

I REFERENDUM DEL 2025

I *referendum* abrogativi svolgentisi nel 2025 sono cinque: uno in materia di **cittadinanza**; quattro in materia di **lavoro**.

Le richieste di *referendum* sono state presentate, con deposito delle relative sottoscrizioni presso la Cancelleria della Corte di cassazione, entro i termini previsti dalla [legge 25 maggio 1970, n. 352](#).

I quesiti in materia di cittadinanza e di lavoro stati dichiarati **conformi a legge** dall'Ufficio Centrale per il *referendum* presso la Corte di cassazione, con le ordinanze del 12 dicembre 2024¹⁹.

Successivamente, nella camera di consiglio del 20 gennaio 2025, questi sono stati **dichiarati ammissibili dalla Corte costituzionale**²⁰, con sentenze depositate il 7 febbraio.

La Corte, al contrario, nella medesima camera di consiglio ha **dichiarato inammissibile il quesito relativo all'abrogazione integrale della legge sull'autonomia differenziata** ([legge 26 giugno 2024, n. 86](#)), quale risultante a seguito della [sentenza n. 192 del 2024](#) della stessa Corte (cfr. [sentenza n. 10 del 2025](#))²¹.

1. Quesito referendario sulla cittadinanza italiana

Uno dei quesiti dichiarati ammissibili dalla Corte Costituzionale ha come obiettivo l'**abrogazione parziale** dell'[articolo 9 della legge 5 febbraio 1992, n. 91](#) (**legge sull'acquisizione della cittadinanza italiana per residenti stranieri**).

La disposizione oggetto del quesito indica i **presupposti al ricorrere dei quali lo straniero possa ottenere la cittadinanza italiana**, presentando domanda secondo le prescrizioni di legge. Essa, nel dettaglio, stabilisce che la cittadinanza italiana possa essere concessa con decreto del Presidente della Repubblica, sentito il Consiglio di Stato, su proposta del Ministro dell'interno:

¹⁹ Si veda il relativo [comunicato stampa](#) dell'Ufficio Centrale del 12 dicembre 2024.

²⁰ Si veda il relativo [comunicato stampa](#) della Corte Costituzionale del 20 gennaio 2025.

²¹ Secondo la Corte, infatti, la sentenza n. 192 ha profondamente inciso sull'architettura essenziale della legge sull'autonomia differenziata, dichiarando l'illegittimità costituzionale di molteplici disposizioni della stessa e l'illegittimità consequenziale di altre disposizioni, contestualmente fornendo l'interpretazione costituzionalmente orientata di ulteriori disposizioni. Pertanto, a seguito delle numerose e complesse modifiche apportate alla legge dalla sentenza numero 192, il quesito sarebbe divenuto obiettivamente oscuro, e dunque non idoneo a garantire all'elettore una scelta libera e consapevole da parte dell'elettore, nonché privo di chiarezza quanto alla sua finalità. Merita ricordare che, proprio in ragione della sentenza n. 192/2024, un secondo quesito di abrogazione parziale della legge era già stato considerato non conforme a legge dall'Ufficio centrale per il *referendum* presso la Corte di Cassazione.

- allo straniero del quale il padre o la madre o uno degli ascendenti in linea retta di secondo grado siano stati cittadini per nascita, o che sia nato nel territorio della Repubblica e che, in entrambi i casi, vi risieda legalmente da almeno tre anni (lettera *a*), salvo non si ricada nella diversa ipotesi di cui all'art. 4, comma 1, lettera *c*) (residenza legale, al raggiungimento della maggiore età, da almeno due anni nel territorio della Repubblica e dichiarazione, entro un anno dal raggiungimento, della volontà di acquistare la cittadinanza italiana);
- allo straniero maggiorenne adottato da cittadino italiano che risieda legalmente nel territorio della Repubblica da almeno cinque anni successivamente all'adozione (**lettera *b***);
- allo straniero che abbia prestato servizio, anche all'estero, per almeno cinque anni alle dipendenze dello Stato (lettera *c*);
- al cittadino di uno Stato membro dell'Unione europea, qualora risieda legalmente da almeno quattro anni nel territorio della Repubblica (lettera *d*);
- all'apolide che risieda legalmente da almeno cinque anni nel territorio della Repubblica (lettera *e*), cui, ai sensi del successivo art. 16, comma 2, è equiparato lo straniero che sia stato riconosciuto rifugiato;
- al cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea, laddove risieda legalmente da almeno dieci anni nel territorio della Repubblica (**lettera *f***).

