

Blockbuster, il lavoro non è bello come un film

Massima flessibilità negli orari e diritti variabili: il prezzo dell'assunzione a tempo indeterminato

di Luigina Venturelli / Milano

TEMPI MODERNI Una precisazione è d'obbligo: non si tratta di cattiveria, ma di ignoranza relativa ai diritti minimi dei lavoratori. «Quando decidono di cambiare i turni da un giorno all'altro, gli store manager decidono in realtà i ritmi di vita delle persone: se pu-

oi andare o meno a prendere tuo figlio all'asilo, se puoi presentarti a un esame avendo studiato a sufficienza, se puoi andare a cena dai tuoi come avevi promesso da settimane. Sconvolgono le tue giornate e i tuoi diritti senza nemmeno rendersene conto, spesso sono persone giovani senza alcuna nozione sindacale».

A parlare è Francesco, 31 anni, uno dei tanti «giovani dotati di entusiasmo, capacità comunicativa e leadership» che il colosso dei film a noleggio Blockbuster ha assunto come commesso in uno dei suoi 250 negozi italiani per assistere i clienti nella scelta del dvd più adatto ai loro gusti. Il nome è ovviamente di fantasia: i dipendenti parlano volentieri, ma senza esporsi. Una parola sbagliata e il capo potrebbe offendersi, meglio non suscitare le sue ire per poi farsi dietro al bancone tutte le notti, le feste e le domeniche che Dio manda in terra.

L'inchiesta dell'Unità sul lavoro nelle grandi catene del commercio inizia da uno dei posti più ambiti da ragazzi e ragazze in cerca di un impiego part-time da affiancare agli studi, poi si vedrà: ambiente giovanile, settore interessante con un certo che di culturale, belle divise (camicia azzurra e pantaloni beige), nessuna mansione di fatica fisica prevista e, soprattutto, un grande appeal contrattuale. Blockbuster assume a tempo indeterminato. «Insomma, un lavoro vero» sintetizzano mirabilmente i commessi in questione. Merce rara di questi tempi, fulgidi di atipici, interinali, collaboratori e addetti a chiamata. Si capisce che i dipendenti Blockbuster se la tengono ben stretta, anche se l'iperflessibilità dei turni rischia di essere un problema non da poco. «È tutta una questione di fortuna: se vai d'accordo con il responsabile non c'è problema, altrimenti sei nei guai» conclude Francesca.

Blockbuster Italia ha oggi seicento dipendenti full-time (quaranta ore settimanali per circa 900 euro al mese) e mille dipendenti part-time (venti ore settimanali spalmate su tre-sei giorni per quasi 500 euro al mese). Un corpo del personale che nel corso del 2005 è stato incrementato di 120 unità, sull'onda dell'apertura nei negozi di quaranta aree riservate ai videogiochi. Tutti assunti a tempo indeterminato o con contratto di apprendistato, a stipendio completo e contributi ridotti: «Oggi i ragazzi non rifiutano più di entrare come apprendisti nel mercato del lavoro», spiega Marinella Me-

schieri, della Filcams Cgil - perché l'alternativa corrisponde spesso alla disoccupazione. Inoltre nel contratto nazionale del commercio è prevista la conferma, al termine dei tre anni, del 70% dei lavoratori apprendisti: in questo modo l'apprendistato offre una prospettiva futura d'assunzione».

Quello che invece il contratto nazionale non stabilisce è la turnazione sul lavoro, rimessa agli accordi aziendali. Blockbuster prevede in teoria di stabilirla mese per mese, dando ai dipendenti un preavviso di quattro settimane e concordando con loro le eventuali modifiche che si rendessero necessarie. «In realtà non abbiamo scelta - ribatte Alessia, commessa di 28 anni - ci chiedono di lavorare e di spostare i turni anche da un giorno all'altro e non possiamo rifiutare. In caso contrario rischiamo di finire nel mirino dello store manager: turni scomodi, nessuna possibilità di promozione, trasferimento nei negozi che restano aperti fino alle due di notte». Lucia, 33 anni, alla fine si è dovuta arrendere: «Mi sono licenziata, non riuscivo mai ad andare a prendere mia figlia all'uscita da scuola. E con 900 euro di stipendio non potevo certo pagare una baby-sitter tutti i pomeriggi».

Disguidi del mestiere, le esigenze aziendali richiedono flessibilità per stare dietro ai picchi di lavoro serali e del fine settimana. «Da Blockbuster la ripetitività degli orari - ribatte l'amministratore delegato Paolo Penati - è una scelta insostenibile, un problema oggettivo: per andare incontro alle esigenze di chi deve andare a prendere i figli sempre alla stessa ora, dovremmo far ruotare intorno a questa persona tutti gli altri colleghi, che certamente si arrabbiegherebbero. I dipendenti sono i primi a richiedere flessibilità: in un paio di casi, a seguito di vertenza sindacale, abbiamo proposto al lavoratore dei giorni fissi, ma all'atto di firmare queste persone hanno fatto marcia indietro».

