



Donald Trump

Gennaro Sangiuliano

Giuseppe Sala

Guerra dei Dazi

Gue



LAVORO

OPINIONI DAL BLOG

8 GIUGNO 2025

Ultimo aggiornamento: 8:00 del 8 Giugno

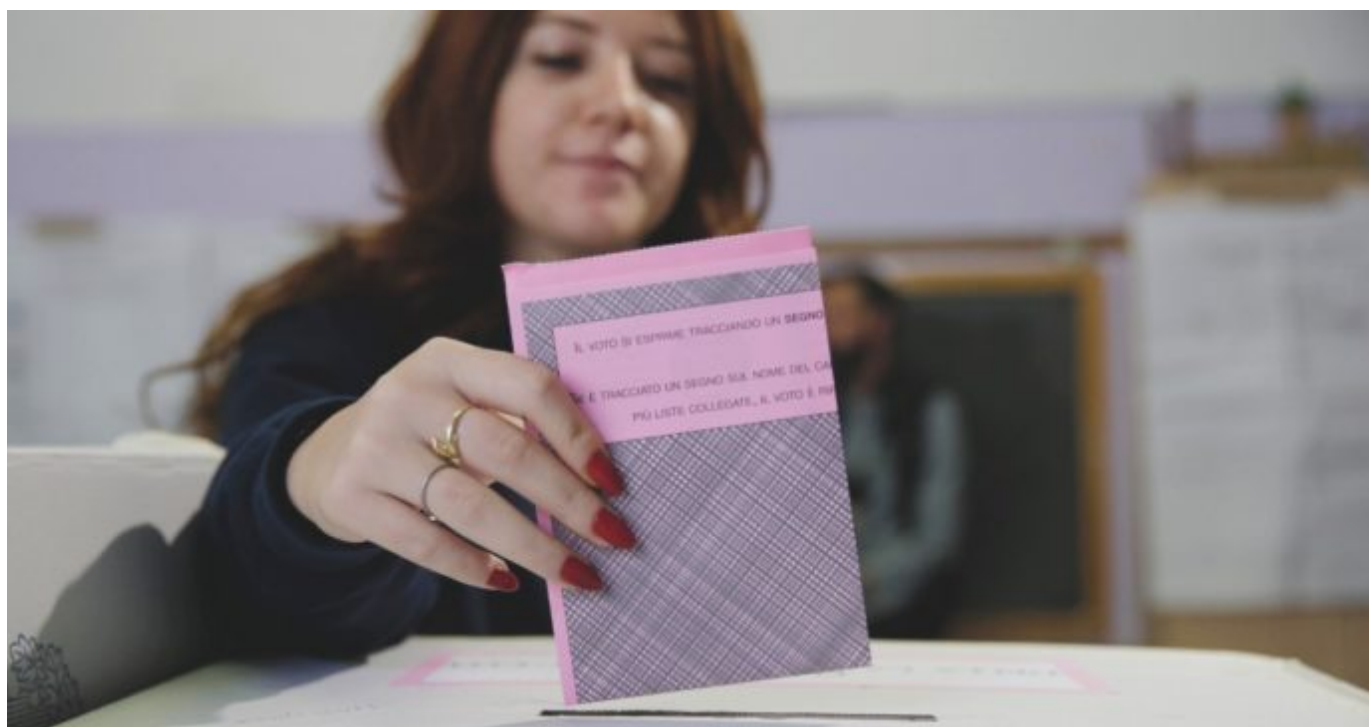
Perché questo è un referendum per giovani



AREA PRO LABOUR

Giuristi per il lavoro

A leggere i quesiti referendari viene da pensare che i temi trattati siano particolarmente rilevanti per le nuove generazioni. Dalla prima alla quinta scheda, ecco per cosa voteremo





TAG Lavoro Giovani Referendum

di Lorenzo Venini*

A leggere **i quesiti referendari**, viene da pensare: si tratta di **un referendum per giovani**. Il che non significa che non coinvolga tutte e tutti, anzi, ma significa che i temi trattati appaiono particolarmente rilevanti per le nuove generazioni.

