



UNIVERSITÀ
di **VERONA**

Dipartimento
di **SCIENZE GIURIDICHE**

Lavoro e Referendum

Laura Calafà

Alcune chiavi di lettura



Lavoro e referendum nel tempo



Lavoro, regole e politiche (e politica)



I quesiti del 2025 in sintesi nelle letture opposte: semplificare per divulgare



La centralità delle ordinanze di ammissibilità della Corte Costituzionale



Focus regole del lavoro: prima e dopo l'abrogazione (rinvio a Marco Peruzzi)

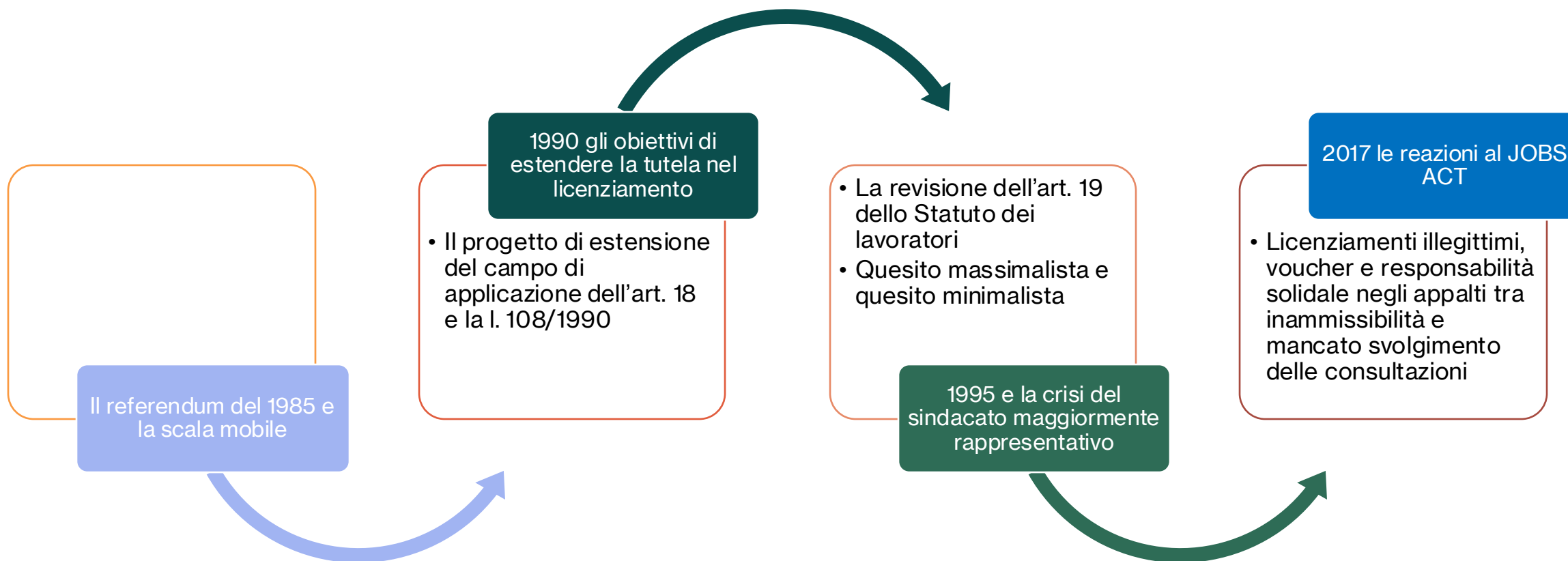


La cittadinanza interessa il lavoro? La ricerca al servizio della conoscenza consapevole

1. Lavoro e referendum nel tempo



Leggere in chiave storico-evolutiva il diritto del lavoro di fronte ai referendum



