



Azione Cattolica Italiana - Patriarcato di Venezia



REFERENDUM 2025 CAPISCI, SCEGLI, VOTA

**COS'È UN REFERENDUM ABROGATIVO?
PERCHÈ IL TUO VOTO È IMPORTANTE?
CHE SUCCEDDE SE VOTI SÌ O VOTI NO?**

Programma

- Introduzione
- Cos'è il referendum abrogativo: Dott. Michele Azzoni
- Perché votare è importante: Sofia Gorghetto
- Per cosa si vota: Avv. Luca Grespan



1025 x 148 mm

1

REFERENDUM POPOLARE
8 - 9 GIUGNO 2025
PROVINCIA DI

SCHEDA PER LA VOTAZIONE

FIRMA DELLO SCRUTATORE
.....

TIMBRO

FAC-SIMILE
FORMATO FINITO: CM 41x22

REFERENDUM POPOLARE

Contratto di lavoro a tutele crescenti — Disciplina dei licenziamenti illegittimi: Abrogazione

Volete voi l'abrogazione del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, come modificato dal d.l. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, dalla sentenza della Corte costituzionale 26 settembre 2018, n. 194, dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145; dal d.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14, dal d.l. 8 aprile 2020, n. 23, convertito con modificazioni dalla L. 5 giugno 2020, n. 40; dalla sentenza della Corte costituzionale 24 giugno 2020, n. 150; dal d.l. 24 agosto 2021, n. 118, convertito con modificazioni dalla L. 21 ottobre 2021, n. 147; dal d.l. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79 (in G.U. 29/06/2022, n. 150); dalla sentenza della Corte costituzionale 23 gennaio 2024, n. 22; dalla sentenza della Corte costituzionale del 4 giugno 2024, n. 128, 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?

SI

NO

FAC-SIMILE
FORMATO FINITO: CM 41x22



Obiettivo del quesito n. 1

«Abrogazione del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 (contratto a tutele crescenti)»

- **Ripristinare la tutela della reintegrazione** nel posto di lavoro per i licenziamenti illegittimi anche per chi è stato assunto dopo il 7 marzo 2015;
- **Superare il modello puramente indennitario**, che prevede solo un risarcimento economico in caso di licenziamento ingiusto;
- **Unificare il regime delle tutele**, eliminando la distinzione tra lavoratori “vecchi” e “nuovi” assunti, e ristabilendo l’equità di trattamento.

Quesito 1

«CONTRATTO DI LAVORO A TUTELE CRESCENTI – DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI: ABROGAZIONE»

Testo del quesito (SEMPLIFICATO): «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 Jobs Act e il contratto a tutele crescenti

Il **d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23**, emanato in attuazione della **Legge Delega n. 183/2014** (c.d. Jobs Act, voluto dal Governo Renzi), ha introdotto il **contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti**, con decorrenza dal **7 marzo 2015**.

 **Perché è importante la data del 7 marzo 2015?**

È il giorno in cui **entra in vigore il d.lgs. 23/2015**. Da quella data:

- Tutti i nuovi contratti a tempo indeterminato **non sono più soggetti alla disciplina dell'art. 18**, ma a un **nuovo sistema di tutele “crescenti”**.
- **Solo chi era stato assunto prima** mantiene le garanzie dell'art. 18 (in via residuale).

◆ **Caratteristiche del contratto a tutele crescenti (post 7 marzo 2015)**

1. Abolizione generalizzata della reintegrazione, tranne nei casi di:

- Licenziamento discriminatorio o nullo (es. maternità, ritorsione);
- Licenziamento disciplinare dichiarato insussistente “in fatto” (come precisato da Corte Cost. n. 194/2018).

2. Previsione di un’indennità fissa, crescente con l’anzianità:

- **Minimo 6 – massimo 36 mensilità** (modificato da vari interventi successivi e correttivi della Corte Costituzionale).
- Criterio di calcolo automatico (inizialmente 2 mensilità per ogni anno di servizio).

3. Finalità dichiarata della riforma:

- Incentivare le assunzioni a tempo indeterminato,
- Dare **maggiore certezza ex ante** a imprese e lavoratori su esiti del contenzioso.

Reintegrazione: si, ma quando?

La **reintegrazione** è prevista solo in casi **eccezionali**, indicati tassativamente nel decreto:

- licenziamenti **discriminatori o nulli** (ad esempio per motivi sindacali, politici, religiosi, legati alla maternità, o licenziamenti in forma orale);
- licenziamenti **ingiustificati per disabilità**, come ha chiarito la giurisprudenza;
- licenziamenti **disciplinari** in cui venga **provata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale** contestato.

1. Se il licenziamento è nullo o discriminatorio

(Casi previsti dall'art. 2 d.lgs. 23/2015, es. maternità, discriminazione sindacale, ritorsione, ecc.)

◆ **Conseguenze:**

- **Reintegrazione obbligatoria** nel posto di lavoro;
- **Risarcimento integrale** di tutte le retribuzioni perse dalla data del licenziamento fino alla reintegra (con detrazione dell'eventuale "aliunde perceptum");
- **Versamento dei contributi previdenziali;**
- Il lavoratore può scegliere un'**indennità sostitutiva di 15 mensilità**, in alternativa alla reintegra.
-  Questo è l'**unico caso** in cui la reintegra è automatica, anche con il contratto a tutele crescenti.

