

Dott. GIUSEPPE GUIDO LOSCHIAVO

Sostituto Procuratore del Re in Roma

**MEDIATORATO E MANDATO NELLA
DISCIPLINA DELLA DOMANDA ED
OFFERTA DI LAVORO**

Estratto da "IL FORO DELLA LOMBARDIA"

Anno V - Fasc. 2-3



CEDAM

CASA ED. DOTT. ANTONIO MILANI

Padova 1935 - XIII

*a Pietro Jolyne
con augurio fraterno e con
tanto affetto. Archi*

Dott. GIUSEPPE GUIDO LOSCHIAVO
Sostituto Procuratore del Re in Roma

Roma 22/7 35 x m -

**MEDIATORATO E MANDATO NELLA
DISCIPLINA DELLA DOMANDA ED
OFFERTA DI LAVORO**

Estratto da "IL FORO DELLA LOMBARDIA"

Anno V - Fasc. 3-3



CEDAM
CASA ED. DOTT. ANTONIO MILANI
Padova 1935 - XIII

PROPRIETÀ LETTERARIA

Soc. An. Tipografica Editoriale
Milano - Via Spartaco, 8

CORTE DI APPELLO DI MILANO

3 novembre 1933

Pres. ANDREIS — Est. LEI

Breviario (avv. Scarpa) c. Indelicato (avv. Bassi).

Lavoro (contratto di) — Collocamento — Mediazione — Illiceità — Pattispecie.

In base al divieto di mediazione nel collocamento dei prestatori d'opera disoccupati, è nullo il mandato che il prestatore medesimo (nella specie, artista teatrale) conferisce, per farsi tutelare gli interessi di carriera, a persona pratica che abbia facoltà di impegnarsi per il lavoratore promettendone l'opera (1).

(1) Mediatorato e mandato nella disciplina della domanda ed offerta di lavoro.

I. - Gli istituti giuridici, fin'oggi considerati nella codificazione, con l'attuazione del Regime corporativo tendono a mutarsi, se non nell'intima essenza, nei loro riflessi sociali e giuridici; onde non deve sembrare troppo ardito il voto che presto sorga il codice del lavoro, che inquadri e disciplini le norme relative al nuovo costruito giuridico dello Stato, rinverdendo le fronde degli istituti, che più degli altri hanno risentito e risentono le mutate condizioni del « clima giuridico ».

Mentre si auspica ad una più profonda penetrazione del diritto corporativo nel diritto commerciale e mentre si rileva ognora più insufficiente la portata delle norme contenute nel codice civile in rapporto al contratto di locazione, oggetto quest'ultimo della meravigliosa disciplina corporativa, sorgono molteplici casi nei quali la mancanza di categoriche disposizioni favoriscono il tentativo di far prevalere criteri ormai sorpassati sul

progresso delle nuove idee interpretative, con lo scopo, talvolta, di eludere le nuove discipline.

Ho chiamato «tentativo» la detta azione, poichè, per fortuna, la preparazione degli organi giudiziari e la loro sensibilità ai nuovi principi giuridici in elaborazione, il grande spirito della regolamentazione nuova, che con soffio vivificatore anima anche i vecchi istituti, portano il loro efficace contributo nello ristabilimento dell'equilibrio fra i rapporti giuridici.

2. - Nella disciplina del mercato del lavoro, come con denominazione molto realistica viene definito il momento preliminare del rapporto di lavoro, rappresentato dalla domanda e dall'offerta di mano d'opera, un istituto giuridico che ha sentito vacillare se non il fondamento di diritto, la sua realizzazione pratica è stato quello del «mediatorato», che, sorto su necessità di economia politica e trasformatosi nella pratica in strumento di illecito locupletamento e di danno per la società, oggi, sia per la disciplina sindacale, sia per la coesione di tutto il sistema corporativo, è stato ristretto nei confini del ricordo scientifico e storico, e, per la pratica, a sparutissima attuazione.

