

I RISULTATI DEL QUESTIONARIO



**COMING
OUTLET
!**



La campagna

Nei mesi di gennaio-febbraio 2020 come ORA Barberino abbiamo lanciato la campagna Coming Outlet. Volevamo indagare attraverso lo strumento dell'inchiesta difficoltà e esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori impiegati nell'Outlet di Barberino di Mugello. Abbiamo predisposto un semplice questionario da compilare online in forma anonima e accessibile, ma anche con un certo grado di serietà: non si poteva compilare più volte lo stesso. Lo scopo sta nel titolo: far uscire le voci del lavoro che rimangono chiuse fra i negozi, dietro le scatole nei magazzini, fra i vialetti e i parcheggi, fra le case e le problematiche individuali. C'è poca conoscenza di come si lavora lì da parte di chi non la vive in prima persona, c'è molta frammentazione e poco racconto collettivo il che impedisce la condivisione e la comunità fra le lavoratrici e i lavoratori dell'Outlet pur essendo una realtà che impiega quasi mille persone. Coming Outlet vuole lanciare un sassolino nell'acqua per tentare di sollevare una questione politica, sindacale e di interesse collettivo nel nostro territorio.



Il questionario

Il questionario è formato da una dozzina di quesiti e si distingue in quattro parti anche se di poche domande ciascuna. La prima vuole individuare le caratteristiche dei partecipanti: genere, età, dove vivono, da quanto tempo lavorano in outlet, tipologia di contratto. Anche se sarebbe stato interessante indagare la composizione familiare di provenienza, la presenza o meno di figli, abbiamo evitato per scongiurare i timori di essere identificati e per non appesantire. Per andare in profondità avremmo dovuto fare un questionario molto più complesso. Abbiamo preferito avere dati generali ma comunque interessanti per capire se ci fossero particolari diversità fra età, genere, durata del lavoro in outlet e contratto (stabile o meno stabile).

La seconda parte ha riguardato la segnalazione di problemi, di disagi, di carenze in termini cose, servizi e organizzazione che sentono maggiormente all'interno dell'outlet. Abbiamo in queste domande fornito delle griglie, ma anche campi aperti per segnalazioni libere.

La terza parte ha voluto indagare se ci sono le conoscenze basi sindacali quali saper leggere la busta paga e conoscere il proprio contratto, insieme al fatto se si fossero rivolti a qualcuno (specificando poi a chi) in caso di problemi, informazioni e sostegno sul lavoro.

La quarta è una semplice domanda aperta per raccogliere loro racconti o cosa gli stesse più a cuore far uscire fuori dall'outlet.



I RISULTATI

Il campione e le caratteristiche della forza lavoro in outlet

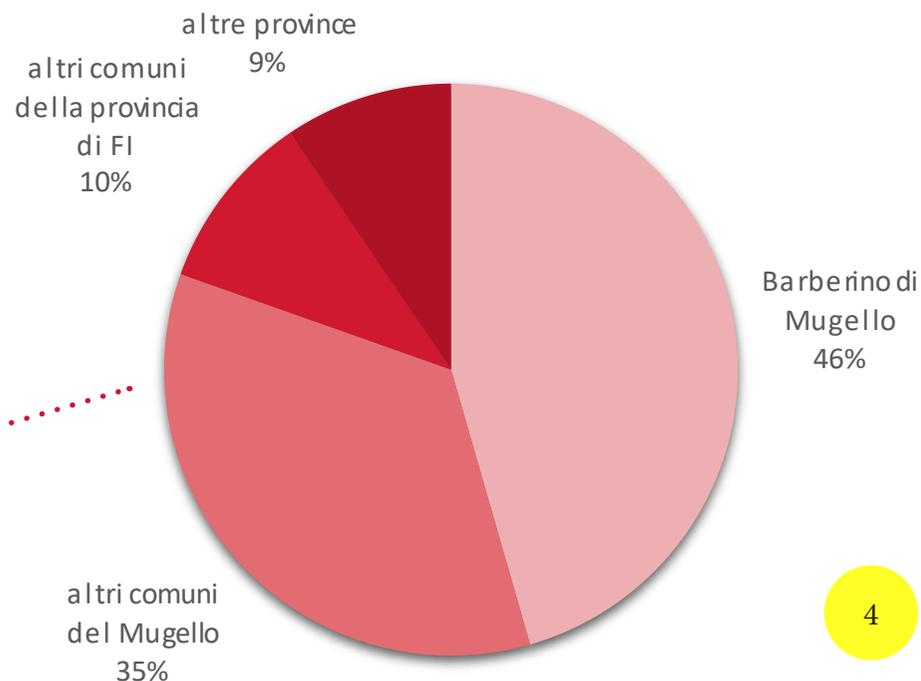
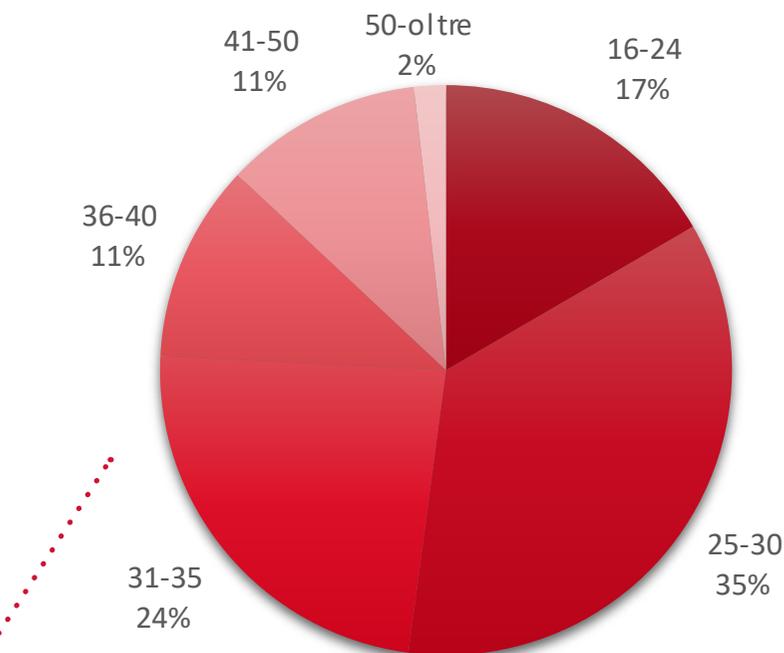
All'inchiesta online hanno partecipato 170 persone. Di questi 129 hanno completato il questionario non saltando nessuna domanda. Abbiamo deciso di non perdere nessuna delle risposte arrivate, così che per ciascuna domanda il totale numerico potrà cambiare, ma la percentuale verrà calcolata sempre su quel totale.

La stragrande maggioranza di chi ha risposto è di genere femminile: il 71,9% (120) contro il 28,1% (47) dei maschi. Il 75,8% ha sotto i 36 anni. La classe di età più popolosa è quella compresa fra i 25-30 anni di età col 35,5%, segue quella 31-35 anni col 23,7%, il 16,6% ha fra i 16 e i 24 anni. Solo l'1,8% ha oltre 50 anni.

GRAFICO 1. Età

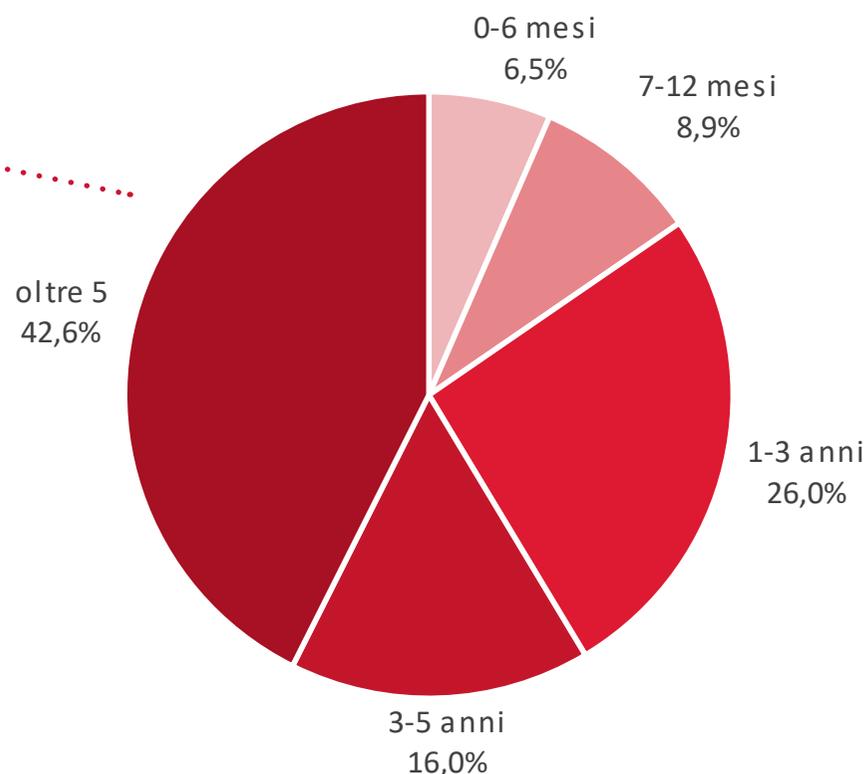
La forza lavoro in outlet è sostanzialmente locale: oltre l'80% vive in Mugello, di cui il 45,6% proprio nel comune di Barberino.

