *Antologia giuridica*, Catania, 1891.
- « Sul fram. 122 del titolo 4º del Digesto, *De reborum obligationibus*. »
- « Lex Rodhia und Agermanament » nella *Zeitschrift*. (Traduzione di Gabriello Carnazza nella *Antologia Giuridica* di Catania, vol. IV).

La sua maggiore attività didattica egli spese in Berlino nelle lezioni di diritto commerciale, che per la grande attrattiva erano le più frequentate della facoltà giuridica di quella Università.

La scienza del diritto commerciale perdette in Luigi Goldschmidt il più autorevole suo maestro; — l'Università di Berlino una delle principali sue glorie; — il Circolo Giuridico di Palermo uno dei più illustri suoi soci onorari.

L. SAMPOLO.

COSTRUZIONE GIURIDICA DEL CONTRATTO DI LAVORO

TEMA PROPOSTO PER IL IV CONGRESSO GIURIDICO NAZIONALE

(Contin. e fine V. pag. 227, anno corr.)

XXXI. b) Consenso valido — Spontaneità e libertà di esso.

In un contratto così importante, da cui dipende la vita economica e morale delle classi lavoratrici, ed a cui sono legati i più gravi interessi delle classi abbienti, il contratto d'interessi, inerente a qualunque contratto, è sì vivo e spiccato da potersi identificare ad una vera lotta, alla lotta per la vita. Chi in questa lotta sia moralmente, economicamente, socialmente più forte; chi sia colui che ineluttabilmente dovrà soccombere se non troverà alcuna protezione per far valere i propri diritti, è inutile ripetere.

Da due ordini di fatti può essere violato il consenso del più debole: da fatti dipendenti dalla sua volontà e da fatti indipendenti da essa.

Relativamente ai primi, bisogna notare che talvolta non da cause esterne, ma da cause interne è menomato il consenso dell'operaio. Questi, infatti per le necessità della vita, è costretto spesso ad offrire il proprio lavoro, o quello dei propri figli, contro la propria intenzione, o la propria coscienza. può dirsi veramente che il consenso gli sia estorto dalla violenza altrui; ma il suo consenso, sebbene libero, non è spontaneo.

Relativamente agli altri, tre cause possono limitare la libertà del suo consenso: 1º la forza delle consuetudini; 2º la forza individuale dell'altro contraente; 3º la forza collettiva delle associazioni.

Al primo punto si è già accennato. Siccome le consuetudini per la loro stessa natura hanno tale influenza morale, alla quale gli uomini possono difficilmente sottrarsi, e molto meno gli operai, è indispensabile che la legge intervenga per abolire tutte quelle consuetudini immorali ed inique già condannate dalla coscienza popolare e dalla scienza.

L'intervento della legge è pur richiesto nel secondo punto, se si vuole sul serio regolare il contratto di lavoro. È irrisoria la libertà di colui, che, costretto a lavorare per procurare un pane alla famiglia, non ha altra scelta

che il lavoro impostogli a duri patti, o la mancanza di lavoro. Non può la legge rimanere muta spettatrice innanzi ad uno stato di cose, in cui la libertà illimitata dell'uno annienta la libertà dell'altro. Ma l'azione della legge non deve eccedere: essa deve limitarsi a *difendere*, non ad *offendere*, unica sua missione essendo quella di assicurare la libertà di consenso del più debole con disposizioni dirette a neutralizzare la soverchia potenza del più forte, ossia di mettere le parti in condizione di lottare ad armi uguali.

Necessario è altresì l'intervento della legge nel terzo punto. Qui in libertà di consenso dei contraenti non solo è conculcata moralmente, ma anche fisicamente, e quel che è più da persone estranee. È nota in tirannia, che non di rado esercitano i *Syndicats* in Francia, le *Trades Unions* in Inghilterra, i *Knights of Labor* in America e in generale le associazioni di resistenza, tanto sugli industriali, mediante le minacce, i danneggiamenti e i boicottaggi, quanto sugli operai, mediante le odiose imposizioni, le persecuzioni e le occulte vendette. La legge civile in tali casi cederà il campo a quella penale, la quale sarà severissima contro questi reati contro la libertà del lavoro.

XXXII. Limitazioni legali del consenso.

Le cause, che nella stipulazione del contratto di lavoro influiscono sulla spontaneità o sulla libertà del consenso, generalmente s'intrecciano e si confondono, di guisa che non è possibile separarle con un taglio netto e reciso. Il rimedio però è unico: la legge, la quale con la sua autorità garantirà, nei limiti del possibile, tanto l'una che l'altra. Qui si obietterà senza dubbio, che la legge non può garantire la libertà violandola essa stessa; ma è facile rispondere che la limitazione della libertà è la migliore garanzia della libertà stessa. Fra esseri disuguali libertà illimitata non significa che violazione della libertà, e perciò del diritto del più debole.

Le più importanti limitazioni legali della libertà di consenso dei contraenti sono quelle relative al lavoro dei fanciulli e delle donne, alla giornata normale di lavoro, al riposo festivo, al minimo del salario nei casi in cui è ammissibile, ed alla durata del contratto. L'intervento della legge è qui giustificato dal carattere di necessità della sua tutela, e, trattandosi di disposizioni di ordine pubblico, esse non possono essere che imperative ed inderogabili.

XXXIII. α) Il lavoro dei fanciulli.

Prima che il minore raggiunga la capacità legale, il di lui consenso dovrà essere integrato dal suo legittimo rappresentante, che suol essere il genitore. Ma la protezione del minore non può essere affidata interamente a quest'ul-

timo: le difficoltà economiche della famiglia operaia, la necessità spesso di ricorrere al lavoro del figlio per sopperire ai più urgenti bisogni, fanno tacere la voce del cuore del genitore di fronte alle lusinghe del padrone, rendendolo complice nel delitto consumato sulla persona a lui legata dallo affetto paterno. Ond'è che presso tutti i popoli civili la tutela dei giovani organismi è assunta direttamente dallo Stato.

In questa materia non si tratta più di creare una legge, ma di modificare, secondo le esigenze dell'igiene e dell'umanità, quella esistente. Uno dei punti in cui dovrebbe ritoccarsi la legge dell'11 febbraio 1886 è quello del limite minimo d'età per potere impiegare i fanciulli. Attualmente è di 9 anni (di 10 soltanto per il lavoro nelle cave e nelle miniere), che è il limite minimo, da cui si allontanano quasi tutte le legislazioni straniere. Or, avuto riguardo all'igiene e all'istruzione dei fanciulli, sarebbe desiderabile che esso fosse elevato di alcuni anni, salvo ad innalzarlo di parecchi anni per i lavori sotterranei, e di richiedere ancora qualche anno di più per i lavori insalubri o pericolosi. Ed anche con questa riforma, che a taluni potrà sembrare eccessiva, l'Italia rimarrebbe indietro a molti altri Stati.

Senza dubbio in questione è intimamente connessa con tutta l'economia nazionale, ma il timore che questa possa venire compromessa da tale riforma non è che infondato: aumenterebbe il costo della mano d'opera, ossia il salario, ma aumenterebbe anche la produzione. In ogni caso, qualora la famiglia operaia dovesse subire qualche lieve sacrificio economico, esso non sarebbe che temporaneo ed apparente, giacchè in seguito sarebbe largamente compensato dalla maggiore abilità e produttività del giovane operaio.

XXXIV. β) Il lavoro delle donne.

L'industrialismo moderno, contrassegnato dalle macchine e dall'agglomerazione degli operai, nella sua profonda trasformazione della classe lavoratrice, non ha risparmiato neanche le donne. Il lavoro di queste, al pari di quello dei fanciulli, è conseguenza della macchina: se ne giova l'industriale, risparmiando sui salari, se ne giova la famiglia operaia, in cui spesso è insufficiente il salario del suo capo: laonde non sarebbe possibile nella società presente farne a meno. Ma la ragione economica non può calpestare l'igiene e la morale, a cui sono interessati e l'individuo e la società, ed è per questo che in quasi tutti gli Stati civili, generalmente accanto al lavoro dei fanciulli, si trova regolato anche quello delle donne. Le disposizioni legislative sogliono riguardare il divieto del loro impiego nei lavori notturni e sotterranei, il divieto del loro lavoro in un periodo più o meno lungo prima e dopo il parto, e finalmente il divieto della loro ammissione in qualche speciale industria.

In Italia, sebbene non siano mancati i progetti di legge, nulla abbiamo

ancora di tutto cib. La Commissione pertanto fa voti che, **nell'interesse** dell'igiene e della moralità, si riprenda in esame l' importante questione o si colmi con una legge la grave lacuna.

XXXV. γ) *Giornata normale di lavoro.*

In tutti i contratti di lavoro che si stipulano dagli operai, mai, o quasi mai, si fa cenno della durata del lavoro, che pur è parte così essenziale dell'obbietto del contratto. Ad un operaio, che si permettesse fare qualche osservazione su di essa, il padrone o sorriderrebbe, o, stringendosi nelle spalle, risponderrebbe che tanto si lavora nella sua fabbrica, e che del resto questa è la consuetudine. Quale è dunque in libertà di consenso dell'operaio?

Si combatte generalmente l'azione dello Stato in favore degli operai adulti col solito motivo, che i fanciulli e le donne sono deboli, e quindi hanno bisogno di una speciale protezione, mentre gli adulti sono forti, e perciò possono difendersi da sé stessi. I fatti rispondono quanto ci sia di vero in questa affermazione.

In ogni tempo si è lamentata dalle classi lavoratrici la soverchia lunghezza della giornata di lavoro come pregiudizievole alla salute ed al loro miglioramento morale ed intellettuale, ed in ogni tempo si è risposto dalla classe degli industriali, che essa è imposta dalla concorrenza straniera, ritenendosi come da una legge che con la diminuzione delle ore di lavoro debba necessariamente diminuire la produzione. La questione si è voluta risolvere astrattamente, mediante una semplice proporzione aritmetica, e si è trovato che il risultato, matematicamente esatto, è molto evidente. La storia della legislazione inglese e svizzera dimostra invece erronea la proporzione aritmetica, giacché risulta dalla costante esperienza, che con la graduale riduzione della durata del lavoro nelle fabbriche, in produzione non è diminuita, anzi qualche volta è aumentata. Tale fatto a prima giunta può sembrare strano ed inverosimile, ma esso si spiega facilmente quando si rifletta, che il lavoro eccessivo deprime lo spirito, infaucisce l'energia, sfibra l'organismo: è noto che le ultime ore di lavoro sono le meno produttive. Quasi sempre le lunghe giornate di lavoro non danno quanto in brevi, perché ciò che si guadagna in estensione, si perde in intensità. Onde la formula lassalliana, che la produzione è in ragione inversa della durata del lavoro: formula, la quale se presa in senso assoluto, conduce all'assurdo, pure risponde alla verità quando sia presa in senso relativo.

Questa verità è la constatazione delle perniciose conseguenze fisiche, morali ed intellettuali sull'operaio del lavoro eccessivo che estenua e che sfibra (*sweating system*, sistema del sudore, come dicono gli Inglesi), hanno richiamato l'attenzione degli economisti e dei legislatori. La riduzione ragionevole delle ore di lavoro ha oramai dei convinti sostenitori fra i più in-

signi economisti, ed è stata anche attuata per legge in alcuni Stati. Cadono così in teoria ed in pratica le obbiezioni sui pericoli economici e sull'ingerenza dello Stato nella presente questione.

Stabilito il principio, sorgono però le difficoltà nel modo di applicazione. La legge sulla giornata normale di lavoro deve avere carattere internazionale o nazionale? Quale dev'essere la sua durata? È accettabile quella di otto ore?

Credevo alcuni che, per eliminare gli effetti della concorrenza, uno Stato non possa ridurre la durata del lavoro, se contemporaneamente non la riducono gli altri Stati, e che perciò la giornata normale di lavoro debba essere conseguenza di un accordo internazionale. La durata poi dovrebbe essere di otto ore. La Commissione non crede di potere aderire a tale idea, non solo per le difficoltà che presenta la sua attuazione — prova ne sia la Conferenza di Berlino del 1890, a cui aderirono, animati dai migliori propositi, quasi tutti gli Stati europei, i voti della quale, sebbene ispirati a saggia equanimità e relativi al lavoro dei fanciulli e delle donne, pure non ebbero alcun pratico risultato, — ma anche perché fallace sarebbe una legislazione internazionale uniforme, specialmente sulla giornata normale di lavoro. La uniformità della legge presuppone l'uguaglianza degli individui, a cui essa deve applicarsi: nella nostra materia presuppone che uguale sia la potenzialità industriale dei diversi popoli, ciò che in realtà non è. Una legge di simil genere, utile ad alcuni Stati, sarebbe disastrosa per quelli, in cui le industrie non sono ugualmente progredite.