Tralasciando di dire quel che potè e può essere l'esercizio del mediatorato rispetto alle cose fungibili, argomento che decampa da queste osservazioni (voglio notare che son convinto fautore del rapporto diretto fra produttore e consumatore ovvero fra le parti di un qualsiasi contratto) ricordo che la storia sociale, la quale accompagna la creazione e la vita anche degli istituti giuridici, ci ha documentato gli eccessi illeciti cui è pervenuto l'intervento della mediazione nella disciplina della locazione delle opere, come per virtù della vecchia codificazione si intendeva il rapporto di lavoro.

Per la mediazione l'attività professionale dell'individuo formava oggetto di negozio come qualsiasi cosa; e sostanzialmente l'individuo, che alla mediazione e ai suoi esercenti ricorreva, si trovava nell'automatica condizione di vedersi trasformato quasi in merce, dalla quale proprio il mediatore, con mentalità tutta speculativa, doveva trarre il personale vantaggio, poco interessando allo stesso le sorti di chi a lui si affidava.

Per quel che riguarda, in ispecie, i rapporti di lavoro fra datori richiedenti e lavoratori in cerca di occupazione, la mediazione aveva assunto il carattere di un legale sistema di sfruttamento, in cui la disciplina giuri-

dica garantiva o nobilitava un'attività sociale, che in pratica poteva assumere i caratteri di una *quondam* tratta di schiavi.

I suddetti motivi etici, fondati su ragioni storiche, indussero in un primo tempo le organizzazioni dei lavoratori a invocare un freno, una tutela contro il sistematico sfruttamento dell'attività lavorativa da parte della mediazione, e, nell'immediato dopo guerra (Washington, 1919), in una conferenza internazionale, fu raccomandato ai ventitrè Stati, che ad essa aderirono, di provvedersi ad una disciplina per la quale la mediazione dell'attività professionale dell'uomo fosse sottratta ai privati e fosse gratuitamente gestita (1).

In Italia poi, per virtù delle dichiarazioni della Carta del lavoro, che ebbero poscia felice attuazione nella legge per la disciplina nazionale della domanda ed offerta di lavoro, si provvede alla creazione di organi, chiamati Uffici di collocamento, i quali, riportandosi ai principi generali di assistenza, raccomandati nella su ricordata Conferenza internazionale del lavoro di Washington, a differenza di quanto è stato attuato in numerosi altri Stati, aderenti alla «raccomandazione», hanno un carattere unico nel genere, essendo essi organi oltre che assistenziali, di controllo e statistici, in cui i bisogni sociali s'intessono agli scopi economici e politici.

3. - Norma rivoluzionaria della disciplina del mercato del lavoro è stata quella della abolizione del mediatorato nella stipula dei contratti di lavoro per le categorie assistite dagli Uffici di collocamento: norma che può intendersi totalitaria in quanto oggi quasi tutte le categorie professionali delle diverse branche dell'attività lavorativa umana sono assistite dai detti organi, e le altre, che non sono state previste nei decreti ministeriali, non hanno esitato a giovare di uffici «di fatto», creati per virtù di regolamentazione collettiva ai sensi della XXII dichiarazione della Carta del lavoro e con riferimento alla legge sulla disciplina del mercato del lavoro.

Chiamo la suddetta norma «rivoluzionaria» perchè essa, a mio modesto parere, insieme a tutta la disciplina della domanda ed offerta di lavoro, rappresenta l'attua-

(1) BENAGLIA, *Gli uffici di collocamento*, ediz. «Il Diritto del Lavoro», Roma, 1929; LOSCHIAVO, *La disoccupazione e il mercato della mano d'opera nella legislazione e nella pratica*, S. E. del Foro it., Roma, 1932.

zione più radicale del sistema corporativo e una delle impronte più visibili, nel campo della dottrina economica sociale, della forza cogente delle nuove idee.

Si ricordi infatti, e tale ricordo offre quasi una visione panoramica di quel che si è concepito ed attuato in sei anni di disciplina del mercato del lavoro, che nella realizzazione del programma espresso nella Carta del lavoro, nella istaurazione delle norme necessarie si fu in un primo tempo cauti, quasi prevedendosi gli ostacoli di vario tipo che si sarebbero frapposti al completo sviluppo della disciplina; soltanto in periodo successivo si ebbe il categorico precetto che segnava l'attuazione piena del programma voluto dal legislatore, precetto che oggi, attraverso le recenti disposizioni ministeriali, in ossequio pure agli insegnamenti della Cassazione, assume importanza assoluta di fronte agli scopi ed all'interesse economico della nazione.

