

REFERENDUM 2025

8 - 9 GIUGNO

5 QUESITI REFERENDARI

- 4 quesiti referendari sul **Lavoro**
 - Licenziamenti illegittimi in unità produttive con più di 15 dipendenti
 - Licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese
 - Contratti a termine
 - Solidarietà negli appalti in caso di infortunio o malattia professionale
- 1 quesito referendario sulla **Cittadinanza**

Quesito n. 1 - Abrogazione delle norme che impediscono il reintegro al lavoro in caso di licenziamenti illegittimi

TESTO DEL QUESITO

«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?**»

EFFETTO DEL QUESITO

L'effetto consiste nel ripristino, per tutti i lavoratori operanti in unità produttive con più di 15 dipendenti, della normativa dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, nel testo riformato dalla legge n. 92/2012 (Legge Fornero), ossia **la reintegrazione nel posto di lavoro nei casi più gravi di licenziamento illegittimo** (perché del tutto privi di giusta causa o di giustificato motivo, soggettivo o oggettivo).

OBIETTIVI E RAGIONI DEL QUESITO

- Il decreto legislativo n. 23 del 2015 (facente parte del c.d. Jobs Act) ha sottratto la tutela reintegratoria dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori agli assunti a tempo indeterminato dopo il 7 marzo 2015 (con il cosiddetto contratto "a tutele crescenti") prevedendo in caso di licenziamento dichiarato illegittimo, per assenza di giusta causa o di giustificato motivo, una monetizzazione al posto della reintegra nel posto di lavoro (sostanzialmente togliendo ogni possibilità di reintegra in caso di licenziamenti economici). **Si è così creata una ingiustificata disparità di trattamento, peraltro anche in caso di licenziamenti collettivi, in ragione della data di assunzione.** (Disparità di trattamento che incide anche sui licenziamenti collettivi perché in caso, ad esempio, di non rispetto dei criteri di scelta dei lavoratori, se assunti entro il 7/03/2015 hai diritto alla reintegra, dopo solo all'indennità, di fronte allo stesso atto giudicato illegittimo da un giudice).
- I numerosi interventi della Corte costituzionale degli ultimi anni hanno ripetutamente censurato vari aspetti della normativa ed hanno invitato il legislatore ad una revisione complessiva della normativa in senso più garantista. La CGIL, sulla base di tali presupposti, attraverso l'integrale abrogazione del decreto legislativo 23/2015 mira a rimuovere uno degli interventi più discriminatori quanto ingiustificati sulla disciplina dei licenziamenti.
- Nell'immediato il ritorno alla disciplina dell'articolo 18, oltre a rafforzare la posizione del lavoratore nei confronti del datore di lavoro e a ripristinare in molti casi la reintegrazione come sanzione, avrebbe l'importante **effetto dissuasivo e deterrente** nei confronti dei datori di lavoro.

Quesito n. 2 - Abrogazione delle norme che facilitano i licenziamenti illegittimi nelle piccole imprese

TESTO DEL QUESITO

«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.**"?»

EFFETTO DEL QUESITO

L'effetto consiste nella riformulazione dell'articolo 8 della legge n. 604/1966 come segue:

*"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 minimo di 2,5 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."*

OBIETTIVI E RAGIONI DEL QUESITO

- Con il secondo referendum si è ritenuto di intervenire a tutela dei dipendenti di **datori di lavoro/unità produttiva** con meno di 16 addetti eliminando il tetto massimo (sei mensilità) di indennizzo in caso di licenziamento illegittimo.
- La stessa Corte Costituzionale, del resto, seppur con riferimento ad un'altra norma, ha recentemente riconosciuto, con la sentenza n. 183 del 2022, che «*il numero dei dipendenti (...) non rispecchia di per sé l'effettiva forza economica del datore di lavoro...*» criticando l'esistenza di un «limite uniforme e invalicabile di sei mensilità», applicabile a datori di lavoro - imprenditori e non - che possono rappresentare realtà molto diverse tra loro.
- L'abrogazione del tetto massimo all'indennizzo consentirebbe al giudice, qualora considerasse il licenziamento illegittimo, di riconoscere **una tutela adeguata** al lavoratore, in considerazione di diversi parametri (età, carichi familiari, anzianità di servizio, n° dei dipendenti, dimensione e capacità economica dell'azienda...), senza limitazioni del quantum. (Soprattutto oggi che il n° di dipendenti è sempre meno importante per "valutare" l'impresa, ad esempio in termini di fatturato e valore aggiunto).
- L'ampliamento della tutela indennitaria per il lavoratore svolge altresì una **funzione dissuasiva e deterrente** nei confronti dei datori di lavoro, come già sottolineato per quanto riguarda il 1° quesito referendario relativo al decreto legislativo n. 23/2015.

