

**“... dove la vita è un lavoro a cottimo e il cuore un cespuglio di spine...”
F. De Gregori (La ragazza e la miniera)**

È difficile parlare della Giornata delle Donne senza cadere nella solite celebrazioni del lungo cammino percorso per l’emancipazione femminile e della lunga strada ancora da fare prima di raggiungere questo traguardo?

Guardando la realtà che ci circonda, sia in Italia che all’estero, gli argomenti certo non mancherebbero.

Basti pensare a ciò che accade in Russia, dove la Duma ha approvato un progetto di legge che punta a rimuovere dal codice penale il reato di “maltrattamento in famiglia” declassandolo ad illecito amministrativo. Secondo questo discusso progetto legislativo le violenze in campo domestico costituiranno reato solo se chi le ha commesse sia già stato condannato per lo stesso motivo; in caso contrario potranno essere punite con una multa o con l’arresto fino a 15 giorni.

Negli Stati Uniti, in Oklahoma, nel Parlamento locale sta muovendo i primi passi una proposta di legge che prevede che, qualora una donna sia intenzionata ad interrompere una gravidanza, debba avere un permesso scritto del proprio partner che l’autorizzi.

Per non dire del nuovo Presidente Donald Trump, che continua ad esprimersi contro le leggi che consentono l’aborto e, a tal fine, intende nominare all’Alta Corte un maggior numero di magistrati che la pensino al suo stesso modo.



In Italia, poi, a ben 39 anni dal referendum sull’aborto, in grandissima parte del territorio non viene ancora garantito il diritto delle donne ad interrompere una gravidanza: in moltissime strutture pubbliche la percentuale di medici obiettori di coscienza non permette alle donne la libertà di scelta prevista dalla legge 194. Quando poi in alcune regioni, come il Lazio, per garantire alle donne la libertà di scelta prevista dalla legge, viene indetto un concorso per l’assunzione di medici non obiettori, allora ordine dei medici ed il Ministro della Sanità insorgono perché tale tipo di concorsi sarebbe discriminante per i medici obiettori!!!

Potremmo continuare con esempi di questo per molte pagine ancora, dedicando questa giornata ad uno di questi importanti argomenti. Abbiamo invece pensato di dedicare la giornata internazionale della donna, ad una categoria di lavoratrici, la cui voce è poco ascoltata e della cui tutela si occupa uno dei quesiti referendari presentati dalla CGIL, quesiti che saremo chiamati a votare probabilmente questa primavera.

Ci riferiamo alle lavoratrici in appalto, lavoratrici che incontriamo ogni giorno perché si occupano delle pulizie dei nostri uffici.

Abbiamo così incontrato Anna, lavoratrice di una ditta che ha vinto l'appalto per le pulizie di un importante istituto di credito.

Anna lavora per imprese di pulizie da molti anni; dal 2008 la ditta di cui è dipendente è sostanzialmente la stessa, ma quasi ogni anno cambia nome, i dipendenti vengono licenziati per poi essere riassunti ogni volta. I datori di lavoro assicurano i dipendenti che la scelta del cambiamento di nome è per motivi fiscali, e che il loro posto di lavoro è assicurato, ma la loro anzianità viene azzerata ogni volta con tutte le conseguenze previste dal Jobs Act (non applicazione dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori in primis).

L'azienda della quale è dipendente è una grossa ditta, ha circa 1000 dipendenti la maggior parte dei quali sono donne, che sono impiegate per la pulizia ordinaria e giornaliera delle Filiali; gli uomini o ricoprono ruoli apicali o, se hanno ruoli inferiori, si occupano di quei lavori straordinari (lucidatura pavimenti e pulizia vetri) che vengono effettuati nelle filiali delle banche ogni 6 mesi.

La paga oraria è passata dai 5 euro del 2008 agli attuali 7,20. La paga oraria che viene applicata è la medesima da cinque anni; ciò che è cambiato ultimamente è stato l'orario giornaliero di lavoro che è passato dalle 2 ore e un quarto alle attuali 2 ore.

Quindi nei fatti è avvenuta una diminuzione dello stipendio.



