



PARLIAMO DEI REFERENDUM

Presentazione dei 5 quesiti e dei temi trattati
27 maggio 2025

I REFERENDUM: ESPRESSIONI DI DEMOCRAZIA DIRETTA E DI SOVRANITA' POPOLARE

Attraverso il referendum il cittadino partecipa attivamente alla decisione politica, la integra, la modifica, la abroga, o esprime comunque un parere su un determinato tema. Con il referendum il cittadino, oltre ad essere più attivo e partecipe, acquisisce responsabilità e consapevolezza diventando protagonista del processo democratico del proprio Paese.

TUTTI A VOTARE



8 e 9 giugno

LO STRUMENTO DEL REFERENDUM NELLA CARTA COSTITUZIONALE

Art. 75. Cost.

È indetto referendum popolare per deliberare la abrogazione, totale o parziale, di una legge o di un atto avente valore di legge, quando lo richiedono cinquecentomila elettori o cinque Consigli regionali.

Non è ammesso il referendum per le leggi tributarie e di bilancio, di amnistia e di indulto, di autorizzazione a ratificare trattati internazionali.

Hanno diritto di partecipare al referendum tutti i cittadini chiamati ad eleggere la Camera dei deputati.

La proposta soggetta a referendum è approvata se ha partecipato alla votazione la maggioranza degli aventi diritto, e se è raggiunta la maggioranza dei voti validamente espressi.

La legge determina le modalità di attuazione del referendum.

referendum abrogativo

è previsto dall'articolo 75 della Costituzione che riserva l'iniziativa referendaria ai cittadini (500.000 elettori) o alle Regioni (5 Consigli regionali), questi possono proporre all'elettorato "l'abrogazione, totale o parziale, di una legge o di un atto avente valore di legge", dove per legge si deve intendere una legge in senso formale, approvata dal Parlamento secondo il procedimento ordinario, e per "atto avente valore di legge" un decreto legge (approvato dal governo in casi eccezionali di necessità e di urgenza e convertito entro 60 giorni dal parlamento) o un decreto legislativo (adottato dal governo su delega parlamentare). Il quorum indica il numero minimo di elettori che devono partecipare alla votazione perché il referendum sia valido e perciò idoneo ad abrogare la disposizione oggetto del quesito: esso è fissato nella maggioranza degli aventi diritto al voto. L'articolo 75 stabilisce inoltre che deve essere raggiunta la maggioranza dei voti validamente espressi.



Limiti. Non tutte le leggi possono essere oggetto di abrogazione tramite referendum: alcune materie sono sottratte dal secondo comma dello stesso art. 75 della Costituzione dall'azione dell'istituto. La disposizione costituzionale cita espressamente "le leggi tributarie e di bilancio, di amnistia e di indulto, di autorizzazione a ratificare trattati internazionali". In più non è possibile abrogare mediante referendum disposizioni costituzionali, gerarchicamente sovraordinate alla legge ordinaria e quindi abrogabili solo mediante il procedimento aggravato previsto dall'art. 138 Cost.

La Corte costituzionale, che deve pronunciarsi sulla legittimità costituzionale del referendum, ha esteso l'elenco ritenendo inammissibili referendum che non abbiano oggetto unitario o il cui esito positivo paralizzerebbe l'attività di un organo costituzionale, determinando un vuoto legislativo.



LA LEGGE N. 352 DEL 1970

L'approvazione della legge n. 352 del 1970 che disciplina il ricorso alle consultazioni referendarie previste dalla Costituzione è il frutto di vicende connesse al movimento di opinione pubblica per l'istituzione della legge sul divorzio.