GRAFICO 2. Dove vivi



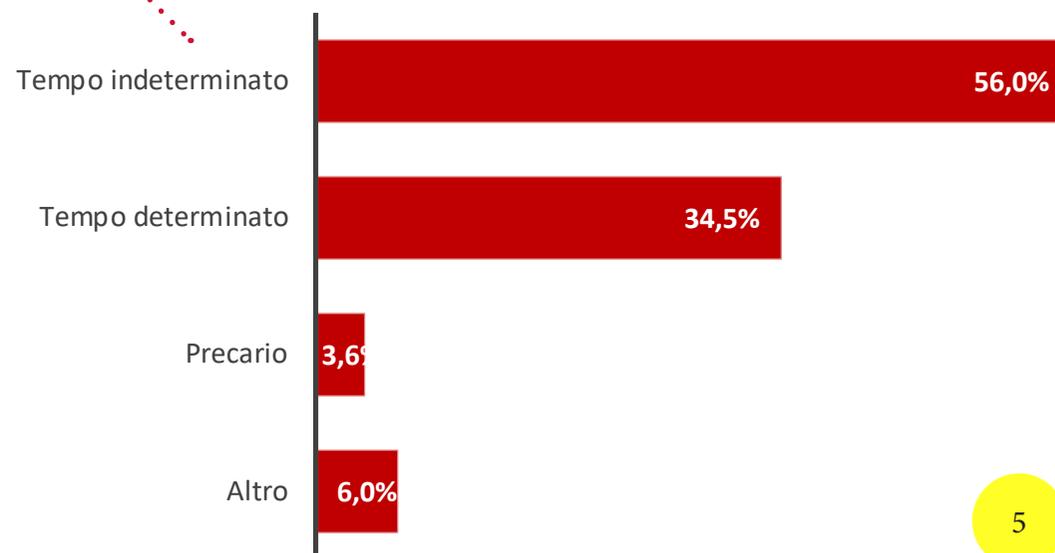
La maggior parte di chi ha risposto al questionario lavora in outlet da oltre 5 anni pari al 42,6%, da 1 a 3 anni sono il 26% e dai 3 ai 5 il 16%. Questo ci consente di poter dire che le voci raccolte hanno esperienza prolungata in quel luogo di lavoro e quindi dovrebbero avere una conoscenza consolidata.

GRAFICO 3. Da quanto lavori in outlet?



Il 56% di chi ha risposto ha un contratto a tempo indeterminato, il 34% a tempo determinato e solo il 3,6% è precario. Il 6% ha risposto altro: si tratta per lo più di apprendisti, uno stagista e qualcuno che non sa collocarsi in quanto ha cambiato negozio e contratto.

GRAFICO 4 Tipo di contratto

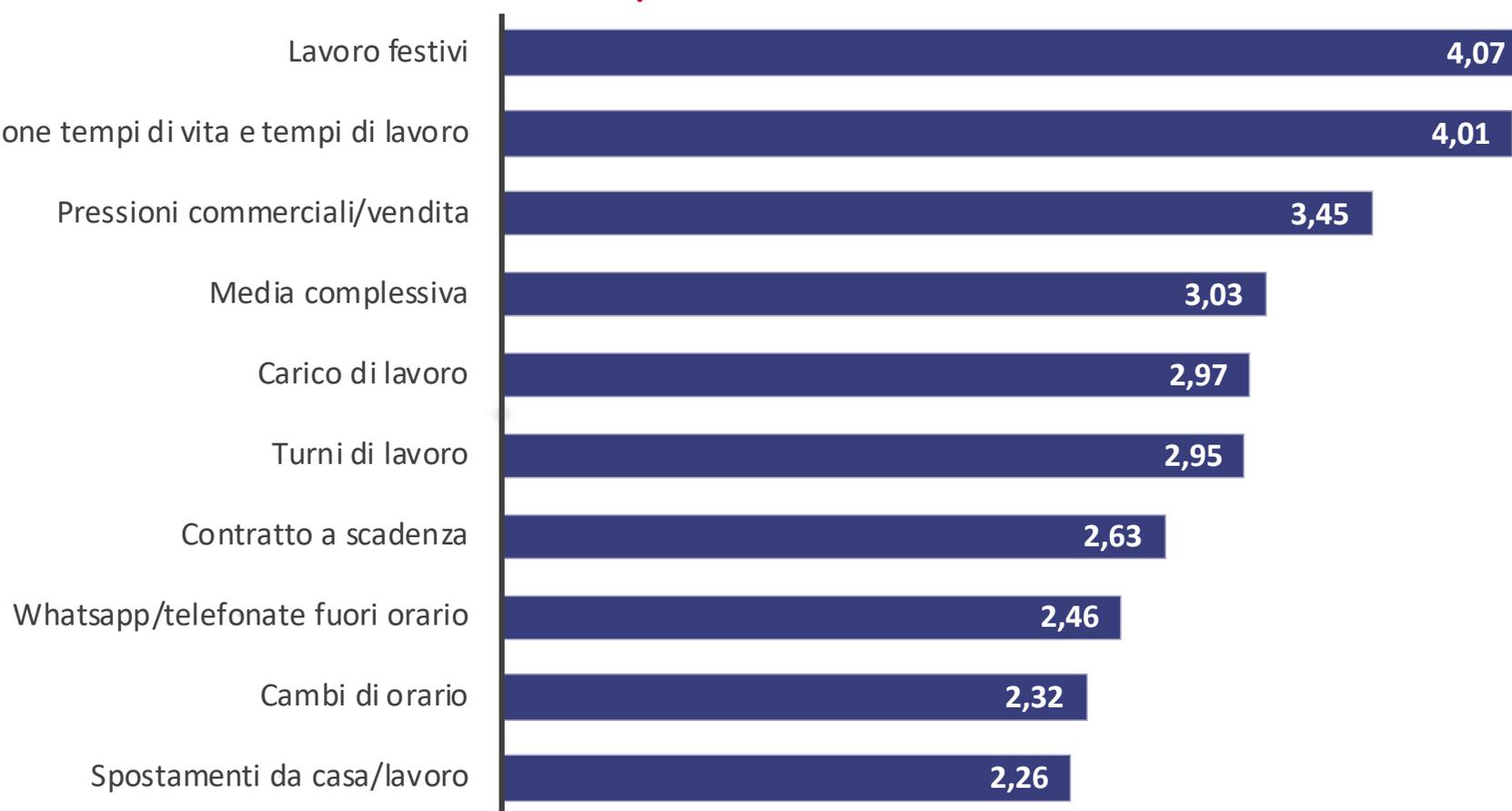


Avremmo voluto confrontare i dati ufficiali con questi scaturiti dal questionario, ma purtroppo scarseggiano o non sono accessibili pubblicamente. Dai dati ricevuti da outlet agli uffici comunali su nostra richiesta al 23 maggio 2020, sappiamo che i lavoratori provengono per il 29% da Barberino di Mugello, il 18% da Scarperia/San Piero, l'11% da Borgo San Lorenzo, 10% da Prato, il 9% da Firenze città, il 7% da comuni limitrofi a Firenze, il 3% da Vicchio e il restante da altri comuni. Sappiamo che quasi il 68% dei lavoratori ha un contratto a tempo indeterminato, il 58% ha un full time, 32% part time, 2% weekend e 1% apprendista. Purtroppo non ci hanno dato ulteriori dati, ma solo da questi possiamo dire che il nostro campione appare uno spaccato abbastanza rappresentativo.

