

Un contributo al dibattito Referendum dell'8-9 giugno, la tagliola del quorum

Gaetano Quadrelli 7 maggio 2025

Un'occasione utile per costringere il legislatore a intervenire o uno strumento rischioso, che in caso di mancato quorum potrebbe far finire i diritti dei lavoratori nel dimenticatoio?

la ripresa della discussione sul lavoro può essere utile, ma va tenuto in conto il rischio molto concreto che, se non sarà raggiunto il quorum, sia il tema del lavoro che quello della cittadinanza finiscano nel dimenticatoio. : il referendum sulla cittadinanza è cruciale", In materia di licenziamento sebbene il quesito venga presentato come un referendum contro la precarietà, l'articolato sul quale interviene è già stato parzialmente modificato dalla Corte costituzionale.

Comunque la si pensi, i referendum dell'8 e 9 giugno saranno, nel bene o nel male, uno snodo decisivo per lavoratrici e lavoratori, così come per gli stranieri che aspirano alla cittadinanza italiana. Lo strumento referendario ha sì perso efficacia nel corso degli anni, ma ha pur sempre il merito di riportare al centro dell'agenda temi, come i diritti dei lavoratori, che vengono spesso nascosti sotto il tappeto da una classe dirigente che negli ultimi 30 anni non è stata capace di offrire vere soluzioni. Per quanto i tentativi e le misure innovative non siano certo mancati.

Proprio agli effetti delle numerose riforme del mercato del lavoro che si sono susseguite in Italia a partire dagli anni '90 nonostante le molte riforme, non ha conosciuto rivoluzioni in termini quantitativi: negli ultimi anni è aumentato il numero di occupati ma è diminuito il monte ore lavorato. Non solo: i dati sulla cresciuta partecipazione (il numero di persone attive sul mercato del lavoro), è anche figlio dell'inverno demografico: meno persone in assoluto sono in età da lavoro. Degli oltre 18 milioni di lavoratori dipendenti, un terzo, circa sei milioni, sono a tempo determinato o part-time, giovani e donne sono i più penalizzati. Un mercato incapace di valorizzare le competenze acquisite e che non favorisce la permanenza dei giovani in Italia.

Ci sono tre assi: flessibilità, sicurezza e salario. L'idea degli anni '90, ripresa dal modello di flexicurity dei Paesi scandinavi, mirata a creare un mercato flessibile accompagnato dalla certezza del reddito e da politiche attive del lavoro, **non ha funzionato**. Anche per via di un problema, lo strabismo istituzionale per cui la politica economica e monetaria sono in larga parte o del tutto di competenza europea, mentre il welfare e le politiche del lavoro rimangono di competenza nazionale.

Il tema dei i salari, che in Italia segnano il passo. Oggi i divari, anche all'interno dello stesso mercato del lavoro nazionale, sono molto grandi. Per questa ragione, il salario minimo pur non essendo la soluzione, "potrebbe servire almeno in parte a garantire una qualità minima a quelle fasce povere del lavoro. Che faccia male alla struttura produttiva è una sciocchezza". i salari non sono cresciuti perché l'aumento della flessibilità ha fatto crescere la precarietà e indebolito i sindacati, togliendo loro potere contrattuale.. In questo quadro non certo roseo, si inseriscono dunque i referendum di giugno che, com'è detto all'inizio e come ormai abitudine, avranno nella tagliola del quorum il primo e più grande ostacolo.

La responsabilità di tenere insieme lavoro, sicurezza, dignità, cittadinanza, democrazia. Nel nostro Paese da più di venti anni c'è una legge sulla cittadinanza che produce effetti negativi su centinaia di migliaia di persone che lavorano in Italia, che qui nascono, frequentano scuole e università e che sono costrette ad attendere dieci anni – ma spesso anche molto di più – per ottenere il diritto di vivere liberamente». Il referendum vuole ridurre questo periodo a cinque anni, permettendo così anche la trasmissione automatica della cittadinanza ai figli e alle figlie minorenni. **occorrerà intensificare l'impegno soprattutto sul versante dell'informazione, per spiegare quanto sia importante andare a votare ed esercitare questo strumento di democrazia diretta. Questa modifica avrebbe un impatto decisivo sulla vita di molti cittadini che vivono in questo Paese, italiani di fatto ma non di diritto».**

Quesito 1: Reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento illegittimo «Volete voi l'abrogazione del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, recante "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183" nella sua interezza?»

Il quesito ha l'obiettivo di rafforzare le tutele per il lavoratore licenziato ingiustamente.

L'art. 18 dello Statuto dei lavoratori del 1970, aveva previsto, per le imprese con più di 15 dipendenti (più di 5 dipendenti per le imprese agricole) un risarcimento pieno del danno subito dal lavoratore licenziato ingiustamente, con reintegrazione nel posto di lavoro.

Le sanzioni previste, ripristinando il rapporto e risarcendo pienamente il danno del lavoratore, avevano un'efficacia dissuasiva nei confronti del datore di lavoro per la serietà delle conseguenze che avrebbe dovuto sopportare. Ed è soprattutto questa efficacia dissuasiva, richiesta anche dalle convenzioni internazionali, che dà al lavoratore la possibilità di esercitare i propri diritti (alla giusta retribuzione, a reagire a vessazioni, accedere alle tutele per maternità, malattia e così via) senza timore delle conseguenze.

Con la cd legge Fornero nel 2012 si è riformato l'art. 18 e si sono introdotte sanzioni diverse secondo il tipo di illegittimità del licenziamento. La sanzione può essere un risarcimento pieno con reintegrazione (nei casi di discriminazione, nullità, oralità del licenziamento), una reintegrazione con indennità quantificata in una misura massima forfettizzata (nei casi di inesistenza dei fatti addotti a fondamento del licenziamento o quando esso sia intimato per violazioni che siano punite, nel contratto collettivo applicato dal datore di lavoro, con sanzioni diverse e meno gravi della risoluzione del rapporto) o un ristoro solo indennitario (da un minimo di dodici mensilità a un massimo di ventiquattro mensilità per fatti esistenti ma valutati dal giudice non così gravi da giustificare un licenziamento e da un minimo di sei a un massimo di dodici mensilità per licenziamenti illegittimi per motivi formali). Le indennità sono liquidate dal giudice tra il minimo e il massimo tenendo conto di tutte le caratteristiche del caso concreto.

La legge Fornero ha modificato anche la disciplina sanzionatoria dei licenziamenti collettivi, cioè i casi di licenziamenti contemporanei di almeno 5 lavoratori per una stessa ragione economica, anche in tal caso differenziando le sanzioni. Ha previsto infatti la sanzione della reintegrazione e del risarcimento pieno quando il licenziamento sia intimato senza la forma scritta, quella della reintegrazione con indennità risarcitoria forfettizzata quando sia stata illegittima la scelta dei lavoratori licenziati e la sola sanzione indennitaria quando siano state violate le procedure di

consultazione sindacale che la legge impone ai datori di lavoro che intendano procedere a questi licenziamenti.