Con la legge di attuazione del referendum il Parlamento oltre ad applicare il dettato costituzionale introdusse una serie di principi che resero palese la volontà del legislatore di voler circoscrivere il referendum abrogativo:

Prescrizioni: Il deposito presso la cancelleria della Corte di cassazione di tutti i fogli contenenti le firme e dei certificati elettorali dei sottoscrittori deve essere effettuato entro tre mesi dalla data del timbro apposto sui fogli medesimi" (art. 28)
Non può essere depositata richiesta di referendum nell'anno anteriore alla scadenza di una delle due Camere e nei sei mesi successivi alla data di convocazione dei comizi elettorali per l'elezione di una delle Camere medesime" (art. 31)

Le richieste di referendum devono essere depositate in ciascun anno soltanto dal 1° gennaio al 30 settembre" (art. 32)

I referendum sono sottoposti a un duplice controllo di legittimità: al momento del deposito delle firme, a opera dell'Ufficio centrale per il referendum presso la Corte di Cassazione; successivamente la Corte Costituzionale dovrà decidere se la richiesta referendaria riguardi o meno le leggi previste nell'art. 75 Cost." (artt. 32 e 33)

- Le consultazioni referendarie possono svolgersi soltanto in una domenica compresa tra il 15 aprile e il 15 giugno. Nel caso di scioglimento anticipato delle Camere o di una di esse, il referendum già indetto si intende automaticamente sospeso. (art. 34)
- "Se prima della data dello svolgimento del referendum, la legge, o l'atto avente forza di legge, o le singole disposizioni di essi cui il referendum si riferisce, siano stati abrogati, l'Ufficio centrale per il referendum dichiara che le operazioni relative non hanno più corso."(art. 39).
- La Corte Costituzionale, con sentenza 16-17 maggio 1978, n. 68 ha però dichiarato l'illegittimità costituzionale di questo articolo, limitatamente alla parte in cui non prevede che se l'abrogazione degli atti o delle singole disposizioni cui si riferisce il referendum venga accompagnata da altra disciplina della stessa materia, senza modificare né i principi ispiratori della complessiva disciplina preesistente né i contenuti normativi essenziali dei singoli precetti, il referendum si effettui sulle nuove disposizioni legislative.



- **Referendum confermativo**

Con questo tipo di referendum i cittadini sono chiamati a decidere sull'entrata in vigore di una norma. La votazione popolare avviene, infatti, dopo l'approvazione della legge da parte del Parlamento. La legge entra in vigore solo se confermata dal referendum. Un esempio di questo strumento di democrazia diretta è previsto dall'art. 138 della Costituzione italiana relativamente alle leggi che modificano la Costituzione.



•Referendum abrogativo

È uno strumento con il quale i cittadini possono chiedere l'abrogazione totale o parziale di una legge. Se il referendum ha un esito positivo, ne consegue che la norma oggetto della consultazione popolare sarà espunta dall'ordinamento. La Costituzione italiana disciplina il referendum abrogativo *all'art. 75*.

•Referendum obbligatori

Sono referendum previsti dalla legge o dalla Costituzione come obbligatori per prendere una determinata decisione. Nell'ordinamento italiano ad esempio, sono obbligatorie le consultazioni previste dall'articolo 132 della Costituzione che riguardano la modifica territoriale delle Regioni o delle Province.

È diffusa l'opinione che solo i referendum “dal basso” possono essere considerati strumenti “forti” di democrazia diretta poiché i cittadini stessi chiedono di poter decidere su un determinato tema. I referendum “dall'alto”, invece, in alcuni casi e in determinate circostanze possono assumere i connotati di un procedimento plebiscitario, utilizzato dal potere politico per legittimare talune scelte

•Referendum facoltativi

Sono tutti quei referendum che non sono necessari per prendere una determinata decisione ma possono essere attivati su richiesta dei cittadini o dagli organi rappresentativi.

I referendum facoltativi possono essere a loro volta classificati in:

•Referendum “dal basso”

I referendum vengono chiamati “dal basso” quando sono i cittadini che, in genere attraverso una raccolta di firme, possono chiedere l’attivazione dello strumento referendario.

•Referendum “dall’alto”

I referendum vengono chiamati “dall’alto” quando sono gli organi rappresentativi ad attivare la procedura.

