

OPUSCOLO INFORMATIVO DELLA VOTAZIONE PER IL REFERENDUM

Votazione popolare

8 e 9 - 06 - 2025

Oggetti

- 1. Lavoro – Tutele crescenti**
- 2. Lavoro – Piccole imprese**
- 3. Lavoro – Tempo determinato**
- 4. Lavoro – Appalto e subappalto**
- 5. Cittadinanza**

1. LAVORO – TUTELE CRESCENTI

PRESENTAZIONE DELL'ARGOMENTO E CONTESTO GENERALE, IN BREVE

IL CONTESTO: Il referendum propone l'abrogazione totale del Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23, che disciplina il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Approvato nell'ambito del Jobs Act, il decreto ha modificato le regole sui licenziamenti e sulle tutele dei lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, sostituendo il regime dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori con un sistema basato su indennizzi economici crescenti in base all'anzianità di servizio.

Il Decreto Legislativo 23/2015 di cui si chiede l'abrogazione introduce il contratto a tutele crescenti il quale prevede che:

- Per i nuovi assunti, il reintegro in caso di licenziamento illegittimo è limitato a casi specifici (discriminazione o nullità del licenziamento).
- Per i licenziamenti ingiustificati, il lavoratore ha diritto solo a un'indennità economica (da 3 a 6 mesi di stipendio per le piccole imprese, da 6 a 36 mesi per le grandi imprese).
- L'anzianità di servizio aumenta l'indennizzo, ma non garantisce il reintegro automatico.
- Si elimina il riferimento all'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori per i nuovi assunti.

L'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, introdotto nel 1970, prevedeva la tutela dei lavoratori in caso di licenziamento illegittimo, ingiusto o discriminatorio. Nella sua formulazione originale, l'articolo stabiliva l'obbligo per il datore di lavoro di reintegrare il dipendente nel posto di lavoro, oltre a corrispondergli un risarcimento per il danno subito. Questa disposizione si applicava alle aziende con più di 15 dipendenti per unità produttiva o più di 60 dipendenti complessivi.

Nel corso degli anni, l'articolo 18 è stato oggetto di diverse modifiche. La riforma Fornero del 2012 ha introdotto variazioni significative, limitando i casi in cui era prevista la reintegrazione e ampliando le situazioni in cui il lavoratore aveva diritto esclusivamente a un indennizzo economico. Successivamente, il Jobs Act del 2015 ha ulteriormente ridotto le possibilità di reintegro, privilegiando l'indennizzo monetario come principale forma di tutela in caso di licenziamento illegittimo.

Il tema del **contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti** si inserisce nel più ampio dibattito sulla **flessibilità del mercato del lavoro** e sulla tutela dei lavoratori nei casi di licenziamento. Questo argomento è centrale in molte economie avanzate, dove si cerca un equilibrio tra la protezione dell'occupazione e la necessità di rendere il mercato del lavoro più dinamico per favorire la crescita economica.

Le politiche del lavoro si sviluppano lungo un asse che va dalla **flessibilità** (agevolare assunzioni e licenziamenti per favorire la competitività delle imprese) alla **sicurezza** (garantire tutele adeguate ai lavoratori in caso di perdita del posto di lavoro). Il contratto a tutele crescenti introdotto in Italia con il **Jobs Act** si colloca nel tentativo

di mediare tra queste due esigenze, riducendo le rigidità del mercato del lavoro e allineandosi a modelli adottati in altri paesi europei.

La regolazione del mercato del lavoro è sempre un compromesso tra la necessità di dare stabilità ai lavoratori e quella di permettere alle aziende di adattarsi alle condizioni economiche. L'efficacia di una riforma come quella del Jobs Act dipende quindi non solo dalle norme sui contratti, ma anche dalla presenza di un sistema efficiente di politiche attive per l'occupazione.

COSA E COME SI VOTA

Con il voto SI,
Si abroga in modo totale il Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23. La legge dovrà essere rifatta.

Con il voto NO,
Si conserva la legge esistente. Il referendum sul tema è di tipo abrogativo, occorre quindi che la partecipazione superi il quorum previsto (50% degli aventi diritto al voto) affinché il voto favorevole all'abrogazione abbia effetto.

ESEMPI: in altri paesi e contesti

Modelli di regolamentazione in altri paesi

Di seguito, un confronto con alcuni paesi chiave che hanno affrontato il tema della regolazione del mercato del lavoro in modo diverso:

Germania – Modello della "flexicurity mitigata"

- La Germania ha introdotto riforme significative negli anni 2000 con l'**Agenda 2010** del cancelliere Schröder, riducendo le rigidità nel mercato del lavoro.
- Il licenziamento individuale è regolato da un sistema che prevede **preavviso e indennità**, ma per le imprese sopra i 10 dipendenti esistono tutele più rigide (il licenziamento deve avere una motivazione economica, disciplinare o personale valida).
- Forte sistema di **sostegno ai disoccupati** e politiche attive del lavoro per la ricollocazione (es. corsi di formazione obbligatori).

Francia – Maggiore rigidità ma con riforme recenti

- Tradizionalmente il mercato del lavoro francese è stato più rigido, con tutele forti per i lavoratori a tempo indeterminato e maggiore difficoltà nel licenziare.
- Tuttavia, riforme recenti (come la **Loi Travail** del 2016 e la riforma Macron del 2017) hanno introdotto **indennità predefinite in caso di licenziamento illegittimo**, riducendo l'incertezza per le imprese e avvicinandosi al modello italiano delle tutele crescenti.

Spagna – Riforme per ridurre la segmentazione

- Rispetto all'Italia, il sistema spagnolo resta più sbilanciato verso la precarietà,

ma con una recente riforma nel 2021 il governo ha cercato di limitare l'uso dei contratti a termine.

Paesi Scandinavi – Il modello della “Flexicurity”

- Paesi come **Danimarca e Svezia** hanno un mercato del lavoro molto flessibile, dove le imprese possono licenziare con facilità, ma il sistema di welfare offre forti **ammortizzatori sociali**.

Stati Uniti – Massima flessibilità

- Il mercato del lavoro statunitense è molto **flessibile**, con poche restrizioni ai licenziamenti.

1. LAVORO – TUTELE CRESCENTI

ARGOMENTI PER IL SI al referendum

Argomenti per il SI

Nelle imprese con più di 15 dipendenti, le lavoratrici e i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 in poi non possono rientrare nel loro posto di lavoro dopo un licenziamento illegittimo. Sono oltre 3 milioni e 500mila ad oggi e aumenteranno nei prossimi anni le lavoratrici e i lavoratori penalizzati da una legge che impedisce il reintegro anche nel caso in cui la/il giudice dichiara ingiusta e infondata l'interruzione del rapporto. Abroghiamo questa norma, diamo uno stop ai licenziamenti privi di giusta causa o giustificato motivo. Appare chiaro che quel decreto ha solo migliorato gli interessi dei datori di lavoro, purtroppo a danno della controparte, i lavoratori.