Problemi, disagi e carenze in outlet

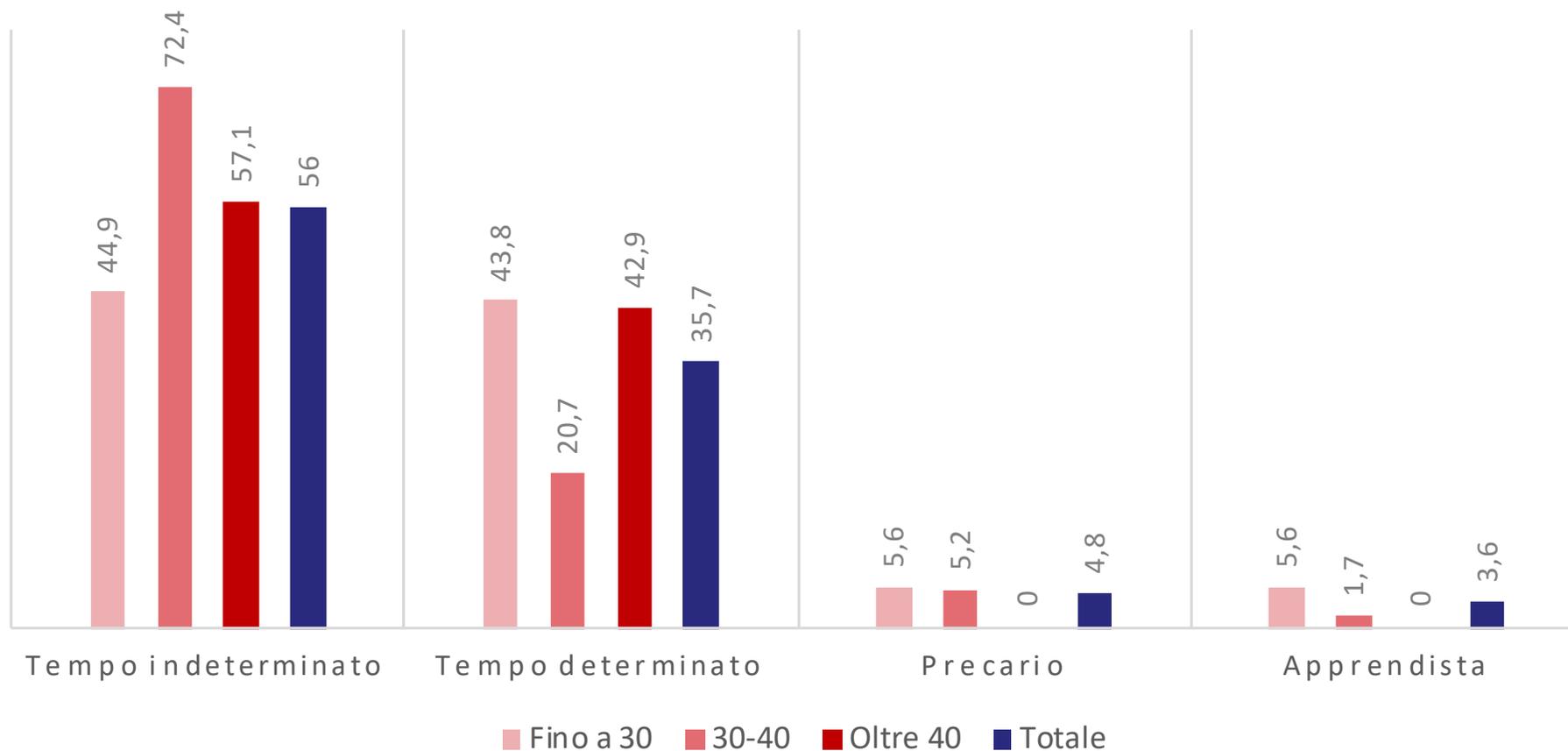
Fra i disagi maggiormente segnalati dalle lavoratrici e dai lavoratori Outlet troviamo il lavoro festivo, la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro e le pressioni commerciali.

GRAFICO 5. Problemi segnalati



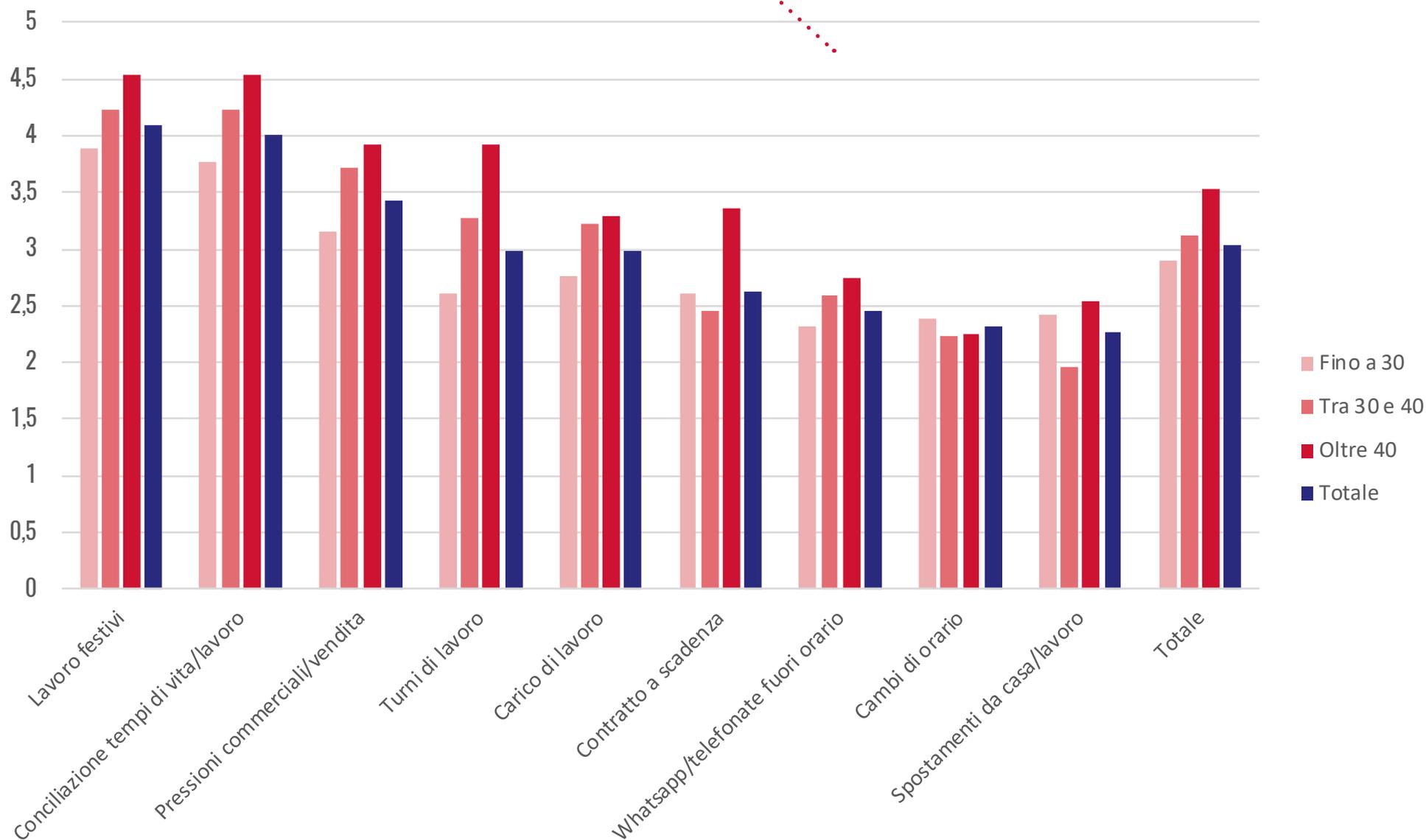
La scadenza del contratto è naturalmente sentito come un problema da chi non ha una posizione stabile. Tra i più giovani l'incidenza del tempo determinato è superiore alla media; tuttavia tale incidenza non diminuisce con l'età, perché la percentuale di t.d. è superiore alla media anche sopra i 40 anni. Infatti la percentuale di t.d. sul totale è più bassa nella classe 30-40 (20,7%), per poi risalire. Si può ipotizzare che questa incidenza di t.d. per gli over 40 sia dovuto a personale che lavora nel settore della fornitura dei servizi, tipo pulizie, guardiania, solitamente con età più alte dei commessi oppure per via di incentivi all'assunzione di over 40/50. Purtroppo sono solo supposizioni perchè non abbiamo ulteriori dati di confronto.