Nell'Italia repubblicana una sola volta si è tenuto a livello nazionale un referendum “dall’alto”. Si tratta del referendum consultivo del 18 giugno 1989 con il quale i cittadini sono stati chiamati ad esprimersi sulla possibilità di conferire un mandato costituente al Parlamento europeo. Per poter attivare questo referendum il Parlamento ha dovuto approvare un’apposita legge costituzionale (legge cost. 3 aprile 1989, n. 2).



L'articolo 38 della legge n. 352/1970 prevede che se l'esito è stato contrario all'abrogazione di una legge o di parte di essa, questa non possa essere oggetto di una nuova consultazione referendaria prima di 5 anni.

La Corte costituzionale può essere adita se una nuova legge non rispetta gli esiti del referendum popolare. Non è ammissibile il ricorso per atti normativi dell'Unione Europea o leggi che li recepiscono, anche se questi sono contrari agli esiti di un referendum precedente.

Il mancato raggiungimento del quorum di partecipazione non è invece considerato avente gli stessi effetti preclusivi che si hanno in caso di prevalenza dei voti contrari all'abrogazione nel caso il quorum sia stato raggiunto.

I QUESITI DI GIUGNO IN SINTESI

1. Il primo quesito punta a ripristinare la possibilità di reintegro nel posto di lavoro per i dipendenti licenziati senza giusta causa, superando le norme introdotte dal Jobs Act che prevedevano solo un'indennità economica.
2. Il secondo, invece, riguarda i lavoratori delle piccole imprese: si chiede di eliminare il limite massimo all'indennizzo in caso di licenziamento illegittimo, lasciando maggiore libertà al giudice nel calcolo del risarcimento.
3. Il terzo quesito propone di limitare l'abuso dei contratti a termine, tornando a vincoli più rigidi per il loro utilizzo e contrastando forme di precarizzazione.
4. Il quarto mira a rafforzare la responsabilità delle imprese negli appalti, chiedendo di abrogare alcune norme che, secondo i promotori, riducono le tutele dei lavoratori in caso di infortuni sul lavoro.
5. Infine, il quinto quesito riguarda il tema della cittadinanza italiana: si propone di ridurre da 10 a 5 anni il periodo minimo di residenza necessario per i cittadini extra-UE per ottenere la cittadinanza italiana, facilitando il percorso di integrazione.

QUESITO 1: REINTEGRO NEL POSTO DI LAVORO IN CASO DI LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

Il primo quesito referendario riguarda la disciplina dei licenziamenti introdotta dal Jobs Act nel 2015, in particolare per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Attualmente, chi è stato assunto dal 7 marzo 2015 nelle aziende con più di 15 dipendenti, in caso di licenziamento illegittimo ha diritto solo a un indennizzo economico predeterminato, senza possibilità di reintegro nel posto di lavoro, tranne in rarissimi casi. Questa regola ha limitato fortemente la tutela reale contro i licenziamenti ingiusti, prevista invece prima della riforma per la generalità dei lavoratori.

Il quesito propone quindi di tornare al sistema precedente al Jobs Act, ripristinando la possibilità per il giudice di ordinare il reintegro in azienda anche per chi è stato assunto dopo il 2015, in caso di licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo.

Il testo del quesito è il seguente: “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?”

Se approvato, il referendum comporterebbe l’abrogazione totale del decreto legislativo n. 23/2015, eliminando le tutele crescenti e consentendo di applicare a tutti i lavoratori il sistema di tutele precedente, basato sulla valutazione del giudice e, in alcuni casi, sul reintegro nel posto di lavoro.

