

PREMESSA ALLA PRIMA EDIZIONE

Questo libro contiene la rielaborazione delle mie lezioni di Diritto del lavoro, materia che insegno da quasi vent'anni al corso di laurea in Giurisprudenza dell'Università di Siena, e sono quindi destinate sostanzialmente a fornire un supporto agli studenti che affrontano l'esame. Non si tratta, perciò, di un classico manuale, ma di appunti ragionati, che evidentemente risentono sia delle "passioni" dell'autore sia delle specifiche esigenze didattiche del corso in questione. Infatti, sotto il primo punto di vista, una cospicua parte – che riprende un libretto uscito nel 2013 – è dedicata all'esame dello sviluppo storico della materia, allargato peraltro a più ampi contesti ideologici, economici, politici e di costume; sotto il secondo punto di vista, non viene trattato il lavoro pubblico e vengono fatti solo riferimenti basilari ai profili eurounitari, penalistici o processualistici della materia (per tacere delle relazioni industriali e della previdenza sociale, assenti anche nei manuali più "accorsati"): tutte discipline oggetto di specifici corsi svolti da altri colleghi, rispetto ai quali non ho alcuna intenzione di operare invasioni di campo, né soprattutto la competenza per farlo.

Si tratta poi – in controtendenza rispetto alla montante ipertrofia della materia, e di riflesso della manualistica – di un testo denso e asciutto (almeno nelle intenzioni), volto a cogliere l'essenziale, senza naturalmente ridursi a una sintesi riepilogativa in stile Bignami o giù di lì; al contrario, sono svolti tutti gli approfondimenti parsi necessari, sostanzialmente quelli che aiutino a capire più i "perché" che i dettagli di un istituto. Non ci sono, perciò, "voli" eccessivi, adatti a un lettore più "maturo"; non ci sono quei particolari destinati a essere dimenticati dal più bravo degli studenti cinque minuti dopo l'esame; non c'è alcuna ansia di completezza (se non altro per non dover riscrivere il testo ogni mese); non c'è il retropensiero "scrivo dieci pagine perché lo studente ne impari almeno due": ne ho scritte due perché lo studente le impari tutte e due, senza "saltare" niente e intrecciando le varie parti di una materia estremamente interconnessa. A questo proposito, nelle parentesi quadre ho operato frequenti rinvii ai vari paragrafi, che per comodità sono numerati progressivamente e non ricominciando daccapo a ogni nuovo capitolo: circostanza all'apparenza bizzarra, ma assolutamente in linea con tanti classici, da Barassi in avanti.

Sono grato ai miei collaboratori per le letture critiche che mi hanno voluto dedicare, correggendo in questo modo tante pecche del libro (tutte quelle residue sono evidentemente dovute alla mia testardaggine); agli studenti incontrati in quasi quarant'anni a Salerno, a Napoli, a Catanzaro e a Siena, dai quali – davvero senza retorica – ho imparato molto più di quanto abbia loro insegnato; ad Andrea, Giuseppe e Pietro per il concreto apporto che mi hanno fornito; con loro, a tutto il corso del 2017, senza il cui incoraggiamento non mi sarei mai mosso all'“impresa”. A uno degli studenti di quel corso – e non ho bisogno di dirgli perché – il libro è dedicato.

LORENZO GAETA

Siena, dicembre 2017

PREMESSA ALLA SECONDA EDIZIONE

Questa nuova edizione, oltre a qualche inevitabile correzione, aggiorna la materia fino a dicembre 2019. La parte dedicata al percorso storico del diritto del lavoro è ora invece proposta in una versione sensibilmente ridotta, dal momento che ad essa ho preferito dedicare un volume autonomo, ampliandola e arricchendola ulteriormente. Prezioso si è rivelato, come sempre, l'aiuto dei miei collaboratori.

LORENZO GAETA

Siena, dicembre 2019

I.

