

ZERO SCHIAVI IN RIVIERA

REPORT 2023



A cura di: Maura Zavaglini
Ufficio vertenze UIL Ravenna

Illustrazione: Alan D'Amico x ZERO SCHIAVI IN RIVIERA
Instagram @alandamicoart

Il progetto *ZERO SCHIAVI IN RIVIERA* nasce con l'intento di verificare le condizioni del lavoro stagionale e l'entità dello sfruttamento nel settore turistico della riviera romagnola. Uno dei suoi obiettivi è dare voce ai lavoratori e alle lavoratrici spesso costretti a subire un sistema ingiusto caratterizzato da retribuzioni misere, orari estenuanti e occupazioni irregolari. L'iniziativa ha inoltre come obiettivo quello di mettere all'attenzione di istituzioni, media e opinione pubblica, un problema ormai radicato nel sistema.

Leggiamo articoli o ascoltiamo dibattiti in cui le aziende lamentano la carenza di personale nel settore turistico, colpevolizzando i lavoratori e sottolineandone la presunta avversione al sacrificio. Secondo la narrazione imprenditoriale prevalente, le persone sembrano rifiutare lavori manuali o faticosi a favore dei sussidi. Come UIL, riteniamo che la realtà sia ben diversa da come viene dipinta dalle aziende.

Troppo spesso, nei nostri uffici, ascoltiamo le testimonianze di molte giovani ragazze e ragazzi che ci riferiscono situazioni estreme. Queste realtà non sono e non dovrebbero essere considerate la normalità. La situazione riguarda inoltre anche lavoratori meno giovani, costretti ad accettare lavori mal retribuiti quando si trovano senza alternative.

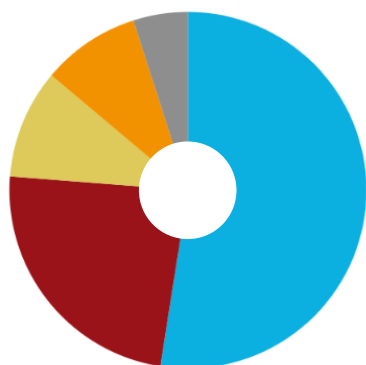
L'obiettivo del nostro sondaggio è quello di ritrarre una fotografia della situazione del lavoro stagionale nel nostro territorio ed evidenziare nei suoi risultati le sfide e le preoccupazioni quotidiane di molti lavoratori. È stato ideato un questionario online per raccogliere risposte anonime dai lavoratori che sono stati intercettati presso i nostri uffici, o che hanno trovato il format sui siti web UIL. Il questionario si compone di domande a risposta chiusa e prevede uno spazio finale in cui è possibile inserire una testimonianza o un commento relativo alla propria esperienza lavorativa.

Il progetto *ZERO SCHIAVI IN RIVIERA* non si esaurisce con l'indagine 2023 ma vuole rappresentare un impegno concreto e a lungo termine della battaglia della UIL per un lavoro stagionale più giusto, che non basi il profitto sullo sfruttamento delle persone e sull'illegalità.

La presa di coscienza deve essere il primo gradino per azioni concrete che coinvolgano Istituzioni, politica e parti sociali. Ascoltiamo le voci delle lavoratrici e dei lavoratori per cominciare il cambiamento.

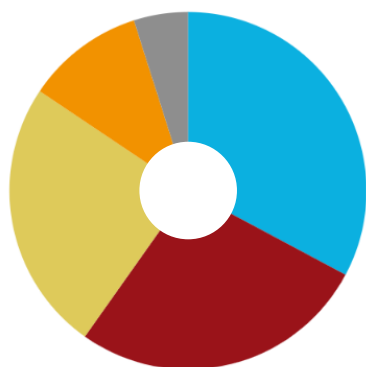
Il sondaggio

A rispondere al nostro questionario sono state 122 persone provenienti da diverse località della riviera dell'Emilia-Romagna, e non solo.



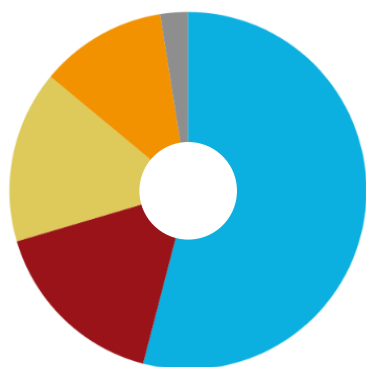
Provenienza:

- 52,4% Comune di Ravenna e lidi ravennati
- 23,8% Comune di Cesenatico
- 9,8% Comune di Cervia
- 8,9% Comune di Rimini e provincia
- 5,1% Comuni fuori regione



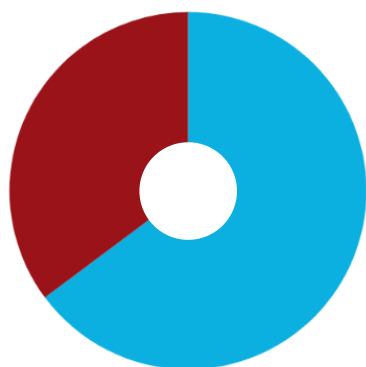
Settore:

- 32,8% Stabilimenti balneari
- 27% Alberghi
- 24,6% Ristorazione e bar
- 10,7% Commercio
- 4,9% Altro



Età:

- 54% 18-30 anni
- 16,4% 51-60 anni
- 15,6% 31-40 anni
- 11,5% 41-50 anni
- 2,5% Oltre 60 anni