IL QUESITO

Volete voi l'abrogazione del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, come modificato dal d.l. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, dalla sentenza della Corte costituzionale 26 settembre 2018, n. 194, dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145; dal d.lgs. 12 gennaio 2019, n. 14, dal d.l. 8 aprile 2020, n. 23, convertito con modificazioni dalla L. 5 giugno 2020, n. 40; dalla sentenza della Corte costituzionale 24 giugno 2020, n. 150; dal d.l. 24 agosto 2021, n. 118, convertito con modificazioni dalla L. 21 ottobre 2021, n. 147; dal d.l. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79 (in G.U. 29/06/2022, n. 150); dalla sentenza della Corte costituzionale 23 gennaio 2024, n. 22; dalla sentenza della Corte costituzionale del 4 giugno 2024, n. 128, 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?

DECRETO LEGISLATIVO 4 marzo 2015 , n. 23

Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183. (15G00037)

Vigente al: 15-5-2025

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli [articoli 76, 87, quinto comma](#), e [117, secondo comma, della Costituzione](#);

Visto l'[articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183](#), recante delega al Governo allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera c), della medesima [legge n. 183 del 2014](#), recante il **criterio di delega volto a prevedere, per le nuove assunzioni, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;**

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 24 dicembre 2014;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1

Campo di applicazione

- 1.** Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.
- 2.** Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.
- 3.** Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'[articolo 18, ottavo](#) e [nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300](#), e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.

Art. 2

Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'[articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#), e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità **espressamente** previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

4. La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli [articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68](#).

La Corte Costituzionale, con sentenza 23 gennaio - 22 febbraio 2024 n. 22 (in G.U. 1^a s.s. 28/02/2024 n. 9), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'[art. 2, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23](#) (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della [legge 10 dicembre 2014, n. 183](#)), limitatamente alla parola «[espressamente](#)

Art. 3

Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità. (1) (2) (3)

2. Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'[articolo 4, comma 1, lettera c\), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181](#), e successive modificazioni. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3.

La Corte Costituzionale, con sentenza 26 settembre - 8 novembre 2018 n. 194 (in G.U. 1^a s.s. 14/11/2018 n. 45), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183) - sia nel testo originario sia nel testo modificato dall'art. 3, comma 1, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 (Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese), convertito, con modificazioni, nella legge 9 agosto 2018, n. 96 - limitatamente alle parole «di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio,»".

La Corte Costituzionale, con sentenza 4 giugno - 16 luglio 2024 n. 128 (in G.U. 1^a s.s. 17/07/2024 n. 29), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'art. 3, comma 2, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183), nella parte in cui non prevede che si applichi anche nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa il ricollocamento del lavoratore".

art. 4

Vizi formali e procedurali

1. Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'[articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966](#) o della procedura di cui all'[articolo 7 della legge n. 300 del 1970](#), il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto. -----

--

AGGIORNAMENTO (6)

La Corte Costituzionale con sentenza 24 giugno - 16 luglio 2020, n. 150, (in G.U. 1^a s.s. 22/07/2020, n. 30) ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'[art. 4 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23](#) (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della [legge 10 dicembre 2014, n. 183](#)), limitatamente alle parole «di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio».".

La Corte Costituzionale, con sentenza 4 giugno - 16 luglio 2024 n. 128 (in G.U. 1^a s.s. 17/07/2024 n. 29), ha dichiarato "l'illegittimità costituzionale dell'[art. 3, comma 2, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23](#) (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della [legge 10 dicembre 2014, n. 183](#)), nella parte in cui non prevede che si applichi anche nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa il ricollocamento del lavoratore".



Art. 5

Revoca del licenziamento

1. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, purché effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca, e non trovano applicazione i regimi sanzionatori previsti dal presente decreto.

Art. 6

Offerta di conciliazione

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'[articolo 2113, quarto comma, del codice civile](#), e all'[articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#), e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare. L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario. (1) **((3))**

2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1 valutate in 2 milioni di euro per l'anno 2015, 7,9 milioni di euro per l'anno 2016, 13,8 milioni di euro per l'anno 2017, 17,5 milioni di euro per l'anno 2018, 21,2 milioni di euro per l'anno 2019, 24,4 milioni di euro per l'anno 2020, 27,6 milioni di euro per l'anno 2021, 30,8 milioni di euro per l'anno 2022, 34,0 milioni di euro per l'anno 2023 e 37,2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'[articolo 1, comma 107, della legge 23 dicembre 2014, n. 190](#).