2. Lavoro, regole e politiche (e il rapporto della politica con il lavoro)

**Le ragioni di una scelta :
prima e dopo il 1993**



La concertazione in Italia



ANNO	ACCORDO/TIPOLOGIA ACCORDO
1977	ACCORDO INTERCONFEDERALE SUL COSTO DEL LAVORO
1983	ACCORDO TRIANGOLARE SCOTTI
1984	ACCORDO SAN VALENTINO
1986	ACCORDO INTERCONFEDERALE SUL COSTO DEL LAVORO
1992	PROTOCOLLO 31 LUGLIO 1992
1993	PROTOCOLLO SULLA POLITICA DEI REDDITI
1995	ACCORDO SULLE PENSIONI
1996	PATTO PER IL LAVORO
1998	PATTO DI NATALE
2002	PATTO PER L'ITALIA
2007	PROTOCOLLO SUL WELFARE
2009	ACCORDO QUADRO ASSETTI CONTRATTUALI
2011	ACCORDO INTERCONFEDERALE
2014	TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA SINDACALE
2018	PATTO DI FABBRICA (SALUTE E SICUREZZA, ACCORDO INTERCONFEDERALE)

Le riforme del lavoro dopo la riforma del 2003 i passaggi più significativi ...



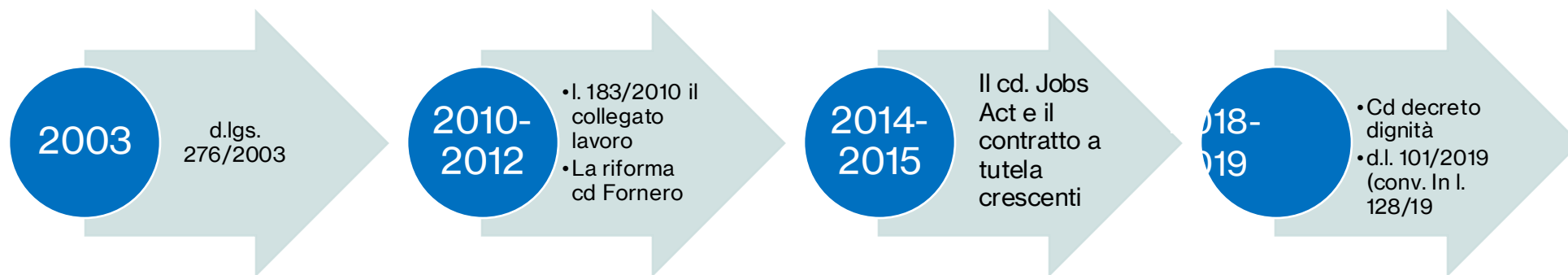
Le riforme degli anni 90

La riforma del mercato del lavoro del 2003

Jobs Act: la riscrittura delle regole del mercato

Decreto dignità (d.l.87/18 conv. l. 96/18) e il reddito di cittadinanza

Dopo il 2001: la riforma del mercato del lavoro del 2003 (d.lgs. 276/2003)



La manifestazione del Circo Massimo, 23 marzo 2002 e il referendum abrogativo del 2003 sui limiti numerici all'art. 18 (quorum non raggiunto)



**E le politiche?
Le ricerche
quantitative a
supporto
dell'efficacia o
inefficacia
delle scelte
dei policy
makers**

[EconPapers Home](#)
[About EconPapers](#)[Working Papers](#)
[Journal Articles](#)
[Books and Chapters](#)
[Software](#)
[Components](#)[Authors](#)[JEL codes](#)
[New Economics](#)
[Papers](#)[Advanced Search](#)
[Quick Search](#)[EconPapers FAQ](#)
[Archive maintainers FAQ](#)
[Cookies at EconPapers](#)[Format for printing](#)[The RePEc blog](#)
[The RePEc citation](#)
[page](#)

A tale of comprehensive labor market reforms: Evidence from the Italian jobs act

[Share](#)[Tito Boeri](#) and [Pietro Garibaldi](#)[Labour Economics](#), 2019, vol. 59, issue C, 33-48

