

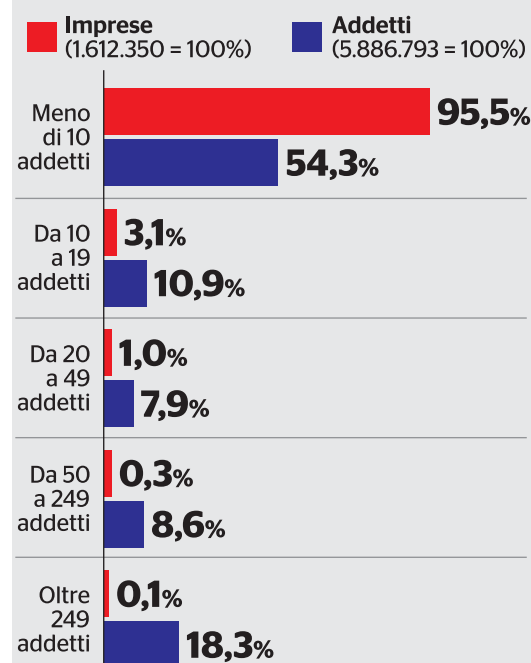
L'osservatorio

Addetti per settore di attività economica

Variazioni percentuali rispetto al 2008

	1 addetto	Da 2 a 9 addetti	Da 10 a 19 addetti	Da 20 a 49 addetti	Da 50 a 249 addetti	Oltre 249 addetti	TOTALE
Estrazione di minerali da cave e miniere	-11,0	-7,3	-14,2	-12,8	1,1	-1,6	-6,2
Attività manifatturiere	-4,4	3,5	-8,3	-8,1	-4,4	-4,4	-5,4
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore	26,6	15,0	7,2	1,1	-5,2	0,7	1,0
Fornitura di acqua	-1,2	6,1	4,0	-0,7	3,6	4,4	3,6
Costruzioni	1,3	-6,0	-8,4	-6,4	-5,2	-1,3	-5,0
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	-3,4	-0,8	-0,8	-1,4	-2,6	2,8	-1,1
Trasporto e magazzinaggio	-4,3	-2,1	-3,5	-4,9	-3,5	-1,6	-2,6
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	-1,6	0,8	-2,5	-5,2	-5,6	3,2	-0,5
Servizi di informazione e comunicazione	-1,8	-0,6	-0,2	-1,7	3,9	3,6	1,4
Attività finanziarie e assicurative	11,3	6,6	7,1	2,0	0,5	-2,6	0,6
Attività immobiliari	4,1	4,3	1,3	18,8	23,5	-62,6	-4,1
Attività professionali, scientifiche e tecniche	1,3	0,8	-6,9	-12,8	-1,6	4,0	-0,5
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi alle imprese	-1,1	-1,2	-2,7	-3,2	2,5	-4,9	-2,6
Istruzione	0,7	-0,2	1,0	0,9	11,9	13,6	2,2
Sanità e assistenza sociale	2,4	3,8	1,4	1,2	1,8	10,0	3,8
Attività artistiche e di intrattenimento	-0,7	-0,4	-3,9	-8,9	9,9	7,6	-0,5
Altre attività di servizi	-1,7	4,3	32,5	51,6	22,1	7,5	6,8
TOTALE	-0,4	-1,3	-4,6	-5,1	-2,2	-1,3	-2,0

Commercio, trasporti e alberghi



Il dossier

CARLO BUTTARONI

PRESIDENTE DI TECNÈ

Da molti anni si discute dell'opportunità di abolire l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, la norma che consente a un giudice di stabilire il reintegro per il lavoratore licenziato senza giusta causa. Negli ultimi mesi il dibattito è tornato al centro dell'agenda politica e già nella famosa lettera dello scorso agosto, le istituzioni europee, pur non facendo un riferimento diretto allo Statuto, sollecitavano un deciso intervento che rendesse meno rigido il mercato del lavoro in Italia. Il governo Monti sembra oggi orientato a raccogliere concretamente l'invito attraverso l'introduzione di un doppio regime giuridico: mantenimento dell'articolo 18 per tutti coloro che già godono della sua protezione e abolizione per i nuovi assunti. Uno scambio che, nelle intenzioni del governo, dovrebbe favorire la crescita delle assunzioni a tempo indeterminato.

È veramente così? Com'è noto la disciplina riguarda soltanto le imprese con più di 15 dipendenti. Pochi sanno, però, che la soglia non si riferisce all'intero organico di un'azienda, ma soltanto a quello delle unità produttive che operano in un singolo Comune. Vale a dire che se un'impresa nel complesso ha più di 15 dipendenti, ripartiti,

Lavoro, allarme diritti Cancellare l'articolo 18 non giova a nessuno

La norma che vieta i licenziamenti senza giusta causa riguarda solo il 3% delle imprese italiane, mentre aumentano gli occupati flessibili e precari. Ecco perché il colpo di spugna non serve a far crescere la competitività

però, in differenti stabilimenti dislocati in Comuni diversi, è esentata dagli obblighi previsti dallo Statuto.

L'articolo 18 non impedisce, in assoluto, alle aziende di licenziare. Possono farlo per contingenze economiche, come la mancanza di lavoro, riducendo il personale e mettendo in mobilità i lavoratori. I contratti nazionali di lavoro stabiliscono inoltre che tutti i lavoratori possono essere licenziati per mancanze disciplinari, come, ad esempio, insubordinazione, danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento, furto o rissa all'interno del posto di lavoro. Le imprese possono licenziare, senza obbligo di reintegro, anche se i lavoratori svolgono attività per conto proprio o per terzi, se abbandonano il posto o si assentano senza un giustificato motivo per più di 4 giorni. Il licenziamento è previ-

sto sia se un lavoratore è condannato a una pena detentiva, sia per ripetute mancanze disciplinari, anche di minore entità.

Non c'è, dunque, un impedimento oggettivo al licenziamento se esiste un motivo valido. A meno che abrogare l'articolo 18 non presupponga l'intenzione di aumentare la competitività delle imprese, facendo leva su una riduzione dei costi di produzione, totalmente a carico dei lavoratori, che senza alcuna tutela si troverebbero costretti ad accettare le condizioni delle imprese per non essere licenziati. O a meno che non si voglia lasciare campo aperto alla possibilità che si diffondano comportamenti che poco hanno a che fare con la qualità della prestazione e molto con l'elusione dei diritti, come quello di scioperare, quelli

delle lavoratrici in stato di gravidanza o di chi si ammala, oppure di quelli che pretendono l'effettiva applicazione delle norme di sicurezza sugli impianti. Non dimentichiamo, infatti, che in Italia le morti e gli infortuni sul lavoro restano una piaga inaccettabile ed essere una donna giovane e fertile, ancora oggi, rappresenta un problema nel momento dell'assunzione.

Il problema che riguarda i licenziamenti, semmai, è rappresentato dal fatto che i conflitti aprono contenziosi lunghi e incerti, dannosi sia per le imprese sia per i lavoratori, che in alternativa scelgono percorsi extragiudiziari, preferendo entrambi una mediazione al ribasso. Le imprese preferiscono pagare anziché correre rischi e i lavoratori si accontentano di indennizzi sottodimensionati. Una mediazione che allontana