IL PERCORSO STORICO DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO

1. Lo sviluppo del diritto del lavoro industriale

Il **diritto del lavoro** può definirsi come il complesso delle regole giuridiche destinate a regolare il mondo del lavoro. Non tutte sono regole scritte; anzi, la materia – nella sua complessità – denota un’ampia formazione extra-legislativa, poiché molte delle sue “norme” non si trovano nei codici o nelle leggi, ma sono desumibili da fonti meno formalizzate, come ad esempio gli accordi collettivi, stipulati tra le “parti sociali” (cioè i rappresentanti di imprenditori e lavoratori), o addirittura non scritte, come ad esempio le prassi consuetudinarie.

Il diritto del lavoro che studiamo è quello **industriale**, formato cioè a seguito della rivoluzione industriale, che introdusse la macchina nei processi produttivi, soppiantando in breve i vecchi modi artigianali di produrre. Questi complessi sviluppi ebbero luogo a partire dal XVIII secolo, ma in Italia attecchirono nella prima metà di quello successivo. Da allora, il diritto del lavoro – inteso nel senso che si è detto – ha vissuto nel nostro paese diverse fasi, cronologicamente definibili, in gran parte dipendenti dai differenti assetti produttivi, politici e ideologici di volta in volta riscontrabili. È opportuno ripercorrerle, avvertendo che l’operazione non ha affatto un mero valore di premessa storiografica, ma svolge un ruolo di primaria importanza, perché il diritto del lavoro è materia di **formazione estremamente “alluvionale”** e stratificata, nel senso che in esso sono riscontrabili ancora oggi elementi rapportabili ad ognuna delle “ere” dove i materiali si sono depositati, sovrapponendosi tra di loro. Ovviamente, il passaggio da una fase a un’altra non è mai avvenuto improvvisamente, con cesure troppo nette, neanche quando ci sono stati bruschi cambi di regime politico.

2. Lavoro e diritto nei primi decenni dell'Italia liberale

L'Italia divenne nazione unitaria nel 1861; in un paese appena toccato dalla **rivoluzione** industriale, la relazione lavorativa si svolgeva, senza intermediari, tra il proprietario della fabbrica, detentore del capitale (il «padrone», come lo chiamava finanche la legge), e il lavoratore, che spesso era un ex artigiano o un ex contadino costretto a inurbarsi per seguire il lavoro dove questo cominciava a concentrarsi, cioè nelle grandi industrie presenti nelle maggiori città, per lo più nel nord-ovest del paese.

Dal punto di vista sociale ed economico, tale relazione era grandemente squilibrata a vantaggio di chi offriva il posto di lavoro, mentre chi lo cercava, essendo facilmente rimpiazzabile, doveva necessariamente sottostare alle condizioni imposte dal primo. Dal punto di vista giuridico, tale relazione non poteva che essere calata nei **postulati liberali del diritto privato**, espressi dal codice civile del 1865 (trasposizione, a sua volta, dei principi individualistici dello Stato borghese derivanti dalla codificazione napoleonica). Il codice, poco attento a un fenomeno sostanzialmente nuovo quale il lavoro, non conteneva nulla di specifico al riguardo, se non il divieto di stipulare vincoli lavorativi a tempo indeterminato (art. 1628), nel timore della riproposizione di rapporti servili a vita, considerati un disprezzabile retaggio feudale. Il vero perno della disciplina lavoristica fu, allora, costituito dal **contratto**, che, almeno fino ai primi anni Novanta dell'Ottocento, venne improntato al liberismo più puro: si presupponeva, cioè, che ognuna delle due parti del rapporto di lavoro potesse in tutta libertà regolare come meglio credeva tale relazione, grazie appunto alle clausole da apporre al "libero" contratto di lavoro.