Genere:

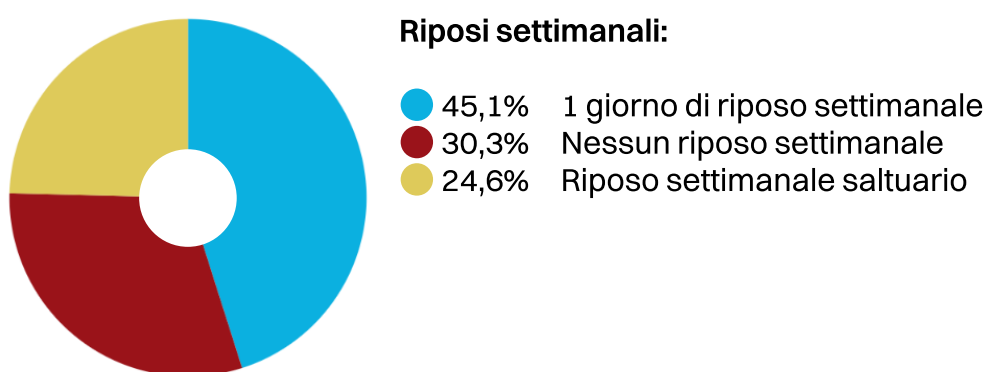
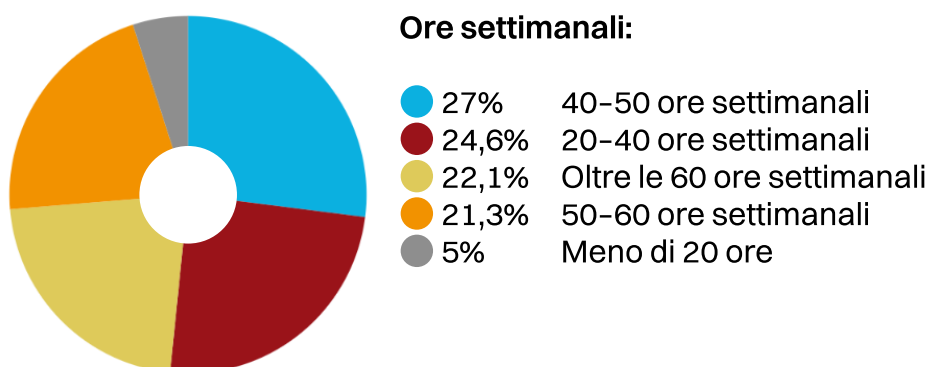
- 64,8% femmina
- 35,2% maschio

I contratti, le ore di lavoro e i riposi

Dall'indagine emerge che solo il 30,3% dei lavoratori dichiara di avere un contratto full time. Ciò significa che il 70% del campione analizzato ha un contratto "flessibile", che spazia dal part-time al contratto a chiamata (part-time 37,7%, a chiamata 16,4%). All'interno di questo 70%, il 15,6% dichiara di essere sotto contratto di apprendistato stagionale. La flessibilità si configura quindi come caratteristica predominante dei contratti utilizzati, determinando l'instabilità e l'incertezza del lavoro stagionale. La durata e l'intensità della prestazione dipendono esclusivamente dalle richieste del datore di lavoro, compreso il reddito ricavato. Anche l'Istat in una sua recente indagine conferma questa tendenza: il 48% dei contratti intermittenti è utilizzato nel settore degli alberghi e dei ristoranti, rappresentando il 12% dell'occupazione complessiva.

Questi dati acquisiscono particolare rilevanza quando associati alle dichiarazioni sulle ore settimanali lavorate. Dai dati raccolti emerge che il 77,9% dei lavoratori dichiara di superare le ore previste contrattualmente.

I contratti possono essere presenti, ma spesso rappresentano una mera facciata, poiché i dati raccolti indicano che non riflettono il reale impegno dedicato alla prestazione lavorativa, che di fatto si estende ben oltre quanto stabilito in sede di assunzione.



Il 70,4% dei partecipanti dichiara di lavorare più di 40 ore a settimana (che corrispondono all'orario settimanale full-time) nonostante solo il 30% dichiara di avere un contratto a tempo pieno. Ciò evidenzia una notevole discrepanza tra i contratti di lavoro stipulati e l'effettiva durata della prestazione lavorativa.

Benché il limite settimanale delle ore lavorabili sia fissato dalla Legge a 48 ore (compresi gli straordinari) i dati mostrano che lavorare molte ore è la norma nel settore: il 43,4% degli intervistati lavora un monte ore settimanale oltre il limite previsto per legge. Si consideri inoltre che un ulteriore 27% lavora tra le 40 e le 50 ore settimanali. Questo indica una violazione della normativa sugli orari di lavoro, così come stabilito dal Dlgs 66/2003.

Metà dei lavoratori dichiara di non fruire regolarmente del giorno di riposo settimanale. Questo significa violare un diritto costituzionalmente garantito dall'articolo 36 della Costituzione, che stabilisce che il diritto del lavoratore a un giorno di riposo settimanale è irrinunciabile.

Perché i limiti di orario e i riposi non vengono rispettati? Molte attività rimangono aperte 7 giorni su 7, da mattina fino a tarda notte. Come può l'assunzione di un solo lavoratore coprire l'intero servizio giornaliero? E se vengono lavorate così tante ore in modo strutturale, perché i contratti sottoscritti sono così distanti dalla realtà? Un singolo lavoratore si trova probabilmente a coprire diversi turni senza mai godere di un riposo adeguato, compromettendo così anche la qualità del servizio e aumentando il rischio di infortuni in itinere durante giornate di lavoro estenuanti.

