



8-9 GIUGNO: I 5 REFERENDUM E L'IMPORTANZA DEL VOTO

Senza alcuna pretesa, ma con l'obiettivo di metterci a servizio dei nostri iscritti e simpatizzanti abbiamo predisposto questo documento sui cinque quesiti referendari per una maggiore conoscenza dei loro contenuti.

Come **forum Lavoro e Diritti del Partito Democratico Monza e Brianza**, vogliamo portare all'attenzione i quattro referendum sul lavoro e il quinto sulla cittadinanza sostenuti dal Partito Democratico e per i quali saremo chiamati ad esprimerci il prossimo 8-9 giugno.

Essendo questi due forum dedicati al lavoro ed ai diritti, siamo direttamente interessati a questi temi e vogliamo dividerli con tutta la comunità democratica.

Il nostro obiettivo è aprire un confronto e un dibattito per aumentare la conoscenza e la consapevolezza su questi argomenti.

Prima di entrare nel merito, è importante ricordare che il referendum è sancito dall'articolo 71 della Costituzione ed è uno strumento fondamentale, insieme al voto, per garantire la partecipazione diretta dei cittadini alla vita politica del paese.

La partecipazione è un diritto inviolabile e sinonimo di vera democrazia.

Grazie ai referendum, sono stati conquistati alcuni dei diritti civili più importanti di cui oggi godiamo. Per questo, dobbiamo difenderli dagli attacchi che mirano a minarne la credibilità e a togliere voce ai cittadini.

Come forza democratica, siamo impegnati anche nella lotta contro l'astensionismo, per riportare i cittadini vicino alle istituzioni e restituire loro la fiducia nel ruolo attivo che gli spetta di diritto.

Il forum Lavoro si è concentrato sui quesiti referendari legati al mondo del lavoro perché crede che un lavoro dignitoso e sicuro sia un diritto fondamentale in una Repubblica che si fonda sul lavoro come recita l'articolo 1 della Costituzione.

Un lavoro dignitoso è un mezzo di libertà ed emancipazione individuale e la sicurezza sul lavoro è un dovere collettivo da rispettare.

Il Forum Diritti si è concentrato sul Referendum Cittadinanza che, a parità di requisiti, accorcia le tempistiche necessarie per ottenere la Cittadinanza Italiana, allineando inoltre l'Italia ai principali paesi europei: Francia, Germania, Austria, Svezia, Irlanda, Paesi Bassi, etc.

Siamo convinti che la cittadinanza, non debba più essere un traguardo a cui ambire, ma possa essere uno strumento attivo di integrazione e inclusione sociale per i residenti stranieri che già vivono nella società.



QUESITI:

1: ABROGAZIONE DELLE NORME CHE IMPEDISCONO IL REINTEGRO AL LAVORO IN CASO DI LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI

Richiesta di referendum abrogativo denominata "Contratto di lavoro a tutele crescenti - disciplina dei licenziamenti illegittimi"

Con l'abrogazione del DL 23/2015 non si torna all'Art. 18 della Legge 300 del 20/05/1970 Statuto dei lavoratori in quanto le norme legislative sui licenziamenti individuali sono già state disciplinate dalla successiva Legge n. 92/2012 detta anche Legge Fornero. Tra l'altro il DL 23/2015 è già stato ampiamente modificato dalle sentenze della Corte Costituzionale.

Successivamente la Legge delega n. 183 del 10/12/2014, madre delle riforme nel mercato del lavoro, delegava al Governo le riforme in materia di ammortizzatori sociali, di servizi per il lavoro e delle politiche attive, di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, dalla quale sono discesi diversi provvedimenti compreso il DL 23/2015.

I referendum sul lavoro non vogliono abrogare tutta la riforma del mercato del lavoro, ma solo quella parte che riguarda il riordino della disciplina dei rapporti di lavoro, cioè il DL n. 23 del 4/03/2015 Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti.

La Legge Fornero prevede un percorso conciliativo per i licenziamenti illegittimi individuali cioè discriminatori, nulli, per giusta causa o giustificato motivo soggettivo e anche per motivo oggettivo, senza distinzione e disparità tra i lavoratori, al termine del quale se non si concorda il reintegro presso la Direzione Territoriale del lavoro e si ricorre in giudizio, il Giudice ha la facoltà di decidere il reintegro. Il lavoratore può decidere se preferisce la soluzione risarcitoria, in tal caso, il datore di lavoro deve indicare le misure di assistenza al fine della ricollocazione del lavoratore e risarcire il danno subito.