Abstract: The Italian Jobs Act introduced a subsidy for new hirings as well as a new open ended labor contract based on graded security, with severance payments increasing with tenure, while phasing out the compulsory reinstatement of workers in the case of unfair dismissals applied until March 2015. Simple models of job creation and destruction predict that hiring subsidies and lower firing costs unambiguously increase hirings. Moreover, lower firing costs associated with graded security should also increase layoffs. These effects need not to be uniform across the size distribution of firms, especially when firms of different size are treated differently by the policy changes as in the case of the Jobs Act. On the one hand, the hiring subsidy was proportional to wages, but had a cap, hence was more generous for small firms- typically paying lower wages than large firms - making them particularly responsive along the job creation margin. On the other hand, the reduction in firing costs applied mainly to large firms concentrating on them the adjustment along the job destruction margin. To investigate empirically the effects of the Italian Jobs Act, we draw on a unique dataset covering the universe of private firms in Italy having at least once 10-20 employees in the two years prior to the reform of January 2015. We find evidence of a substantial increase in open ended hirings, and in the transformation of fixed-term into open ended contracts, in the aftermath of the Jobs Act. The effects of the Jobs Act on firings- conversely- are much smaller, and are concentrated on large firms, while small firms react more intensively- creating new open ended contracts- to the hiring subsidy.

Keywords: [Labor mobility](#); [Jobs act](#) (search for similar items in EconPapers)

JEL-codes: [J10](#) [J23](#) (search for similar items in EconPapers)

Date: 2019

References: [View references in EconPapers](#) [View complete reference list from CitEc](#)

Citations: [View citations in EconPapers](#) (36)

Downloads: (external link)

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537119300326>

Full text for ScienceDirect subscribers only

Le ricerche (evidence based) sull'impatto del Jobs Act



Strumenti preziosi (non solo) per chi fa ricerca universitaria: Osservatorio sul precariato e Il rendiconto sociale



Osservatorio sul mercato del lavoro

Assunzioni, trasformazioni e cessazioni di rapporti di lavoro

Pubblicati i dati di dicembre 2024 (1)

LA DINAMICA DEI FLUSSI

Complessivamente le assunzioni attivate dai datori di lavoro privati nel 2024 sono state 8.086.000, in leggera flessione rispetto al 2023 (-1,8%). Più accentuato è stato il calo per i contratti di apprendistato (-8%), a tempo indeterminato (-6,9%), in somministrazione (-3,4%) e a tempo determinato (-0,9%). In incremento risultano gli intermittenti (+4,5%) e gli stagionali (+0,4%). Per quanto riguarda le tipologie orarie, l'incidenza del part time è lievemente aumentata tra le assunzioni a termine (38,4% nel 2024) mentre è stata sostanzialmente stabile per le assunzioni a tempo indeterminato (32,6% nel 2024). Le assunzioni nel 2024 sono diminuite, rispetto al 2023, per le imprese più grandi (classe 100 dipendenti e oltre: -3,2%) e per quelle più piccole (classe fino a 15 dipendenti: -1,9%) mentre sono rimaste stabili per le imprese di dimensione intermedia (classe da 16 a 99 dipendenti: +0,2%). Le trasformazioni da tempo determinato nel 2024 sono risultate 761.000, in diminuzione rispetto al 2023 (-4%). Le conferme di rapporti di apprendistato giunti alla conclusione del periodo formativo sono state 110.000, in aumento rispetto al 2023 (+13%). Le cessazioni nel corso del 2024 sono state 7.711.000, stabili rispetto all'anno precedente (-0,1%). In dettaglio: contratti in apprendistato -5% contratti in somministrazione -3%, contratti a tempo indeterminato -2%, contratti stagionali +0,4%, contratti a tempo determinato +1% e contratti di lavoro intermittente +4%.

Nella Tab. I è presentata la serie storica dei dati trimestrali per il periodo 2019-2024 relativamente ad assunzioni, trasformazioni a tempo indeterminato (da tempo determinato e da apprendistato) e cessazioni.