4. - All'atto che si istituì la disciplina nazionale della domanda ed offerta di lavoro con la creazione degli Uffici di collocamento, organi paritetici inseriti nelle organizzazioni professionali dei lavoratori, apparve sufficiente stabilire in seno all'art. 10 del r. d. 29 marzo 1928, n. 1003, che con decreto del Ministro per le Corporazioni di concerto (allora) con quello dell'Economia Nazionale, poteva essere vietata, in determinate località e anche in tutto il Regno, la mediazione, sia pure gratuita, da parte di privati, di associazioni o di enti di qualsiasi natura, per il collocamento dei prestatori d'opera (2). La suddetta norma trovava riscontro nell'obbligo imposto ai datori

(2) La legge parla di prestatori d'opera « disoccupati »; ma questo attributo deve intendersi pleonastico sia in rapporto a quanto era stato detto nella Carta del lavoro, sia a quanto è stato detto dalla Cassazione, cioè di essere la disciplina del collocamento totalitaria rispetto alle categorie assistite dai cennati organi. La designazione di « prestatori d'opera disoccupati » ingenerò l'equivoco della possibilità di un'assunzione di lavoratori in mercato libero, fuori del controllo e dell'assistenza degli uffici di collocamento, equivoco che significa annullamento della disciplina.

Vedasi oltre il libro citato di LOSCHIAVO, dello stesso: *Il concetto di disoccupazione e l'assunzione al lavoro di prestatori d'opera in Diritto del lavoro*, 1934, I, 41; *I criteri del ricorso agli Uffici di collocamento e il concetto di « quasi-disoccupazione »*, *ibidem*, 1934, I, 248.

di lavoro di assumere solo dipendenti che fossero stati preventivamente iscritti negli elenchi degli Uffici di collocamento, se trattavasi di lavoratori assistiti dai detti organi corporativi (art. 11 r. d. 29 marzo 1928, n. 1003).

Prontamente però, essendo apparsa la facilità della elusione alle norme, il legislatore trasformò la facoltà dell'abolizione del mediatorato in abolizione assoluta del medesimo in rapporto alle categorie assistite dagli Uffici di collocamento e in categorico dovere di ricorso agli Uffici da parte dei datori di lavoro per l'assunzione di dipendenti (art. 1 e 2 r. d. 9 dicembre 1929, n. 2333).

Abolito il mediatorato per le categorie assistite dagli Uffici di collocamento e resa totalitaria l'assistenza di tutte le categorie di lavoratori da parte dei detti organi corporativi, prevista una penalità per il caso di esercizio abusivo del mediatore, anche nella ipotesi del compimento di un solo atto di mediazione (cioè in caso di non professionalità del mediatore) (3) consegue che deve intendersi abolito sul mercato del lavoro nazionale, nella specie per la instaurazione di rapporti di lavoro fra datori e prestatori d'opera, *qualsiasi esercizio di mediazione*: dalla ricerca di lavoro per conto altrui alla assegnazione di lavoratori su ricerca altrui.

Aggiungo: deve intendersi abolita qualsiasi manifestazione d'attività che direttamente o indirettamente possa identificarsi con la mediazione in tema di rapporti di lavoro individuali o collettivi.

5. - Già la Magistratura del lavoro di Milano con autorevole sentenza del 18 marzo 1932 (4) affermò la massima che devesi ritenere nullo il contratto avente per oggetto la ricerca di occupazione (mediazione) in aperto contrasto con le norme disciplinatrici del mercato del lavoro.

E la suddetta sentenza, importante per la decisione e più ancora per la saggia motivazione, per me, che sono l'appassionato cultore dell'istituto giuridico dell'Ufficio di collocamento, rappresenta la migliore interpretazione che siasi data alla legge del 1928 modificata dal regio decreto n. 2333 del 1929.

