

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Le relazioni industriali sono espressione di un determinato storico che segue la rivoluzione industriale. Questa cambia diversi aspetti dei processi economici, tra cui quello dell'uso, della forza dei lavoratori per lo svolgimento di determinate attività imprenditoriali. Il tipo di lavoro, i rapporti di fatto che si instaurano con la rivoluzione industriali sono differenti rispetto a quelli del periodo precedente. Queste relazioni segnano un passaggio epocale ed è un modello che non è stato più modificato fino agli anni 2000 nei suoi caratteri essenziali. I caratteri sono:

- Il lavoro è diverso sia da quello servile, sia da quello apprendista. Il lavoro che emerge con la rivoluzione industriale è diverso dal lavoro servile. Questo nuovo rapporto di lavoro è diverso anche dal lavoro con l'apprendista (soggetto inserito in un'attività produttiva che riceve insegnamento ma anche una sorta di assistenza, inserito in una realtà nella quale lavora, riceve una formazione e ottiene in cambio assistenza, quale vitto e alloggio).
- Vincolo di strumentalità necessaria reciproca tra lavoratore e imprenditore, non necessariamente vincolata. L'imprenditore per dare avvio ad un'attività economica ha bisogno dei lavoratori per realizzare il progetto di impresa e per farlo durare nel tempo e, specularmente, i lavoratori avevano bisogno di queste opportunità di lavoro per poter vivere.

Nella fine del 700, quando si innesca la rivoluzione industriale, nascono le relazioni industriali anche come disciplina scientifica. Le relazioni industriali si occupano di osservare quali dinamiche si creano nei rapporti di lavoro tipici di una società industriale. Il diritto delle relazioni industriali si occupa di valutare tutte quelle norme che riguardano l'impiego dei lavoratori e dei metodi che hanno portato all'emanazione di queste norme e dei soggetti che le hanno predisposte. Si tratta di analizzare, studiare e comprendere un processo che porta determinati attori, pubblici o privati, a elaborare metodi per arrivare a norme/regole che disciplinano le modalità di impiego dei lavoratori.

La norma sono regole predisposte da un'autorità riconosciuta tale dai destinatari delle regole (non necessariamente lo stato). Il diritto delle relazioni industriali non si occupano solo delle leggi, ma anche di eventi, dinamiche, rapporti, situazioni regolate da norme che hanno una fonte non legislativa.

Gli attori possono interagire tra di loro con diverse dinamiche. Se gli attori sono privati possono intervenire a regolare rapporti con diversi gradi di coesione, condivisione o conflittualità. Es. lavoratore alle dipendenze di un'impresa che fa logistica. Lo studio del diritto delle relazioni è l'inserimento del lavoratore in quella determinata azienda; quindi l'oggetto non è il rapporto tra i due soggetti, ma studiare come viene regolato il rapporto di lavoro internamente all'azienda.

Un'ulteriore caratteristica del diritto delle relazioni industriali è che i soggetti che intervengono non sono individuali, ma collettivamente organizzate. Questi soggetti che si uniscono diventano portatori di un interesse, obiettivi, che sono propri del soggetto collettivo e non sono propri dei singoli componenti del soggetto collettivo (interesse collettivo).

Lavoro subordinato vs Lavoro autonomo. La disciplina italiana è stata organizzata per disciplinare il lavoro subordinato, perché era ed è in parte tutt'ora, la principale realtà produttiva al quale l'imprenditore si riferiva. Questo focus sul lavoro subordinato incide anche sul diritto delle relazioni industriali: anche la dimensione collettiva è riferita al lavoro subordinato. Il diritto delle relazioni industriali si struttura per rispondere e per analizzare le dinamiche collettive che si riferiscono a quelle dinamiche produttive interne alla fabbrica.

Il diritto delle relazioni industriali è fortemente influenzato dalla dinamica storica presente.