Tab. I - Serie storica assunzioni, trasformazioni a tempo indeterminato da rapporti a termine e cessazioni - I TRIMESTRE 2019 - IV TRIMESTRE 2024

	ASSUNZIONI		TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO DA RAPPORTI A TERMINE	CESSAZIONI	
	Tempo indeterminato	Altri contratti		Tempo indeterminato	Altri contratti
2019	1trim	415.833	1.352.415	259.953	414.247
	2trim	337.020	1.875.465	161.498	421.783
	3trim	304.313	1.495.058	161.122	424.597
	4trim	296.601	1.425.354	166.219	465.794
2020	1trim	356.379	1.184.760	200.770	400.745
	2trim	177.629	982.683	97.066	238.510
	3trim	227.216	1.481.640	113.603	352.083
	4trim	239.382	1.084.743	176.251	381.676
2021	1trim	278.259	1.025.064	114.538	321.525
	2trim	284.047	1.797.071	103.312	389.258
	3trim	279.175	1.665.270	125.745	427.504
	4trim	326.260	1.589.668	181.200	532.060
2022	1trim	410.064	1.496.110	194.851	476.654
	2trim	367.912	2.074.267	186.921	467.065
	3trim	308.957	1.638.740	176.066	449.550
	4trim	304.151	1.557.054	202.663	501.231
2023	1trim	405.976	1.543.285	218.699	437.159
	2trim	335.342	2.082.560	186.888	444.794
	3trim	305.460	1.659.018	178.613	437.017
	4trim	319.584	1.583.676	208.986	500.508
2024	1trim	393.115	1.578.766	198.419	441.939
	2trim	315.608	2.069.218	185.387	440.903
	3trim	282.697	1.618.149	175.722	426.875
	4trim	280.079	1.547.353	201.457	477.179

(1) La natura tipicamente amministrativa delle fonti informative utilizzate per la predisposizione dell'Osservatorio comporta un aggiornamento continuo dei dati, anche pregressi, dovuto a ritardi nella trasmissione delle denunce contributive, rettifiche di quelle già trasmesse, miglioramenti delle procedure informatiche che supportano lo svolgimento delle attività istituzionali e l'elaborazione delle informazioni. Tutto ciò può dar luogo a rettifiche dei dati contenuti in precedenti pubblicazioni; il consolidamento dei dati avviene normalmente nell'arco di tre mesi dalla prima pubblicazione.



Osservatorio sul mercato del lavoro - Assunzioni, trasformazioni e cessazioni di rapporti di lavoro