Tante ore in più, ma a quale retribuzione?

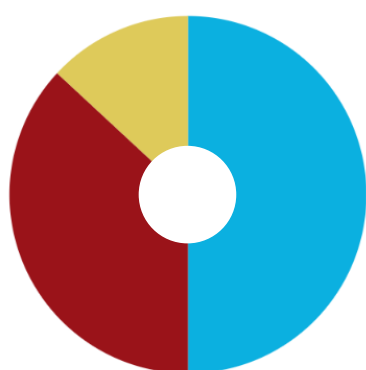
La stagione è breve, e i lavoratori devono stringere i denti. Il sistema lavoro sembra imporsi con le sue storture senza lasciare speranza al cambiamento.

Le richieste avanzate dai lavoratori, che altro non sono che l'esercizio di un diritto, si scontrano con un datore di lavoro che spesso agisce seguendo regole non scritte, ma consolidate nel corso di decenni.

Abbiamo indagato se le ore extra — quelle non previste dal contratto di lavoro — vengono retribuite, e in che modalità. Il 41,8% delle lavoratrici e dei lavoratori dichiara di non ricevere alcuna retribuzione aggiuntiva. Si tratta di una percentuale molto elevata che mette in luce, oltre alla problematica sui tempi di lavoro, anche quella della mancata retribuzione di un numero considerevole di ore extra.

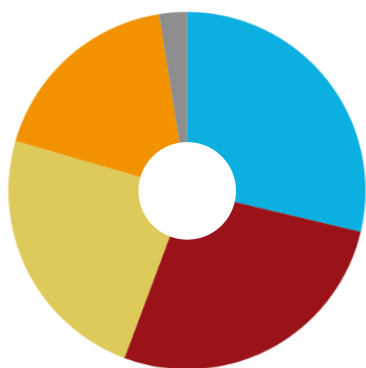
Il sistema di pagamento dello stipendio "a forfait" è quello che spesso viene proposto dalle aziende. Questo sistema comprende tutti gli elementi retributivi: 13°, 14°, TFR, ferie, permessi, ma anche le ore eccedenti l'orario. Questo significa che il netto in busta è onnicomprensivo. Parliamo di forfait che variano in media dai 1300 ai 1600 euro netti mensili, salvo rare eccezioni nel caso di mansioni più qualificate, quali ad esempio il lavoro di cuoco o cameriere professionista.

Abbiamo inoltre chiesto ai lavoratori di indicarci come e quanto venissero pagate le ore straordinarie, se retribuite.



Modalità pagamento ore extra:

- 50% Pagamento fuori busta
- 36,9% Pagamento in busta paga
- 13,1% Modalità mista



Retribuzione ore extra:

- 28,7% 5-7 euro netti / ora
- 27% Secondo tariffa contrattuale
- 23,8% Meno di 5 euro netti / ora
- 18% 8-10 euro netti / ora
- 2,5% Oltre 10 euro netti / ora

Dai dati raccolti emerge quindi molta distanza tra la durata effettiva della prestazione lavorativa e gli stipendi ricevuti, in quanto oltre il 40% dichiara di non essere pagato per le ore extra rispetto a quelle contrattualmente previste.

Paghe irregolari e basse non solo portano a povertà lavorativa oggi, ma influiscono sensibilmente sulle tutele fornite dal sistema previdenziale, sia in termini di disoccupazione sia in termini di pensioni future.

Un altro problema: il sottoinquadramento contrattuale

Un'altra problematica, non valutata dal sondaggio ma che incontriamo frequentemente nei contratti di lavoro che i lavoratori ci sottopongono, è quella degli inquadramenti contrattuali erronei o stabiliti al ribasso.

Ad esempio, chi svolge il ruolo di cameriere dovrebbe essere assunto con inquadramento al 4° livello del CCNL del Turismo. Tuttavia, spesso riscontriamo come la mansione indicata nel contratto sia quella di aiuto o di commis, rispettivamente al 5° o al 6° livello. Lo stesso ragionamento si applica agli aiuti cuochi, regolarizzati come commis di cucina ad un livello ancora inferiore.

L'apprendistato professionalizzante stagionale è utilizzato spesso impropriamente. Questa tipologia contrattuale dà la possibilità al datore di lavoro di retribuire con tariffe pari all'80% della retribuzione di un lavoratore qualificato risparmiando contemporaneamente una percentuale di contributi INPS. Normalmente, tali contributi sono pari a circa il 30% della retribuzione imponibile, ma con un contratto di apprendistato la percentuale di contributi può scendere dal 11,61% fino al 3,11%, a seconda della dimensione dell'organico aziendale. Il risparmio in termini di retribuzione e contribuzione dovrebbe essere giustificato dalla formazione che l'apprendista riceve sul campo e in aula. Tuttavia, in molti casi, questa formazione non c'è, e l'apprendista viene equiparato ad un lavoratore qualificato nello svolgimento delle sue mansioni.

Hai mai chiesto aiuto ad un sindacato?

Solo il 32% delle lavoratrici e dei lavoratori dichiara di essersi rivolto ad un sindacato per la difesa dei propri diritti.

E' necessaria una maggiore consapevolezza dei lavoratori rispetto alle regole alla base dei contratti di lavoro, senza conoscenza risulta difficile chiedere ciò che è giusto.