Relativamente alla durata, la giornata di otto ore sarebbe senza dubbio una sicura garanzia dell'igiene e dell'istruzione delle classi lavoratrici, ma non è di pronta attuazione. Il movimento per le otto ore si è manifestato vivamente, da circa mezzo secolo, presso quei popoli, nei quali in condizioni speciali si trovano e lavori e lavoratori: esso è stato coronato talvolta da lieto successo, e quando non hanno voluto accordare la riduzione gli industriali, è intervenuta la legge. Così in alcuni Stati dell'Antralia e della Unione americana ed in alcune industrie dell'Inghilterra, la giornata di otto ore è un fatto compiuto. Negli altri Stati, invece, la giornata di lavoro è più lunga, oscillando da dieci a dodici ore, e non mancano quelli, in cui essa è fissata dalla legge. La Svizzera (legge 23 marzo 1877) e l'Austria (legge 8 marzo 1885) ci danno quest'esempio, stabilendo la giornata legale di undici ore, la quale tende a ridursi a dieci. Da noi, in cui il lavoro suole essere di dodici ore ed anche più, c'è stato qualche tentativo legislativo e nulla più. Gli articoli 99 e 100 del progetto del Codice d'igiene del 13 agosto 1886 disponevano infatti, molto opportunamente, che la giornata di lavoro doveva essere fissata secondo i luoghi e la natura dei lavori e delle industrie dalle autorità provinciali.

La questione è della massima importanza, e non può essere equamente

risoluta che mediante una legge. La Commissione però non si crede competente a determinare la durata precisa della giornata normale di lavoro, poiché una legge di questo genere, la quale deve proporsi lo scopo precipuo di armonizzare le esigenze dell'industria con quelle dell'igiene, non può essere che il risultato di studi profondi e di larghe inchieste sulle condizioni igieniche e industriali del nostro paese. Ritiene, invero, che di più pronta e facile attuazione sia tale legge quando si tratti dell'esercizio dei pubblici servizi e dei contratti di appalto fra le pubbliche amministrazioni e gli imprenditori, nei quali è d'avviso che fra gli altri patti debba esservi quello relativo al massimo della durata del lavoro giornaliero (1).

XXXVI. 5) *Il riposo festivo.*

L'igiene dell'organismo umano è gravemente compromessa, oltre che da una giornata troppo lunga di lavoro, da un lavoro continuato per un lungo periodo di tempo senza intervalli di riposo. Il bisogno di un'attitudine dopo tanti giorni di attività è sentito vivamente da chi lavora, perchè risponde a un bisogno naturale dell'uomo di reintegrare l'energia dell'organismo scemata con l'esercizio continuo delle proprie facoltà. È per questo che il riposo festivo risale alla più remota antichità, si trova nella tradizione di tutti i popoli, ed è stato osservato sino alla prima metà di questo secolo, sino a quando, cioè, l'industrialismo moderno non ha trasformato in vita, le abitudini ed i bisogni della classe operaia. Oramai molte fabbriche sono aperte anche la domenica, e l'operaio non può non frequentarle, essendo divenuto già una consuetudine il lavoro festivo.

A reprimere tale abuso si è eredito indispensabile negli altri Stati l'intervento della legge. In Germania, in Austria, in Inghilterra, in Svizzera, nel Belgio, nella Danimarca, nell'Olanda, nella Svezia e Norvegia ed in America il riposo festivo è prescritto più o meno assolutamente. La Commissione favorì pertanto, che un giorno di riposo ogni settimana sia stabilito per gli operai delle diverse industrie, fatta eccezione per quelli impiegati nelle industrie che riguardano l'interesse pubblico ed in quelle che esigono per loro natura un lavoro continuo, e per i casi d'urgenza debitamente giustificata; che questo giorno, per dar agio ai membri della famiglia di poter vivere insieme in un determinato giorno, sia lo stesso per tutte le industrie: e, finalmente, che, per rispetto alle nostre consuetudini, esso sia la domenica.

(1) Dopo un'animata discussione su tutta la materia in seno dell'Assemblea del Circolo Giuridico, quest'ultima proposta, fatta dall'avv. D'Amelio, sostenuta valorosamente dal professore G. B. Impallomeni, fu approvata a grande maggioranza.

XXXVII. 5) *Il minimo del salario.*

Il contratto di lavoro si compendia quasi tutto nel salario. Qui si impegna più viva la lotta fra i contraenti; è qui che il padrone, per la sua superiorità, detta quasi sempre la legge all'operaio. A questo poco importa di lavorare una o due ore di più, o di lavorare anche la domenica; poco importa che i luoghi siano insalubri o pericolosi i lavori. Tutto questo per lui non ha che una importanza secondaria: il suo scopo principale è il salario. È perciò innegabile che qui, più che in tutti gli altri punti, sarebbe indispensabile l'intervento di una forza estranea per assicurare la libertà di consenso del più debole.

Quale dovrebbe essere questa forza integratrice: l'azione collettiva degli operai, o quella dello Stato? Presso i popoli, in cui l'organizzazione degli operai ha raggiunto un alto grado di sviluppo, esistono potenti associazioni, le quali contrabbilanciano la potenza dei capitalisti. In Inghilterra l'influenza delle *Trades Unions* è tale, che può dirsi che i salari sono fissati piuttosto da esse, che dai singoli operai; ed è per questo che colà non si sente il bisogno di un intervento diretto dello Stato nella determinazione della durata del lavoro e del salario. Ma dove le associazioni non esistono, o sono deboli, tale forza integratrice non potrebbe essere che il potere pubblico.

Senonché il principio dell'ingerenza dello Stato in materia di salari non si è potuto affermare interamente in questo secolo, ed intorno ad esso si travagliano ancora le scienze economiche e sociali. L'intervento dello Stato in generale è combattuto perchè si crede che esso sia ingiustificato nei rapporti di privato interesse, e pernicioso nel campo dell'economia politica. Tali obiezioni però non sono tanto solide da non potere essere scosse da contrarie argomentazioni.

Molto debole è anzitutto la prima obiezione, perchè si fonda sul presupposto, che il diritto privato sia di natura diversa e quasi in antitesi col diritto sociale. Ciò è inesatto, essendo troppo intimo il nesso fra l'uno e l'altro, e non essendo altro il diritto sociale che una somma di diritti privati. Quando un determinato rapporto di carattere individuale interessa un grande numero di persone, e le sue conseguenze si ripercuotono, anche indirettamente, sulla società, il diritto privato, allargandosi ed assumendo maggiore importanza, diventa diritto sociale, e l'interesse dei singoli si confonde con quello della società. Non altra origine hanno in genere nel diritto civile le cosiddette disposizioni di ordine pubblico, e in specie nel nostro contratto le disposizioni relative all'igiene del lavoro ed agli infortuni del lavoro. Or non è dubbio che il carattere di socialità si riscontri, per l'influenza sulle condizioni economiche e morali delle classi operaie, anche

nella questione dei salari, la quale non è se non una parte della complessa questione sociale.

Più grave è invece in seconda obbiezione, ma essa non è in tutto vera. Che l'economia politica sia la base del problema dei salari, e che nella soluzione di questa non debbanoperò violarsi le sue leggi, è cosa di per sé evidente; ma non è altrettanto evidente che l'azione dello Stato debba necessariamente presupporre la violazione delle leggi economiche, e che non possa, al contrario, garantirle con la sua autorità. Il salario dipende dalla produzione e dal rapporto fra la domanda e l'offerta del lavoro: ma chi può affermare che esso sia il genuino risultato di questi elementi economici, e che ad essi altri elementi di natura diversa non si accompagnino? Gli utili della industria vanno ripartiti tra il padrone, che vi ha diritto per il profitto del capitale impiegato, e l'operaio, che vi ha diritto per la retribuzione del lavoro prestato: ma quale dev'essere la misura di questa ripartizione? In tutto ciò hanno massima influenza le tradizioni, i pregiudizî, la diversità di condizione economica e sociale delle parti, e quindi non può imperare che la legge del più forte. Due parti essenzialmente diverse possono adunque distinguersi nella questione dei salari: in parte economica e la parte sociale. L'azione dello Stato dovrebbe esplicarsi esclusivamente su quest'ultima.

Nell'organizzazione della società presente, però, per troppo ovvie ragioni, l'azione dello Stato non potrebbe che limitarsi alla determinazione di un *minimum* del salario. Ma anche su questo punto ferve ardente più che mai la lotta nella scienza, e bisogna riconoscere che essa non ha pronunziato ancora il suo verdetto. La Commissione crede, quindi, che per ora, la soluzione più plausibile sia quella di distinguere fra i lavori *privati* e lavori *pubblici*. In quanto ai primi, ritiene che in questione il 100 sia ancora materia, e che non sia tempo di passare dal campo scientifico al campo legislativo. Molto sono infatti le incertezze e le discrepanze sopra i punti fondamentali. Si discute ancora quale debba essere in base del salario minimo; la soddisfazione dei bisogni necessari per la sussistenza del lavoratore e della sua famiglia, o la soddisfazione di altri bisogni, che esso ha al pari degli altri uomini; si discute ancora se nell'attuazione lo Stato debba intervenire direttamente o indirettamente, se, cioè, il salario legale debba essere fissato per accordi internazionali, per leggi generali o particolari ai singoli comuni, o per mezzo di enti composti di industriali ed operai. Mancano ancora i dati preziosi dell'esperienza, e nessuna legge presso gli altri Stati esiste in proposito.

Diverso avviso porta invece relativamente ai lavori eseguiti per conto dello Stato, delle provincie e dei comuni, nei quali più facilmente superabili sono le difficoltà della pratica attuazione. Infatti il sistema di inserire nei capitoli d'onori delle aggiudicazioni di lavori pubblici la clausola del minimo del salario è in vigore in ben 79 distretti dell'Inghilterra, in

diverse provincie e in 38 comuni fra i più importanti del Belgio, in alcune principali città degli Stati Uniti d'America, e mira ad estendersi sempre più (1). In vista dei buoni risultati ottenuti, la Commissione fa voti perchè sia stabilito per legge, che nell'esercizio dei pubblici servizi e nei contratti di appalto fra le pubbliche amministrazioni e gli imprenditori sia determinato il minimo del salario, equamente fissato secondo le condizioni dei luoghi (2).

XXXVIII. 2) Durata del contratto di lavoro.

Un'altra limitazione legale della libertà dei contraenti è quella relativa alla durata del contratto. Qui veramente non può dirsi che il consenso dell'operaio sia determinato dall'impero della volontà del padrone, ma la legge deve intervenire per garantire la libertà dell'uomo e la possibilità del suo miglioramento. In questa materia il contratto di lavoro dovrebbe essere più chiaro e completo della vigente locazione d'opere.

Il caso più comune è che il contratto di lavoro si stipuli per un tempo determinato, e su questo punto fin dall'antichità si è sentito il bisogno di tutelare la libertà umana, vietando la perpetua locazione dei servizi. *Ius libertatis non debet infringi*. Lo stesso principio si trova sancito nell'articolo 1628 del Codice civile italiano, ed in tutti i Codici moderni. Ma se la libertà e con essa i più vi tali interessi dell'uomo sono menomati da un contratto di locazione a vita, possono essere ancora menomati da un contratto di lunghissima durata, il quale in realtà non è che un contratto a

(1) ARDUINO, *Il sistema del salario minimo nelle sue recenti applicazioni (Riforma sociale)*, anno IV, vol. VII, pagg. 121, 139 e 140.

(2) Obbietto di lunghe discussioni nell'Assemblea del Circolo è stata la questione del minimo del salario.

Il relatore insistette nella sua opinione personale (Cfr. MODICA, *Op. cit.*, n. 357 e segg., pag. 414 e segg.), che il miglior sistema nei lavori privati sarebbe quello della fissazione del minimo del salario da parte dei Collegi dei probi-viri opportunamente riformati; sistema che renderebbe omaggio alle leggi economiche, giacchè il salario sarebbe sempre dibattuto dalle parti, ma dalle parti in grande, come potrebbero considerarsi tali Collegi. Resterebbe così integra la legge economica, ma sarebbe eliminata la legge del più forte, poichè esisterebbe nelle parti complesse quella parità di forze, che manca nelle parti singole.