La legge esistente produce minori tutele per i lavoratori: Le critiche principali al contratto a tutele crescenti riguardano la riduzione delle garanzie per i lavoratori in caso di licenziamento. In particolare, l'indennità di licenziamento è più bassa rispetto al passato e cresce solo con il tempo di servizio, ma senza una tutela paragonabile a quella che c'era prima per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

Instabilità lavorativa: la flessibilità concessa alle imprese può tradursi in maggiore instabilità per i lavoratori, che potrebbero essere licenziati più facilmente rispetto al passato. La gradualità delle tutele non risponde sufficientemente alla necessità di maggiore sicurezza per i lavoratori.

Disparità tra nuovi e vecchi lavoratori: Un'altra critica riguarda la disparità di trattamento tra i lavoratori assunti prima della riforma e quelli assunti dopo. Chi è stato assunto dopo l'introduzione del contratto a tutele crescenti potrebbe trovarsi in una posizione svantaggiata in caso di licenziamento rispetto ai colleghi più anziani.

Impatto sulla disoccupazione: la riforma non ha avuto l'effetto positivo sperato sul fronte dell'occupazione, in quanto le assunzioni stabili non sono aumentate come previsto, mentre alcuni lavoratori precari potrebbero essere stati spinti a contratti a termine piuttosto che a tempo indeterminato. In questo modo è diminuita l'occupazione stabile ed è aumentata la precarietà del lavoro.

Ripristino delle tutele storiche per i lavoratori:

- L'abrogazione del decreto potrebbe portare a **ripristinare le tutele maggiori** per i lavoratori in caso di licenziamento. Il sistema a tutele crescenti ha infatti ridotto la protezione iniziale per i lavoratori, penalizzando chi viene licenziato nei primi anni di lavoro.

- I sostenitori del SI auspicano che la rimozione di questo sistema faccia tornare **indennità di licenziamento più alte e più immediate**, come quelle previste prima della riforma, dove i lavoratori avevano maggiori certezze in caso di perdita del lavoro.

Eccessivo potere alle imprese:

Il contratto a tutele crescenti ha ridotto il costo per le aziende in caso di licenziamento. Questo ha alimentato la percezione che le imprese possano approfittare della legge, licenziando con maggiore facilità e senza un reale giustificato motivo, rischiando di sfruttare i lavoratori in modo eccessivo.

Miglioramento della stabilità del lavoro:

Senza il sistema a tutele crescenti, si ritiene che ci sarebbe un **maggiore equilibrio** tra la flessibilità per le imprese e la **stabilità lavorativa** per i dipendenti. La legge avrebbe, in alcuni casi, favorito il licenziamento, creando una divisione tra lavoratori con contratto a tempo indeterminato e quelli più precari, senza una protezione adeguata.

1. LAVORO – TUTELE CRESCENTI

ARGOMENTI PER IL NO al referendum

Argomenti per il NO I contrari al referendum temono che l'abrogazione possa danneggiare l'economia, ridurre le assunzioni stabili, aumentare i costi per le imprese e complicare la gestione del lavoro, specialmente per i più giovani. Gli argomenti per il NO sono i seguenti.

Maggiore flessibilità per le imprese e incentivi all'assunzione: Il sistema a tutele crescenti ha reso **meno rischioso per le imprese assumere nuovi dipendenti** a tempo indeterminato, poiché riduce i costi iniziali del licenziamento. Senza questa normativa, si teme che le aziende possano essere **meno propense ad assumere**, preferendo ricorrere a contratti a termine o altre forme di lavoro più precario. La flessibilità è vista come un **motore di crescita economica**, poiché facilita l'adattamento delle imprese alle mutevoli condizioni di mercato.

Semplificazione della gestione del lavoro: La legge ha semplificato il contratto a tempo indeterminato, introducendo una struttura chiara e uniforme con il sistema a tutele crescenti, che ha reso più **facile per le imprese gestire la forza lavoro**. L'abrogazione di questa legge potrebbe restituire un sistema più complesso e frammentato, con norme più difficili da applicare per le aziende.

Maggiori possibilità di reinserimento nel mercato del lavoro: I sostenitori del sistema a tutele crescenti ritengono che la **flessibilità nel licenziamento** non porti necessariamente a maggiore precarietà, ma permetta alle imprese di ridurre i costi in caso di necessità di riorganizzazione. Questo potrebbe tradursi in **maggiore disponibilità a riassumere i lavoratori licenziati** in futuro, nonostante le difficoltà iniziali.

Riforma positiva per i giovani: Il contratto a tutele crescenti è stato visto come uno strumento per incentivare le **assunzioni di giovani** nel mercato del lavoro, dando loro maggiore possibilità di stabilizzarsi nel tempo. L'abrogazione della legge potrebbe ridurre le opportunità per i più giovani, aumentando la **difficoltà di trovare un'occupazione stabile**.

Effetti positivi sull'occupazione: Alcuni studi e analisi hanno suggerito che la riforma ha portato a una **crescita delle assunzioni stabili** (anche se non per tutti i settori). Abrogare la legge potrebbe ridurre questi risultati positivi, limitando le possibilità di un **aumento delle assunzioni permanenti**.

Incertezza sulla qualità della eventuale nuova legge. L'abrogazione di una legge non assicura che la nuova legge sia redatta come i favorevoli all'abrogazione vorrebbero. Potrebbe essere anche peggiore da diversi punti di vista.

1. LAVORO – TUTELE CRESCENTI

IL QUESITO SOTTOPOSTO AL VOTO

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?

Estendere responsabilità a chi nella realtà non ha alcuna possibilità di porle in essere, con controlli nei cantieri o nello svolgimento del lavoro, non produce alcuna sicurezza in più per i lavoratori ma mette sotto accusa chi non ha alcuna responsabilità. Un aggravamento dell'incertezza del diritto italiana che non fa altro che allontanare imprese e investitori.

VOTO IN PARLAMENTO,

Il referendum è di tipo abrogativo non è quindi stato preceduto da un voto in parlamento se non al momento della approvazione.

==

L'intero decreto legislativo in 12 articoli di cui si chiede l'abrogazione lo si trova al link:

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015-07-16;23>

sito raggiungibile anche tramite il QR code:



2. LAVORO - PICCOLE IMPRESE

PRESENTAZIONE DELL'ARGOMENTO E CONTESTO GENERALE, IN BREVE

IL CONTESTO: Il quesito del referendum riguarda l'**articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604**, che riguarda i licenziamenti individuali e l'indennità di licenziamento, una normativa che si applica in generale, non solo alle piccole imprese. Tuttavia, l'attinenza con le piccole imprese deriva dal fatto che la legge in questione prevede delle specifiche regole per i licenziamenti nelle imprese che occupano un numero ridotto di dipendenti.

In sostanza, l'articolo 8 stabilisce che le piccole imprese (quindi quelle con meno di 16 dipendenti e meno di 6 dipendenti per quelle agricole) non sono obbligate a rispettare alcune delle formalità previste per i licenziamenti nelle imprese più grandi. Inoltre, l'articolo in questione consente alle piccole imprese di licenziare più facilmente, senza l'obbligo di seguire le procedure più complesse e costose che riguardano le aziende con più dipendenti. Questo ha creato un certo dibattito sulla protezione dei lavoratori nelle piccole imprese e sul fatto che, abrogando l'articolo, si potrebbero migliorare le condizioni di licenziamento, tutelando maggiormente i diritti dei dipendenti anche nelle realtà più piccole.