Ispezioni nel settore turismo: il quadro attuale

È opportuno fare un breve quadro sui risultati della recente attività ispettiva nel nostro territorio e sul piano nazionale.

A livello nazionale, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha pubblicato il 21 aprile 2023 un report sulle ispezioni nel settore del turismo e dei pubblici esercizi. I controlli hanno coinvolto 445 aziende, di cui il 76% è risultato irregolare, con punte del 95% nel Sud del Paese. Sono state esaminate 2364 posizioni di lavoro, di cui 809 risultavano irregolari. In totale, sono stati emessi 253 provvedimenti di sospensione, di cui 180 per lavoro nero e 73 per gravi violazioni in materia di salute e sicurezza.

<https://www.dottrinalavoro.it/notizie-c/inl-turismo-e-pubblici-esercizi-ispezioni-in-tuttitalia>

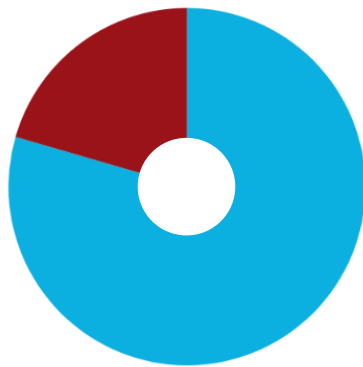
Nel maggio 2022, nella provincia di Rimini, si è tenuta l'operazione "FREE JOB", durante la quale la Guardia di Finanza e l'ITL hanno scoperto, dietro un'apparente regolarità formale, un sistema di appalto di manodopera in violazione delle normative vigenti. A settembre 2022, nella provincia di Rimini, sono state controllate 9 aziende operanti nei settori turistici alberghieri. Dei 427 lavoratori controllati, 17 erano completamente in nero, e su 384 posizioni sono state riscontrate irregolarità.

Nel settembre 2023, nel territorio della provincia di Ravenna, sono state controllate 167 posizioni lavorative tra camerieri, tuttofare, bagnini e personale alberghiero e di discoteca. Il 16% del personale controllato, pari a 27 lavoratori, risultava completamente in nero. Sono state disposte 11 sospensioni delle attività imprenditoriali, di cui due a causa del mancato rispetto delle normative sulla sicurezza.

Sempre a settembre 2023, a Milano Marittima (Ravenna), un'agenzia interinale fittizia ha emesso fatture false per 15 milioni di euro: somministravano personale a noti imprenditori della zona in maniera illegale, attraverso contratti d'appalto fasulli.

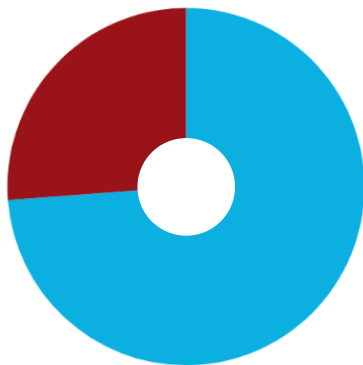
Come deve cambiare il lavoro nel settore turismo

Nella parte conclusiva del nostro questionario, abbiamo indagato su quali siano i punti di partenza necessari a promuovere un cambiamento in un settore che contribuisce al nostro PIL nazionale con il 5%. Questo dato sale al 13% se si considera l'indotto.



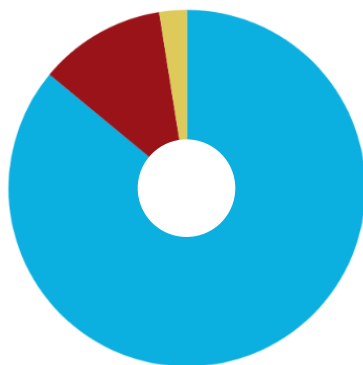
Ti senti adeguatamente retribuito?

- 79,5% No
- 20,5% Sì



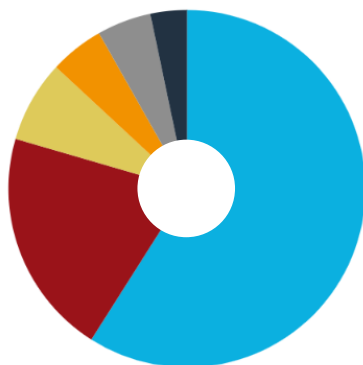
Hai mai pensato di smettere prima della fine della stagione?

- 73,8% Sì
- 26,2% No



Pensi che il sistema del lavoro stagionale debba cambiare?

- 86% Sì
- 11,5% Non saprei
- 2,5% No



In che modo il sistema del lavoro stagionale deve cambiare?

- 59% Paghe adeguate
- 20,5% Maggiori controlli ispettivi
- 7,4% Riduzione dei costi per le imprese
- 4,9% Rimodulazione della Naspi
- 4,9% Tutti gli strumenti suggeriti
- 3,3% Riduzione gli straordinari

Dai risultati emerge chiaramente che per le giovani generazioni, che costituiscono la maggioranza dei lavoratori nel settore, è necessario un cambiamento radicale nella configurazione del lavoro nel settore turistico.

Oltre il 70% dei lavoratori ha considerato di abbandonare il lavoro prima della fine della stagione, e chi ha resistito lo ha fatto per mancanza di alternative.

Quasi l'80% dei lavoratori non si sente adeguatamente retribuito, e altrettanti credono che il sistema debba cambiare.