GRAFICO 6. Contratto e tà



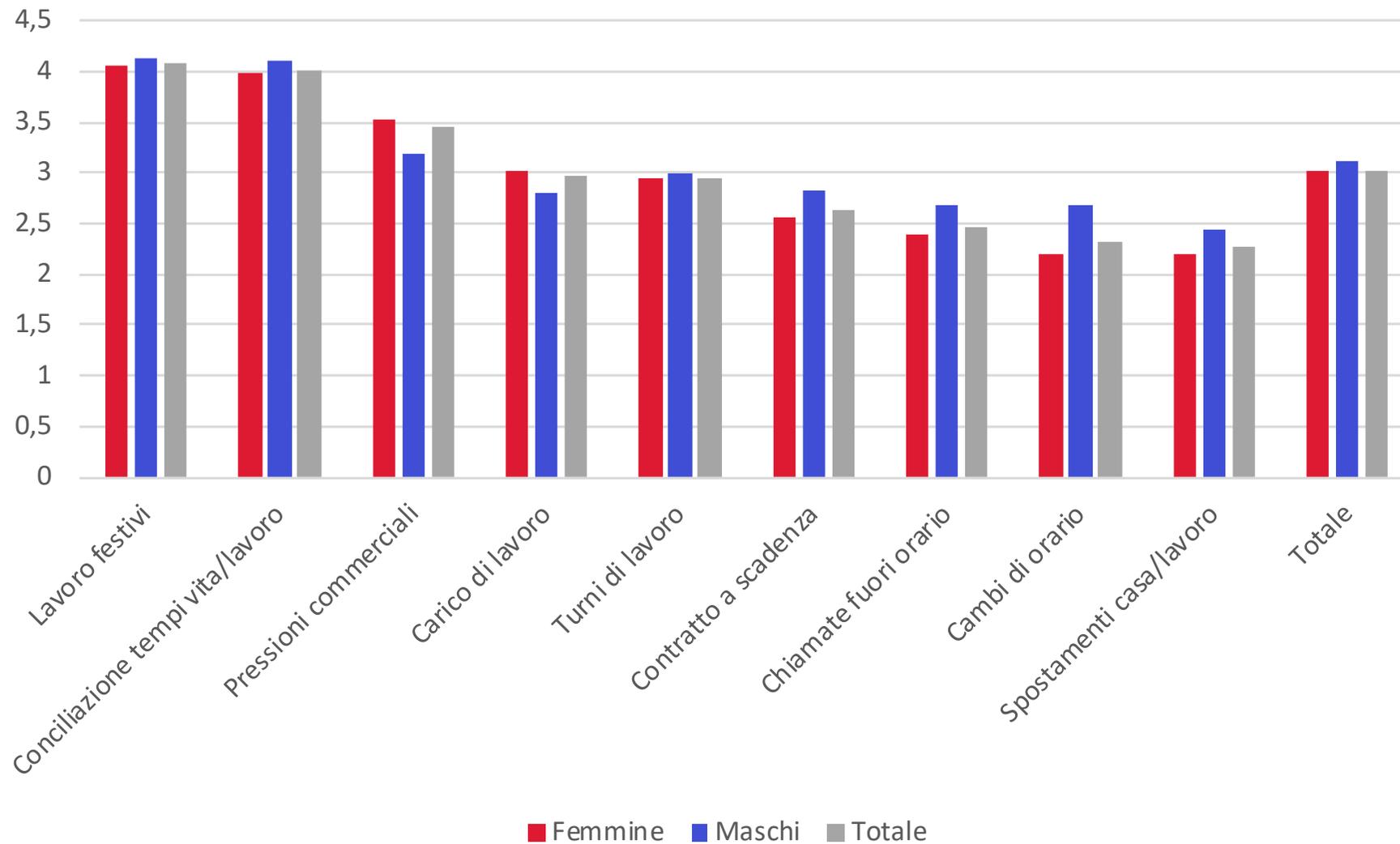
L'incidenza del t.d. Per gli over 40 può essere correlato anche alla maggior percezione dei problemi per questa fascia di età. In base alle medie punteggio chi ha oltre 40 anni mostra più disagi rispetto ai più giovani: su turni, lavoro nei festivi, conciliazione e pressioni commerciali. La differenza è rilevante in generale, come si vede nelle differenze sulla media complessiva: oltre 0,6 punti in media.

GRAFICO 7. Problemi segnalati per età



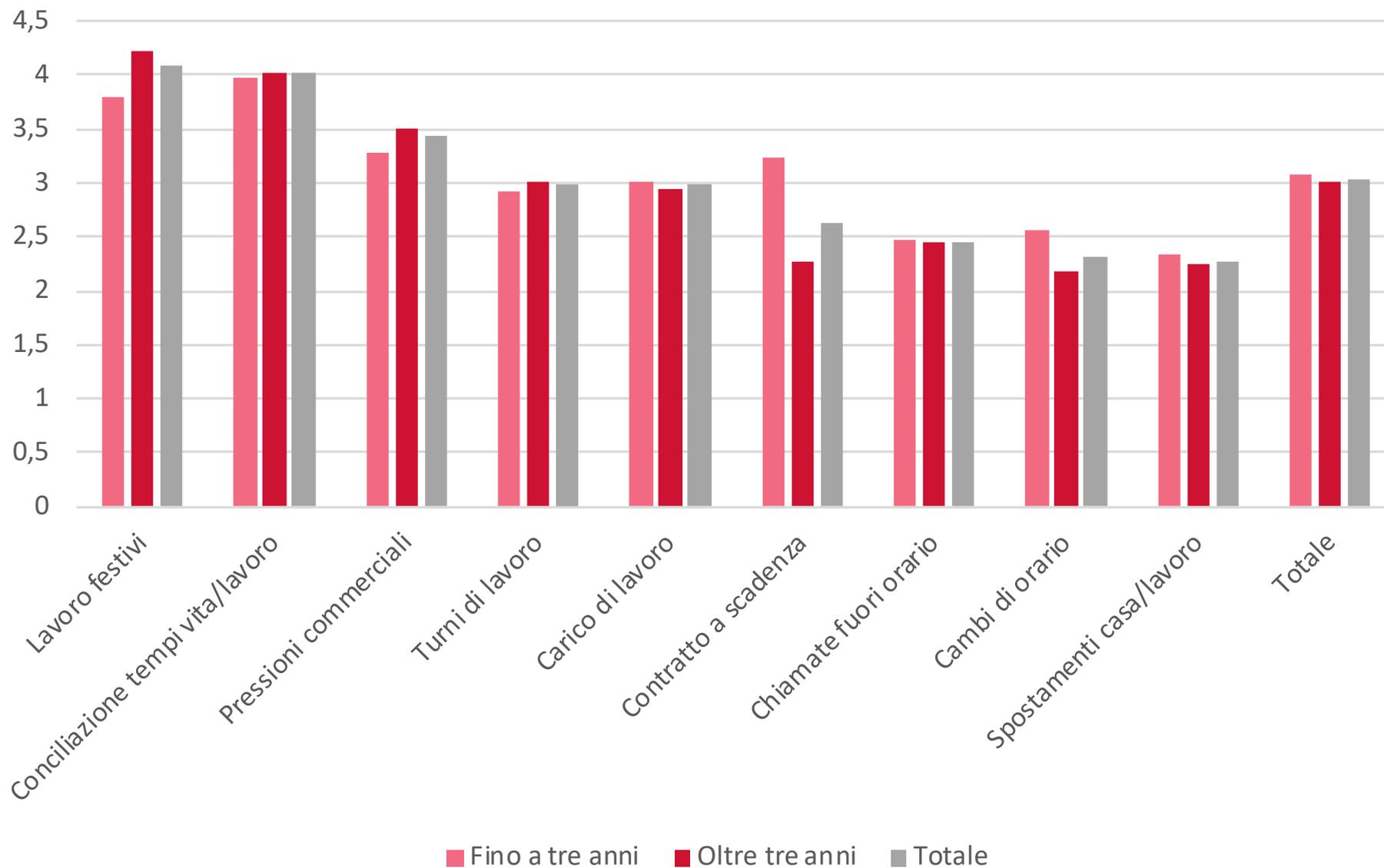
Le donne avvertono di più il problema delle pressioni commerciali mentre gli uomini i cambi di orario.

GRAFICO 8. Problemi segnalati per genere



L'anzianità contrattuale incide poco, con l'eccezione del rinnovo dei contratti a scadenza (problema avvertito dai più giovani).

GRAFICO 8. Problemi segnalati per anzianità contrattuale



Le risposte aperte raccolte su questa domanda sono articolate e ricche di spunti. Proviamo a riportare per aree di segnalazioni.

Dirigenza e organizzazione generale

Si segnala una scarsa organizzazione generale della direzione, una poca preparazione della dirigenza, poca chiarezza decisionale, forti pressioni commerciali che puntano molto sul risultato (che possono creare disagio e problemi di salute) e sull'immagine e poco sull'ascolto e sul coinvolgimento dei dipendenti.