Le norme introdotte dal DL 23/2015, che con il referendum si intende abrogare in toto, introducono una disparità di trattamento in caso di licenziamento individuale illegittimo per i lavoratori occupati in aziende con più di 15 dipendenti. Chi è stato assunto prima del 7/03/2015 beneficia delle norme della Legge Fornero 92/2012, a chi è stato assunto successivamente il 7/03/2015 viene applicata la normativa DL 23/2015 la quale prevede che in caso di licenziamento illegittimo il Giudice potrà esprimersi per il reintegro del lavoratore nei soli casi di:

- licenziamento discriminatorio o riconducibile a disabilità del lavoratore;
- licenziamento nullo;
- licenziamento comunicato in forma orale;
- licenziamento disciplinare ingiustificato (l'insussistenza del fatto materiale contestato deve peraltro essere dimostrato dal lavoratore);
- non è previsto il reintegro in caso di licenziamento oggettivo ma solo un risarcimento economico.

Gli obiettivi di questo quesito sono:

- restituire le medesime opportunità di scelta e diritti a tutti i lavoratori indipendentemente dalla data di assunzione;



- contrastare l'abuso da parte delle aziende dei licenziamenti illegittimi, ridando dignità ai lavoratori;
- ridare la possibilità al lavoratore di decidere se accettare il reintegro o il risarcimento economico;
- ridare al Giudice la possibilità di decidere l'ammontare del risarcimento in relazione alla condizione del lavoratore e dell'azienda, senza che questo sia predefinito per legge;
- ridurre la ricattabilità dei lavoratori.

ALLEGATO 1) LEGGI SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

ALLEGATO 2) CASISTICHE LICENZIAMENTI

2: ABROGAZIONE DELLE NORME CHE FACILITANO I LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI NELLE PICCOLE IMPRESE

Richiesta di referendum abrogativo denominata "Piccole imprese - Licenziamenti e relativa indennità"

Ad oggi le aziende con meno di quindici dipendenti, quindi non soggette alle stesse regolamentazioni dell'industria, che licenziano in modo illegittimo il dipendente sono chiamate a risarcirlo con un massimo di sei mensilità.

Obiettivo del quesito è quello di eliminare il tetto massimo di indennizzo e lasciare che sia un giudice a deciderne, qualora considerasse il licenziamento illegittimo, di riconoscere una tutela adeguata calcolando l'ammontare del risarcimento in relazione alla situazione individuale della persona (età, situazione familiare, anzianità di lavoro ecc ecc) e alla capacità economica dell'azienda.

Viene, quindi, lasciata una discrezionalità al Giudicante sulla base della quale la forza economica della azienda non dipende necessariamente dal numero di dipendenti.

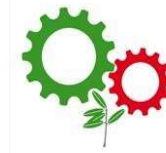
Ad oggi, ci sono settori dove con un numero di risorse limitato ci sono aziende che riescono ad avere introiti altissimi, ad esempio chi opera nelle nuove tecnologie, si vuol quindi evitare che viste le grandi capacità di spesa sei mesi di risarcimento diventino una semplice voce nel budget annuo.

3: ABROGAZIONE DELLE NORME CHE HANNO LIBERALIZZATO L'UTILIZZO DEL LAVORO A TERMINE

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

La normativa corrente consente alle parti datoriali la stipula di contratti con un arco temporale di 12 mesi, prorogabili a 24 con la dichiarazione e l'inserimento di una causale.

La normativa attuale infatti prevede l'obbligo di causale per i soli contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi. Inoltre, oggi sussiste la possibilità che la causale possa essere individuata dalle



parti del contratto di lavoro, circostanza che non consente di controllare l'uso di questa tipologia contrattuale.

Con questo quesito si vuole introdurre il vincolo della causale per tutti i contratti a termine.

Così facendo non si vuol impedire il ricorso ai contratti a termine in caso di reale necessità, ma si vuol regolamentare quello che è diventato un abuso ritornando alla filosofia iniziale del provvedimento, ossia l'uso del contratto a termine a fronte di una reale necessità produttiva, vincolando, pertanto, la parte datoriale ad attenersi alle causali dichiarate.

Con la stabilità si dà ai lavoratori la possibilità di crescere professionalmente.

E' evidente come le aziende, ad esempio con assunzioni di 12 o 24 mesi, non siano incentivate ad investire nella formazione dei lavoratori.

Lo scopo del quesito è quello di mettere un freno alla precarietà favorendo la stabilità lavorativa che rappresenta indubbiamente un fattore di crescita economica nazionale e di giustizia sociale.

La stabilità lavorativa è un fattore di libertà e di emancipazione giovanile e soprattutto femminile.