Ciò risulta evidente sin dal **primo quesito**, con cui si chiede l'abrogazione del D.lgs. 23/2015 (c.d. contratto a tutele crescenti). Tale decreto, che prevede minori tutele in caso di **licenziamento illegittimo**, si applica infatti solo ai lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, tanto da aver creato due binari paralleli: da un lato, coloro che erano già stati assunti prima del marzo 2015 (che continuano quindi a godere delle tutele dell'art. 18 L. 300/1970), dall'altro lato, coloro che in quel momento non avevano un lavoro (che sono dunque condannati, per sempre, alle minori tutele del D.lgs. 23/2015). Nella medesima azienda, il medesimo licenziamento, per il medesimo motivo, viene tutelato **in maniera totalmente diversa a seconda della data in cui il lavoratore è stato assunto** (se prima o dopo il marzo 2015), creando una discrasia che appare veramente priva di senso logico.

Ebbene, tale scelta legislativa – dettata probabilmente dalla volontà (codardia?) di non abrogare esplicitamente **l'art. 18**, preferendo invece accompagnarlo a **una “morte” lenta**, per esaurimento – finisce per colpire soprattutto i più giovani ovvero coloro i quali, fosse anche solo per ragioni anagrafiche, non erano ancora occupati nel marzo 2015 e che non potranno, dunque, mai beneficiare delle tutele dell'art. 18 (a meno che, ovviamente, il quesito referendario non trovi risposta positiva).

Referendum, istruzioni per l'uso



Il **secondo quesito** guarda invece al futuro (o, meglio, al presente), recependo i mutamenti economici e produttivi che hanno attraversato la nostra società negli ultimi decenni. Attualmente, l'art. 8 della L. 604/1966 prevede un limite massimo (piuttosto esiguo, pari a 6 mensilità) al risarcimento che può ottenere un lavoratore illegittimamente licenziato da una azienda **con meno di 15 dipendenti**. Di contro, i lavoratori di imprese con oltre 15 dipendenti possono ottenere risarcimenti di gran lunga superiori (fino a 24 o 36 mensilità, a seconda della disciplina applicabile).

0:00 / 0:45

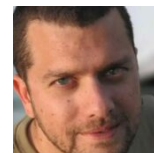
Tale differenza di trattamento poteva essere giustificata, forse, nell'epoca fordista, in cui il numero di dipendenti costituiva un effettivo parametro di valutazione della forza economica di una impresa. Oggi, la **redditività** di una azienda è spesso del tutto avulsa dal **numero di lavoratori** che occupa (si pensi, ad esempio, al settore informatico, in cui pochi dipendenti possono generare enormi profitti).

Si tratta di **una trasformazione sociale** ormai innegabile e inarrestabile, tanto che persino la Corte Costituzionale, nella sentenza n. 183/2022, ha auspicato una revisione del tetto massimo di **indennizzo** per le (presunte) piccole imprese, poiché “in un quadro dominato dall’incessante evoluzione della tecnologia e dalla trasformazione dei processi produttivi, al contenuto numero di occupati possono fare riscontro cospicui investimenti in capitali e un consistente volume di affari”.

Collegare il limite massimo di risarcimento al solo criterio del numero di dipendenti appare pertanto del tutto **anacronistico**, al punto che, se non si prenderanno presto provvedimenti al riguardo, si rischierà di condannare i lavoratori delle nuove generazioni a una posizione di profonda debolezza, consentendo ad aziende estremamente ricche, ma con pochi dipendenti, di liberarsi dei lavoratori sgraditi pagando importi – per loro – assolutamente **irrilevanti**.