L'esordio delle relazioni industriali

In Italia la rivoluzione industriale arriva alla fine del 1800, e il cambiamento dei sistemi produttivi viene promosso dagli interventi pubblici che sono consistiti nell'introduzione di tariffe, produzione della ferrovia con le conseguenze positive che ne sono derivate. Questo ha fatto sì che si creassero quelle sedi in cui si sviluppano i rapporti di impiego che sono base del diritto delle relazioni industriali. In questo contesto di creazione di nuove relazioni si sviluppano particolari movimenti, accumulati dal fatto che cercavano di reagire a condizioni di lavoro pessime, caratterizzate da elevate ore di lavoro. Tra gli strumenti che vengono predisposti ci sono le *associazioni di mutuo soccorso*, cioè associazioni di lavoratori finalizzate a prestarsi assistenza, e creare le condizioni per erogare i sussidi economici ai lavoratori che ne facevano parte attraverso una contribuzione volontaria. L'esperienza del mutuo soccorso declina nel momento in cui i lavoratori modificano il loro interesse, in corrispondenza con l'emersione dei *partiti di lavoratori* (partito operaio italiano, il partito dei lavoratori italiani). In queste sedi il fatto che venissero definiti partiti di lavoratori è emblematico del fatto che venisse mescolata l'attività sindacale con l'attività politica. Si diffondono poi le *camere del lavoro* che inizialmente erano il luogo speculare alle camere del commercio, in cui venivano portate avanti e si disciplinavano le istanze dei lavoratori e svolgevano funzioni riguardanti la risoluzione delle controversie e agivano come agenzia di collocamento.

Nascono anche le *federazioni di mestiere*, cioè associazioni tra lavoratori che si uniscono, non in virtù dell'attività professionale svolta, ma per settori produttivi. Oggi la chiamiamo federazione di categoria, ed è un tema sul quale, oggi, si discute ancora con toni molto accesi.

Le camere del lavoro, inizialmente pensate come luogo di sostegno del collocamento dei lavoratori e di assistenza ai lavoratori, hanno una fase di declino per poi risorgere nel 1900 con funzioni sindacali (luogo nel quale si promuovono le istanze dei lavoratori). Non vanno a promuovere le istanze di una sola categoria professionalmente, ma lavoratori appartenenti a più categorie professionali (pluri categoriale e verticale). Nei primi anni del 900 nascono anche le prime confederazioni sindacali in senso stretto, che cercano di unire e portare avanti gli interessi di più settori produttivi. La prima confederazione è la confederazione nazionale del lavoro nel 1906 che da subito cerca di accentrare la duplice dinamica sindacale che fino in quel momento era emersa. Diventa organo verticistico della logica sia verticale che orizzontale.

Questi organi sindacali si muovevano in una sfera esterna all'azienda.

Le commissioni interne erano organismi che promanavano da un sindacato e che quindi erano elette solo dagli iscritti a quel sindacato. Una partizione del sindacato esterno che entrava in azienda e che svolgeva funzioni conciliative delle controversie interne all'azienda.

I datori di lavoro all'inizio del secolo, dopo aver innescato questo cambiamento epocale con la rivoluzione industriale, reagiscono alleandosi anche loro, costituendo leghe e associazioni industriali per meglio rispondere alle richieste e rivendicazioni dei lavoratori.

Le norme che riguardano l'impiego dei lavoratori si sviluppano in questo periodo.

A cavallo tra il 1800 e il 1900 viene introdotta una nuova normativa che abolisce le corporazioni. Questa nuova normativa è profondamente liberale di ispirazione ed è orientata ad eliminare i corpi intermedi, che irrigidivano lo sviluppo delle attività economiche. Questo corpo intermedio non si riteneva più adeguato allo sviluppo dell'economia che si voleva sostenere: lo Statuto Albertino e la legge del 1864 vietano le corporazioni, ossia "*vietano ogni forma di associazione temporanea o permanente tra i lavoratori e, vietano ogni loro mutuo patto a non prestare lavoro se non a certe condizioni*". La cosa contraddittoria è che non c'era un divieto di associarsi in linea generale, ma formalmente la libertà di associazione a fini sindacali era riconosciuta come un diritto di cui non poteva essere privato il singolo lavoratore.

Accanto a questa legge che aboliva le corporazioni, il codice penale sardo-italiano vietava la coalizione (ogni tipo di aggregazione tra i lavoratori) i cui principi di esecuzione erano sciopero e serrata. L'esistenza di una coalizione veniva concretizzata dal fatto che i lavoratori scioperassero o facessero una serrata. Le condotte vietate dal codice per diventare rilevanti devono corrispondere alla fattispecie del codice penale. In una sorta di rivoluzione, il codice penale Zanardelli adotta un approccio opposto: esclude l'esistenza dei reati di sciopero, serrata e coalizione. Le azioni di lotta del movimento sindacale e di risposta dei datori di lavoro non costituiscono più reato.