2. Se il licenziamento è disciplinare senza giusta causa o giustificato motivo soggettivo

(Cioè se il “fatto materiale” esiste, ma non è grave; oppure se il licenziamento è sproporzionato)

◆ **Conseguenze:**

- **Niente reintegra** (salvo fatto materialmente insussistente);
- **Indennità economica** tra **6 e 36 mensilità** dell'ultima retribuzione (a discrezione del giudice);
- L'importo cresce con l'**anzianità di servizio**: inizialmente era 2 mensilità per anno (min. 6, max. 36), ma il meccanismo è stato parzialmente corretto dalla **Corte Cost. n. 194/2018**, che ha restituito al giudice discrezionalità basata su criteri come:
 - dimensioni dell'azienda
 - gravità della violazione
 - condizioni personali del lavoratore

3. Se il licenziamento è per giustificato motivo oggettivo (economico) ma risulta infondato

(Es. riorganizzazione aziendale inesistente, assenza di crisi economica, ecc.)

- ◆ **Conseguenze identiche al punto 2:**
 - **Solo indennità economica** (6–36 mensilità);
 - **Nessuna reintegrazione.**
 -  Neppure se il giudice accerta che **il motivo economico non esiste**, è prevista reintegra.

4. Se il licenziamento è formalmente viziato

(Es. violazione della procedura scritta o dell'art. 7 dello Statuto)

◆ **Conseguenze:**

- **Indennità ridotta:** da **2 a 12 mensilità** (criterio discrezionale, non più automatico).
- A tutto questo si affianca un meccanismo di **conciliazione incentivata**: il datore può offrire al lavoratore una somma subito, da 3 a 27 mensilità, per chiudere la questione. È una procedura più rapida, certo, ma spesso con importi inferiori rispetto a un contenzioso vero e proprio.

◆ Cosa esisteva prima del 7 marzo 2015?

Fino al 2015, in Italia la disciplina dei licenziamenti era regolata principalmente dall'art. 18 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), secondo cui:

- **Nelle aziende con più di 15 dipendenti**: il licenziamento ingiustificato o illegittimo comportava generalmente la reintegrazione del lavoratore e il pagamento di un risarcimento del danno (massimo 12 mensilità).
- **Nelle aziende fino a 15 dipendenti**, si applicava un regime risarcitorio (e non reintegratorio), con indennità fissate dall'art. 8 della Legge n. 604/1966.

Art. 18 Statuto dei Lavoratori – Reintegrazione nel posto di lavoro e tutela risarcitoria

◆ 1. Licenziamento nullo o discriminatorio (comma 1 e 2)

Se il licenziamento è dichiarato nullo perché:

- discriminatorio ai sensi dell'art. 3 L. 108/1990;
- intimato in concomitanza con il matrimonio (art. 35 Codice pari opportunità);
- in violazione dei divieti di licenziamento in maternità (art. 54 D.Lgs. 151/2001);
- riconducibile ad altri casi di nullità espressamente previsti;
- motivato da causa illecita determinante (art. 1345 c.c.);

il giudice dispone:

- la **reintegrazione obbligatoria** nel posto di lavoro (anche per dirigenti e senza limiti dimensionali);
- il **risarcimento integrale** (minimo 5 mensilità, dedotto l'aliunde perceptum e percipiendum);
- il **versamento dei contributi previdenziali e assistenziali**;
- il lavoratore può optare per un'**indennità sostitutiva pari a 15 mensilità**, non soggetta a contributi.

📌 Questo regime si applica anche ai licenziamenti **intimati oralmente** (comma 2).

◆ 2. Licenziamento disciplinare con insussistenza del fatto (comma 4)

Quando il giudice accerta che:

- il fatto contestato **non sussiste**,
- oppure la condotta rientra tra quelle punibili con **sanzione conservativa** secondo CCNL o codice disciplinare,

ordina:

- la **reintegrazione nel posto di lavoro**;
- il **risarcimento** commisurato al periodo tra licenziamento e reintegra (massimo 12 mensilità), dedotte le somme percepite e quelle non percepite per mancata diligenza nella ricerca di nuova occupazione;
- il **versamento dei contributi previdenziali**, maggiorati degli interessi ma senza sanzioni.

◆ 3. Licenziamento illegittimo per altri motivi o vizi procedurali (commi 5 e 6)

- Se **non sussistono gli estremi** del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa, **ma non vi è insussistenza del fatto**, il giudice **non ordina la reintegrazione**, ma:
 - **dichiara risolto il rapporto** con effetto dal licenziamento,
 - condanna al pagamento di un'**indennità tra 12 e 24 mensilità**, valutando:
 - anzianità del lavoratore,
 - dimensioni aziendali,
 - comportamento delle parti,
 - situazione economica,
 - motivazione specifica.
- Se il vizio riguarda invece la **mancata motivazione scritta** o la violazione della **procedura di contestazione disciplinare (art. 7 L. 300/1970)**, il giudice riconosce una **indennità ridotta tra 6 e 12 mensilità**, salvo che accerti anche un difetto sostanziale di giustificazione (nel qual caso applica le tutele più forti previste dai commi precedenti).

◆ 4. Licenziamento per giustificato motivo oggettivo infondato (comma 7)

Quando il licenziamento economico è:

- **determinato da inidoneità fisica o psichica, o**
- **in violazione dell'art. 2110, 2° comma, c.c., o**
- **manifestamente insussistente nel fatto economico addotto,**

il giudice può applicare **la tutela reintegratoria** prevista dal comma 4;

negli altri casi, applica **solo l'indennità** prevista dal comma 5 (12–24 mensilità), valutando anche:

- l'impegno del lavoratore nella ricerca di nuova occupazione,
- il comportamento delle parti nella procedura di conciliazione.