Ovviamente, questa situazione formalmente paritaria ma sostanzialmente squilibrata produsse spesso **conseguenze aberranti**: in nome della libertà contrattuale pura, ci si "accordava" per lavorare anche diciotto ore al giorno in condizioni disumane, in cambio di un salario da fame; al pari di ogni altro vincolo contrattuale, poi, il rapporto di lavoro era risolvibile in ogni momento (nominalmente da ciascuna delle parti, ma sostanzialmente dal datore di lavoro), senza necessità di addurre alcuna giustificazione. Il lavoratore era sì formalmente "libero" di sottoscrivere o meno un tale contratto, ma la sua libertà finiva lì, cioè nell'accettare di non lavorare (perché il datore avrebbe di sicuro trovato altre persone disposte ad accettare le sue condizioni).

L'unico modo, per i lavoratori, di non sottostare a ricatti del genere, peraltro avallati e legittimati dal sistema giuridico liberale,

era quello di non presentarsi davanti al datore di lavoro come singoli, ma come **coalizione**. Senonché, anche un tentativo del genere poteva risultare vano, poiché, applicando fedelmente il divieto di costituire entità intermedie tra l'individuo e lo Stato, che aveva rappresentato uno dei capisaldi dell'ideologia borghese, la formazione di «intese tra gli operai» era rigorosamente proibita: e stavolta non era più il diritto privato ad intervenire, ma il diritto penale, trattandosi di un vero e proprio reato, punito con pesanti sanzioni anche detentive.

3. La legislazione sociale a cavallo tra Otto e Novecento

Nell'ultimo decennio dell'Ottocento, questa visione liberale pura cominciò a reggere sempre meno, perché le allucinanti condizioni di vita dei lavoratori dell'industria erano sotto gli occhi di tutti. Si sviluppò così un movimento di opinione, che – in modo molto eterogeneo – andava dai più strenui difensori di ideologia marxista della classe operaia, costituitisi nel 1892 nel partito socialista, alla Chiesa cattolica, che auspicava la pacifica collaborazione tra le classi (nel 1891 Leone XIII emanò una forte enciclica “sociale”, la *Rerum novarum*). Tutti, pur con accenti diversi, giudicavano insopportabile lo sfruttamento dei lavoratori e chiedevano misure correttive.

Si fece lentamente strada, pertanto, un nuovo modo di gestione delle relazioni di lavoro, nel quale i principi restavano quelli del diritto privato di stampo liberale, corretti però da **leggi “sociali”**, allo scopo di mitigare le conseguenze più dure che potevano derivare dall'applicazione pedissequa del liberismo puro. Le leggi più importanti riguardarono, nel 1886 la tutela del lavoro dei fanciulli (e, nel 1902, delle donne), nel 1898 l'obbligo per il datore di lavoro di assicurarsi contro gli infortuni sul lavoro dei propri dipendenti (fino ad allora tutelati soltanto dalle penalizzanti regole civilistiche generali sul risarcimento del danno), nel 1907 il riconoscimento del riposo settimanale e festivo.

Senonché, buona parte di questa legislazione sociale non si applicava indistintamente a tutti i lavoratori, ma, aprendo una consuetudine ancora viva ai giorni nostri, soltanto ad alcune categorie ben determinate, per lo più i **lavoratori della media e grande impresa industriale**, cioè non quelli più numerosi (perché la stragrande maggioranza della forza lavoro operava allora in agricoltura), ma quelli la cui situazione appariva più bisognosa di tutele; oppure quelli che sembravano in quegli anni creare più timori,

perché stavano iniziando a coalizzarsi e a ribellarsi.

A fine Ottocento, infatti, vennero rimossi i precedenti divieti di coalizione, ormai anacronistici, e i lavoratori poterono liberamente dar vita alle proprie associazioni. Il “codice Zanardelli” del 1889 ne liberalizzò la costituzione, consentendo ad esse di stipulare coi datori di lavoro dei **contratti “collettivi”** – applicati ai lavoratori iscritti – che regolassero in maniera più equa le condizioni lavorative, in primo luogo l’ammontare dei salari [25]; libera, poi, anche se soggetta all’ordinaria sanzione civilistica del risarcimento dei danni, era considerata l’astensione collettiva dal lavoro, cioè lo **sciopero**, purché condotto in maniera pacifica [41].