I giudici fanno fatica a concretizzare questa libertà e tendono ad applicare la stessa posizione restrittiva e punitiva applicata fino a quel momento. Se durante uno sciopero i lavoratori si mettevano a urlare con cartelli dimostrativi, questo tipo di condotta era interpretata in maniera estensiva dalla giurisprudenza e veniva punita, e di conseguenza veniva anche "punito" lo sciopero.

Il riconoscimento dell'attività di sciopero in qualche modo apre una strada verso un maggiore riconoscimento dell'associazionismo sindacale.

In questa fase di fine secolo si inserisce un'esperienza unica, quella dei *Collegi dei Proviviri*, una sorta di giurisdizione privata ai quali viene attribuito il compito di conciliare e decidere in merito a controversie tra operai e industriali. È un'esperienza unica perché non sono tribunali, ma è una giurisdizione privata ed ha ad oggetto solo le relazioni industriali, ovvero quel complesso di relazioni che si instauravano nelle fabbriche.

Caratteristiche dei Collegi dei Proviviri:

- Essendo organi privati, la partecipazione ad essi era facoltativa e non obbligatoria.
- Erano gratuiti.
- L'ambito di applicazione non era così generalizzato.
- L'oggetto riguardava i rapporti collettivi soltanto quando le clausole collettive fossero entrate a far parte dei contratti individuali di lavoro.
- La loro rilevanza sta nel fatto che questi organismi decidevano, non tanto utilizzando le norme giuridiche del cc del 1965, ma valorizzando prassi, consuetudini, modi di atteggiarsi in quel determinato contesto. Attraverso l'azione dei collegi emerge per la prima volta quella fonte extra-legislativa che caratterizza l'ordinamento sindacale.
- L'oggetto principale della giurisprudenza dei Proviviri riguardava i concordati di tariffa (contratti collettivi) e lo sciopero.

I concordati di tariffa erano accordi tra gruppi di operai e industriali su determinate tematiche con l'obiettivo di divenire fonte di regolazione dei contratti di lavoro. Iniziano a svilupparsi due principi importantissimi in relazione ai concordati di tariffa: i) principio di inderogabilità del contratto collettivo e ii) principio dell'efficacia ultra partes del concordato di tariffa, secondo cui i concordati erano in grado di produrre effetti anche verso i soggetti che non li avevano stipulati.

Stabilire condizioni di lavoro omogenee per un settore di attività serve ad evitare forme di concorrenza sleale che vadano ad impattare sulle condizioni lavorative. Questa è una funzione naturale del contratto collettivo.

La stessa dinamica di scostamento dalle regole del cc si ha anche per lo **sciopero**. È riconosciuto come una libertà della persona: il lavoratore che sciopera sospende lo svolgimento dell'attività lavorativa, e questa sospensione è un inadempimento contrattuale. Questa libertà non dovrebbe essere sanzionata civilmente, cioè non dovrebbe essere causa di risoluzione del contratto di lavoro perché è un inadempimento legato alla volontà dei lavoratori di far valere i propri diritti.

I concordati di tariffa

Il concordato di tariffa era ricondotto alle categorie del diritto civile:

- Contratti di lavoro cumulativi, cioè somma di più contratti di lavoro individuali.
- Contratti di lavoro complesso ovvero un unico contratto di lavoro che però produce una pluralità di obbligazioni nei rapporti tra datori di lavoro e lavoratori.

Con più di coraggio e scostamento dalle regole del diritto civile, si inizia a fondare la teoria moderna del contratto collettivo come un concordato che è una stipulazione o accordo tra i gruppi di operai e industriali, affinché entrino obbligatoriamente a far parte dei contratti di lavoro stipulati o da stipularsi tra di loro.

Questo accordo collettivo ha una funzione e uno scopo di regolazione dei singoli rapporti. Questa nuova forma di regolazione dei rapporti di lavoro ha una capacità di produrre effetti sui contratti che verranno stipulati in futuro, ed ha efficacia obbligatoria (le parti non potranno decidere di non applicare le norme contenute nel concordato di tariffa). L'efficacia del concordato è quindi di tipo obbligatorio e non di tipo reale. La violazione dei concordati di tariffa comporta il risarcimento del danno nei confronti degli altri soggetti presenti nel gruppo.

