



## Abschaffende Volksabstimmung 2025

### Abstimmungsfrage Nr. 1 / Abschaffung der Vorschriften über die Wiedereinstellung am Arbeitsplatz im Falle einer unrechtmäßigen Entlassung

#### WORTLAUT DER FRAGE:

"Möchten Sie die Aufhebung des Gesetzesdekrets Nr. 23 vom 4. März 2015 mit den Bestimmungen über unbefristete Arbeitsverträge mit erhöhtem Schutz, zur Umsetzung des Gesetzes Nr. 183 vom 10. Dezember 2014" in seiner Gesamtheit?"

#### AUSWIRKUNG DER FRAGE (RESULTIERENDE GESETZGEBUNG):

Die Auswirkung der möglichen Annahme der Frage durch die Wähler besteht darin, dass für alle Arbeitnehmer, die in Produktionseinheiten mit mehr als 15 Beschäftigten tätig sind, die Regelung des Artikels 18 des Arbeiterstatuts in der durch das Gesetz Nr. 92/2012 reformierten Fassung wieder in Kraft gesetzt wird, d.h. die Regel der Wiedereinstellung am Arbeitsplatz in den schwerwiegendsten Fällen rechtswidriger Entlassung (wegen völligen Fehlens eines gerechten Grundes oder eines gerechtfertigten Grundes, subjektiv oder objektiv).

#### ZIELE UND GRÜNDE DER ABSTIMMUNGSFRAGE:

Das Gesetzesdekret Nr. 23 aus dem Jahr 2015 (Teil des sog. Jobs act) hob den Wiedereinstellungsschutz des Artikels 18 des Arbeitnehmerstatuts für diejenigen auf, die nach dem 7. März 2015 mit unbefristeten Verträgen (mit dem sogenannten "wachsenden Schutz") eingestellt wurden, indem es im Falle einer für rechtswidrig erklärten Entlassung aufgrund des Fehlens eines gerechten Grundes oder eines gerechtfertigten Grundes eine finanzielle Entschädigung anstelle der Wiedereinstellung am Arbeitsplatz vorsah. Dies führte zu einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung, im Übrigen auch im Falle von Massenentlassungen, je nach dem Zeitpunkt der Einstellung. Die zahlreichen Interventionen des Verfassungsgerichts in den letzten Jahren haben wiederholt verschiedene Aspekte der Gesetzgebung gerügt und den Gesetzgeber zu einer umfassenden Überarbeitung der Gesetzgebung im Sinne eines besseren Schutzes aufgefordert. Auf der Grundlage dieser Annahmen zielt die CGIL mit der vollständigen Aufhebung des Gesetzesdekrets 23/2015 darauf ab, einen der diskriminierendsten und ungerechtfertigsten Eingriffe in die Disziplin der Entlassungen zu beseitigen.

Unmittelbar würde die Rückkehr zur Disziplin des Artikels 18, neben der Stärkung der Position des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber und der Wiedereinstellung als Sanktion in vielen Fällen, eine wichtige abschreckende Wirkung auf die Arbeitgeber haben.

### Abstimmungsfrage Nr. 2 / Abschaffung der Vorschriften, die ungerechtfertigte Entlassungen in kleinen Unternehmen erleichtern

#### WORTLAUT DER FRAGE:

"Möchten Sie die Abschaffung des Artikels 8 des Gesetzes Nr. 604 vom 15. Juli 1966 über "Regeln für individuelle Entlassungen", ersetzt durch Artikel 2, Absatz 3, des Gesetzes Nr. 108 vom 11. Mai 1990, beschränkt auf die Worte: "zwischen einem", die Worte "und höchstens 6" und die Worte "Der Höchstbetrag der vorgenannten Entschädigung kann für einen Arbeitnehmer mit mehr als 10 Jahren Betriebszugehörigkeit auf bis zu 10 Monatsgehälter und für einen Arbeitnehmer mit mehr als 20 Jahren Betriebszugehörigkeit auf bis zu 14 Monatsgehälter erhöht werden, wenn er bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, der mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt?"