L'avv. Mangano, dopo di essersi diffusamente intrattenuto a parlare sulla grave questione, presentò anche a nome dei colleghi Cerrito, Salvo e Mirabile Guido il seguente ordine del giorno:

« Considerando che il contratto di lavoro contiene un elemento di giustizia na-

vita. Su questo punto i Codici sono muti: daciò la difformità delle opinioni degli autori relativamente alla locazione d'opere di lunga durata.

Sembra pertanto alla Commissione, che sia necessaria una disposizione, la quale miri ad impedire che il divieto della locazione perpetua sia eluso con un contratto di lunga durata, il quale può essere pregiudizievole all'obbligato come quello a vita. A tal uopo la Commissione ha stimato dovere fis-

naturale ed anteriore e superiore alla libera volontà dei contraenti, e quindi sarebbe necessario che lo Stato determinasse dei limiti minimi ed inderogabili per i salari.

« Considerando però che, risoluto il problema del salario giusto, naturale o minimo, non per questo sarebbe nell'odierna costituzione economica stabilita l'armonia fra i possessori dei vari fattori della produzione.

« Il Circolo Giuridico ritiene, che soltanto modificando le basi dell'ordinamento economico attuale possano eliminarsi le cause di lotta fra renditieri, capitalisti e lavoratori.

Mangano, Cerrito, Salvo. »

Aperta la discussione, alla quale presero parte i proponenti, il prof. Impallomeni e gli avv. Pincitore e Falcone. L'avv. Mangano, dopo alcune spiegazioni del Presidente e del relatore, ritirò la seconda parte dell'ordine del giorno, dichiarando di esser disposto a votare qualunque proposta pratica per l'istituzione di enti con attribuzioni non facoltative per la determinazione del minimo del salario. Messo indi ai voti il detto ordine del giorno così concepito:

« Considerando che il contratto di lavoro contiene un elemento di giustizia naturale anteriore e superiore alla libera volontà dei contraenti.

« Il Circolo Giuridico ritiene necessario che lo Stato determini dei limiti minimi inderogabili per i salari. » Venne respinto.

Un secondo ordine del giorno fu presentato dall'avv. Pincitore, del seguente tenore:

« Il Circolo Giuridico fa voti perchè nella costruzione giuridica del contratto di lavoro sia considerato il minimo del salario, da determinarsi per mezzo di un istituto di probi-viri, opportunamente ordinato. » Ma fu anch'esso respinto dall'Assemblea.

Presentato finalmente dal prof. Impallomeni un ordine del giorno relativo allo arbitrato facoltativo del Collegio dei probi-viri, così concepito:

« I padroni, impiegati ed operai hanno il diritto di ricorrere, di accordo, al Collegio dei probi-viri, opportunamente riformato, per fare da loro risolvere le controversie intorno alla durata e al salario del lavoro, d'indole collettiva, pattuito o da stabilire. » Venne approvato.

Relativamente ai lavori eseguiti per conto di enti pubblici, lo stesso prof. Impallomeni, adottando la proposta dell'avv. D'Amelio, svolse ampiamente il seguente ordine del giorno:

« Nello esercizio dei pubblici servizi, e nei contratti di appalto fra le pubbliche amministrazioni e gl'imprenditori sarà determinato il massimo della durata del lavoro e il minimo del salario. » Il quale fu anch'esso approvato dall'Assemblea del Circolo Giuridico.

sare la durata massima del contratto a cinque anni, salvo che si sia obbligata la propria opera per una determinata impresa.

È encomiabile a questo riguardo è il reatissimo Codice civile germanico, il quale stabilisce (§ 624) anche il limite di cinque anni. Lo stesso limite è fissato dal Codice russo (art. 2214) e dal chileno (articolo 1988). Alcune legislazioni (Cod. sassone, art. 1234; Cod. svizzero, art. 345; Cod. portoghese, art. 1371; Legge francese del 27 dicembre 1890) dispongono, che nei contratti a vita e di durata indeterminata ciascuna delle parti ha il diritto, previo avvertimento, di recedere in ogni tempo dal contratto: sistema, che è sembrato pericoloso alla Commissione, potendo talvolta essere causa della rovina di un'impresa.

XXXIX. B) Opera — Suoi caratteri.

L'opera o lavoro è il secondo requisito del contratto di lavoro, del quale costituisce ad un tempo l'oggetto e (relativamente al padrone) la causa.

Poco o nulla la Commissione ha da proporre su questo requisito, ritenendo che i caratteri di esso non differiscano gran fatto da quelli del corrispondente requisito della locazione d'opere vigente. Crede però che, per mettere fine alla questione che si agita da tanto tempo nella dottrina e nella giurisprudenza, sia opportuno dichiarare espressamente, che tanto le opere manuali, quanto quelle intellettuali, possano formare oggetto del nuovo contratto; e che, per evitare quanto è più possibile i dubbj nella distinzione di due specie di contratti, che hanno diversi punti di contatto, sia utilissimo di mettere in maggior luce uno dei più importanti criteri differenziali fra il contratto di lavoro propriamente detto, e il contratto di appalto o cottimo. Tale criterio è nel primo in potenza di lavoro dell'operaio sviluppata sotto l'autorità, la direzione e la sorveglianza del padrone, mentre nel secondo è il lavoro concretizzato in un *opus perfectum*. È però da avvertire che l'intensità della dipendenza materiale e morale è in ragion diretta della manualità e in ragione inversa della intellettualità del lavoro.

XI. C) Mercede — Suoi caratteri.

Il terzo requisito è la mercede, la quale è anch'essa oggetto e (relativamente all'operaio) causa del contratto di lavoro. Mancando la mercede, si avrà un altro contratto nominato o un contratto innominato.

Su questo requisito due modificazioni, a parer della Commissione, dovrebbero apportarsi ai caratteri della mercede dell'attuale locazione di opere. Il prezzo nel nuovo contratto dovrebbe essere giusto, ossia adeguato al valore del lavoro prestato, e consistere, salvo espressa eccezione, in denaro. Se lo Stato qui non può intervenire direttamente, se non può fissare il minimo

del salario nei lavori privati, deve almeno spiegare la sua azione per fare sì che una proporzione vi sia fra le due controprestazioni: fra il valore del salario e quello del lavoro. Il prezzo dovrebbe inoltre consistere in denaro, non solo per risolvere una questione di vecchia data, ma anche, e più specialmente, per reprimere il gravissimo abuso del *truck system*, che ha appunto le sue radici nel pagamento del salario in natura.

XLl. Forma del contratto di lavoro — Regolamento di fabbrica.

Ancor dibattuta nella scienza è la questione relativa alla forma del contratto di lavoro. Deve essere questo un contratto *verbale*, o un contratto *formale*?

Si osserva da coloro che sostengono l'opportunità e l'utilità dell'atto scritto (1), che, a causa dell'importanza del contenuto di alcuni contratti, il legislatore ha stimato conveniente di circondare la stipulazione di speciali guarentigie, preservando, in misura del grado d'importanza, che essa risulti da una scrittura *pubblica* o *privata*. Di tali contratti formali ne esistono diversi nel Codice civile: fra essi potrebbe stare anche il contratto di lavoro. Se la legge ha concesso una maggior protezione quando si è tenuto un pregiudizio patrimoniale da parte di un contraente, non dovrebbe concedere una più energica protezione quando vengono in campo ad un tempo gli interessi patrimoniali e quelli personali dello stesso contraente? Altri vantaggi presenterebbe ancora la scrittura nel contratto di lavoro: quello, cioè, di temperare la soverchia potenza di una delle parti, costituendo un freno ad imporre delle gravi ed esose condizioni, che incorrono nella pubblica disapprovazione; e l'altro di offrire in pari tempo un mezzo di prova più sicuro di quanto non sia la prova testimoniale, di cui non può fidarsi interamente l'operaio, il quale a ragione deve dubitare che i suoi compagni parteggino per lui, anziché per il padrone. A tal fine risponderebbe pienamente la scrittura privata, concretizzata nel cosiddetto *libretto* operaio, avente carattere essenzialmente civile, non di polizia come nel passato, del quale offrono esempio la *Gewerbeordnung* austriaca (art. 80, a, b, c, d) quella germanica (art. 107 e segg.), in legge industriale ungherese (art. 99 e segg.), la legge russa sugli stabilimenti industriali (art. 24) e la legge italiana sul lavoro dei fanciulli (Regol., art. 5).

(1) HUBERT-VALLEROUX, *Le contrat de travail*, pag. 251; MODICA, Op. cit., n. 90 e 91, pag. 135 e segg., e n. 387, pag. 436; JANNACCONE, *Il contratto di lavoro* pag. 151 e segg. (Estratto dalla *Enciclop. giur. ital.*, vol. III, parte 3°); BETOCCHI, *Il contratto di lavoro*, pag. 506 e segg.

La Commissione però è di contrario avviso (1), ritenendo, che una tale riforma costituirebbe non solamente una grave deroga ai principi del nostro diritto civile, ma creerebbe altresì inciampi non lievi alla stipulazione del contratto di lavoro, specialmente nell'Italia inferiore, in cui l'analfabetismo non è ancora del tutto scomparso. Tuttavia crede che, all'assenza di uno scritto che renda certi i diritti reciproci delle parti, possa supplire in parte il cosiddetto **regolamento di fabbrica od ordine di lavoro**, il quale contenga delle disposizioni relative all'esecuzione dei lavori, al pagamento dei salari, alla durata del lavoro, ai casi di immediato licenziamento degli operai, alle ammende da loro incorse per infrazioni del regolamento ecc. Questo regolamento di fabbrica, che già si trova disciplinato in molte legislazioni straniere (*Gewerbeordnungen* austriaca, art. 88, e germanica, art. 134; legge svizzera del 23 marzo 1877, art. 7 e 8; legge inglese del 27 maggio 1878, art. 19 e 7X; legge ungherese, art. 113; legge russa sulle fabbriche, art. 18; legge speciale belga del 15 giugno 1896), dovrebbe essere obbligatorio nella grande industria, dovrebbe essere affisso in un luogo accessibile a tutti gli operai, ed un esemplare di esso dovrebbe essere rimesso all'operaio nella conclusione del contratto. Essendo tale regolamento parte integrale del contratto di lavoro, dovrebbe avere carattere contrattuale, ossia dovrebbero emettere su di esso il loro avviso gli operai al momento della sua formazione o modificazione, come prescrivono appunto alcune legislazioni straniere (*Gewerbeordnung* germanica, art. 130 d; legge svizzera, art. 8; legge belga, art. 7).

XLI. Contenuto del contratto di lavoro — 1) Obbligazioni dell'allogatore — a) Pagamento del salario — a) Modo di tale pagamento.

Durante l'esecuzione del contratto di lavoro nascono dei rapporti fra allogatore ed allogato, i quali vanno saggiamente disciplinati tanto per impedire che il silenzio della legge possa tornare a svantaggio del più debole, quanto per impedire i dubbî fra le parti ed i conseguenti litigi.

L'obbligo principale dell'allogatore è senza dubbio quello di pagare il salario convenuto. In questo punto sono indispensabili alcune disposizioni legislative, le quali mirino ad assicurare all'allogato l'integrità del frutto del suo lavoro.

(1) Il relatore, personalmente, insiste nella sua opinione altrove manifestata (MODICA, Op. cit., n. 90 e 91, pag. 136 e segg., e n. 387, pag. 436) sull'utilità dell'atto scritto, salvo nelle prestazioni d'opere intellettuali e nei contratti di brevissima durata.

L'operaio si obbliga a prestare il proprio lavoro per sopperire ai bisogni di sé, o della famiglia, e ad essi non può provvedere che mediante il denaro. È logico quindi che in mercede debba consistere in moneta. Ma è invalso in alcune industrie da molti secoli il sistema (non certo per libero consenso delle classi lavoratrici), di pagare il salario in prodotti della fabbrica. Questo modo di pagamento pregiudica enormemente gli interessi dell'operaio, il quale, o deve rivendere subito per un prezzo minore le merci ricevute, o deve ricorrere al credito e subire un male forse maggiore: quello dell'usura.