Quesito n. 3 - Abrogazione delle norme che hanno liberalizzato l'utilizzo del lavoro a termine (reintroduzione delle causali)

TESTO DEL QUESITO

«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,**"?»

(N.B. diventato 31 dicembre 2025 con Decreto legge n° 202 del 27 dicembre 2024)

EFFETTO DEL QUESITO

L'effetto consiste nella riformulazione degli artt. 19 e 21 del d.lgs. 81/2015 come segue:

Art. 19 - Apposizione del termine e durata massima

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non eccedente i ventiquattro mesi, solo:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;
- b) in sostituzione di altri lavoratori.

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

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 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. Art. 21 - Proroghe e rinnovi

1. Il contratto può essere prorogato e rinnovato 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.

OBIETTIVI E RAGIONI DEL QUESITO:

Il contratto di lavoro a tempo determinato è attualmente disciplinato dagli articoli 19-29 del d.lgs. n. 81/2015. L'attuale disciplina, sulla scia di quanto avviato con la legge n. 92 del 2012, si connota per la **acausalità** (e cioè per la mancanza di condizioni limitative e dunque di una ragione giustificativa obiettiva e temporanea verificabile dal giudice) **dei contratti di durata non superiore a dodici mesi**. Ricorre infatti

la previsione di un vincolo causale solo in caso di stipulazione di contratti a termine di durata superiore ai dodici (ma comunque non eccedenti i ventiquattro mesi).

- Al fine di ridurre la diffusione di lavoro precario che la disciplina attualmente vigente è in grado di alimentare, questa proposta referendaria mira essenzialmente a limitare il ricorso al lavoro a termine reintroducendo, sin dal primo contratto, la necessaria presenza di una causale giustificativa temporanea disciplinata e prevista dai contratti collettivi e confermando la durata massima di 24 mesi (fatte sempre salve le diverse estensioni da contratto collettivo).
- Viene poi confermata la necessità della causale anche nel caso di sostituzione di lavoratori assenti e di proroghe o rinnovi.
- Per il ripristino della causale affidata ai contratti collettivi è necessario intervenire sugli articoli 19 (commi 1, 1-bis e 4) e 21 (comma 01) del d.lgs. 81/2015, **abrogando la causale della lettera b) dell'art. 19, co. 1**, introdotta dal **decreto-legge n. 48/2023** (c.d. Decreto 1° maggio), la quale apre la strada ad assunzioni a termine fuori controllo introducendo la possibilità che, in assenza di previsioni dei contratti collettivi, **anche le parti individuali del contratto di lavoro siano legittimate ad individuare autonomamente le esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva giustificative del contratto a termine.**
- Tale abrogazione si rifletterebbe automaticamente anche sui contratti di somministrazione a tempo determinato (tra APL e utilizzatore) che sono regolati dalla stessa normativa.

Quesito n. 4 - Abrogazione delle norme che impediscono, in caso di infortunio sul lavoro negli appalti, di estendere la responsabilità al committente per il risarcimento del danno differenziale

TESTO DEL QUESITO

«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.**"?»

EFFETTO DEL QUESITO

L'effetto consiste nella riformulazione dell'articolo 26 d.lgs. 81/2008 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).

OBIETTIVI E RAGIONI DEL QUESITO

- Il quesito referendario mira ad estendere in ogni caso la responsabilità civilistico - risarcitoria dell'imprenditore committente, appaltante lavori o servizi, per i danni derivanti dagli infortuni sul lavoro subiti dai dipendenti dell'appaltatore e di ciascun subappaltatore oltre la quota indennizzata dall'Inail (cosiddetti danni differenziali), attraverso l'abrogazione dell'ultimo periodo dell'art. 26, comma 4, che esclude detta responsabilità per i danni derivanti dai **rischi specifici dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici**.
- Il risarcimento del danno differenziale consiste nella differenza tra l'indennizzo che l'Inail riconosce al lavoratore in caso di infortunio o malattia professionale (indennizzo forfetizzato e quindi non onnicomprensivo di tutti i danni subiti) e quello che il giudice riconosce al lavoratore a copertura dei **danni ulteriori** subiti dal lavoratore stesso **in base alle tabelle civilistiche**.

L'articolo 26 si inserisce nel complesso degli obblighi di prevenzione delineati, su specifica indicazione della legge delega 123/07, dal d. lgs. 81/08 al fine di prevenire i rischi connessi all'esecuzione di opere e servizi mediante il ricorso ad appalti e subappalti.