La proposta di abrogazione parziale riguarda proprio questo: l'idea di eliminare o modificare l'articolo 8 per rendere più uguali le norme tra grandi e piccole imprese in materia di licenziamenti e indennità, forse aumentando le tutele per i lavoratori nelle piccole realtà aziendali.

L'abrogazione riguarda specifiche parti dell'articolo che definiscono gli importi dell'indennità spettante ai lavoratori in caso di licenziamento illegittimo.

Se il referendum avrà esito positivo, verranno eliminate le disposizioni che fissano l'importo minimo e massimo dell'indennità.

La conseguenza principale sarà che il giudice avrà maggiore discrezionalità nel determinare l'importo dell'indennità per il lavoratore licenziato ingiustificatamente.

In Italia, la disciplina dei licenziamenti è stata oggetto di numerose riforme. Il Decreto Legislativo n. 23/2015, noto come "Jobs Act", ha introdotto il contratto a tutele crescenti, prevedendo un'indennità in caso di licenziamento illegittimo, calcolata in base all'anzianità di servizio del lavoratore. Successivamente, il "Decreto Dignità" (D.L. n. 87/2018) ha aumentato l'indennità minima da 4 a 6 mensilità e quella massima da 24 a 36 mensilità. Tuttavia, la Corte Costituzionale, con sentenze n. 194/2018 e n. 150/2019, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di alcune disposizioni relative al calcolo rigido dell'indennità basato esclusivamente sull'anzianità, ritenendo necessario considerare anche altri fattori.

COSA E COME SI VOTA

Votando SI,

Viene abrogato l'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604 che facilita i licenziamenti nelle piccole imprese.

Votando NO,

La legge resta immutata

Il referendum sul tema è di tipo abrogativo, occorre quindi che la partecipazione superi il quorum previsto (50% degli aventi diritto al voto) affinché il voto favorevole all'abrogazione abbia effetto.

ESEMPI: in altri paesi e contesti

esistono diversi paesi in cui le norme sui licenziamenti differiscono a seconda della dimensione dell'impresa. In generale, molti ordinamenti prevedono regole più flessibili per le piccole imprese, per evitare di imporre loro oneri amministrativi eccessivi. Ecco alcuni esempi significativi:

Francia

- Le imprese con meno di 11 dipendenti hanno procedure semplificate per i licenziamenti, mentre quelle più grandi devono rispettare regole più rigide, inclusi obblighi di riqualificazione e consultazioni con rappresentanze sindacali.
- Per le aziende con almeno 50 dipendenti, i licenziamenti collettivi devono essere negoziati con i sindacati e approvati dall'ispettorato del lavoro.

Germania

- La legge sulla protezione dal licenziamento (*Kündigungsschutzgesetz*) si applica solo alle imprese con **più di 10 dipendenti**.
- Nelle piccole imprese (≤ 10 dipendenti), i datori di lavoro possono licenziare con maggiore libertà, purché rispettino i termini di preavviso e non discriminino illegalmente il lavoratore.
- Anche in caso di licenziamento ingiustificato, nelle piccole imprese non si applica automaticamente il diritto al reintegro, a differenza delle aziende più grandi.

Spagna

- Le aziende con meno di 50 dipendenti hanno procedure meno rigide per i licenziamenti collettivi.
- Tuttavia, la legge spagnola impone un'indennità di licenziamento (generalmente 33 giorni di stipendio per anno lavorato), indipendentemente dalla dimensione dell'azienda.

Regno Unito

- Non esistono differenze rigide in base alla dimensione dell'impresa, ma le piccole aziende hanno più margine di manovra nelle controversie sui licenziamenti, e i lavoratori devono aver maturato almeno **due anni di anzianità** per contestare un licenziamento ingiusto.
- Le aziende più grandi hanno obblighi più severi nei licenziamenti collettivi (consultazioni obbligatorie con i rappresentanti dei lavoratori).

Svizzera

In Svizzera vige fondamentalmente il principio della libertà di licenziamento nei rapporti di lavoro di diritto privato. Ciò significa che sia il lavoratore o la lavoratrice che il datore di lavoro sono liberi di terminare il contratto di lavoro in qualsiasi momento, rispettando il periodo di preavviso ordinario.

Stati Uniti

- Il diritto del lavoro è molto più flessibile: nella maggior parte degli stati vige Estendere responsabilità a chi nella realtà non ha alcuna possibilità di porle in essere, con controlli nei cantieri o nello svolgimento del lavoro, non produce alcuna sicurezza in più per i lavoratori ma mette sotto accusa chi non ha alcuna responsabilità. Un aggravamento dell'incertezza del diritto italiana che non fa altro che allontanare imprese e investitori. la regola "**at-will employment**", che permette ai datori di lavoro di licenziare senza necessità di giustificazione, salvo eccezioni per discriminazione o violazioni contrattuali.
- Tuttavia, le aziende con **più di 100 dipendenti** devono fornire un preavviso di 60 giorni per i licenziamenti collettivi (legge WARN – Worker Adjustment and Retraining Notification Act).

Molti paesi prevedono **tutele più deboli per i lavoratori delle piccole imprese** rispetto a quelle nelle aziende più grandi, ma con differenze nelle modalità:

- In alcuni casi (Germania, Francia), le imprese sotto una certa soglia non devono rispettare alcune garanzie sui licenziamenti.
- In altri (Spagna, Regno Unito), pur esistendo regole specifiche, l'indennità di licenziamento rimane garantita.
- Negli Stati Uniti, invece, il licenziamento è molto più libero a prescindere dalla dimensione dell'impresa.

L'Italia, con la possibile abrogazione dell'**articolo 8 della legge 604/1966**, potrebbe quindi avvicinarsi a modelli in cui la distinzione tra piccole e grandi imprese viene ridotta, aumentando le tutele per i lavoratori delle realtà più piccole.

2. LAVORO - PICCOLE IMPRESE

ARGOMENTI PER IL SÌ AL REFERENDUM

Argomenti per il SÌ

Nelle imprese con meno di 16 dipendenti, e meno di 6 dipendenti per quelle agricole, in caso di licenziamento illegittimo oggi una lavoratrice o un lavoratore può al massimo ottenere 6 mensilità di risarcimento, anche qualora una/un giudice reputi infondata l'interruzione del rapporto. Questa è una condizione che tiene le/i dipendenti delle piccole imprese (circa 3 milioni e 700mila) in uno stato di forte soggezione rispetto alla/al titolare. Abroghiamo questo limite, aumentiamo l'indennizzo sulla base della capacità economica dell'azienda, dei carichi familiari e dell'età della lavoratrice e del lavoratore. Gli argomenti per il SÌ, più in dettaglio, sono i seguenti:

Eliminazione del tetto massimo di risarcimento

Attualmente, in caso di licenziamento illegittimo in imprese con meno di 16 dipendenti, il risarcimento è limitato a 6 mensilità (fino a 14 per aziende tra 6 e 15 dipendenti). Il SÌ eliminerebbe questo tetto, consentendo al giudice di stabilire liberamente l'indennizzo più adeguato.