Nel nuovo secolo l’aggregazione operaia, già attiva nelle Camere del lavoro (nate nel 1891), si trasformò definitivamente in **sindacato**. Nacquero le “federazioni”, che raggruppavano a livello nazionale tutte le associazioni dei lavoratori dello stesso settore produttivo (la prima fu nel 1901 la Fiom, degli operai metallurgici). Nacque, poi, nel 1906, la Confederazione generale del lavoro (Cgdl), che riuniva tutte le federazioni di mestiere e le Camere del lavoro, e si proponeva addirittura come guida del movimento proletario. Sempre agli inizi del Novecento presero forma le prime associazioni di matrice cattolica (i “sindacati bianchi”), che rifiutavano l’ideologia della lotta di classe e promuovevano piuttosto la collaborazione tra le parti. Da parte padronale, invece, nel 1910 fu fondata la Confederazione italiana dell’industria (Cidi, poi Confindustria), cui aderivano leghe locali e singoli imprenditori.

È importante sottolineare come ogni norma sociale fosse caratterizzata – inizialmente solo nell’elaborazione dottrinale e giurisprudenziale, poi anche per espressa disposizione normativa – da un requisito che da allora in avanti sarebbe diventato uno dei punti fermi del diritto del lavoro, cioè l’**inderogabilità**, nel senso che una disposizione destinata a limitare il potere contrattuale della parte “forte” del rapporto non poteva poi essere annullata in tutto o in parte, in senso peggiorativo per il lavoratore, da una pattuizione individuale (ovviamente, squilibrata) tra questi e l’imprenditore.

In questo fondamentale momento genetico del diritto del lavoro, un ruolo importante fu giocato, da un lato, da una magistratura “non togata”, i collegi dei **probiviri**, che, istituiti nel 1893 per dirimere equitativamente le controversie di lavoro nell’industria, finirono col creare molte regole innovative, che spesso sarebbero state poi recepite dal legislatore; dall’altro lato, dalla prima dottrina che cominciò ad occuparsi della nuova materia: in particolare, Lodovico **Barassi** fu autore nel 1901 di una monumentale opera,

nella quale sistemava civilisticamente il diritto del rapporto di lavoro, impernandolo sulla categoria del lavoro subordinato [59].

Nei primi due decenni del Novecento, pur verso la fine devastati dalla terribile prima guerra mondiale, anche in Italia – accanto al prevalente lavoro in agricoltura – si affermò un'industria più matura, segnata dalle strategie dell'organizzazione scientifica del lavoro, il **taylorismo**. In questo contesto, il diritto del lavoro era ormai diventato materia centrale, riguardo alla regolazione sia del rapporto individuale che dei rapporti collettivi: entrambi, comunque, settori saldamente in mano a una visione privatistica liberale.

4. Il corporativismo fascista

Nel 1922, in modo piuttosto indolore, l'Italia divenne fascista. E il nuovo governo mostrò presto i tratti autoritari che i lavoratori già conoscevano, poiché lo "squadrismo" fascista si era già distinto nella repressione, spesso brutale, dell'associazionismo sindacale. Poco dopo la presa del potere, il governo, ormai consolidatosi come regime, intervenne con decisione, progettando – con leggi definite "fascistissime" (1926) – una complessiva rimodulazione degli assetti economici e sociali del paese, che incideva perciò anche sul diritto del lavoro.