Confronto tra disciplina pre e post 7 marzo 2015 in caso di licenziamento illegittimo

Tipologia di licenziamento	Prima del 7 marzo 2015 (art. 18 Statuto)	Dopo il 7 marzo 2015 (d.lgs. 23/2015)
Licenziamento nullo o discriminatorio	Reintegrazione obbligatoria + risarcimento integrale + versamento contributi. Il lavoratore può optare per 15 mensilità.	Reintegrazione obbligatoria + risarcimento integrale (min. 5 mensilità) + contributi. Possibilità di 15 mensilità sostitutive.
Licenziamento disciplinare con fatto insussistente	Reintegrazione obbligatoria + risarcimento (max 12 mensilità) + contributi. Opzione per 15 mensilità.	Reintegrazione solo se si dimostra l'insussistenza del fatto. Risarcimento max 12 mensilità (dedotti eventuali redditi percepiti o rifiutati).
Licenziamento economico infondato (GMO)	Nessuna reintegrazione. Indennità risarcitoria da 12 a 24 mensilità, secondo criteri equitativi.	Nessuna reintegrazione. Indennità da 6 a 36 mensilità, crescente con l'anzianità. Criterio originariamente automatico, poi corretto dalla Corte Cost. n. 194/2018.
Licenziamento con vizi procedurali o formali	Nessuna reintegrazione. Indennità risarcitoria max 12 mensilità.	Nessuna reintegrazione. Indennità ridotta: da 2 a 12 mensilità, a discrezione del giudice.



Argomentazioni principali

● Favorevoli al Sì

- Ritengono che le modifiche proposte migliorerebbero le condizioni di lavoro, riducendo la precarietà e aumentando la sicurezza.
- Sostengono che la riduzione dei tempi per la cittadinanza faciliterebbe l'integrazione degli stranieri residenti in Italia.

● Favorevoli al NO o all'astensione

- Considerano le norme attuali, come il Jobs Act, strumenti efficaci per la flessibilità del mercato del lavoro e la crescita dell'occupazione.
- Ritengono che la riduzione dei tempi per la cittadinanza possa essere prematura e che la materia richieda una regolamentazione più approfondita.

2

REFERENDUM POPOLARE

8 - 9 GIUGNO 2025

PROVINCIA DI

SCHEDA PER LA VOTAZIONE

FIRMA DELLO SCRUTATORE

TIMBRO

FAC-SIMILE
FORMATO FINITO: CM 41 x 22

REFERENDUM POPOLARE

Piccole imprese – Licenziamenti e relativa indennità: Abrogazione parziale

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."?

SI

NO

FAC-SIMILE
FORMATO FINITO: CM 41x22



Obiettivo del quesito n. 2

«Abrogazione parziale dell'art. 8 L. 604/1966: indennità nei licenziamenti nelle piccole imprese»

- **Rimuovere il tetto massimo alle indennità** previste per i lavoratori licenziati illegittimamente nelle imprese con meno di 16 dipendenti;
- **Consentire al giudice di valutare liberamente il danno**, senza limiti normativi prefissati;
- **Rendere effettiva la tutela anche nei contesti produttivi minori**, garantendo equità rispetto alle imprese più grandi.

Art. 8 L. 604/1966 – Testo attuale

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))**

Art. 8 L. 604/1966 – Testo modificato dopo approvazione del quesito

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))~~



Cos'è il licenziamento per giusta causa?

È la forma più grave di licenziamento disciplinare, prevista dall'**art. 2119 del Codice Civile**, che consente al datore di lavoro di recedere **immediatamente** dal contratto, **senza preavviso**, quando si verifica un fatto talmente grave da rendere impossibile anche una temporanea prosecuzione del rapporto di lavoro.

Caratteristiche principali

- **Natura:** Disciplinare (legata alla condotta del lavoratore).
- **Effetto:** Risoluzione immediata del rapporto, senza preavviso.
- **Procedura:** Obbligo di contestazione scritta e diritto di difesa del lavoratore.

Onere della prova: A carico del datore di lavoro.

Cos'è il Licenziamento per Giustificato Motivo Oggettivo (GMO)?

Definizione:

È il licenziamento dovuto a **ragioni economiche, organizzative o produttive** dell'impresa, **non collegate alla condotta del lavoratore**, ma alla **necessità di riorganizzare l'attività aziendale**.

Riferimento: **art. 3, L. 604/1966**

 È un licenziamento con preavviso (o indennità sostitutiva).

Esempi:

- Soppressione di una mansione o reparto;
- Ristrutturazione aziendale;
- Automazione di un processo lavorativo;
- Diminuzione del fatturato;
- Esternalizzazione di servizi.

Requisiti:

- **Effettiva sussistenza** delle ragioni organizzative/economiche;
- **Collegamento diretto** tra la soppressione del posto e il licenziamento;
- In caso di più lavoratori → rispetto dei **criteri di scelta oggettivi** (anzianità, carichi familiari, ecc.);
- **Impossibilità di ricollocazione** in altre mansioni compatibili.

Cos'è il Licenziamento per Giustificato Motivo Soggettivo (GMS)?

Definizione:

È il licenziamento per **inadempimenti del lavoratore** non così gravi da giustificare l'interruzione immediata del rapporto (come nel caso della giusta causa), ma comunque **tali da compromettere il rapporto fiduciario**.

Riferimento: **art. 3, L. 604/1966**

 **È un licenziamento con preavviso (o indennità sostitutiva).**

Esempi:

- Ripetuti ritardi o assenze ingiustificate;
- Inosservanza di ordini legittimi;
- Scarso rendimento prolungato;
- Violazione non grave del regolamento interno;
- Comportamenti scorretti o inadeguati (ma non lesivi come nella giusta causa).

Requisiti:

- **Contestazione scritta** dell'addebito;
- **Procedura disciplinare** ex art. 7 Statuto dei Lavoratori (diritto di difesa del lavoratore);
- **Gradualità della sanzione:** il licenziamento deve essere proporzionato all'infrazione.