Dalla presentazione della relativa domanda, decorrono ventiquattro mesi, prorogabili fino a trentasei, per definire il relativo procedimento (art. 9-ter).

In tale contesto normativo, il quesito è diretto ad abrogare, congiuntamente, l'intero articolo 9, comma 1, lettera *f*) e, limitatamente ad alcune parole, l'articolo 9, comma 1, lettera *b*). **La combinazione delle due diverse abrogazioni avrebbe quale esito l'attribuzione a tutti gli stranieri maggiorenni con cittadinanza di uno Stato non appartenente all'Unione europea della facoltà di presentare richiesta di concessione della cittadinanza italiana dopo cinque anni di residenza legale in Italia.**

La Corte Costituzionale ha **dichiarato ammissibile** il quesito con [la sentenza n. 11 del 2025](#) depositata in data 7 febbraio 2025. Essa ha ritenuto il quesito omogeneo, chiaro ed univoco.

La Corte, più nel dettaglio, ha rilevato che, in caso di approvazione del quesito referendario, verrebbe ad essere **modificato esclusivamente il tempo di residenza legale necessario per poter presentare la domanda di cittadinanza** – pari a **cinque anni** – restando invece fermi i soggetti che potranno presentare la richiesta, i restanti requisiti per presentarla (la residenza nel territorio della Repubblica e l'adeguata conoscenza della lingua italiana), nonché la natura di atto discrezionale di “alta amministrazione” del provvedimento di concessione della cittadinanza.

La Corte ha sottolineato che il quinquennio di residenza legale sul territorio nazionale (che sotto la previgente disciplina rappresentava il requisito temporale da soddisfare affinché lo straniero potesse ottenere la cittadinanza italiana) è già

oggi previsto dalla legge quale presupposto perché possano conseguire la cittadinanza italiana gli stranieri maggiorenni adottati da cittadino italiano, gli apolidi e i rifugiati.

Di seguito, i dettagli del quesito:

Titolo: Cittadinanza italiana: Dimezzamento da 10 a 5 anni dei tempi di residenza legale in Italia dello straniero maggiorenne extracomunitario per la richiesta di concessione della cittadinanza italiana

Testo:

“Volete voi abrogare l'art. 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?”

2. Quesito referendario sulle tutele crescenti (disciplina dei licenziamenti illegittimi introdotta dal Jobs Act)

Il primo dei quesiti in materia di lavoro dichiarati ammissibili dalla Corte ha come obiettivo **l’abrogazione dell’intero [decreto legislativo 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”.

Nel dettaglio, il decreto legislativo n. 23 del 2015 è stato adottato nell’esercizio della delega disposta dall’art. 1, comma 7, lettera c), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell’attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro. La delega in questione, con le parole della Corte Costituzionale, era diretta a “favorire l’ingresso nel mondo del lavoro di “nuovi assunti”, accentuandone la flessibilità in uscita con il riconoscimento di una tutela risarcitorio-monetaria predeterminata, e quindi alleggerendo le conseguenze di un licenziamento illegittimo” (sentenza n. 129 del 2024).

Tale normativa ha dettato una disciplina organica dell’**apparato sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi** intimati tanto dai datori ‘sopra-soglia’ quanto da quelli ‘sotto-soglia’ **ai lavoratori** che rivestano la qualifica di operai, impiegati o quadri e che siano stati **assunti, a decorrere dal 7 marzo 2015, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**. La disciplina in questione, differenziandosi da quella prevista dall’articolo 18 dello statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300), in via generale **ridimensiona la tutela indennitaria e limita quella reintegratoria**, nel caso di licenziamento individuale

in difetto di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo o oggettivo. Interviene inoltre sulla **disciplina del licenziamento collettivo**, sempre con riguardo ai soli lavoratori assunti a decorrere dal 7 marzo 2015, **sopprimendo la tutela reintegratoria** anche nel caso di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, previsti dalla legge o da accordo sindacale.