Il **fascismo** impose quindi, almeno nominalmente, una sistemazione giuridica piuttosto diversa da quella liberale precedente, incentrandola sul "**corporativismo**". Con questo termine, mutuato – ma solo per suggestione – dalle corporazioni medievali, che aggregavano tutti coloro che a qualsiasi titolo (maestri o lavoranti) svolgessero un determinato mestiere, si voleva intendere un sistema nel quale non doveva più rilevare un interesse del capitale antagonista rispetto a quello dei lavoratori; l'unico interesse meritevole di essere preso in considerazione era, invece, quello superiore dello Stato, della «produzione nazionale», che doveva scavalcare ogni residua contrapposizione di classe. L'enunciazione più solenne di questi principi si ebbe con la Carta del lavoro del 1927.

Le corporazioni, destinate ad aggregare datori di lavoro e lavoratori di uno stesso settore produttivo, in realtà videro la luce solo nel 1934 e mai ne furono definiti con precisione i compiti, sicché può dirsi che il corporativismo restò per molti versi solo sulla carta, svolgendo quindi un **ruolo meramente propagandistico**.

Il nuovo autoritarismo del governo incise, però, comunque sulle relazioni di lavoro, accentuando in qualche modo la bipartizione della materia. Il rapporto individuale conservò praticamente inal-

terati i suoi tratti privatistici, vedendo semmai rafforzati i poteri datoriali nella gestione del rapporto di lavoro (in primo luogo, l'assoluta libertà di licenziamento). Il legislatore dell'epoca intervenne molte volte in materia di **tutela del lavoro**, sia migliorando e sistematizzando discipline preesistenti (anche nel campo del lavoro femminile, la cui quota diminuì però sensibilmente [163]), sia con interventi di **politica sociale**, cui non era alieno anche l'intento di accattivarsi fasce cospicue di popolazione, che in effetti fornirono al regime, per tutti gli anni Trenta, quel forte consenso grazie al quale esso poté radicarsi nel paese. Particolarmente importante fu la legge che nel 1924 disciplinò in maniera organica e minuziosa il rapporto di lavoro degli impiegati delle aziende private [105] (anche stavolta una minoranza della popolazione lavoratrice, ma rappresentante di quei ceti medi verso cui il regime voleva avere un occhio particolare, aspettandosene un tornaconto). Il fascismo, poi – come ogni altro governo del mondo occidentale –, dovette fronteggiare la terribile crisi economica sviluppatasi a partire dal 1929, e lo fece soprattutto tentando di governare, se non di arginare, la crescente disoccupazione con pesanti interventi imperativi, volti a selezionare le uscite dal lavoro, nonché creando una massiccia rete burocratica, demandata a organizzare le politiche sociali e del lavoro. Non va, infine, taciuto il vergognoso allontanamento di tutti gli ebrei dal mondo del lavoro, a seguito delle leggi razziali del 1938, nonché il trattamento diversificato per legge dei “sudditi” delle colonie africane, il cui lavoro era prossimo alla schiavitù.

Del tutto particolare si rivelò, invece, il **diritto del lavoro collettivo**, nel quale si esercitò a pieno la vocazione autoritaria del regime. Infatti, la libertà di organizzazione sindacale venne di fatto abolita. Ogni categoria produttiva esprimeva un unico sindacato, nominato dai vertici fascisti, ed esso rappresentava obbligatoriamente tutti i lavoratori della categoria, a prescindere dalla loro effettiva adesione all'organizzazione. Tale sindacato, ente di diritto pubblico, stipulava contratti collettivi che in realtà erano delle vere e proprie leggi, essendo applicati automaticamente a tutti i soggetti interessati [25]. Si impose, quindi, un modello dalle **forti valenze pubblicistiche**, nel quale anche il diritto penale riprendeva la parola (il “codice Rocco” del 1930 sanzionava pesantemente lo sciopero [41]), rigidamente sottomesso al volere di un governo, e del suo capo, mai così forte come allora.