TAB. 1 – NUOVI RAPPORTI DI LAVORO* ATTIVATI PER MESE - ANNI 2023 E 2024

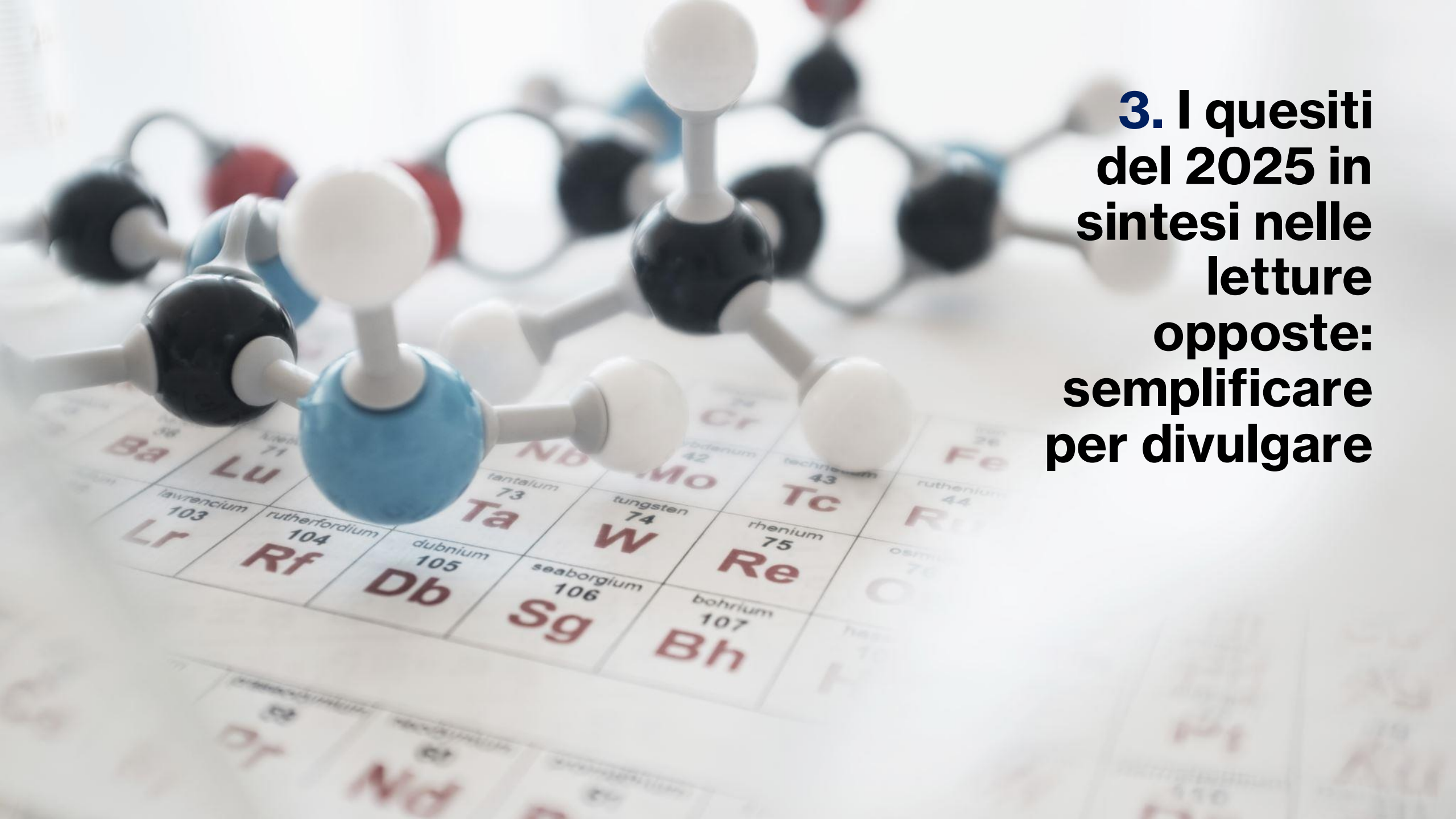
Mese	Assunzioni a tempo indeterminato		Assunzioni a termine		Assunzioni in apprendistato		Assunzioni stagionali		Assunzioni in somministrazione		Assunzioni con contratto intermittente		Totale	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Gennaio	168.681	164.540	299.806	313.948	31.687	29.345	37.267	39.249	101.612	94.445	52.350	55.214	691.403	696.741
Febbraio	115.903	114.462	272.432	276.774	28.650	26.675	32.761	34.466	73.036	69.462	48.356	51.337	571.138	573.176
Marzo	121.392	114.113	307.933	302.564	31.726	27.931	84.102	111.758	80.554	71.235	61.013	74.363	686.720	701.964
Aprile	114.697	111.304	301.339	310.730	28.751	26.147	142.124	118.657	77.490	83.949	81.310	72.105	745.711	722.893
Maggio	110.611	104.598	328.643	332.520	27.740	25.621	141.393	153.169	89.625	85.131	70.791	82.634	768.803	783.673
Giugno	110.034	99.706	370.042	361.775	31.145	25.546	217.932	214.390	90.695	89.430	83.540	87.413	903.388	878.260
Luglio	103.140	95.752	335.155	333.175	27.350	25.356	137.507	133.187	89.858	88.561	65.638	65.189	758.648	741.220
Agosto	59.233	49.170	196.459	185.199	14.458	12.439	54.753	50.538	57.309	53.206	38.740	42.551	420.952	393.103
Settembre	143.087	137.775	400.578	388.694	34.864	33.434	43.678	43.052	94.061	95.358	68.610	68.210	784.878	766.523
Ottobre	129.356	119.397	371.821	369.282	35.239	33.774	40.535	36.847	95.820	91.186	73.425	75.598	746.196	726.084
Novembre	107.641	97.539	316.638	305.487	27.894	27.140	37.854	36.915	89.324	85.540	56.642	60.627	635.993	613.248
Dicembre	82.587	63.943	222.113	210.211	18.606	17.501	76.290	78.414	58.554	56.663	62.921	62.168	521.071	488.900
Totale gen - dic	1.366.362	1.272.299	3.722.959	3.690.359	338.110	310.909	1.046.196	1.050.642	997.938	964.166	763.336	797.410	8.234.901	8.085.785
TOTALE	1.366.362	1.272.299	3.722.959	3.690.359	338.110	310.909	1.046.196	1.050.642	997.938	964.166	763.336	797.410	8.234.901	8.085.785

Fonte: INPS - elaborazione al 10 Marzo 2025

Campo di osservazione: archivi UNIEMENS dei lavoratori dipendenti privati esclusi lavoratori domestici e operai agricoli. Sono compresi i lavoratori degli enti pubblici economici.