Rileva la Corte Costituzionale nella sentenza n.12 del 2025, che dichiara l'ammissibilità del quesito, che il complessivo mutamento delle garanzie a favore della flessibilità in uscita è stato successivamente mitigato, su specifici profili, da diverse pronunce di illegittimità costituzionale.

La Corte Costituzionale ha dichiarato ammissibile tale richiesta di *referendum* abrogativo appunto con la [sentenza numero 12 del 2025](#).²² La Corte ha ritenuto il quesito chiaro, omogeneo e unitario, e dunque rispondente ai requisiti costantemente ritenuti necessari dalla giurisprudenza costituzionale affinché il corpo elettorale possa esercitare una scelta libera e consapevole. Essa ha individuato tale matrice unitaria nel “profilo teleologico sotteso al quesito referendario, mirante all’abrogazione di un *corpus* organico di norme e funzionale alla *reductio ad unum*, senza più la divisione tra prima e dopo la data del 7 marzo 2015, della disciplina sanzionatoria dei licenziamenti illegittimi”.

Effetto dell’abrogazione sarebbe, pertanto, una nuova **espansione della “disciplina pregressa, valevole per tutti i dipendenti, a prescindere dalla data della loro assunzione”**. Tale disciplina troverebbe nuovamente la propria fonte, per quanto riguarda i licenziamenti individuali:

- **nell’[articolo 18 dello statuto dei lavoratori](#)** (legge n. 300/1970) per quanto riguarda i lavoratori alle dipendenze di **datori ‘sopra-soglia’** (datori che impieghino **più di quindici lavoratori**, ovvero più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, occupati in ciascuna unità produttiva o comunque nell’ambito dello stesso comune, oppure più di sessanta nel complesso). Tale disciplina, invero, è stata profondamente modificata dalla legge 92/2012 di riforma del mercato del lavoro, che ha sostituito la c.d. tutela reale (o reintegratoria “piena”), precedentemente prevista in tutti i casi di licenziamento illegittimo da parte di datori ‘sopra-soglia’, con quattro diversi regimi di protezione per i lavoratori illegittimamente licenziati da parte dei suddetti datori²³;

²² Precedentemente, l’Ufficio centrale della Cassazione per il *referendum* aveva verificato, con esito positivo, la regolarità della richiesta referendaria, rilevando, tuttavia, che sul decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 avessero inciso diverse modifiche legislative e quattro pronunce di illegittimità costituzionale. Per tale ragione, l’Ufficio centrale ha ritenuto opportuno integrare il quesito con le menzionate modifiche e pronunce (per il testo riformulato, si veda *infra*). La Corte Costituzionale, pertanto, si è espressa sul quesito risultante dalla riformulazione.

²³ Oggi, pertanto, l’articolo 18 prevede: **la tutela reintegratoria “piena”** in caso di nullità di licenziamento o licenziamento inefficace perché intimato in forma orale; **tutela reintegratoria “attenuata”** (nella quale, ferma restando la reintegrazione nel posto di lavoro, c’è un regime di risarcimento meno favorevole rispetto alla tutela piena) in caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo illegittimo perché il fatto contestato non sussiste o perché il fatto rientra in una delle condotte punibili con sanzione conservativa sulla base del contratto collettivo ovvero del codice disciplinare applicabile, oppure in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, se il fatto è manifestamente insussistente; **tutela meramente obbligatoria (che dà luogo solo a indennità**

- **nell'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604** (già sostituito dall'art. 2, comma 3, della legge 11 maggio 1990, n. 108) per i lavoratori alle dipendenze di datori 'sotto soglia', **che prevede la c.d. tutela indennitaria (o obbligatoria)**, consistente nella condanna alla riassunzione del dipendente o, alternativamente, al pagamento in suo favore di un'indennità di importo. Tale disposizione, peraltro, in alcune sue parti, costituisce l'oggetto del secondo quesito referendario in materia di lavoro: si veda *infra*.

