

Mc Donald's, la capitale del lavoro a tempo

24 ore alla settimana per 550€ al mese, ma sono sempre di più quelli che restano a lungo

di Luigina Venturelli / Milano

MC JOB Solo pochi anni fa era considerato l'*extrema ratio* nel mondo del lavoro, quello da accettare in caso di estrema necessità e in attesa di trovare di meglio. Ne era nata l'espressione «Mc job», sinonimo d'impiego a basso indice di specializzazione,

soddisfazione e retribuzione. Oggi non più. Il lavoro nel colosso mondiale degli hamburger è sempre quello, ma il panorama di riferimento è tanto cambiato da rendere necessarie nuove gerarchie: è meglio svolgere compiti creativi dibattendosi tra stage gratuiti e collaborazioni mensili o assicurarsi uno stipendio sicuro friggendo patate?

A giudicare dal rallentamento del

Il turn-over è sceso al 20%, al Sud però è quasi nullo: con lo stipendio «Mc» c'è chi ha messo su casa

impegnativi, così - stante anche una particolare situazione familiare - ho dovuto scegliere. E ho scelto un lavoro sicuro».

In tutta Italia ci sono 330 fast-food Mc Donald's che impiegano 12mila dipendenti diretti, di cui 8mila part-time e 4mila full-time. Il contratto d'ingresso nella catena è quello di apprendistato, che per 24 ore settimanali assicura per tre anni una retribuzione di 450 euro, con pochi contributi e la malattia pagata solo per tre giorni e per tre eventi patologici all'anno. Dopo di che si arriva al contratto a tempo indeterminato e a 550 euro mensili: un passaggio che l'azienda assicura, «confermiamo il 99% degli apprendisti che ne fanno richiesta, dato

La catena, in Italia, ha 12mila dipendenti. La permanenza media dietro il banco è salita da 1 a 3-4 anni



Un negozio McDonald's

LA STORIA

Uno scontrino ogni 40 secondi: da 15 anni sotto stress

Si dice che gli addetti Mc Donald's di lunga data siano facilmente riconoscibili dalle facce: belle o simpatiche che siano, dimostrano sempre qualche anno in più dell'età effettiva. «È un lavoro molto pesante - conferma Marianna (nome di fantasia, ndr) dipendente da 15 anni in un ristorante di Cinecittà - sia per i ritmi velocissimi che dobbiamo tenere, sia per i rischi a cui andiamo incontro quando, inevitabilmente su turni di otto ore, cala la soglia d'attenzione. Io, ad esempio, ho le braccia ustionate dappertutto dagli schizzi di olio bollente e mi sono ammalata di cervicale a soli trent'anni per l'aria condizionata altissima che c'è sempre in cucina. La temperatura deve essere bassa per non far sentire troppo l'odore di fritto, ma qui d'inverno si gela. Noi dipendenti abbiamo provato a chiamare l'Asl perché controllasse e ci siamo finti clienti mandando una lettera di reclamo alla sede centrale, ma nessuno è intervenuto».

I rischi del mestiere, insomma, prevedono notevole stress fisico ed emotivo: «Il timer suona ogni minuto e ci si abbassa l'udito - continua Marianna - solleviamo le latte di olio da 25 litri e ci si schiacciano le vertebre, corriamo in continuazione da una postazione all'altra e, sotto le continue pressioni del manager che ci sta con il fiato sul collo, ci ammaliamo di nervi. È davvero un lavoro troppo pesante per farlo nel lungo periodo: purtroppo devo mantenere mio figlio e agli 800 euro di stipendio (part-time più assegni familiari) non posso rinunciare».

Le esigenze aziendali del resto incombono: si stacca uno scontrino ogni 40 secondi e si mantiene un incasso giornaliero da 10mila euro. Cifre da assicurare anche in caso d'imprevisto: «Quattro mesi fa si è incendiata una friggitrice, sono venuti i pompieri con gli estintori a spegnere le fiamme che hanno dichiarato inagibile la cucina per almeno 24 ore. Noi dopo tre abbiamo riaperto. La pancetta sapeva di polvere anti-incendio e l'abbiamo dovuta buttare via per due volte prima che tornasse al suo sapore normale».