Con il cd. Jobs act oggetto del referendum (decreto legislativo n. 15/2015), per i lavoratori dipendenti di imprese con più di 15 dipendenti assunti dopo il 7 marzo 2015, il diritto alla reintegrazione era stato originariamente ristretto alle ipotesi di licenziamenti illegittimi perché nulli, orali o discriminatori, in questi casi con un risarcimento del danno pieno e all'ipotesi di licenziamento illegittimo perché inesistente il fatto contestato al lavoratore, in quest'ultima ipotesi con diritto a una indennità risarcitoria non superiore a dodici mensilità. Per ogni altro licenziamento illegittimo (compresi i licenziamenti collettivi) era stata prevista una modesta indennità determinata nella misura fissa di due mensilità per anno di anzianità, con un minimo previsto dapprima di quattro poi portato a sei mensilità e un massimo originariamente di ventiquattro, poi elevato a trentasei mensilità o, per il licenziamento illegittimo solo per motivi formali, con un minimo di due mensilità e un massimo di dodici.

Queste disposizioni di legge sono oggi in parte diverse, per effetto di varie sentenze della Corte costituzionale, che hanno radicalmente mutato il criterio di quantificazione dell'indennità risarcitoria, consentendo al giudice di determinarne il concreto ammontare, sulla base, non solo dell'anzianità del lavoratore, ma di ogni altra circostanza di fatto e che hanno ampliato l'area della reintegrazione, oggi prevista anche quando è risultata inesistente la ragione addotta a giustificazione del licenziamento cd "economico" e quando il licenziamento comminato per mancanze del lavoratore sia riferito a fatti puniti, da previsioni specifiche della contrattazione collettiva, con sanzioni non espulsive. La disciplina complessiva, in particolare quanto al diritto alla reintegrazione, è rimasta però più restrittiva rispetto a quella della legge Fornero, compresa quella prevista per i licenziamenti collettivi. Un caso quest'ultimo particolarmente critico, in quanto lavoratori licenziati insieme e per la stessa ragione economica, in caso di illegittimità del licenziamento, possono vedersi applicati rimedi diversi a seconda della data della loro assunzione (la reintegrazione se assunti prima del marzo 2015, almeno per alcuni vizi del licenziamento, sempre la sola indennità risarcitoria se assunti dopo il marzo 2015).

Votando "sì" si vota per l'abrogazione integrale del jobs act, decreto legislativo n. 23 del 2015, e a tutti i lavoratori dipendenti di imprese con più di quindici dipendenti (quale che sia la data della loro assunzione) si applicherà l'art. 18 come modificato dalla legge Fornero.

Se approvato, il referendum comporterebbe l'abrogazione totale del decreto legislativo n. 23/2015, eliminando le tutele crescenti e consentendo di applicare a tutti i lavoratori il sistema di tutele precedente, basato sulla valutazione del giudice e, in alcuni casi, sul reintegro nel posto di lavoro.

Quesito 2: Maggiore tutela nei licenziamenti delle piccole imprese .

«Volete voi l'abrogazione dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, recante "Norme sui licenziamenti individuali", come sostituito dall'art. 2, comma 3, della legge 11 maggio 1990, n. 108, limitatamente alle parole: "compreso tra un", alle parole "ed un massimo di 6" e alle parole "La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro."?»

Il quesito ha l'obiettivo di tutelare meglio i lavoratori dipendenti delle piccole imprese (con meno di 16 dipendenti) in caso di licenziamento illegittimo.

Se prevarranno i "sì", l'indennità prevista per il licenziamento ingiusto non avrà più un tetto predeterminato e potrà essere stabilita dal giudice oltre il basso limite massimo di sei mesi oggi previsto (o 10 mesi per anzianità superiore ai 10 anni e 14 per anzianità superiore a 20 anni, ma ormai pochi rapporti di lavoro sono di lunga durata).

Il danno effettivo che il lavoratore subisce in caso di licenziamento illegittimo è normalmente ben superiore, perché la perdita del reddito da lavoro, può protrarsi a lungo, considerando l'alto tasso di disoccupazione soprattutto al sud, esponendo lui e la sua famiglia a condizioni di vita degradanti, con danni anche esistenziali.

Le ragioni della disciplina del 1966 per le piccole imprese, escluse dall'art. 18 dello Statuto, erano legate alle condizioni del mondo del lavoro dell'epoca, quando esistevano soprattutto grandi imprese con molti lavoratori, mentre le piccole imprese avevano natura prevalentemente familiare: il piccolo esercizio commerciale, l'artigiano, la semplice ditta edile, ecc. Si era ritenuto che l'esigenza di tutelare i lavoratori dovesse essere bilanciata con la necessità di non danneggiare eccessivamente il piccolo imprenditore, seppur colpevole di aver licenziato ingiustamente il lavoratore, data la limitata disponibilità economica propria di una piccola impresa familiare.

Oggi, il numero delle piccole imprese familiari si è molto ridotto e la maggior parte delle imprese con meno di 16 dipendenti hanno, in realtà, altra natura, che non giustifica una tutela particolare a scapito dei lavoratori. Molte imprese con pochi dipendenti non sono affatto "piccole", dal punto di vista sia economico che del personale. La prevalenza delle strutture e delle macchine sul personale ha reso possibile l'esistenza di aziende con pochi dipendenti ma con un elevato volume d'affari. Quanto al personale va considerato da un lato che la proliferazione di rapporti di lavoro speciali ha comportato che molti lavoratori vengono conteggiati parzialmente (part time, lavoro intermittente) o non vengono conteggiati per nulla (apprendisti, lavoratori somministrati) nel numero ai fini della configurabilità della piccola impresa. Vi sono, inoltre, lavoratori di imprese appaltatrici o subappaltatrici o nelle quali vengono utilizzati lavoratori autonomi (e quindi non conteggiabili), ma che spesso lavorano negli stessi locali dell'azienda e comunque vanno considerati per valutarne la forza economica.

La Corte costituzionale (sent. n. 183/2022) lo ha detto chiaramente: «il criterio incentrato sul solo numero degli occupati non risponde...all'esigenza di non gravare di costi sproporzionati realtà produttive e organizzative che siano effettivamente inidonee a sostenerli». Quindi un'indennità costretta entro un esiguo divario tra minimo e massimo «vanifica l'esigenza di adeguarne l'importo alla specificità di ogni singola vicenda» e non rappresenta un rimedio congruo e coerente con i requisiti di adeguatezza e dissuasività.

La Corte nel 2022 sollecitava il legislatore a modificare la norma in base a tali principi, ma nulla si è mosso e non resta quindi che il referendum.

