

EMILIA ROMAGNA/RICERCA DELL'IRES REGIONALE

Giovani senza futuro

I delegati Cgil intervistati non trovano più nel lavoro uno strumento d'emancipazione. La precarietà come dato oggettivo dell'esistenza

“Il lavoro è diventato come le scuole dell'obbligo, lo devi fare, ma le soddisfazioni sono altrove. Timbri. E poi dici boh, vai, è fatta”. È la voce di un delegato Cgil di Parma in una delle tante risposte emblematiche raccolte dall'Ires Emilia Romagna nella ricerca dal titolo “Giovani, lavoro e cittadinanza sociale”. Una ricerca suggerita da un'indagine realizzata dallo stesso Ires nel 2005 sulla disuguaglianza sociale, che aveva segnalato un alto rischio di vulnerabilità per le giovani generazioni. Da lì l'impegno ad approfondire che si è concretizzato nel 2008 (quando ancora la crisi non mordeva), con una ricerca di tipo qualitativo, condotta attraverso interviste a 108 delegati Cgil sotto i 40 anni, 53 maschi e 55 femmine, in buona parte alla prima esperienza sindacale. Il campione non è statisticamente rappresentativo, bensì “ragionato” per settori e tipi di contratto diversi, per rappresentare la complessità del mercato del lavoro regionale. Nei 19 *focus group* dispiegati in tutta la regione, i delegati – parlando di sé e degli altri giovani colleghi – hanno raccontato il lavoro, seguendo le tre aree tematiche individuate dalla ricerca, ovvero in rapporto al suo significato nella vita quotidiana e nella proiezione sul futuro, in rapporto alla giustizia sociale, alla rappresentanza e cittadinanza. Il ritratto che scaturisce dalle interviste non è confortante, ma risulta certamente istruttivo. I giovani non trovano

nel lavoro uno strumento d'emancipazione come un tempo, con poche eccezioni; denunciano la mancanza di formazione e la richiesta di estrema disponibilità; vivono la precarietà come dato oggettivo dell'esistenza, che deprime il bisogno di fare progetti e rende fosco il futuro; il sindacato appare lontano e di fronte ai problemi prevale l'arte di arrangiarsi, magari privilegiando la relazione con il superiore. “I delegati sono giovani come gli altri – osserva Florinda Rinaldini, ricercatrice Ires –, esprimono lo stesso senso d'insicurezza e solitudine, ci dicono quanto la condizione precaria sia di ostacolo alla solidarietà e spinga a cercare la via più breve per risolvere in fretta i problemi, perché manca la consapevolezza della costruzione di un punto di vista collettivo. Ma la responsabilità non è certamente la loro”. Nella lettura dei risultati, Chiara Sebastiani, dell'università di Bologna, si dichiara “colpita dal vero e proprio furto di futuro subito dai giovani, che nelle interviste svelano storie di vita dense di significato e insegnano quanto la variabile generazionale sia prioritaria nell'analisi della società attuale”. Mentre il sociologo Vittorio Capecchi, amico da sempre della Cgil, si rammarica del fatto che “lo spazio politico attorno al lavoro, una volta pieno e dilatato anche per il rapporto con la scuola e l'università, con il mondo della cultura, perfino con la medicina e la psichiatria, oggi sia drammaticamente vuoto”. Tornando alle interviste, “il sindacato per i giovani è quello che



organizza il Primo maggio a Roma: il problema più grosso che abbiamo noi è di spiegarci cos'è”. Un altro delegato ha visto tra i lavoratori “vari comportamenti: ci sono quelli che prima bussano a tutte le porte, poi quando prendono un *no* magari vanno dal loro capo, poi vengono da me e dicono è l'ultima spiaggia”. E ancora: “I giovani sono sempre sotto ricatto, quindi non la conoscono proprio la contrattazione: è un negoziare unilaterale che o ti va bene così o ti va bene così”. Risposte che fanno dire a Simonetta Ponzi, dirigente Cgil regionale, che “pur vantando un radicamento del sindacato più forte che in altre realtà del paese, l'Emilia Romagna rivela una condizione di lavoro giovanile uniformata dalla precarietà, che limita libertà e diritti. Il termine “contrattazione unilaterale” è molto simbolico, conferma che la concezione del lavoro come merce ha guadagnato spazio, anche per l'azione di contrasto insufficiente del sindacato”.

