



## Fact checking sui Referendum sul lavoro: è vero quello che vi dicono?

A cura di Franco Scarpelli

Pietro Ichino, sul suo sito (e più sinteticamente in diverse interviste concesse a giornali), sostiene che il successo del “SI” sui quattro referendum in materia di lavoro *“porterebbe un effetto paradossale sul licenziamento nelle imprese medio-grandi e risultati assai irragionevoli nel campo delle piccole imprese e degli appalti”*.

La stessa tesi viene sostenuta (per il vero in modo molto più approssimativo rispetto ai contributi di Ichino) da Tito Boeri, in un articolo su Repubblica del 15 maggio.

A parte la scelta politica degli autori citati (diversa dalla nostra e in sé ovviamente legittima) vediamo se gli argomenti spesi siano fondati nel merito, a partire dalla questione se individuino correttamente gli esiti dei referendum in caso di successo del SI.

### Quesito n. 1: la disciplina dei licenziamenti per gli assunti dopo il 7 marzo 2015 (d.lgs. n. 23/2015).

Dice Ichino: tornando all’applicazione per tutti i lavoratori dell’art. 18 Stat. Lav. (come modificato dalla “Legge Fornero” del 2012)

*“nel caso di licenziamento intimato per un motivo ritenuto dal giudice insufficiente si tornerebbe a un indennizzo di entità compresa tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità (il d.lgs. n. 23/2015 prevede invece un indennizzo tra un minimo di 6 e un massimo di 36 mensilità); nel complesso non sarebbe un miglioramento per i lavoratori interessati, semmai forse un peggioramento”*

L’informazione solo parziale data da Ichino rende il giudizio generale certamente infondato: è vero, infatti, che per i casi in cui il Giudice, dichiarando un licenziamento illegittimo, riconosca solo un indennizzo, il tetto massimo previsto dal decreto del 2015 (36 mensilità, ma – va ricordato – solo grazie alle modifiche del “decreto dignità” del 2018 che Ichino aveva criticato) è più alto di quello previsto dall’art. 18 (24 mensilità). Ma basare su questo singolo aspetto un giudizio di *“complessivo peggioramento”* in caso di esito positivo del referendum è un evidente errore.

Ichino dimentica infatti di considerare e dire tre cose.

A) Che tornando all’art. 18 saranno **più frequenti i casi nei quali un licenziamento illegittimo darà luogo alla reintegrazione invece che all’indennizzo**, con un netto vantaggio di stabilità del rapporto di lavoro e di continuità previdenziale (tema che i critici del referendum dimenticano sempre di citare...), ma anche qualitativo e di dignità (non tutto si misura in danaro!). Ciò avverrebbe nei tanti casi di licenziamento individuale per motivo oggettivo con violazione dell’obbligo di ricollocazione, di licenziamento disciplinare intimato per fatti non così gravi da giustificarlo (ma in assenza di espresse previsioni del codice disciplinare), di licenziamento collettivo con violazione dei criteri di scelta. In tutti questi casi, dunque, non si applica il mero indennizzo e il tema del suo limite non ha alcuna rilevanza (dunque in tutti quei casi il lavoratore oggi soggetto al decreto del 2015 otterrebbe un miglioramento di tutela, sia di stabilità sia previdenziale).



B) Che nei processi che si concludono con l'attribuzione dell'indennizzo sono molto rari i casi in cui l'indennizzo arriva davvero su livelli elevati: perché quasi sempre il parametro più importante è quello dell'anzianità di servizio che, per superare i 24 mesi, dovrebbe essere almeno superiore a 10 anni (ipotesi sempre più rara, e oggi relativa a lavoratori ai quali il decreto 23 non si applica).

C) Che nei tanti casi di licenziamento di lavoratori con bassa anzianità di servizio, l'innalzamento del minimo a 12 mensilità (quando non vi fosse diritto alla reintegrazione) rappresenta certamente un miglioramento.

Quella di Ichino è dunque un'opinione che viene però veicolata utilizzando un dato tecnico parziale: e il giudizio di "peggioramento", riferito all'insieme della disciplina, è certamente infondato.