Se i "sì" prevorranno, la norma sarà corretta, sopprimendo il limite massimo e consentendo quindi al giudice di valutare l'effettiva forza economica dell'impresa ed ogni altro elemento utile al fine di determinare l'indennità più giusta nel caso concreto.

Se approvato, il quesito eliminerebbe i vincoli normativi al risarcimento, aumentando potenzialmente le tutele economiche per chi lavora nelle piccole imprese, in caso di licenziamento senza giusta causa

Gli effetti paradossali dei referendum sul lavoro

Due dei quattro quesiti referendari in questione si propongono di modificare la disciplina sanzionatoria per i licenziamenti individuali illegittimi. L'iniziativa ha un indubbio valore politico, ma quale sarebbe il suo effettivo impatto giuridico? Probabilmente molto inferiore di quello che si può immaginare

Il primo quesito intende abrogare la parte di Jobs Act che aveva introdotto come rimedio "normale" ai licenziamenti individuali illegittimi un risarcimento che aumentava all'aumentare della durata del rapporto di lavoro (il sistema delle cosiddette "tutele crescenti"), prevedendo la reintegrazione quasi esclusivamente in caso di discriminazione, o di altri motivi nullità del recesso previsti dalla legge.

Tuttavia l'eventuale abrogazione di tali norme, attualmente applicabili ai rapporti di lavoro costituiti dopo il 7 marzo 2015, non ripristinerebbe affatto la reintegrazione nel posto di lavoro come sanzione standard per i licenziamenti invalidi; l'introduzione di una indennità risarcitoria in caso di invalidità dei licenziamenti era infatti già stata introdotta dalla riforma Fornero, applicabile ai rapporti di lavoro più vecchi, che limita le ipotesi di reintegrazione (oltre che nei già citati casi di nullità) ai casi di insussistenza del fatto su cui il licenziamento si basa, o qualora il licenziamento sia originato da comportamenti che la contrattazione collettiva considera punibili con sanzioni meno gravi

Se è pur vero che il Jobs Act aveva ridotto sulla carta l'ambito di operatività del rimedio reintegratorio al di fuori delle ipotesi di nullità del recesso (richiedendo a tali fini la prova diretta della insussistenza del fatto contestato al lavoratore), va però anche detto che la giurisprudenza, mediante varie decisioni della Corte di Cassazione, ha di fatto ripristinato la reintegrazione anche nei casi in cui i vizi del licenziamento siano meno lampanti (ad esempio nel caso in cui, in un licenziamento disciplinare, il fatto addebitato, pur sussistente, non venga giudicato sufficientemente grave)

In conclusione, per quanto riguarda la possibilità di reintegrazione dei lavoratori ingiustamente licenziati, l'abrogazione di questo pezzo di Jobs Act riporterebbe le lancette ai tempi della Legge Fornero, ma sicuramente non introdurrebbe sul punto cambiamenti rivoluzionari rispetto alle tutele attuali e alla loro applicazione nei tribunali

.Se poi si passa a esaminare l'entità dei possibili risarcimenti per un licenziamento ingiusto, l'eventuale successo del referendum potrebbe perfino avere effetti paradossali. Il meccanismo automatico delle "tutele crescenti" è infatti stato dapprima corretto al rialzo per legge dal "Decreto Dignità", e successivamente cancellato dalla Corte Costituzionale, con il risultato che oggi il risarcimento può variare da un minimo di 6 a un massimo di 36 mensilità, non più in base a una formula, ma con scelta discrezionale da parte del Giudice, che di fatto è spesso basata anche sulla durata del rapporto.

Diversamente, i risarcimenti previsti dalla Legge Fornero prevedono normalmente un risarcimento ricompreso fra 12 e 24 mensilità, discrezionale ma sempre da motivare sulla base di durata del rapporto e dimensioni del datore di lavoro.

In definitiva, l'eventuale successo del primo dei referendum in questione potrebbe perfino peggiorare le aspettative risarcitorie dei lavoratori con maggiore anzianità aziendale. Il secondo referendum abrogativo, che intende intervenire sulla legge fondamentale in tema di licenziamenti individuali, solo marginalmente toccata dal Jobs Act, propone invece di sopprimere il più basso limite risarcitorio massimo (6 mesi) applicabile ai licenziamenti nelle imprese che occupano fino a 15 dipendenti nell'unità produttiva del dipendente licenziato, che sono escluse dalle regole risarcitorie sopra accennate. Se il referendum avesse successo, si tratterebbe di un cambiamento non irrilevante, ma neanche in questo caso "rivoluzionario": va infatti ricordato che già oggi (per le imprese più grandi fra le "piccole") il limite massimo può, per i lavoratori con anzianità superiore a 10 o 20 anni, essere elevato rispettivamente fino a 10 o fino a 14 mensilità. In definitiva, l'ipotesi di controriforma per via referendaria delle tutele in materia di licenziamenti – che comunque dovrà superare il non facile ostacolo del quorum dei votanti - non sarebbe una grande rivoluzione. Il Jobs Act, che ha avuto il merito di tipizzare e rendere prevedibili i risarcimenti per i licenziamenti invalidi, è stato sul punto già in parte smantellato, e l'annoso tema della produttività delle imprese italiane (con annessa possibilità di aumento dei salari) appare oggi più urgente.

Perché "sì" all'abrogazione delle norme del Jobs act?

«Il Jobs act ha introdotto nel 2015 una ingiustificabile differenziazione nel mondo del lavoro nella tutela per i licenziamenti illegittimi. Per i lavoratori assunti dopo marzo del 2015 diventava praticamente impossibile ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro di fronte al licenziamento illegittimo, anche la tutela risarcitoria era assolutamente risibile rispetto a quella prevista dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. È intervenuto il legislatore e più volte la Corte Costituzionale per eliminare le parti più inaccettabili del Jobs Act, riducendone l'impatto negativo in termini di tutela, ma ciononostante persistono ingiustificate gravi differenze in termini di tutela tra lavoratori che possono accedere all'articolo 18 dello Statuto con la reintegrazione e anche con indennità risarcitoria che è di un minimo di dodici mensilità, in alternativa alla reintegrazione. Differenze che verrebbero eliminate col referendum che ricondurrebbe tutti i lavoratori alla tutela prevista dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, ridisegnata dopo la legge Fornero, dagli interventi della Corte costituzionale e della giurisprudenza ordinaria».

Perché "no" all'abrogazione delle norme del Jobs act?