La norma merita abrogazione per diversi ordini di ragioni:

- In primo luogo, essa si presta ad essere interpretata in chiave riduttiva, perché esime dalla predisposizione a carico del committente delle misure di cooperazione e coordinamento sancite dai commi precedenti dell'art. 26.
- In secondo luogo, l'abrogazione è diretta ad assicurare una maggiore tutela del lavoratore in caso di infortunio o malattia professionale, che deriva dalla garanzia dell'integrale copertura dei danni subiti, tanto più rilevante quanto più l'impresa appaltatrice o subappaltatrice sia di dubbia solidità o cessi la propria attività.
- L'abrogazione consentirebbe inoltre un allineamento rispetto alle norme che regolano in generale la responsabilità solidale del committente per le retribuzioni e gli oneri previdenziali che sono estese a tutti i casi di appalto e subappalto, come previsto dall'art. 29, d. lgs. 276/03 e dall'art. 1676 cod. civ..
- L'estensione della responsabilità solidale costituisce inoltre un rilevante incentivo per le imprese committenti e, a loro volta, per le imprese che si avvalgono di subappaltatori, a selezionare imprese qualificate e rispettose della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Quesito sulla Cittadinanza – Più integrazione con la Cittadinanza Italiana

TESTO DEL QUESITO

«Volete voi abrogare l'articolo 9, comma 1, lettera b, limitatamente alle parole **“adottato da cittadino italiano”** e **“successivamente all'adozione”**; nonché la lettera f, recante la seguente disposizione: **“allo straniero che risiede legalmente da almeno 10 anni nel territorio della Repubblica”**, della legge 5 febbraio 1992, n. 91, recante nuove norme sulla cittadinanza?»

EFFETTO DEL QUESITO

La richiesta referendaria in materia di cittadinanza avrebbe quale esito **che tutti gli stranieri maggiorenni con cittadinanza di uno Stato non appartenente all'Unione europea potrebbero presentare richiesta di concessione della cittadinanza italiana dopo cinque anni di residenza legale in Italia.**

OBIETTIVI E RAGIONI DEL QUESITO

- Il quesito referendario mira a dimezzare da 10 a 5 anni i **tempi di residenza legale continuativa** in Italia dello straniero maggiorenne extracomunitario per la **richiesta di concessione della cittadinanza italiana.**
- Residenza legale continuativa significa soddisfare i seguenti 5 requisiti:
 1. possedere permesso di soggiorno da 10 anni
 2. possedere l'iscrizione anagrafica/residenza all'anagrafe per 10 anni consecutivi
 3. possedere, negli ultimi 3 anni dalla richiesta, un reddito sufficiente al mantenimento di se ed eventuali familiari a carico nel rispetto di specifiche tabelle reddituali
 4. superare un test di conoscenza della lingua italiana
 5. non avere alcuna condanna penale

Anche in presenza di soddisfazione di tutti i 5 requisiti, lo stato italiano può comunque rifiutarla perché non è un **DIRITTO** esercitabile ma una **“richiesta di CONCESSIONE** della cittadinanza italiana.

Inoltre **ai 10 anni va aggiunto** che la procedura per ottenere la cittadinanza, per legge dura sino a 24 mesi prorogabile a 36 e se si supera tale limite non succede nulla, non sono previste sanzioni o automatismi, quindi a volte diventa anche di 4, 5 o 6 anni.

- Una volta ottenuta, questa verrebbe automaticamente trasmessa ai propri figli e alle proprie figlie minorenni, purché conviventi in modo stabile ed effettivo.
- Il quesito tecnicamente punta a modificare l'articolo 9 dell'attuale legge sulla cittadinanza – n° 91 del 1992 – che si basa sul cosiddetto **jus sanguinis**. Oggi, infatti, acquisisce di diritto la cittadinanza alla nascita solo chi è nato da madre o padre italiano. Lo straniero che nasce in Italia può fare domanda per ottenere la cittadinanza italiana solo se risiede nel nostro paese ininterrottamente per 18 anni e dichiara, entro 1 anno dalla maggiore età, di volerla acquisire.
- Questa modifica costituisce una conquista decisiva per circa 2 milioni e 500 mila cittadine e cittadini di origine straniera che nel nostro Paese nascono, crescono, abitano, studiano e lavorano.
- Allinea l'Italia ai maggiori Paesi europei (Francia, Germania, Regno Unito, Svezia e Belgio), che hanno già compreso come promuovere diritti, tutele e opportunità garantisca ricchezza e crescita per l'intero Paese.