3. Il sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito a norma dell'[articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92](#), assicura il monitoraggio sull'attuazione della presente disposizione.

A tal fine la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto di cui all'[articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181](#), e successive modificazioni, è integrata da una ulteriore comunicazione, da effettuarsi da parte del datore di lavoro entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, nella quale deve essere indicata l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione di cui al comma 1 e la cui omissione è assoggettata alla medesima sanzione prevista per l'omissione della comunicazione di cui al predetto articolo 4-bis. Il modello di trasmissione della comunicazione obbligatoria è conseguentemente riformulato. Alle attività di cui al presente comma si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 7

Computo dell'anzianità negli appalti

1. Ai fini del calcolo delle indennità e dell'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, l'anzianità di servizio del lavoratore che passa alle dipendenze dell'impresa subentrante nell'appalto si computa tenendosi conto di tutto il periodo durante il quale il lavoratore è stato impiegato nell'attività appaltata.

Art. 8

Computo e misura delle indennità per frazioni di anno

1. Per le frazioni di anno d'anzianità di servizio, le indennità e l'importo di cui all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, e all'articolo 6, sono riproporzionati e le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Art. 9

Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

1. Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'[articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970](#), non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.
2. Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al presente decreto.

Art. 10

Licenziamento collettivo

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli [articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223](#), intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12 **((nonché di violazione delle procedure di cui all'articolo 189, comma 6, del codice della crisi e dell'insolvenza))**, o dei criteri di scelta di cui all'[articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991](#), si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.

Art. 11

Rito applicabile

1. Ai licenziamenti di cui al presente decreto non si applicano le disposizioni dei [commi da 48 a 68 dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92.](#)

Art. 12

Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 4 marzo 2015

QUESITO 2: MAGGIORE TUTELA NEI LICENZIAMENTI DELLE PICCOLE IMPRESE

Il secondo quesito referendario si concentra sui lavoratori impiegati nelle piccole imprese, cioè quelle con meno di 16 dipendenti.

Attualmente, in caso di licenziamento illegittimo, la legge prevede un risarcimento economico limitato: il massimo previsto è di 6 mensilità, aumentabile in alcuni casi fino a 14, ma solo per aziende con più di 15 dipendenti e con lavoratori particolarmente anziani in servizio. Questo tetto fisso, secondo i promotori del referendum, limita fortemente le possibilità per il giudice di valutare la gravità del licenziamento e di disporre un risarcimento equo.

L'obiettivo del quesito è dunque quello di abrogare il limite massimo all'indennizzo, lasciando al giudice la libertà di determinare l'entità del risarcimento in base alle circostanze specifiche del caso, come già avviene in altri settori del diritto del lavoro.

Il testo del quesito è il seguente: “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”?”

Se approvato, il quesito eliminerebbe i vincoli normativi al risarcimento, aumentando potenzialmente le tutele economiche per chi lavora nelle piccole imprese, in caso di licenziamento senza giusta causa.

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."?

Art. 8

1. 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 compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 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. 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

QUESITO 3: LIMITI AI CONTRATTI A TERMINE E RITORNO ALL'OBBLIGO DI CAUSALE

Il terzo quesito referendario riguarda la disciplina dei contratti a tempo determinato, e in particolare la possibilità oggi concessa ai datori di lavoro di stipulare contratti senza causale (cioè senza indicare un motivo specifico) per i primi 12 mesi. Le modifiche introdotte dal decreto dignità nel 2018 avevano già ristretto parzialmente questa libertà, ma l'attuale normativa consente ancora di utilizzare contratti a termine senza giustificazione entro il primo anno, e di prorogarli o rinnovarli con causali molto ampie, spesso definite direttamente dalle parti. Teniamo conto che oggi in Italia circa 2 milioni e 300 mila persone hanno contratti di lavoro a tempo. Il quesito propone di eliminare questa possibilità, rendendo obbligatoria la presenza di una causale giustificativa fin dall'inizio del contratto a termine e limitando l'autonomia delle parti nel definirla. Si vuole così contrastare il ricorso sistematico e, secondo i promotori, abusivo ai contratti precari, incentivando forme di lavoro più stabili e garantite.