Nel 1942, in piena seconda guerra mondiale, entrò in vigore il nuovo **codice civile**, che, in ossequio – ancora una volta solo formale – al modello corporativo, ricomprendeva le (molte) norme che regolavano l'impresa e le (poche) norme che regolavano il la-

voro nello stesso libro V, pomposamente intitolato, appunto, «Del lavoro». Ma, essendo la parte lavoristica quasi tutta incentrata sulla regolazione del rapporto individuale, il codice si rivelava sostanzialmente molto più aderente all'ideologia liberale che non a quella corporativa, tant'è che costituisce ancora oggi, a parte qualche ritocco, l'ossatura della materia.

Sull'altro versante dei rapporti collettivi di lavoro, la rovinosa caduta del regime fascista (1943) produsse – nella parte del Paese governata dagli anglo-americani – l'immediata abrogazione dell'ordinamento corporativo e il ripristino della libertà sindacale.

5. La Costituzione e le sue inattuazioni

La fine della seconda guerra mondiale (1945) portò alla progressiva formazione di uno Stato nuovo, che operò una svolta radicale rispetto alla dittatura fascista, ma che segnò un cambiamento anche rispetto al sistema liberale che l'aveva preceduta. Liquidata la monarchia col referendum del 1946, l'Italia nel 1948 si diede una **Costituzione** degna di un paese democratico e sociale. Da quel momento, e per quasi vent'anni, il diritto del lavoro si sviluppò, però, nella divaricazione – spesso pesante – tra il modello ideale prefigurato dalla Costituzione e la realtà dei fatti, molto diversa rispetto ad esso.

La Costituzione, infatti, delineava una struttura politica e sociale «**fondata sul lavoro**» (art. 1), in cui questo costituiva addirittura un «diritto» riconosciuto, promosso e tutelato (art. 4), in cui c'era libertà di espressione e manifestazione delle proprie opinioni (art. 21), in cui – soprattutto – si era preso atto che l'eguaglianza formale, quella agognata dalle rivoluzioni borghesi di fine Settecento, in realtà non esisteva e che era quindi compito dello Stato rimuovere le diseguaglianze di fatto e promuovere tutte le condizioni perché si realizzasse una vera **eguaglianza sostanziale** (art. 3 co. 2). In conseguenza di questo fondamentale corollario, veniva approntata tutta una serie di diritti a favore del lavoratore in qualche modo dipendente da altri: retribuzione adeguata [126], tutela del lavoro femminile [163] e minorile [76], assistenza e previdenza sociale, organizzazione sindacale [12] e sciopero («diritto» e non più mera libertà [41]) (artt. 35-40). Il diritto del lavoro, quindi, veniva riconosciuto dalla Costituzione come fondamentale strumento antagonista di riscatto sociale e di promozione dell'eguaglianza sostanziale delle classi fino ad allora escluse.

Ma questo modello ideale di disciplina giuridica delle relazioni

di lavoro non attecchì quasi per niente nell'Italia degli anni Cinquanta, che preferì orientarsi molto diversamente, recuperando antiche logiche civilistiche, coniugate ancora secondo una concezione autoritaria dei poteri privati e dimentiche della fonte costituzionale appena entrata in vigore. Si rimase, quindi, ancora saldamente nell'**orbita privatistica**, e certo non solo per reazione alla sistematica ampiamente pubblicistica dell'appena abbattuto corporativismo. A questa soluzione finirono per fare, loro malgrado, da supporto le nuove ricostruzioni teoriche dell'autonomia privata, individuale e collettiva, che si imposero in quegli anni, grazie all'autorevolezza di Francesco **Santoro Passarelli**, e che erano state avanzate, invece, proprio per liberare definitivamente il diritto del lavoro da ogni residua incrostazione statalista di stampo autoritario.