Contro questo esoso sistema di pagamento del salario, conosciuto comunemente col noto nome di *truck system*, quasi tutti gli Stati d'Europa e d'America hanno emanato severissime leggi. Anche in Italia qualche tentativo è stato fatto dalla Commissione consultiva sulle istituzioni di previdenza sul lavoro, la quale mirava non a vietare la fornitura di generi, ma a reprimere soltanto le frodi, e dal progetto di legge Lacava del 23 novembre 1891 il quale proibiva i pagamenti in natura, comminando anche pene contro di essi. La Commissione, nel far voti per cui si risolvesse presto con una legge l'importante questione, è di avviso perb che il divieto delle forniture di generi non debba essere così assoluto da non ammettere qualche eccezione. Il pagamento in natura, infatti, è vietato per garantire l'integrità del salario: se questa non può essere minacciata, cessa lo scopo del divieto. L'eccezione dovrebbe riguardare i lavori agricoli, che in alcune regioni sogliono essere retribuiti in denaro e in frumento. Nessun danno subisce l'operaio in tal caso, giacché nei paesi agricoli il frumento è quasi moneta corrente, e per altro esso è destinato non ad essere rivenduto, ma ad essere impiegato come vitto della famiglia. È d'avviso ancora che debbano per mettersi, con le opportune garanzie sulla qualità e sul prezzo dei generi, le somministrazioni alimentari necessarie per la giornata, poiché, a parte che esse non costituiscono un vero e proprio *truck system*, la loro conversione coattiva in denaro creerebbe difficoltà non lievi, specialmente agli operai che lavorano lontano dall'abitato (1).

(1) L'Assemblea del Circolo ebbe ad occuparsi con vivo interesse anche di questa gravissima questione, e fu unanime nel condannare il *truck system*. Relativamente alle somministrazioni alimentari, parlò in senso contrario l'avv. Pincitore, esponendo gli inconvenienti lamentati dai contadini, ma l'Assemblea a maggioranza votò la preposta della Commissione, appoggiata specialmente dagli avvocati Ungano, Scandurra-Sampolo e Corrao.

XLIII. β) Tempo di pagamento del salario.

Sull'epoca del pagamento del salario la Commissione ritiene conveniente che la legge elimini alcuni abusi nascenti o dalla volontà del più forte, o da cattive consuetudini. Essendo destinato il salario alla sussistenza della famiglia operaia, dovrebbe essere pagato ad epoche fisse e non troppo lunghe. Il pagamento a lunghi periodi non è, come da alcuni si pretende, un freno contro i vizi, poiché, se questi esistono, si può ricorrere al credito, ed allora si hanno non uno, ma due danni: il vizio e l'usura. Nei casi ordinari, se manca il primo, esiste il secondo. Aggiungasi che l'allogatore, trattenendo presso di sé il salario per un certo periodo di tempo, trae da esso indebito vantaggio. È per questo che le principali leggi industriali straniere (*Gewerbeordnungen* austriaca, art. 77, e tedesca, art. 119 a; legge svizzera del 23 marzo 1877, art. 10; legge ungherese, art. 118; legge russa sulle fabbriche, art. 12; legge belga del 16 agosto 1887, art. 5, e moltissime leggi degli Stati Uniti d'America), prescrivono generalmente, che la mercede deve essere pagata ogni settimana, e più raramente ogni 15 giorni. Seguendo tali esempi, da noi potrebbero adottarsi come epoca di pagamento la settimana per i contratti di durata inferiore ad un mese, e il mese per i contratti di più lunga durata.

XLIV. γ) Luogo di pagamento del salario.

Sopra un altro punto ancora sarebbe utilissimo l'intervento della legge: sul luogo, cioè, di pagamento del salario. Accade talora che, per mal vezzo o per motivi non del tutto disinteressati, i padroni regolino i conti coi propri operai in una bettola, in una hirroria, o in altri simili luoghi prossimi alla fabbrica o alla miniera. Questa consuetudine pregiudica economicamente e moralmente l'operaio, perché l'occasione prossima lo spinge a dissipare il frutto del suo lavoro e lo abitua all'alcoolismo.

Le disposizioni legislative su questa materia sono tutt'altro che nuove. L'Inghilterra ha emanato in proposito diverse leggi, il Belgio la legge del 16 agosto 1887 (art. 4), e gli altri Stati Vi hanno provveduto con le leggi industriali (*Gewerbeordnungen* austriaca, art. 78, e tedesca, art. 115 a; legge svizzera, art. 10). Commendevole era fra noi la disposizione contenuta nel citato progetto di legge Lacava, la quale vietava ai padroni di pagare i salari nei caffè, nelle bettole e in simili locali.

XLV. δ) Ritenute sul salario.

Una buona legge protettrice dei più vitali interessi degli operai non dovrebbe sorvolare sulle ritenute, che negli stabilimenti industriali spesso si

fanno sui salari. **Triplice** origine possono avere tali ritenute: 1° anticipi di piccole somme di denaro, o somministrazione di determinati oggetti; 2° ammende per infrazioni del regolamento di fabbrica; 3° indennità per risarcimento di danni prodotti dall'operaio.

Relativamente alle ritenute della prima specie, vietare in modo assoluto che il padrone venga in soccorso dell'operaio bisognoso, prestandogli piccole somme di denaro, o fornendogli direttamente gli alimenti, le medicine e l'alloggio e simili, non sarebbe conveniente. poichè tale misura, anzichè proteggere l'operaio, lo danneggerebbe esponendolo all'usura. Dovrebbero però proibirsi le anticipazioni di prodotti della fabbrica per imputarne il loro valore sul salario all'epoca del pagamento, non essendo questo che un *truck system* larvato, e dovrebbe inoltre proibirsi che il valore delle somministrazioni fosse superiore a quello corrente. Non dovrebbero finalmente permettersi le ritenute per spese d'illuminazione, di riscaldamento e d'igiene dello stabilimento, o per partecipazione a feste politiche o religiose, perchè nel primo caso si tratta di opere di produzione, le quali sono a carico dello industriale, e nel secondo caso si tratta di spese, a cui non può essere obbligato a contribuire l'operaio. Tutte queste ritenute, poi, perchè non avessero carattere di speculazione, dovrebbero essere liberamente consentite dall'operaio. Analoghe disposizioni si trovano nella legge inglese del 1881 (c. 37, § 23), nelle *Gewerbeordnungen* austriaca (art. 78) e tedesca (art. 115), nella legge svizzera del 1877 (art. 10), nella legge russa sulle fabbriche (art. 17) e nella legge belga del 16 agosto 1887 (art. 2-C).

Relativamente alle ammende per infrazioni disciplinari, la Commissione crede che esse siano necessarie per mantenere la polizia interna degli stabilimenti industriali. Tali ammende però dovrebbero essere tassativamente specificate dal regolamento di fabbrica, non dovrebbero mai superare l'ammontare di una giornata di lavoro, ed il loro prodotto dovrebbe andare a beneficio degli operai, versandolo nella cassa della fabbrica o della miniera, o in un'altra cassa destinata al soccorso degli operai. In tutto ciò vi è l'autorità della legislazione straniera (leggi inglese o belga, art. citati, legge svizzera, art. 7).

Finalmente in quanto alle penali nel contratto di lavoro l'ammontare non dovrebbe essere fissato in via autoritativa dal padrone, ma dovrebbe essere commisurato al danno effettivamente sofferto, e mai non potrebbe superare di un decimo il danno effettivamente verificatosi, che alle parti è dato sempre di poter far valutare (1).

(1) Lunga è stata nell'Assemblea del Circolo la discussione su questo delicato argomento. Ad essa hanno preso parte, oltre il Presidente e vari membri della Commissione, il prof. Impallomeni e gli avv. A. Mirabile, Mangano e Cirrito; ed a grande maggioranza sono state votate le superiori conclusioni.

XLVI. 3) *Parziale insequestrabilità ed incedibilità del salario.*

Il carattere speciale delle mercedi altre norme protettive richiede da una legge meno avara di quella vigente. Alcune volte l'equità prevale al diritto, ed il legislatore sente il bisogno di venire in aiuto del debitore contro le legittime pretese dei creditori. Così vediamo che non possono pignorarsi alcuni beni del debitore, e che non possono sequestrarsi (o cedersi) gli stipendi ed in generale gli assegni per alimenti che fino ad una certa misura.

Il Codice di commercio all'articolo 545 dichiara, che non possono cedersi o sequestrarsi i salari dei marinai che fino ad una certa misura e per determinato cause. Or, se i marinai non sano che operai, non v'è alcuna ragione perchè la stessa garanzia non debba concedersi a tutti gli altri operai. A tal uopo, per la tutela degli interessi tanto dell'operaio che dei suoi creditori, sarebbe opportuno dichiarare soltanto in parziale incedibilità ed in-sequestrabilità del salario.

Netta legislazione straniera (Austria, Germania, Russia, Belgio, Stati Uniti d'America) si trova comunemente ammessa questa garanzia, ed anche l'Italia ha un precedente legislativo nel citato progetto di legge Lacava.

XLVII. 5) *Privilegi del salario.*

Un'altra lacuna del diritto vigente, che dovrebbe colmare il contratto di lavoro, è quella relativa ai privilegi del salario. I privilegi sono dalla legge accordati in considerazione della causa speciale di alcuni crediti. Il lavoro è il principale fattore della produzione, il salario è l'unico mezzo di sussistenza del lavoratore: il privilegio è abbastanza giustificato. Aggiungasi che l'art. 1956 n. 4 del Codice civile accorda questo privilegio ai domestici; che l'articolo 1956 n. 5, l'accorda agli operai agricoli; che l'articolo 1958, n. 7 l'accorda agli operai per le spese di miglioramento delle cose che tratten-gono in loro potere; che l'articolo 773 del Codice di commercio l'accorda agli operai impiegati dal fattilo. Tali provvide disposizioni dovrebbero, senza dubbio, essere estese a tutti gli operai.

L'articolo 2103 del Codice Napoleone rende privilegiati sugli edifici costruiti o riparati i salari dei muratori e degli altri operai, e l'esempio, a parere della Commissione, meriterebbe di essere seguito.

XLVIII. 7) *Azione degli operai contro il committente per conseguire il salario.*

Una speciale cautela contro le frodi e le collusioni sembra ancora alla Commissione di doversi concedere ai salari degli operai impiegati dagli im-

prenditori. L'articolo 1645 del Codice civile dispone, che gli operai impiegati nella costruzione di un edificio, o di altra opera data in appalto, hanno azione contro il committente dei lavori fino a concorrenza del debito, che egli ha verso l'imprenditore nel tempo in cui promuovono la loro azione. Tale disposizione dovrebbe essere chiarita e completata. Anaitntto, infatti, può sorgere il dubbio, se gli operai, valendosi di essa, agiscano in base allo articolo 1234 dello stesso Codice, ed estendano quindi agli altri eredi dell'imprenditore il beneficio della loro azione. Quantunque questa dottrina non sia esatta, per eliminare ogni incertezza, la legge potrebbe parlare più chiaro, disponendo, che tale azione si esercita dagli operai per diritto proprio.

Ma se l'articolo 1645 garantisce l'operaio contro gli altri eredi dello imprenditore, non lo garantisce contro l'imprenditore stesso, il quale può cedere od esigere dal committente il proprio credito prima che l'operaio eserciti il suo diritto. A questo inconveniente crede la Commissione che possa facilmente evviarsi, vietando all'imprenditore la cessione 0 In riscossione di tutti 0 di una parte del proprio credito verso il committente, fino a quando non giustifichi di avere soddisfatto, o di restare sufficientemente cautelati nel residuo di esso, i salari degli operai impiegati.

XLIX. 9) *Pagamento del salario delle donne maritate e dei fanciulli.*

Finalmente qualche disposizione legislativa sarebbe necessaria in materia di salari nell'interesse delle donne maritate e dei fanciulli.

Posta la capacità della donna maritata a stipulare il contratto di lavoro, è naturale che essa abbia anche il diritto di riscuotere i propri salari. Se nonchè accade spesso che il marito, abusando della sua potestà, s'approprii i guadagni di essa esigendoli direttamente. A tale inconveniente può ovviarsi prescrivendo che l'industriale non possa pagare i salari dell'operaia al marito senza una espressa autorizzazione di essa.

