



Terra esistenziale Vita
Sociale e Mondialità

Verso il voto - lavoro

Referendum 8/9 giugno 2025





Terra esistenziale Vita
Sociale e Mondialità

Referendum Abrogativo

Si tratta di referendum abrogativo in cui si chiede ai cittadini e alle cittadine di approvare o meno la cancellazione di una legge o di una sua parte. Saranno validi solo se andrà a votare la maggioranza delle persone che hanno diritto di voto (cioè almeno una in più della metà)



I Quesiti sul lavoro

- Licenziamenti illegittimi e contratto a tutele crescenti
- Indennità in caso di licenziamento nelle piccole impresa
- Contratti a termine
- Responsabilità solidale negli appalti

Quesito 1

Abrogazione delle norme del decreto legislativo 23/2015 (job act) che regolano i licenziamenti illegittimi per i lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti. Attualmente queste norme prevedono l'indennizzo economico senza obbligo di reintegro



Obiettivo del quesito: ripristinare il reintegro del dipendente licenziato in maniera illegittima nel suo posto di lavoro

Specifiche: valido solo per i dipendenti assunti dopo il 7 marzo 2015 - per tutti gli altri valida la legge Fornero che garantisce il reintegro (se licenziamento dovuto a motivi discriminatori). Per gli altri casi di licenziamento illegittimo la normativa prevede un risarcimento da un min di 6 ad un max di 36 mesi



Vittoria del “Si”:

1. **licenziamento individuale:** indennizzo dai 12 a i 24 mesi
2. **licenziamenti collettivi (Almeno 5 dip):** reintegro nel suo posto di lavoro



Pro: *per i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015
maggiori possibilità di essere integrato nel proprio
posto di lavoro*

Contro: *risarcimento. nel caso di licenziamenti
individuali fino a 24 mesi e non più 36 mentre il min
sarebbe di 12 mesi invece che 6*



Quesito 2

Eliminazione del tetto massimo di 6 mensilità all'indennizzo per i lavoratori licenziati ingiustamente in aziende con meno di 15 dipendenti



Obiettivo del quesito: . Il quesito interviene per abrogare il tetto massimo del risarcimento fissato a 6 mensilità attualmente

Specifiche: attualmente in caso di licenziamento illegittimo è previsto SOLO il risarcimento monetario e non il reintegro. La reintegra c'è solo in caso di discriminazione



Vittoria del “Si”:

1. sarebbe il giudice a stabilire l'indennità senza un massimale preciso (sarebbe più alto di 6 mensilità)



Pro: il vantaggio per i dipendenti delle piccole imprese sarebbe quello di avere maggiori tutele

Contro: il giudice potrebbe prevedere un numero di mensilità più alte di 36 mesi (quelle che abbiamo visto prima) questo potrebbe mettere in difficoltà le piccole imprese



Quesito 3

Abrogazione parziale delle norme che regolano la durata massima e le condizioni per proroghe e rinnovi di contratto di lavoro subordinato a termine



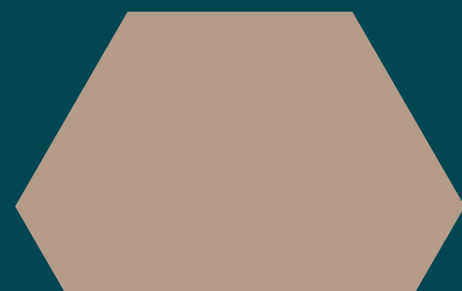
Obiettivo del quesito: limitare il ricorso a contratti a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato

Specifiche: i proponenti vorrebbero fosse imposto l'obbligo al datore di lavoro di indicare nei contratti con validità inferiore ai 12 mesi il motivo di tale decisione



Vittoria del “Si”:

1. per assumere un lavoratore con un contratto a termine andrà indicata una motivazione tra quelle valide secondo la legge i contratti collettivi nazionali per il rapporto a termine



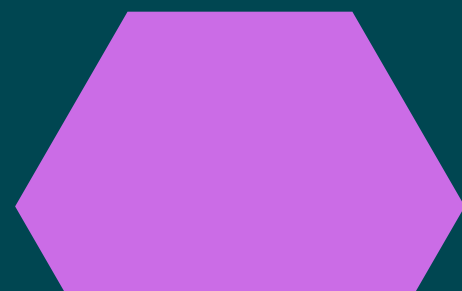
Pro: limitare il ricorso a contratti a termine solo a quelli con una valida motivazione, combattendo quindi la questione del lavoro precario soprattutto per le fasce più deboli (es: giovani).

Contro: potrebbe esserci una contrazione delle assunzioni soprattutto dei più giovani che passano sempre da contratti a termine



Quesito 4

Abrogazione delle norme che escludono la responsabilità solidale del committente, appaltatore e subappaltatore per infortuni subiti dai lavoratori dipendenti di imprese appaltatrici e subappaltatrici, come conseguenza dei rischi specifici proprie delle attività delle imprese coinvolte



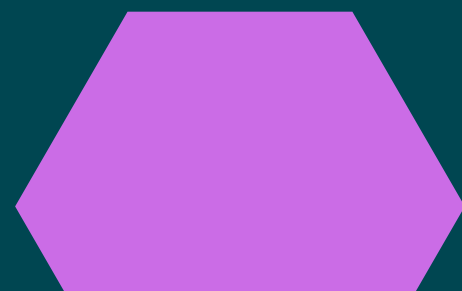
Obiettivo del quesito: corresponsabilità solidale del committente

Specifica ed esempio semplificatore: se oggi una società che si occupa di vendite di scarpe procedesse alla ristrutturazione di un suo negozio, appaltando il lavoro a un'impresa edile, non sarebbe corresponsabile in solido dei danni da risarcire a un muratore che si ferisse usando il piccone. Questo perché il negoziante di scarpe fa un altro mestiere rispetto a un'impresa edile. I proponenti vorrebbero che la corresponsabilità ci fosse in qualsiasi caso.



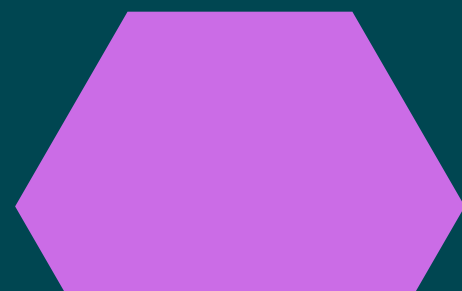
Vittoria del “Si”:

1. la corresponsabilità del committente si applicherebbe sempre e comunque, senza eccezioni



Pro: spingere qualsiasi azienda committente ad una maggiore vigilanza sulle attività e sulle condizioni dei lavoratori delle imprese appaltatrici

Contro: richiesta ai committenti una “competenza” che è difficile avere nelle valutazioni delle imprese ai cui appaltano l’opera



Grazie

Stefano Remuzzi

Direttore Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro

Ufficiolavoro@curia.bergamo.it