I rapporti di lavoro crebbero, pertanto, in un contesto nel quale il datore di lavoro conservava intatte tutte le sue prerogative di carattere direttivo, tra cui principalmente il potere di licenziare liberamente il dipendente [143]; a questi, peraltro, veniva negata ogni libertà di espressione all'interno del luogo di lavoro, considerato una sorta di propaggine privata dell'imprenditore, mentre l'aggregazione sindacale e le manifestazioni di autotutela venivano troppo spesso osteggiate e punite. A questo risultato contribuì massicciamente il clima di "guerra fredda" di quegli anni, col mondo diviso nettamente tra il blocco capitalistico occidentale e quello comunista sovietico, nel costante terrore di un devastante conflitto atomico, che faceva vedere nemici dappertutto. Il sindacato stesso, appena riconquistata la libertà, perse subito la propria unitarietà, scindendosi in vari tronconi, a seconda delle differenti scelte politiche operate.

La Costituzione, insomma, **difficilmente varcò i cancelli delle fabbriche** in quegli anni segnati, nel nostro paese, da forti flussi migratori interni dal sud verso il cosiddetto "triangolo industriale" e dal sorpasso degli addetti all'industria nei confronti degli addetti all'agricoltura. Negli anni Sessanta, il paese in macerie dell'immediato dopoguerra aveva superato la fase della ricostruzione e si era trasformato nel paese del "boom" e del "**miracolo economico**". In questa vera e propria mutazione, se innegabilmente una spinta al consumismo venne dal nuovo clima di libertà, un ruolo fu giocato anche dalla disapplicazione dei diritti dei lavoratori lungo tutto il decennio precedente.

6. Gli anni Sessanta e l'età del garantismo

Agli inizi degli anni Sessanta ci fu qualche avvisaglia di un cambio di direzione da parte del legislatore, con alcuni provvedimenti a tutela della classe lavoratrice (legge del 1960 sul divieto degli appalti di manodopera [89], del 1962 sui limiti al contratto a termine [83]). Poi, grazie anche a una situazione politica favorevole, dopo che nel 1963 era entrato al governo un partito tradizionalmente filo-operaio come quello socialista, nel 1966 si approvò una importantissima legge che finalmente richiese la sussistenza di un valido motivo per poter licenziare il dipendente [145].

Proprio verso la metà degli anni Sessanta, **i tempi cambiarono profondamente**: il mondo intero fu attraversato da una ventata di **contestazione globale**, che mise in discussione radicalmente i rapporti di forza esistenti all'interno della società, della famiglia, della scuola (il "sessantotto" fu solo una delle manifestazioni di questa tendenza molto più complessiva) e, ovviamente, del mondo del lavoro.

Qui vennero confutati i postulati del sistema che stava reggendo ormai da tempo le relazioni giuridiche di lavoro, negando l'unilateralità dei poteri privati e chiedendo con forza la democratizzazione e la "costituzionalizzazione" di tali relazioni. Sulla spinta di larghe masse di lavoratori, che fecero sentire in piazza la propria voce (nel cosiddetto "**autunno caldo**" del 1969), si poterono attuare le riforme che diedero finalmente una svolta garantista al diritto del lavoro.

Nel 1970 giunse lo "**statuto dei lavoratori**", un provvedimento organico che incarnava una sorta di Costituzione del mondo del lavoro, quella stessa che per lunghi anni era rimasta solo ai suoi margini. Lo statuto provvedeva a limitare e disciplinare i poteri del datore di lavoro – fino ad allora quasi intoccabili [122] – e nel contempo fungeva da sostegno all'azione dei sindacati «maggiormente rappresentativi» [19], cioè delle grandi confederazioni, che, superati i dissapori passati, vivevano una (effimera) stagione di unitarietà. Un altro importante provvedimento di quegli anni fu la legge sul nuovo processo del lavoro (1973), ora, almeno sulla carta, più informale e veloce; condizione indispensabile per garantire effettività ai diritti dei lavoratori.

In realtà, buona parte della nuova normativa di tutela trovava applicazione, secondo una prassi ormai consolidata, ai soli lavoratori delle imprese di medio-grandi dimensioni, continuando a lasciare scarsamente tutelati i dipendenti delle piccole imprese, che in Italia hanno sempre costituito l'ossatura del sistema produttivo.