



Blocco dei licenziamenti e ruolo del sindacato: quali prospettive?

*Federica Stamerra**

1. Il blocco nel secondo dopoguerra. Il contesto socio-economico e il ruolo del sindacato

La dilagante disoccupazione che caratterizzò il contesto socioeconomico del secondo dopoguerra vedeva avvicinarsi, nel '45, l'ombra dell'imminente smobilitazione dei lavoratori che avevano dato il loro contributo all'industria bellica. A fronte della prevalenza dell'offerta sulla domanda di lavoro, infatti, la smobilitazione si rivelava quanto mai necessaria e, nel complesso bilanciamento tra la necessità di ristabilire l'equilibrio e la tutela dei lavoratori mobilitati in occasione della guerra, il sindacato assunse un ruolo fondamentale.

La Cgil, pur a fronte della crisi economica, forte del recente patto di Roma, «nell'alternarsi tra il proposito immediato e pressante di non aggravare la disoccupazione e una linea economica di più ampia prospettiva che preservasse la conquista politica delle gestioni operaie – non si sentì di sacrificare il già difficile presente, e sostenne il blocco dei licenziamenti» (Turone 1984, p. 203). La misura, però, se da un lato permise di salvare posti di lavoro, dall'altro determinò complicazioni non trascurabili sul piano della gestione delle fabbriche. Un problema rispetto al quale i sindacati avevano dimostrato da subito di aver preso coscienza, ribadendo la necessità di interventi di smobilitazione che riportassero all'economia di pace, abbandonando quella di guerra.

Il provvedimento varato per fronteggiare l'imminente ondata di licenziamenti che sarebbe seguita, il decreto luogotenenziale n. 523/1945, vietava espressamente i licenziamenti alle industrie dell'Alta Italia. Anche di

* Dottoranda di ricerca dell'Università degli Studi di Bari, Dipartimento Jonico di Taranto.

fronte all'evidente urgenza di snellire la manodopera riequilibrando la produzione, la Cgil si oppose con forza allo sblocco dei licenziamenti affermando che «perché l'Italia rinasca, perché il popolo italiano esca dal marasma della miseria attuale, bisogna sviluppare la produzione, incrementare il lavoro, che costituisce la sola vera via di salvezza» (Turone 1984, p. 204), non senza sacrifici da parte delle masse operaie, disposte a ridurre l'orario di lavoro, accettare trasferimenti, concordare licenziamenti con prospettive alternative di occupazione¹.

Venuta meno l'operatività del blocco, il ruolo del sindacato si è sostanziato nella procedimentalizzazione, mediante appositi accordi interconfederali, dei licenziamenti ormai divenuti inevitabili. Il primo accordo, risalente al 7 agosto 1947², contemplando l'obbligo di riassunzione dei lavoratori licenziati per l'impresa che avesse provveduto a nuove assunzioni entro un anno dai licenziamenti per riduzione di personale³, «ebbe vita breve e assolse alla funzione di rendere "indolore" la fine del blocco legale dei licenziamenti, protrattosi dal 1945 al 1° agosto 1947» (Cazzola 2020), attribuendo alle costituite Commissioni Interne il potere di concordare con le imprese i «criteri obiettivi» (art. 3, lett. a, n. 2) che, nel caso dei «licenziamenti per riduzione di personale», avrebbero potuto fondare il recesso datoriale. L'accordo regolava una procedura di licenziamento che prevedeva l'esame congiunto tra la Direzione dell'azienda e la Commissione interna, per la valutazione del caso e della possibilità di evitare il licenziamento.

Il secondo accordo, risalente al 18 ottobre 1950 si occupa del licenziamento individuale e, muovendosi sempre nell'ottica della procedimentalizzazione, predispone un collegio di conciliazione ed arbitrato con il compito di vagliare la sussistenza effettiva della motivazione addotta.

Il terzo, datato 26 aprile 1965, riprende le premesse da cui partiva il precedente accordo del 1950, aggiungendo una voce all'elenco, volta a «far sì che i licenziamenti abbiano luogo per giusta causa o per motivo giustificato [...] in modo da garantire lavoratori ed aziende da eccessi,

¹ Turone, *ivi*.

² Intitolato «Accordo per la costituzione e il funzionamento delle Commissioni Interne».

³ Art. 3, lettera a), n. 4.

abusi ed ingiuste prevalenze ed assicurare alle Organizzazioni sindacali il libero esercizio delle loro attività in una leale osservanza dei reciproci impegni per la realizzazione dei [...] fini comuni»⁴. Riferendosi espressamente alla motivazione del licenziamento quale vincolo funzionale a garantire la tutela dei lavoratori ed il buon funzionamento dell'azienda, si può ragionevolmente concordare con la ricostruzione per cui l'accordo del '65 «tirò la volata alla legge n. 604 dell'anno successivo» (Cazzola 2016, p. 1).