I.v.

turn over nei Mc-ristoranti pare che la seconda risposta vada per la maggiore. Il ricambio occupazionale annuo si aggira intorno al 20% con notevoli disparità per aree geografiche: se nelle grandi città del Nord si arriva a punte del 40%, nel Sud e nelle Isole la percentuale è tra lo zero e il 5%. «A Milano e Roma la rotazione è molto veloce - spiega il direttore business di Mc Donald's Italia, Corrado Cagnola - perché di lavori part-time nella ristorazione per giovani se ne trovano molti. Nel Meridione, invece, impieghiamo soprattutto dipendenti storici che con i nostri stipendi hanno anche messo su famiglia e acceso un mutuo per la casa».

Così il tempo di permanenza medio dei lavoratori è passato dai 12 mesi dei primi Novanta ai 3-4 anni di oggi. «C'è stato un lento assestamento del personale - racconta Luciana Bruno, dipendente di Roma e delegata Filcams Cgil - i ragazzi tendono a restare almeno il tempo necessario per completare l'apprendistato, perché da Mc Donald's i contratti sono in regola e fuori il lavoro è una chimera. Iniziano con il part-time da affiancare agli studi e poi magari restano, come è successo a me: ero iscritta all'università, ma gli orari e le mansioni da Mc Donald's erano troppe

l'impegno che mettiamo nella formazione del personale», ma che i lavoratori non danno affatto per scontato.

«Al momento della conferma iniziano a renderti la vita difficile per farti andare via, ti danno i turni più scomodi, i permessi quando non ti servono, le mansioni più pesanti» racconta Lorenzo, dipendente in un fast-food della periferia milanese. «La flessibilità è tutta a favore dell'azienda e i giovani vengono gestiti senza problemi perché non conoscono i loro diritti. La politica del lavoro è il più possibile di passaggio, per questo siamo sempre in carenza d'organico» ribadisce Anna, da 5 anni in un ristorante di Torino.

Un discorso diverso vale per quanti credono davvero nell'americanissima filosofia Mc Donald's: entra nell'equipaggio, se sei disposto a lavorare duramente, un giorno potrai diventare *store manager*! Sono i dipendenti a tempo pieno, i responsabili e i vice-responsabili dei singoli fast-food cui spetta la vigilanza sulle altrui mansioni per quasi mille euro al mese, per loro l'azienda prevede tre diversi corsi di formazione, in alcuni casi comprensivi di due settimane all'estero. «Questa faccenda della crescita professionale nel sistema Mc Do-

onald's funziona davvero - sostengono i dipendenti - l'azienda premia chi fa lavorare gli altri in modo sempre più veloce ed efficiente, non importa in che modo: dando permessi retribuiti solo a chi è sempre disponibile per i notturni, assicurando le mansioni più piacevoli

a chi è disposto a cambiare i turni da un giorno all'altro, discriminando i più deboli».

L'elasticità nella gestione del personale è del resto caratteristica fisiologica di Mc Donald's: «I ritmi molto veloci del servizio rispecchiano una nostra esigenza prima-

ria - spiega ancora Cagnola - per questo chiediamo ai nostri ragazzi di essere dinamici, anche nella turnazione tra le mansioni: stare sempre in sala, alla cassa o in cucina sarebbe noioso anche per loro». Di diverso parere le organizzazioni sindacali: «Le leggi interne di Mc

Donald's non sono immutabili come il diritto canonico - ribatte Gabriele Guglielmi, della segreteria nazionale Filcams Cgil - e spesso contrastano con la nostra legislazione nazionale: mischiano le mansioni, impongono flessibilità assoluta sugli orari, non adottano una

contrattazione aziendale». E si che i fast-food italiani sono gli unici sindacalizzati nel globale panorama Mc Donald's. Provvidenziale eredità delle catene preesistenti come Burghy, acquistate anni fa per riuscire a sfondare nella difficile ristorazione del Belpaese.