L'efficacia reale prende piede nell'ordinamento corporativo e anche oggi vige nel nostro ordinamento. L'efficacia reale implica che non soltanto l'associato è responsabile nei confronti degli altri in caso di violazione dei concordati di tariffa, ma la clausola del concordato è idonea a produrre effetti anche qualora le parti non la vogliono e abbiano adottato altre clausole: queste clausole alternative vengono sostituite dalla clausola del concordato di tariffa.

Inizia ad emergere la necessità di avere una legge sindacale, che preveda espressamente ciò che possono fare i sindacati. Una legge del genere il nostro ordinamento la ha avuta solo nel periodo corporativo; ad eccezione di questo periodo corporativo non ci sono state regole di fonte legislativa che dicessero cosa sia il contratto collettivo e cosa può fare, e in questi periodi in assenza della legge sindacale, questi rapporti venivano regolati dall'ordinamento civile.

Efficacia obbligatoria: si dicono ad efficacia obbligatoria i contratti che non realizzano automaticamente il risultato perseguito ma obbligano le parti a conseguirlo.

Efficacia reale: si dicono ad efficacia reale i contratti che realizzano automaticamente, per effetto del solo consenso, il risultato perseguito.

Ordinamento sindacale fascista

Il periodo a cavallo della prima guerra mondiale fu caratterizzato da intensificazioni delle lotte del movimento operaio, i quali rivendicavano diritti, chiedendo uno spazio sociale, portando così al ritorno degli scioperi.

Si rivitalizzano una serie di strutture a livello aziendale. Si intreccia la vicenda sindacale con quella politica. Si avviano azioni a livello aziendale che non vengono particolarmente graditi dai datori di lavoro, la cui reazione è molto più incisiva e violenta. Dal 1919 al 1922 si afferma il fenomeno dello squadrismo che si intreccia con la presa a potere del fascismo. Nel settore agricolo gli imprenditori organizzano delle vere e proprie squadre di picchiatori e questo tipo di reazione è un'azione che blocca la crescita del movimento sindacale. In questo caso interviene a spegnere il movimento sindacale l'azione di squadre soldate dagli imprenditori, che reprimevano con il sangue i gruppi di lavoratori.

Questo va a mischiarsi con i primi gruppi del Partito nazionale fascista. Da questo momento in poi c'è una forte escalation veloce che porta alla nascita delle corporazioni fasciste che sono sindacati fascisti che vengono subito costruite in maniera collegata al partito. Queste corporazioni si alleano con le confederazioni dei datori di lavoro, in particolare con il Patto di Palazzo Chigi del 1923 queste stipulano un patto di collaborazione affinché l'azione sindacale si svolga secondo e direttive del governo. Nel 1925 il Patto di Palazzo Vidoni tra Confindustria e le corporazioni: le due parti si attribuiscono la rappresentanza esclusiva di datori e lavoratori e con questo patto viene deciso che da quel momento in poi ci sarebbero state nelle aziende delle commissioni interne di derivazione fascista.

Diritto sindacale corporativo

L'ordinamento sindacale corporativo venne da subito regolato dal 1926 dalla legge 1563 che si occupa di regolare le associazioni sindacali e la contrattazione collettiva.

Associazioni sindacali

Vengono riconosciuti con un procedimento soltanto alcuni sindacati, cioè quelli che si riconoscono nell'ordinamento fascista, che hanno la rappresentanza legale e necessaria per tutti i lavoratori della categoria che siano o meno iscritti allo stesso sindacato. I sindacati riconosciuti si strutturano al loro interno sia attraverso una struttura nazionale verticale che ha come riferimento la categoria, sia con una struttura orizzontale confederale che unisce più federazioni, più sindacati relativi a diverse categorie e settori. La struttura venne modificata in diversi contesti e la tendenza è verso una maggiore centralizzazione della struttura che in qualche modo diventa sempre più rigida. I sindacati hanno un ruolo di rappresentanza di gruppi (lavoratori e datori di lavoro), non sono organismi nei quali confluiscono gli interessi indistinti dei soggetti. Gli interessi opposti nei sindacati confluiscono nelle **corporazioni**, cioè organismi centrali che sono finalizzati al coordinamento che costituiscono una gerarchia superiore delle diverse

associazioni sindacali, e alle quali sono affidati poteri di regolazione dei settori dell'economia (non particolarmente incisivi nell'ordinamento fascista).