Infatti, se pacifica poteva apparire, come opportunamente fu pure deciso dalla Magistratura del lavoro di Messina con sentenza 26 maggio 1933 (5), la nullità del

(3) Art. 14 r. d. 29 marzo 1928, n. 1003.

(4) In questa *Rivista*, 1933, I, 440.

(5) In *Foro italiano*, 1934, I, 190.

contratto di lavoro concluso fra datore e prestatore di opera direttamente fuori dall'Ufficio di collocamento, e vie più nullo il contratto di lavoro stipulatosi mercè l'opera proibita del mediatore, quest'ultimo perseguibile a sua volta per il reato di esercizio abusivo della mediazione in virtù dell'art. 14 r. d. 29 marzo 1928, n. 1003, la decisione su ricordata della Corte d'appello di Milano in funzione di Magistratura del lavoro affrontava una delle tante questioni delicatissime, che lo sviluppo pratico della disciplina della domanda e offerta di lavoro anche imprevedibilmente viene a portare sul campo del diritto: quella se debba ritenersi efficace giuridicamente un contratto fra parti di cui una affida all'altra la ricerca della propria occupazione e lo sfruttamento delle proprie qualità.

Questo contratto, che in diritto viene qualificato come contratto di mandato o di rappresentanza per gli effetti previsti nel codice di commercio e secondo i principi generali espressi nel codice civile, praticamente, nel caso che la trattazione degli affari affidata dal mandante al mandatario sia la ricerca di lavoro e la stipula di contratti in cui si impiega la capacità lavorativa di esso mandante, ipotizza un elegante sistema di mediazione, cui si è appiccicata l'etichetta che ne cambia la denominazione e la natura giuridica ma non gli effetti.

Ove, peraltro, non si ritenesse imperativa la legge che pone la disciplina del mercato del lavoro, la quale vieta tutte le manifestazioni di attività della mediazione, legge che per questo oggetto ha la precedenza sulle norme di diritto privato, — accanto e contro la particolare disciplina giuridica della domanda ed offerta di lavoro potrebbe fiorire fuori degli Uffici di collocamento tutto un sistema di affidamento altrui del compito di ricercare una occupazione lavorativa, e, ancora, fiorirebbe la privata mediazione sotto l'aspetto di mandatari o di « studi di rappresentanza » per... il collocamento professionale.

In regime corporativo e, piuttosto, sotto l'impero di una legge corporativa, che tende ad adattarsi alle esigenze reali della vita, sostanzialmente mutata agli effetti sociali, economici e politici, non si deve ricorrere capziosamente a norme giuridiche ed a istituti, i quali, se formalmente perfetti, sono inficiati nella loro essenza dal fatto di creare rapporti i quali tendono ad annullare e ad eludere le direttive del rinnovamento sociale.

Pertanto tutti i contratti di ricerca di lavoro, creati

sotto il duplice aspetto di mandato commerciale ovvero della c. d. rappresentanza, sono nulli tanto se stipulati prima della istituzione degli Uffici di collocamento per la categoria di lavoratori cui appartiene il mandante, quanto se siano stati convenuti dopo l'istituzione dei suddetti organi. Rettamente quindi pronunziano quei magistrati che rilevano nella stipula dei suddetti contratti «un modo abilmente studiato di rispettare la parola della legge circumvenendone lo spirito». Tale situazione, per vero, si verifica con il sostituire alla funzione di mediatore, categoricamente proibita dalla disciplina sulla domanda ed offerta di lavoro, quella del «mandatario», la cui denominazione non è specificata nel testo della legge e che ad alcuno può sembrare tollerata.

6. - Nella sentenza del 3 novembre 1933, resa dalla Magistratura del lavoro di Milano, sentenza che continua il criterio di massima espresso dalla Corte nella pronunzia sopra ricordata del marzo 1932, e che ispira queste osservazioni, è opportunamente ricordato che nella legge del 29 marzo 1928, n. 1003, e nelle successive, che riguardano la disciplina del collocamento della mano d'opera, non si parla di mediazione nel senso ristretto del codice di commercio: bensì il legislatore ha voluto riferirsi a tutte le attività che riguardano l'occupazione professionale dei lavoratori (lavoratori di concetto o manuali) e ben anche gli interessi di carriera, i quali dovrebbero essere fatti valere non attraverso l'opera di incaricati (mandatari-mediatori) ma attraverso le associazioni professionali di categoria (Sindacati).