Contesto normativo attuale (Art. 8 L. 604/1966)

- Si applica ai datori di lavoro **con meno di 15 dipendenti**.
- In caso di licenziamento illegittimo (senza giusta causa o giustificato motivo), il datore ha due opzioni:
 1. **Riassumere** il lavoratore entro 3 giorni;
 2. Oppure **risarcirlo economicamente**, versando:
 - da **2,5 a 6 mensilità**;
 - **fino a 10 o 14 mensilità** per anzianità superiori (rispettivamente 10 o 20 anni) presso datori con più di 15 dipendenti.
- **Il giudice non può ordinare la reintegrazione**: la riassunzione è facoltativa per il datore.

La **seconda parte dell'art. 8** è una **norma di chiusura del sistema** che si applica in **pochissimi casi residuali** in cui:

- Non c'è reintegra,
- Non c'è regime delle tutele crescenti,
- Ma il datore supera i 15 dipendenti.
- **Il quesito n. 2 del referendum**, abrogando anche questa parte, punta a **rimuovere ogni limite fisso** all'indennità anche in questi casi **eccezionali**.



Argomentazioni principali

● Favorevoli al Sì

- La legge attuale è **troppo limitante**: in certi casi l'indennità massima è irrisoria.
- Il giudice deve poter **valutare liberamente il danno**.
- Anche nelle piccole imprese, il lavoratore deve avere **una tutela proporzionata al pregiudizio subito**.

● Favorevoli al NO o all'astensione

- Le imprese più piccole **non possono sopportare costi potenzialmente illimitati**.
- Il sistema attuale è **già equilibrato**, poiché tiene conto dell'anzianità.
- Si rischia di rendere più difficile **fare impresa e assumere** nelle realtà minori.

3

REFERENDUM POPOLARE
8 - 9 GIUGNO 2025
PROVINCIA DI

SCHEDA PER LA VOTAZIONE

FIRMA DELLO SCRUTATORE
.....



FAC-SIMILE
FORMATO FINITO: CM 41x22

REFERENDUM POPOLARE

Abrogazione parziale di norme in materia di apposizione di termine al contratto di lavoro subordinato, durata massima e condizioni per proroghe e rinnovi

Volete voi che sia abrogato il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, avente ad oggetto “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” limitatamente alle seguenti parti: Articolo 19, 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,”?

SI

NO

FAC-SIMILE
FORMATO FINITO: CM 41x22

Quesito 3

Modifica due norme:
art. 19 d.lgs. 81/2015
art. 21 d.lgs. 81/2015



Obiettivo del quesito n. 3

- «Abrogazione parziale di norme sui contratti a termine: apposizione del termine, durata massima e condizioni per proroghe e rinnovi»
- **Ridurre l'uso di contratti a termine non motivati**, imponendo obblighi più stringenti di giustificazione (causali);
 - **Rafforzare il principio della stabilità lavorativa**, in linea con l'art. 1 della Costituzione (l'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro);
 - **Riportare il contratto a termine alla sua natura eccezionale**, riservata a reali esigenze temporanee, e non come «scorciatoia» rispetto al tempo indeterminato.

Art. 19 D. lgs. 81/2015 – Testo attuale

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. 19 D. lgs. 81/2015 – Testo modificato dopo approvazione del quesito

1 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 D. lgs. 81/2015 – Testo attuale

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.

Art. 19 D. lgs. 81/2015 – Testo modificato dopo approvazione del quesito

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.

Contratto a tempo determinato – Oggi

Definizione

Il contratto a tempo determinato è un contratto di lavoro subordinato in cui è prevista una durata predeterminata, mediante l'apposizione di un termine.

Durata massima

- Fino a 12 mesi: può essere stipulato senza indicare una causale specifica.
- Oltre 12 mesi (fino a 24 mesi): è necessaria la presenza di almeno una delle seguenti condizioni:
 - previsioni specifiche nei contratti collettivi;
 - esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti e, in ogni caso, entro il 31 dicembre 2025;
 - sostituzione di altri lavoratori.

In assenza di tali condizioni, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

Proroghe e rinnovi

- Il contratto può essere prorogato fino a un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi, purché la durata complessiva non superi i 24 mesi.
- Oltre la quarta proroga, il contratto si trasforma automaticamente in contratto a tempo indeterminato.
- Tra un contratto a termine e l'altro deve intercorrere un intervallo minimo:
 - 10 giorni, se il contratto ha una durata fino a 6 mesi;
 - 20 giorni, se il contratto ha una durata superiore a 6 mesi.

Forma e contenuto

- L'apposizione del termine deve risultare da atto scritto, fatta eccezione per i rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni.
- Una copia del contratto deve essere consegnata al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Divieti

L'apposizione del termine al contratto di lavoro è vietata:

- per la **sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero**;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, **entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni** cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, a meno che il contratto venga concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti la **sospensione del lavoro o la riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni**, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- da parte di datori di lavoro che **non hanno eseguito la valutazione dei rischi** in applicazione della normativa a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Diritti del lavoratore

- Il lavoratore assunto con contratto a tempo determinato per almeno 6 mesi può far valere il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato eseguite dal datore di lavoro, entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni svolte.
- Il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori a tempo indeterminato inquadrati al medesimo livello; il trattamento spetta in proporzione al periodo lavorato, e sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.



Disciplina attuale (d.lgs. 81/2015)

✓ Art. 19 – Apposizione del termine

- Un contratto a termine può **durare fino a 12 mesi** senza causali.
- Oltre i 12 mesi (fino a 24), è ammesso **solo se ricorrono determinate condizioni**, cioè “causali”:
 - previsione in contratti collettivi (lett. a);
 - esigenze tecniche/organizzative individuate dalle parti entro 31/12/2025 (lett. b);
 - sostituzione di lavoratori (lett. b-bis).
- Se il contratto supera i 12 mesi **senza causali**, si trasforma in tempo indeterminato (comma 1-bis).