#### AUSWIRKUNG DER FRAGE (RESULTIERENDE GESETZGEBUNG):

Die Auswirkung der möglichen Annahme der Frage durch die Wähler besteht in der Neuformulierung des Artikels 8 des Gesetzes Nr. 604/1966 wie folgt:

"Wird festgestellt, dass die Gründe für eine Entlassung aus gerechtem Grund oder aus berechtigtem Anlass nicht erfüllt sind, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer

innerhalb einer Frist von drei Tagen wieder einzustellen oder andernfalls den Schaden durch Zahlung einer Entschädigung in Höhe von mindestens 2,5 Monatsgehältern des letzten globalen De-facto-Entgelts zu ersetzen, wobei die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer, die Größe des Unternehmens, die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers, das Verhalten und die Bedingungen der Parteien zu berücksichtigen sind."

#### ZIELE UND GRÜNDE DER ABSTIMMUNGSFRAGE

Mit der zweiten Abstimmungsfrage will man zum Schutz der Arbeitnehmer von Arbeitgebern mit weniger als 16 Beschäftigten eingreifen, indem man die Höchstgrenze (sechs Monatsgehälter) der Entschädigung im Falle einer rechtswidrigen Entlassung abschafft. Das Verfassungsgericht hat im Übrigen, wenn auch unter Bezugnahme auf eine andere Vorschrift, kürzlich in seinem Urteil Nr. 183 aus dem Jahr 2022 anerkannt, dass "die Zahl der Beschäftigten (...) an sich nicht die tatsächliche Wirtschaftskraft des Arbeitgebers widerspiegelt...", und kritisierte die Existenz einer "einheitlichen und unüberwindbaren Obergrenze von sechs Monatsgehältern", die für Arbeitgeber - Unternehmer und Nichtunternehmer - gilt, die sehr unterschiedliche Realitäten darstellen können. Die Aufhebung der Abfindungsobergrenze würde es dem Richter ermöglichen, wenn er die Kündigung für unrechtmäßig hält, einen angemessenen Schutz des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung verschiedener Parameter (Alter, familiäre Belastungen, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens) ohne Begrenzung der Höhe anzuerkennen.

Die Ausweitung des Abfindungsschutzes für den Arbeitnehmer hat auch eine abschreckende Funktion gegenüber den Arbeitgebern, wie bereits im Zusammenhang mit der Referendumsfrage zum Gesetzesdekret Nr. 23 / 2015, das Teil des sog. JOBS ACT ist, hervorgehoben wurde.

### Abstimmungsfrage Nr. 3 / Aufhebung der Vorschriften zur Liberalisierung der befristeten Arbeitsverhältnisse

#### WORTLAUT DER FRAGE:

"Möchten Sie, dass die Aufhebung von Artikel 19 des Gesetzesdekrets Nr. 81 vom 15. Juni 2015 über die "Organische Regelung von Arbeitsverträgen und die Überarbeitung der Vorschriften über die Aufgaben gemäß Artikel 1, Absatz 7 des Gesetzes Nr. 183 vom 10. Dezember 2014", Absatz 1, auf die Worte "höchstens zwölf Monate" beschränkt wird. Der Vertrag kann eine längere Laufzeit haben, aber in jedem Fall", auf die Worte "bei Vorliegen von mindestens einer der folgenden Bedingungen", auf die Worte "bei Fehlen der in Buchstabe a) genannten Bestimmungen in den im Unternehmen angewandten Tarifverträgen und in jedem Fall bis zum 31. Dezember 2024, bei von den Parteien festgestellten Bedürfnissen technischer, organisatorischer und produktiver Art;" und auf die Worte "bis"; Absatz 1 -bis, beschränkt auf die Worte "mit einer Dauer von mehr als zwölf Monaten" und auf die Worte "ab dem Zeitpunkt der Überschreitung der Zwölfmonatsfrist"; Absatz 4, beschränkt auf die Worte ", im Falle einer Verlängerung," und auf die Worte "nur, wenn die Gesamtdauer zwölf Monate überschreitet"; Artikel 21 Absatz 01, beschränkt auf die Worte "in den ersten zwölf Monaten frei und danach?"