Maggiore equità nel risarcimento

Il risarcimento non sarebbe più vincolato a soglie predefinite, ma calcolato caso per caso in base a fattori come:

- l'età del lavoratore,
- i carichi familiari,
- l'anzianità,
- la capacità economica del datore di lavoro.

Tutela effettiva per i lavoratori delle piccole imprese

Il quesito mira a estendere maggiori garanzie a circa **3,7 milioni di lavoratori** che oggi hanno una tutela più debole contro i licenziamenti illegittimi.

Rafforzamento del potere dissuasivo della legge

Il rischio di dover pagare un risarcimento più alto potrebbe scoraggiare comportamenti arbitrari da parte dei datori di lavoro, favorendo una gestione più giusta dei rapporti di lavoro.

Conformità ai principi costituzionali

La Corte Costituzionale (sentenza n. 183 del 2022) ha sottolineato che un risarcimento standardizzato e troppo basso può essere inadeguato. Il SÌ si ispira a questa linea, restituendo al giudice la possibilità di valutare liberamente.

2. LAVORO - PICCOLE IMPRESE

ARGOMENTI PER IL NO AL REFERENDUM

Argomenti per il NO I sostenitori del NO ritengono che mantenere l'attuale disciplina sia fondamentale per garantire la stabilità economica delle piccole imprese, prevenire l'incertezza giuridica e proteggere l'occupazione, evitando modifiche che potrebbero avere effetti controproducenti sia per i datori di lavoro che per i lavoratori.

Più in dettaglio gli argomenti sono i seguenti:

Tutela della sostenibilità delle piccole imprese

Le aziende sotto i 16 dipendenti hanno risorse limitate. Togliere il tetto ai risarcimenti potrebbe rendere troppo onerosa la gestione del personale.

Rischio di maggiore incertezza giuridica

Senza un limite massimo, i risarcimenti sarebbero meno prevedibili, aumentando l'incertezza per le imprese e potenzialmente anche per i lavoratori.

Possibile aumento del contenzioso

L'assenza di limiti potrebbe incentivare più cause legali, con tempi lunghi e maggiori costi per tutti.

Effetti negativi sull'occupazione

Le imprese, temendo rischi troppo elevati, potrebbero assumere meno o ricorrere a contratti più precari, riducendo la qualità del lavoro.

Effetti negativi sull'innovazione

Le innovazioni tecnologiche appaiono spesso grazie a nuove ditte, spesso di piccole dimensioni alla loro nascita. Creare problemi a queste ditte può avere effetti negativi sulla innovazione tecnologica nel paese.

2. LAVORO - PICCOLE IMPRESE

IL QUESITO SOTTOPOSTO AL VOTO

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."?

VOTO IN PARLAMENTO

Il referendum è di tipo abrogativo non è quindi stato preceduto da un voto in parlamento se non al momento della approvazione.

== =

L'articolo 8 della legge n. 604 del 15 luglio del 1966 dice:

1. Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. 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 testo della legge in 14 articoli lo si trova al link:

<https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1966-08-06&atto.codiceRedazionale=066U0604&atto.articolo.numero=0&atto.articolo.sottoArticolo=1&atto.articolo.sottoArticolo1=0&qId=bd652a9a-ba1c-4f9f-8bff-ea0daa8f00b1&tabID>

sito raggiungibile anche tramite il QR code:



3. LAVORO - TEMPO DETERMINATO

PRESENTAZIONE DELL'ARGOMENTO E CONTESTO GENERALE, IN BREVE

IL CONTESTO: Il referendum propone l'abrogazione parziale dell'articolo 19 del d.lgs. 81/2015, che disciplina il contratto di lavoro a tempo determinato.

L'abrogazione riguarda specifiche parti del decreto che stabiliscono limiti e condizioni per i contratti a termine superiori a 12 mesi, eliminando alcune restrizioni e vincoli normativi.

In Italia, la normativa prevede che un contratto a tempo determinato possa avere una durata massima di 12 mesi. È possibile estendere la durata fino a 24 mesi, ma solo in presenza di specifiche condizioni, come esigenze temporanee e oggettive, sostituzione di altri lavoratori o incrementi temporanei dell'attività. Senza una causale, il contratto non può superare i 12 mesi. Inoltre, sono consentite fino a quattro proroghe nell'arco di 24 mesi; superato questo limite, il contratto si trasforma automaticamente in un rapporto a tempo indeterminato. Queste disposizioni sono state introdotte per prevenire l'abuso dei contratti a termine e garantire maggiore stabilità lavorativa.

I proponenti del referendum chiedono che una nuova legge reintroduca l'obbligo per i datori di lavoro di indicare una giustificazione (detta: causale) per tutti i contratti a termine, anche per le assunzioni a termine inferiori ai 12 mesi.

COSA E COME SI VOTA *Votando SI,*
verranno eliminati i vincoli presenti nell' articolo 19 del d.lgs. 81/2015 che consentono contratti a termine anche senza causale
Votando NO, si conserva la legge

Il referendum sul tema è di tipo abrogativo, occorre quindi che la partecipazione superi il quorum previsto (50% degli aventi diritto al voto) affinché il voto favorevole all'abrogazione abbia effetto.

ESEMPI: in altri paesi e contesti Le normative riguardanti i contratti di lavoro a tempo determinato variano significativamente tra i diversi Paesi europei, in particolare per quanto riguarda la durata massima, le condizioni per il rinnovo e l'obbligo di indicare una causale per l'assunzione a termine. Ecco una panoramica della situazione in alcuni Paesi:

Francia:

In Francia, i contratti a tempo determinato (Contrat à Durée Déterminée - CDD) sono consentiti solo in specifiche circostanze, come la sostituzione di un dipendente assente o un aumento temporaneo dell'attività. La durata massima di un CDD è generalmente di 18 mesi, inclusi rinnovi, anche se esistono eccezioni che permettono estensioni fino a 24 mesi. È obbligatorio specificare la causale nel contratto, giustificando il ricorso al CDD.

Germania:

In Germania, i contratti a tempo determinato senza una giustificazione oggettiva possono avere una durata massima di 2 anni, durante i quali sono consentiti fino a tre rinnovi. Se esiste una ragione specifica, come un progetto temporaneo, il contratto può essere esteso oltre i 2 anni. Per le nuove aziende, nei primi 4 anni, è possibile stipulare contratti a termine senza causale fino a una durata di 4 anni.

Spagna:

A seguito della [riforma del lavoro spagnola del 2021](#), i contratti a tempo determinato possono essere stipulati solo in casi specifici e giustificati, al fine di evitarne l'abuso e garantirne un utilizzo proporzionato. I motivi che giustificano il ricorso a questa tipologia contrattuale sono:

- Sostituzione di lavoratori (per maternità, malattia, ecc.)
- Circostanze di produzione dovute ad un aumento occasionale e imprevedibile dell'attività (durata massima di 6 mesi, estendibile a 12 per contratto collettivo)
- Circostanze di produzione occasionali e prevedibili (es. vendite natalizie), per un massimo di 90 giorni nell'anno solare

La riforma ha introdotto importanti limitazioni alla durata dei contratti a tempo determinato. I lavoratori che, in un periodo di 24 mesi, abbiano avuto contratti per una durata superiore a 18 mesi, con o senza soluzione di continuità, per la stessa o diversa posizione lavorativa con la stessa azienda o gruppo di aziende, acquisiscono lo status di lavoratori a tempo indeterminato. Ciò vale anche per i lavoratori che occupano una posizione per più di 18 mesi in un periodo di 24 mesi tramite contratti per circostanze di produzione, anche se stipulati mediante agenzie per il lavoro temporaneo.