I sindacati riconosciuti sono gli unici a poter rappresentare i lavoratori nelle diverse categorie e hanno rappresentanza legale e necessaria (obbligatoria, non ci si può liberare) dell'intera categoria (settore produttivo di riferimento). Un'ultima conseguenza della riconoscibilità delle associazioni sindacali è che esse possono riscuotere contributi da parte degli iscritti ma anche dei non iscritti (è irrilevante l'iscrizione al sindacato, in quanto tutti sono tenuti a versare i contributi).

Il contratto collettivo corporativo può essere stipulato da associazioni sindacali riconosciute (in caso contrario il concordato sarebbe nullo).

Le norme contenute nel contratto collettivo sono vere e proprie fonti del diritto, ma non regolano il rapporto tra le parti. Per il cc corporativo bisogna considerare le due macro aree del: i) ambito soggettivo di applicazione e ii) inderogabilità del cc. Queste due aree le possiamo valutare nell'ordinamento corporativo, ma vanno tenute in considerazione anche nel contesto post costituzionale pur con modifiche consistenti.

Il contratto collettivo ha efficacia **erga omnes** nel contratto di riferimento, cioè si applica a tutti coloro che fanno parte della categoria definita dal cc. Definire la categoria è operazione non semplice perché attribuire un'efficacia generalizzata ad un cc è un discorso tronco perché manca la definizione dei confini materiali. La categoria indicata dal cc di riferimento è il primo ambito di riferimento al quale si applica il cc con efficacia generalizzata. Nel caso in cui non fosse indicata la categoria, allora il cc è applicabile a tutti coloro che sono rappresentati dalle associazioni sindacali riconosciute.

Una terza strada per individuare la categoria è quella individuata dall'articolo 2070, ovvero si considera l'attività concretamente svolta dal datore di lavoro. Qualora svolga una pluralità di lavori, allora sarà possibile applicare più cc.

Il cc contiene tutt'oggi due parti:

- Contrattuale che contiene obblighi che i soggetti sindacali si sono assunti gli uni nei confronti degli altri.
- Normativa che esprime la funzione primaria del cc, cioè quella di creare regole che presidiano lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Il cc ha una scadenza, ma secondo quanto previsto, i cc sono ultrattivi cioè continuano a produrre effetti anche dopo la scadenza fino al momento in cui una nuova regolazione sostituisca la vecchia.

Il cc è inderogabile e questa caratteristica non ha efficacia obbligatoria ma reale: le clausole del contratto di lavoro difformi dal cc sono nulle e sono sostituite di diritto da quelle del cc stesso, fatta sempre salva la possibilità di inserire nei contratti di lavoro delle clausole migliorative per i lavoratori. (...)

Per quanto riguarda la natura di questo cc disciplinato dalla legge le posizioni furono diverse su cosa fosse questo cc con tale efficacia così ampia e generalizzata rispetto cui le parti non potevano sottrarsi :

- La posizione della corte di cassazione era quella di considerare il cc un atto di diritto pubblico, perché veniva stipulato da soggetti riconosciuti dall'autorità statali e perché perseguiva interessi pubblici.
- Il cc è stato rappresentato dalla dottrina come un atto che il corpo di un contratto ma l'anima della legge, ossia ha l'aspetto esteriore di un contratto concluso tra parti, ma ha l'anima assolutamente omogenea a quella di una legge. Quindi assume le forme di un contratto, ma produce effetti generalizzati e imperativi del tutto simili a quelli prodotti dalla legge.

Alcune norme del codice civile che trovano derivazione dalla legge fascista e poi confluite nel codice civile nel 1942, vengono considerate perché costituiscono la fonte legislativa di alcuni principi già visti e perché sono norme che in misura differente hanno continuato a produrre effetti anche nel sistema post costituzionale e che quindi non hanno perso la loro valenza alla fine del periodo corporativo.

Art. 2069 prevede il criterio della categoria contrattuale e della categoria sindacale come l'ambito entro il quale si esprime l'efficacia erga omnes del cc. Il cc, in primis, deve prevedere la categoria professionale alla quale intende applicarsi. In assenza, il cc sarà applicato a tutti i datori di lavoro e lavoratori appartenenti alle associazioni sindacali stipulanti, ossia si guarda in questo caso a quali sono i soggetti sindacali che hanno firmato il cc.