Purtroppo uno dei casi più frequenti in cui ricorre l'elusione «elegante» alla disciplina della domanda ed offerta di lavoro mediante la permanenza di «mandatari», i quali esercitano la funzione di mediatori, si verifica nelle categorie degli addetti allo spettacolo, in ispecie fra gli artisti teatrali e talvolta fra gli orchestrali.

Queste categorie professionali, che sono assistite da uno speciale Ufficio nazionale di collocamento con poche sezioni presso i Sindacati fascisti dell'industria delle città più importanti d'Italia, hanno formato oggetto di particolare mio esame per le peculiarità della professione che, per certi aspetti, li sottrae a quei poteri di disciplina conferiti al collocatore, il quale non può assegnarli a suo piacimento ai datori di lavoro, ma deve ratificare soltanto la libera scelta dei datori (6).

(6) P. M. Palermo, 18 novembre 1933-XII (Fortuna imp.)

Tale eccezione al normale svolgersi delle funzioni degli Uffici di collocamento, a mio vedere, suona condanna alla resistenza di quanti vogliono eludere l'opera degli Uffici, che furono creati esclusivamente nel loro interesse e per sottrarre gli assistiti allo sfruttamento talvolta esoso e comunque parassitario dei cosiddetti agenti teatrali, i cui perniciosi effetti non si ripercotevano soltanto sui clienti ma sul «mercato artistico».

Opportunamente il Capo del Governo fin dal 20 luglio 1933-XI, con circolare ai Prefetti, deplorava che gli agenti teatrali avessero continuato impunemente ad esercitare, sotto la veste di procuratori o di rappresentanti di artisti, la loro attività, in forma che tendeva a violare le norme istituite dall'Ufficio di collocamento e richiamava l'attenzione dei Prefetti affinché il collocamento della prestazione d'opera teatrale non avvenisse per tramite di mediatori o agenti, ancorchè costoro si qualificassero sotto altra veste.

7. - Ritenuto nullo il contratto di mediazione concernente il collocamento del lavoratore (generalizzo il tema, anzichè limitarlo al contratto fra l'artista teatrale e il suo agente), sorge la questione della risoluzione dei rapporti economici intercorsi o intercorrenti fra le parti, poichè, sia per l'espresso richiamo del legislatore sia perchè questa è realtà, il mandato commerciale non si presume mai a titolo gratuito.

8. - Occupandomi del mutamento di qualifica del prestatore d'opera e dei suoi effetti giuridici in rapporto all'assunzione al lavoro e in relazione alla validità del contratto di lavoro (7) affermai che la nullità del rapporto di lavoro sia nel caso che originariamente ovvero successivamente sia stato concluso in dispregio alla legge sulla disciplina della mano d'opera, salva i diritti patrimoniali, che comunque siano perfezionati *prima dell'accertamento della nullità*, nella quale circostanza, sanata la nullità (trattavasi di assunzione di lavoratore), o dalla data della nuova stipula ovvero, su accordo delle parti, dal mo-

in *Diritto del lavoro*, 1934, I, 41 e 1934, II, 172 (postilla di CORSO); *Rivista del lavoro*, 1933, 1049 (postilla di BATTAGLINI); *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1934, 114 (nota di DE TIBERIIS); *Il Nuovo Diritto - La Pretura*, 1934, 150 (nota di BENAGLIA); *La Giustizia del lavoro*, 1934, fasc. 6 (nota di DE MARIA GOMEZ).

(7) In *Foro italiano*, Roma, 1934, IV, 160.

mento della sospensione, si sarebbero computati gli emolumenti.