Boeri, su Repubblica, arriva a dire che il referendum ripristina "norme con massimali più bassi nell'indennizzo concesso ai dipendenti licenziati senza giusta causa". Boeri dovrebbe leggere meglio le disposizioni che critica (e rifuggire da semplificazioni erranee): come si è detto, tornando all'art. 18, un licenziamento senza giusta causa (cioè un recesso disciplinare per una condotta che il lavoratore non dimostra, o che non è disciplinarmente rilevante) sarà generalmente soggetto alla reintegrazione, l'indennizzo non c'entra.

Dice poi Ichino: tornando all'applicazione per tutti i lavoratori dell'art. 18 Stat. Lav.

*"nel caso di licenziamento collettivo, nel quale il datore di lavoro abbia applicato criteri di scelta che il giudice disapprova, il lavoratore interessato sarebbe reintegrato nel posto di lavoro (il d.lgs. n. 23/2015 prevede invece anche in questo caso un indennizzo fino a un massimo di 36 mensilità, che può essere una protezione persino più appetibile rispetto alla reintegrazione nell'impresa in crisi)"*

Che per il lavoratore sia preferibile un indennizzo (la cui determinazione peraltro non sta a lui scegliere, non essendo affatto scontato che arrivi a livelli elevati), è un giudizio che forse andrebbe lasciato al diretto interessato...

Ichino però, anche qui, veicola il suo personale giudizio sulla base di una informazione sul merito ambigua e usata in modo tendenzioso:

a) in primo luogo, i licenziamenti collettivi non riguardano affatto (come Ichino vuol far pensare) solo le imprese in crisi (nelle quali, fa intendere Ichino, non conviene rientrare), perché le riorganizzazioni con riduzioni del personale possono essere fatte (e sono spesso fatte, ad esempio nelle operazioni di investimento fatte dai fondi) da imprese in salute che vogliono migliorare la redditività dell'impresa: cosa che in sé non è vietata, ma la legge vuole che si debbano rispettare nella scelta i criteri dettati dalla stessa legge e dai contratti collettivi (e non scegliere quale rapporto vive e quale muore sulla base di preferenze personali o valutazioni non trasparenti);

b) in ogni caso il lavoratore che ottiene la reintegrazione, se preferisce non rientrare in azienda, può sempre esercitare un'opzione alternativa che vale 15 mensilità di retribuzione, che si aggiungono al risarcimento ottenuto in giudizio: quindi, se anche il lavoratore volesse «monetizzare» la tutela avrebbe un indennizzo comunque elevato, che si aggiunge alla continuità dei contributi previdenziali per il periodo tra il licenziamento e la reintegrazione (che non è prevista dall'indennizzo).



## Quesito n. 2: la disciplina dei licenziamenti per i dipendenti delle imprese minori

Dice Ichino:

*“Se prevalgono i “sì” viene abolito il limite massimo: l’impresa può dunque essere condannata a un indennizzo deciso dal giudice senza alcun limite”*

In una intervista a un giornale ha dichiarato:

*“se vincessero il “sì” giudice che ritenesse il licenziamento ingiustificato potrebbe condannare il piccolo imprenditore anche a un indennizzo miliardario”*

L’idea che un risarcimento possa essere senza limiti e addirittura spropositato è del tutto infondata. Nel nostro ordinamento non esiste questa possibilità: il lavoratore che impugna il licenziamento dovrà provare il danno che ha subito e il datore di lavoro avrà sempre la possibilità di contrapporre eccezioni (ad esempio il c.d. «aliunde perceptum», ovvero la riduzione del danno derivante da altri redditi percepiti dal lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro); infine il giudice dovrà motivare rigorosamente la quantificazione del danno che ritiene di riconoscere.

I limiti, dunque, ci sono e sono nel diritto civile, frutto di secoli di tradizione giuridica: per il lavoratore varrebbero le stesse regole che valgono per un cittadino o un’impresa vittima di un illecito contrattuale. Se un’impresa subisce un atto di concorrenza sleale da parte di un’altra impresa ha diritto di pretendere dal concorrente tutto e proprio tutto il risarcimento del danno commerciale effettivamente subito (che il giudice valuterà secondo i criteri indicati): perché ciò non può valere quando chi subisce un torto è il lavoratore, normalmente meno forte di un’impresa, e il danno attiene a un bene costituzionalmente tutelato come il lavoro?