«Occorre tenere conto della norma attualmente vigente che è molto diversa dalla norma originaria del Jobs act. La norma attuale prevede un congruo risarcimento del danno in materie quando il licenziamento è ingiustificato, che va fino a 36 mensilità. E dopo gli interventi dell'estate scorsa della Corte Costituzionale, che prevede la reintegrazione anche nell'ipotesi del licenziamento disciplinare, anche nell'ipotesi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Quindi abbiamo una tutela rilevante. Addirittura in alcuni casi il contratto a tutele crescenti è più favorevole dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Abrogando le tutele crescenti, si innesta un'ulteriore diversificazione perché noi avremmo i lavoratori disciplinati all'articolo 18 dello Statuto, quelli con le tutele crescenti fino alla data del referendum ove fosse ammesso e poi quelli assunti successivamente nel caso di affermazione del sì al referendum. Peraltro quello che conta oggi sono

le tutele crescenti perché l'art il 18 dello Statuto è ormai una norma residuale e riguarda il 20% dei lavoratori

Quesito 3: limiti ai contratti a termine e ritorno all'obbligo di causale

«Volete voi l'abrogazione dell'articolo 19 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", comma 1, limitatamente alle parole "non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque", alle parole "in presenza di almeno una delle seguenti condizioni", alle parole "in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2025, per esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti;" e alle parole "b bis"); comma 1 -bis , limitatamente alle parole "di durata superiore a dodici mesi" e alle parole "dalla data di superamento del termine di dodici mesi"; comma 4, limitatamente alle parole ",in caso di rinnovo," e alle parole "solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi"; articolo 21, comma 01, limitatamente alle parole "liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente,"?»

La disciplina del contratto a termine è stata nei decenni modificata nel senso di una sempre maggiore "liberalizzazione": dalla L. 230/1962 che limitava la possibilità di assumere a termine ai soli casi previsti dalla legge medesima, passando alla L. 56/1987 che ha attribuito alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere altri casi di assunzione a termine, arrivando al d.lgs. 368/2001 che consentiva il ricorso al contratto a termine purché nel contratto individuale fosse specificata la ragione oggettiva, alla L. 92/2012 che ha per la prima volta consentito il ricorso alle assunzioni precarie senza necessità dell'indicazione di una specifica ragione, seppure solo per la prima assunzione di durata non superiore a dodici mesi, al c.d. decreto Poletti (d.l. 34/2014 conv. mod. L. 78/2014) che ha eliminato completamente la necessità di una causale ponendo il solo limite dei 36 mesi di durata massima del contratto, al d.lgs 81/2015 che nella sua originaria formulazione reiterava questa previsione, alle successive modificazioni (in particolare il d.l. 87/2018 convmod. L. 96/2018 - c.d. Decreto dignità) che, in controtendenza, è intervenuto a limitare il ricorso al contratto al termine, conservando la possibilità di assumere a termine senza l'indicazione di una causale solo per i contratti della durata massima di un anno e consentendo contratti precari di maggior durata solo per specifiche ragioni.

La stabilità del rapporto di lavoro che, a partire dagli anni '60, era considerato di regola a tempo indeterminato, e in via di eccezione a tempo determinato, garantisce ai lavoratori e alle lavoratrici l'esercizio dei loro diritti, senza la paura del mancato rinnovo o della non stabilizzazione, e consente di garantire quella esistenza libera e dignitosa data dalla continuità del lavoro e della retribuzione. Pur in un quadro normativo molto mutato, il carattere ordinario del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per la sua insostituibile ragione di tutela dei diritti, è oggi affermato anche dalla direttiva 1999/70 dell'Unione Europea.

Il d.lgs. 81/2015 è uno dei decreti che vanno a comporre il c.d. Jobs act e che si occupa delle varie tipologie di contratti di lavoro ovvero a tempo parziale, intermittente, in somministrazione, di apprendistato, tramite piattaforme digitali, accessorio. Gli articoli da 19 al 29 disciplinano il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.

Nell'attuale formulazione, ed in estrema sintesi per quanto interessa l'oggetto del Referendum, l'art. 19 prevede che al contratto di lavoro subordinato possa essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi e che possa avere una durata superiore, ma non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'art. 51 e cioè i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria; oppure b) in assenza di tali previsioni, nei casi previsti dai contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2025, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti; oppure b-bis) in sostituzione di altri lavoratori (comma 1). Nel caso in cui venga concluso un contratto a tempo determinato di durata superiore a dodici mesi, in assenza delle sopra riportate condizioni, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi (comma 1 bis).

Al momento, quindi, possono essere conclusi contratti a termine fino a dodici mesi senza l'indicazione della ragione che ha determinato l'assunzione precaria, il che consente di fatto di utilizzare il contratto a tempo determinato per fare fronte a qualsiasi ragione produttiva, quindi, anche quando non ci sarebbe una ragione temporanea e l'impresa dovrebbe quindi assumere a tempo indeterminato.

Con l'abrogazione voluta dal referendum, che tocca i commi 1, 1 bis e 4, l'art. 19 [1] prevederebbe, invece, che al contratto di lavoro subordinato possa essere apposto un termine di durata non eccedente i ventiquattro mesi ma solo in due ipotesi: a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 oppure b) in sostituzione di altri lavoratori (comma 1) e che in caso di stipulazione di un contratto in assenza delle predette condizioni il contratto si trasformi a tempo indeterminato (co. 1-bis); che il termine, ad eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, debba risultare da atto scritto a pena di inefficacia del termine medesimo, quindi di nullità, e debba contenere la specificazione delle esigenze in base alle quali è stipulato e, ancora, che in caso di proroga e di rinnovo dello stesso rapporto tale indicazione sia (sempre) necessaria (comma 4).

Inoltre, l'art. 21 al comma 01, a seguito del referendum, consentirebbe che il contratto possa essere prorogato e rinnovato solo in presenza delle condizioni previste dall'art. 19.

L'intervento referendario verrebbe dunque ad eliminare la possibilità di concludere contratti a tempo determinato sino a dodici mesi senza l'indicazione di una specifica ragione, esigenza o motivo. Sarebbe, invece, consentito concludere contratti a termine sino alla durata complessiva di ventiquattro mesi – anche a seguito di proroga o rinnovo - ma sempre qualora ricorra una delle due, e non più tre, ipotesi indicate.

In caso di vittoria dei "si" verrebbe, pertanto, limitato il lavoro precario e il ricorso al contratto a termine verrebbe ricondotto a situazioni, di carattere oggettivo, quale la necessità di sostituzione di lavoratori assenti o altre, indicate dai contratti collettivi stipulati, non da una qualunque associazione sindacale, ma da quelle dotate di una adeguata rappresentatività.

Se il quesito sarà approvato, si tornerà a un sistema in cui ogni contratto a termine dovrà essere giustificato da esigenze concrete, riducendo così la flessibilità per le imprese, ma aumentando la tutela dei lavoratori contro la precarizzazione.