Outlet gestito da incompetenti, sia dal punto di vista amministrativo che tecnico. Zero organizzazione e iniziative!!!

Una Direzione "fantasma" incapace di gestire un comprensorio di 120 negozi, dei quali molti sono temporanei, poiché nessuno dello staff ha una laurea in marketing;

Troppa importanza all'immagine del centro mentre dietro i magazzini viviamo in mezzo all'immondizia!

La maggior parte dei negozi all'interno dell'outlet non conoscono o fanno finta di non conoscere i diritti dei propri lavoratori.

Poca professionalità

Pressioni aziendali, minacce dalla direzione sul fatturato. Velleità di applicazione di diritti dei lavoratori

Gli store manager dei negozi, questo è il problema!

Dopo 10 anni ho dovuto chiedere un'aspettativa per esaurimento nervoso, devo dire che i miei responsabili non mi hanno aiutato per niente, avevo continui attacchi di panico e ansia, ma l'unico aiuto che ho ricevuto è stato quello di andare a "prendere un latte caldo" certo, come se bastasse questo a farmi passare i continui mal di testa e nausea che avevo tutti i santi giorni

Oggi non basta più vendere devi stravendere. Devi fare uno scontrino alto con una media pezzi alta se no ti chiamano e ti chiedono perché non riesci. Ma mi domando questo non è mobbing? Si può denunciare un'azienda perché chiede troppo ai suoi dipendenti?

Il fatto che ad esempio c'è neve l'outlet non si sa mai se è chiuso...certe decisioni non possono essere date alle 13...

Turni e carico di lavoro

Il problema di lavorare ormai quasi tutti i giorni festivi e le domeniche insieme alla gestione dei turni, gli orari e i cambi turno e i riposi sono un tema molto sentito.

Turni assurdi

Il carico di lavoro, il sopportare la gente tutti i giorni, sabato, domenica tutti i festivi, insomma, vita sociale pari a 0, fare turni più umani, che in questo posto ci vivi. Domeniche mai libere

Come minimo per cambiare le cose l'outlet dovrebbe rimanere chiuso almeno tutte le feste e le domeniche alternate, auspicare almeno un giorno di chiusura a settimana o una o due domeniche libere al mese

6 giorni su 7 a lavoro, un solo giorno di riposo. totale assenza di possibilità di poter vivere una vita normale a livello di orario lavorativo.

Ho lavorato per 13 anni all'outlet...l'unico mio problema è sempre stato lavorare tutti tutti tutti (tranne quando in ferie) i sabati e le domeniche... eravamo in pochi quindi non abbiamo mai potuto fare turnazione né di fine settimana né di festivi

La chiusura alle 21 nel periodo estivo è inutile e veramente penalizzante per i dipendenti che come me non stanno a Barberino. Io vivo nel comune di Borgo San Lorenzo, in una frazione vicina e chiudere alle 21 vuol dire non salire in macchina prima delle 21.20, arrivo a casa che sono praticamente le 22. Mia figlia a quell'ora dorme già, neanche riesco a vederla. Inoltre lavorare nei giorni festivi è deprimente e ne lavoriamo troppi di questi giorni, molti più degli altri centri commerciali.

Siamo chiusi davvero pochi giorni l'anno.

C'è il problema pianificazione delle ferie.

Contratto, inquadramento, clima lavorativo

Qualcuno segnala irregolarità di contratti soprattutto per quanto riguarda inquadramento, straordinari, orari.

Il problema è che siamo sempre sottoinquadrate. Dobbiamo fare tutto e le aziende non pagano quanto dovrebbero.

Paga oraria da arresto ...si parla di 5 euro orarie, contratti regolati "a voce" full-time ma che sulla carta risultano dei 16 ore settimanali, straordinario mai pagato, buste fittizie e classica risposta " se non ti sta bene puoi sempre andartene" in un noto ristorante "del sud" all'interno dell' outlet.

É la rovina dei giovani, Se all'outlet ci fossero persone che NON avrebbero bisogno di lavorare, chiuderebbe tutto. É un incubo!

QUAL È IL CONTRATTO CHE TI DA' PIU' SODDISFAZIONE?

- 1) tirocinio full-time con disponibilità festivi + weekend
- 2) a chiamata senza maggiorazione per domeniche e festivi
- 3) part-time 16 ore distribuito in 6 giorni settimanali
- 4) inquadramento 5° livello commercio ma sei il responsabile

Image: Freepik.com



**COMING
OUTLET
!**

Trovare parcheggio

La difficoltà di trovare parcheggio è un'altra segnalazione che torna frequentemente e che vedremo meglio dopo. Soprattutto in tempo di saldi, qualcuno segnala anche atti di vandalismo sulla carrozzeria delle auto, richiesta di corsie preferenziali in caso di saldi e area dedicata al ristoro

Dover arrivare per l'orario di apertura per trovare parcheggio anche se si comincia a lavorare due ore dopo. I parcheggiatori che se ti identificano come dipendenti non ti fanno entrare nei parcheggi perché "è un privilegio", "ricordini" che si trovano alle macchine..... E vai di carrozzeria!!!!

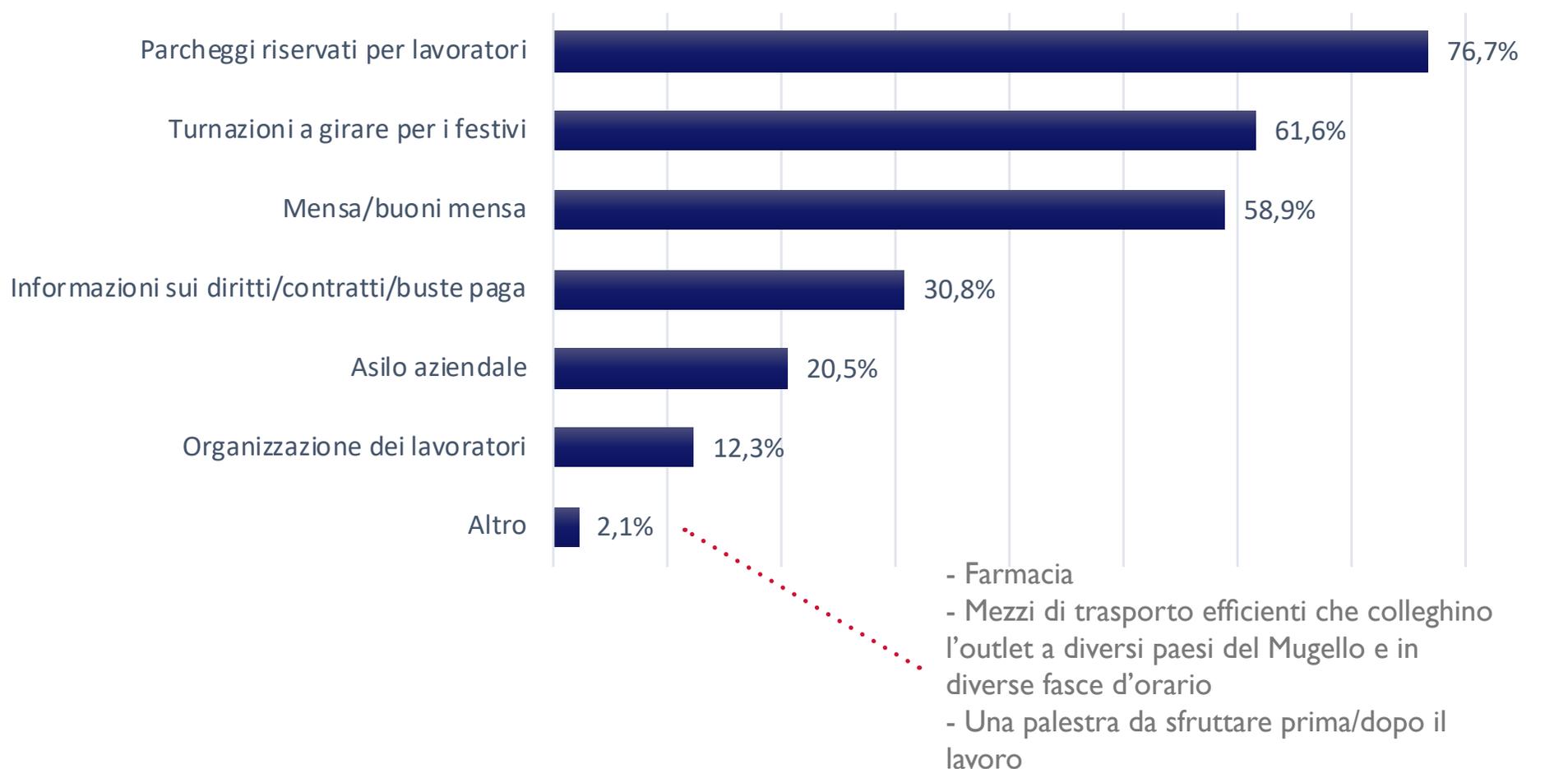
**2.500 POSTI AUTO
E NEANCHE UNO PER I DIPENDENTI!**

**COMING
OUTLET!**

Cosa manca?