#### AUSWIRKUNG DER FRAGE (RESULTIERENDE GESETZGEBUNG):

Die Auswirkung der möglichen Genehmigung der Frage durch das Wahlgremium besteht in der Neuformulierung der Artikel 19 und 21 des Gesetzesdekrets 81/2015 wie folgt:

Artikel 19 - Auferlegung der Amtszeit und Höchstdauer

1. Der Arbeitsvertrag darf nur für eine Dauer von höchstens vierundzwanzig Monaten geschlossen werden:

(a) in den Fällen, die in den in Artikel 51 genannten Tarifverträgen vorgesehen sind;

(b) in Vertretung für andere Arbeitnehmer.

1-bis. (2) Wird ein Vertrag geschlossen, ohne dass die in Absatz 1 genannten Voraussetzungen erfüllt sind, so wird der Vertrag in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt (omissis)

4. Mit Ausnahme von Arbeitsverhältnissen, deren Dauer zwölf Tage nicht überschreitet, ist die Befristung des Vertrages unwirksam, es sei denn, sie erfolgt schriftlich, wobei der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Dienstantritt eine Abschrift zukommen lassen muss. Die

schriftliche Urkunde muss die Angabe der in Absatz 1 genannten Bedürfnisse enthalten, auf deren Grundlage der Vertrag geschlossen wird; im Falle der Verlängerung und Erneuerung desselben Verhältnisses ist diese Angabe erforderlich.

#### Artikel 21 – Verlängerungen und Erneuerungen

01. Der Vertrag kann nur verlängert und erneuert werden, wenn die in Artikel 19 Absatz 1 genannten Bedingungen erfüllt sind. Im Falle eines Verstoßes gegen die Bestimmungen des ersten Satzes wird der Vertrag in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt. Verträge über saisonale Tätigkeiten im Sinne von Absatz 2 dieses Artikels können auch dann erneuert oder verlängert werden, wenn die in Artikel 19 Absatz 1 genannten Bedingungen nicht erfüllt sind.

#### ZIELE UND GRÜNDE DER ABSTIMMUNGSFRAGE:

Der befristete Arbeitsvertrag ist derzeit in den Artikeln 19–29 des Gesetzesdekrets Nr. 81/2015 geregelt. Die derzeitige Regelung, die mit dem Gesetz Nr. 92 aus dem Jahr 2012, ist durch die A-Kausalität (d.h. das Fehlen von einschränkenden Bedingungen und somit eines objektiven und zeitlich begrenzten rechtfertigenden Grundes, der vom Richter überprüft werden kann) von Verträgen mit einer Dauer von nicht mehr als zwölf Monaten gekennzeichnet; tatsächlich ist ein Kausalzwang nur für den Fall vorgesehen, dass befristete Verträge mit einer Dauer von mehr als zwölf Monaten vereinbart werden (aber auf keinen Fall mehr als vierundzwanzig Monate, es sei denn, weitere Verlängerungen sind in Tarifverträgen und in geförderten Fällen vorgesehen, siehe Artikel 19, Abs. 2 und 3).