La diminuzione dell'orario giornaliero non ha subito alcuna variazione neanche dopo che la filiale presso la quale svolge il proprio lavoro, a seguito della chiusura di alcune piccole Filiali limitrofe, ha visto un aumento dell'organico dei lavoratori e dell'afflusso dei clienti. Il lavoro è quindi sensibilmente aumentato ma deve essere svolto in minor tempo poiché queste sono le condizioni dell'appalto.

Ad Anna viene applicato un contratto a part time di 10 ore la settimana; il contratto part time non è stata una sua libera scelta, è stato il datore di lavoro a decidere. Altre sue colleghe hanno un orario giornaliero di 8 ore che viene suddiviso in diverse filiali o uffici.

Fino a qualche tempo fa si occupava delle pulizie anche in una filiale di un comune limitrofo a quello dove lavora, e per questo motivo le veniva riconosciuto un rimborso spese di trasporto pari a 50 euro al mese.

Ora invece viene applicata una franchigia chilometrica; dal momento che l'altra filiale si trova ad una distanza chilometrica inferiore a quella prevista dalla franchigia, nulla le verrebbe corrisposto. Considerando quindi le spese di trasporto che dovrebbe sostenere ogni giorno, Anna andrebbe a lavorare nella seconda filiale per una paga oraria ancora più bassa rispetto a quella che già le viene riconosciuta, per questo Anna ha rifiutato il lavoro nella seconda filiale. Molte sue colleghe le hanno però detto che altre dipendenti sono state licenziate la seconda volta che si sono rifiutate di accettare queste condizioni; fortunatamente al momento questa ipotesi sembra piuttosto difficile che si realizzi per Anna.

Un altro aspetto che ci sottolinea Anna è la questione dei prodotti che vengono loro assegnati per svolgere le pulizie: la loro qualità è sempre più scadente, nonostante l'impegno che lei

mette nel fare con cura il proprio lavoro, spesso si vergogna del risultato che ottiene: per uffici aperti al pubblico la qualità del servizio è davvero deludente.

È poi capitato che, una volta terminata la scorta dei prodotti assegnata, questa non venisse reintegrata. I prodotti non venivano consegnati nonostante i solleciti al proprio responsabile che lei e le sue colleghe inviavano. Più di una volta il responsabile diceva loro di non preoccuparsi e di utilizzare, per le pulizie, il sapone lava mani presente nei servizi igienici! Altre volte invece scaricavano la responsabilità dei ritardi ai trasportatori che sbagliavano indirizzo di consegna.

Anche le pulizie straordinarie (previste ogni 6 mesi) per la lucidatura dei pavimenti e la pulizia dei vetri, non sempre avvengono con puntualità, più di una volta è dovuto intervenire il direttore della filiale che, rivolgendosi al proprio ufficio tecnico, ha inviato un sollecito direttamente alla ditta.

Da quando è subentrata la ditta attuale nel 2008, lo stipendio viene pagato con precisione e tempestività, ma alcune volte nel passato è successo di attendere diversi mesi per vedersi riconoscere l'accredito di quanto dovuto.

Anna e le sue colleghe pensavano che in questi casi, quando cioè la ditta ritardava i pagamenti degli stipendi, la banca presso la quale svolgevano il loro lavoro intervenisse per far rispettare gli impegni nei confronti delle dipendenti, ma si sono purtroppo accorte che così non era.

La banca non ha alcun obbligo o responsabilità nei loro confronti, qualche direttore di filiale consigliava loro di rivolgersi ai sindacati per risolvere questo problema.

“Quando ho saputo che la CGIL promuoveva un referendum su questo tema, sono stata davvero felice, sono subito andata a mettere la mia firma, e così hanno fatto anche i miei familiari, vorrei davvero che tutti capissero quanto sia importante che le aziende appaltatrici siano responsabili insieme alle ditte che vincono gli appalti, e spero che quando ci saranno i referendum tutti andranno a votare, e finalmente qualcosa potrà cambiare in meglio per tutti quante noi, donne che lavoriamo nelle imprese di pulizia”.

COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL PIEMONTE