✓ Art. 21 – Proroghe e rinnovi

- Fino a 12 mesi → **proroghe e rinnovi liberi**.
- Dopo 12 mesi → servono **le stesse causali** del comma 1 art. 19.

Raggiunto il limite di **4 proroghe** → alla 5^a, il contratto diventa a tempo indeterminato.



Cosa viene abrogato se vince il SÌ

Il referendum propone di abrogare le parti di legge che oggi consentono:

- di stipulare contratti a tempo determinato fino a 12 mesi senza causali;
- di prorogare o rinnovare liberamente il contratto nei primi 12 mesi;
- di usare clausole generiche come “esigenze tecniche, organizzative o produttive” per prolungare il contratto fino a 24 mesi;
- di applicare formule di flessibilità transitoria, come la proroga fino al 31 dicembre 2025.

✓ **Se vince il SÌ**

- Ogni contratto a tempo determinato, anche sotto i 12 mesi, dovrà essere giustificato da una causale specifica (es. sostituzione di lavoratori assenti);
- Non saranno più ammesse clausole generiche o motivate solo da accordi individuali tra le parti;
- Il contratto a termine tornerà ad avere carattere eccezionale, e non ordinario;
- In assenza di causale valida → il contratto si trasforma in tempo indeterminato.

✗ **Se vince il NO (o non si raggiunge il quorum)**

Resterà in vigore la disciplina attuale:

- contratti a termine liberi fino a 12 mesi senza causali;
- proroghe e rinnovi entro 12 mesi senza obbligo di motivazione (causale obbligatoria dopo i 12 mesi ed entro i 24 mesi);
- Eccezione: possibilità di fissare causali flessibili fino a dicembre 2025.



Argomentazioni principali

● Favorevoli al SÌ

- Il contratto a termine deve tornare a essere **uno strumento eccezionale**, utilizzabile solo in presenza di **causali reali e giustificate**.
- Le norme attuali **permettono l'uso del tempo determinato senza causale**, favorendo **forme diffuse di precarietà**.
- L'obbligo di indicare una causale anche sotto i 12 mesi **rafforza la stabilità dell'impiego e dà certezza giuridica al lavoratore**.
- Le clausole generiche (“esigenze organizzative o produttive”) e le proroghe libere fino al 2025 sono considerate **una deregulation temporanea** da superare.
- In caso di assenza di causale, il contratto diventerebbe a tempo indeterminato, **incentivando una cultura del lavoro stabile**.

● Favorevoli al NO o all'astensione

- Le attuali regole offrono **flessibilità funzionale alle esigenze organizzative delle imprese**, soprattutto per picchi di attività e sostituzioni.
- L'obbligo di causale anche per contratti brevi rischia di **bloccare assunzioni temporanee legittime**, danneggiando settori stagionali e imprese più piccole.
- **L'aumento del contenzioso** è un rischio concreto: l'indicazione della causale potrebbe diventare oggetto sistematico di contestazione.
- L'abrogazione senza norma sostitutiva rischia di **generare incertezza giuridica**, fino all'eventuale intervento del legislatore.
- Il contratto a termine, **se ben gestito**, è un **canale di ingresso nel mercato del lavoro** e può agevolare la successiva stabilizzazione.

4

REFERENDUM POPOLARE
8 - 9 GIUGNO 2025
PROVINCIA DI

SCHEDA PER LA VOTAZIONE

FIRMA DELLO SCRUTATORE
.....



FAC-SIMILE
FORMATO FINITO: CM 41x22

REFERENDUM POPOLARE

Esclusione della responsabilità solidale 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: Abrogazione

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."?

SI

NO

FAC-SIMILE
FORMATO FINITO - CM 41x22



Obiettivo del quesito n. 4

«Abrogazione della clausola di esclusione della responsabilità solidale del committente nei casi di rischio specifico (art. 26, comma 4, d.lgs. 81/2008)»

- **Estendere la responsabilità solidale del committente** anche ai danni derivanti da rischi specifici dell'attività appaltata o subappaltata;
- **Rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di infortuni**, superando la distinzione tra rischio “proprio” e rischio “committente”;
- **Rendere effettiva la garanzia di sicurezza nei contratti di appalto**, responsabilizzando tutti i soggetti coinvolti nella filiera.

Art. 26 d.lgs. 81/2008 - Testo

Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

Comma 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.**



Responsabilità solidale negli appalti

L'**appalto** è definito dall'art. 1655 c.c. come il contratto con cui una parte (appaltatore) assume, **con gestione autonoma dei mezzi e rischio d'impresa**, il compimento di un'opera o un servizio per conto di un committente, verso corrispettivo.

Con il **D.lgs. 276/2003 (Legge Biagi)**, il legislatore ha:

- distinto l'**appalto lecito** dalla **somministrazione di lavoro** (art. 29, comma 1), evidenziando l'autonomia organizzativa e il rischio d'impresa dell'appaltatore;
- introdotto, al **comma 2**, una **responsabilità solidale "ope legis"** a carico del committente, per **garantire i diritti dei lavoratori** in caso di inadempimento dell'appaltatore o subappaltatore.



Ambito della responsabilità solidale

– art. 29, comma 2, d.lgs. 276/2003

Il committente è **obbligato in solido** con appaltatore e subappaltatori (entro **2 anni dalla cessazione dell'appalto**) per:

- **retribuzioni, TFR, contributi previdenziali e premi assicurativi;**
- con **esclusione delle sanzioni civili**, che restano in capo all'inadempiente.