Regno Unito:

Nel Regno Unito, non esiste una durata massima legale per i contratti a tempo determinato. Tuttavia, se un lavoratore accumula 4 anni consecutivi con contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, acquisisce automaticamente lo status di lavoratore a tempo indeterminato, a meno che il datore di lavoro possa giustificare un motivo oggettivo per mantenere il contratto a termine. Non è sempre obbligatorio specificare una causale per l'assunzione a termine, ma la trasparenza è consigliata per evitare potenziali dispute.

Svizzera:

In Svizzera un contratto di lavoro può includere la data di fine del contratto. Un contratto a tempo determinato stipula in modo chiaro la data di entrata in vigore e della fine del contratto. Non sono richieste altre precisazioni.

È importante notare che, nonostante le differenze, molti Paesi europei hanno adottato misure per prevenire l'abuso dei contratti a tempo determinato, imponendo limiti sulla durata, sul numero di rinnovi e richiedendo giustificazioni specifiche per il loro utilizzo. Queste normative mirano a garantire un equilibrio tra la flessibilità per i datori di lavoro e la sicurezza occupazionale per i lavoratori.

3. LAVORO- TEMPO DETERMINATO

ARGOMENTI PER IL SI

Argomenti per il SI In Italia circa 2 milioni e 300 mila persone hanno contratti di lavoro a tempo determinato. I rapporti a termine possono oggi essere instaurati fino a 12 mesi senza alcuna ragione oggettiva che giustifichi il lavoro temporaneo. Proponiamo di rendere il lavoro più stabile ripristinando l'obbligo di causali per il ricorso ai contratti a tempo determinato.

Con l'abrogazione dei dettagli della legge esistente, sarà possibile:

- eliminare il rischio di precarizzazione.

Inoltre:

- l'assenza di causali può incentivare l'uso indiscriminato dei contratti a termine,

E' opportuno:

- aumentare le tutele per i lavoratori.

- La mancanza di obbligo a dichiarare le causali per i contratti a termine può creare un sistema poco trasparente.

3. LAVORO- TEMPO DETERMINATO

ARGOMENTI PER IL NO

Argomenti per il NO Gli argomenti per il no sono indicati essere i seguenti:

La situazione attuale consente una maggiore flessibilità per imprese e lavoratori. La riduzione dei vincoli permette alle aziende di gestire meglio il personale, evitando limiti rigidi nella durata dei contratti.

Riduzione della burocrazia

Attualmente, le imprese devono già motivare l'estensione dei contratti oltre i 12 mesi, esigere la necessità di presentare "causali" anche per contratti inferiori aumenterebbe la complessità burocratica.

Rischio di incentivare il lavoro nero o forme di contratti a minore tutela rispetto ai contratti a tempo determinato, che comunque negli ultimi anni sono cresciuti molto meno di quelli a tempo indeterminato. Un risultato che non solo sarebbe inutile per aumentare le tutele ma dannoso, producendo una riduzione di quelle che ci sono.

Incertezza sulla qualità della eventuale nuova legge. L'abrogazione di una legge non assicura che la nuova legge sia redatta come i favorevoli all'abrogazione vorrebbero. Potrebbe essere anche peggiore da diversi punti di vista.

3. LAVORO- TEMPO DETERMINATO

IL QUESITO SOTTOPOSTO AL VOTO

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 2024, 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,"?

VOTO IN PARLAMENTO

Il referendum è di tipo abrogativo non è quindi stato preceduto da un voto in parlamento se non al momento della approvazione.

= = =

l'articolo della legge con le proposte di cancellazione apparirebbe come segue:

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; (45)*
- 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; (45)~~*
- ~~b-bis) in sostituzione di altri lavoratori. (45)~~*

1.1. COMMA ABROGATO DAL [D.L. 4 MAGGIO 2023, N. 48.](#)

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.~~ (10) (11)

.....

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.~~ (10) (11)

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. (10) (11) (45)

= = =

Il testo della legge in 57 articoli lo si trova al link:

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015-06-15;81>

sito raggiungibile anche tramite il QR code:

Estendere responsabilità a chi nella realtà non ha alcuna possibilità di porle in essere, con controlli nei cantieri o nello svolgimento del lavoro, non produce alcuna sicurezza in più per i lavoratori ma mette sotto accusa chi non ha alcuna responsabilità. Un aggravamento dell'incertezza del diritto italiana che non fa altro che allontanare imprese e investitori.



4. LAVORO – APPALTO E SUBAPPALTO

PRESENTAZIONE DELL'ARGOMENTO E CONTESTO GENERALE, IN BREVE.

IL CONTESTO

Il tema posto in votazione è l'esclusione della responsabilità del committente, dell'appaltatore e del subappaltatore per infortuni subiti dal lavoratore dipendente di impresa appaltatrice o subappaltatrice, come conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici: si propone l'abrogazione di questa situazione.

Il referendum propone l'abrogazione parziale dell'articolo 26, comma 4, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, che disciplina la responsabilità del committente nei contratti di appalto e subappalto in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'abrogazione riguarda le parole che escludono l'applicazione della responsabilità del committente per i danni derivanti da rischi specifici dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice.

L'articolo 26 del d.lgs. 81/2008 stabilisce che il committente (ovvero l'azienda o l'ente che affida un lavoro a un'impresa esterna) è responsabile della sicurezza dei lavoratori dell'appaltatore o subappaltatore, salvo che i danni derivino da rischi specifici dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

Attualmente, il comma 4 prevede che:

- Il committente risponde degli infortuni sul lavoro nei casi in cui non abbia adottato misure di sicurezza adeguate.
- Tuttavia, non è responsabile per i danni derivanti dai rischi specifici dell'attività svolta dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice.

L'abrogazione delle parole indicate eliminerebbe questa esclusione di responsabilità, ampliando gli obblighi del committente.

In Italia, l'articolo 26 del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, noto come Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro, disciplina le responsabilità del committente e dell'appaltatore. Attualmente, il committente è responsabile in solido con l'appaltatore per i danni non indennizzati dall'INAIL o dall'IPSEMA, esclusi quelli derivanti da rischi specifici propri dell'attività dell'appaltatore o subappaltatore. La proposta referendaria in questione mira ad abrogare questa esclusione, rendendo il committente responsabile anche per i danni derivanti dai rischi specifici delle imprese appaltatrici o subappaltatrici. Questa modifica aumenterebbe la responsabilità del committente, allineando la normativa italiana a una maggiore tutela dei lavoratori coinvolti in appalti e subappalti.