Di seguito, i dettagli del quesito:

Titolo: Contratto di lavoro a tutele crescenti – disciplina dei licenziamenti illegittimi: Abrogazione

Testo (riformulato dall'Ufficio Centrale per il referendum²⁴):

*“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 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?”.*

3. Quesito referendario sulle piccole imprese (disciplina dei licenziamenti illegittimi e delle relative indennità)

Il secondo dei quesiti in materia di lavoro ha ad oggetto il già citato [articolo 8 della legge numero 604 del 1966](#), **recante norme sui licenziamenti individuali**, limitatamente alle parole che stabiliscono una **misura massima** (pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto) per la liquidazione dell'**indennità** da licenziamento illegittimo.

risarcitoria), applicabile nelle ipotesi non contemplate dalle suddette tutele reintegratorie, qualora il giudice accerti che non ricorrano gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa addotti dal datore di lavoro; **tutela obbligatoria “ridotta” (che dà luogo a indennità risarcitoria ridotta)**, applicabile alle ipotesi in cui il licenziamento risulti illegittimo per carenza di motivazione scritta o per altri vizi procedurali.

²⁴ Cfr. la relativa [ordinanza del 12 dicembre 2024](#).

Tale disposizione, come già ricordato, in conseguenza delle modifiche introdotte dalla legge n. 108 del 1990, prevede la c.d. **tutela indennitaria (o obbligatoria) a fronte di licenziamento illegittimo**. Stabilisce, nel dettaglio, che in difetto dei presupposti previsti dalla legge per il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro sia tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, alternativamente, 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 ad una serie di indici ivi specificati), sebbene maggiorabile nei limiti prescritti dalla disposizione²⁵. Si evidenzia che: tale regime si applica ai soli lavoratori assunti alle dipendenze di **datori di lavoro che non raggiungono la soglia dimensionale** indicata dall'art. 18, ottavo comma, della legge n. 300 del 1970: ovvero, **fino a quindici dipendenti nelle singole unità produttive** o nell'ambito dello stesso comune (cinque, se si tratta di impresa agricola), o **fino a sessanta dipendenti nel complesso dell'azienda** (c.d. datori 'sotto-soglia', o 'piccole imprese'); il regime in esame, per effetto della riforma introdotta dal *Jobs Act*, e in particolare delle disposizioni del d.lgs. n. 23/2015 (oggetto, lo si ricorda, del primo quesito referendario in materia di lavoro), si applica, *ratione temporis*, **ai soli lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015**, data a decorrere dalla quale è entrato in vigore il suddetto decreto legislativo.

La Corte Costituzionale ha **dichiarato ammissibile tale richiesta di referendum abrogativo** con la [sentenza n. 13 del 2025](#).

Essa, anzitutto, ha riscontrato che l'obiettivo perseguito sia quello di **“eliminare il tetto, fissato in sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto**, seppure maggiorabile fino a quattordici, che attualmente delimita la **misura massima dell'indennità** liquidabile per licenziamento illegittimo”, con esclusivo riferimento ai **lavoratori assunti, prima del 7 marzo 2015, presso le “piccole imprese”**, ovvero quelle che non raggiungono la dimensione occupazionale già ricordata.

La Corte ha ritenuto che il quesito risponda ai requisiti di chiarezza, univocità e omogeneità, ponendo esso una chiara alternativa all'elettore: mantenere l'attuale disciplina o epurarla del suddetto limite massimo. Essa ha esplicitato che la **normativa**, in caso di accoglimento del quesito referendario, comporterebbe, **per la menzionata categoria di lavoratori, il mantenimento della soglia minima dell'indennità (pari a 2,5 mensilità) e amplierebbe, con la soppressione del limite massimo**, l'ambito della valutazione rimessa al giudice.