4: ABROGAZIONE DELLE NORME CHE IMPEDISCONO, IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO NEGLI APPALTI, DI ESTENDERE LA RESPONSABILITÀ ALL'IMPRESA APPALTANTE.

Richiesta di referendum abrogativo denominata "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".

Con le normative in vigore il lavoratore, in caso di infortunio o malattia professionale, ha la possibilità di ricevere due tipi di indennizzi: uno stabilito da Inail e un ulteriore indennizzo, stabilito eventualmente da un giudice, per gli ulteriori danni riportati e non riconosciuti da Inail (il cosiddetto danno differenziale).

Nel caso di lavoratori dipendenti di aziende in appalto se la loro azienda non è in grado di assolvere al danno differenziale, per ragioni economiche (esempio la pendenza di fallimenti), gli stessi non possono rivalersi sulla azienda committente e il loro diritto al risarcimento viene, di conseguenza, leso.

Questo quesito non mira a rivedere le normative sugli appalti, regolamentate da altra legislatura, ma responsabilizzare le committenze ad una scelta più responsabile delle aziende appaltanti ed una maggiore vigilanza e rispetto della sicurezza.

Si vuole, quindi, introdurre una responsabilità solidale tra committente e appaltatore per garantire una tutela ed un maggior rispetto dei diritti dei lavoratori ed impedire che le diverse forme di decentramento produttivo si risolvano nella limitazione delle tutele del lavoro.



5: MODIFICA DEL REQUISITO DELLA RESIDENZA PER OTTENERE LA CITTADINANZA ITALIANA

Richiesta di referendum abrogativo denominata “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”

Il Quesito propone per i richiedenti cittadinanza il dimezzamento da 10 a 5 anni del requisito di soggiorno continuativo in Italia per ottenere la cittadinanza senza variare gli altri requisiti ad oggi richiesti per l’ottenimento della stessa: conoscenza della lingua italiana, reddito adeguato, obblighi tributari, assenza di condanne penali e di cause ostative per sicurezza nazionale.

La proposta riguarda le persone che risiedono legalmente in Italia da almeno cinque anni e i rispettivi figli minori che nascono e crescono in questo Paese, studiano, lavorano e contribuiscono alla crescita della comunità di appartenenza.

Il quesito si pone come obiettivo secondario quello di favorire l’integrazione e la responsabilizzazione dei nuovi cittadini per ciò che riguarda i loro diritti e doveri nei confronti del paese, un migliore accesso ai servizi, un aiuto ad uscire dalla situazione di marginalità in cui spesso si trovano in molti e che pone loro in situazioni di ghettizzazione senza voce, ad esempio potendo partecipare agevolmente a percorsi di studio all’estero, rappresentare l’Italia nelle competizioni sportive senza restrizioni, poter votare, poter partecipare a concorsi pubblici come tutti gli altri cittadini italiani. Diritti oggi negati.

La cittadinanza non sia più un traguardo dell’integrazione ma un mezzo con cui attuare fattivamente l’inclusione delle persone nella società.

Monza, 19.03.2025

I Forum Diritti e Lavoro

INTRODUZIONE ALLE LEGGI SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Le tipologie di licenziamento individuale nella legislazione italiana sono principalmente due: il licenziamento per giusta causa e il licenziamento per giustificato motivo. Queste categorie sono regolate da diverse leggi e normative che si sono succedute negli anni.

1. Licenziamento per giusta causa (GC)

Avviene quando il comportamento del lavoratore è talmente grave da non consentire la continuazione del rapporto di lavoro. Esempi includono furto, violenza, insubordinazione grave. È regolato dall'articolo 2119 del Codice Civile.

2. Licenziamento per giustificato motivo (GM)

Questo è ulteriormente suddiviso in due categorie:

- **Giustificato motivo soggettivo (GMS):** si riferisce a comportamenti del lavoratore che non giustificano la prosecuzione del rapporto di lavoro, ma non sono così gravi da costituire giusta causa. Può includere, ad esempio, ripetute assenze ingiustificate. Anche questo è regolato dall'articolo 2119 del Codice Civile.
- **Giustificato motivo oggettivo (GMO):** si verifica quando il licenziamento è determinato da ragioni economiche o organizzative, come la ristrutturazione aziendale o la crisi economica. È regolato dall'articolo 3 della Legge n. 604/1966 e sue successive modifiche.