[1] Art. 19 (Apposizione del termine e durata massima) « 1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata ~~non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:~~ a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51; b) ~~in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il ((31 dicembre 2025)), per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;~~ b-bis) in sostituzione di altri lavoratori. 1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato ~~dalla data di superamento del termine di dodici mesi.~~ 4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, ~~in caso di rinnovo,~~ la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga e di rinnovo dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria ~~solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.~~ (...)».

Art. 21 (Proroghe e rinnovi) « 01. Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, ~~successivamente~~, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.»

Quesito 4: responsabilità negli appalti e sicurezza sul lavoro

QUESITO «Volete voi l'abrogazione dell'art. 26, comma 4, in tema di "Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione", di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81, recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" come modificato dall'art. 16 del decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, dall'art. 32 del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modifiche dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, nonché dall'art. 13 del decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146, convertito con modifiche dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215, limitatamente alle parole "Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici"?»

1. La richiesta di referendum popolare punta all'abrogazione dell'art. 26, comma 4, secondo periodo del d.lgs. n.81/2008, limitatamente alle parole «Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.»

2. Lo scopo è quello di eliminare la limitazione della responsabilità che, secondo la normativa oggi in vigore esonera il committente, l'appaltatore e il subappaltatore, dal rispondere, non solo in via diretta (art. 26, 3° comma), ma persino in via solidale (art. 26, 4° comma) del danno patito dalle vittime del lavoro, quando l'infortunio inerisca al "rischio specifico" dell'attività dell'appaltatore o del subappaltatore prescelti dai committenti e subcommittenti per l'esecuzione di un'opera o di un servizio.

3. Il referendum mira a garantire quanto meno l'integrale ed effettivo risarcimento del danno delle vittime (per la parte non indennizzata dall'assicuratore sociale INAIL o IPSEMA) e intende quindi promuovere il rafforzamento della sicurezza e della salute dei lavoratori, in quanto anche la responsabilità civile solidale può assolvere a una funzione di deterrenza, spingendo chi ha delegato ad altri i propri obblighi in materia - introducendoli nei luoghi dell'impresa - a non disinteressarsi del tutto della sicurezza del lavoro.

4. Inoltre, come le altre norme di cui si chiede l'abrogazione con gli altri coevi referendum, anche questa norma di favore per le imprese non era presente nell'impianto originario dell'ordinamento (ad es. nell'art. 7 del d.lgs. n. 626 del 1994, come mod. dalla l. finanziaria del 2007), che non conteneva la limitazione oggetto del quesito referendario.

La deroga in questione è stata introdotta in seguito. Essa rappresenta perciò il prodotto di una politica e anzi di una cultura, che ha dato vita negli ultimi venti anni a leggi che hanno avuto come obiettivo l'erosione dei diritti di chi lavora e la realizzazione di una sempre più accentuata dose di precarietà: unico modello dentro cui i governi di varia estrazione, aderendo alle richieste del mondo dell'impresa - vero protagonista della stagione - hanno saputo concepire la condizione dei lavoratori.

5. La tornata referendaria dell'8 e 9 giugno rappresenta perciò un'occasione importante per il nostro Paese per promuovere una riflessione critica su questa stagione politica ispirata al pensiero unico dominante che reclama più libertà per le imprese, meno diritti per i lavoratori e meno Stato.

6. Molte sono le materie presenti nell'ordinamento in cui è stata peggiorata la condizione di chi lavora, ma nulla può raccontare meglio la storia di cui parliamo e il cambio di paradigma epocale che è avvenuto nel nostro diritto del lavoro quanto la deregulation a cui abbiamo assistito nel corso degli ultimi 25 anni in materia di esternalizzazione: appalti, sub appalti, cambi appalti, distacchi, sub forniture, somministrazioni, consorzi, cooperative, cessione di rami di azienda e così via.

Ciò è avvenuto ad opera di una normativa intesa a promuovere una organizzazione del lavoro e dell'impresa improntata alla massima flessibilità e alla più estrema frantumazione del processo produttivo, che ha avuto come effetto l'accentuazione della disegualanza tra i lavoratori, perseguita attraverso l'abolizione della regola di parità di trattamento a parità di lavoro tra dipendenti del committente e dipendenti dell'appaltatore, stabilita dalla legge n. 1369/1960, e che di conseguenza ha determinato la divisione dei lavoratori, l'indebolimento del fronte sindacale, la rottura della rappresentanza.

7. Anche la questione della povertà retributiva è esplosa sempre in relazione a rapporti di lavoro svolti nell'ambito di appalti di servizi interni all'impresa. Bassi salari e condizioni di insicurezza sul lavoro sono poi due facce della stessa medaglia: la presenza di una serie praticamente infinita di subappalti a cascata genera insieme sfruttamento e deficit di sicurezza, perché in ogni passaggio devono di necessità abbassarsi i costi e i primi a farne le spese sono i salari dei lavoratori e le loro condizioni di sicurezza. E' proprio per questo che – se ci pensiamo bene – a morire sul lavoro sono quasi sempre quelli che guadagnano di meno. E muoiono sempre di più nei settori in cui è strutturale l'impiego delle catene di appalti: così abbiamo assistito in pochi mesi a cinque infortuni mortali di inaudita gravità per il numero dei lavoratori coinvolti, che se fossero morti in altro modo

non esiteremmo a parlare di stragi: da Brandizzo (Torino) a Casteldaccia (Palermo), passando per Firenze, Suviana (Bologna), fino all'ultima strage del dicembre 2024 a Calenzano (Firenze).

Perché gli appalti sono molto spesso la nuova frontiera dello sfruttamento e delle morti sul lavoro. Anche su questo saremo chiamati a votare l'8 e il 9 giugno.

Le ragioni del “sì” all’abrogazione delle norme

Il ricorso incontrollato e direi forsennato agli appalti in Italia è sicuramente uno dei fattori di maggiore precarizzazione del lavoro e di maggiore nocività degli infortuni sul lavoro. Quando ci sono infortuni sul lavoro gravi, ne abbiamo avuti purtroppo tanti negli ultimi tempi, e si va a indagare la prima cosa che si scopre che in quel contesto lavorativo c’è una catena di subappalti. Il referendum cerca di intervenire in questo fenomeno pernicioso, abrogando quella norma che esclude la responsabilità solidale del committente, cioè di chi origina la catena dei subappalti e quindi crea dall’origine le situazioni di maggiore pericolo per la sicurezza sul lavoro, per il risarcimento dei danni che subisce il lavoratore infortunato o il risarcimento dei familiari del lavoratore deceduto dell’infortunio, nei casi in cui l’infortunio derivi dalle caratteristiche dell’attività specifica dell’impresa subappaltatrice o appaltatrice. Questa norma che limita la responsabilità del committente è una norma che conduce a un livello di deresponsabilizzazione del committente rispetto agli infortuni e l’obbligo di risarcimento che deriva dagli infortuni per i lavoratori coinvolti».