Nel susseguirsi degli Accordi sembra scorgersi la crescente tensione del sindacato verso l'affermazione di una tutela dell'occupazione sempre maggiore, in una progressione che, poggiando sul sistema della procedimentalizzazione, accompagna alla vigilia dell'entrata in vigore della legge n. 604. Eppure, a caratterizzare l'approccio dei sindacati, che nei vent'anni intercorrenti tra il 1945, data di entrata in vigore del divieto di licenziare, al 1965, anno in cui venne siglato l'ultimo Accordo, si erano notevolmente rafforzati, concorre una concezione del lavoro in transizione dall'accezione di "dovere sociale" di fascista memoria⁵ alla prima rudimentale elevazione del lavoro a diritto, che, solo qualche anno dopo il primo Accordo, avrebbe assunto rango costituzionale. Tale progressiva ascesa si stagliava, di fatto, sulla mancata attuazione dell'art. 4 Cost. nella sua conclamata accezione che lo vede garante della conservazione del posto, a sua volta coerente con le scelte della classe politica di accordare «la massima libertà imprenditoriale nella gestione dei rapporti di lavoro» (Pera 2007, p. 530): «essendo arcinoto che uno dei fattori determinanti del "miracolo" italiano fu la larga disponibilità di manodopera e il basso costo del lavoro: tutto culminando nel persistere del regime giuridico caratterizzato dal liberismo classico» (*ibidem*).

⁴ Così testualmente l'Accordo interconfederale del 29 aprile 1965, lettera b) delle premesse.

⁵ La concezione del lavoro come dovere sociale risale alla Carta del Lavoro, adottata dal regime fascista nel 1927. Il lavoro come dovere sostanzia, a sua volta, uno dei pilastri portanti della nazione, che la Carta qualifica come superiore «in quanto corpo collettivo vivente rispetto all'individuo» (De Boni 2009, p. 81).

2. Blocco dei licenziamenti e pandemia da Covid-19: il ruolo del sindacato nei rimedi messi in campo dal legislatore...

L'effetto dirompente dell'emergenza pandemica⁶ ha determinato l'introduzione di una serie di misure volte prioritariamente a contenere i contagi, provocando un effetto domino sull'economia nazionale, stretta in un dilemma esistenziale mitigato solo dalle molte misure di sostegno economico⁷.

Tra i rimedi volti a fronteggiare le conseguenze della paralisi economica spicca il divieto di licenziamento imposto a tutti i datori di lavoro⁸ – rievocazione del blocco dei licenziamenti introdotto nel 1945 – accompagnato da un compendio di ammortizzatori sociali atti a contenerne i costi e a neutralizzare il rischio di declaratoria di incostituzionalità delle misure per contrasto con l'art. 41 Cost⁹.

Nel panorama multiforme delle possibilità – dirette o indirette – di recesso datoriale, la normativa emergenziale ha dovuto districarsi in un ginepraio di casistiche, in modo non sempre impeccabile. Per altri versi, invece, le inedite esigenze di cura e di conciliazione dei tempi vita-lavoro sono state tenute in debita considerazione, attraverso la previsione di misure adeguate a evitare al lavoratore la scelta tra l'adempimento ai doveri di assistenza o a quelli lavorativi¹⁰.

⁶ Per un'analisi delle conseguenze ed un commento della normativa emergenziale, v. i cinque volumi a cura di Garofalo *et al.*, 2020.

⁷ L'introduzione di numerose forme di sovvenzione, però, espone alla considerazione che lo Stato «sta spendendo soldi che non ha, accumulando debiti che prima o poi dovranno essere onorati, il tutto a scapito del sostegno che andrebbe dirottato verso il tessuto produttivo sul quale si regge la nostra economia» (Garofalo 2020a, p. 429), dando l'impressione di una «emorragia di risorse» (Fili 2020b, p. 333).

⁸ Ivi compresa l'ipotesi del curatore fallimentare: in tal senso, vedi Preteroti, Delogu (2020, p. 174).

⁹ Sul punto, v. Carchio (2020, p. 19 ss.); Del Punta (2020, p. 251 ss.); Garofalo (2020b, p. 318 ss.); Garofalo (2020c, p. 148 ss.). Sul bilanciamento tra diritti costituzionali, cfr. Bravo (2018, p. 190 ss.); Fili (2020a, p. 1 ss.); Ferrajoli (2001, p. 5 ss.); Moreso (2002, p. 18 ss.); Morrone (2008, p. 185 ss.); Paladin (1997, p. 899 ss.). Sulla sospensione delle attività lavorative, v. Caracciolo (2020, p. 9 ss.).