Uno speciale riguardo merita la condizione delle donne maritate nella famiglia operaia. Accade non di rado che il marito, scioperato e vizioso, dimenticando i più sacri doveri che gli impone il matrimonio, abbandona nella miseria la moglie e i figli. In questo caso, in cui è profondamente scosso l'istituto della famiglia, il legislatore deve intervenire per impedire che esso si dissolva completamente, o venga meno ai suoi fini. Un rimedio efficacissimo sarebbe quello di privare il marito della disponibilità di una parte del suo salario; di guisa che, se egli, ciò non ostante, persistesse a star lontano dalla famiglia, questa avrebbe assicurati i mezzi di sussistenza. Ciò potrebbe facilmente ottenersi permettendo alla moglie di sequestrare in modo pronto e spedito un terzo del salario del marito, ed anche una metà

se egli avesse a suo carico. Una disposizione analoga conteneva un progetto di legge presentato alla Camera francese nel 1890.

Similmente, ammessa la capacità dei minori di 18 anni ad obbligarsi, non potrebbe ad essi negarsi il diritto di esigere e di farne dei loro salari. (1).

L. b) Garanzia contro gli infortuni del lavoro — Teoria della colpa extracontrattuale.

Fra gli obblighi principali dell'allogatore un altro ve n'è, il quale in tutti gli Stati civili da circa un ventennio ha sollevato delle lunghe e profonde discussioni nella scienza, richiamando dappertutto l'attenzione dei legislatori: l'obbligo, cioè, di garantire l'allogato contro gli infortuni del lavoro.

In nessun punto, come in questo, si rivela non solo l'insufficienza della locazione di opere attuale, ma altresì il difetto dei principi di *responsability* del diritto vigente; in nessun punto del contratto di lavoro, come in questo, è più urgente il provvido intervento della legge.

La teoria, a cui oggi deve ricorrersi per la soluzione della questione in esame, non può essere altra che quella della *colpa extra-contrattuale*, ossia in teoria dei delitti e dei quasi delitti. Sono noti i principi di essa. — Chi arreca danno ad altri deve risarcirlo. Si è responsabili non solo del proprio fatto positivo, ma anche della propria negligenza, qualunque essa sia. Si è responsabili non solo della propria colpa, ma anche di quella di determinate persone su cui si ha una certa autorità.

In applicazione di questi principi. l'operaio, che si pretende danneggiato dal padrone, deve dimostrare in colpa di lui, giacchè nei rapporti extra-contrattuali in colpa non si presume. Ma le difficoltà di questa prova sono anch'esso note. E se pur le superasse l'operaio, in pochissimi casi egli potrebbe essere risarcito, giacchè pochi sono gli infortuni imputabili a colpa del padrone: la maggior parte di essi dipende dallo stesso lavoro, dai rischi inerenti all'industria.

È per questo che la compassione per le vittime ha dovuto fare ciò che non ha potuto fare il diritto, e che forse appena su un solo fra cento casi si è pronunziata la giurisprudenza. La quale, dovendo applicare il diritto com'è e non come dovrebbe essere, giustamente nelle sue decisioni si è affermata sulla teoria dei delitti e dei quasi delitti; ed è caduta nell'illegalità

(1) Dello stesso avviso è il TARTUFARI, *Del contratto di lavoro nell'odierno movimento sociale e legislativo*, pag. 21.

quando, per il nobile scopo di venire in soccorso di chi è stato colpito dalla sventura, se ne è discostata.

LI. Teoria dell'inversione della prova.

La scienza di buon'ora si è preoccupata della sorte di tanta famiglie, ed ha escogitato diverse teorie. Quale dovrebbe prevalere nel contratto di lavoro?

Una prima teoria, ritenendo che bastasse il diritto sostanziale, ma non quello formale, credette di risolvere la questione degli infortuni invertendo puramente e semplicemente l'onere della prova della responsabilità. Siccome però, così presentata, la nuova teoria appariva come un'aperta violazione del principio inconcusso di procedura, che la prova deve essere fornita dallo attore, si volle giustificarla dandosi ad intendere che l'inversione della prova non poggiava, infine, che sopra una presunzione di colpa simile a quella che stabilisce il Codice civile negli articoli 1588-1590, 1631, 1639, 1153 ecc.

L'illegalità di questa teoria sembra alla Commissione troppo manifesta quanto alla procedura e quanto al diritto. Quanto alla procedura, perchè essa capovolge il principio fondamentale, che l'onere della prova incombe all'attore, sia povero o ricco. Quanto al diritto, perchè la presunzione di colpa da parte del padrone è smentita dai fatti e dal diritto. Ed invero sta in fatto, che solo una piccolissima parte degli infortuni è imputabile a colpa del padrone, mentre la massima parte dipende dall'industria stessa e dalla forza maggiore. Or, se il legislatore nello stabilire una presunzione dove ispirarsi a ciò che comunemente avviene, è illogico che si debba stabilire una presunzione di colpa a carico del padrone, e non dell'industria stessa e della forza maggiore. A torto poi si ricorre alle presunzioni degli articoli citati, poichè, a parte che, essendo eccezioni, non possono estendersi per analogia, esse sono fondate su speciali motivi, che sono estranei alla natura del contratto di lavoro.

LII. Teoria della colpa contrattuale.

Essendo condannata come arbitraria tale teoria fin dal suo nascere, si escogitò la teoria della colpa contrattuale, la quale doveva avere il pregio di non richiedere alcuna modificazione del diritto vigente, ma di essere una interpretazione di esso. Fu per questo che incontrò molto favore nella scienza e nella giurisprudenza.

La responsabilità del padrone, si Oissc, non deriva che dallo stesso contratto di locazione di opere, giacchè il padrone è obbligato in virtù di esso

non solo a pagare la mercede, ma a garantire eziandio la vita dell'operaio.

« Per diritto naturale, osserva sagacemente il Sainctelette, la locazione d'opere conferisce a coloro che impiegano i servizi altrui una autorità, obbliga coloro che li impegnano ad una obbedienza, sottopone i primi ad una responsabilità. E poichè questa autorità è contrattuale ed ha per correlativo la responsabilità, anche questa è contrattuale e piuttosto è di garanzia. » E più oltre soggiunge: « La garanzia dovuta dal padrone è uguale all'autorità che l'operaio gli conferisce. Il padrone è garante della sicurezza dell'opera e dell'operaio. » A conforto di essa si richiamano anche gli articoli 1588-1590, 1631, 1754, 1845, 1866-1868, credendosi di poterne trarre argomenti d'analogia.

Ma anche questa teoria: secondo la Commissione, non può sottrarsi alla accusa di illegalità nel diritto vigente e di insufficienza nel nuovo contratto di lavoro. Si assume, che il padrone è tenuto per il contratto a tutelare la vita dell'operaio, e che se ciò non fa, è inadempiente, e spetta quindi a lui dimostrare che non è stato in colpa. Ma in quale articolo della locazione d'opere si legge mai questo dovere del padrone? Due obblighi reciproci impone l'articolo 1570 che la definisce: quello di prestare il lavoro, e quello di corrispondere la mercede. Altro articolo, diversamente dalla locazione delle cose, non si trova che stabilisca questa tutela. Invano poi si ricorre per analogia alla locazione delle cose, ai contratti di trasporto, di deposito ecc., imperocchè in questi l'obbligo della restituzione della cosa nello stesso stato in cui si è ricevuta risulta da un esplicito testo di legge, mentre tutto ciò non avviene nella locazione d'opere. E finalmente tale teoria sarebbe anche insufficiente nel futuro contratto di lavoro, perchè, fondandosi essa sui principi comuni di responsabilità, e non essendo imputabili i quattro quinti degli infortuni né a colpa del padrone né a colpa dell'operaio, questo ultimo, per il principio, che deve sopportare il caso fortuito colui che ne è colpito, si troverebbe quasi sempre nella stessa condizione in cui si trova oggi.

LIII. Teoria del rischio professionale.

Penetrata pertanto la convinzione, che il diritto privato non può bastare a risolvere adeguatamente una questione d'indole complessa, cioè, economico-giuridico-sociale, si è pensato di ricorrere risolutamente alla legislazione sociale per dare ad essa una soluzione definitiva. Ispirata a tale concetto è la teoria del rischio professionale attuata mediante l'assicurazione obbligatoria.

Il maggior numero degli infortuni, giustamente si è osservato, non dipende dalla colpa del padrone o dell'operaio, ma dall'industria stessa; perchè

adunque mettere a carico di quella, e non di questa, lo conseguenze dello infortunio? Or, siccome è il padrone che trae i vantaggi da essa, è giusto che ne sopporti anche i danni. *Qui habet munera, ferre debet onera.* La teoria del rischio professionale si riallaccia poi all'assicurazione, poichè essendo enormemente grave l'obbligo dei padroni di indennizzare gli operai colpiti dall'infortunio, si doveva trovare un mezzo, col quale, pur ottenendo lo stesso scopo, si alleviasse la loro condizione. Sorge così l'assicurazione che in alcuni Stati è facoltativa ed in altri obbligatoria.

Questa teoria, poggiando sul principio, che il maggior numero degli infortuni è dovuto all'industria stessa, cioè alle macchine e ai pericoli dei grandi lavori, risponde innegabilmente alla realtà delle cose ed è preferibile a tutte le altre. Pochi sono oramai coloro che in combattimento, o nel Congresso sugli infortuni del lavoro di Bruxelles del decorso luglio è stata accolta quasi unanimemente. Sembra tuttavia alla Commissione, che essa non possa adottarsi come teoria generale, ossia che da sola non basti a risolvere in questione in esame. Ed in vero, se il suo fondamento riposa essenzialmente sulle condizioni dell'industrialismo moderno, nei quali gli operai sono esposti continuamente ai pericoli delle macchine e i padroni percepiscono sugli utili della fabbrica più di quanto loro equamente spetterebbe, essa non può applicarsi che alla grande, non alla piccola industria. Manca qui l'elemento principale del lucro da parte di chi si serve dell'opera altrui, e non potrebbe, quindi, senza una manifesta esorbitanza mettersi a suo carico le conseguenze dell'infortunio. Manca qui la probabilità che il padrone possa sborsare un'ingente somma per riparare il danno dell'infortunio, o non potrebbe nemmeno, per in fugacità dei rapporti, ricorrersi al rimedio dell'assicurazione.

LIV. Teoria proposta per la piccola industria.

Il difetto di tutte queste teorie, secondo la Commissione, consiste nello essere illegali, o insufficienti, o assolute. Da ciò la necessità che una buona soluzione del problema degli infortuni del lavoro debba mirare, nei limiti del possibile, ad evitare questi tre inconvenienti.

Per quanto d'indole diversa siano gli elementi che concorrono nella soluzione della presente questione, pur è innegabile che una base giuridica essa debba averla, tanto più che dovendo il contratto di lavoro far parte del Codice civile, è indispensabile che le sue norme siano in armonia con l'indole rigorosamente giuridica di esso.

La responsabilità dell'allogatore per gli infortuni del lavoro discende dallo stesso contratto. L'oggetto di questo è la potenza di lavoro, ossia la prestazione e l'utilità del lavoro rimano, cioè di una cosa nel senso giuridico, la quale ha un'esistenza a sè, indipendente dalla persona che l'offre,

e che sul mercato, poichè si suole assimilare alle altre merci, ha un valore proprio. Chi possiede questa cosa, in certa tal guisa non fa che cederne il godimento per un dato tempo e per un determinato compenso; — colui che, per così dire, la gode, si obbliga, per conseguenza, di restituirla allo spirare del termine convenuto nello stesso stato in cui l'ha ricevuto.

L'allogatore, adunque, in base alla convenzione, deve riconsegnare la cosa come l'ha ricevuto, e siccome questa in realtà è inseparabile dalla persona dell'allogato, essendo con essa consustanziata, deve riconsegnare allo stesso allogato la sua persona integra e sana, e per la stessa ragione deve rispondere delle perdite e dei deterioramenti avvenuti sulla sua persona. Of ciò innegabilmente equivale a dire, che l'allogatore deve tutelare la persona dell'allogato, e sicchè, se questi rimane ferito od ucciso, si presume la colpa di quello fino a quando non provi che ciò è avvenuto per caso fortuito, o per forza maggiore, oppure per colpa dell'allogato stesso.

Quest'obbligo della tutela verso l'allogato, cioè verso una persona che, secondo alcuni, potrebbe tutelarsi da sè, è giustificato dalle modalità in cui il lavoro si presta. L'allogato, conchiuso il contratto, aliena la sua libertà d'azione per tutto quanto concerne la prestazione della sua attività; egli eseguisca il lavoro sotto l'autorità, la direzione e la sorveglianza dell'allogatore; egli si trova in uno stato di dipendenza materiale e morale verso quest'ultimo: è appunto per questo rapporto di subordinazione che l'allogatore è responsabile di quanto avviene sulla persona dell'allogato.