👉 Tale obbligo:

- **è inderogabile** (dal 17 marzo 2017 – abrogata ogni possibilità di deroga da parte della contrattazione collettiva);
- **non richiede l'escussione preventiva dell'appaltatore** (modifica introdotta dal D.L. 25/2017, conv. L. 49/2017);
- **è autonomo e distinto** rispetto alla responsabilità previdenziale, che resta soggetta alla **prescrizione quinquennale** (non decadenziale).

Rapporto con l'art. 26, comma 4, del d.lgs. 81/2008

Nel campo della **sicurezza sul lavoro**, l'art. 26, co. 4, del D.Lgs. 81/2008 stabilisce una **ulteriore responsabilità solidale del committente** per i danni non indennizzati da INAIL subiti dai lavoratori di appaltatori e subappaltatori.

Tuttavia, **attualmente esiste un'esclusione** importante:

“Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.”

-  **Proprio su questa eccezione interviene il quesito n. 4 del referendum, chiedendone l'abrogazione** per attribuire al committente **una responsabilità piena e senza eccezioni anche per i rischi specifici dell'esecuzione.**

Rischio specifico: cosa vuol dire?

Il “rischio specifico proprio dell’attività dell’impresa” è un concetto tecnico giuridico e prevenzionistico che indica:

- un rischio intrinseco e tipico dell’attività svolta dall’impresa appaltatrice o subappaltatrice, che **deriva direttamente dalla natura della mansione affidata e che non può essere eliminato o interamente gestito dal committente**, perché rientra nella sfera organizzativa, tecnica e gestionale dell’appaltatore.

Differenza tra le varie tipologie di rischio

Tipo di rischio	Descrizione	Responsabilità
Generico	Rischi comuni a tutte le attività (es. scivolamento su un pavimento)	Committente e datori di lavoro
Interferenziale	Deriva dall'interazione tra più imprese nel medesimo ambiente	Committente (che deve coordinare)
Specifico (dell'appalto)	Intrinseco e proprio dell'attività tecnica dell'appaltatore	Solo appaltatore (oggi), anche committente (se vince il Sì)

Situazione attuale (con la norma vigente)

L'art. 26, comma 4 stabilisce che:

- Il **committente** risponde **in solido** con appaltatore e subappaltatori **per i danni da infortunio** subiti dai lavoratori, **non coperti da INAIL/IPSEMA**;
- **MA** se l'infortunio è dovuto a **rischi specifici dell'attività dell'appaltatore**, il committente **non è responsabile** (esclusione di responsabilità).

Esempio:

Se un lavoratore di un'impresa appaltatrice cade da un ponteggio pericolante che lui stesso ha montato, il committente **non risponde**, perché si tratta di **rischio specifico dell'appaltatore**.

✓ Cosa succede se vince il Sì

- Viene **abrogata** la frase che **esclude la responsabilità del committente** per i danni da rischi specifici.
- Il **committente diventa responsabile solidale in tutti i casi**, anche se l'infortunio è legato a un rischio tipico dell'attività dell'appaltatore o subappaltatore.
- ⚠ Impatto rilevante soprattutto nei **grandi cantieri e appalti complessi**.

✗ Cosa succede se vince il NO (o non passa il referendum)

- Resta in vigore la **limitazione attuale**:
 - Il committente **non è responsabile** per i **rischi specifici dell'attività esecutiva**,
 - Restano ferme le responsabilità nei casi di **omessa vigilanza, gravi violazioni, infortuni generici**.



Argomentazioni principali

● Favorevoli al SÌ

- Rafforza la **tutela dei lavoratori negli appalti**;
- Incentiva i committenti a **selezionare imprese sicure e controllare realmente i lavori**;
- **Responsabilità condivisa** per prevenire infortuni, senza “scarico” di colpa;
- Supera una **distinzione ritenuta opaca** tra “rischi generici” e “rischi specifici”, **che** in pratica deresponsabilizza chi appalta.
- Il **committente deve** assumersi piena responsabilità **dei lavoratori che operano nel suo interesse: si** spinge il committente a scegliere imprese affidabili e vigilare davvero.

● Favorevoli al NO o all’astensione

- Il committente **non può controllare ogni aspetto tecnico dell’attività dell’appaltatore**;
- La norma attuale già prevede responsabilità solidale ampia (vale per mancanza di vigilanza, ambienti pericolosi, coordinamento mancato), ma **esclude solo i casi fuori dal controllo del committente**;
- Ampliarla ulteriormente significa **scoraggiare gli appalti**, aumentare i contenziosi e appesantire la posizione del committente anche senza colpa;
- Potrebbe avere **effetti negativi su subfornitura e cantieristica**: il rischio specifico è **fuori dalla sfera di controllo** del committente.
- **Rischia di creare un eccesso di responsabilità e di scoraggiare gli appalti, aumentando i costi e i contenziosi.**

MINISTERO DELL'INTERNO

5

REFERENDUM POPOLARE

8 - 9 GIUGNO 2025

PROVINCIA DI

SCHEDA PER LA VOTAZIONE

FIRMA DELLO SCRUTATORE

TIMBRO

FAC-SIMILE
FORMATO FINITO: CM 41x22

REFERENDUM POPOLARE

Cittadinanza italiana: Dimezzamento da 10 a 5 anni dei tempi di residenza legale in Italia dello straniero maggiorenne extracomunitario per la richiesta di concessione della cittadinanza italiana

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"?

SI

NO

FAC-SIMILE
FORMATO FINITO: CM 41 x 22



Obiettivo del quesito n. 5

«Abrogazione parziale dell'art. 9, comma 1, L. 91/1992 – Riduzione del requisito di residenza per la cittadinanza»

- **Ridurre da 10 a 5 anni** il periodo di residenza legale richiesto agli stranieri extracomunitari maggiorenni per richiedere la cittadinanza italiana;
- **Agevolare l'integrazione dei cittadini stranieri stabilmente residenti**, senza abbassare gli altri requisiti (lingua, reddito, fedina penale);
- **Uniformare l'Italia agli standard europei**, accorciando i tempi tra radicamento nel Paese e piena appartenenza giuridica.