In proposito mi si è autorevolmente obbiettato che in questa ipotesi la corresponsione degli emolumenti si dovrebbe chiedere non in base al contratto di lavoro stipulato ma in base ai principi dell'indebito arricchimento, agendo innanzi all'organo ordinario dell'autorità giudiziaria.

Che si debba ricorrere ai suddetti principi in tema di rapporti di lavoro e conseguenti diritti patrimoniali, non mi sembra sostenibile, perchè l'azione per indebito arricchimento, la quale non è preveduta esplicitamente da alcuna disposizione di legge, costituisce soltanto un « rimedio generale » contro ogni ingiusta locupletazione riguardo alla quale non sia dalla legge consentito altro rimedio di carattere speciale (8).

Avendosi poi una regolamentazione anche processuale dei rapporti di lavoro, la valutazione delle conseguenze patrimoniali dei rapporti medesimi, in quanto previsti da valido contratto, non deve sottrarsi alla competenza dei propri giudici ed ai criteri di massima nonchè alle norme giuridiche che regolano i su cennati rapporti.

La magistratura addetta alla risoluzione delle controversie del lavoro, come è competente a giudicare della validità del contratto, allorchè se ne contesta il perfezionamento per effetto della violazione delle norme della disciplina della domanda ed offerta di lavoro, così deve essere competente a risolvere le controversie patrimoniali che, in base alla dichiarazione di nullità del contratto fra le parti, possano insorgere in virtù del lavoro effettivamente reso.

In altri termini ritengo che ormai tutto quanto sia conseguenza della disciplina dei rapporti di lavoro non possa sottrarsi al giudizio della magistratura ad essa destinata, la quale, poi, non rappresenta affatto, malgrado le ancora non sopite discussioni in materia, una magistratura diversa da quella comune (ordinaria), ma è l'identica magistratura ordinata in modo da trattare con unità d'indirizzo tutte le controversie che riguardano il lavoro (9).

(8) Corte d'appello di Bologna, 29 gennaio 1932, *Temi emiliana*, 1932 83.

(9) LOSCHIAVO: *Della competenza sulle controversie inerenti al rapporto d'impiego dei dipendenti degli Uffici di collocamento*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1932,

E' autorevole sostegno a queste mie osservazioni un recente giudicato della Corte di cassazione (10), che afferma non essere ammissibile l'azione d'indebito arricchimento quando fra arricchito e danneggiato può sperimentarsi l'azione contrattuale. Se il danneggiato però — così aggiunge la Corte Suprema — non può ottenere quanto gli spetta mediante l'azione contrattuale (ad esempio per insolvenza od altro), nulla vieta che eserciti l'azione d'indebito arricchimento in confronto di altra persona che si sia giovata della prestazione da lui compiuta. La previsione solo in via sussidiaria di una pretesa verso il terzo beneficiante conferma la precedenza da darsi unicamente all'azione contrattuale.

9. - Non è meno interessante il tema concernente la determinazione dei diritti patrimoniali, che derivano dalla stipula di un contratto di lavoro, quale il mandato o la rappresentanza, che rappresenta una frode alla disciplina del mercato del lavoro.

La stipula di un contratto di lavoro che fraudolentemente ipotizza la mediazione nei rapporti di lavoro, attività sociale proibita dalla legge, dà vita a obbligazione priva di effetto, perchè fondata esclusivamente su una causa illecita contraria alla legge ed anche all'ordine sociale (art. 1119, 1122 c. civ.). Con questa premessa appare evidente che nel momento in cui si accerta la nullità del rapporto di lavoro suddetto, il mandatario decade dalla sua obbligazione e non ha diritto a pretendere alcun risarcimento di danni per l'annullamento del suo rapporto. Viceversa, circa l'attività che egli abbia potuto svolgere, procurando occupazione al suo mandante o rappresentato, beneficio che, quantunque recato *contra legem*, pure, di fatto, è stato offerto, si osserva che, se giusta punizione appare il divieto di corresponsione da parte del beneficiario delle percentuali o delle spettanze pattuite, d'altra parte appare evidente che dall'opera illecita del mandatario (mediatore) egli ha tratto un vantaggio, per il quale è tenuto a soddisfare la persona che ha esplicato l'attività in suo favore.