Le ragioni del “no” all’abrogazione delle norme

C’è necessità di interventi che riguardano la tutela dei lavoratori negli appalti e subappalti, sia con riferimento ai trattamenti economici e normativi, sia con riferimento agli infortuni. Ma questo referendum non c’entra nulla con questa prospettiva condivisibile. Perché colpisce la norma che contiene un principio molto importante: è quella norma che esclude la solidarietà tra committente e appaltatore quando si tratta di un appalto conferito a un appaltatore che ha una specifica professionalità e, avendo una specifica professionalità accollare al committente una solidarietà su un’attività che è stata conferita specificamente a quell’appaltatore non ha senso. L’abrogazione elimina quella differenziazione fra appalti generali generici e appalti specifici. Faccio un esempio: se io ho dato in appalto lo smantellamento dell’amianto a un’impresa che fa questo di mestiere, l’ho fatto perché quell’impresa ha una capacità di intervenire in sicurezza su quel tema e quindi si accolla il rischio di quello che fa. Io committente ho conferito questo appalto proprio per darla a uno specialista. Abrogare quella differenziazione vuol dire abrogare un punto differenziale importante per la tutela dell’appalto».

Quesito 5: Cittadinanza italiana dopo 5 anni di residenza legale

Diparticolare rilevanza per le comunità migranti: la modifica delle norme sulla cittadinanza. Questo referendum propone di ridurre da 10 a 5 anni il periodo di residenza legale in Italia necessario per richiedere la cittadinanza italiana, estendendo automaticamente questo diritto anche ai figli minorenni dei richiedenti.

La proposta mira a facilitare l’integrazione dei cittadini stranieri che risiedono stabilmente nel nostro Paese, riconoscendo il loro contributo alla società italiana. Attualmente, la legge richiede una permanenza ininterrotta di 10 anni per poter presentare domanda di cittadinanza; la riduzione a 5 anni rappresenterebbe un significativo passo avanti verso una maggiore inclusione sociale.

È importante sottolineare che, oltre al requisito temporale, restano invariati gli altri criteri previsti dalla normativa vigente, come la conoscenza della lingua italiana, un reddito adeguato, l'assenza di precedenti penali e il rispetto degli obblighi fiscali.

Il quinto quesito referendario interviene sulla legge n. 91 del 1992 in materia di cittadinanza, con l'intento di semplificare e accelerare l'accesso alla cittadinanza italiana per gli stranieri non comunitari. Attualmente, uno straniero può ottenere la cittadinanza per naturalizzazione solo dopo almeno 10 anni di residenza legale continuativa in Italia. Inoltre, è prevista una norma specifica per i minori adottati da cittadini italiani, che ottengono la cittadinanza solo se adottati formalmente.

Il quesito propone due modifiche: da un lato, abrogare la norma che prevede il requisito dei 10 anni di residenza, riducendo di fatto a 5 anni il termine minimo richiesto; dall'altro, eliminare il riferimento all'adozione, in modo da estendere automaticamente il diritto alla cittadinanza anche ai figli minorenni dei nuovi cittadini, indipendentemente dalla modalità con cui sono entrati nel nucleo familiare.

Il testo del quesito è il seguente: "Volete voi abrogare l'articolo 9, comma 1, lettera b), limitatamente alle parole "adottato da cittadino italiano" e "successivamente alla adozione"; nonché la lettera f), recante la seguente disposizione: "f) allo straniero che risiede legalmente da almeno dieci anni nel territorio della Repubblica.", della legge 5 febbraio 1992, n. 91, recante nuove norme sulla cittadinanza?"

Se approvato, il referendum ridurrebbe da 10 a 5 anni il periodo di residenza necessario per fare richiesta di cittadinanza, favorendo l'integrazione degli stranieri che vivono stabilmente in Italia e garantendo automaticamente il diritto anche ai figli minorenni. Secondo i promotori, questa riforma risponderebbe meglio alla realtà sociale di oggi, riconoscendo il ruolo attivo degli stranieri nella vita economica e culturale del Paese.

Perché si discute tanto di questi referendum?

I referendum del 2025 hanno riaccesso un forte dibattito pubblico. Da un lato, le forze promotrici li presentano come strumenti di giustizia sociale. Dall'altro, alcuni esponenti politici e associazioni di categoria esprimono preoccupazione per gli effetti economici e normativi che l'eventuale abrogazione di certe leggi potrebbe comportare.

In particolare, il quesito sul reintegro dei lavoratori licenziati divide profondamente: c'è chi lo considera una tutela irrinunciabile e chi, invece, teme possa scoraggiare le assunzioni. Anche la responsabilità delle imprese negli appalti è un tema controverso: si confrontano visioni diverse su cosa significhi davvero garantire sicurezza senza bloccare il mercato.

Il quesito sulla cittadinanza ha aperto uno scontro più ideologico che tecnico. Per alcuni, la riduzione del tempo di attesa è un segnale di apertura e civiltà. Per altri, rischia di diventare una sanatoria di fatto, con implicazioni politiche e sociali delicate.

Infine, c'è un dibattito più ampio sullo strumento del referendum abrogativo: c'è chi lo considera un modo per riavvicinare i cittadini alla politica, e chi lo vede come una scorciatoia per modificare leggi complesse senza un vero confronto parlamentare.

Invitiamo tutti ad andare a votare...prima di andare al mare, in campagna o in montagna.

Gli inviti a disertare le urne da parte di chi governa, da rappresentanti di corpi intermedi risuonano stonati perché si allontanano dai principi costituzionali incentivando l'astensionismo, tarlo reale della partecipazione. C'è sempre da riflettere su quanto accadde nel referendum del 1991 (Referendum Segni per una sola preferenza dei candidati) con l'invito del capo di governo, Bettino Craxi, di "andare al mare" anziché alle urne.¹

¹Era il 9 giugno del 1991 quando più di 29 milioni di italiani si recarono alle urne per esprimere il loro parere sul referendum Segni per la preferenza unica sulle schede elettorali. Il 62,6% degli aventi diritto, che resero valido il referendum, non accolsero l'invito del capo di governo, Bettino Craxi, di "andare tutti al mare". Fu l'inizio della fine di quella maggioranza governativa e dello stesso Craxi.

Invito a ritirare tutte le schede, riconsegnandole alle urne. Alcuni quesiti sono ben chiari come conseguenze positive per i lavoratori e per i cittadini dopo un eventuale successo elettorale (es. cittadinanza, corresponsabilità dell'azienda appaltante e i contratti a termine) altri quesiti (sull'abrogazione di norme del Jobs Act) sollevarono non pochi dubbi su ipotetici miglioramenti per i lavoratori. Sul quesito n.1 già l'indecidibile e lungo quesito fa capire che non è materia da referendum; se vincesse il "sì", si ritornerebbe alla Legge Fornero con una riduzione del limite di indennizzo per i licenziamenti ingiustificati a 24 mensilità, anziché le 36 mensilità vigenti. Così pure il quesito 2 che si affida per determinare le giuste mensilità a avvocati e tribunali.