Art. 9 L. 91/1992 – Testo vigente

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.**

Art. 9 L. 91/1992 – Testo modificato dopo approvazione del quesito

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.~~

Modi per acquisire la cittadinanza

1. IUS SANGUINIS (*diritto.di.sangue*)

 Definizione:

- La cittadinanza si acquisisce per discendenza da un genitore cittadino, indipendentemente dal luogo di nascita.

2. IUS SOLI (*diritto.del.suolo*)

 Definizione:

- La cittadinanza si acquisisce per nascita nel territorio nazionale, anche da genitori stranieri.

3. IUS DOMICILII (*diritto.di.domicilio.o.residenza.effettiva*)

 Definizione:

- La cittadinanza si acquisisce dopo un periodo di residenza stabile e legale nel Paese, spesso combinata ad altri requisiti (lingua, reddito, assenza di condanne).

4. IUS CULTURAE (*diritto.della.cultura.e.dell'integrazione*)

 Definizione:

- La cittadinanza si acquisisce se il soggetto ha compiuto un percorso di integrazione culturale, scolastica o linguistica nel Paese.



L'Italia: un sistema ibrido

Il sistema italiano di cittadinanza è basato su:

-  ***Ius sanguinis*** → cittadinanza per discendenza da almeno un genitore italiano (principio fondamentale);
 -  ***Ius soli temperato*** → per chi nasce in Italia da genitori stranieri e vi risiede legalmente e ininterrottamente fino ai 18 anni (con richiesta entro un anno);
 -  **Naturalizzazione su domanda** → ottenuta tramite **residenza prolungata, matrimonio o servizio prestato allo Stato italiano**, previo decreto del Presidente della Repubblica.
- ✗ L'Italia **non riconosce** lo *ius soli puro* (cittadinanza automatica per nascita sul territorio) né lo *ius culturae* (cittadinanza basata sull'integrazione scolastica o culturale), **sebbene se ne discuta da anni in sede parlamentare.**



Cosa può fare un cittadino italiano che un residente straniero non può fare



1. Partecipazione democratica e diritti politici

Attività	Cittadino italiano	Residente straniero
Votare alle elezioni politiche (Camera, Senato)	✓	✗
Essere eletto al Parlamento / Governo	✓	✗
Votare alle elezioni europee	✓	✗ (✓ solo UE e solo per candidati locali)
Votare alle elezioni comunali	✓	✗ (✓ solo UE con limiti)
Partecipare ai referendum nazionali	✓	✗



Sintesi: Solo il cittadino italiano partecipa pienamente alla vita democratica del Paese. Il residente straniero è escluso da tutte le forme di sovranità elettorale.



Cosa può fare un cittadino italiano che un residente straniero non può fare



2. Accesso ai pubblici impieghi

Ambito	Cittadino italiano	Residente straniero
Tutti i concorsi pubblici	✓	✗ (limitato)
Carriere sovrane (Polizia, Forze armate, magistratura, diplomazia)	✓	✗
Insegnamento scolastico, sanità pubblica	✓	⚠ (accesso possibile solo in alcuni casi, con restrizioni)

 **Sintesi:** Il cittadino italiano può accedere liberamente alla PA; lo straniero è spesso escluso, soprattutto se extracomunitario.



Cosa può fare un cittadino italiano che un residente straniero non può fare



3. Libertà di circolazione e soggiorno all'estero

Aspetto	Cittadino italiano	Residente straniero
Libera circolazione e stabilimento in UE	✓	✗ (solo se UE)
Protezione consolare all'estero	✓	✗
Soggiorno all'estero senza conseguenze legali	✓	✗ (rischio decadenza permesso)



Sintesi: Il cittadino italiano ha piena mobilità in UE e tutela consolare; lo straniero ha restrizioni e vincoli sul soggiorno estero.



Cosa può fare un cittadino italiano che un residente straniero non può fare



4. Stabilità giuridica del soggiorno

Aspetto	Cittadino italiano	Residente straniero
Espellibilità dal territorio	✗	✓
Revoca o mancato rinnovo del permesso	—	✓
Permanenza in Italia pienamente garantita	✓	✗



Sintesi: Solo la cittadinanza garantisce una permanenza irrevocabile sul territorio nazionale.



Cosa può fare un cittadino italiano che un residente straniero non può fare



5. Diritti sociali, assistenza, previdenza

Servizi / prestazioni

Cittadino italiano

Residente straniero

Assegno unico, borse di studio, agevolazioni universitarie



⚠️ (con limiti: permesso di lungo periodo, residenza, reddito)

Reddito di cittadinanza (fino al 2023)



❌ / ⚠️ (solo in casi limitati)

Accesso alle cure sanitarie pubbliche



✅ (ma in parte legato al permesso)



Sintesi: I diritti sociali sono simili, ma per gli stranieri sono spesso **condizionati**, non garantiti in modo automatico.



Cosa può fare un cittadino italiano che un residente straniero non può fare



6. Appartenenza giuridica e simbolica

- Il cittadino italiano è **membro dello Stato**: ha piena tutela, parità di diritti, doveri, identità nazionale.
- Il residente straniero **non è giuridicamente parte della comunità nazionale**, anche se perfettamente integrato.



Conclusione: La cittadinanza attribuisce **piena appartenenza giuridica e politica allo Stato**, con diritti stabili, pieni e tutelati. Il residente straniero ha diritti limitati, condizionati e revocabili.