Um die Verbreitung prekärer Arbeitsverhältnisse, die durch die derzeitige Regelung begünstigt wird, einzudämmen, zielt dieser Referendumsvorschlag im Wesentlichen darauf ab, den Rückgriff auf befristete Arbeitsverhältnisse einzuschränken, indem das Erfordernis eines vorübergehenden rechtfertigenden Grundes wieder eingeführt wird, der tarifvertraglich geregelt und vorgesehen ist, um einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen und die Höchstdauer von 24 Monaten zu bestätigen (vorbehaltlich verschiedener Verlängerungen durch Tarifvertrag in den geförderten Betrieben). Die Notwendigkeit eines sachlichen Grundes wird auch bei der Vertretung abwesender Arbeitnehmer und bei Verlängerungen oder Erneuerungen bestätigt.

Um den kausalen Grund, der den Tarifverträgen anvertraut ist, wiederherzustellen, ist es notwendig, auf die Artikel 19 (Absatz 1, 1-bis und 4) und 21 (Absatz 01) des Gesetzesdekrets 81/2015 zurückzugreifen. Ebenso wird es als unabdingbar erachtet, auf die Kausalklausel von Buchstabe b) des Artikels 19 (i) einzugehen, der durch das Gesetzesdekret Nr. 48/2023 eingeführt wurde und der den Weg für unkontrollierte befristete Einstellungen öffnet. In der Tat wird in umfangreichen Auslegungen versucht zu argumentieren, dass in Ermangelung tarifvertraglicher Bestimmungen sogar die einzelnen Arbeitsvertragsparteien berechtigt sind, autonom den Bedarf technischer, organisatorischer oder produktiver Art zu ermitteln, der einen befristeten Vertrag rechtfertigt.

#### Abstimmungsfrage Nr. 4 / Aufhebung der Vorschriften zur Verhinderung der Ausdehnung der Haftung auf den Auftragnehmer im Falle eines Arbeitsunfalls in Verträgen

##### WORTLAUT DER FRAGE

"Möchten Sie die Aufhebung von Artikel 26, Absatz 4 des Gesetzesdekrets Nr. 81 vom 9. April 2008 über die "Umsetzung von Artikel 1 des Gesetzes Nr. 123 vom 3. August 2007 über den Schutz der Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz" in der Fassung von Artikel 16 des Gesetzesdekrets Nr. 106 vom 3. August 2009, von Artikel 32 des Gesetzesdekrets Nr. 69, umgewandelt mit Änderungen durch das Gesetz Nr. 98 vom 9. August 2013, sowie durch Artikel 13 des Gesetzesdekrets Nr. 146 vom 21. Oktober 2021, umgewandelt mit Änderungen durch das Gesetz Nr. 215 vom 17. Dezember 2021, beschränkt auf die Worte "Die Bestimmungen dieses Absatzes gelten nicht für Schäden, die sich aus den spezifischen Risiken ergeben, die mit der Tätigkeit von Auftragnehmern oder Unterauftragnehmern verbunden sind."?"

##### AUSWIRKUNG DER FRAGE (RESULTIERENDE GESETZGEBUNG):

Art. 26 Gesetzesdekret 81/2008

4. Unbeschadet der geltenden gesetzlichen Bestimmungen über die gesamtschuldnerische Haftung für die Nichtzahlung

von Löhnen und Sozialversicherungsbeiträgen haftet der Hauptauftragnehmer gesamtschuldnerisch mit dem Auftragnehmer sowie gegebenenfalls mit jedem der Unterauftragnehmer für alle Schäden, für die der von dem Auftragnehmer oder Unterauftragnehmer beschäftigte Arbeitnehmer nicht von der Staatlichen Anstalt für die Versicherung gegen Arbeitsunfälle (INAIL) oder der Anstalt für die soziale Sicherheit im Seeverkehr (IPSEMA) entschädigt wird.