Le fasce più vulnerabili, come le donne e i giovani, costituiscono la popolazione più numerosa nei lavoratori del turismo, come confermato dal recente rapporto Fipe Commercio pubblicato a settembre 2023.

Il lavoro nel turismo in Emilia-Romagna: quali prospettive di cambiamento?

I dati Istat elaborati dall'Ufficio Statistica della Regione, pubblicati il 3 agosto 2023, evidenziano un incremento del 9,2% negli arrivi e del 4,3% nei pernottamenti nei primi 6 mesi dell'anno rispetto allo stesso periodo del 2022. Ciò nonostante, l'evento alluvionale che ha colpito duramente la regione nel mese di maggio. I comuni della Riviera registrano un aumento degli arrivi del 2,1%, mentre le città d'arte segnano un +18,3%. Anche le terme e la collina mostrano percentuali positive con +4,5% e un trend favorevole.

<https://www.regione.emilia-romagna.it/notizie/2023/agosto/turismo-col-segno-piu-in-emilia-romagna-da-gennaio-a-giugno-aumentano-arrivi-e-presenze>

A livello nazionale, i dati confermano un trend positivo nel settore del turismo, che sta tornando ai livelli pre-COVID. È opportuno inoltre evidenziare come i dati Istat, elaborati dall'Unione Nazionale Consumatori a giugno 2023, inerenti l'aumento dei prezzi nella provincia di Ravenna dei servizi di alloggio pone la provincia al 4° posto con un +23,6% rispetto ad una media italiana del +12,8%. La provincia di Rimini ha invece registrato un aumento del +11,1%, poco sotto la media nazionale, Forlì-Cesena +12,9%. Meglio per quanto riguarda gli aumenti nel settore della ristorazione dove Ravenna si pone al 45° posto con aumenti del +5,7% poco sopra Forlì-Cesena al +5,6%, Rimini al +6%.

<https://www.ravennatoday.it/cronaca/inflazione-turismo-costi-romagna-alberghi-ristoranti-italia.html>

La politica afferma che la nostra Regione abbia la forza di far diventare il turismo il principale asset economico, «grazie alla vitalità delle imprese turistiche e alla strategia pubbli-co-privato che in questi anni ha spinto la nostra regione sul mercato nazionale e straniero», come dichiarato dal Presidente della Regione Stefano Bonaccini e dell'Assessore al Turismo Andrea Corsini alla recente conferenza “#Turismo Emilia-Romagna, destinazione futuro” del 23 novembre 2023, con l'obiettivo di superare il 16% del PIL entro il 2030 e rendendo il turismo la principale industria del territorio per valore economico.

<https://www.regione.emilia-romagna.it/notizie/2023/novembre/turismo-conferenza-regionale-er-regione-leader>

Ma come possiamo contemporaneamente creare un modello di turismo attraente e lavorativamente sano? La concezione del lavoro sta cambiando, soprattutto tra i giovani, che non considerano più il lavoro solo uno strumento di realizzazione personale. Il tempo libero e la qualità della vita al di fuori del lavoro assumono sempre più valore. Se il lavoro è mal retribuito e poco gratificante, diventando anche un ambiente tossico dal punto di vista umano, come può essere attraente? Ci chiediamo come possa esserci un lavoro “sano” se i salari proposti sono inferiori alle tariffe stabilite dai contratti collettivi e le ore extra non vengano retribuite. Ci chiediamo come possa esserci un lavoro “sano” se gli orari sono estenuanti. Per anni, i percettori del reddito di cittadinanza sono stati additati come responsabili della carenza di personale stagionale, e ora che il reddito è stato abrogato, a chi verrà attribuita la colpa? È ancora culturalmente accettabile per le nuove generazioni far parte di un sistema in cui i lavoratori sono sfruttati con possibili ripercussioni fisiche e psicologiche?

È per questo che pensiamo che il lavoro nel settore turistico e nella stagionalità debba essere ripensato anche dal punto di vista etico, partendo da un cambiamento culturale nell'approccio della classe imprenditoriale. Pagare adeguatamente i lavoratori e rispettare i loro diritti è il primo passo per creare un modello sostenibile nel tempo e qualitativamente rilevante. In questo contesto in evoluzione, non sarà difficile trovare forza lavoro qualificata in grado di garantire un servizio d'eccellenza.

Le soluzioni possono essere ricercate partendo da questi punti:

- Salari giusti rispettosi delle tariffe contrattuali
- Orari di lavoro entro i limiti di legge
- Rispetto della legalità anche dal punto di vista fiscale
- Più controlli da parte delle forze dell'ordine preposte, con potenziamento del personale ispettivo
- Coinvolgimento delle Associazioni di categoria e dei Consulenti del lavoro al fine di garantire il rispetto delle leggi e dell'applicazione dei CCNL
- Necessità di un coinvolgimento della politica per l'inserimento di strumenti a tutela dei lavoratori come quello di un salario minimo per legge nonché un potenziamento delle misure a sostegno del reddito che tengano conto della precarietà strutturale al settore stagionale

È necessario pertanto uno sforzo collettivo che coinvolga istituzioni, imprese e parti sociali per riflettere sulle basi fondamentali del livello di business. Senza il rispetto delle regole che governano il mondo del lavoro, dall'equa retribuzione al rispetto dei tempi di lavoro, non sarà possibile costruire un modello sostenibile nel tempo.

L'impresa turistica, per essere moderna e competitiva, deve ristabilire un rapporto di equità con i suoi lavoratori, che ne sono la base e la forza.