E gli abusi di alcuni responsabili di negozio? Non c'è alcun controllo aziendale su come vengono gestiti i singoli esercizi? «Non posso escludere che ci siano dei casi specifici - continua Penati - ma si tratta di casi sporadici, mai portati a livello di vertenza sindacale. Abbiamo preso anche dei provvedimenti disciplinari nei confronti di manager che non si comportavano in modo corretto: che nel negozio ci sia un buon clima è innanzitutto nostro interesse perché si ripercuote sul cliente. Ma in genere da Blockbuster si lavora bene, altrimenti la rotazione del personale non sarebbe così bassa: sotto il 30% nel part-time, intorno al 4% nel full-time». Sarà, certo le precarie condizioni del mercato del lavoro non lasciano ampia possibilità di scelta.



L'INTERVISTA **CESARE DAMIANO**

I risultati di un'indagine dei Ds. «A chi lavora vanno garantite maggiori tutele»

Priorità dell'Unione: lotta al precariato

di Felicia Masocco / Roma

«Combattere la precarietà e garantire maggiori diritti e tutele a chi lavora». Se l'Unione andrà al governo le sue politiche sull'occupazione devono partire da qui, devono essere radicalmente diverse da quanto fatto dalla destra. A chiederlo un campione di 204 uomini e donne diessini, assessori, sindacalisti, quadri, docenti universitari, parlamentari e naturalmente lavoratori. Un campione limitato ma significativo se si considera che gli intervistati sono il nervo sensibile su questi temi, un nucleo di «specialisti» che sulle politiche del lavoro fa da raccordo tra il vertice e la base della Quercia. Hanno stilato il loro «programma» rispondendo al sondaggio nel corso del quarto attivo nazionale sul lavoro che si è tenuto in settembre a Terni. Ne abbiamo parlato con Cesare Damiano, responsabile Lavoro dei Ds.

Alla domanda quali devono essere le priorità sul lavoro nel programma dell'Unione, le indicazioni principali sono state la lotta alla precarietà (per il

25%) e maggiori tutele e diritti per chi lavora (per il 21%). Risposte scontate? «Per me queste indicazioni sono la conferma di un percorso di lavoro e soprattutto coincidono con una percezione molto larga presente tra i cittadini. Coincidono con il senso di insicurezza, di incertezza sul futuro che il centrodestra con le sue leggi e i suoi atti di governo ha indotto nel paese. Ormai in Italia il problema del lavoro precario è vissuto in termini molto radicali perché siamo privi di un'adeguata legislazione di tutela del lavoro flessibile e perché la precarizzazione colpisce in particolare i giovani che si affacciano al lavoro, le donne che si scoraggiano nel cercarlo, gli over 45 che lo perdono e hanno difficoltà a collocarsi».

I termini sono così radicali da surclassare l'emergenza salariale che nella scaletta delle priorità viene al quarto posto (su sei) e che viene indicata dal 13% degli intervistati. Non è singolare considerato che gli stipendi non bastano più per tutto il mese? «Più che singolare è il segno della drammaticità della situazione. L'insicurezza è arri-

vata a un punto tale che le persone puntano innanzitutto a segnalare l'esigenza di rendere stabile il lavoro. Questo governo tra i suoi primi atti ha cancellato misure di stabilizzazione del lavoro come il credito di imposta. Insomma, la percezione di instabilità è così forte da superare l'emergenza salariale che sicuramente esiste. Il lavoratore si sente aggredito nel suo bene fondamentale, una stabilità che gli dia futuro».

È stato anche chiesto se e quali errori fossero stati commessi dai governi di centrosinistra sui temi del lavoro. Il 27% lamenta la mancata riforma degli ammortizzatori sociali, il 22% considera un errore la flessibilità non controllata. Che ne pensa? «Ritengo che sia stato un errore non aver adeguato gli ammortizzatori sociali, o meglio i diritti di sicurezza sociale, alla nuova configurazione del mercato del lavoro. L'introduzione della buona flessibilità, controllata e regolata, del pacchetto Treu andava accompagnata dalla riforma degli ammortizzatori. Il mancato adeguamento ha creato uno scoppio per cui abbiamo ammortizzatori sociali che sono quelli del precedente mercato del lavoro. Quindi tra le riforme che dobbiamo realizzare questa

deve essere prioritaria per avere come nel resto dell'Europa il binomio flessibilità-sicurezza».

Tutto questo c'è nel programma dell'Unione? «Sui temi del lavoro nell'Unione esiste un'importante convergenza sulla necessità di ridurre la precarietà, e tra i partiti del vecchio Ulivo esistono proposte unitarie per la reintroduzione del credito di imposta e per la revisione radicale della legge 30, con la soppressione delle forme di lavoro precarizzanti. Vanno selezionate poche forme di buona flessibilità contrattata che hanno già dimostrato di poter funzionare». **E qui si arriva ad un'altra questione. Alla domanda di che cosa ha bisogno il centrosinistra per vincere, il 45% ha risposto di «unità», il 25% di un «programma». Obiettivi che si possono centrare?**

«Per me l'unità è indispensabile, e la straordinaria partecipazione alle primarie indica un indiscutibile energia unitaria degli elettori del centrosinistra. Ci chiedono di passare rapidamente alla definizione di un programma chiaro e alternativo e di non imbarcarci in discussioni che hanno poco a che vedere con i problemi dei cittadini».