La precarietà, a giudizio di Cesare Melloni, segretario generale della Camera del lavoro di Bologna, emerge come cifra del nostro tempo, “ma la Cgil deve opporsi nettamente all'idea che sia ineluttabile, assumendo la responsabilità d'introdurre una cesura anche attraverso pratiche contrattuali capaci di modificare questi processi”. Gli fa eco il presidente dell'Ires regionale Cesare Minghini, che legge l'indagine in chiave di richiesta d'aiuto da parte dei giovani, che cercano nel lavoro l'opportunità di esprimersi, ma non la trovano, e del sindacato hanno estremo bisogno. Per questo l'Ires lancia la proposta di una vera e propria inchiesta su larga scala tra le nuove generazioni di lavoratori della regione, per affinare la lettura di questi fenomeni, tanto più necessaria di fronte ai danni pesanti provocati dalla crisi. E a pochi giorni dal voto, anche di fronte ai risultati delle urne.

Mayda Guerzoni

GRANDE DISTRIBUZIONE/STUDIO DELLA FILCAMS BERGAMASCA

Cassiere a rischio stress

Fare dei figli? “Col nostro lavoro non è neppure pensabile”. Lui è sposato da poco, ma al momento è costretto a rimandare l'idea: “Tra me e mia moglie non ne avremmo il tempo”. Per commessi, cassieri e banconisti, con i turni e le aperture domenicali, diventa assai arduo conciliare i tempi casa-lavoro e lo stress che si accumula è tanto, soprattutto sui precari e sulle donne. È il mondo della grande distribuzione organizzata, la Gdo, com'è chiamata tra gli addetti ai lavori. La conferma delle difficoltà con cui devono fare i conti gli addetti dei supermercati arriva da una ricerca della Filcams di Bergamo, intenzionata a far luce sull'orario di lavoro in un comparto composto per lo più di grandi gruppi, quasi tutte multinazionali, e dove continue variazioni di tempi, luoghi, contenuti e modalità di lavoro, assieme a ritmi sempre in crescita, rischiano di creare patologie sociali che non vanno sottovalutate. Lo studio è stato commissionato per

conto della Filcams da Roberto Rossi e condotto da Ada Franchi, dell'Università di Bergamo, i risultati si riferiscono al periodo dicembre 2009-febbraio 2010. “È questo un settore – si legge nell'indagine – che richiede la massima disponibilità per quanto riguarda l'orario. Flessibilità e irregolarità sono diventate costanti che causano disagi continui, che a loro volta si riflettono nella vita privata, specie per le lavoratrici che debbono farsi carico anche delle mansioni domestiche”. L'invito che arriva dalla Filcams di Bergamo è di non sottovalutare la questione dello stress. “Anche se ufficialmente è riconosciuto come patologia professionale – prosegue la ricerca –, pare che né a livello politico, né a livello aziendale lo stress sia affrontato seriamente come problema da arginare. Il lavoro nella Gdo, soprattutto in alcune mansioni, espone a una costante fatica relazionale, che induce forme di stanchezza, ansia e irritabilità. Si richiedono ai lavoratori sempre maggiori investimenti, sia in

merito a risorse professionali e tecniche, sia per motivazione e risorse psichiche”. Sul fronte dei contratti, si evidenzia una pessima e diffusa condizione dei precari, che hanno scarsa tutela sindacale e vivono con il costante ricatto del rinnovo. “Tra le tante situazioni, ci è stato raccontato di un ragazzo molto disponibile e volenteroso che dopo alcuni mesi di lavoro non ha accettato di fare gli straordinari a ferragosto e proprio per questo non è stato riconfermato”. “È importante che il sindacato si faccia conoscere – conclude il dossier –, anche puntando su nuove forme di comunicazione, per rilanciarsi, oltre che come servizio, anche come forza di aggregazione capace d'infondere fiducia e non far sentire soli gli addetti. La posta in gioco è alta: bisogna intercettare le esigenze dei nuovi lavoratori e farle proprie, anche quelle non dette, lavorando su un benessere complessivo dentro e fuori dal luogo di lavoro”.