Il profitto non può prevalere ad ogni costo sulla dignità delle lavoratrici e dei lavoratori. La strada da percorrere è lunga e piena di sfide, ma con il sostegno dei lavoratori e delle loro voci, possiamo costruire un futuro per il lavoro stagionale che sia sinonimo di rispetto, sicurezza e giustizia.

Insieme, possiamo fare e faremo la differenza.

Diamo voce ai lavoratori

Stipendio basso e soprattutto la maggior parte non in regola.

Poca considerazione per il lavoro dei giovani.

Bisogna stare molto attenti perché molte volte tanti ristoranti e hotel o bagni balneari non pagano.

Lavoro in un centro commerciale per Coop Alleanza, diciamo che la tutela è abbastanza adeguata.

Lavoro in questo settore da 10 anni. In 10 anni non ho MAI avuto un contratto "pulito".

Purtroppo fanno contratti par time e ti fanno lavorare full. E i livelli non sono riconosciuti Nella voce ore in più nel mio caso non mi vengono pagate. Ma posso recuperarle facendo un riposo o smettendo prima.

Ho lavorato tre anni fa presso una piadineria a lido di dante lungo mare! Lavoravo delle 10,30 del mattino fino alle 9:30 _ 10. Senza giorno di riposo e senza riposo durante la giornata! Paga de 1500 al mese, 1800 il mese di agosto. Ambiente pensante impossibile lavorare in quelle condizioni.

Mi ha causato problemi di salute ma dovevo farlo per bisogno.

Se ti rivolgi al sindacato non ti assume più nessuno. Brutta realtà (bar, ristoranti e lidi ravennati).

Ma il lavoro stagionale e per i giovani noi di una certa età ci dovrebbero trovare una sistemazione annuale perché è molta ma molto duro il lavoro stagionale.

Lavoro nel settore stagionale ristorante/bar e balneare da 17 anni e ho quasi 30 anni ciò vuol dire che dai 13 ai 18 ho sempre lavorato in nero e il restante degli anni con contratti e condizioni pietose. I contratti tutti gli anni sono sempre gli stessi: se hai meno di 29 anni ti fanno un apprendistato o un tirocinio per gli sgravi fiscali, sennò un part time fittizio o peggio uno a chiamata e tutti che non rispettano una virgola della situazione reale, per poi arrivare a fine stagione con una miseria di NASPI.

La realtà dello stagionale è questa: da contratto sei in regola 4 ore al giorno con giorno di riposo, ma nella realtà ne lavori dalle 10 alle 13 e di grazie se hai il giorno di riposo.

Le retribuzioni sono metà bianco (solitamente dai 600 agli 800 euro circa) e il resto tutto nero. In questo caso varia, se sei retribuito a ore ti pagano gli straordinari (che non si capisce come vengano definiti) o forfettario con stipendio fisso e orari infiniti. Sempre riguardante le retribuzioni gli stipendi, se sei una madre, tolte le spese di routine, lo stipendio non ti permette di pagare una baby sitter e per tenerti il lavoro sei costretta a fare orari infiniti o lavorare poco e retribuita una miseria.

Se capiti in un posto dove hanno il giorno di chiusura ti baci i gomiti ma se capiti in un posto dove ti concedono un giorno di riposo ti fanno sentire come se dovessi lodare il titolare che te lo concede. La peggio arriva se un collega sta male o è impossibilitato a venire a lavoro che puoi benissimo dire addio al tuo giorno di riposo.

Se hai il giorno di riposo è assolutamente vietato arrivare sul posto di lavoro stanco perché devi dire grazie che hai quel giorno di riposo. Se sei madre (dove il riposo nella vita familiare non ce l'hai) non frega a nessuno e devi presentarti riposata e piena di...

... forze. Devi stare attento a non farti male o non ammalarti perché i giorni di malattia non vengono pagati e peggio ancora il titolare ti pressa con chiamate e messaggi facendoti sentire in colpa.

Ferie non ne parliamo. Vietato lamentarsi perché sennò sei definito come una persona che non ha voglia di fare niente.

I titolari spesso e volentieri ti trattano come essere "utile ma non indispensabile", soprattutto quando fai valere i tuoi diritti, ti fanno pesare il fatto che se non stai alle loro regole (da schiavisti) "la porta sai dov'è", perché sotto la scrivania hanno blocchi di curriculum che non finiscono mai.

La lista è ancora lunghissima e ciò che ho presentato è meno della metà. Ogni anno è sempre la stessa storia, se poi vai da un sindacato fai prima a cercarti un altro lavoro perché il titolare farà in modo di esaurirti a tal punto di farti licenziare da solo.

Qualsiasi diritto cerchi di far valere rischi sempre il posto di lavoro perché la stagione è considerata guerra aperta da Pasqua ad ottobre e le persone sono carne da macello. Se hai una famiglia, salutala perché la rivedrai solo a fine stagione.

Le condizioni attuali degli stagionali sono tutt'altro che umane. Mi fa ridere a crepapelle vedere gli imprenditori stagionali lamentarsi al TG5 di non trovare personale. Incolpano il Reddito di Cittadinanza e le persone che chiedono dignità vengono definite dei fannulloni quando invece loro durante la stagione fanno talmente tanto fatturato in nero da comprarsi villette in contanti o se ne stanno in vacanza per tutto l'inverno con i soldi risparmiati grazie all'evasione fiscale e il non pagare adeguatamente i dipendenti.