¹⁰ Il riferimento è all'estensione del divieto anche al caso di assistenza al figlio disabile, stante la soppressione delle attività da parte dei centri specializzati. Sul punto, v. l'art. 47,

Un caso a sé stante è l'eccezione disciplinata dall'art. 14, d.l. n. 104/2020, consistente nell'accordo sindacale – la cui procedimentalizzazione incorpora una proposta irrevocabile del datore di lavoro e la successiva (eventuale) adesione del lavoratore – finalizzato alla «risoluzione consensuale del contratto di lavoro» (Maresca 2020, p. 15)¹¹, in un «regime speciale [...] che si caratterizza perché dà diritto alla Naspi»¹². In merito, sono stati rilevati diversi profili critici che riguardano soprattutto l'individuazione delle parti sociali abilitate alla sottoscrizione dell'accordo (dal novero delle quali sembrano escluse le Rsa e le Rsu¹³), in quanto il riferimento alle «organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» ravviva le problematiche innescate dall'assenza di indici certi per la definizione della rappresentatività nel settore privato, in mancanza dei quali si deve ritenere comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale l'organizzazione che ha sottoscritto, «nel settore di riferimento, il Ccnl che risulta essere applicato dalla maggior parte dei datori di lavoro» (*ibidem*).

Inoltre, non è del tutto chiaro se l'accordo debba contenere una generica autorizzazione alla risoluzione del contratto o una regolamentazione della procedura da seguire¹⁴ – in analogia con gli accordi relativi ai licen-

comma 2, d.l. n. 18/2020 e cfr. Lamonaca (2020, p. 261 ss.); Passalacqua (2020, p. 164); Recchia (2020, p. 209 ss.).

¹¹ Rispetto all'art. 7, l. n. 604/1966, «il legislatore si è spinto oltre, in quanto la risoluzione del rapporto di lavoro avviene non presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro, ma in sede aziendale, anche se a seguito di accordo sindacale qualificato» (ivi, p. 16).

¹² Ivi, p. 15. Le differenze con la procedura di licenziamento collettivo riguardano i sindacati legittimati alla procedura stessa, il vincolo di preavviso (non operante nella disciplina speciale) e la sospensione dell'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili ai sensi dell'art. 3, comma 5, l. n. 68/1999 (ivi, p. 16).

¹³ Massi (2020, p. 3).

¹⁴ La dottrina ha tuttavia sostenuto che l'accordo debba contenere almeno la determinazione del *quantum* dell'incentivo e le tempistiche per l'adesione dei lavoratori, pur potendo essere più circostanziato (Maresca 2020 p. 17). Inoltre, l'accordo potrebbe rinviare anche a successive pattuizioni individuali, sebbene sia dubbio che ciò rappresenti una parte essenziale della procedura. Di certo, il rispetto degli artt. 26, d. lgs. n. 151/2015 e 2113, comma 4, c.c., darebbe un certo grado di sicurezza disinnescando le possibili controversie future. Cfr. Massi (2020, p. 4); Mostarda (2019, p. 1324 ss.); Persiani (2019, p. 1064 ss.); Speciale (2020, p. 24).

ziamenti collettivi – e se sia applicabile l’art. 14, d.lgs. n. 151/2015 in merito al deposito telematico¹⁵. Permangono perplessità in merito all’assenza di un termine massimo per la conclusione delle procedure di negoziazione¹⁶, che potrebbe legittimare un vero e proprio potere di veto da parte del sindacato¹⁷, lasciando sospeso il giudizio sulla portata effettiva della disposizione in attesa di un campione sufficiente che consenta di valutare la compatibilità dello strumento emergenziale con l’art. 41 Cost.

Altro strumento predisposto nella normativa emergenziale che attribuisce al sindacato un ruolo determinante nella gestione delle conseguenze della crisi occupazionale è rinvenibile nell’art. 1, comma 2, lettera l) del d.l. n. 23/2020, convertito in legge n. 40/2020, noto anche come «decreto liquidità»¹⁸. La norma introduce un meccanismo incentivante volto a invogliare le imprese a coinvolgere i sindacati nella gestione dei livelli occupazionali, concedendo in cambio, fino al 31 dicembre 2020¹⁹, il mantenimento della garanzia di credito, da parte di Sace S.p.A., ottenuto da Istituti di credito con mutui o finanziamenti. Essa, però, presenta profili problematici legati alla sua infelice formulazione. Il generico riferimento a «l’impresa che beneficia della garanzia», che «assume l’impegno a gestire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali», infatti, non chiarisce quali siano i sindacati legittimati ai detti accordi, quale sia il contenuto dell’impegno assunto, né come debba intendersi la cogestione, da parte di impresa sindacati, dei livelli occupazionali.

