



# Il lavoro non si difende guardando al passato I referendum non sono la scelta giusta

Propongono soluzioni parziali, rischiose o addirittura dannose.

La CISL preferisce il dialogo e la contrattazione per migliorare davvero le condizioni di lavoro.

La Corte di Cassazione ha dato il via libera ai quattro referendum sul lavoro, impropriamente associati al Jobs Act. È importante analizzare i quesiti per capire cosa propongono davvero e quali conseguenze potrebbero avere per i lavoratori.

## Ritorno all'art. 18? Falso!

Il referendum propone di eliminare il contratto a tutele crescenti, ma non riporterebbe i lavoratori all'Articolo 18, bensì alla versione ridotta della Legge Fornero del 2012.

La reintegra nei licenziamenti illegittimi esiste ancora, per gravi motivi come discriminazione o violazioni della maternità e paternità.

La corte Costituzionale ha già migliorato la norma in più punti.

Nessun aumento dei licenziamenti è stato registrato dopo le riforme.

**Il Jobs Act prevede un'indennità fino a 36 mensilità, mentre la Legge Fornero ne prevede solo 24: si rischia di ridurre le tutele! Un referendum mal posto, che potrebbe persino danneggiare i lavoratori.**



## Indennizzo per licenziamenti nelle piccole imprese: soluzione incompleta

Il quesito chiede di eliminare il limite massimo di 6 mensilità per l'indennizzo nelle piccole imprese.

Ma non garantisce che i giudici concedano importi superiori.

Servirebbe una riforma che aumenti sia il limite minimo che massimo, non solo l'eliminazione del tetto.

**Giusto migliorare l'indennizzo, ma il referendum abrogativo non raggiunge l'obiettivo.**



## La precarietà non si elimina con i referendum

La proposta vuole eliminare la possibilità di stipulare un contratto a termine senza causale per 12 mesi.

Il rischio? Minori opportunità d'impiego per i giovani e aumento di forme di lavoro meno tutelate.

Il vero problema non è il contratto a termine, ma l'abuso dei contratti brevissimi.

Meglio affidare le causali alla sola contrattazione, investire in formazione e penalizzare i contratti brevi.



**Va rafforzata la contrattazione con contratti più tutelati e regolati.**

## Sicurezza sul lavoro negli appalti: intervento sbagliato per un problema reale

Il referendum vuole rendere il committente finale responsabile anche per i rischi specifici dell'impresa appaltatrice.

Ma la normativa già prevede una responsabilità dell'azienda esecutrice.

Soluzione inefficace per lavoratrici e lavoratori.

Più importante la recente norma contrattata dalle Organizzazioni Sindacali, che introduce:

- Parità di trattamento economico e normativo negli appalti privati.
- Patente a crediti per qualificare le imprese e migliorare la sicurezza.



**Non serve un Referendum ma più partecipazione, prevenzione e controlli.**

La **CISL preferisce il dialogo**  
e la **contrattazione**  
per **migliorare davvero le condizioni di lavoro.**

**Difendiamo i lavoratori con scelte consapevoli non con slogan!**



# Uno statuto della persona nel mercato del lavoro

Rimettere al centro **REDDITO, FORMAZIONE e TUTELE**

Il mercato del lavoro è in evoluzione: l'occupazione aumenta, ma spesso si tratta di lavoro fragile. Questo non dipende dalla precarietà contrattuale, che è in calo, ma dalla crescita dell'occupazione in settori a basso valore aggiunto e bassa produttività, con conseguenti salari mediani ancora troppo bassi. Persistono inoltre criticità come l'abbandono scolastico e la scarsa partecipazione di donne e giovani. Allo stesso tempo, le imprese faticano a reperire personale qualificato. Per rispondere a queste sfide, la CISL propone un approccio integrato che non si fermi alla salvaguardia del posto di lavoro, puntando anche sulla continuità occupazionale, sulla formazione e sulla tutela nelle fasi di transizione lavorativa.

## Orientamento: quale opportunità per tutti

Il miglioramento dell'orientamento scolastico e universitario è fondamentale per far conoscere ai giovani le diverse opportunità formative e lavorative. Per tali ragioni è essenziale rafforzarlo in tutte le fasi del percorso formativo.

## Formazione, sempre

È necessario potenziare l'intero sistema formativo, attuando le riforme previste dal PNRR per asili nido, scuole, università, ITS e rendendo strutturale l'apprendistato duale. Vanno incentivate le lauree STEM e l'istruzione tecnica superiore anche tramite borse di studio, agevolazioni fiscali e housing universitario.

La formazione continua sul posto di lavoro deve essere garantita per affrontare la transizione digitale e l'uso dell'intelligenza artificiale, valorizzando i Fondi interprofessionali e il ruolo attivo delle imprese.

## Sostegno al reddito e la sfida delle Politiche Attive

La CISL chiede il rafforzamento dei Centri per l'Impiego, del programma GOL e la definitiva messa a regime della piattaforma SIIISL per offrire opportunità formative e lavorative mirate, così da migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Rafforzare la continuità reddituale anche nelle fasi di non lavoro e soprattutto nelle fasi della formazione. Gli incentivi all'occupazione devono essere tarati maggiormente sulle fasce più deboli.

## La temporaneità deve costare di più ed essere governata dalla contrattazione collettiva

Il lavoro a tempo determinato deve essere normato dalla contrattazione collettiva ed il contributo addizionale deve essere maggiore per i rapporti a durata più breve per impedirne l'abuso. Vanno irrobustiti gli indennizzi per i licenziamenti individuali, soprattutto nelle piccole imprese.

## Rafforzare la contrattazione, approvare la partecipazione

I rinnovi contrattuali hanno ben recuperato l'impennata inflazionistica, ma non possono, da soli, affrontare il nodo della bassa produttività di sistema. La CISL ritiene fondamentale l'estensione della contrattazione aziendale e territoriale per la crescita delle retribuzioni, la redistribuzione dei benefici derivanti dagli aumenti di produttività, l'introduzione di misure di flessibilità per lavoratori e lavoratrici per favorire la condivisione del lavoro di cura, la riorganizzazione e riduzione dei tempi di lavoro, risultati che possono essere conseguiti attraverso relazioni industriali realmente partecipative.

## Potenziare la ricerca ed attrarre investimenti

Il lavoro di qualità non si crea per decreto. Vanno incentivati investimenti pubblici, privati e innovazione, che rappresentano i pilastri di una crescita economica sostenibile, per salvaguardare la nostra solidità industriale e la capacità di esportazione.

**Garantire un mercato del lavoro più equo, inclusivo e in grado di rispondere alle trasformazioni economiche e tecnologiche.**

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