Fiat, a Mirafiori ancora «cig» per gli impiegati

Interessati 720 lavoratori. Airaudò (Fiom): segno che la crisi non è finita. A Melfi trattativa in stallo

di Giampiero Rossi / Milano

A Melfi si tratta ancora sui turni di lavoro per produrre la Grande Punto, a Torino invece continua la distribuzione della cassa integrazione. Proseguirà per altri tre mesi, infatti, il fermo forzato dal lavoro per gli impiegati di Mirafiori. Il provvedimento, annunciato ieri dalla dirigenza di Fiat Auto alle organizzazioni sindacali, interesserà, dal 21 novembre al 19 febbraio, 720 dipendenti delle strutture centrali dello stabilimento torinese. E per molti loro si tratta del terzo trimestre consecutivo di cassa integrazione, dal momento che per 1.300 impiegati era iniziata con il trimestre maggio-luglio, mentre per altri 870 era partita con il periodo settembre-novembre. Insomma, c'è chi sfiora

ormai un anno senza lavoro. «È un segnale che ci conferma che la crisi non è affatto finita - commenta il segretario della Fiom Cgil torinese, Giorgio Airaudò - i grandi lanci dei nuovi prodotti vanno benissimo, ma è evidente che nella Fiat ci sono settori di sofferenza. Ma è strano - aggiunge - perché proprio per effetto di queste nuove operazioni sul mercato gli enti centrali dovrebbero avere da lavorare, perché stiamo parlando di impiegati, tecnici e progettisti che non si occupano soltanto dell'attività torinese bensì di quella di tutto il gruppo». Secondo Airaudò, quindi, «insieme al piano industriale occorre elaborare in fretta anche un piano sociale», mentre sorprende che certi lavori siano stati affidati all'estero, compresa una società austriaca, la Magna

Style, che vede al proprio vertice quel Herbert Demel, che fu amministratore delegato Fiat prima dell'ultimo ribaltone del Lingotto. «È un modo per preparare una situazione di esuberanza?», si chiede il sindacato? E intanto anche per gli operai nelle prime due settimane di novembre è in programma l'ennesima «razione» di cassa integrazione. A Melfi, intanto, trattativa in stallo per la riorganizzazione dei turni di lavoro per la produzione della Grande Punto. Ora l'ipotesi che si fa strada è quella di un referendum tra i lavoratori per valutare il gradimento di un'ipotesi di accordo, dal momento che sul fronte sindacale le posizioni sono ora piuttosto diversificate. Dopo un accordo su 17 turni, dopo il quale comunque la Fiat aveva già istituito il diciottesimo considerato «tempo-

ra» e legato alle esigenze di mercato della Grande Punto, sono arrivati cinque scioperi domenicali consecutivi. Ora lo spiraglio potrebbe essere quello dei 18 turni, sempre temporanei, pagati come lavoro straordinario. Ma la Fiom chiede garanzie anche su altri temi, a partire da un salto in avanti di Fiat sulla vertenza contrattuale, attraverso il riconoscimento dei 105 euro di aumento salariale richiesto dai sindacati a Federmeccanica. Ma Fim e Uilm la pensano diversamente. La Fiom ha messo sul piatto dell'ipotesi di accordo da sottoporre al voto degli operai anche «garanzie occupazionali nel sito Fiat di Melfi, il miglioramento delle condizioni di lavoro e il recupero del salario sul premio della competitività».

LA DECISIONE DOPO I GRAVI INCIDENTI AVVENUTI NELLO STABILIMENTO DI PALERMO

Sicurezza sul lavoro, sospesi due dirigenti Fincantieri

/ Milano

Due dirigenti dello stabilimento Fincantieri di Palermo sono stati sospesi dalle loro funzioni dal dipartimento Caputo per non aver adottato misure necessarie a garantire la sicurezza sul lavoro. Il provvedimento è stato emesso a conclusione di un'indagine della polizia avviata dopo due infortuni avvenuti al cantiere navale: nel primo il 2 settembre del 2004 era rimasto ucciso un operaio, Vincenzo Viola, nel secondo, il 15 maggio scorso, in un'esplosione erano rimasti feriti altri due operai e alcuni vigili del fuoco erano rimasti intossicati.