Con riguardo al primo aspetto, dovrebbe ritenersi che, data la mancanza di un criterio utile all’individuazione dei sindacati legittimati alla stipula, tutte le associazioni sindacali «purché non di comodo e di qualsiasi livello»²⁰ possano siglare l’accordo²¹.

¹⁵ La risposta all’interrogativo dovrebbe essere affermativa in quanto l’indennità di disoccupazione corrisposta ai lavoratori a seguito degli accordi aziendali, pur non rientrando tra i «benefici contributivi o fiscali», si può senz’altro annoverare tra le «altre agevolazioni» che derivano dalla sottoscrizione dell’accordo aziendale. Cfr. Massi (2020, p. 4).

¹⁶ Fusani (2020, p. 3).

¹⁷ *Ibidem*, p. 2.

¹⁸ Sul punto, cfr. Dagnino (2020, pp. 66 ss.).

¹⁹ Prorogato sino al 30 giugno 2021 dalla legge di bilancio 30 dicembre 2020, n. 178.

²⁰ «Ferma la limitazione dell’estensione “nazionale” ai soli fini della legittimazione attiva

Per quanto concerne, invece, l'oggetto dell'accordo, la norma fa riferimento all'impegno alla gestione dei livelli occupazionali attraverso accordi sindacali come requisito funzionale al conseguimento delle garanzie di cui al comma 1 dell'art. 1. Il comma 2, infatti, elenca le condizioni affinché le garanzie di cui al comma 1 siano «rilasciate». Tuttavia, sembra preferibile la ricostruzione che, dall'assunzione dell'impegno, fa derivare la conservazione della garanzia già ottenuta, piuttosto che il suo conseguimento²².

La disposizione in commento propone un ruolo del sindacato che, di fatto, non è definito: tale carenza non ha trovato soluzione nella legge di conversione, che ha lasciato inalterata la formulazione del decreto-legge. La problematica interpretazione della norma riguarda soprattutto i «livelli occupazionali», che impresa e sindacati sono chiamati a gestire in modo concertato. Al di là della mancanza di espliciti raccordi con le procedure di licenziamento collettivo ed individuale, il problema che si pone riguarda il significato della locuzione «gestione dei livelli occupazionali». Intendendo gli stessi come relativi al numero di lavoratori occupati, il modello concertato di gestione delle imprese dovrebbe vincolare il datore di lavoro alla stipula di accordi sindacali anche laddove, invece di licenziare, egli intenda assumere. La partecipazione del sindacato, pertanto, sarebbe estesa anche a decisioni imprenditoriali diverse dal recesso dai rapporti di lavoro, purché abbiano a che fare con i livelli occupazionali.

Il blocco dei licenziamenti è stato prorogato dapprima sino al 31 gen-

degli organismi locali abilitati all'introduzione del ricorso per la repressione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 St. lav.». (Sitzi, De Luca 2020).

²¹ Ai fini della fruibilità della Naspi, l'Inps ha recentemente chiarito, con messaggio n. 689 del 17 febbraio 2021, che «ciò che rileva non è la sottoscrizione dell'accordo da parte di tutte le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, bensì la sottoscrizione dell'accordo medesimo anche da parte di una sola di queste organizzazioni sindacali, nonché l'adesione all'accordo da parte del lavoratore».

²² «Al momento della richiesta, infatti, l'imprenditore non deve aver già sottoscritto l'accordo sindacale; deve, invece, "assumere l'impegno" di una gestione occupazionale condivisa con le parti sociali: ciò significa che l'impegno vale per il futuro, o, comunque, per il periodo successivo alla durata del finanziamento garantito, e per tutta la durata dello stesso» (Sitzi, De Luca, 2020). Secondo questa ricostruzione, la norma introdurrebbe una condizione risolutiva della garanzia.

naio 2021 con il d.l. n. 137/2020, convertito in l. n. 176/2020, poi, sino al 31 marzo 2021, con la legge di bilancio 30 dicembre 2020, n. 178 e, da ultimo, con il d.l. 22 marzo 2021, n. 41 che, all'art. 8 (commi 9, 10 e 11) prolunga il divieto dando vita ad un sistema duale che divide i datori di lavoro che utilizzano la Cigo, per i quali il blocco cessa il 30 giugno 2021 e i datori che, invece, fanno uso dell'assegno ordinario e della cassa in deroga, per i quali il divieto è esteso sino al 31 ottobre 2021.

3. ... e prospettive future

Se il sindacato, sia nelle prime fasi dell'epidemia sia durante l'operatività del blocco dei licenziamenti, si è concentrato sulla tutela della salute dei lavoratori attraverso una serie di accordi volti a regolamentare i sistemi di sicurezza sul lavoro²³, oltre che sui compiti attribuitigli dal legislatore nella normativa emergenziale, in futuro dovrà modificare il proprio spettro d'azione, facendo fronte all'ondata di licenziamenti che seguirà all'eliminazione del divieto.