Concludo dicendo che ci vorrebbe più umanità in questo settore perché NOI STAGIONALI SIAMO ESSERI UMANI E NON CARNE DA MACELLO DA SACRIFICARE PER I LORO COMODI.

Anche se mi trovo bene con i colleghi la paga è troppo bassa per la stanchezza mentale e fisica che si prova in stagione.

Ho avuto diverse esperienze lavorative come cameriera, la peggiore include anche offese verbali, penso che i problemi sono vari:

I locali/stabilimenti ecc pagano tasse troppo alte, di conseguenza pagano meno i dipendenti e li sfruttano di più facendogli fare più ore per risparmiare che ovviamente è sbagliato, però mi metto nei loro panni (sono dipendente specifico). Il risultato è ovvio, il settore sarà sempre più in crisi perché i giovani non si candidano per sto calvario, e hanno ragione.

Anno scorso anche io ho deciso di non fare più la cameriera per questi motivi sono arrivata al limite e non è che non ho voglia di lavorare, ho voglia di essere rispettata.

Penso che sia un'idea fantastica, approvo pienamente e sarei felice di manifestare in spiaggia se ci sarà occasione, è tanto che penso a tutto ciò.

Davvero complimenti.

Diventa difficile riuscire a non far fare straordinari ai dipendenti quando non hai personale sufficiente non per tua volontà ma perché nessuno si presenta nonostante annunci su centro per l'impiego (dove dovrebbero esserci i famosi percettori del reddito di cittadinanza) annunci nelle scuole (dove dovrebbero rispondere giovani volenterosi di guadagnarsi 2 soldi) o quando assumi qualcuno e dopo 2 giorni di lavoro, in cui ha lavorato 4 ore al giorno (dalle 12,15 alle 14,30 e dalle 19,15 alle 21,30) ti dice che è stanco e non sa se riuscirà ad affrontare la stagione.

Tutto questo con un contratto di lavoro regolare a chiamata con un livello base e non un apprendistato fasullo (nonostante sia alla prima esperienza lavorativa) con paga oraria di 8€ + vari surplus per festività ecc...

Non si può sempre e solo puntare il dito contro noi datori di lavoro ed è ora che chi...

...capita sotto contratti fasulli denunci.

Sfruttamento con pressione e poca retribuzione.

A 16 anni ho lavorato presso un bar che pagava 400 mila lire per 12/13 ore al giorno. Esperienza pessima.

Lavoro circa 70 ore settimanali e la busta è riferita a 36 ore. Il maggiore problema è che anche se lavoro più del doppio delle ore, quanto mi viene riconosciuto non è il doppio e in più mi vengono conteggiati meno contributi.

Demotivata, per molti aspetti

Nella struttura dove lavoro (Hotel) i dipendenti vengono trattati come nemmeno esseri umani, sono un numero e se hanno un problema non vengono nemmeno considerati. Umanità ZERO!

A punta marina c'è un ristorante che fa quel che vuole... personale aggradivo ed i proprietari peggio! Ma le conoscenze hanno più peso che la denuncia di qualche persona basta chiamare e tutto viene archiviato ispettorato del lavoro corrotto, Carabinieri corrotti tanto tutti quei rimasti nei locali a lavorare si mettono d'accordo in negare l'accaduto e quello che ha subito chi denuncia in ha valore.

Negativa in attesa di vertenza.

Ho fatto 50 ore .mi sono state pagate 12.

Assurda. Esperienza svolta tra maltrattamenti, mancati pagamenti delle ore straordinarie e veri e propri problemi sociali. Totalmente fuori dal comune e da una giusta sanità non solo morale, ma fisica. Contratto non rispettato, datrice di lavoro narcisista e marito alcolista sono la combinazione perfetta per creare gli incubi ideali di un qualsiasi lavoratore dipendente.

Lavoro a chiamata settore sorveglianza minimo 12 ore al giorno teoricamente 6/7 in pratica anche 15/20 gg continuati paga di 6 euro ora non esistono paghe notturne o festive maggiorate spesso in auto personale senza wc senza intervallo veramente uno schifo. Talvolta lavoro anche dalle 14 alle 16 ore orario continuato.

Lavoravo a Golapa Ostuni da contratto 12 ore settimanali, realmente molto più di 60 ore, 500-600 euro pagati bonifico, il resto (500 euro) in nero, contratto e busta paga mai visto, giorno di riposo tolto ad Agosto. Ho lasciato il lavoro, ti trattano come animali.

Un lavoro regolare non andrebbe inquadrato in un contratto a chiamata, che non mi garantisce nulla in caso di ferie, infortuni, malattia e previdenza pensionistica.

Fatto per bisogno, ho scoperto quanto possano essere cattive e meschine le persone. Se ti impegni, fai il tuo dovere e lo fai al meglio, vieni solo maggiormente sfruttato. I miei datori di lavoro erano dei piccoli "signorotti" che godevano solo nel poter esercitare un potere su altre persone, facendo leva sul bisogno di lavorare. Sicuramente esistono imprenditori onesti e "umani", ma temo siano una minoranza. Essenziali maggiori controlli, troppe irregolarità e un comportamento da impuniti che gridava vendetta.