Alla domanda 7 abbiamo chiesto di indicare massimo 3 cose ciascuno che ritengono mancanti all'interno dell'outlet e che invece sarebbero utili. Il 76,7% ritiene utile riservare parcheggi per i lavoratori. Segue la richiesta di turnazioni a girare per i festivi (61,6%) e l'istituzione di una mensa o in alternativa i buoni mensa (58,9%).

GRAFICO 9. Quali cose/servizi/organizzazione mancano e sarebbero utili?



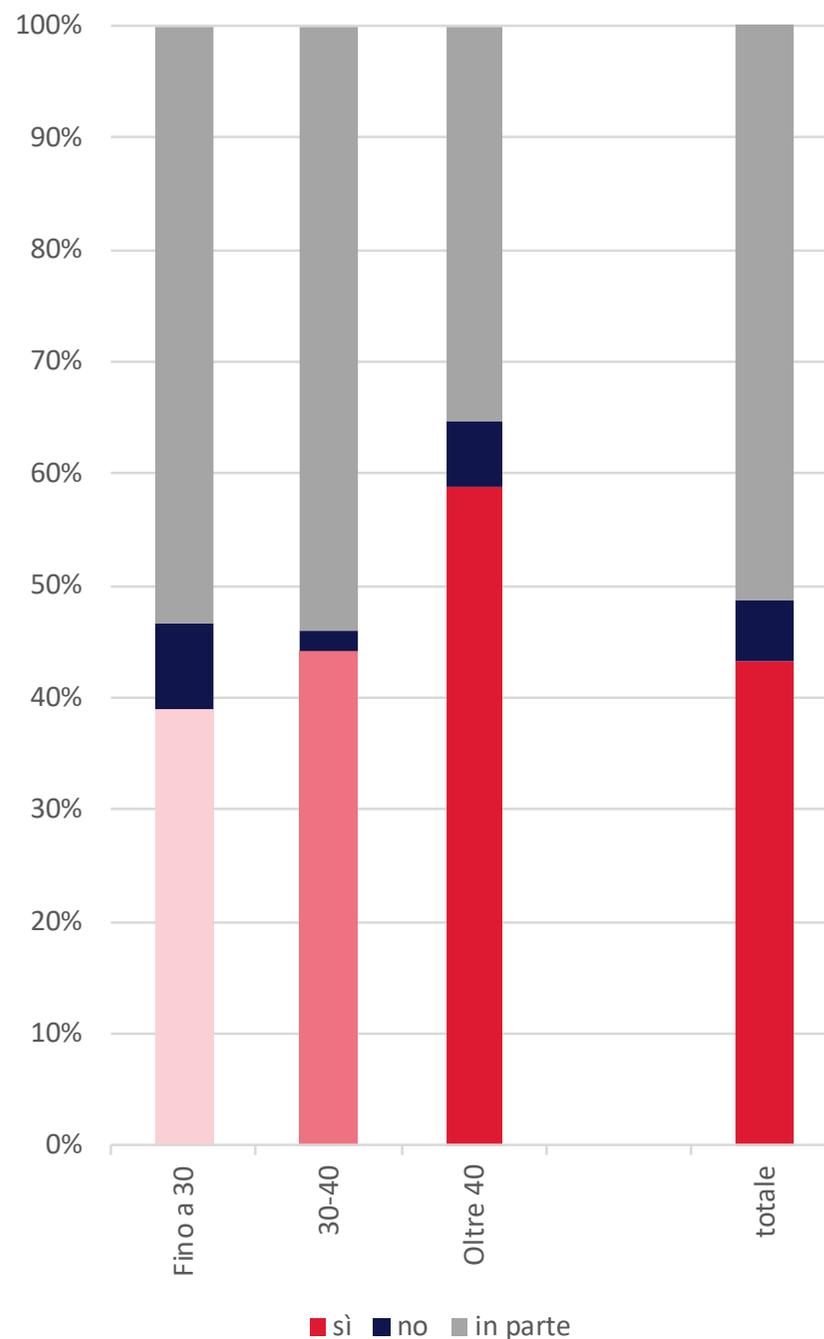
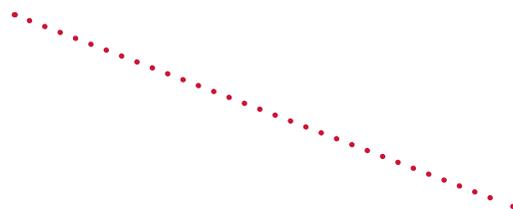
Conoscenza dei propri diritti e richiesta di aiuto

Solo il 5,5% dei partecipanti al questionario dichiara di non conoscere la busta paga. Il 51,4% dichiara di conoscerla almeno in parte.

Gli over 40 rispondono di sì per quasi il 60%, mentre gli under 30 la percentuale si ferma al 39%.

GRAFICO 10.

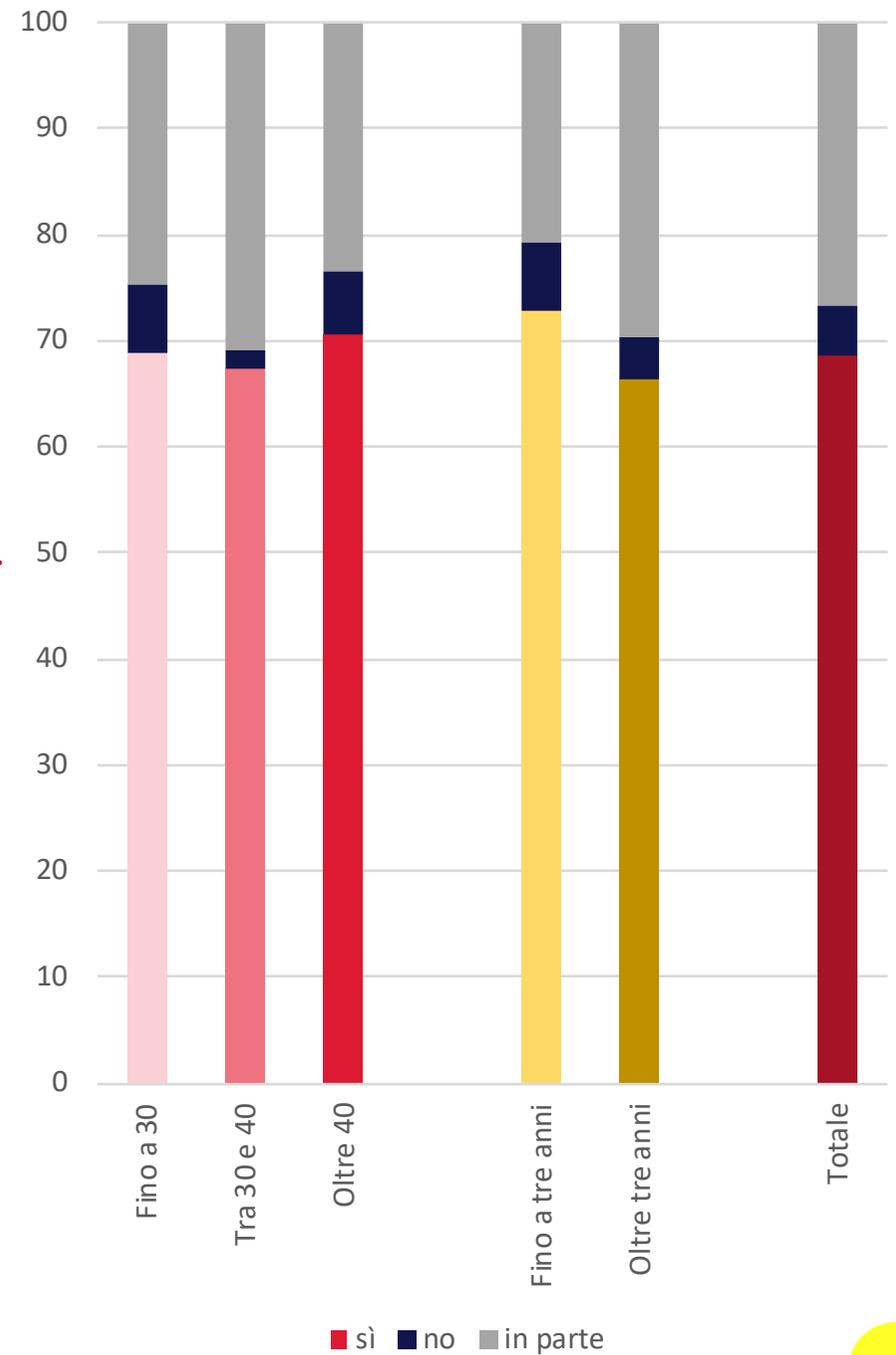
Sai leggere la tua busta paga? per età



Il contratto applicato alla propria posizione lavorativa è conosciuto per il 68,5% dei partecipanti. Il 26,7% dichiara di conoscerlo solo in parte.