Non c'è dubbio che la riproposizione di un modello di solidarietà analogo a quello del Secondo Dopoguerra e degli anni Settanta²⁴ potrebbe rallentare, ammortizzandola, l'ondata dei licenziamenti, pur con considerevoli sacrifici da parte dei lavoratori rispetto ai quali i sindacati rivesti-

²³ Sul ruolo degli accordi, v. Natullo (2020, pp. 49-68). In particolare, specie alla luce del recente Patto della Fabbrica sottoscritto il 9 marzo 2018 tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, che ha come scopo l'adattamento delle condizioni di lavoro alla digitalizzazione ed all'evoluzione degli aspetti organizzativi, l'art. 29 del d.l. n. 23/2020 rimanda, per l'adempimento dell'obbligo di cui all'art. 2087 c.c., alle «prescrizioni contenute nel protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19 negli ambienti di lavoro, sottoscritto il 24 aprile 2020 tra il Governo e le parti sociali, e successive modificazioni e integrazioni» aggiungendo che, «qualora non trovino applicazione le predette prescrizioni, rilevano le misure contenute nei protocolli o accordi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

²⁴ Si rievoca specialmente il clima successivo all'annuncio di nuove politiche di austerità nel 1976, con la linea di collaborazione derivante dal «compromesso storico» che prese il nome di «svolta dell'Eur» da un lato, e le crescenti pressioni da parte dei lavoratori, dall'altro.

rebbero un ruolo fondamentale, quanto meno nel pattuire modalità alternative di gestione degli esuberi. Eppure, l'apparente riproposizione di un rimedio che, in passato, ha consentito di «tamponare» gli effetti della crisi economica innescata dalla depressione post-bellica sino ad un innalzamento della domanda in grado di risollevare i costi della produzione (tra i quali figura il lavoro), ai giorni nostri potrebbe non portare ai risultati sperati. Non solo e non tanto perché lo scenario pre-pandemico registrava un'economia già di per sé compromessa, ma soprattutto perché all'avanzare della crisi economica si affianca la perdurante diffusione del contagio da Covid-19. Gli effetti imprevedibili della malattia, che ad oggi presenta addirittura delle varianti di cui è ignoto il decorso, influenzano non poco le previsioni sul futuro dell'occupazione, risultando difficile tracciare la via per individuarne la tutela. Se, quindi, gli strumenti della solidarietà già noti al panorama delle relazioni industriali potrebbero essere utilizzati in via transitoria, essi di certo non possono costituire la soluzione del problema.

Nel tentativo di far fronte all'epidemia, il sindacato guarda in due direzioni. La prima, relativa all'operatività del divieto e degli ammortizzatori sociali. La richiesta, da parte dei sindacati²⁵, di proroga del blocco dei licenziamenti sino alla durata dello stato di emergenza, consentirebbe senza dubbio di guadagnare altro tempo per una riforma degli ammortizzatori sociali²⁶, nell'ottica della centralizzazione della gestione delle domande, della trasparenza delle procedure e, soprattutto, del loro snellimento. Non solo, però, un ripensamento delle politiche passive che devono ammortizzare la perdita del lavoro, ma anche una riprogrammazione di quelle attive e per l'occupazione²⁷.

²⁵ Governo e parti sociali sembrano concordare sulla necessità di un'ulteriore proroga che superi la scadenza del 31 marzo, come emerso nell'incontro tenutosi il 27 febbraio 2021.

²⁶ Come proposto dal segretario della Uil e confermato in sede di incontro tra governo e parti sociali del 10 febbraio 2021, sarebbe necessaria una proroga del blocco non *sine die* ma almeno sino al termine dell'emergenza o del percorso di riforma. Vedi anche l'intervista a M. Calderone, presidente del Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro e del Comitato unitario delle professioni, in www.ipsoa.it.

²⁷ L'intervento dello Stato nella gestione della crisi occupazionale che seguirà l'ultima proroga del blocco dei licenziamenti si potrebbe sostanziare in nuovi meccanismi incentivanti, come avvenuto con il d.l. «Liquidità».

La seconda, puntata sul futuro. Non (solo) il futuro immediato del blocco dei licenziamenti, ma (anche) il futuro a lungo termine, inesorabilmente influenzato dalle novità organizzative del lavoro che, a partire dal 2020, hanno costituito una scelta obbligata: «nella cornice dell'emergenza epidemiologica, "la forza delle cose" sembra aver creato una brusca discontinuità epocale. Ci ha catapultati in un futuro di separazione tra presenza fisica e localizzazione virtuale dell'attività che credevamo lontano: quello in cui moltissime persone lavorano, nel settore pubblico e in quello privato, al *computer/tablet/smartphone*, distanti fisicamente dai luoghi di lavoro, da colleghi, fornitori/clienti, studenti, ecc., ma *iper*-connesse attraverso la rete di Internet» (Brollo 2020, p. 167).