Se il quesito sarà approvato, secondo i proponenti, si tornerà a un sistema in cui ogni contratto a termine dovrà essere giustificato da esigenze concrete, riducendo così la flessibilità per le imprese, ma aumentando la tutela dei lavoratori contro la precarizzazione.

ONCE UPON A TIME.....

- L. n. 230/1962 limitava la possibilità di assumere a termine nei soli casi previsti dalla legge
- L. n. 56/1987 attribuiva alla contrattazione collettiva la possibilità di prevedere altri casi di assunzione a termine
- D.lgs. n. 368/2001 consentiva il ricorso al C.a termine purchè nel contratto individuale fosse specificata la ragione oggettiva (il causalone);
- L. n. 92/2012 (l. Fornero) niente causale per la prima assunzione di durata non superiore a 12 mesi
- D.l. n. 34/2014 conv. L. 78/2014 (Decreto Poletti) niente causale entro 35 mesi durata massima
- D.lgs. 81/2015 (Jobs Act) stessa formulazione senza causale
- D.l. 87/2918 conv. L. 96/2018 /Decreto Dignità) limita il ricorso al c.a t. senza causale entro i 12 mesi , consentendo l'apposizione del termine entro i 24 mesi con causale

Abrogazione parziale di norme in materia di apposizione di termine al contratto di lavoro subordinato, durata massima e condizioni per proroghe e rinnovi»

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,"?»*

ART. 19 D.LGS. 81/2015 (JOBS ACT)

APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA MASSIMA

1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 51;

b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il **31 dicembre 2025**, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;

b-bis) in sostituzione di altri lavoratori.

1.1. COMMA ABROGATO DAL D.L. 4 MAGGIO 2023, N. 48.

- **1-bis.** In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.

Art. 51

Norme di rinvio ai contratti collettivi

1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

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, **in caso di rinnovo**, 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 **solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi**.

Art. 21

Proroghe e rinnovi

1. Il contratto può essere prorogato e rinnovato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, 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.

2. Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

QUESITO 4: RESPONSABILITÀ NEGLI APPALTI E SICUREZZA SUL LAVORO

Il quarto quesito referendario affronta un tema cruciale: la tutela dei lavoratori negli appalti e la responsabilità in caso di infortuni sul lavoro. La normativa attuale (art. 26, comma 4, del Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro) stabilisce che il committente è responsabile in solido con l'appaltatore e i subappaltatori per i danni subiti dai lavoratori non coperti da INAIL o IPSEMA. Tuttavia, esclude tale responsabilità quando il danno è causato da rischi specifici dell'attività dell'appaltatore o del subappaltatore, limitando così l'obbligo del committente. Il quesito propone di abrogare questa esclusione, ampliando la responsabilità del committente anche ai rischi specifici dell'appaltatore, cioè ai danni legati alle caratteristiche particolari dell'attività svolta. In altre parole, si vuole rendere il committente sempre co-responsabile degli infortuni, anche se questi derivano da situazioni che attualmente rientrano nella sola sfera dell'appaltatore.

Il testo del quesito è il seguente: **“Volete voi l’abrogazione dell’art. 26, comma 4, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 [...] 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?”**

Se il referendum avrà esito positivo, secondo i proponenti la responsabilità del committente sarà rafforzata, con l'intento di aumentare la sicurezza dei lavoratori, spingendo le imprese a esercitare un maggiore controllo sull'operato di chi viene incaricato attraverso appalti o subappalti.