Il dato non cambia per l'età e la percentuale è lievemente superiore alla media per chi lavora in outlet da meno di tre anni.

GRAFICO 11. Conosci il tuo contratto?
Per età e per anzianità contrattuale



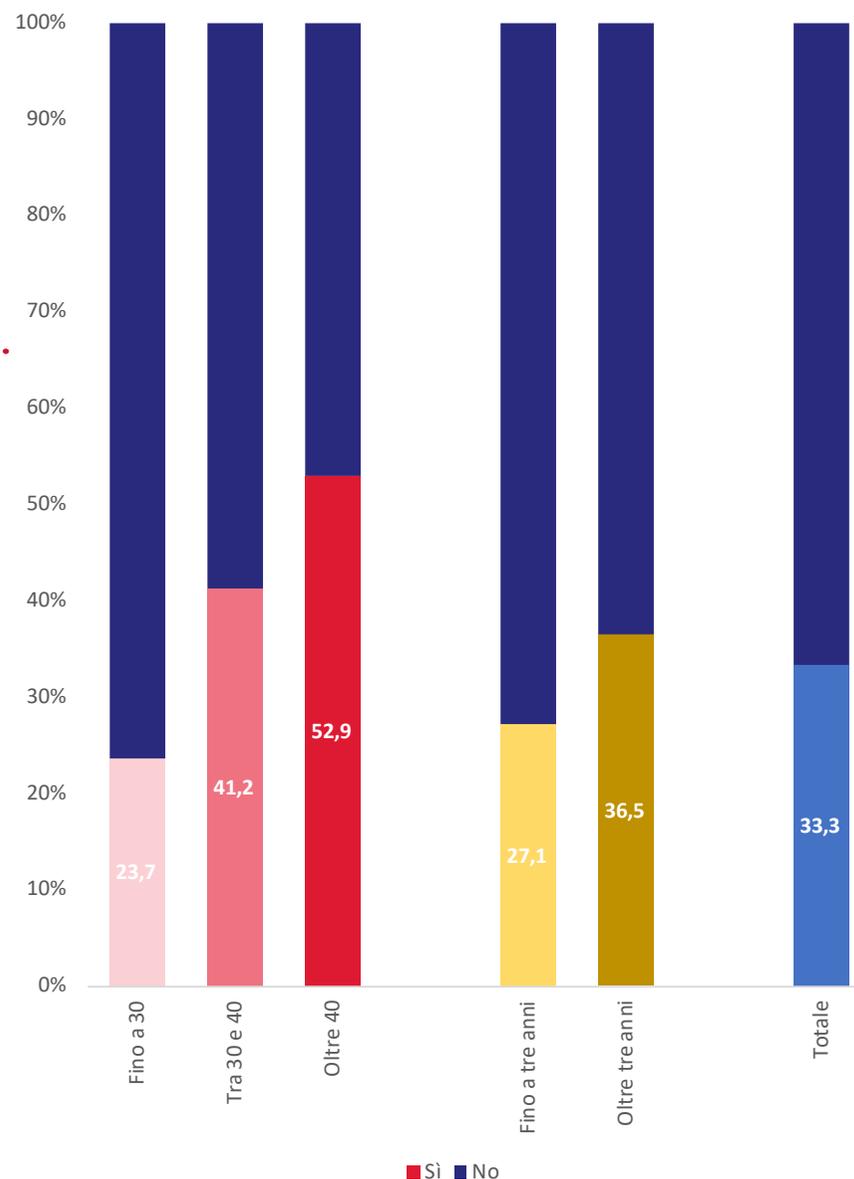
Ben il 66,7% di coloro che hanno compilato il questionario non si è mai rivolto a nessuno per problemi lavorativi, informazioni o sostegno.

GRAFICO 12. Ti sei rivolto a qualcuno per problemi lavorativi, info o sostegno?

I sì aumentano con l'età (23,7% tra chi ha meno di 30 anni, oltre la metà di chi ha oltre 40 anni) e con l'anzianità contrattuale. Più si cresce e più si matura anzianità di servizio, più evidentemente si ha bisogno di sostegno.

A coloro che hanno chiesto aiuto, abbiamo chiesto a chi, lasciando aperta la risposta. La maggior parte (50%) si sono rivolti ai sindacati e ai patronati (17), seguono i soggetti privati come commercialisti/avvocati (6), a parenti o amici (2) e all'azienda (2).

GRAFICO 13. A chi ti sei rivolto?



Motivi di richieste di aiuto, giudizio sui soggetti che aiutano

Lasciando la risposta aperta si sono trovati anche giudizi e commenti sulla richiesta di aiuto e sostegno e pur risultando la CGIL il soggetto sindacale di riferimento più citato fra i sindacati, emergono anche critiche.

CGIL. Sembra che tutti abbiano paura a toccare l'outlet. Salvo poi presentarsi una settimana prima delle elezioni a portare un volantino di uno sciopero.

Mi sono rivolta al mio legale ed ai sindacati, ma non alla CGIL con i quali avete stipulato gli accordi, che in 14 anni non avete rispettato!

La consapevolezza dei propri diritti non consente comunque di poterne godere liberamente.

Ho parlato con i sindacati ma purtroppo non sono riusciti a smuovere nulla, mi hanno solo detto di impormi nel fare le mie ore di contratto ma per quanto riguarda la paga da CCNL non ho mai visto miglioramento, e lavoro nello stesso posto da 1 anno e mezzo...

Mi sono rivolta a delle associazioni per avere info su i turni straordinari, frequenti a lavoro e che vengono tassati maggiormente e penalizzano i lavoratori

Non c'è quasi niente a norma.

A coloro che non si sono rivolti a nessuno abbiamo chiesto i motivi. Pochi hanno motivato nella risposta aperta. Solo in 4 segnalano che non hanno avuto bisogno e non hanno avuto problemi:

Per fortuna oltre alle ataviche mancanze che tutti noi lavoratori del centro abbiamo, non ho particolari problemi col contratto

3 segnalano invece dei timori.

Denunciare comunque le irregolarità contrattuali equivarrebbe ad un licenziamento

Se sei una che crea problemi sei licenziata. Tanto c'è la fila per lavorare fuori uno avanti un altro senza nessun rispetto.

Per paura di essere licenziato

I COMMENTI

Nell'ultima domanda abbiamo chiesto "Vuoi raccontarci/segnalare qualcosa che ti sta a cuore?" Abbiamo ottenuto una trentina di commenti/brevi racconti che ci offrono spaccati che vanno a rafforzare le risposte date in tutto il questionario e nuovi spunti di riflessione. Li abbiamo suddivisi per area e li lasciamo così come sono arrivati, immaginandoci tante voci che ci parlano. Sta a tutti trovare il modo per ascoltarli e costruire le risposte.

DENUNCIA

Sembriamo lavoratori invisibili. Chi dovrebbe aiutarci fa finta di non vedere e si gira dall'altra parte.

Una vergogna

Chiudete!

Il lavoro serve per vivere, all'outlet la vita invece serve per lavorare

È allucinante il modo in cui veniamo visti dall'outlet, braccia con cui fare più soldi possibili. Fregandosene del fatto che anche noi abbiamo una vita e una famiglia, stanno tentando di toglierci tutte le festività. E questo è inaccettabile.

Vorrei che le feste Comandate fosse chiuso, perché abbiamo le nostre famiglie, siamo essere umani e non pezzi di carne buttati a vendere per una miseria di stipendio con il rischio di essere trattati male dalla clientela.