Più che sul governo delle eccedenze l'attenzione dovrebbe essere concentrata sulla necessità di sviluppare un sistema di tutela dell'occupazione che, pur ammettendo la necessità di un approccio riformistico²⁸, prenda atto dell'irreversibilità dei cambiamenti organizzativi intervenuti con la pandemia. La regolamentazione, anche a livello sindacale²⁹, dello *smart-working*, diventa fondamentale. Non essendo discutibili gli effetti positivi del lavoro agile che ha contribuito a limitare le conseguenze della crisi innescata dalla pandemia al punto che «è verosimile ipotizzare che l'estensione dello *smart working* a una più ampia platea potrebbe avere ricadute positive per il mercato del lavoro» (Colombo, 2021), sarebbe necessaria una revisione dell'istituto tale da renderlo compatibile con le esigenze dei lavoratori³⁰: in tal senso, si rivelerebbe opportuna un'alternanza periodica tra lavoratori che si recano fisicamente in ufficio e quelli che, invece, lavorano da remoto³¹.

La formazione, poi, dovrebbe essere volta non solo all'espletamento

²⁸ Difatti, il mutato contesto produttivo post-pandemico richiede un approccio inedito anche ai problemi ben noti del diritto di precedenza nelle assunzioni a seguito di licenziamenti, dell'abuso del ricorso ad appalti e somministrazione, nonché, più in generale, del ruolo delle parti sociali nel mercato del lavoro non soltanto in uscita, ma anche in entrata, attraverso il potenziamento delle attività di formazione che realizzerebbero una transizione meno traumatica tra occupazioni.

²⁹ Cfr. Brollo (2020, p. 176 ss.).

³⁰ Cfr. Brollo (2020, p. 206 ss.).

³¹ Cfr. l'intervista a M. Landini a cura di P. Andruccioli, in www.collettiva.it, 23 luglio 2020.

della prestazione per la quale il lavoratore è assunto, ma dovrebbe essere consegnata nell'ottica di favorire il reperimento di nuova occupazione, laddove il rapporto di lavoro dovesse cessare in concomitanza con la caduta del blocco dei licenziamenti³².

Se, dunque, nel secondo dopoguerra, il bilanciamento tra impresa e lavoro avveniva tramite il blocco dei licenziamenti che, pur sostenuto dalle forze sindacali, veniva concesso con atteggiamento quasi riluttante, ad oggi lo stesso divieto costituisce la forma necessitata di conservazione del posto che, accompagnata dal compendio ammortizzatori sociali che ne sorreggono la costituzionalità, sembra l'unica misura emergenziale efficace per l'accumulo di tempo prezioso utile ad un ripensamento dell'organizzazione del lavoro, della tutela dell'occupazione, della riforma degli ammortizzatori sociali. L'attenzione preponderante per il rischio concreto che, allo scadere del blocco, numerosissimi lavoratori perderanno il posto di lavoro è comprensibile, date le implicazioni sociali di assoluto primo piano, ma occorre – oggi più che mai – interrogarsi sulla «configurazione dell'occupabilità, e quindi anche della formazione, come “nuovo rischio sociale”, di temporanea perdita della capacità di guadagno, ponendosi il delicato problema di stabilire se accordare una tutela, di che tipo, e soprattutto a carico di chi» (Garofalo 2004, p. 402).

Riferimenti bibliografici

- Bravo F. (2018), *Sul bilanciamento proporzionale dei diritti e delle libertà “fondamentali” tra mercato e persona: nuovi assetti nell'ordinamento europeo?*, in *Contratto e impresa*, n. 1, p. 190-216.
- Brollo M. (2020), *Il lavoro agile alla prova dell'emergenza epidemiologica*, in V. Filì (a cura

³² Un modello interessante per sviluppare le future interazioni tra imprese e parti sociali è quello adottato da Capgemini Italia che, con l'accordo integrativo aziendale 2020-2023 sottoscritto il 17 dicembre 2020, ha adottato una commissione paritetica per la formazione professionale, avente il compito di valutare i fabbisogni formativi dei lavoratori e l'idoneità delle azioni attuate. In modo diametralmente opposto si pone il modello Sec (Single Employment Contract), il quale piuttosto che una gestione concertata della formazione aziendale propone una visione individualizzata del piano formativo al fine di agevolare la transizione occupazionale (sul punto, v. *amplius* Perulli 2012, p. 17 ss.).