È questa, come si vede, la teoria della colpa contrattuale, la quale, se è antiggiuridica nel diritto vigente, non risultando tale obbligo dal contratto di locazione d'opere, nè potendosi invocare per analogia gli articoli 1585 e 1588, che si riferiscono alla locazione delle cose, è perfettamente legale nel contratto di lavoro, risultando l'obbligo suddetto, oltre che dalla natura stessa del contratto, da un'espressa disposizione.

Fin dove però deve giungere la responsabilità dell'allogatore? I limiti son dati dall'indole speciale del contratto. Generalmente nell'adempimento dei contratti si è tenuti alla prestazione della colpa lieve: in casi speciali questa norma è applicata con maggior rigore. Or non è dubbio che, tanto per la specialità dell'oggetto del contratto e dei rapporti fra le parti, quanto per il riflesso che in una materia eccezionale, eccezionali pure devono essere le disposizioni, questo maggior rigore sia pienamente giustificato, e che esso debba giungere fino alla prestazione della colpa lieve dell'allogato da parte dell'allogatore. La qual cosa non deve far meraviglia, quando si pensi che perfino la giurisprudenza, per venire in aiuto delle vittime del lavoro, ha affermato — quantunque illegalmente nel diritto costituito — che il padrone deve financo rispondere dell'imprudenza dei propri operai.

Questa soluzione in Commissione crede che possa bastare nella piccola industria e nella domesticità.

LV. *Teoria proposta per la grande industria.*

Nella grande industria la Commissione reputa, invece, che essa sia insufficiente, e che perciò il diritto puramente privato debba cedere il campo alla legislazione sociale.

Nella grande industria, nelle imprese di costruzioni, nelle miniere s'impone l'assicurazione, felice attuazione della teoria del rischio professionale. Si dirà che tanto l'industriale, quanto l'operaio si disaricheranno del nuovo peso proveniente dall'assicurazione, esigendo il primo un prezzo più elevato per le proprie merci, ed il secondo un maggior salario, e quindi, in ultima analisi, il peso dell'assicurazione non graverà nè sull'uno, nè sull'altro, ma su tutta la società. Ma si risponderà, che con tal mezzo le parti interessate non saranno danneggiate e la società non risentirà che un insensibile danno, poichè l'aumento del valore dei prodotti non sarà che lievissimo, e che ad ogni modo è giusto che essa sopporti le spese di assicurazione, giacchè è essa, infine, quella che risente i benefici della grande industria e che è colpita dai danni degli infortuni.

Perchè poi l'assicurazione risponda allo scopo, dovrebbe essere obbligatoria. L'assicurazione facoltativa a carico dell'industriale o dell'operaio o di entrambi non offre alcuna garanzia: pel primo costituisce un aggravio, del quale ha tutto l'interesse di liberarsi, pel secondo costituisce, è vero, un beneficio, ma di esso può difficilmente profittare o per mancanza di mezzi, o per imprevidenza.

Che ciò sia vero lo dimostra la nostra legge dell'8 luglio 1883, la quale in quattordici anni ha dato meschissimi frutti. L'assicurazione obbligatoria ha oramai pochi oppositori, e nel Congresso di Bruxelles dello scorso luglio si è affermata sempre più, essendo osteggiata più che altro l'assicurazione di Stato. La Germania, l'Austria, in Danimarca, in Norvegia e la Finlandia l'hanno già consacrata nella loro legislazione, e tutti gli altri Stati si preparano a seguirne l'esempio. Anche fra noi si è riconosciuta dall'opinione pubblica e dal Parlamento la necessità di risolvere definitivamente mediante l'assicurazione obbligatoria l'invecchiata questione degli infortuni del lavoro, e tutto induce a credere che l'ultimo disegno di legge, presentato al Senato dal Ministro Guicciardini nella tornata del 13 aprile 1897 e da esso approvato nella tornata del 5 luglio, incontri anche il favore dell'altro ramo del Parlamento e diventi ben presto legge.

Pertanto la soluzione dalla Commissione proposta per la questione degli infortuni del lavoro non è unica, ma duplice, come duplice è l'aspetto sotto cui attualmente si presenta il lavoro: piccola industria e grande industria.

Nella piccola industria si propone la teoria della colpa contrattuale, dividendo tutti gli infortuni in due categorie: 1° o sono prodotti da qualunque

colpa dell'allogatore, o da colpa lieve dell'allogato, e sono a carico del primo; 2° o sono prodotti da colpa grave dell'allogato, o da caso fortuito, o da forza maggiore, e sono sopportati da quest'ultimo. In ambo i casi l'onere della prova incomberà all'allogatore, stando contro di lui una presunzione di colpa. Nella grande industria, invece, si propone la teoria del rischio professionale con l'applicazione dell'assicurazione obbligatoria.

LVI. *e) Igiene del lavoro.*

Intimamente connesso all'obbligo dell'allogatore di tutelare l'integrità personale dell'allogato è quello di garantire l'igiene del lavoro. È lo stesso principio: quello della propria conservazione a cui ha diritto ogni persona, che l'ispira, e lo Stato, intervenendo anche in questo punto, esercita una funzione, che da nessuno può essergli contestata: in tutela dei propri membri.

In virtù di questo principio, l'allogatore è obbligato, non solo a rispettare tutte le disposizioni relative al lavoro delle donne e dei fanciulli, alla durata del lavoro e al riposo festivo, ma anche a curare l'igiene nei luoghi di lavoro. Così egli deve provvedere la fabbrica di tutte quelle macchine od apparecchi, che purificano l'aria dell'ambiente o che impediscono l'inspirazione dei gas e del pulviscolo nocivi o velenosi; così deve fornire la miniera di tutte le macchine destinate all'eduazione delle acque e delle melliche esalazioni, e fare tutte le spese necessarie per ventilare le gallerie; così deve osservare nelle risaie e nei luoghi paludosi i precetti dell'igiene sul principio e in fine del lavoro e sui luoghi di riposo degli operai; così egli nella domesticità e nei lavori agricoli, quando sia tenuto a prestare l'alloggio e il vitto, deve prestarli convenienti e sani.

Tutte queste obbligazioni nascono dalla natura stessa del contratto: altre possono nascere dai patti speciali stipulati dai contraenti.

LVII. *Obbligazioni dell'allogato.*

Dalla natura del contratto di lavoro nascono anche delle obbligazioni da parte dell'allogato.

Una prima obbligazione è quella di trasformare la sua potenza di lavoro in lavoro effettivo, ossia di eseguire il lavoro personalmente e nella quantità e qualità promesse.

Relativamente al primo punto, non è dubbio che la prestazione del lavoro, essendo un'obbligazione di fare, dev'essere eseguita personalmente. Tuttavia osserva la Commissione, che questa regola subisce nella pratica qualche eccezione. Talvolta, sebbene molto raramente, il contratto non si stipula intuitu personae: ciò avviene quando si tratta di un lavoro, in cui ha poca o nessuna influenza l'elemento intellettuale, e in cui esecuzione pub

affidarsi indistintamente ad uno o ad un altro operaio, senza che alcun pregiudizio possa risentirne il padrone; talvolta la surrogazione è ammessa dalla consuetudine dei luoghi. In questi casi, già previsti da alcune legislazioni (Cod. austriaco, § 1161; Cod. svizzero, art. 339; Cod. argentino, articolo 626) dovrebbe permettersi la sostituzione.

Relativamente al secondo punto, l'allogato deve eseguire il lavoro nel modo, nel tempo e nel luogo stabiliti dalla convenzione o dall'uso. Egli quindi deve astenersi da qualunque atto (assenza, ubbriachezza, malizia), che impedisca in tutto o in parte la prestazione del lavoro, o impedisca che questo dia quell'utilità rispetto alla qualità, che determinò l'allogatore a richiedere l'operasua.

Un'altra obbligazione, che discende dal potere di autorità e di direzione che spetta all'allogatore nell'esecuzione del lavoro, è quella di attenersi scrupolosamente alle istruzioni ed agli ordini ricevuti dall'allogatore o dai suoi rappresentanti, purché si riferiscano all'obbietto del contratto, e di osservare esattamente il regolamento di fabbrica.

Una terza obbligazione è quella di contribuire anche lui, nei limiti del possibile, a rimuovere le cause dei sinistri. A tal uopo egli deve, alla sua volta, portare gli strumenti, gli attrezzi e gli apparecchi in buono stato, quando esso ha suo carico; deve informare l'allogatore o i suoi rappresentanti del cattivo stato delle materie e dei difetti o guasti scoperti nelle macchine, quando possa derivarne anche lontanamente un infortunio; deve cooperare al mantenimento dell'igiene e della sicurezza dei luoghi di lavoro.

Un'ultima obbligazione è quella di adoperare le materie, e di servirsi degli strumenti, delle macchine o degli animali a lui confidati, in modo da non danneggiare gli interessi dell'allogatore.

La sanzione di questi doveri dell'allogato può essere il risarcimento dei danni verso l'allogatore, l'ammenda stabilita dal regolamento di fabbrica, ed anche l'immediato licenziamento.

LVIII. Fine del contratto di lavoro — a) Rottura del contratto di lavoro.

L'estinzione del contratto di lavoro può dipendere da due cause, che è bene esattamente distinguere per le diverse conseguenze che ne provengono.

Durante l'esecuzione del contratto possono verificarsi delle circostanze, che danno diritto ad una delle parti di domandare l'immediato scioglimento di esso. Questo improvviso scioglimento con termine specifico suol chiamarsi rottura del contratto, la quale differisce dalla fine del contratto propriamente detta, in ciò che, essendo determinata dalla colpa di uno dei contraenti, non è necessaria alcuna preventiva disdetta e può domandarsi il ri-

sarcimento dei danni ed interessi contro chi vi ha dato causa. Sembra alla Commissione provvido l'intervento della legge in questo punto, perchè la tassativa indicazione dei motivi di rottura del contratto è non solo un mo- nito alle parti, ma eziandio un mezzo per evitare gli abusi, gli arbitrj e i litigi fra i contraenti. È per questo che tutte le leggi industriali enumerano con precisione le cause di rottura del contratto di lavoro tanto da parte dell'allogatore, quanto da parte dell'allogato (*Gewerbeordnungen* austriaca, art. 82 e 82 a, e tedesca, art. 123 e 124; legge ungherese, art. 94 e 95; legge russa sugli operai delle fabbriche, art. 20 e 21; legge russa sugli operai agricoli, art. 58 e 60; legge norvegese del 15 giugno 1881, art. 17 e 18; progetto belga del 1896, art. 18 e 19).

Le cause che determinano la rottura del contratto possono dividersi in due categorie: o dipendono dall'inadempimento di obblighi nascenti dalla natura del contratto (en. infrazioni delle norme relative al modo e al tempo del pagamento del salario, alla durata del lavoro, all'esecuzione del lavoro, alla subordinazione dell'allogato verso l'allogatore, ai mezzi da adoperarsi tanto dall'uno che dall'altro per prevenire gli infortuni ecc.), o dipendono da fatti estranei alla natura del contratto, i quali però influiscono sul regolare svolgimento di esso (es. furto, ingiurie, vie di fatto, o eccitazione a commettere tali reati, fra le parti contraenti, o verso i membri della loro famiglia, o verso i propri compagni). A queste cause, altre possono aggiungersi dai contraenti mediante il regolamento di fabbrica, o mediante la convenzione.

Stretta relazione col presente obbietto hanno le serrate e gli scioperi, i quali non sono altro che delle illegittime rotture collettive del contratto di lavoro. Materia un tempo di Codice penale, soltanto ai nostri giorni si è studiata l'indole giuridica dello sciopero, ed applicata la legge civile o penale secondo che questa violenta rottura del contratto di lavoro leda esclusivamente l'interesse privato, o violi, mediante le minacce, le violenze e le distruzioni, la persona, la proprietà e la quiete pubblica. Senonchè ben debole è l'efficacia che può esercitare il contratto di lavoro sugli scioperi. Gran parte di questi, infatti, dipende dalle condizioni economiche e sociali delle classi lavoratrici, ed ha quasi sempre per movente il salario. E per questo che le leggi sociali, aventi per iscopo il miglioramento di tali condizioni e specialmente la soluzione definitiva del problema del salario, sarebbero il più efficace rimedio contro un male, i cui effetti sono spesso risentiti da tutta la società. Tuttavia, per ora, benefica influenza potrebbero esercitare le associazioni operaie legalmente costituite e l'arbitrato dei probi viri.