Pochi italiani a lavoro, tutte straniere, poche persone dopo i 38, alcune senza esperienza

Chi ha a casa una famiglia, specialmente con bimbi piccoli non può rinunciare alla propria vita al solo fine di soddisfare le aspettative delle aziende focalizzate solo sui numeri. Per guadagnare, un'azienda deve assumere degli addetti alle vendite ma questi ultimi sono persone! Non sono macchine che si possono portare allo sfinimento per poi gettarle via e prenderne di nuove.

L'unica cosa veramente da segnalare è che molti dipendenti non godono di nessun diritto del contratto, ovvero: Nessun permesso; Nessuna retribuzione e maggiorazione del lavoro domenicale e festivo; Retribuzione mensile al di sotto del livello d'inquadramento, del territorio e di quanto previsto dal contratto nazionale del lavoro; Nessun premio budget sia individuale che dello staff. Mancata ricezione mensile di buste paga sia per via telematica che cartacea.

Vorrei segnalare il grosso problema dei mezzi di trasporto. L'outlet offre lavoro a tantissime persone che non vengono ovviamente solo da Barberino ma viaggiano soprattutto da Borgo, Scarperia, Montecarelli e Firenzuola. I mezzi da queste località sono inesistenti, c'è ne sono solo due con fasce d'orario talmente distanti fra loro che si presume il dipendente lavori dalle 10.00 alle 20.00 e tra L'altro solo da San Piero a Sieve. Un disagio fortissimo per molti, soprattutto nel caso in cui ci fossero inconvenienti. vi invito a riflettere.

La piaga dei contratti part-time. 90% del lavoro offerto è part-time a volte per sole 20h/sett suddivise in 5 giorni. Alcuni negozi con un 14+ addetti alle vendite, hanno in totale soltanto 4 full time. Tornando al part-time, l'unico vantaggio di lavorare 20 ore settimanali può essere il fatto di avere molto tempo libero, ma distribuendo queste ore su 5 giorni, in fascia 13-20, aggiungendo gli spostamenti in auto, viene occupata buona parte della giornata e della settimana. Non prendiamo in considerazione poi la benzina. La distribuzione delle 20h su 5 giorni viene fatta anche se sul contratto si parla di 20 distribuite in 3 giorni soltanto (venerdì, sabato e domenica).

NO ALL' AMPLIAMENTO

**OLTRE 120 NEGOZI
E NEANCHE UN DIRITTO!**



**COMING
OUTLET
!**

ASPETTI POSITIVI

Si, se avete così tanti problemi con l'Outlet e non vi stanno bene così tante cose, perché non vi cercate un altro lavoro? (Invece di rompere i coglioni)

È un bel posto dove lavorare e ti permette di avere una tranquillità economica non indifferente

RICHIESTA DI RISPETTO

Molto spesso ho collaborato con dipendenti (di diverso grado, dal part-time al responsabile) con poca attitudine al lavoro al pubblico creando così situazioni di disagio. Bisogna sempre ricordare educazione e rispetto e mettere in primo piano la salute psicofisica dei lavoratori: in un clima sereno ed equilibrato , si lavora meglio e si rende di più ecco perché sarebbero utili dei corsi gratuiti educativi per i nuovi assunti

Ci sono negozi, come il mio, dove i dipendenti sono stati vittime di soprusi da direzione del punto vendita e dell'azienda. Ci sono negozi dove la gente è stata lasciata a casa solo perché aveva da affrontare gravidanza e maternità, con minacce che prevedono e impongono le dimissioni. Clima ostile e viltà della correttezza e dell'etica lavorativa.

Poca attenzione a noi lavoratori e molto alla clientela che ad oggi è di scarsa qualità migliorare i servizi

Vorrei ci fosse più rispetto per chi lavora nel ramo pulizie....siamo sempre molto ristretti di personale è trattati con poco rispetto da tutti....a partire dalla stessa direzione.

La direzione outlet vede soltanto numeri, sono completamente distaccati dalla realtà sul campo , siamo sempre più precari e sempre più pressati a portare numeri più alti. Vogliano il meglio di noi ma non offrono il meglio di loro.

PROPOSTE

Vorrei che la gente che stesse a casa la Domenica non venisse all outlet. Non c'è bisogno di fare shopping la Domenica. La Domenica é sacra e lo dice una che in 13 anni non ha mai fatto una Domenica libera. Si va al mare in montagna in un museo ad una festa non a outlet.

DOVREBBE ESSERE OBBLIGATORIO DARE I BUONI PASTO

▶ Vorrei che ci fosse la possibilità di avere dei giorni di chiusura, non è giusto dover sacrificare tutta la vita fuori dall'outlet per lo stipendio misero che percepiamo

▶ Lavorare sempre anche nei giorni festivi o anche di maggiore importanza come 1 maggio. Per qualsiasi tipo di contratto ad ore dovrebbe essere prevista una rotazione di liberi su sabati e domeniche.

▶ I posti auto per i saldi dovrebbero essere riservati ai dipendenti, non ai clienti. Chi viene per comprare non ha alcun problema a fare a piedi una quindicina di minuti, chi lavora, sì.

▶ Chiusura x tutti i festivi. Maggiorazione vera x domenica e festivi (se li lavori tutti in busta non si arriva a 20€ in più) Poi la direzione dovrebbe controllare veramente quello che succede nei negozi, ed intervenire quando viene violata la legge, ma è più conveniente non fare niente!

▶ Oltre ad avere più chiusure ...giusto xchè anche noi abbiamo una vita ..in alcuni periodo dell' anno le chiusure fino alle 20sono esagerate...e in certe situazioni aprire alle 9 e chiudere alle 21è davvero esagerato...alla fine regna il nervosismo

▶ Lavoro giorni festivi, non si può chiudere solo 3 volte l'anno e soprattutto non si può stare aperti il 1* maggio è un controsenso. 2) i dipendenti devono avere la possibilità di parcheggiare in maniera decente senza rischiare multe o di girare un'ora per trovare un posticino. 3) servizio pubblico di trasporto, non esistono mezzi pubblici nel 2020 che portano ad un centro così grosso.

▶ La direzione del centro non consente di fare conciliare vita privata con lavorativa. Abbiamo bisogno di più organizzazione come dipendenti, magari un parcheggio riservato (come negli altri outlet presenti in Italia) o magari un semplice supporto nelle attività quotidiane, cosa che tuttora è assente.

▶ Tenere le porte chiuse per un risparmio energetico e per l'ambiente.

▶ Non capisco perché come da contratto tra outlet e comune non siano state fatte alcune dinamiche come mensa per lavoratori, asilo, festivi liberi a girare. Tutte cose che sono andate nel dimenticatoio più totale e che ad ora sembrano utopia. Mi piacerebbe più di giustizia per lavorare tutti meglio e godersi più la vita che una sola è.

Racconto su salute e sicurezza e stress

Siamo costrette a mangiare in ambienti insalubri, pieni di polvere in sospensione proveniente da scatole di cartone e vestiti che vengono dall'altra parte del mondo. E tutti se ne fregano. Chi controlla? Siamo sottoposte a continue pressioni dai negozi, che mettono i componenti dello staff gli uni contro gli altri, con i controlli delle vendite assegnate e dello scontrino medio. Così sanno chi vende di più e chi di meno. Il risultato? Siamo sempre in competizione, invece di collaborare ci fregiamo i clienti e l'umore nei negozi ne risente. E lo stress cresce a dismisura. Ma nessuno lo considera, nessuno inserisce il nostro lavoro tra i lavori usuranti. Del mondo dei commessi se ne fottono tutti.

Racconto di una donna lavoratrice

Lavoro da 15 anni all'outlet, attualmente sono madre di tre bambini ho dovuto ridurre a malincuore il mio orario lavorativo a 20 ore perché non ho un posto dove poter lasciare i miei bimbi e devo appoggiarmi ad asilo e baby sitter avendo orari che si prolungano oltre quelli dell'asilo stesso come le 20.00 o le 21.00, spendo più del mio stipendio andando a rimessa, per non parlare del tempo che perdo per poter organizzare il tutto. Credo che ci vorrebbe un aiuto per poter garantire meno stress organizzativo per noi madri e lavorare in modo migliore, come un asilo a portata di mano che copra i nostri turni.

Titoli di coda

Chi ha collaborato: Mauro, Angela, Benedetta, Tiziano, Alessio, Michele, Paola, Simona per il gruppo di lavoro su campagna e attivazione questionario, Michele per attivazione piattaforma online, Simona e Fabio per elaborazione questionario e stesura report, Paola per reperimento dati ufficiali, Michele per la grafica, Valeria e Leonardo per le letture.

Foto usate nelle grafiche da freepik.com

Ringraziamo tutti e 169 lavoratrici e lavoratori che hanno compilato il questionario.