- di), *Covid-19 e rapporto di lavoro*, in D. Garofalo *et al.* (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, Adapt Labour Studies e-Book series n. 89, Modena, Adapt University Press, pp. 167-208.
- Calderone M. (2020), Intervista in www.ipsoa.it
- Caracciolo A. (2020), *I servizi essenziali nel prisma dell'epidemia da Covid-19*, in V. Fili (a cura di), *Covid-19 e rapporto di lavoro*, in D. Garofalo *et al.* (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, in Adapt Labour Studies e-Book series n. 89, Modena, Adapt University Press, pp. 9-25.
- Carchio C. (2020), *Emergenza epidemiologica e strumenti di sostegno al reddito: la cassa integrazione guadagni con causale «Covid-19»*, in D. Garofalo (a cura di), *Covid-19 e sostegno al reddito*, in D. Garofalo *et al.* (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, in Adapt Labour Studies e-Book series n. 91, Modena, Adapt University Press, pp. 19-62.
- Cazzola G. (2016), *Alle origini della tutela contro i licenziamenti individuali ingiustificati*, in BollettinoADAPT.it.
- Cazzola G. (2020), *Arbitrato, «amarcord» anni 50*, in <http://filcams.cgil.it/arbitrato-amarcord-anni-50-di-giuliano-cazzola-2/>.
- Colombo D. (2021), *Smart Working, più lavoro e meno rischi alla prova del Covid-19: il pubblico batte il privato*, in «Il Sole 24Ore», 22 gennaio, disponibile all'indirizzo <https://ilsole24ore.com/art/smart-working-piu-lavoro-e-meno-rischi-prova-covid-19-pubblico-batte-privato-ADazy8EB>.
- Dagnino E. (2020), *Il sistema delle fonti alla prova della emergenza sanitaria: una prospettiva giuslavoristica e di relazioni industriali*, in M. Tiraboschi, F. Seghezzi (a cura di), *Le sfide per le relazioni industriali*, in D. Garofalo *et al.* (a cura di), *et al.* (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, in Adapt Labour Studies e-Book series n. 93, Modena, Adapt University Press, pp. 62-70.
- De Boni C. (2009), *Lo stato sociale nel pensiero politico contemporaneo. Il Novecento*, Firenze University Press.
- Del Punta R. (2020), *Note sugli ammortizzatori sociali al tempo del Covid-19*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 2, p. 251-266.
- Ferrajoli L. (2001), *Diritti fondamentali. Un dibattito teorico*, Bari, Laterza.
- Fili V. (2020a), *Il tormentato bilanciamento tra diritti durante la pandemia nel prisma del rapporto di lavoro*, in V. Fili (a cura di), *Covid-19 e rapporto di lavoro*, in D. Garofalo *et al.* (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, in Adapt Labour Studies e-Book series n. 89, Modena, Adapt University Press, pp. 1-8.
- Fili V. (2020b), *Diritto del lavoro dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 e nuova "questione sociale"*, in *Lavoro nella giurisprudenza*, n. 4, p. 332-340.
- Fusani M. (2020), *Divieto di licenziamento nel DL Agosto. Tra le eccezioni prevista la risoluzione consensuale tramite accordo sindacale*, in *Diritto24*, 7 settembre 2020.
- Garofalo D. (2004), *Formazione e lavoro tra diritto e contratto. L'occupabilità*, Bari, Cacucci.