I due dirigenti ora interdetti avrebbero, secondo gli inquirenti, omesso di installare i necessari impianti e apparecchi di sicurezza, e in particolare il sistema di aspirazione dei gas pesanti nei settori adibiti alla verniciatura, creando così una situazione di pericolo per i lavoratori. Il provvedimento di sospensione è stato notificato al legale rappresentante della Fincantieri di Palermo e

al responsabile del settore in cui si sono verificati gli incidenti. «I due manager di Fincantieri sono stati interdetti come Ricucci: i problemi della sicurezza sono stati in pratica trattati come quelli della finanza», ha commentato Giorgio Cremaschi, della segreteria nazionale della Fiom Cgil, secondo il quale «questo è un fatto nuovo, senza precedenti, che apre una strada che può essere valida per tutti gli altri casi e le altre aziende in cui ci siano rischi per la salute e la sicurezza». Per Cremaschi «dopo l'interdizione Fincantieri deve adesso intervenire tempestivamente affinché siano assicurati la continuità produttiva e il rispetto delle norme di sicurezza. È un problema che solleviamo da tempo, ed è importante adesso che ci sia anche un provvedimento della magistratura che confermi le nostre denunce. La sicurezza dei lavoratori è del resto anche sicurezza di futuro per il cantiere». Anche Maurizio Calà, segretario

della Fiom Cgil di Palermo, e Giovanna Marano, segretaria generale della Fiom siciliana, sottolineano che «adesso è Fincantieri che deve fare la sua parte. Il provvedimento della Procura dimostra che anche dopo gli ultimi due gravi incidenti al Cantiere navale e nonostante le reiterate denunce del sindacato la situazione per quanto riguarda la sicurezza è rimasta immutata». «Da anni - proseguono i due sindacalisti - rivendichiamo maggiore attenzione da parte dell'azienda sui temi della sicurezza e siccome il problema è generalizzato su tutto il territorio nazionale, chiediamo un tavolo nazionale». Per la Uil «è necessario che si faccia piena luce sulle responsabilità connesse agli incidenti avvenuti nel cantiere, ma esprimiamo qualche perplessità sul modo come è stata diffusa la notizia specifica. Sarebbe stato meglio evitare ogni forma mediatica per i provvedimenti emessi, dato che da questo presupposto potrebbe innescarsi un vero e proprio giudizio sommario».

Oris WilliamsF1 Team Chronograph: Cacciatore di Record.

Le anse snodabili vestono perfettamente il polso.

Indossalo e sei pronto al via: l'Oris WilliamsF1 Team Chronograph veste perfettamente il polso. Cassa dal design innovativo in due parti di acciaio inossidabile, anse snodabili, cinturino scolpito come le gomme utilizzate in F1. Stop - prendi un secondo per ammirare il quadrante race style: tachimetro addizionale per misurare la velocità. And go - con Oris High-Mech, sponsor ufficiale del BMW WilliamsF1 Team.

Mark Webber, australiano, è il nuovo pilota del BMW WilliamsF1 Team.

Visibile attraverso il fondello trasparente: il Rotore Rosso High-Mech di Oris.

Oris WilliamsF1 Team Chronograph PP € 1.480,00

ORIS
Swiss Made Watches
Since 1904

Tokyo, New York, Hong Kong, Londra, Parigi, Milano, Sydney, Berlino, Ginevra, Bangkok, San Francisco, Taipei, Shanghai, Mosca.
www.oris.ch

Distribuito da: TIME TODAY S.r.l. - Genova - Tel. 010502497 - Fax 010355681 - timetoday@virgilio.it