N.B.: I dati 2024 sono provvisori, in quanto le aziende, con la denuncia del mese di gennaio possono integrare i dati di competenza relativi a dicembre. Inoltre, i dati 2024 e 2023 possono subire variazioni per effetto di rettifiche effettuate dalle aziende ovvero di accertamenti realizzati dall'INPS.

* Sono stati rilevati tutti i rapporti di lavoro attivati nel periodo, anche quelli in capo ad uno stesso lavoratore, con riguardo a tutte le tipologie di lavoro subordinato.



**3. I quesiti
del 2025 in
sintesi nelle
letture
opposte:
semplificare
per divulgare**

I quesiti



- 1. «Contratto di lavoro a tutele crescenti - Disciplina dei licenziamenti illegittimi: Abrogazione»
- 2. «Piccole imprese - Licenziamenti e relativa indennità: Abrogazione parziale»
- 3. «Abrogazione parziale di norme in materia di apposizione di termine al contratto di lavoro subordinato, durata massima e condizioni per proroghe e rinnovi»
- 4. «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»
- 5. «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».

Le letture opposte



La Corte Costituzionale ha ritenuto validi **5 quesiti referendari** per i quali nel 2024 abbiamo raccolto **5 milioni di firme**.

Ciascuno di noi, con il voto, ha la possibilità di cambiare in meglio il Paese.

Ogni anno muoiono 1.000 persone sul lavoro. Rendiamolo più sicuro.

Cancelliamo le leggi che hanno reso le lavoratrici e i lavoratori più poveri e precari.

Rimuoviamo l'ingiustizia che nega il diritto alla cittadinanza a 2 milioni e 500 mila persone che vivono e lavorano in Italia.

REFERENDUM 2025:

Votiamo *Si* per cambiare l'Italia

Il voto è la nostra rivolta

CGIL



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

Propongono soluzioni parziali, rischiose o addirittura dannose.

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

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

Ritorno all'art. 18? Falso!

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

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

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

Nessun aumento dei licenziamenti è stato registrato dopo le riforme.

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

Indennizzo per licenziamenti nelle piccole imprese: soluzione incompleta

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

Ma non garantisce che i giudici concedano importi superiori.

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

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

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

Difendiamo i lavoratori con scelte consapevoli non con slogan!

La precarietà non si elimina con i referendum

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

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

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

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

Va rafforzata la contrattazione con contratti più tutelati e regolati.

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

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

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

Soluzione inefficace per lavoratrici e lavoratori.

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

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

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

4. La centralità delle ordinanze di ammissibilità della Corte Costituzionale



Il quesito 1: l'abrogazione del d.lgs. 23/15 e la riespansione della tutela del licenziamento illegittimo (dopo le pronunce della Corte costituzionale)

«Ricostruita l'evoluzione del regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi, i promotori rilevano, in particolare, che l'abrogazione del d.lgs. n. 23 del 2015 determinerebbe la riespansione (quale normativa di risulta) della disciplina di cui all'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), che diverrebbe applicabile a prescindere dalla data di assunzione del dipendente illegittimamente licenziato, facendo venir meno le «differenziazioni tra lavoratori che svolgono le medesime attività, in direzione di una uniformità dei trattamenti».

Sarebbe, quindi, in tal modo ricondotta a unità la disciplina sanzionatoria dei licenziamenti illegittimi e ne risulterebbe rafforzata la tutela dei lavoratori, avuto particolare riguardo alla reintegrazione nel posto di lavoro occupato prima del recesso».