Maurizio Minnucci

**& DIRITTO
LAVORO**

DI GUIDO CANESTRI

Procedimenti
disciplinari

Un **dirigente**
sottoposto
a **giudizio** ha diritto
a essere **sentito**

Con la sentenza 11 marzo

2010 n. 5864, la Cassazione ha stabilito che nel procedimento disciplinare a carico di un dirigente, questi ha diritto a essere sentito. Il caso preso in esame dalla Suprema Corte è quello di un manager sottoposto a giudizio sanzionatorio che ha presentato all'azienda giustificazioni scritte, chiedendo di essere ascoltato per potersi ulteriormente difendere. L'azienda lo ha licenziato in tronco senza concedergli la richiesta audizione. Egli ha chiesto al tribunale di dichiarare illegittimo il provvedimento, anche per violazione dell'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, che afferma il diritto del lavoratore sottoposto a procedimento disciplinare di essere sentito, ove ne faccia richiesta, nel termine di cinque giorni dalla contestazione dell'addebito. Il tribunale ha rigettato il ricorso, ma la Corte d'appello ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento per violazione dell'articolo 7 della legge 300 del '70, osservando che questa norma doveva ritenersi applicabile in quanto il lavoratore non era un dirigente apicale; conseguentemente ha condannato l'azienda a corrispondergli, in aggiunta all'identità sostitutiva del preavviso, l'indennità supplementare.

L'azienda ha proposto

ricorso per cassazione, sostenendo che l'applicazione dell'articolo 7 doveva ritenersi esclusa anche per i dirigenti non apicali, ma muniti di rilevanti poteri e che comunque questi si era difeso per iscritto, per cui l'audizione sarebbe stata superflua. La Suprema Corte ha rigettato il ricorso, richiamando la sentenza delle Sezioni Unite n. 7880 del 2007, secondo cui le garanzie previste dall'articolo 7 dello Statuto vanno applicate a tutti i dirigenti, ivi compresi quelli apicali, essendo questa norma diretta a tutelare la persona del lavoratore nella professionalità, nel decoro e nella sua stessa immagine. Per quanto concerne la forma della difesa, la Corte ha affermato che la disposizione dell'articolo 7 comma secondo della legge 300 deve essere interpretato nel senso che il lavoratore è libero di discolparsi nelle forme da lui prescelte, con la conseguenza che, ove il lavoratore eserciti il proprio diritto chiedendo espressamente di essere “sentito a difesa” nel termine previsto dal comma quinto dello stesso articolo, il datore di lavoro ha l'obbligo della sua audizione, pena l'illegittimità del procedimento di irrogazione della sanzione disciplinare.

Più in particolare, è bene

chiarire che le garanzie apprestate dall'articolo 7 per consentire al lavoratore di esporre le proprie difese in relazione al comportamento addebitato non comportano per il datore di lavoro un dovere autonomo di convocazione del dipendente per l'audizione orale, ma solo un obbligo correlato alla richiesta del lavoratore di voler essere sentito di persona, sicché le discolpe fornite dal lavoratore per iscritto consumano il diritto di difesa dello stesso solo quando dalla dichiarazione scritta emerga la rinuncia a essere sentito, ovvero la richiesta appaia, sulla base delle circostanze del caso, ambigua o priva di univocità. Corollario di tali principi, ha aggiunto la Corte, è che la richiesta di audizione del lavoratore, al di fuori dei casi in cui appaia ambigua o incerta, non risulta sindacabile dal datore di lavoro in ordine alla sua effettiva idoneità difensiva, per essere tale esito, garantito dal secondo comma dell'articolo 7, non solo conforme alla chiara lettera della norma, ma ancor prima funzionale a consentire la piena rispondenza del giudizio disciplinare al principio del contraddittorio fra le parti, e quindi alla piena realizzazione del diritto di difesa dell'inculpato.