VOTO FUORI SEDE

Sono ammessi a votare fuori sede gli elettori che per **motivi di studio, lavoro o cure mediche** si trovino in un Comune di una Provincia diversa da quella del Comune di iscrizione elettorale per un periodo di almeno tre mesi nel quale ricade la data delle consultazioni.

Per poter esercitare il voto fuori sede, gli interessati **devono presentare apposita domanda** al Comune di temporaneo domicilio, utilizzando il modello editabile che trovate cliccando qui sotto :


[Modello per domanda voto fuori sede \(https://drive.er.cgil.it/s/dkv4egruTjOsz7J\)](https://drive.er.cgil.it/s/dkv4egruTjOsz7J)

Alla domanda occorre allegare:

- copia di un documento di riconoscimento in corso di validità;
- copia della tessera elettorale personale;
- copia della certificazione o di altra documentazione attestante la condizione di elettore fuori sede, per motivi di studio, lavoro o cure mediche.

(la condizione di lavoratore, studente o sottoposto a cure mediche può essere autocertificata ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445).

Modalità e tempi di presentazione

La domanda va presentata dall'interessato, ovvero mediante l'utilizzo di strumenti telematici o tramite persona delegata **entro domenica 4 maggio 2025**.

La domanda di ammissione al voto fuori sede può essere revocata con le medesime modalità entro il 25° giorno antecedente la data della consultazione, e cioè mercoledì 14 maggio 2025.

Rilascio attestazione di ammissione al voto

Entro il 5° giorno antecedente la data delle consultazioni il Comune di temporaneo domicilio rilascia all'elettore fuori sede **un'attestazione di ammissione al voto** con l'indicazione del numero e dell'indirizzo della sezione presso cui votare. **L'attestazione** può essere rilasciata anche mediante l'utilizzo di strumenti telematici e l'interessato **dovrà esibirla al seggio per poter essere ammesso a votare, unitamente al documento di riconoscimento e alla tessera elettorale personale**.

**È ONLINE IL MODULO PER RICHIEDERE DI
VOTARE FUORI SEDE**

**L'8 e 9 GIUGNO sarai in un
comune diverso da
quello di residenza
per motivi di studio,
lavoro o salute?
Potrai votare anche tu!**

**HAI TEMPO FINO
AL 4 MAGGIO
MA NON ASPETTARE
L'ULTIMO GIORNO!**



APPUNTI AGGIUNTIVI

Non propriamente corretto che i quesiti referendari sono diretti ad abrogare il cosiddetto Jobs Act, o meglio la Legge 183/2014, perché si interviene solo su alcune parti di quella “Riforma del Mercato del Lavoro” che prevedeva 5 deleghe al Governo in materia di:

1. Ammortizzatori sociali
2. Servizi per il lavoro e Politiche attive
3. Semplificazioni delle procedure per i rapporti di lavoro
4. Riordino delle forme contrattuali
5. Tutela e conciliazione dei tempi di cura, di vita e di lavoro

In attuazione delle deleghe del Jobs Act discendono 8 Decreti legislativi:

1. D. Lgs. 22/2015: nuovi Ammortizzatori Sociali per disoccupazione involontaria
2. **D. Lgs. 23/2015: contratto a tutele crescenti**
3. D. Lgs. 80/2015: conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro
4. **D. Lgs. 81/2015: riordino dei contratti di lavoro e della disciplina delle mansioni**
5. D. Lgs. 151/2015: semplificazioni e pari opportunità
6. D. Lgs. 150/2015: politiche attive
7. D. Lgs. 149/2015: attività ispettiva nel lavoro
8. D. Lgs. 148/2015: ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

Da cui sono poi discesi ulteriori Circolari applicative.

A cui negli anni si sono aggiunti ulteriori interventi normativi, ad esempio in materia di contratti a termine con il cosiddetto Decreto 1° maggio – n° 48/2023, il Decreto legge n° 202 del 27 dicembre 2024 o il Collegato al lavoro del 2025.

Diritto alla reintegra: si torna al diritto come normato dalla Legge Fornero abrogando il Contratto a tutele crescenti del Jobs Act. Legge Fornero così come modificata da diversi interventi sia della Corte Costituzionale che dalla giurisprudenza, che hanno interpretato ed esteso il diritto alla reintegra rispetto l'originale Legge Fornero. Anche il Contratto a tutele crescenti/Jobs Act non è più lo stesso attraverso gli interventi della Corte Costituzionale. **In ogni caso ad oggi la Legge Fornero è maggiormente tutelante rispetto al Jobs Act modificato.**

Lo schema sotto riportato sintetizza le differenze tra i due regimi così come modificati dalla Corte Costituzionale e dalla giurisprudenza.