Il quesito 2: l'espansione dell'indennità per il licenziamento nelle piccole imprese

«Occorre precisare che, sin da quando è stata introdotta, nel 1966, la tutela indennitaria, la fissazione in via legislativa di un tetto massimo per la liquidazione dell'indennità da licenziamento illegittimo, insieme alla sua articolazione a seconda del requisito dimensionale del datore di lavoro, rappresenta un dato costante.

Essa, infatti, si rinvia all'indomani dell'entrata in vigore dello statuto dei lavoratori, di cui alla legge n. 300 del 1970, che, all'art. 18, ha introdotto la tutela reintegratoria al fianco di quella solo indennitaria.

Parimenti essa è presente nell'attuale cornice del cosiddetto contratto di lavoro a tutele crescenti, di cui al 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): riforma, quest'ultima, che ha a sua volta ridisegnato il regime indennitario, per i lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015, nella forma piena e in quella ridotta (rispettivamente, artt. 3, comma 1, e 4), e che, in modo non dissimile dalle previsioni dell'art. 8 della legge n. 604 del 1966, ne ha diversificato la misura massima a seconda delle dimensioni occupazionali del datore di lavoro (art. 9).

Proprio la riforma del 2015 segna l'odierno, residuo margine di applicazione, *ratione temporis*, dell'art. 8 della legge n. 604 del 1966. Esso, infatti, risulta ormai limitato a quei lavoratori che siano stati assunti prima dell'entrata in vigore, in data 7 marzo 2015, del nuovo sistema sanzionatorio (sentenze n. 7 e n. 44 del 2024)».



Il quesito 3: il contratto a termine

«L'obiettivo perseguito con tale quesito sarebbe quello di riportare l'utilizzo dei contratti a termine entro limiti più coerenti con la funzione che essi, in armonia con la direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, dovrebbero assolvere: garantire la soddisfazione di esigenze temporanee dell'impresa, nonché restituire alla contrattazione collettiva, demandata alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, attraverso la definizione delle causali che ne consentono la stipulazione, il compito di controllare il rispetto del corretto impiego di tale tipo di contratti da parte delle imprese, anche al fine di ridurre la precarietà dei rapporti di lavoro.

In sostanza, il quesito in esame tenderebbe a reintrodurre la possibilità di stipulare contratti individuali di lavoro a tempo determinato, di prorogarli e rinnovarli, esclusivamente nei casi tipizzati dal contratto collettivo e nel rispetto del termine massimo di ventiquattro mesi».

«... la riespansione dell'obbligo della causale giustificativa anche per i contratti (e i rapporti) di lavoro di durata inferiore ai dodici mesi, e all'esclusione del potere delle parti di individuare giustificazioni, a fondamento della stipulazione (o della proroga o del rinnovo) di tali contratti, diverse da quelle indicate dalla legge o dai contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi».



Il quesito 4: tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro, in relazione ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

«estendere la responsabilità dell'imprenditore committente per tutti i danni derivanti da infortuni sul lavoro e malattie professionali subiti dai dipendenti dell'appaltatore e del subappaltatore, non indennizzati dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) o dall'Istituto di previdenza per il settore marittimo (IPSEMA). Sarebbe così rafforzata la responsabilità solidale «quale regola di base generale volta ad impedire che le diverse forme di decentramento produttivo, anche quando fisiologiche, si risolvano nella limitazione delle tutele del lavoro» (si richiama la sentenza di questa Corte n. 254 del 2017)».



Quesito 5: 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





Centro Studi e Ricerche IDOS

STIMA DEI POTENZIALI BENEFICIARI DELLA RIFORMA REFERENDARIA DELLA CITTADINANZA PER NATURALIZZAZIONE (8-9 GIUGNO 2025)

Quanti sono i potenziali beneficiari della riforma della cittadinanza, qualora il referendum del 8-9 giugno 2025 raggiunga il *quorum* e approvi la riduzione da 10 a 5 anni del tempo di residenza continuativa utile a ottenere la cittadinanza italiana per naturalizzazione?