Art 2070 introduce un'altra regola per l'individuazione della categoria ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, ed in particolare la categoria si determina in base all'attività concretamente svolta dal datore di lavoro (imprenditore). Qualora il datore di lavoro eserciti distinte attività aventi carattere autonomo c'è la possibilità di applicare diversi contratti collettivi ai diversi rapporti di lavoro a seconda dell'attività concretamente realizzata.

L'**Art 2074** prevedeva l'ultrattività del cc fino all'introduzione di un nuovo regolamento collettivo. È una norma che esprime in maniera significativa la ratio dell'ordinamento collettivo, in quanto è una fonte necessaria della regolamentazione dei rapporti di lavoro, tanto che non possono sussistere momenti di vuoto in cui un rapporto di lavoro manca dell'appoggio delle regole del cc, e per tale ragione il cc, seppur avente il corpo di contratto avente scadenza, continua a produrre i suoi effetti fino alla stipula di un nuovo regolamento collettivo. questo articolo è stato abrogato alla caduta dell'ordinamento corporativo e attualmente i contratti collettivi non hanno forza ultrattiva attribuita loro dalla legge, ma possono averla se sono loro stessi ad attribuirselo (ovvero qualora le parti ritengano opportuno che quella regolamentazione debba produrre i propri effetti anche dopo la scadenza).

L'**Art 2077** è la norma che si occupa dell'inderogabilità del contratto collettivo e della sua efficacia reale, ovvero prevede un obbligo per i contratti individuali di lavoro di uniformarsi alle disposizioni del cc della categoria di riferimento e prevede una sanzione qualora le parti non si siano uniformati al cc con nullità delle clausole difformi e la loro sostituzione di diritto con quelle del contratto collettivo, a meno che le clausole non prevedano delle condizioni migliorative per i lavoratori.

Queste quattro norme confluite nel codice civile, in parte hanno continuato a produrre effetti anche dopo l'entrata in vigore della Costituzione.

Un ultimo gruppo di norme è quello contenuto nelle disposizioni sulla legge in generale "*pre leggi*" che esprimono la funzione di fonte del diritto del contratto collettivo. Le fonti del diritto sono quegli elementi che innovano, istituiscono un determinato ordinamento giuridico e tra queste non ci sono solo quelle di origine legislativa e normativa, ma anche le norme corporative. L'**art 5** delle "*pre leggi*" include anche gli accordi economici collettivi e i contratti collettivi di lavoro, che quindi sono fonti del diritto, cioè elementi che non hanno solo valenza interna tra le parti che lo hanno stipulato, ma anche una valenza esterna sull'intero ordinamento giuridico al pari delle leggi.

L'ordinamento corporativo caratterizza il sistema delle relazioni industriali dal 1926 fino agli anni 40 e la fine dell'ordinamento corporativo coincide con le ultime fasi della seconda guerra mondiale. Dopo di che si determinerà un processo costituente che porterà alla promulgazione della Costituzione. Nel 1943 il regime fascista inizia ad attraversare parecchie difficoltà fino a che il paese assiste a quella particolare situazione storica che intercorre tra l'arresto di Mussolini il 25 luglio del 1943 dopo il quale si instaura il Governo Badoglio che rimarrà in carica fino al 7 settembre del 1943.

In questo periodo storico il decreto legge 721 del 1943 prevede lo smantellamento di tutte le corporazioni. Ma le organizzazioni sindacale riconosciute di matrice pubblica vennero commissariate, ovvero poste sotto il controllo di alcuni personaggi di rilevanza sociale e politica che erano esponenti del movimento anti-fascista con competenze tecniche riguardanti i rapporti di lavoro. Il 2 settembre del 1943 venne stipulato il primo contratto collettivo successivo alla distruzione dell'ordinamento fascista e corporativo. Questo cc venne stipulato tra le confederazioni sindacali appena commissariate in merito all'istituzione di commissioni interne, cioè organismi sindacali rappresentativi a livello delle singole aziende. Gli eventi precipitano e di fatto questo cc non vedrà mai un'attuazione in quanto a seguito dell'armistizio dell'8 settembre il paese si divise in due parti: i) Governo Badoglio a sud e ii) Repubblica di Salò nel Nord Italia. In questo momento le vicende sindacali vennero in un certo senso condizionate dalla situazione di guerra civile. Ciò nonostante il moto sindacale cercano e trovano il modo di esprimersi e così il 3 giugno del 1944 con il Patto di Roma nacque la **CGIL** di Roma, ovvero nasce il primo sindacato unitario che riunisce in se diversi gruppi sociali (sindacalisti e lavoratori appartenenti a diversi gruppi sociali). L'unitarietà durerà dal 1944 al 1948. Fu una vicenda breve ma profonda, avviata con profondo successo in quanto aveva inizialmente 6 milioni di iscritti.