#### ZIELE UND GRÜNDE DER ABSTIMMUNGSFRAGE:

Die Volksbefragung zielt darauf ab, die zivilrechtliche Haftung des Bau- oder Dienstleistungsunternehmers für Schäden, die den Arbeitnehmern des Bauunternehmers und jedes Subunternehmers durch Arbeitsunfälle entstehen, über den von der INAIL entschädigten Anteil hinaus auszudehnen (so genannte Differenzschäden), und zwar durch die Aufhebung des letzten Satzes von Artikel 26, Absatz 4, der diese Haftung für Schäden ausschließt, die sich aus den spezifischen Risiken der Tätigkeit des Bauunternehmers oder Subunternehmers ergeben. Dieser Begriff ist sehr zweifelhaft und eine Quelle von Anwendungsunsicherheiten zum Nachteil des geschädigten Arbeitnehmers.

Die Entschädigung für Differenzschäden besteht aus der Differenz zwischen der Entschädigung, die das INAIL dem Arbeitnehmer bei einem Unfall oder einer Berufskrankheit zahlt (pauschale Entschädigung und daher nicht für alle erlittenen Schäden), und der Entschädigung, die der Richter dem Arbeitnehmer zur Deckung der von ihm erlittenen zusätzlichen Schäden auf der Grundlage der zivilrechtlichen Tabellen zuspricht.

Artikel 26 gehört zu den Präventionsverpflichtungen, die auf der Grundlage des Delegierten Gesetzes 123/07 durch das Gesetzesdekret 81/08 festgelegt wurden, um den Risiken vorzubeugen, die mit der Ausführung von Bau- und Dienstleistungen durch die Verwendung von Verträgen und Unteraufträgen verbunden sind.

Die Verordnung sollte aus mehreren Gründen aufgehoben werden. Erstens kann sie einschränkend ausgelegt werden, da sie den Auftraggeber von den in den vorangehenden Absätzen von Artikel 26 vorgesehenen Kooperations- und Koordinierungsmaßnahmen befreit.

Zweitens soll die Aufhebung einen besseren Schutz des Arbeitnehmers im Falle eines Unfalls oder einer Berufskrankheit gewährleisten, der sich aus der Garantie einer vollständigen Deckung der erlittenen Schäden ergibt, was umso wichtiger ist, je mehr die Solidität des Auftragnehmers oder Unterauftragnehmers zweifelhaft ist oder er seine Tätigkeit einstellt.

Die Aufhebung würde auch eine Angleichung an die Vorschriften ermöglichen, die im Allgemeinen die gesamtschuldnerische Haftung des Auftraggebers für Löhne und Sozialabgaben regeln, die auf alle Fälle der Vergabe von Aufträgen und Unteraufträgen ausgedehnt wird, wie in Artikel 29, Gesetzesdekret 276/03 und Artikel 1676 des Bürgerlichen Gesetzbuches vorgesehen, deren Anwendungsbereich nicht den gleichen Einschränkungen unterliegt, wie sie in Artikel 26, Gesetzesdekret 81/08 vorgesehen sind.

In diesem Zusammenhang wird hervorgehoben, dass die Entwicklung der Rechtsvorschriften in den letzten zwanzig Jahren durch die Anwendung der gesamtschuldnerischen Haftung als allgemeine Grundregel gekennzeichnet war, die verhindern soll, dass die verschiedenen Formen der Dezentralisierung der Produktion, auch wenn sie physiologisch sind, zu einer Einschränkung des Arbeitsschutzes führen. Ein Grundsatz, den der Verfassungsgerichtshof über die Grenzen des Vertrags hinaus auch auf Unterverträge und auf alle Hypothesen der Produktionsdezentralisierung ausgedehnt hat (VfGH Nr. 254/2017).

Die Ausweitung der gesamtschuldnerischen Haftung stellt auch einen wichtigen Anreiz für die auftraggebenden Unternehmen und damit auch für die Unternehmen, die Subunternehmer einsetzen, dar, Unternehmen auszuwählen, die qualifiziert sind und die Arbeitsschutzbestimmungen einhalten

**Für weitere Informationen und  
die Abgabe der Unterschrift  
[www.cgil.it/referendum](http://www.cgil.it/referendum)**