In generale, mentre l'appaltatore è direttamente responsabile per i rischi specifici della propria attività, in molti Paesi europei il committente ha un dovere di vigilanza e coordinamento per garantire la sicurezza complessiva sul luogo di lavoro. Le normative tendono a promuovere una responsabilità condivisa, in cui il committente

non può completamente delegare la gestione dei rischi all'appaltatore, ma deve assicurarsi che vengano adottate misure preventive adeguate per proteggere tutti i lavoratori presenti.

**COSA E COME
SI VOTA**

Votando SI,

si ha l'abrogazione parziale dell'articolo 26, comma 4, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 che consente di escludere la responsabilità del committente per i danni derivanti da rischi specifici dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice.

Votando NO, l'articolo non viene modificato.

Il referendum sul tema è di tipo abrogativo, occorre quindi che la partecipazione superi il quorum previsto (50% degli aventi diritto al voto) affinché il voto favorevole all'abrogazione abbia effetto.

**ESEMPI: in altri
paesi e contesti**

Le normative sulla responsabilità del committente in relazione ai rischi specifici delle imprese appaltatrici o subappaltatrici variano tra i diversi Paesi europei. Ecco una panoramica della situazione in alcune nazioni:

Francia: In Francia, il committente ha l'obbligo di garantire la sicurezza sul luogo di lavoro, anche quando affida lavori a imprese esterne. La legislazione francese prevede una responsabilità condivisa tra il committente e l'appaltatore per la prevenzione dei rischi professionali. Il committente deve assicurarsi che l'appaltatore rispetti le norme di sicurezza e può essere ritenuto responsabile in caso di incidenti derivanti da rischi specifici dell'attività dell'appaltatore, soprattutto se questi rischi possono avere un impatto sull'ambiente di lavoro generale o su altri lavoratori presenti sul sito.

Germania:

In Germania, la legge sulla sicurezza sul lavoro (Arbeitsschutzgesetz) impone al committente di valutare e coordinare le misure di sicurezza quando più aziende operano nello stesso luogo. Sebbene l'appaltatore sia principalmente responsabile per i rischi specifici della propria attività, il committente ha un dovere di vigilanza e può essere ritenuto corresponsabile se non adotta misure adeguate per garantire la sicurezza complessiva sul sito. La giurisprudenza tedesca tende a valutare caso per caso il grado di responsabilità condivisa, considerando fattori come il controllo esercitato dal committente e la natura dei rischi coinvolti.

Spagna:

In Spagna, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales stabilisce che il committente ha l'obbligo di garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro, anche quando sono presenti lavoratori di imprese appaltatrici o subappaltatrici. Il committente deve coordinare le attività preventive e può essere ritenuto responsabile per incidenti derivanti da rischi specifici dell'appaltatore se non ha adottato misure di coordinamento adeguate. La legge prevede inoltre che il committente verifichi l'idoneità tecnica e le capacità preventive dell'appaltatore prima dell'inizio dei lavori.

Regno Unito:

Nel Regno Unito, il Health and Safety at Work etc. Act 1974 impone al committente (definito come “client”) l’obbligo di garantire, per quanto ragionevolmente praticabile, la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro. Quando un committente ingaggia un appaltatore, ha la responsabilità di assicurarsi che quest’ultimo sia competente e che i rischi specifici associati al lavoro siano adeguatamente gestiti. Sebbene l’appaltatore sia direttamente responsabile per la gestione dei propri rischi specifici, il committente deve mantenere un ruolo di supervisione e coordinamento per garantire la sicurezza complessiva del sito. In caso di incidenti, le autorità possono esaminare sia le azioni del committente che quelle dell’appaltatore per determinare le responsabilità.

4. LAVORO– APPALTO E SUBAPPALTO

ARGOMENTI PER IL SI

Argomenti per il SI Arrivano fino a 500mila, in Italia, le denunce annuali di infortunio sul lavoro. Quasi 1000 i morti. Modifichiamo le norme attuali, che impediscono in caso di infortunio negli appalti di estendere la responsabilità all'impresa appaltante. Cambiamo le leggi che favoriscono il ricorso ad appaltatori privi di solidità finanziaria, spesso non in regola con le norme antinfortunistiche. Abrogare le norme in essere ed estendere la responsabilità dell'imprenditore committente significa garantire maggiore sicurezza sul lavoro.

Se il referendum avrà esito positivo, il committente sarà responsabile anche per i danni causati da rischi specifici dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice.

In altre parole:

- Il committente sarà sempre responsabile della sicurezza dei lavoratori delle imprese appaltatrici e subappaltatrici, anche per i rischi specifici delle loro attività.
- Le imprese appaltanti dovranno rafforzare le misure di sicurezza per evitare qualsiasi tipo di infortunio nei cantieri o nei luoghi di lavoro.
- Si potrebbero ridurre le controversie sulla divisione delle responsabilità in caso di incidenti sul lavoro.

- Maggiore tutela per i lavoratori

L'eliminazione dell'esclusione di responsabilità garantisce che il committente si occupi della sicurezza anche in relazione ai rischi specifici dell'appaltatore.

- Maggiori controlli sulla sicurezza nei cantieri e negli appalti

Le aziende committenti avranno più incentivi a vigilare sulla sicurezza delle imprese a cui affidano lavori.

- Responsabilità chiara e univoca

Attualmente, nei casi di infortunio legati ai rischi specifici dell'appaltatore, il committente non è responsabile. Con l'abrogazione potrà essere più chiara l'attribuzione di responsabilità in caso di incidenti sul lavoro

4. LAVORO– APPALTO E SUBAPPALTO

ARGOMENTI PER IL NO

Argomenti per il NO Le opinioni favorevoli alla legge esistente e quindi al voto No del referendum sono soprattutto le seguenti:

- Maggiore onere per i committenti

L'estensione della responsabilità potrebbe comportare un aumento dei costi e degli obblighi burocratici per le imprese che affidano lavori a terzi.

- Meno competitività per le imprese

L'introduzione di responsabilità più ampie potrebbe scoraggiare le aziende dal ricorrere agli appalti, penalizzando il settore.

- Rischio di incertezza giuridica

Attualmente, la distinzione tra responsabilità del committente e dell'appaltatore è chiara. Con l'abrogazione, potrebbe esserci un aumento delle cause legali e dell'incertezza interpretativa.

Estendere responsabilità a chi nella realtà non ha alcuna possibilità di porle in essere, con controlli nei cantieri o nello svolgimento del lavoro, non produce alcuna sicurezza in più per i lavoratori ma mette sotto accusa chi non ha alcuna responsabilità. Un aggravamento dell'incertezza del diritto italiana che non fa altro che allontanare imprese e investitori.

Incertezza sulla qualità della eventuale nuova legge. L'abrogazione di una legge non assicura che la nuova legge sia redatta come i favorevoli all'abrogazione vorrebbero. Potrebbe essere anche peggiore da diversi punti di vista.

4. LAVORO– APPALTO E SUBAPPALTO

IL QUESITO SOTTOPOSTO AL VOTO

Volete voi l’abrogazione dell’art. 26, comma 4, del 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.”?

VOTO IN PARLAMENTO

Il referendum è di tipo abrogativo non è quindi stato preceduto da un voto in parlamento se non al momento della approvazione.