La Corte costituzionale, peraltro, ha affermato che anche per i lavoratori delle imprese con meno dipendenti (che oggi non sono necessariamente le imprese economicamente più deboli) valgono i principi per cui il risarcimento deve essere effettivo e dissuasivo verso la tenuta di condotte illecite.

## Quesito n. 3: la disciplina sulla libertà di assumere a termine, nei primi 12 mesi, senza una ragione giustificatrice.

Qui Ichino motiva la sua posizione utilizzando argomenti sulle politiche regolative delle forme contrattuali che richiederebbero approfondimenti non compatibili con questa scheda.

Egli però fonda la sua scelta su una lettura molto semplificante dei dati sul mercato del lavoro, dalla quale trae una lettura ancora più discutibile (diremmo una deduzione priva di qualsiasi dimostrazione) sulla funzione che il contratto a termine (CTD) avrebbe di fatto.

Dice Ichino:

*“sul totale di rapporti di lavoro dipendente nel nostro Paese la percentuale dei contratti a termine si aggira intorno al 15 per cento, perfettamente in linea con la media UE; l’allarme lanciato in proposito dalla Cgil si fonda sulla confusione tra il dato “di stock” (15% appunto) e il dato “di flusso”, cioè la percentuale dei contratti a termine sui nuovi contratti che vengono via via stipulati (oltre la metà); il fatto che il dato di stock resti fermo a circa un sesto del totale è la prova che i contratti a termine vengono generalmente utilizzati come contratto di*



*inserimento, ma nella maggior parte dei casi si trasformano poi in contratti a tempo indeterminato”.*

La lettura dei dati statistici è cosa sempre molto complessa, ma la conclusione di Ichino appare davvero singolare, e l’ultima affermazione è certamente infondata.

La tesi peraltro è sostenuta anche da Boeri, che afferma che *“questi contratti nella stragrande maggioranza dei casi sono diventati un canale di ingresso nel mercato del lavoro, una specie di periodo di prova più lungo, anziché un vicolo cieco”*. Purtroppo, non è così.

Ichino riconosce che nei dati “di flusso” (% sui nuovi contratti di lavoro) l’utilizzo del CTD rimane troppo elevato (a dir la verità parecchio più della “metà”, che è espressione imprecisa: l’ultimo rapporto annuale del Ministero del Lavoro sulle comunicazioni obbligatorie, relativo al 2023, indica che il 66% dei nuovi rapporti di lavoro nasce come CTD, dato di poco in calo rispetto ai due anni precedenti).

Ora, se è vero che il numero di trasformazioni da CTD a tempo indeterminato è in aumento da alcuni anni (sono state circa 750.000 nel 2023), queste rimangono una quota ancora molto contenuta rispetto al complesso dei rapporti a termine: nel 2023, su circa 12.200.000 cessazioni di rapporti di lavoro in generale, oltre 8.300.000 erano CTD e, all’interno di questi, poco meno della metà (quasi 4.000.000) erano rapporti di durata tra 3 mesi e un anno, cioè la soglia entro la quale il datore di lavoro può assumere senza dover giustificare perché lo fa a termine.

Il CTD rimane per la gran parte degli interessati una condizione dalla quale è difficile uscire (passando da un CTD all’altro, salvo andarsene all’estero ...). La regola che consente a un’impresa di assumere liberamente a termine senza una ragione organizzativa effettiva, anche per coprire posizioni di lavoro ordinarie (facendo ruotare su di esse un lavoratore dopo l’altro), contribuisce dunque a mantenere nel nostro sistema l’«apartheid» tra lavoratori precari ai margini delle imprese, meno tutelati, rispetto a quelli addetti a tempo indeterminato.