Contratto a tutele crescenti/Jobs Act Assunti dopo il 7 marzo 2015	Tipologia di licenziamento illegittimo	Legge Fornero Assunti prima del 7 marzo 2015
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reintegro e risarcimento del danno corrispondente alle retribuzioni perdute con un min. di 5 mensilità ➤ Il lavoratore può rinunciare al reintegro e chiedere un'indennità pari a 15 mensilità che si aggiunge al risarcimento del danno 	Discriminatorio o Nullo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reintegro e risarcimento del danno (min. 5 mensilità) ➤ Il lavoratore può rinunciare al reintegro e chiedere un'indennità pari a 15 mensilità che si aggiunge al risarcimento del danno
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reintegro e risarcimento del danno (max 12 mensilità) solo in 2 casi: insussistenza del fatto contestato al lavoratore (es. disciplinare) o insussistenza dell'operazione organizzativa (es. chiudo e poi invece non chiudo). Il giudice non può più valutare la sproporzionalità del licenziamento. Il lavoratore può rinunciare al reintegro e optare per un'indennità che si aggiunge al risarcimento del danno ➤ In tutti gli altri casi indennità da un min. di 6 ad un max. di 36 mensilità) 	Disciplinare	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reintegro e risarcimento del danno (max. 12 mensilità) se la causa del licenziamento non sussiste o se rientra tra i comportamenti punibili con una sanzione conservativa in base a contratti collettivi o codici disciplinari ➤ In tutti gli altri casi indennità da un min. di 12 ad un max. di 24 mensilità
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Indennità da un min. di 6 ad un max. di 36 mensilità 	Economico	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reintegro e risarcimento del danno (max. 12 mensilità) se la causa del licenziamento non sussiste ➤ In tutti gli altri casi indennità da un min. di 12 ad un max. di 24 mensilità
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reintegro e risarcimento del danno corrispondente alle retribuzioni perdute con un min. di 5 mensilità se intimato senza forma scritta. Il lavoratore può rinunciare al reintegro e chiedere un'indennità pari a 15 mensilità ➤ In tutti gli altri casi indennità da un min. di 6 ad un max. di 36 mensilità (es. in caso di violazione della procedura sindacale e/o dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare) 	Collettivo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reintegro e risarcimento del danno corrispondente alle retribuzioni perdute con un min. di 5 mensilità in caso di licenziamenti comunicati senza forma scritta ➤ Reintegro e risarcimento del danno (max. 12 mensilità) se vengono violati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare ➤ Indennità (da min. 12 a max. 24 mensilità) in caso di violazione della procedura sindacale

Referendum sul lavoro:

- temi complessi
- molti anni che siamo di fronte alla tendenza alla riduzione delle tutele nel lavoro e del valore del lavoro

Siamo di fronte a 4 emergenze nel paese:

1. lavoro irregolare (non se ne parla)
2. lavoro precario (evidente)
3. lavoro sottopagato e non remunerato
4. problema enorme di sicurezza nel lavoro

Si parla troppo spesso del lavoro in termini quantitativi – incremento degli occupati o tasso di occupazione – ma sempre meno di qualità nel lavoro – flessibilità, precarietà, PT involontario, differenze di genere e di generazione, ritmi e condizioni – in un processo che pare inarrestabile di svalorizzazione del lavoro.

Si nega la necessità di un Salario Minimo per legge e non si fa nulla per arginare la diffusione di Contratti pirata, quest'ultimi richiamano anche il tema della Rappresentanza e della Rappresentatività, della Partecipazione e della Democrazia.

Cosa si vuol fare con i 4 Referendum sul lavoro – OBIETTIVO

- iniziare a modificare questo stato di cose
- iniziare un processo di acquisizione, o meglio di riconquista di diritti e tutele nel lavoro (dignità del lavoro)...basta stare in difesa inizia la riconquista!
- Siamo consapevoli che con i 4 referendum non si risolvono i molti problemi del M.d.L. del paese, ma il giorno dopo al voto sono immediatamente esercitabili quei diritti.

A tutto ciò, non lo dimentichiamo, si accompagna la Proposta di Legge della CGIL “La carta dei diritti Universali”, da riprendere e rilanciare.

Sono sicuramente Quesiti non facili sotto il profilo tecnico, ma politicamente molto forti:

- svolta se si raggiunge il Quorum perché segnalano un'emergenza che non potrà essere ignorata:
RIDARE VALORE AL LAVORO

I quesiti intervengono su due delle emergenze segnalate: SICUREZZA e PRECARIETA'