Si ricorda che, per i lavoratori assunti a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015, la disciplina in materia di licenziamenti è oggetto del primo quesito referendario.

²⁵ Essa infatti prescrive che tale indennità possa 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 occupi, in totale, più di quindici prestatori di lavoro.

Di seguito, i dettagli del quesito:

Titolo: Piccole imprese-Licenziamenti e relativa indennità: abrogazione parziale

Testo:

*“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?”.*

4. Quesito referendario sui contratti di lavoro a termine

Il terzo quesito in materia di lavoro ha come obiettivo l’**abrogazione** di talune **disposizioni del [decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#)**, disciplinanti l’apposizione di **termine al contratto di lavoro subordinato, la durata massima del medesimo contratto a tempo determinato e le condizioni per proroghe e rinnovi**. Esse si identificano negli [articoli 19, commi 1, 1-bis e 4](#), e [21, comma 01](#), preordinati a consentire, al ricorrere di certe condizioni, l’impiego dei contratti di lavoro a tempo determinato.

Più nel dettaglio, le menzionate previsioni, oggetto di successive novelle, consentono l’apposizione di un **termine di durata** al contratto di lavoro subordinato. Ai sensi dell’articolo 19, dunque, la **stipulazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato** è consentita:

- **in assenza di qualsiasi causale giustificativa, nel caso di durata del rapporto di lavoro inferiore o pari a dodici mesi;**
- al ricorrere di **determinate condizioni**, nel caso di **durata superiore a 12 ma comunque compresa entro 24 mesi**. Tali condizioni consistono, **alternativamente**: nella necessità di “**sostituzione di altri lavoratori**” (art. 19, comma 1, lettera *b-bis*)); nella sussistenza dei “**casi previsti dai contratti collettivi di cui all’articolo 51**” (art. 19, comma 1, lettera *a*))²⁶; oppure, in assenza delle previsioni dei contratti collettivi di cui all’art. 51 del medesimo decreto legislativo, nella sussistenza di “**esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva**”, individuate dalle parti mediante accordo individuale stipulato entro il 31 dicembre 2025 (art. 19, comma 1, lett. *b*)).

²⁶ Ovvero dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

La medesima disciplina, ai sensi del rinvio operato dall'articolo 21, comma 01, è applicabile alle **proroghe** e ai **rinnovi** dei contratti in questione.

La Corte Costituzionale ha **dichiarato ammissibile** la relativa richiesta di *referendum* abrogativo, con la [sentenza n. 14 del 2025](#)²⁷.

Essa ha ritenuto che il quesito soddisfi i requisiti della chiarezza, dell'omogeneità e della matrice razionalmente unitaria dello stesso. La Corte ha infatti rilevato che, seppure congegnata mediante l'uso della tecnica del ritaglio normativo, l'abrogazione dei citati frammenti di disposizioni – di cui ai commi 1, 1-bis e 4 dell'art. 19 e al comma 01 dell'art. 21 del d.lgs. n. 81 del 2015 – mira a realizzare un “**effetto meramente ablatorio delle specifiche previsioni** che consentono la stipulazione (nonché la proroga e il rinnovo) del contratto a tempo determinato o senza alcuna causale giustificativa, purché con durata massima di dodici mesi, o con una causale giustificativa individuata dalle parti, entro il 31 dicembre 2025, al di fuori delle ipotesi previste dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi a livello nazionale²⁸”.

In tal modo, l'elettore è posto di fronte ad un'**alternativa secca**: da un lato, la “riespansione dei vincoli al ricorso al lavoro temporaneo, nella forma della **generalizzazione dell'obbligo di giustificazione dell'apposizione del termine al contratto**”, apposizione che, senza eccezioni con riguardo alla durata del rapporto, sarebbe ammissibile nelle sole ipotesi previste dai suddetti contratti collettivi o da specifiche norme di legge; dall'altro, “la conservazione della normativa vigente, che, all'opposto, ne agevola l'impiego”.