«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: Abrogazione»

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."?»*



Lo scopo è quello di eliminare la limitazione della responsabilità che, secondo la normativa oggi in vigore esonera il committente, l'appaltatore e il subappaltatore, dal rispondere, non solo in via diretta (art. 26, 3° comma), ma persino in via solidale (art. 26, 4° comma) del danno patito dalle vittime del lavoro, quando l'infortunio inerisca al "rischio specifico" dell'attività dell'appaltatore o del subappaltatore prescelti dai committenti e subcommittenti per l'esecuzione di un'opera o di un servizio.



Il referendum mira a garantire quanto meno l'integrale ed effettivo risarcimento del danno delle vittime (per la parte non indennizzata dall'assicuratore sociale INAIL o IPSEMA) e intende quindi promuovere il rafforzamento della sicurezza e della salute dei lavoratori, in quanto anche la responsabilità civile solidale può assolvere a una funzione di deterrenza, spingendo chi ha delegato ad altri i propri obblighi in materia - introducendoli nei luoghi dell'impresa - a non disinteressarsi del tutto della sicurezza del lavoro.

ART. 26. OBBLIGHI CONNESSI AI
CONTRATTI D'APPALTO O D'OPERA O DI
SOMMINISTRAZIONE



3. Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione e il coordinamento di cui al comma 2, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze ovvero individuando, limitatamente ai settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali di cui all'articolo 29, comma 6-ter, con riferimento sia all'attività del datore di lavoro committente sia alle attività dell'impresa appaltatrice e dei lavoratori autonomi, un proprio incaricato, in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali, adeguate e specifiche in relazione all'incarico conferito, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, per sovrintendere a tali cooperazione e coordinamento. In caso di redazione del documento esso è allegato al contratto di appalto o di opera e deve essere adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture. A tali dati accedono il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Dell'individuazione dell'incaricato di cui al primo periodo o della sua sostituzione deve essere data immediata evidenza nel contratto di appalto o di opera. **Le disposizioni del presente comma non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.** Nell'ambito di applicazione del codice di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, tale documento è redatto, ai fini dell'affidamento del contratto, dal soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dello specifico appalto. (3)

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). Le disposizioni del presente comma non si applicano ai danni conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

QUESITO 5: CITTADINANZA ITALIANA DOPO 5 ANNI DI RESIDENZA LEGALE

Il quinto quesito referendario interviene sulla legge n. 91 del 1992 in materia di cittadinanza, con l'intento di semplificare e accelerare l'accesso alla cittadinanza italiana per gli stranieri non comunitari. Attualmente, uno straniero può ottenere la cittadinanza per naturalizzazione solo dopo almeno 10 anni di residenza legale continuativa in Italia. Inoltre, è prevista una norma specifica per i minori adottati da cittadini italiani, che ottengono la cittadinanza solo se adottati formalmente.

Il quesito propone due modifiche: da un lato, abrogare la norma che prevede il requisito dei 10 anni di residenza, riducendo di fatto a 5 anni il termine minimo richiesto; dall'altro, eliminare il riferimento all'adozione, in modo da estendere automaticamente il diritto alla cittadinanza anche ai figli minorenni dei nuovi cittadini, indipendentemente dalla modalità con cui sono entrati nel nucleo familiare.

Il testo del quesito è il seguente: “Volete voi abrogare l'articolo 9, comma 1, lettera b), limitatamente alle parole “adottato da cittadino italiano” e “successivamente alla adozione”; nonché la lettera f), recante la seguente disposizione: “f) allo straniero che risiede legalmente da almeno dieci anni nel territorio della Repubblica.”, della legge 5 febbraio 1992, n. 91, recante nuove norme sulla cittadinanza?”

Se approvato, il referendum ridurrebbe da 10 a 5 anni il periodo di residenza necessario per fare richiesta di cittadinanza, favorendo l'integrazione degli stranieri che vivono stabilmente in Italia e garantendo automaticamente il diritto anche ai figli minorenni. Secondo i promotori, questa riforma risponderebbe meglio alla realtà sociale di oggi, riconoscendo il ruolo attivo degli stranieri nella vita economica e culturale del Paese.