Electrolux, scioperano gli impiegati

La protesta contro la decisione di trasferire in Polonia le attività di fatturazione

DELOCALIZZAZIONE «No» al ragioniere polacco, almeno secondo queste modalità. Gli impiegati dello stabilimento della Electrolux Zanussi di Porcia, in provincia di Pordenone, hanno attuato ieri uno sciopero in segno di protesta per la decisione dell'azienda di affiancare loro dei lavoratori provenienti dalla Polonia, allo scopo di far loro apprendere fattivamente l'operatività delle attività svolte, e ciò nonostante sia in corso un confronto tra organizzazioni sindacali territoriali, rsu ed impresa per tentare di trovare una positiva soluzione per tutti i dipendenti coinvolti. All'agitazione - informano le organizzazioni sindacali - hanno partecipato

sia gli impiegati coinvolti direttamente nel processo di delocalizzazione in Polonia delle attività connesse alla fatturazione clienti e fornitori, sia i colleghi degli altri uffici.

Secondo i sindacati, «l'insensibilità» della multinazionale svedese si sta mostrando in tutta la sua gravità proprio nel modo di gestire la scelta di delocalizzare - oltre a parte della produzione industriale - anche le attività impiegate.

I motivi, sempre secondo le organizzazioni dei lavoratori, sono presto detti. Primo, perché decide di tagliare posti di lavoro; secondo, perché, senza avere ancora trovato soluzioni non traumatiche per la sua gestione, pone loro malgrado dei lavoratori provenienti da un altro stabilimento e da un altro paese

nell'imbarazzo di essere considerati come coloro che si impossessano del loro lavoro. E del loro posto.

La situazione che si è venuta a creare nello stabilimento di Porcia si colloca nella vertenza che il gruppo Electrolux sta affrontando in Europa e in Italia e che vede coinvolti anche i siti produttivi italiani di Firenze, con l'annuncio di 200 licenziamenti, e della stessa Porcia, con la dichiarazione di 250 operai e, appunto, di 21 impiegati addetti alla fatturazione in eccedenza. Le organizzazioni sindacali, le rsu ed i lavoratori del gruppo, «rigettando i licenziamenti», chiedono ad Electrolux di sospendere le azioni unilaterali che sta ponendo in essere, e di trovare soluzioni condivise, al fine di tutelare l'occupazione attuale. E le prospettive.

Parma, insediata l'Authority alimentare

Da ieri l'Agenzia per la sicurezza è pienamente operativa nella città emiliana

LA SEDE I 162 dipendenti dell'Authority europea per la sicurezza alimentare (Efsa) lavorano da ieri solo a Parma, sede ufficiale dell'agenzia da quando, nel dicembre 2003, la città emiliana si affermò sugli altri siti candidati ad ospitarla. Il trasloco dalla prima sede di Bruxelles, dove l'Authority era stata istituita con la crisi della mucca pazza, cominciò di fatto circa un anno dopo, quando si trovò l'accordo con gli Enti locali di Parma per l'uso dei 10.500 metri quadrati del Dus, un direzionale nell'area che ospita anche quello del Comune vicino alla stazione ferroviaria. Nel gennaio scorso si trasferì lì il direttore esecutivo Geoffrey Podger, che però il 28

novembre tornerà in Inghilterra come presidente del British Health and Safety Executive (Hse), l'agenzia governativa britannica per la salute sul lavoro e la sicurezza nucleare. A Parma lo sostituisce Herman Koeter, direttore scientifico e vice-direttore esecutivo dell'Efsa che assumerà la direzione ad interim, fino all'insediamento del nuovo direttore esecutivo. Koeter venerdì scorso ha formalmente chiuso gli uffici di Bruxelles e ora a Parma ospita tutte le attività amministrative e gran parte sia delle riunioni promosse dagli 8 gruppi scientifici che degli incontri istituzionali internazionali che sono di competenza dell'agenzia alimentare europea. Ora il Dus è l'unica sede operativa dell'Authority, ma non sarà quella definitiva:

probabilmente proprio questa settimana il Consiglio europeo deciderà se confermare il parere positivo già espresso dalla Commissione bilancio del Parlamento europeo per la costruzione della nuova e definitiva sede operativa dell'Efsa. Infatti l'Authority non è ancora a regime, crescerà ancora: intende raggiungere i 250 dipendenti entro la fine del 2006, confermano all'Efsa. Lo staff è formato per il 66,88% da donne e il 33,12% da uomini. Sono rappresentate quasi tutte le nazionalità europee con percentuali importanti per il Belgio (31%), comprensibile, visto che l'Efsa ha cominciato le proprie attività a Bruxelles. Gli italiani sono il 12,6%. Il 52,8% è personale scientifico e il 47,2% personale amministrativo.