La CGIL cercava di non far emergere le divisioni politiche che si presentavano al proprio interno. Questa tematica del collegamento tra i partiti politici all'interno del sindacato è un tema significativo e che determinerà un conflitto interno al sindacato. Questo tentativo di mantenere l'unitarietà sul piano sindacale non durò molto perché nel luglio del 1948 si verificò la prima scissione interna al sindacato CGIL con l'uscita della corrente democristiana esce in seguito ad una serie di eventi.

Da lì iniziò la fine del sindacalismo unitario. Nel 1950 ci fu la nascita della CISL (sindacato cattolico), della UIL (sindacato laico social-democratico) e del CISNAL che cercava di riprodurre, seppur all'interno di un ordinamento democratico, i meccanismi del sindacato corporativo.

È interessante tenere a mente questi eventi ed in particolare il tentativo e il successivo fallimento di realizzare un'unità sindacale perché questo ha condizionato gli eventi relativi all'azione dell'Assemblea Costituente nell'atto di promulgazione della Costituzione. Il decreto legge del 23 Novembre 1944 n. 369 determina la soppressione dell'ordinamento corporativo: tutte le associazioni sindacali fasciste e tutti gli organismi che ancora erano rimasti attivi. Questo determinò lo smantellamento di tutte le associazioni che producevano norme a stampo fascista.

Il problema che condizionò le relazioni industriali italiane era riguardo ai contratti collettivi perché le condizioni di quegli anni non consentivano l'immediata stipulazione di nuovi accordi post corporativi. Gli eventi non lo consentivano perché si era in periodo bellico, i sindacati non avevano piena operatività, esistenza di dissenti interni. Questa situazione portò ad inserire l'articolo 43 nel decreto nel 369 che prevedeva l'ultrattività delle norme corporative fino alla loro completa sostituzione (era necessario dare una disciplina ai rapporti di lavoro). Per poter assicurare ai rapporti di lavoro una minima disciplina e non farli navigare nel vuoto e nella libertà individuale venne prevista l'ultrattività delle norme fino alla loro sostituzione, che determinò un grande problema in quanto soppresso l'ordinamento corporativo una cosa sembrava certa: le nuove regole collettive non avrebbero avuto la stessa efficacia che avevano le norme contrattuali collettive dell'ordinamento corporativo. Questa circostanza fa sì che la sostituzione delle norme corporative possa avvenire soltanto nei limiti in cui ci sia un obbligo di applicare i contratti collettivi ai rapporti di lavoro, quindi soltanto nei casi in cui il datore di lavoro sia associato ad un'associazione sindacale che abbia firmato il contratto collettivo in questione (NO EFFICACIA GENERALIZZATA A TUTTI I DATORI DI LAVORO E TUTTI I LAVORATORI).

Nel momento della soppressione dell'ordinamento corporativo emerse un'altra questione: eventuale sostituzione ad opera di un successivo contratto collettivo può avvenire anche se il cc ponga regole peggiorative. Questo implica un'applicabilità dell'art. 2077 dell'inderogabilità con efficacia reale. L'inderogabilità sussiste solo nel rapporto tra il contratto collettivo e il contratto individuale, ma non tra due contratti collettivi (il nuovo contratto collettivo potrà porre anche condizioni peggiorative), in quanto si presume che i soggetti sindacali siano idonei a trovare la soluzione più idonea ai contesti economici e produttivi del momento.

Il 2 Giugno del 1946 in Italia venne eletta l'Assemblea Costituente con il compito di realizzare la Costituzione Italiana sulla quale doveva essere fondato il nuovo ordinamento democratico. All'interno della stessa vi erano diverse anime politiche dell'epoca, con la prevalenza di democristiani.

Il dibattito fu ampio e riguardò gli aspetti del nuovo ordinamento giuridico che si intendeva creare. Con riferimento alle relazioni industriali il tema che i costituenti si trovarono ad affrontare fu quello di capire che tipo di ordinamento sindacale si voleva costituire e quali regole da porre a presidio delle relazioni industriali.