Normativa attuale (Art. 9, L. 91/1992)

L'art. 9 stabilisce una serie di casi in cui la cittadinanza **può essere concessa per naturalizzazione**, ovvero per **atto discrezionale dello Stato italiano**, su proposta del Ministro dell'Interno e con decreto del Presidente della Repubblica.

Tra questi:

- **Lettera b)**: cittadinanza a chi è stato **adottato da cittadino italiano**, con almeno **5 anni di residenza successivi all'adozione**;
- **Lettera f)**: cittadinanza allo **straniero extracomunitario maggiorenne** che risiede **legalmente in Italia da almeno 10 anni**.

 Queste due disposizioni sono **quelle oggetto del referendum**.

 **Effetto combinato dell'abrogazione:**

la norma tornerebbe a consentire la cittadinanza **dopo 5 anni di residenza legale, senza distinzione legata all'adozione** o ad altri presupposti, per **tutti gli stranieri maggiorenni extracomunitari**.

I tempi e gli ostacoli della procedura attuale

Anche se si soddisfano i 10 anni di residenza:

- La procedura di naturalizzazione è **lunga e complessa**;
 - Prevede controlli su **reddito, condanne penali, conoscenza linguistica**;
 - Richiede spesso **2–4 anni** per l'istruttoria e il decreto;
 - È **discrezionale**, cioè non automatica: anche chi ha tutti i requisiti può **vedersi negare la cittadinanza** senza motivazioni puntuali.
- Questo spiega perché **accorciare il termine da 10 a 5 anni** è percepito dai promotori come **necessario per riequilibrare un sistema ritenuto troppo restrittivo e formale**.

Non è un automatismo

È importante chiarire che:

- **Anche con il Sì**, la cittadinanza **non sarà automatica** dopo 5 anni;
- Resteranno:
 - i controlli sul **reddito**;
 - l'esame della **fedina penale**;
 - l'obbligo di **lingua italiana B1**;
 - il potere discrezionale del Ministero dell'Interno.

→ Quindi **non si tratta di “cittadinanza facile”**, ma solo di **rimuovere una barriera temporale** ritenuta eccessiva.

! Cosa resta invariato anche se vince il Sì?

Anche se il referendum viene approvato e il requisito di residenza è ridotto da 10 a 5 anni, **restano comunque validi tutti gli altri requisiti** previsti dalla normativa:

- 1. Residenza legale continuativa in Italia** (documentata tramite iscrizione anagrafica);
- 2. Redditi adeguati e regolari** negli ultimi tre anni (valutati sulla base dell'ISEE o della dichiarazione dei redditi);
- 3. Assenza di condanne penali rilevanti** o di procedimenti penali pendenti (art. 6 L. 91/1992);
- 4. Conoscenza della lingua italiana** almeno di livello B1 (obbligo introdotto dal 2018);
- 5. Permesso di soggiorno valido**, preferibilmente **di lungo periodo** (non è espressamente richiesto, ma incide sulla valutazione complessiva);
- 6. Atto discrezionale della Pubblica Amministrazione:** la cittadinanza non è un diritto automatico, ma è **concessa con decreto del Presidente della Repubblica**, su proposta del Ministro dell'Interno.



Conclusione: cosa cambia e cosa no

Aspetto

Cambia con il referendum?

Anni di residenza per extracomunitari

Sì, da 10 a 5 anni

Requisiti economici e reddituali

No, restano invariati

Assenza di precedenti penali

No

Test di lingua italiana (B1)

No

Discrezionalità della PA

No (la cittadinanza resta un atto concessorio, non automatico)



Argomentazioni principali

● Favorevoli al SÌ

- Riduce un ostacolo ritenuto sproporzionato per l'accesso alla cittadinanza da parte di stranieri stabilmente residenti;
- Favorisce l'integrazione di persone che già vivono, lavorano, pagano le tasse e parlano italiano da anni;
- Uniforma l'Italia a molti Paesi europei dove i tempi per la cittadinanza sono più brevi;
- La cittadinanza resta discrezionale e condizionata: **non diventa automatica**, ma più accessibile;
- È un passo simbolico e concreto verso una società inclusiva, che riconosce l'appartenenza effettiva alla comunità.

● Favorevoli al NO o all'astensione

- Il sistema attuale garantisce già un equilibrio tra radicamento e valutazione dei requisiti;
- Ridurre i tempi potrebbe indebolire il significato giuridico e culturale della cittadinanza italiana;
- È necessario mantenere alta la soglia per verificare effettiva integrazione, conoscenza linguistica, reddito, legalità;
- Il rischio è politicizzare un istituto che dovrebbe essere gestito con attenzione e cautela;
- La cittadinanza è uno status profondo e non può essere equiparato a un semplice permesso di soggiorno stabile.



Referendum 2025 – I 5 quesiti in sintesi

■ Quesito 1 – Scheda verde

Abrogazione del contratto a tutele crescenti (Jobs Act): si tornerebbe alla reintegrazione più ampia per i licenziamenti illegittimi (art. 18 Statuto).

■ Quesito 2 – Scheda arancione

Piccole imprese e licenziamenti: eliminazione del tetto massimo all'indennità per licenziamento ingiusto nelle aziende con meno di 15 dipendenti.

■ Quesito 3 – Scheda grigia

Contratti a termine: tornano le causali obbligatorie anche per contratti brevi e rinnovi, limitando la flessibilità delle assunzioni a tempo.

■ Quesito 4 – Scheda rosso rubino

Appalti e sicurezza sul lavoro: estensione della responsabilità solidale del committente anche ai danni da rischi specifici dell'appaltatore.

■ Quesito 5 – Scheda gialla

Cittadinanza agli stranieri: riduzione da 10 a 5 anni del requisito di residenza per extracomunitari maggiorenni che chiedono la cittadinanza.

**GRAZIE PER
L'ATTENZIONE!**