===

L’articolo della legge con le proposte di cancellazione apparirebbe come segue:

4. Ferme restando le disposizioni di legge vigenti in materia di responsabilità solidale per il mancato pagamento delle retribuzioni e dei contributi previdenziali e assicurativi, l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) o dell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA). ~~Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.~~

===

Il testo della legge in articoli lo si trova al link:

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2008-04-09;81>

sito raggiungibile anche tramite il QR code:



5. CITTADINANZA

PRESENTAZIONE DELL'ARGOMENTO E CONTESTO GENERALE, IN BREVE

IL CONTESTO	<p>Attualmente la legge in vigore sul tema della eventuale domanda per ottenere la cittadinanza da parte di stranieri (la legge 5 febbraio 1992, n. 91) prevede un tempo di residenza di almeno 10 anni per poter presentare la domanda.</p> <p>Il referendum propone di abrogare l'art. "9, comma 1, lettera b e lettera f" dove si precisa che per presentare la domanda lo straniero deve "risiedere legalmente da almeno dieci anni nel territorio della Repubblica".</p> <p>I promotori del referendum che intende abrogare questa disposizione propongono che il tempo di residenza venga diminuito a 5 anni.</p>
COSA E COME SI VOTA	<p>Se il referendum viene approvato, queste forme di acquisizione della cittadinanza verrebbero eliminate. In caso contrario, la normativa attuale rimarrebbe in vigore.</p> <p>Il referendum sul tema è di tipo abrogativo, occorre quindi che la partecipazione superi il quorum previsto (50% degli aventi diritto al voto) affinché il voto favorevole all'abrogazione abbia effetto.</p>
Contesto generale ed EFFETTI	<p>In generale, la questione della cittadinanza è legata a come uno Stato regola l'ingresso, il soggiorno e l'integrazione dei cittadini stranieri. La cittadinanza conferisce diritti fondamentali, come il diritto di voto, la protezione legale e l'accesso ai servizi pubblici, ma comporta anche responsabilità. La durata del soggiorno necessaria per richiedere la cittadinanza è spesso vista come un modo per garantire che i richiedenti abbiano avuto il tempo sufficiente per integrarsi nella società del Paese. Le leggi che regolano la cittadinanza possono variare notevolmente da un Paese all'altro, e la durata del periodo di residenza è uno degli aspetti chiave di questa regolamentazione. La riduzione dei tempi di residenza è una proposta che cerca di bilanciare la necessità di integrazione con i diritti individuali degli immigrati e con le esigenze di stabilità e coesione sociale.</p> <p>Votando SI all'abrogazione della legge, si permette la riduzione del tempo di attesa necessario per poter presentare la domanda.</p> <p>Votando NO, si mantiene l'attuale legge e la durata di 10 anni di residenza prima di poter presentare la domanda.</p>
ESEMPI: in altri paesi e contesti	<p>In generale, la discussione sul ridurre i tempi di residenza per la cittadinanza si inserisce in un dibattito globale sulle politiche di immigrazione, che cerca di bilanciare il bisogno di apertura verso i migranti con la necessità di garantire che</p>

questi si integrino e contribuiscano attivamente alla società. L'Italia, se dovesse adottare questa proposta, si allineerebbe con Paesi come la Francia e il Regno Unito, ma potrebbe essere percepita come una mossa più progressista rispetto ad altri Paesi europei con tempi più lunghi di attesa, come la Germania e la Spagna. Alcuni Paesi hanno politiche più flessibili, mentre altri sono più restrittivi riguardo alla concessione della cittadinanza.

Ecco alcuni esempi:

- In **Germania**, la cittadinanza può essere richiesta dopo 8 anni di residenza legale continuativa. Tuttavia, questo periodo può essere ridotto a 7 anni se l'immigrato ha completato un programma di integrazione o a 6 anni per chi ha dimostrato particolari meriti (ad esempio, una buona conoscenza della lingua e un lavoro stabile).

- In **Francia**, la cittadinanza può essere richiesta dopo 5 anni di residenza legale, ma questo periodo può essere ridotto a 2 anni se il richiedente ha completato un ciclo di studi universitari in Francia.

- Nel **Regno Unito**, il periodo di residenza necessario per richiedere la cittadinanza è generalmente 5 anni, ma può aumentare a 6 anni se il richiedente ha una residenza legale condizionata (ad esempio, status di rifugiato o permesso temporaneo). Per la cittadinanza, il sistema britannico richiede anche che i richiedenti superino un test di lingua e di cultura britannica.

- In **Spagna**, il periodo di residenza richiesto per la cittadinanza è di 10 anni per la maggior parte dei richiedenti. Tuttavia, ci sono eccezioni: per i cittadini di alcuni Paesi latinoamericani, Portogallo, Andorra, Equatorial Guinea e le Filippine, il periodo di residenza è ridotto a 2 anni. La Spagna offre anche la possibilità di mantenere la cittadinanza originaria, senza richiedere la rinuncia alla cittadinanza precedente.

- Anche in **Svizzera** la cittadinanza la si può richiedere dopo un periodo di residenza in genere di 10 anni. Esistono delle semplificazioni per i molto giovani e per chi è sposato con un coniuge svizzero.

- Negli **Stati Uniti**, i cittadini stranieri possono chiedere la cittadinanza attraverso il processo di naturalizzazione dopo 5 anni di residenza legale continua, che diventano 3 anni per i coniugi di cittadini statunitensi. Tuttavia, i richiedenti devono dimostrare buona condotta, conoscenza della lingua inglese e passare un test di cittadinanza.

- In **Australia**, la cittadinanza può essere richiesta dopo 4 anni di residenza legale continua.

Molti Paesi, anche se prevedono periodi di residenza variabili, richiedono comunque che il richiedente abbia un buon livello di integrazione, che include la conoscenza della lingua locale, la partecipazione alla vita economica e sociale e la dimostrazione di un impegno civile (ad esempio, il test di cittadinanza). Queste misure cercano di

garantire che chi diventa cittadino sia effettivamente parte integrante della società.

5. CITTADINANZA

ARGOMENTI PER IL SI

Argomenti per il SI

Riduciamo da 10 a 5 gli anni di residenza legale in Italia richiesti per poter fare domanda di cittadinanza italiana, che una volta ottenuta sarebbe trasmessa ai figli e alle figlie minorenni. Questa modifica costituisce una conquista decisiva per circa 2 milioni e 500mila cittadine e cittadini di origine straniera che nel nostro Paese nascono, crescono, abitano, studiano e lavorano. Allineiamo l'Italia ai maggiori Paesi Europei, che hanno già compreso come promuovere diritti, tutele e opportunità garantisca ricchezza e crescita per l'intero Paese.

- Integrazione più rapida: Ridurre i tempi favorirebbe un'integrazione più veloce e profonda, consentendo agli stranieri che vivono e lavorano in Italia da anni di diventare cittadini più rapidamente, con un maggiore coinvolgimento nelle istituzioni e nella vita civile.

- Riconoscimento dei diritti: Gli immigrati che risiedono da lungo tempo in Italia potrebbero avere il diritto di partecipare pienamente alla vita politica, economica e sociale del Paese, rafforzando il principio di uguaglianza davanti alla legge.