Vengo pagata 2€ all'ora e nei weekend non ho quasi mai usufruito (per volere dei datori) delle 2 ore di pausa.

giornata lavorativa dalle 6 del mattino a oltre le 01:00. Nessun riposo settimanale, alloggio indecente con materassi vecchi e consunti, buste paga non regolari, si sta alla mercè dell'umore dei titolari, si viene offesi e denigrati di continuo, si mangia in piedi in pochi minuti quando si ha tempo, niente pausa pranzo o cena. Numero delle mie stagioni? +6. Ho detto abbastanza, credo. Non si può proseguire ancora a questo gioco al massacro. Divulgate con servizi in tv, giornali e proposte di legge queste condizioni disumane. Non siamo schiavi, siamo persone.

Fantastico come ogni anno.

pessima.

Lavoro da 4 mesi senza giorno di riposo.

Stancante e mal retribuita come tutti gli anni.

Ho fatto sia stagionali che non ma non cambia nulla ,sottopagati e molto meno personale assunto che il necessario...

Ho iniziato a lavorare sicuro di poter svolgere la mansione che era stata stabilita nel contratto invece non hanno mai rispettato la mi mansione e ne gli orari stabiliti nel contratto rispondendomi quasi sempre che la stagione va così.

Non faccio solo il mestiere da cameriere è questo il problema, e le ore non sono corrette.

Non ho imparato nulla.

Una tortura consenziente.

avevo un contratto apprendistato ma venivo chiamato solo quando c'era bisogno con la scusa che c'era poco turismo e molte volte è capitato che non sino stato pagato quanto dovevo.

Pagano una parte in busta e altro in nero. Fanno fare troppe ore, mettono in busta paga ,13', 14' TFR, ferie ,tutte voci che devono essere pagate a parte, oltre il tuo ruolo ti fanno fare lavori che non competono, dichiarando meno ore in busta ,noi perdiamo contributi x la pensione e naspi, stanze x lavoratori in condizioni pessime x la salute. Controlli inesistenti o praticamente delle farse.

Sono di Cesenatico ed ho avuto un attività commerciale per decenni.Mi manca qualche anno alla pensione e poi mi sento ancora in forza e stimolata dal lavoro quindi ho scelto un bagno per essere finalmente a casa alla sera; è stato un disastro proprio come me lo raccontavano. Vorrei venissero fatti più controlli(in maniera severa) ai bagni perché sono letteralmente fuorilegge. Grazie.

Mediamente negativa

Chi fa lo stagionale sa a cosa va in contro.. un aiuto sarebbe una giornata libera a settimana orari umani.. e una naspi adeguata ai mesi di lavoro come era tempo fa.

alla domanda relativa all'età ho dovuto rispondere 18 ma ne ho 17.

70/75 ore settimanali. Straordinario pagato 3,5 euro ora in nero. TFR , tredicesima e 14esima in busta compresi nel regolare e scalati dallo straordinario quindi alla fine sono meno di 3 euro ora per lo straordinario.

Ambiente di lavoro pessimo: mentre al primo anno mi ero trovata complessivamente bene, quest'estate i datori sono stati eccessivamente rigidi, distaccati e severi. Il loro comportamento era totalmente cambiato nei miei confronti nonostante l'impegno fosse rimasto costante. Era inutile la buona volontà impiegata in ogni incarico che mi veniva affidato perché non mancavano mai critiche o insulti nel mio operato. Inoltre, avevano notato che con i colleghi arrivati quest'anno avessero un occhio in più di riguardo ed erano evidenti le preferenze che i datori ponevano nei loro confronti. Comunque non è un caso se nessun lavoratore è durato per più di due anni all'interno di quello stabilimento.

Sono stata pagata quasi tutto in busta. abbiamo parlato di €1500 . Ho scoperto però Non 1500 e poi TFR nella ultima busta paga in più . 1500 compreso TFR e qualunque agevolazione possibile.

Mi trovo bene dove lavoro e le ore retribuite sono rispettate dal contratto di lavoro.

Lavoro sottopagato con molta responsabilità.

Ho lavorato per 3 stagioni estive e 1 stagione invernale, la prima stagione ho lavorato in un bagno al Mare come cameriere, sono stato pagato per lavorare tutti i giorni 9 ore circa, a volte 10 a volte 8, quasi tutta l'estate senza giorno libero apparte giugno, 800€ fino a un massimo di 1000€ di cui circa 2/4 fuori busta con straordinari di 3/4 sere totalmente non retribuite.

Stabilimento balneare che faceva 300 coperti al giorno e non aveva alcun bisogno di sotto pagare tutti. Anche i bagnini della spiaggia ,provenienti da centro Africa e paesi dell'est Europa, prendevano poco più che 1000€ Con alloggio per lavorare tutto il giorno tutto i giorni come spiaggisti. Non si capisce come questi Padroni degli stabilimenti si sentono in diritto di pagare così poco degli essere umani che tutti i giorni tutto il giorno lavorano.

Questa è stata l'esperienza più sottopagata. Anche le altre esperienze comunque sono state di lavoro intenso, senza giorno libero e di turni di 8/9 ore al giorno con 15/30 min di pausa con circa 3/4 delle ore e dello stipendio legali e il resto in nero e comunque con un massimo di salario, tra i 4 lavori che ho girato come cameriere, di 6,70€ l'ora; con sempre un comportamento vittimasti o da parte dei proprietari che ti porta a giustificare e sentirti anche in colpa per il basso salario e il lavoro duro.

Spettacolare con datori di lavoro super.

Interviste ad alcuni lavoratori che hanno partecipato al sondaggio:

<https://www.today.it/economia/lavoratori-stagionali-sfruttati-romagna-estate-2023-racconti.html>