Andiamo alle urne, ognuno voti come gli consiglia il suo orientamento sociale, culturale, sindacale e politico. Sono temi di grande pertinenza sindacale da affidare per un possibile successo all'iniziativa unitaria sindacale, dalla quale siamo oggi lontani per le scelte della Cgil e della Cisl di **avere ancorato le loro identità a bandiere legislative** (4 referendum e legge di partecipazione) **assai incerte nel loro sbocco di merito**, con un percorso che oggettivamente si politicizza (a scapito dell'unità sindacale) con sintonie pro opposizione e pro governo. Questa è la realtà sindacale e dobbiamo con lena e tenacia operare per costruire unità d'azione rilanciando l'unità sindacale.

Testi consultati : documento di Magistratura Democratica, SOLE 24 ORE, Volantino Associazione Prendere parola,

Referendum 8- 9 giugno , le posizioni dei partiti: da Fratelli d'Italia al Pd

Introduzione sky tg 24 – Cittadinanza, Jobs act, indennità di licenziamento nelle piccole imprese, contratti di lavoro a termine e responsabilità solidale del committente negli appalti. Sono i cinque quesiti referendari su cui gli italiani saranno chiamati a esprimersi l'8 e il 9 giugno. Si tratta di referendum abrogativi: votare sì significa chiedere l'eliminazione di una norma attualmente in vigore, mentre votare no equivale a mantenerla. Affinché il risultato abbia effetto, è necessario che venga raggiunto il quorum, ovvero che almeno il 50% più uno degli aventi diritto si rechi alle urne. In caso contrario, il referendum sarà nullo. La maggioranza di governo invita all'astensione, mentre le opposizioni si schierano in gran parte per il sì. Ecco nel dettaglio le posizioni espresse dalle forze politiche.

Quello che devi sapere

Partito Democratico: 5 sì

Il Partito Democratico si schiera a favore del sì su tutti e cinque i quesiti e in particolare su quelli che puntano a smantellare parti del Jobs Act, la riforma sul lavoro approvata durante il governo Renzi. La segretaria Elly Schlein ha ribadito la volontà di correggere quelle norme che, secondo il Pd, hanno indebolito le tutele dei lavoratori. "Si vota per dei referendum che vogliono contrastare la precarietà, aumentare la sicurezza di chi lavora nel Paese che nella Costituzione dice che la Repubblica è fondata sul lavoro, ma non sul lavoro qualsiasi, sul lavoro dignitoso, sul lavoro di qualità, sul lavoro non precario, non povero, su un lavoro più sicuro. Andremo a votare anche per affermare il diritto di cittadinanza di tutte quelle persone a cui dopo tanto tempo in Italia è ancora negato", ha riferito Schlein. L'invito rivolto agli elettori è quindi quello di recarsi alle urne e votare sì per abrogare le disposizioni in materia di tutele crescenti, licenziamenti e contratti a termine

Movimento 5 Stelle: 4 sì

Il Movimento 5 Stelle ha espresso il proprio sostegno ai quattro quesiti referendari riguardanti il lavoro. "Lavoratori senza tutele, precarietà, boom di cig, il 9% degli occupati in povertà, quattro giovani su dieci che guadagnano meno di nove euro all'ora, tre lavoratori al giorno che escono di casa al mattino e non rientrano la sera perché muoiono. Non è questa la Repubblica fondata sul lavoro che ci racconta la nostra Costituzione, diciamo basta", ha scritto il leader del M5s Giuseppe Conte su Facebook. "Ai referendum dell'8 e 9 giugno il M5s dirà 4 volte sì", è "una prima occasione per iniziare a riconquistare i diritti e tutele sottratti ai lavoratori da scelte e leggi sbagliate, a partire dal Jobs act", ha aggiunto. Per quanto riguarda il quinto quesito, relativo alla riduzione degli anni di residenza necessari per ottenere la cittadinanza italiana, il Movimento 5 Stelle non ha adottato una posizione ufficiale

Fratelli d'Italia e Forza Italia: astensione come scelta politica

La posizione del centrodestra è quella di invitare i propri elettori ad astenersi. Secondo quanto riportato da Repubblica, Fratelli d'Italia ha dato indicazioni precise con una comunicazione inviata domenica ai parlamentari dal titolo inequivocabile: "Referendum, scegliamo l'astensione". Nel testo si afferma che non votare è un modo per esprimere dissenso verso un'iniziativa considerata "di parte", promossa dalla sinistra. Una linea condivisa anche da Forza Italia. Il vicepremier e ministro degli Esteri Antonio Tajani ha dichiarato: "Non so cosa dice FdI, noi siamo per un astensionismo politico, non condividiamo la proposta referendaria". Alla domanda se il suo partito invitasse esplicitamente all'astensione, ha risposto: "Assolutamente sì". Per poi specificare: "Non andare a votare è una scelta politica, non è una scelta di disinteresse nei confronti degli argomenti. Non c'è nessun obbligo di andare a votare, è illiberale chi vuole obbligare a farlo"

La posizione di Azione e Italia Viva

Anche Italia Viva e Azione, seppur con toni diversi, si sono espresse contro il referendum. Italia Viva, guidata da Matteo Renzi, è contraria al referendum. L'ex premier, in un'intervista al Corriere, ha definito i quesiti "il simbolo di una guerra

ideologica”, sostenendo che non rappresentano una soluzione concreta alla precarietà lavorativa. Renzi ha anche sottolineato che, in caso di vittoria del sì, non si tornerebbe allo Statuto dei lavoratori com’era prima del Jobs Act, ma alla legge Monti-Fornero, che prevede comunque un indennizzo e non il reintegro automatico. "Voterò sì al referendum sulla cittadinanza", ha dichiarato Renzi in un’intervista a Tagadà su La7.

IL VADEMECUM CGIL

Referendum, ecco perché 5 sì cambiano l’Italia

Si vota l’8 e 9 giugno. Una guida per orientarsi sui quesiti referendari che puntano a migliorare la condizione di vita dei lavoratori e dare cittadinanza a chi ancora non ce l’ha. Daniela Zero

L’8 e 9 giugno saremo chiamati a votare per cinque referendum su lavoro e cittadinanza. Ma di cosa si tratta nello specifico? Ecco un piccolo vademecum per capire i quesiti che saranno sottoposti al voto delle cittadine e dei cittadini.

