

Roma, 18 marzo 2025

Prot. N. 16/2025/SG/

Ai Segretari generali regionali e territoriali

Oggetto: Quesiti referendari e Statuto della persona

Care colleghe e cari colleghi,

in vista del prossimo voto referendario dell'8 e 9 giugno p.v., al fine di garantire una scelta di voto consapevole ed informata si ritiene utile fornire una disamina dei sottostanti quesiti referendari abrogativi che, il 20 gennaio 2025, la Corte Costituzionale ha dichiarato ammissibili:

- “Contratto di lavoro a tutele crescenti - disciplina dei licenziamenti illegittimi”;
- “Piccole imprese - Licenziamenti e relativa indennità”;
- “Abrogazione parziale di norme in materia di apposizione di termine al contratto di lavoro subordinato, durata massima e condizioni per proroghe e rinnovi”;
- “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”.

I quesiti, che vedremo più avanti nel dettaglio, puntano a modificare alcune norme in materia di rapporti di lavoro, in particolare quelle derivate dal Jobs Act del 2015 e quelle introdotte nel 2008 e 2021 sulla responsabilità solidale negli appalti. Si ricorda che i referendum abrogativi hanno lo scopo di cancellare in tutto o in parte una norma di legge, ma la loro validità dipende dal raggiungimento di un quorum ovvero se al voto partecipa almeno il 50% più uno dei cittadini aventi diritto.

Nello specifico, oltre ad un quesito referendario in materia di cittadinanza, saremo chiamati ad esprimerci sulle sottostanti materie:

1. Quesito per l'abrogazione del decreto delega attuativo del Jobs act in materia di licenziamenti illegittimi (D.lgs. 23/2015)

Nel primo quesito, si chiede l'abrogazione della disciplina dei licenziamenti introdotta dal Jobs Act con il contratto a tutele crescenti, determinando, di fatto, il ritorno alla vigenza delle minori tutele offerte dalla cd. Legge Fornero del 2012.

2. Quesito abrogativo sulla misura massima dell'indennità da licenziamento illegittimo (art. 8, l. 604/1966)

Il secondo quesito riguarda la cancellazione del tetto massimo di sei mensilità per l'indennità spettante in caso di licenziamento del lavoratore dipendente delle cd. “piccole imprese” (ovvero dipendente da datori di lavoro che non raggiungono la soglia dimensionale indicata dall'articolo 18, comma 8, dello Statuto dei lavoratori). Di fatto, con l'abrogazione dell'articolo in esame viene rimessa al giudice di merito la definizione dell'importo della tutela reale per chi lavora in aziende con meno di quindici dipendenti, senza garanzie massime o minime.

3. **Quesito abrogativo in tema di contratti a termine (artt. 19 - 21, D.lgs. 81/2015)**

Con il terzo quesito viene richiesta l'abrogazione parziale delle norme in materia di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato, che attualmente consentono la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato (e anche la loro proroga e/o il rinnovo) fino a un anno senza dover fornire alcuna causale giustificativa. L'obbligo di giustificazione pertanto verrà esteso a tutti i rapporti di lavoro a tempo determinato, fin dal principio, con il rischio di determinare minori opportunità d'impiego per i giovani e l'aumento di forme di lavoro meno tutelate.

4. **Quesito abrogativo sulla responsabilità dell'imprenditore committente (art. 26, comma 4, D.lgs. 81/2008)**

Infine, il quarto ed ultimo quesito in materia di lavoro chiede l'abrogazione delle norme che escludono la responsabilità solidale dell'impresa appaltante o sub appaltante (committente) in caso di infortunio sul lavoro. Pertanto, nonostante la normativa già preveda una responsabilità dell'azienda esecutrice, il quesito referendario determinerebbe in capo al committente finale anche la responsabilità per i rischi specifici dell'impresa appaltatrice.

A riguardo, con preghiera di massima diffusione, si invia in allegato il volantino predisposto dalla Confederazione al fine di fare chiarezza sui temi delicati che saremo chiamati a votare l'8 e il 9 giugno per capire cosa propongono e quale impatto potrebbero avere per i lavoratori. Purtroppo, rileviamo come sia stata impostata una battaglia referendaria impropriamente associata al Jobs Act, basata su slogan ideologici ma realmente priva di contenuti. In un mercato del lavoro in continua evoluzione non possiamo permetterci di dare alle lavoratrici e ai lavoratori risposte parziali o addirittura peggiorative in termini di tutele e diritti.

Proprio per questo, la Cisl, scegliendo sempre la via del dialogo sociale e della contrattazione, vuole farsi soggetto promotore di uno *Statuto della persona nel mercato del lavoro*. Gli elementi che qualificano la proposta (per i quali si rinvia al volantino allegato), vanno letti nell'ottica di un approccio integrato che va oltre la salvaguardia del posto di lavoro, puntando anche alla continuità occupazionale, alla formazione e alla piena tutela nelle fasi di transizione lavorativa, con l'obiettivo di garantire un mercato del lavoro più equo, inclusivo e in grado di rispondere alle trasformazioni economiche e tecnologiche in atto.

Cordiali saluti

La Segretaria Nazionale

Chiara Severino