Consegue che l'illiceità del contratto, se giuridicamente toglie qualsiasi effetto alla pattuizione ed espone le parti ad una persecuzione penale (concorso ai sensi dell'art. 110

fasc. 2^o, e bibliografia ivi citata.

(10) 13 dicembre 1933 (in.) n. 3590 in Repertorio del Foro italiano, 1933, voce *Locupletazione*, 21.

c. pen., nell'art. 14 r. d. 29 marzo 1928, n. 1003) per quel che riguarda i diritti patrimoniali non vale e li salva, allorchè essi si sono maturati: l'esecuzione mette, infatti, in essere una prestazione di lavoro che deve intendersi retribuibile e retribuita.

Si è opportunamente ed autorevolmente rilevato che se esiste un contratto di mediazione anteriore alla costituzione degli Uffici di collocamento di categoria, dal momento in cui l'Ufficio si crea, si rende privo d'effetti il contratto medesimo: in questo caso la richiesta degli emolumenti o delle percentuali deve limitarsi al periodo anteriore alla data di costituzione dell'Ufficio di categoria, dalla quale data « automaticamente » cessa l'efficacia giuridica del contratto.

Questa osservazione fa intendere che qualsiasi contratto avente lo scopo di procacciare occupazione professionale, se si crea capziosamente *dopo* l'istituzione dell'Ufficio di collocamento della categoria professionale della parte contraente, non salva i diritti dell'altra parte, che abbia potuto comunque adempire alla sua obbligazione.

Ciò è strettamente logico e giuridico, però non mi sembra che sia equo.

E' in questo caso opportuno fare ricorso all'azione d'illecito arricchimento, essendo l'azione contrattuale inficiata dalla illegale costituzione?

Ritorna qui il pensiero del CIOFFI (11) in tema di effetti civili della contravvenzione agli obblighi d'assunzione per tramite degli Uffici di collocamento, per cui, rilevandosi che per causa del contratto deve ritenersi la prestazione d'opera anzichè l'illegale stipula del contratto di lavoro, si conclude ammettendo che sia salva l'azione per il conseguimento della retribuzione del lavoro prestato.

Si può nella specie, pertanto, ricordare che l'illiceità della stipula del contratto si fonda sul divieto dell'esercizio di una professione (la mediazione) la quale è proibita non come tale ma perchè esistono organi corporativi di categoria, i quali adempiono gratuitamente agli stessi scopi, onde, se penalmente potrà essere perseguita e interdetta, dal punto di vista economico, in quanto ef-

(11) CIOFFI, *Gli effetti civili della contravvenzione all'obbligo di assunzione della mano d'opera per tramite degli Uffici di collocamento* in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1933, 620.

fettivamente si è esercitata, deve essere retribuita.

In altri termini, mi permetto affermare, che il calore delle norme di diritto corporativo, deve talvolta temperare l'algore del costrutto giuridico antico, che non prevedeva la possibilità delle nuove compenetrazioni d'interessi.

Da un contratto nullo possono aversi risultati efficienti e, comunque, indennizzabili; perciò deve essere consentito chiedere giudiziarmente il pagamento delle somme dovute per la prestazione effettuata prima che si fosse riconosciuta la nullità del contratto: il diritto alla retribuzione di un lavoro effettivamente compiuto non può essere mai negato. Se, pure, come nella specie, fosse stato veramente compiuto quell'atto di mediazione, che per legge è proibito (12).

Questo però non impedisce che, salvati i diritti patrimoniali non ostante l'intervenuta illecita mediazione, l'assistito e colui che ha procurato il collocamento abbiano a rispondere penalmente del concorso nella trasgressione e subirne l'adeguata punizione.

V. sulla sentenza pubblicata le ulteriori osservazioni del LOSCHIAVO in *Foro ital.* 1934, I, 1996.

(12) Si consulti: BURZIO, *Per la disciplina legale dell'azione di arricchimento indebito*, in *Studi in onore di MARIANO D'AMELIO*, S. E. del *Foro italiano*, Roma, 1933, vol. I, pag. 191.