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

Art. 9

1. La cittadinanza italiana può essere concessa con decreto del Presidente della Repubblica, sentito il Consiglio di Stato, su proposta del Ministro dell'interno:
- a) allo straniero del quale il padre o la madre o uno degli ascendenti in linea retta di secondo grado sono stati cittadini per nascita, o che è nato nel territorio della Repubblica e, in entrambi i casi, vi risiede legalmente da almeno tre anni, comunque fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 1, lettera c);
 - b) allo straniero maggiorenne **adottato da cittadino italiano** che risiede legalmente nel territorio della Repubblica da almeno cinque anni **successivamente alla adozione** ;
 - c) allo straniero che ha prestato servizio, anche all'estero, per almeno cinque anni alle dipendenze dello Stato;
 - d) al cittadino di uno Stato membro delle Comunità europee se risiede legalmente da almeno quattro anni nel territorio della Repubblica;
 - e) all'apolide che risiede legalmente da almeno cinque anni nel territorio della Repubblica;
 - f) **allo straniero che risiede legalmente da almeno dieci anni nel territorio della Repubblica.**
2. Con decreto del Presidente della Repubblica, sentito il Consiglio di Stato e previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro degli affari esteri, la cittadinanza può essere concessa allo straniero quando questi abbia reso eminenti servizi all'Italia, ovvero quando ricorra un eccezionale interesse dello Stato.



QUANDO SI VOTA

I cittadini italiani saranno chiamati alle urne per il referendum 2025 nei giorni domenica 8 e lunedì 9 giugno.

I seggi saranno aperti dalle ore 7:00 alle 23:00 nella giornata di domenica e dalle 7:00 alle 15:00 in quella di lunedì. La scelta di distribuire la votazione su due giorni ha l'obiettivo di incentivare la partecipazione, specialmente in occasione di consultazioni popolari che richiedono il raggiungimento del quorum del 50% più uno degli aventi diritto per essere valide. La data del referendum 2025 coincide con il secondo turno delle elezioni amministrative, che si terranno in molti comuni e in alcune regioni.

Come si vota

Per partecipare al referendum 2025, si vota in presenza nei giorni domenica 8 giugno (dalle 7:00 alle 23:00) e lunedì 9 giugno (dalle 7:00 alle 15:00), nel proprio seggio elettorale di residenza. È necessario presentarsi con un documento d'identità valido e la tessera elettorale.

Gli iscritti all'AIRE, cioè i cittadini italiani residenti all'estero, ricevono automaticamente il plico elettorale e votano per corrispondenza, secondo le modalità stabilite dalla legge. In caso di mancata ricezione del plico, possono richiederne un duplicato rivolgendosi al proprio consolato.

Anche gli italiani temporaneamente all'estero, per motivi di lavoro, studio o cure mediche, possono votare per corrispondenza. Per farlo devono trovarsi all'estero per almeno tre mesi nel periodo che include le date del referendum ed inviare apposita dichiarazione al proprio Comune italiano di residenza, indicando il domicilio temporaneo e il consolato competente.

Infine, gli elettori temporaneamente domiciliati in una provincia diversa da quella di residenza (come studenti fuori sede, lavoratori o persone in cura) possono votare nel Comune in cui si trovano, a condizione che vi siano domiciliati per almeno tre mesi, nel periodo in cui si svolge il referendum. Anche in questo caso è necessario presentare una richiesta formale, secondo le modalità previste dal decreto legge n. 27/2025.

REFERENDUM SUL LAVORO E SULLA
CITTADINANZA, 8 E 9 GIUGNO.

E GLI ALTRI?

LI STO ANDANDO
A CHIAMARE,
CASA PER CASA



MAUROBIANI 2025

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