Relativamente poi alla responsabilità civile derivante dagli scioperi, siccome l'azione in risarcimento dell'industriale verso gli operai non è così sicura come l'azione che questi possono esercitare contro di lui, quando sia

colpevole di rottura illegittima del contratto per averli licenziato arbitrariamente, la Commissione crede giusto che l'industriale possa operare una determinata ritenuta sul salario per assicurarli l'indennità, a cui potrà avere diritto in seguito ad uno sciopero, come appunto dispongono in legge svizzera del 23 marzo 1877 (art. 10) e il progetto belga del 1896 sul contratto di lavoro (art. 22).

LIX. *b) Fine propriamente detta del contratto di lavoro*

Opportuno sarebbe, infine, a parere della Commissione, specificare i singoli casi in cui ha luogo la fine propriamente detta del contratto di lavoro. Seguendo il sistema del nostro Codice civile, non dovrebbero enumerarsi tutte le cause di cessazione del contratto, fra le quali sono evidentemente comprese quelle indicate nell'art. 1236, ma quelle soltanto speciali al contratto di lavoro. Fra tali cause possono annoverarsi la scadenza del termine prefisso se in durata del contratto è determinata, la disdetta se essa è indeterminata, il compimento del lavoro per cui fu concluso il contratto, la forza maggiore, la morte dell'allogato o quella dell'allogatore quando l'industria o l'impresa non possa essere continuata dai suoi aventi causa ecc.

Con l'esplicita designazione di tali cause (di cui già offrono esempio la legge russa sugli operai delle fabbriche e quella sugli operai agricoli, e il progetto belga del 1896) verrebbe chiarito qualche punto dubbio del diritto vigente.

Così, relativamente ai contratti di durata indeterminata, converrebbe distinguere se la durata possa desumersi dalla natura dei lavori o dagli usi di cui Irroghi, o se essa non possa desumersi con questi criteri. Nel primo caso, trattandosi di contratto di durata presunta, a questa dovrebbe aversi riguardo quando non fosse fornita in prova contraria; nel secondo caso, invece, trattandosi di un contratto di durata veramente indeterminata, dovrebbe abbandonarsi alla volontà delle parti l'epoca dello scioglimento, perché ne dessero all'altra un avviso preventivo entro il termine d'uso, o, in mancanza, entro quello stabilito dalla legge, il quale, come presso le principali legislazioni straniere (*Gewerbeordnungen* austriaca, art. 77, e tedesca art. 122; legge svizzera del 23 marzo 1877, art. 9; legge norvegese del 15 giugno 1881, art. 16; legge ungherese, art. 92; legge russa sugli operai delle fabbriche, art. 10) potrebbe essere di due settimane.

Così, relativamente alla morte dell'allogatore, il contratto di lavoro dovrebbe estinguersi solo quando l'industriale o l'impresa, in cui è impiegato l'operaio, cessi con la morte dell'industriale o dell'intraprenditore, ma non quando debba essere continuata dai suoi aventi causa. In tal senso dispongono il Codice austriaco (§ 1162) o quello svizzero (art. 347).

LX. *Parte speciale del contratto di lavoro — 1) Contratto di apprendimento.*

La parte speciale del contratto di lavoro comprende alcune forme di contratto, le quali, sebbene rette dai principi generali superiormente esposti, pure, per la loro specialità, richiedono alcune norme di complemento o di eccezione.

Disciplinato in primo luogo dovrebbe essere il contratto di apprendimento o di tirocinio, il quale è, per così dire, la preparazione dei giovani operai alla carriera industriale. Invisi durante il regime delle corporazioni d'arti e mestieri per la sua lunghezza, che talora giungeva fino a sette anni, e per la sua obbligatorietà; condannato ancor oggi da qualche economista in omaggio al principio di libertà, ritiene la Commissione che esso debba essere regolato dalla legge per il progresso industriale e per la guarentigia dei reciproci diritti dei maestri e degli apprendisti. Molti Stati vi hanno già provveduto, alcuni con le leggi industriali (Austria *Gewerbeordnung*, art. 97-105; Germania, *Gewerbeordnung*, art. 126-128; Ungheria, legge industriale, art. 59-79), altri con leggi speciali (Francia, legge del 22 febbraio-4 marzo 1851; Danimarca, legge del 30 marzo 1889), altri finalmente col Codice civile (Portogallo, art. 1424-1430; Messico, art. 2651-2658; Giappone, art. 267-274), ed il loro esempio non ci può essere che di sprone per provvedervi anche noi.

Il contratto di apprendimento consiste nell'obbligo dell'industriale o dello artigiano di fornire l'istruzione industriale al giovane operaio, e nell'obbligo di questo di pagargli una somma di denaro o di prestargli il proprio lavoro per un determinato periodo di tempo alla fine del contratto. Quando si dà, come corrispettivo, del denaro, si ha una vera e propria *locatio operarum*; quando si rende del lavoro, si ha invece un contratto *faciunt facias*. Questa è la figura genuina del contratto di apprendimento; ma può avvenire talora che il maestro dia all'apprendista un modesto salario, oppure ne versi lo ammontare in una Cassa speciale a vantaggio di lui. Tale circostanza è un requisito accidentale del contratto, e per il suo scopo di gratificazione e di incoraggiamento potrebbe esistere accanto agli altri obblighi, pure accidentali, del maestro di fornirgli, con o senza compenso, l'alloggio e il vitto.

Relativamente al contenuto di questa specie di contratto, dovrebbero segnatamente dettarsi delle norme sull'incapacità del maestro ad avere degli apprendisti, sulla durata del contratto e sulla durata del tempo in cui l'apprendista deve sdebitarsi col proprio lavoro.

In quanto al primo punto, siccome l'officina è per il giovane operaio non soltanto una scuola d'istruzione tecnica, ma anche una scuola di educazione

morale, il maestro ha su di lui, durante il tirocinio, in stessa autorità del genitore. Or egli è immeritevole di questa autorità quando abbia subito condanne penali. Quando più riprese abbia dato luogo allo scioglimento immediato del contratto in un tempo prossimo. In quanto alla durata del contratto, per garantire gli interessi dell'apprendista, il quale potrebbe perdere l'occasione di un buon collocamento, la Commissione crede che la durata non debba eccedere i tre anni. Similmente per impedire che il contratto racchiuda una speculazione, il periodo di lavoro, in cambio del denaro, non dovrebbe superare in durata di un mese per ogni anno di tirocinio, salvo che si presti l'alloggio ed il vitto, nel qual caso il valore del periodo suppletivo di lavoro dovrebbe corrispondere all'ammontare del loro costo.

Finalmente qualche altra norma speciale dovrebbe dettarsi sui casi di malattia dell'apprendista, o sulla rottura o fine del contratto.

LXI. 2) Contratto di lavoro degli operai delle fabbriche.

Un'altra sezione della parte speciale dovrebbe essere dedicata al contratto di lavoro stipulato dagli operai delle fabbriche.

Diversamente risolta nella legislazione industriale è la questione relativa alla definizione giuridica di fabbrica. Nel passato è stato prevalente il criterio del numero degli operai impiegati. Si è però osservato, che se generalmente nelle fabbriche è occupato un gran numero di operai, non è questo il solo criterio su cui possa fondarsi una definizione della fabbrica, la quale quasi sempre è contraddistinta dall'impiego delle macchine; e quindi si è ritenuto preferibile il criterio del motore meccanico. Essendovi però delle fabbriche in cui non si trova alcun motore meccanico, si è supplito il criterio numerico. Infatti secondo la nostra legislazione, è officio industriale ogni luogo in cui si compiono lavori manuali di natura industriale con mezzo di motore meccanico, qualunque sia il numero degli operai adibiti, e, in mancanza di esso, ogni luogo in cui lavorano almeno dieci operai (Art. 1 del Reg. per l'esecuz. della legge sul lav. dei fanciulli). Un terzo criterio, che è generalmente adottato nelle legislazioni straniere, è quello della natura industriale dei lavori, considerandosi fabbrica ogni luogo chiuso, che non sia la propria abitazione, in cui sono regolarmente impiegate più persone in lavori industriali. Sembra alla Commissione preferibile quest'ultimo criterio, poichè più degli altri mette in rilievo la differenza fra la vera fabbrica o l'officina domestica, la quale senza dubbio non può essere assoggettata alle stesse norme legislative della grande industria.

Le disposizioni speciali al lavoro delle fabbriche si riferiscono al regio-

lamento di fabbrica, ai mezzi per prevenire gli infortuni del lavoro, all'assicurazione obbligatoria contro tali infortuni, ad alcune forme di retribuzione del lavoro, e ad alcuni casi peculiari di rottura e di fine del contratto.

Relativamente alle forme di retribuzione, la Commissione osserva, che talora nel genuino contratto di lavoro s'innestano alcuni elementi del contratto di appalto e del contratto di società. È noto, infatti, che qualche volta nella grande industria la mercede dell'operaio, invece di essere determinata in relazione ad un dato periodo di tempo indipendentemente dalla quantità di lavoro da eseguirsi in tale periodo, è determinata in relazione ad una data quantità di lavoro indipendentemente dal tempo da impiegarsi (salario a cottimo, o anche in relazione ad un dato periodo di tempo e ad una data quantità di lavoro che deve almeno eseguirsi in tale periodo (salario a compito fisso). Per queste accidentalità sul salario non cambia certamente la natura del contratto di lavoro: il lavoro si eseguisce sempre nella fabbrica e sotto la direzione dell'industriale, e quindi devono rimanere ferme le disposizioni essenziali del contratto di lavoro.

È noto ancora che qualche volta nelle fabbriche, indipendentemente dal salario, l'industriale dà agli operai dei premi, delle gratificazioni, o una percentuale sugli utili netti della fabbrica. Nell'istituto della partecipazione agli utili si manifesta una certa tendenza dell'evoluzione della locazione d'opere verso il contratto di società, ma vera e propria società non v'è. Manca invero la partecipazione degli operai alle perdite, e la quota di profitti a cui hanno diritto non è, in ultima analisi, che un soprasalario per un sopralavoro da essi compiuto. L'operaio riscuote regolarmente il salario normale: la percentuale non è che un di più sul salario. Questo istituto, mentre da una parte giova agli operai, poichè ne eleva la condizione morale e ne migliora in condizione economica, dall'altra non nuoce agli industriali, poichè lo stimolo del guadagno è sprone per gli operai a produrre di più, e per conseguenza la loro quota di utili è prelevata dal soprappiù ricavato dall'industriale. I risultati soddisfacenti ottenuti anche in Italia nelle imprese commerciali ed in alcuni stabilimenti industriali affidano della bontà di un istituto, il quale esercita una benefica influenza non solo economica e morale fra padroni ed operai, ma altresì sociale, migliorando sensibilmente i rapporti abbastanza tesi fra capitale e lavoro, e fanno sperare che il nostro legislatore detti qualche norma anche su di esso ove formi parte integrante del contratto di lavoro (partecipazione contrattuale).

A tal uopo bisogna distinguere due specie di partecipazione agli utili: la patronale e la contrattuale. La prima specie, avendo il carattere di una pura liberalità dell'industriale verso gli operai, non può essere che abbandonata interamente alla volontà dell'industriale, a patto che con tale liberalità non si imponga alcun obbligo agli operai e non si violi nessuna di-

sposizione del contratto di lavoro. Diversamente avviene' nella seconda specie, la quale può considerarsi come un contratto di associazione in partecipazione innessato nel contratto di lavoro. In tal raso, avendo essa un carattere contrattuale, e dando perciò origine a diritti e obblighi reciproci. È opinione della Commissione che la legge, oltre a dichiarare che a causa della partecipazione non possono subire alcuna alterazione i principi del contratto di lavoro, debba anche disciplinare, analogamente al progetto di legge francese del 16 luglio 1888, i rapporti fra le parli, specialmente per ciò che riguarda l'esame dellibridell'industriale e le persone che per mezzo di esso devono accertare gli utili realizzati.