- Garofalo D. (2020a), *La dottrina giuslavorista alla prova del Covid-19: la nuova questione sociale*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 5, p. 429-431.
- Garofalo D. (2020b), *La copertura finanziaria degli ammortizzatori sociali e delle misure di contrasto alla povertà tra solidarietà, assistenza e ordine pubblico*, in D. Garofalo et al. (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, in Adapt Labour Studies e-Book series n. 91, Modena, Adapt University Press, p. 318-346.
- Garofalo D. (2020c), *Ammortizzatori sociali in deroga e Covid-19: un'analisi in deroga*, in D. Garofalo (a cura di), *Covid-19 e sostegno al reddito*, in D. Garofalo et al. (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, in Adapt Labour Studies e-Book series n. 91, Modena Adapt University Press, p. 148-188.
- Garofalo D. et al. (2020) *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, Adapt Labour Studies, E-Book series, nn. 89, 90, 91, 92 e 93.
- Lamonaca V. (2020), *L'estensione della durata dei permessi retribuiti ex art. 33, l. n. 104/1992, e gli altri istituti di supporto dell'assistenza ai disabili in condizione di gravità*, in V. Fili (a cura di), *Covid-19 e rapporto di lavoro*, in D. Garofalo et al. (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, in Adapt Labour Studies e-Book series n. 89, Modena, Adapt University Press, p. 261-317.
- Landini M. (2020), Intervista a cura di P. Andruccioli, in www.collettiva.it, 23 luglio 2020.
- Maresca A. (2020), *Il divieto di licenziamento per Covid è diventato flessibile (prime osservazioni sull'art. 14, DL n. 104/2020)*, in www.rivistalabor.it, 29 settembre.
- Massi E. (2020), *Accordo sindacale per "superare" il divieto di licenziamento: vantaggi e costi per le aziende*, in www.ipsoa.it, 11 settembre.
- Moreso J.J. (2002), *Conflitti tra principi costituzionali*, in *Diritto e Questioni Pubbliche*, n. 2, pp. 18-34.
- Morrone A. (2008), voce *Bilanciamento (giustizia costituzionale)*, in *Enciclopedia del Diritto - Annali*, vol. II, tomo II, pp. 185-204.
- Mostarda A. (2019), *Sull'inoppugnabilità delle conciliazioni sindacali: una posizione isolata*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 6, pp. 1320-1329.
- Natullo G. (2020), *Covid-19 e sicurezza sul lavoro: nuovi rischi, vecchie regole?*, in V.O. Bonardi, U., Carabelli, M. D'Onghia (a cura di), *Covid-19 e diritti dei lavoratori*, Roma, Ediesse, pp. 49-68.
- Paladin L. (1997), voce *Ragionevolezza (principio di)*, in *Enciclopedia del Diritto - Annali*, vol. I, aggiornamento, pp. 899-911.
- Preteroti A., Delogu A. (2020), *I licenziamenti collettivi e individuali al tempo del coronavirus*, in A. Pileggi, *Il diritto del lavoro nell'emergenza epidemiologica*, Edizioni LPO, pp. 167-180.
- Passalacqua P. (2020), *I limiti al licenziamento nel D.L. 18 del 2020*, in A. Pileggi (a cura di), *Il Diritto del Lavoro dell'emergenza epidemiologica*, Edizioni LPO, pp. 153-166.
- Pera G. (2007), *Scritti di Giuseppe Pera. I. Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè.

- Persiani M. (2019), *I limiti previsti dalla legge per la validità delle conciliazioni sindacali*, in *Giurisprudenza Italiana*, n. 7, pp. 1606-1064.
- Perulli A. (2012), *Il diritto del lavoro tra libertà e sicurezza*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 2, pp. 247-288.
- Recchia G.A. (2020), *Il congedo parentale straordinario per i lavoratori subordinati pubblici e privati*, in V. Fili (a cura di), *Covid-19 e rapporto di lavoro*, in D. Garofalo et al. (a cura di), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica*, in Adapt Labour Studies e-Book series n. 89, Modena, Adapt University Press, pp. 209-229.
- Sitzia A., De Luca G. (2020), *Cosa si intende per “impegno a gestire i livelli occupazionali mediante accordi sindacali” ai fini del “decreto liquidità” (d.l. 23/2020)?*, in bollettinoadapt.it, 27 aprile.
- Speziale V. (2020), *Gino Giugni e la conciliazione in sede sindacale*, Working Paper Csdle “Massimo D’Antona” – IT, n. 415.
- Turone S. (1984), *Storia del sindacato dal dopoguerra a oggi*, Bari, Laterza.

ABSTRACT

La normativa emergenziale emanata per far fronte all’epidemia da Covid-19 ha introdotto una serie di disposizioni volte a precludere l’avvio e la prosecuzione delle procedure di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo e collettivo. Il “blocco dei licenziamenti”, come viene comunemente definito, costituisce uno degli interventi più incisivi dell’intero panorama delle norme eccezionali adottate dal Governo per arginare le conseguenze socio-economiche della pandemia. L’interrogativo che ci si pone nel presente contributo, che parte dai precedenti storici del blocco dei licenziamenti, è relativo al ruolo che saprà svolgere il sindacato per fronteggiare ed arginare la “valanga” che potrebbe abbattersi sui lavoratori dipendenti il cui rapporto è stato “fittiziamente” mantenuto in vita attraverso gli ammortizzatori sociali Covid-19.

BLOCK ON DISMISSAL AND THE ROLE OF THE UNION: WHAT ARE THE PROSPECTS?

The emergency regulation issued to deal with the Covid-19 pandemic introduced several provisions aimed at preventing individual (for objective reasons) and collective dismissal procedures. The «block on dismissals», as is commonly defined, is one of the most incisive interventions adopted by the Government to contain the socio-economic

Blocco dei licenziamenti e ruolo del sindacato: quali prospettive?

consequences of the pandemic. The question addressed in this contribution, which starts from the historical background of the dismissal inhibition, is related to the role that trade unions will be able to play to tackle and face the «avalanche» that could fall on employees whose workplace was «fictitiously» kept alive through the anti-Covid-19 social safety net.