LEGGI ANCHE »

“Il lavoro di Alberto in Venezuela era solo di carattere umanitario, non politico”: parla Armanda Colusso, la madre di Trentini



[Leggi articolo](#) »

Il **terzo quesito** prevede, invece, una stretta sull’utilizzo dei contratti a termine. Che il **precariato** sia condizione soprattutto giovanile è ormai un dato assodato, certificato ogni anno dall’Istat, che incide non solo sulla **qualità del lavoro**, ma anche sulle prospettive di vita di intere generazioni. Un contratto a termine non consente di accedere a un mutuo, non dà garanzie di stabilità personale e familiare, frustra le possibilità di affermare i propri diritti e di rivendicare migliori condizioni di lavoro.

Nonostante ciò, **i contratti a tempo determinato** rappresentano ormai il principale canale di accesso al mercato del lavoro: non vengono più stipulati per far fronte a **esigenze temporanee** dell'impresa (ad esempio, picchi di lavoro o eventi straordinari), ma costituiscono a tutti gli effetti un **periodo di prova “lungo”**, durante il quale i lavoratori vivono nella costante paura di non vedersi rinnovato il contratto. Privati, quindi, sia della possibilità di programmare a lungo termine la propria esistenza, sia della possibilità di **far valere i propri diritti** (tante volte mi è capitato di sentire sindacalisti che sconsigliavano ai lavoratori assunti a termine di iscriversi al sindacato, per non inimicarsi l'azienda in quel periodo di prova “lungo”). Il tutto, con buona pace dell'art. 2096 cod. civ., che disciplina e limita, sin dal 1942, il periodo di prova.

La proposta referendaria di ampliare l'ambito di applicazione della cosiddetta **causale** (e cioè, di subordinare l'apposizione del termine alla sussistenza di effettive ragioni temporanee, anche nei primi dodici mesi di rapporto) pare quindi volta a ricondurre il contratto a termine alla sua funzione originaria – soddisfare esigenze temporanee dell'impresa – sottraendolo così all'improprio ruolo di periodo di prova “lungo”: **una stretta ai contratti a termine fittizi** di cui beneficerebbero, in prima istanza, coloro che si affacciano per la prima volta nel mercato del lavoro.

LEGGI ANCHE »

Trump vieta i viaggi negli Usa da 12 Paesi: “Mettono in pericolo l'America”



[Leggi articolo](#) »

Con il **quarto quesito** si affronta l'annoso tema della **sicurezza sul lavoro**, con particolare riguardo ai lavoratori che operano in appalto. Il tema è di primario rilievo e riguarda tutte e tutti, senza alcuna

distinzione di età. Tuttavia, proprio per le ragioni appena esposte, i lavoratori precari, che non possono denunciare le violazioni a cui assistono per la paura di **perdere il posto di lavoro**, si trovano ancor più spesso esposti a rischi rilevanti per la loro salute. Una maggiore **responsabilizzazione dei committenti** può quindi aiutare ad arginare le condotte irresponsabili delle società appaltatrici, non assegnando solamente ai lavoratori più fragili il gravoso onere di denunciare le mancanze dei propri datori di lavoro.

Del **quinto quesito** si è già detto molto, per cui non pare necessario soffermarsi oltre: l'impatto sui **giovani "stranieri"** sarà notevole e, di conseguenza, sul futuro del paese.

Insomma, i temi affrontati dal **referendum dell'8 e 9 giugno** ci coinvolgono tutte e tutti, senza alcuna distinzione, ma appaiono ancora più essenziali per le nuove generazioni, sia per quelle che muovono i primi precari passi nel mondo del lavoro, sia per quelle che vi si affacceranno nei prossimi anni. Goethe diceva che tutte le leggi sono fatte da vecchi: che i referendum per abrogarle siano invece **cosa da giovani?**

*** Avvocato specializzato in diritto del lavoro, si occupa della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori. È membro del direttivo dell'associazione "Comma2-lavoro è dignità"**

DAI BLOG »



Il "Far west" dietro ai brand di lusso: una logica spregevole che non possiamo più accettare



MARCO GRIMALDI

Attivista e Deputato, Alleanza Verdi Sinistra

➔ (8)