Le leggi che regolamentano tale disciplina sono in primis:

1. Legge n. 604/1966: norme sui licenziamenti individuali.
2. Legge n. 300/1970 art. 18, (Statuto dei Lavoratori): tutela i diritti dei lavoratori e stabilisce procedure per il licenziamento.
3. Legge n. 108 del 1990
4. Legge n. 92 del 2012 (Riforma Fornero)
5. Decreto Legislativo n. 23/2015 (Job Act), che ha introdotto modifiche e aggiornamenti normativi in materia di lavoro.

Il Decreto Legislativo n. 23 del 2015 si **applica ai lavoratori assunti dopo il 7 Marzo 2015.**

Per i dipendenti assunti prima a del 7 Marzo 2025 continua ad applicarsi anche oggi la disciplina precedente, cioè quella della Riforma Fornero. In caso di abrogazione del Job Act tramite referendum si tornerebbe per tutti i lavoratori all' applicazione della legge Fornero.

Le sentenze della Corte Costituzionale del 2018 e del 2019 hanno dichiarato la particolare incostituzionalità del decreto legislativo 23 del 2015.

3. Casistiche di licenziamenti NON Corretti:

1. Licenziamento nullo

Ad esempio, in caso di violazione di norme di legge, discriminatorio o ritorsivo. Non produce effetti giuridici, come se non fosse mai avvenuto.

2. Licenziamento annullabile

Il licenziamento annullabile è quello che può essere dichiarato nullo solo a seguito di un'azione legale da parte del lavoratore. Rimane valido fino a quando non viene annullato. Può essere considerato annullabile in caso di vizi di forma, ad esempio, se non sono rispettate le procedure previste dalla legge per il licenziamento.

3. Licenziamento illegittimo

Il licenziamento illegittimo è quello che, pur avendo effetto, non rispetta le normative vigenti sul licenziamento. Può essere considerato illegittimo in caso di Mancanza di giusta causa o giustificato motivo o se il fatto è insussistente o se non vi è proporzionalità tra la condotta del lavoratore e la decisione di licenziamento.

SITUAZIONE ATTUALE MARZO 2025:

Se il Job Act venisse abrogato, le disposizioni relative all'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori resterebbero quelle modificate dalla legge Fornero (Legge n. 92/2012)

In allegato le casistiche di legge.

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI - JOBS ACT aziende a partire dai 16 dipendenti – Assunti dal 07 marzo 2015	Reintegrazione o Indennità sostitutiva		Indennità risarcitoria (*)
Discriminatorio, nullo o orale	SI	15 mensilità	minimo 5 mensilità
Se non ricorrono gli estremi di licenziamento per GC o GMO o GMS	NO	-	da 6 a 36 mensilità
Se dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale nei casi di GC o GMS	SI	15 mensilità	massimo 12 mensilità
Con vizio di forma o di procedura	NO	-	massimo 12 mensilità

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI - JOBS ACT aziende fino a 15 dipendenti – Assunti dal 07 marzo 2015	Reintegrazione o Indennità sostitutiva		Indennità risarcitoria (*)
Discriminatorio, nullo o orale	SI	15 mensilità	minimo 5 mensilità
Se non ricorrono gli estremi di GC o GMO o GMS	NO	-	massimo 6 mensilità
Con vizio di forma o di procedura	NO	-	massimo 6 mensilità

RIFORMA FORNERO Legge n. 92 del 2012 aziende a partire dai 16 dipendenti – Assunti prima del 07 marzo 2015	Reintegrazione o Indennità sostitutiva		Indennità risarcitoria (*)
Discriminatorio, nullo o orale	SI	15 mensilità	minimo 5 mensilità
Se il fatto è inesistente o punibile con sanzione conservativa in caso di GC o GMS	SI	15 mensilità	massimo 12 mensilità
In altri casi in cui non ricorrono gli estremi di GC e GMS	NO	-	Da 12 a 24 mensilità
In caso di totale insussistenza del fatto nel licenziamento per GMO	SI	15 mensilità	massimo 12 mensilità
In altri casi di GMO	NO	-	Da 12 a 24 mensilità
Con vizio di forma o di procedura	NO	-	Da 6 a 12 mensilità

RIFORMA FORNERO Legge n. 92 del 2012 aziende fino a 15 dipendenti – Assunti prima del 07 marzo 2015	Reintegrazione o Indennità sostitutiva		Indennità risarcitoria (*)
Discriminatorio, nullo o orale	SI	15 mensilità	minimo 5 mensilità

* Indennità risarcitoria: Su valutazione del giudice sono le retribuzioni perse dal giorno del licenziamento fino alla sentenza, nei limiti di massimo o minimo previsti dalla legge.

GC= Giusta Causa

GMO=Giustificato Motivo Oggettivo

GMS=Giustificato Motivo Soggettivo