#### **Quesito n. 4: la responsabilità solidale di committente e appaltatore per la sicurezza del lavoro.**

Dice Ichino:

*già oggi l’impresa committente ha una responsabilità in solido con l’appaltatrice o subappaltatrice per gli infortuni accaduti ai dipendenti di queste, ma la norma oggetto del referendum riguarderebbe un’eccezione “nel caso in cui l’attività dell’appaltatrice sia totalmente estranea a quella dell’impresa committente”, facendo l’esempio di un’impresa qualsiasi che occasionalmente affidi in appalto una ristrutturazione edile o l’installazione di impianti, con rischi tipici di queste diverse attività. Aggiunge poi: sarebbe del tutto irragionevole stabilire una corresponsabilità dell’impresa committente per il danno subito dal dipendente dell’appaltatrice “anche in conseguenza di un rischio sul quale la committente stessa non ha alcuna competenza”.*

La stessa tesi è sostenuta da Boeri, che afferma che la committente diverrebbe responsabile *“per lavorazioni che nulla hanno a che vedere con l’appalto e su cui l’azienda committente non ha alcuna competenza e conoscenza del grado di rischio”*. Spiace constatare che intellettuali importanti non colgono il fuoco vero del problema, e che confondano il tema della conoscenza dei rischi con quello, vero fulcro, del governo della filiera economica.



In primo luogo, non è vero che (come fa intendere Ichino) l'estensione della responsabilità riguarderebbe solo casi in cui l'appalto riguardi attività del tutto diverse da quelle dell'impresa committente, straordinarie e slegate dalla sua attività. Anzi, il problema si pone proprio e più spesso quando le filiere produttive vengano frazionate delegando ad altre imprese fasi «specialistiche» della produzione (come avviene proprio nei cantieri di costruzioni, dove si frazionano scavi, sbancamenti, impianti tecnologici, montaggio e smontaggio ponteggi, ecc.).

E' vero che la committente può essere un'impresa con una specializzazione produttiva o di servizi diversa da quelle delle appaltatrici o subappaltatrici, ma non è questo il tema che pone il referendum (e nessuno si attende che la committente di appalti debba provvedere direttamente alla valutazione dei rischi nelle fasi produttive a valle).

Lo scopo è un altro, ed è coerente ad una delle tecniche più classiche del diritto civile: l'utilizzo dei meccanismi della responsabilità civile per indurre comportamenti imprenditoriali e di mercato virtuosi e per allocare i rischi economici sui soggetti che sono più in grado di prevenirli o gestirli (sollevando invece dal rischio, per quanto possibile, i soggetti più deboli e con meno potere economico e contrattuale).

Nel nostro ordinamento le regole sugli obblighi per una rigorosa prevenzione e tutela della sicurezza ci sono: ma il loro problema (come dimostrano i drammatici dati relativi a infortuni e malattie professionali) è la loro effettività, il loro rispetto. E qui viene la responsabilità del committente, che è a capo della filiera e ne governa con le sue scelte lo sviluppo e le dinamiche dei costi.

Se il committente sceglie come appaltatore un'impresa specializzata seria (pagando il giusto costo della serietà e professionalità), questa garantirà un buon livello di sicurezza. Dunque, se pure si verificasse un infortunio (comunque in questo quadro meno probabile), la responsabilità solidale in capo alla committente non sarà per essa un problema, perché potrà sempre rivalersi sull'impresa appaltatrice responsabile di non aver garantito la piena sicurezza (trovando in quel caso un'impresa solvibile, con coperture assicurative adeguate, ecc.).

Il problema è quando – come accade strutturalmente negli appalti di lavori e servizi a basso valore professionale – le committenti appaltano per abbattere i costi, cercando i massimi ribassi e «strozzando» le appaltatrici e sub-appaltatrici. Queste ultime, per stare nei margini, devono risparmiare e ciò avviene invariabilmente sui salari dei dipendenti e sui costi per la sicurezza. Quando poi accade un infortunio, l'appaltatrice spesso non ha la consistenza per risarcire il lavoratore o la sua famiglia (dunque «il cerino», alla fine, rischia di rimanere in mano al soggetto più debole e incolpevole della filiera).

Non è del tutto ragionevole, in questi casi, elevare la responsabilità al livello della committente, che con la sua politica di appalti crea le condizioni di un abbattimento dei livelli di sicurezza? Dunque la regola che il referendum produrrebbe – se vicesse il SI – è una classica regola diretta a favorire scelte di mercato più mature e virtuose.