I.XII. 3) *Contratto di lavoro nella piccola industria, nei lavori agricoli, minerari ed in altre industrie.*

Alcune norme speciali dovrebbero anche dettarsi per gli operai impiegati nelle miniere, cave e torbiere, nei lavori agricoli, nelle imprese di costruzioni, e in generale nell'esecuzione di qualunque lavoro tanto nella città che nelle campagne.

Nei lavori minerari il pagamento settimanale dei salari, qualunque sia la durata del contratto, sarebbe giustificato dalla considerazione, che con tal mezzo non solo si verrebbe in soccorso delle difficoltà economiche in cui si dibattono gli operai impiegati in questi generi di lavoro, ma si colpirebbe anche, sebbene indirettamente, la speculazione esercitata mediante le botteghe, le quali traggono in loro esistenza principalmente dalla necessità degli operai di comprare a credito i generi alimentari.

In alcune contrade, specialmente della Sicilia, esiste la consuetudine, corrispondente alle condizioni reali della vita delle popolazioni agricole, di pagare una parte del salario in frumento. Questo sistema, come è stato in precedenza osservato, non ha i mali del truck, giacche il frumento è consumato direttamente dalla famiglia dellavoratore ed il supplemento in denaro è variabile, e quindi dovrebbe essere permesso dalla legge.

Fra le altre disposizioni particolari di questa specie di contratto, la Commissione è d'avviso di doversi collocare quella, per la quale non dovrebbe subire alcuna riduzione il salario quando per forza maggiore, cioè per pioggia, nevicamento, grandine e simili impedimenti naturali, il lavoro non possa essere prestato per una breve durata. L'erroneità o l'incompletezza della massima, *casum sensit dominus*, è stata già da altri rilevata (1): perchè deve subire il caso fortuito l'operaio, il quale si trova nell'impossibilità di prestare l'opera sua, e quindi è liberato dalla sua obbligazione? Ragioni, adunque, non solo di equità, ma anche di diritto giustificano in

questo caso una disposizione, di cui han dato già l'esempio il Codice sassone e quello dei paesi baltici.

LXIII. 4) *Contratto di domesticità.*

Anche il contratto di domesticità o di servizio dovrebbe costituire una sezione della parte speciale del contratto di lavoro. Delle legislazioni straniere, alcuno trattano questo contratto in leggi speciali (legge francese del 9 luglio 1889; *Gesindeordnungen* prussiana dell'8 novembre 1810; delle provincie renane del 19 agosto 1844; badese del 18 febbraio 1868; della città di Brema del 25 febbraio 1868; assiana del 25 aprile 1877; sassone del 2 maggio 1892; legge rumena del 29 maggio - 10 giugno 1892), altre se ne occupano nei Codici civili (Svizzera, Portogallo, Spagna, Chili, Messico ecc.). La Commissione ritiene che esso debba rientrare nel Codice civile, poiché non è che una forma di contratto di lavoro.

Nella classe dei servitori possono distinguersi due categorie di persone: i domestici, i quali impiegano la propria attività nel governo della casa, ed i camerieri, i quali prestano i propri servizi in pubblici stabilimenti, cioè negli alberghi, nei caffè, nelle birrerie, nei ristoranti ecc. Essendo pressochè identiche le norme giuridiche ad esse relative, è opportuno collocarle nella stessa sczione.

Tralasciando le disposizioni di carattere troppo particolare, di cui abbondano le leggi citate, la Commissione non crede, relativamente alla capacità della donna maritata, che debba richiedersi il consenso del marito per la validità del contratto quando si tratti di ricevere i servizi dei domestici. Su questo punto non sarebbe da imitarsi l'esempio della legge sassone, la quale sancisce l'inferiorità della moglie di fronte al marito nella stipulazione del contratto di domesticità. Ma quando essa dispone, che soltanto a questo appartiene il diritto di provvedere al servizio domestico; peggio quando, riconoscendo eccezionalmente la capacità della moglie, dà la facoltà al marito di disapprovare il contratto da essa convenuto (§§ (i-8). Tale sistema, oltre a negare l'eguaglianza dei coniugi nel governo interno della casa, desta fra loro quelle suscettibilità e quelle picche, che finiscono per turbare l'armonia domestica.

Relativamente alle obbligazioni in caso di malattia non causata dalla colpa del domestico, è vecchia questione se il padrone debba curare a proprie spese il domestico infermo. Il diritto romano fu favorevole alla causa dei domestici in un'epoca, in cui degradante era la condizione del lavoro manuale. *Servire nobis intelliguntur etiam hi quos curamus aegros, qui*

(1) GIANTURCO, *Istituzioni di diritto civile italiano*, § 70, pag. 185.

cupientes servire propter adversam caletudinem impediuntur (I. 4, § 5, Dig. XL, 7). Nel diritto moderno molto si è discettato se quest'obbligo dipenda da motivi di ordine umanitario e morale, o da motivi giuridici; e sebbene sia prevalente l'opinione che nega il fondamento giuridico a tale obbligo, pur nondimeno in legislazione ha consacrato l'opposta dottrina (Codice svizzero, art. 341; Codice russo, art. 2229; legge russa sugli operai agricoli, art. 33; *Gesindeordnungen* prussiana, § 86 e segg., o sassone, § 60 e segg.). A quest'ultima dottrina ha fatti plauso anche il legislatore italiano nel Codice di commercio, disponendo, che se il marinaio contrae malattia durante il viaggio o è ferito pel servizio della nave, è curato e medicato a spese della nave (art. 537), mentre se è ferito o contrae malattia per sua colpa, le spese della cura sono a suo carico (art. 538). A questa stessa dottrina in Commissione è d'avviso che debba anche informarsi il nuovo contratto di lavoro.

Relativamente al salario, anche qui esso deve consistere in moneta, ma per la natura stessa del contratto in legge deve permettere, che nel salario dei domestici possano computarsi il vitto e l'alloggio. Potrebbe altresì permettere, che per i camerieri degli alberghi, caffè, ristoranti e simili stabilimenti possa convenirsi che una parte del salario sia soddisfatta coi proventi da essi percepiti.

Finalmente, per impedire gli arbitrari litigi fra le parti, la legge dovrebbe tassativamente designare le cause speciali di rottura e di fine propriamente detta del contratto di domesticità.

LXIV. 5) *Contratto di lavoro degli agenti di commercio, capi-officina, intendenti, segretari e simili.*

Quantunque la imperiosa necessità di regolare il contratto di lavoro si sia manifestata per coloro che prestano i propri servizi manuali nelle fabbriche, nelle imprese di lavori, sui campi, nelle miniere, nell'azienda domestica, pur tuttavia non può disconoscersi l'opportunità di estenderlo anche a coloro che offrono dei servizi di ordine più elevato.

V'ha nella società presente, tutta dedita alle industrie od ai commerci, una classe numerosa di persone, che è un necessario ausilio all'esercizio del commercio, al buon andamento dei lavori negli opifici, nelle miniere, nelle imprese industriali, al pronto disbrigo dei propri affari o alla retta amministrazione della casa domestica. Essa è in classe operosa dei commessi di negozio, dei commessi viaggiatori, dei soprintendenti, dei sorveglianti negli stabilimenti industriali e nelle miniere, dei contabili, dei segretari ecc., la quale da qualche tempo invoca l'intervento della legge per regolare i suoi rapporti coi principali o padroni. Degno di considerazione sono in proposito

i voti formulati dalla Commissione legislativa eletta dalla Camera di commercio di Milano, e da questa approvati il 35 settembre 1893, sulla risoluzione del contratto di lavoro degli agenti di commercio.

Disposizioni di eccezione ai principi generali del contratto di lavoro dovrebbero dettarsi in ispecial modo relativamente agli infortuni del lavoro, ai termini di disdetta, alla conservazione dell'impiego e al pagamento dello stipendio nei rasi di infortuni o di malattie, e alla rottura del contratto.

In quanto al primo punto, l'aggravamento della responsabilità del padrone fino alla colpa lieve della vittima, se è giustificato dalla condizione intellettuale, dai pericoli delle macchine, e se pur vuolsi da ragioni sociali, non è affatto giustificato per coloro che prestano dei servizi in cui predomina l'intelligenza. Il ritorno alle regole comuni di responsabilità per queste ultime non par dubbio alla Commissione. Così pure essa ritiene, che il beneficio dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni del lavoro non sia necessario per tutte quelle persone, le quali, occupando negli stabilimenti industriali o nelle miniere un posto preminente e guadagnando un elevato stipendio, non hanno bisogno della tutela diretta della legge.

In quanto agli altri punti, la Commissione è di avviso, che nei contratti di durata indeterminata debbano convenientemente prolungarsi i termini di disdetta; che nei casi di infortuni, di malattie ordinarie e di richiamo al servizio militare, quando l'impedimento a disimpegnare il proprio ufficio sia di non lunga durata, si abbia diritto, in considerazione della durata relativamente lunga del contratto e delle stesse consuetudini, a riscuotere l'intero stipendio e a conservare l'impiego; e che ai casi ordinari di rottura se non debbano aggiungere alcuni altri, ad esempio l'abuso di fiducia nello ufficio che disimpegna l'allogato, il cattivo trattamento dei propri subalterni, la rivolazione delle relazioni commerciali, dei segreti di fabbricazione o degli affari domestici ecc.

LXV. *Prova del contratto di lavoro.*

Non essendo parso accettabile, per le ragioni anteriormente esposte (§ XII), il sistema della forma scritta del contratto di lavoro, il quale, senza dubbio, offrirebbe una prova sicura dei diritti e delle obbligazioni convenute dai contraenti, la Commissione ritiene che questo contratto debba essere provato secondo le norme del diritto comune. Tuttavia un'eccezione crede che debba introdursi relativamente alla prova testimoniale, nel senso che essa debba essere sempre ammissibile. Le ragioni, per le quali la Commissione crede opportuno derogare al sistema probatorio vigente, sono le difficoltà, che nella pratica spesso si potrebbero incontrare dall'allogato, di avere una prova scritta ed anche un principio di prova per iscritto, tenuto presente che il contratto di lavoro nella generalità dei casi suole stipularsi verbal-

mente; e la considerazione che la larghezza della prova testimoniale risulterebbe a favore dell'operaio e non potrebbe nuocergli, giacchè, per l'entità del contratto, non è presumibile che il valore dell'obbietto della controversia possa così spesso superare di molto la somma di lire cinquecento. Tale eccezione non è nuova nel campo legislativo, trovandosi consacrata nel primo progetto belga SUL contratto di lavoro (art. 2) (1).

LXVI. *Regolamento speciale del controllo di lavoro.*

Il contratto di lavoro, dovendo rientrare nei Codice civile, non può disciplinare nelle sue più minute particolarità, come le leggi industriali straniere, ima materia così vasta, intricata ed eterogenea, come è il lavoro nelle sue molteplici e svariate applicazioni: esso non può dettare che regole di carattere generale e principi prettamente giuridici. Da ciò la necessità imprescindibile che esso sia esplicito ed integrato da un apposito regolamento. Tale regolamento, secondo la Commissione, oltre ad dettare tutto quelle norme relative all'esecuzione del contratto di lavoro, specialmente in materia di igiene e d'incolumità personale degli operai, nelle fabbriche, negli stabilimenti industriali, nei lavori agricoli o nella miniere, le quali per la loro indole non possono trovar posto in un Codice civile, dovrebbe anche coordinare tutte le leggi speciali attinenti al contratto di lavoro. Alla retta osservanza delle norme concernenti l'igiene del lavoro e la sicurezza degli operai dovrebbero poi vegliare gli ispettori industriali e minerari, organi indispensabili perchè il contratto di lavoro non resti nel campo astratto del diritto, ma si attui nel campo pratico della vita reale.

Avv. ISIDORO MODICA, *Relatore.*

(1) Su questo punto il relatore in seno della Commissione espresse un contrario avviso (MODICA, op. cit., n. 387, pag. 437). Nell'Assemblea del Circolo gli avvocati Cirrito e G. Mirabile combatterono la deroga alle norme sancite in materia di prove nel nostro Codice civile, ritenendo che « l'ammettere senza limitazione alcuna pel contratto di lavoro la infida prova testimoniale, che ordinariamente suole riuscire vantaggiosa a chi dispone di maggiori mezzi pecuniari, anzichè tutelare e meglio garantire i diritti delle classi lavoratrici, importi dare un'arma in mano agli imprenditori contro le medesime. » Ma l'Assemblea a maggioranza approvò la proposta della Commissione.