Limitando la stima ai soli stranieri non comunitari presenti in Italia, dal momento che i cittadini Ue possono già richiederla dopo soli 4 anni di residenza, si può **partire dai soggiornanti non Ue titolari di un permesso di soggiorno di lunga durata**, essendo esso stesso rilasciato dopo 5 anni di soggiorno regolare ininterrotto.

Si tratta di 2.139.000 persone, di cui 347.000 minori (dati Istat a fine 2023), che quindi hanno maturato *in proprio* il requisito previsto dalla riforma (almeno 5 anni di residenza per ottenere la naturalizzazione), inteso che, essendo i dati più recenti riferiti a un anno e mezzo fa, anche qualora la registrazione anagrafica sia avvenuta con ritardo rispetto all'acquisizione del permesso di lunga durata, oggi quei lungo- soggiornanti hanno senz'altro raggiunto anche il periodo di residenza quinquennale..

Lavoro senza cittadinanza, il Mulino 2, 2025

- «status di cittadino italiano ha anche una rilevanza pratica: perché garantirebbe una regolare presenza in Italia senza dovere più chiedere il permesso di soggiorno (27,3 per cento) o l'accesso a posizioni di lavoro più qualificate (20,8 per cento), permettendo di riscattarsi da percorsi di overqualification nel mercato del lavoro. Secondo le opinioni espresse, dunque, diventare cittadino italiano rappresenterebbe un vero e proprio traguardo del processo di integrazione in Italia per sé e per i propri figli (Istat, *Da migranti a nuovi cittadini. Un approccio integrato e longitudinale alle statistiche sulle migrazioni e la cittadinanza*, 2024, Roma, p. 50)
- La valorizzazione del *legame affettivo* tra la persona o lo Stato che sorregge la limitazione dei riconoscimenti del passaporto per ragioni di sangue, non è forse argomento solido (politico, ma anche giuridico in ragione del principio di parità di trattamento per i cittadini extra UE regolarmente presenti nel territorio), per rafforzare la bontà della riduzione dei tempi abnormi, per chi è già chiamato a dimostra tale *legame effettivo* mantenendo le condizioni per la residenza regolare in Italia? Soprattutto quando l'orizzonte comune del tema è quello della libera circolazione delle persone nell'Unione europea.



NON SOLO ATLETI E CALCIATORI

- La riflessione su lavoro e cittadinanza può essere tracciata in termini di dialogo con le chiavi di lettura offerte dalla statistica sul tema e tenendo conto delle politiche europee in materia, in tre diverse dimensioni: quella delle migrazioni e accesso al lavoro, quella ulteriore delle irregolarità – di *status* e di contratto – come risultato delle scelte regolative (nazionali, europee) che si collega, a sua volta, alla conseguente vulnerabilità di *status* delle persone migranti certificate dalle forme di sfruttamento di lavoro registrate in diversi settori produttivi dalla cronaca e dalla giurisprudenza (agricoltura, cura delle persone, logistica e trasporti, lavoro prestato per le piattaforme e riders, edilizia e moda).
- È ai margini di queste dimensioni che si trova Satnam Singh, bracciante di origini indiane, morto il 19 giugno all'ospedale San Camillo di Roma dopo essere stato abbandonato dal suo datore di lavoro, agonizzante, sanguinante e con un braccio troncato. Singh aveva 31 anni. Viveva in Italia da tre anni, non aveva il permesso di soggiorno e lavorava, insieme alla moglie, in un'azienda agricola sottoposta a procedimento penale per grave sfruttamento lavorativo.



«E' esistito un patrizio romano che non riusciva a sopportare che diventassero cives romani anche i galli, o i sarmati, o gli ebrei come san Paolo, e che potesse salire al soglio imperiale un africano, come è infine accaduto? Di questo patrizio romano ci siamo dimenticati, è stato sconfitto dalla storia. La civiltà romana era una civiltà di meticci. I razzisti diranno che è per questo che si è dissolta, ma ci sono voluti cinquecento anni – e mi pare uno spazio di tempo che consente anche a noi di fare progetti per il futuro»

Umberto Eco nella lezione tenuta a Valencia nel 1997 (oggi può leggersi in *Migrazioni e intolleranza*, La Nave di Teseo, 2019)