Di seguito, i **dettagli** del quesito:

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

Testo (modificato dall'Ufficio Centrale per il *referendum* con l'ordinanza del 12 marzo 2025²⁹):

*“Volete voi che sia **abrogato il d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81** avente ad oggetto “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.*

²⁷ In seguito alla proroga alla suddetta data del 31 dicembre 2025, proroga disposta dal decreto-legge n. 202/2024, mediante modifica dell'articolo 19, comma 1, lettera b) del d.lgs. n. 81 del 2015 (oggetto del quesito), l'Ufficio Centrale per il *referendum*, con [ordinanza del 12 marzo 2025](#), dopo aver riscontrato la sostanziale persistenza dell'originario “contenuto normativo essenziale” di tale disposizione, ha provveduto a modificare il testo del quesito, sostituendo le parole “31 dicembre 2024” con le parole “31 dicembre 2025”, che rispecchiano l'intervenuta novella legislativa.

²⁸ Più in particolare, il riferimento della norma è ai contratti collettivi di cui all'art. 51 dello stesso d.lgs. n. 81 del 2015, ovvero ai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e ai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

²⁹ Riguardo alla modifica, cfr. *supra*, in nota.

183” limitatamente alle seguenti parti: Articolo 19, 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 2025, per esigenze di natura tecnica, organizzativa e produttiva individuate dalle parti;” e alle lettere “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?”.**

5. Quesito referendario sulla responsabilità dell'imprenditore committente

L'ultimo quesito in materia di lavoro ha ad oggetto l'[articolo 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”.

La norma si inquadra nella più ampia **disciplina degli obblighi in tema di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori** sui luoghi di lavoro, in relazione ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione, recata dal decreto legislativo n. 81/2008. Il citato comma 4, al primo periodo, sancisce la **responsabilità solidale dell'imprenditore committente con l'appaltatore e con ciascuno dei 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)”. Al contrario, **l'imprenditore committente non è responsabile in solido** per i “**danni conseguenza dei rischi specifici** propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici” (art. 26, comma 4, secondo periodo, del citato d.lgs. n. 81 del 2008).

La richiesta di *referendum* abrogativo mira, pertanto, ad **eliminare la limitazione della responsabilità solidale**, mediante la soppressione dell'intero secondo periodo, che tale limitazione dispone.

La Corte Costituzionale ha **dichiarato ammissibile** tale richiesta di *referendum*, con la [sentenza n. 15 del 2025](#).

Essa ha ritenuto soddisfatti i tradizionali requisiti di chiarezza e semplicità del quesito, rilevando che dalla sua formulazione e dall'analisi della sua incidenza sul quadro normativo “si evince in modo inequivocabile la finalità di **rafforzare la responsabilità solidale per i danni non indennizzati dall'INAIL o dall'IPSEMA** e di ripristinarne l'originaria ampiezza, nei termini definiti dall'art.

1, comma 910, della legge n. 296 del 2006, che non contemplava limitazioni di sorta”³⁰.

L’**abrogazione**, pertanto, avrebbe come effetto quello di **determinare l’integrale applicazione della responsabilità solidale dell’imprenditore committente con appaltatori e subappaltatori**, prevista dal primo periodo del comma 4 dell’articolo 26, senza alcuna eccezione per i danni prodotti dai rischi specifici dell’attività delle imprese appaltatrici e subappaltatrici.

Di seguito, i dettagli del quesito:

Titolo: 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:

*“Volete voi l’abrogazione dell’art. 26, comma 4, in tema di “Obblighi connessi ai contratti d’appalto o d’opera o di somministrazione”, di cui al 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?”.*

³⁰ Con riferimento a quest’ultimo inciso, si ricorda che la previgente disciplina prevedeva la responsabilità solidale dell’imprenditore committente con l’appaltatore e con i subappaltatori, senza alcuna deroga. Tale disciplina era recata dall’art. 1, comma 910, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, recante «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)», che aveva introdotto un comma 3-bis nell’art. 7 del d.lgs. n. 626 del 1994, per i danni non indennizzati dall’INAIL.