- Contributo economico e sociale: Molti immigrati sono già un pilastro dell'economia italiana (in settori come l'agricoltura, l'edilizia, la sanità, ecc.). La cittadinanza darebbe loro una maggiore stabilità e la possibilità di contribuire ulteriormente al benessere del Paese.

- Migliore accesso a servizi e diritti: La cittadinanza garantirebbe una protezione maggiore (ad esempio, in caso di licenziamento o difficoltà economiche) e faciliterebbe l'accesso a diritti fondamentali, come l'assistenza sanitaria e i benefici sociali.

Flessibilità e modernizzazione: La modifica dei tempi di residenza potrebbe essere vista come una misura che porta il sistema italiano al passo con la realtà contemporanea, dove le migrazioni sono sempre più fluide e veloci, e dove il tempo di residenza non è più un indicatore adeguato dell'integrazione di un individuo.

I CAMBIAMENTI DERIVANTI dal SI

Che cosa succede se voto SI?

Consento la modifica della legge e la riduzione del tempo di attesa per presentare la domanda per ottenere la cittadinanza italiana agli stranieri residenti.

La legge attuale verrebbe cambiata ed il tempo di residenza prima di poter presentare la domanda potrebbe essere ridotto.

5. CITTADINANZA

ARGOMENTI PER IL NO

Argomenti per il NO Le opinioni favorevoli alla legge esistente e quindi al voto No del referendum sono soprattutto le seguenti:

Rischio di "cittadinanza facile": Alcuni ritengono che ridurre i tempi possa portare a una "cittadinanza facile", conferita a chi magari non ha ancora avuto il tempo di assimilarsi culturalmente o linguisticamente. Potrebbe esserci il rischio che alcuni immigrati non si integrino a sufficienza nel tessuto sociale italiano.

Sicurezza e controllo: La cittadinanza conferita troppo velocemente potrebbe sollevare preoccupazioni sulla sicurezza nazionale, con critiche che sottolineano la difficoltà di monitorare adeguatamente i nuovi cittadini e di garantire che siano completamente integrati nel sistema giuridico e sociale italiano.

Pressioni sul sistema sociale: Ci sono timori che un numero maggiore di cittadini, anche se integrati, possa generare una pressione aggiuntiva sul sistema sociale e sulle risorse pubbliche, come l'assistenza sanitaria, la scuola e i benefici sociali.

Unione con la famiglia: Alcuni temono che una cittadinanza concessa troppo rapidamente possa favorire l'immigrazione di "falsi" richiedenti, motivati principalmente dalla possibilità di unire familiari residenti all'estero, senza un legame effettivo con l'Italia.

Preoccupazioni politiche: In alcuni ambienti politici, c'è il timore che la concessione della cittadinanza a più persone possa cambiare l'equilibrio politico del Paese, con un numero maggiore di elettori di origine straniera che potrebbero orientarsi verso determinate forze politiche.

Incertezza sulla qualità della eventuale nuova legge. L'abrogazione di una legge non assicura che la nuova legge sia redatta come i favorevoli all'abrogazione vorrebbero. Potrebbe essere anche peggiore da diversi punti di vista.

**I
CAMBIAMENTI
DERIVANTI dal
NO**

Che cosa succede se voto NO?

La legge che prescrive un tempo di attesa di 10 anni di residenza in Italia prima di poter presentare domanda per ottenere la cittadinanza resta immutata.

5. CITTADINANZA

IL QUESITO SOTTOPOSTO AL VOTO

Volete voi abrogare l'art. 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"?

VOTO IN PARLAMENTO

Il referendum è di tipo abrogativo non è quindi stato preceduto da un voto in parlamento se non al momento della approvazione della legge.

= = =

l'articolo l'art. 9, comma 1 della legge 5 febbraio 1992, n. 91 con la proposta di abrogazione del punto b e del punto f

1. La cittadinanza italiana può essere concessa con decreto del Presidente della Repubblica, sentito il Consiglio di Stato, su proposta del Ministro dell'interno:

- a) allo straniero del quale il padre o la madre o uno degli ascendenti in linea retta di secondo grado sono stati cittadini per nascita, o che è nato nel territorio della Repubblica e, in entrambi i casi, vi risiede legalmente da almeno tre anni, comunque fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 1, lettera c);*
- b) allo straniero maggiorenne ~~adottato da cittadino italiano~~ che risiede legalmente nel territorio della Repubblica da almeno cinque anni ~~successivamente alla adozione~~;*
- c) allo straniero che ha prestato servizio, anche all'estero, per almeno cinque anni alle dipendenze dello Stato;*
- d) al cittadino di uno Stato membro delle Comunità europee se risiede legalmente da almeno quattro anni nel territorio della Repubblica;*
- e) all'apolide che risiede legalmente da almeno cinque anni nel territorio della Repubblica;*
- ~~f) allo straniero che risiede legalmente da almeno dieci anni nel territorio della Repubblica.~~*

= = =

La legge del 5 febbraio 1992 n.91 si trova al link:

<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1992-02-05:91!vig>

sito raggiungibile anche tramite il QR code:



PER CHI VOLESSE APPROFONDIRE:

link da cui sono presi i testi e per approfondire con diverse prospettive. Il libretto non è esaustivo di tematiche giuridiche complesse per cui per chi volesse, questi link aiutano nell'approfondimento giuridico sulle tematiche toccate dai quesiti referendari.

<https://prefettura.interno.gov.it/it/prefetture/monza-e-brianza/referendum-abrogativi-8-e-9-giugno-2025>

<https://www.cgil.it/referendum/informazioni-cgil-referendum-2025-h4zhyjmi>

<https://formiche.net/2016/12/effetti-negativi-referendum-cgil-jobs-act/#content>

== =

NOTA sulla redazione dell'opuscolo.

I testi qui sopra riportati sono stati redatti da semplici cittadini, attivisti di comitati a favore del SI e del NO, in cooperazione tra di loro (in modo simile a quanto avviene nello stato USA dell'Oregon, dove i redattori vengono estratti a sorte tra i cittadini) e grazie a ricerche in rete.

Infatti, nelle importanti occasioni come sono le votazioni popolari, occorre che l'informazione dei cittadini sia all'altezza delle loro responsabilità e sia in grado di mettere ciascuno nelle condizioni migliori in modo che possa fare la scelta più intelligente per la collettività intera. L'informazione, quindi, deve essere al tempo stesso sintetica ma completa, pluralista, accessibile a tutti. Non può essere "di parte", tanto meno può essere affidata ad entità a carattere commerciale (come lo sono i media privati). Nei paesi dove gli strumenti di democrazia diretta, affiancati da quelli di democrazia rappresentativa, sono presenti da più tempo e sono di uso più frequente (Svizzera ... , California ... ecc ecc), un documento come il presente esiste e viene gratuitamente diffuso da enti pubblici agli elettori.

Per il bene del popolo italiano e della sua democrazia, i cittadini democratici e gli enti che sostengono la diffusione di questo strumento di informazione esortano i legislatori a fare in modo che un testo con queste caratteristiche venga redatto e reso pubblico in ogni futura occasione.