LICENZIAMENTI E REINTEGRO - L’obiettivo è eliminare le disparità di trattamento tra i lavoratori assunti prima e dopo il 7 marzo 2015 in caso di licenziamento illegittimo. Oggi, chi è stato assunto prima di questa data può essere reintegrato, mentre chi è stato assunto dopo ha diritto solo a un indennizzo. L’abrogazione del decreto legislativo n. 23/2015 garantirebbe a tutti lo stesso livello di tutela previsto dalla legge Fornero.

Perché è ancora necessario se la Corte Costituzionale ha già modificato il Jobs Act? Nonostante gli interventi della Corte, la legge Fornero continua a garantire maggiori tutele rispetto al Jobs Act. Ad esempio, chi è licenziato per motivi economici senza una giusta selezione oggi riceve solo un indennizzo, mentre con la legge Fornero avrebbe diritto alla reintegra.

Quali sono i principali vantaggi in caso di vittoria del sì?

- Stesse tutele per tutti i lavoratori, indipendentemente dalla data di assunzione;
- Reintegro nei casi di licenziamento disciplinare illegittimo;
- Maggior tutela nei licenziamenti collettivi;
- Aumento dell’indennizzo minimo nei casi in cui la reintegra non è prevista.

LICENZIAMENTI E RISARCIMENTO - Attualmente, nelle piccole imprese (meno di 16 dipendenti), il risarcimento massimo per un licenziamento illegittimo è limitato a 6 mensilità. Il quesito propone di eliminare questo tetto, permettendo ai giudici di calcolare il risarcimento in base al danno effettivo subito dal lavoratore

Perché questa modifica è importante?

- Evita risarcimenti inadeguati per chi ha subito un danno economico e personale grave;
- Permette una valutazione caso per caso, tenendo conto delle condizioni familiari e della situazione del datore di lavoro;
- Allinea l’Italia alle normative europee, che prevedono un risarcimento integrale.

LAVORO PRECARIO - Il quesito dedicato a contrastare il lavoro precario mira a reintrodurre l’obbligo per i datori di lavoro di indicare una giustificazione (causale) anche per le assunzioni a termine inferiori a 12 mesi.

Perché questa modifica è necessaria?

- Evita l'abuso dei contratti a termine senza motivazione;
- Protegge i lavoratori dal rischio di precarietà continua;
- Rafforza il principio che il contratto di lavoro standard deve essere a tempo indeterminato.

SICUREZZA SUL LAVORO

Attualmente in caso di incidenti sul lavoro dovuti a carenze di sicurezza negli appalti, la responsabilità del committente (es. grande azienda) è limitata solo ai rischi "generici" e non a quelli "specifici" dell'appaltatore. Il quesito mira a rendere sempre responsabile il committente, permettendo ai lavoratori e alle loro famiglie di ottenere un risarcimento diretto.

Perché questa modifica è importante?

- Evita che i lavoratori e le loro famiglie restino senza risarcimento in caso di gravi incidenti;
- Impone ai grandi committenti di vigilare sulla sicurezza nei cantieri e negli appalti;
- Semplifica le cause legali per ottenere il giusto risarcimento.

CITTADINANZA

L'obiettivo è modificare le leggi relative all'acquisizione della cittadinanza italiana, rendendo più accessibile la cittadinanza a coloro che, pur vivendo in Italia da lungo tempo, non riescono ad ottenerla per via dei rigidi requisiti attualmente in vigore.

Cosa cambierebbe con una legge nuova?

- Si riduce il periodo di residenza legale continuativa necessario per richiedere la cittadinanza da 10 a 5 anni;
- Una volta ottenuta sarebbe automaticamente trasmessa ai propri figli e alle proprie figlie minorenni;
- Una conquista decisiva per molti cittadini di origine straniera che non solo nascono nel nostro Paese ma ci abitano, ci lavorano e contribuiscono alla crescita economica e sociale;
- L'Italia si allineerebbe ai maggiori Paesi europei che in questo modo promuovono diritti, tutele e opportunità per tutte e tutti.



Il lavoro non si difende guardando al passato

I referendum **non sono** la scelta giusta

Propongono soluzioni parziali,
rischiose o addirittura dannose.

La CISL preferisce il dialogo e la contrattazione
per migliorare davvero le condizioni di lavoro.

La Corte di Cassazione ha dato il via libera ai quattro referendum sul lavoro, impropriamente associati al Jobs Act. È importante analizzare i quesiti per capire cosa propongono davvero e quali conseguenze potrebbero avere per i lavoratori.

Ritorno all'art. 18? Falso!

Il referendum propone di eliminare il contratto a tutele crescenti, ma non riporterebbe i lavoratori all'Articolo 18, bensì alla versione ridotta della Legge Fornero del 2012.

La reintegrazione nei licenziamenti illegittimi esiste ancora, per gravi motivi come discriminazione o violazioni della maternità e paternità.

La corte Costituzionale ha già migliorato la norma in più punti.

Nessun aumento dei licenziamenti è stato registrato dopo le riforme.

Il Jobs Act prevede un'indennità fino a 36 mensilità, mentre la Legge Fornero ne prevede solo 24: si rischia di ridurre le tutele! Un referendum mal posto, che potrebbe persino danneggiare i lavoratori.



Indennizzo per licenziamenti nelle piccole imprese: soluzione incompleta

Il quesito chiede di eliminare il limite massimo di 6 mensilità per l'indennizzo nelle piccole imprese.

Ma non garantisce che i giudici concedano importi superiori.

Servirebbe una riforma che aumenti sia il limite minimo che massimo, non solo l'eliminazione del tetto.



Giusto migliorare l'indennizzo, ma il referendum abrogativo non raggiunge l'obiettivo.

La **CISL preferisce il dialogo**

e la **contrattazione**

per **migliorare davvero le condizioni di lavoro.**

Difendiamo i lavoratori **con scelte consapevoli non con slogan!**

La precarietà non si elimina con i referendum

La proposta vuole eliminare la possibilità di stipulare un contratto a termine senza causale per 12 mesi.

Il rischio? Minori opportunità d'impiego per i giovani e aumento di forme di lavoro meno tutelate.

Il vero problema non è il contratto a termine, ma l'abuso dei contratti brevissimi.

Meglio affidare le causali alla sola contrattazione, investire in formazione e penalizzare i contratti brevi.

Va rafforzata la contrattazione con contratti più tutelati e regolati.

Sicurezza sul lavoro negli appalti: intervento sbagliato per un problema reale

Il referendum vuole rendere il committente finale responsabile anche per i rischi specifici dell'impresa appaltatrice.

Ma la normativa già prevede una responsabilità dell'azienda esecutrice.

Soluzione inefficace per lavoratrici e lavoratori.

Più importante la recente norma contrattata dalle Organizzazioni Sindacali, che introduce:

- Parità di trattamento economico e normativo negli appalti privati.
- Patenta a crediti per qualificare le imprese e migliorare la sicurezza.

Non serve un Referendum ma più partecipazione, prevenzione e controlli.