

ABSTRACT

Il Job act, le Donne e la fatica di lavorare negli Appalti

Di Rita Giacconi – FILCAMS CGIL

Vorrei portare il mio contributo dando voce a una categoria di donne troppo spesso dimenticate dalle istituzioni a tutti i livelli, un esercito silenzioso di donne che lavorano spesso nel mezzo di sprechi e inefficienze, senza adeguate tutele e senza che vengano riconosciuti e rispettati i diritti minimi. Sono quelle che lavorano in appalto, o peggio in sub appalto che hanno visto nei provvedimenti del Jobs Act, un peggioramento delle loro condizioni con la probabilità di incorrere più facilmente nel licenziamento mascherato nelle più varie forme o di essere assunte a monetizzazione crescente, azzerando diritti pregressi. Nelle Marche sono circa 19.000 le donne che lavorano negli appalti o nei sub appalti pubblici e privati, comprese le cooperative sociali, che fanno quei lavori notoriamente "da donna" e puliscono i nostri ospedali, le caserme, le scuole, piccole o grandi aziende o cucinano per i nostri figli, per le mense aziendali o per le case di riposo, un esercito di lavoratrici precarie che fanno lavori poveri, discontinui, faticosi malpagati e senza tutele. Infatti pur essendo per la maggior parte assunte a tempo indeterminato, sono esposte tutta la vita al precariato. Ancor più perché dopo i provvedimenti emanati lo scorso 21 febbraio in materia di mercato del lavoro e in particolare l'articolo 7 del decreto del Jobs Act, ad ogni cambio appalto, anche per lavoratrici di lunga anzianità, vengono meno le tutele avute sino ad ora in materia di licenziamenti. Questo articolo si preoccupa di legare alla reale durata del servizio del lavoratore sull'appalto soltanto l'eventuale risarcimento economico, dando per scontato che nelle stazioni appaltanti non esistano anzianità e diritti acquisiti. Così com'è la norma, nei processi di subentro negli appalti, si determinerebbe per i lavoratori una discriminazione intollerabile, in palese contrasto con i diritti maturati e conseguiti da quei lavoratori, maggiormente se sono donne. Quando entriamo negli ospedali, o nei nostri uffici comunali, qui in regione, alle poste, alle ferrovie, nelle caserme, al cantiere navale, nei negozi e nei centri commerciali, fermiamoci per un attimo a guardare il viso e le mani di quelle migliaia di donne "fantasma" che spesso da 20-30 anni, senza valorizzazione professionale e nella migliore delle ipotesi, per 6 euro lordi l'ora, puliscono i pavimenti, i bagni, i treni, i luoghi pubblici e privati, spesso con il solo ausilio di stracci, scope e mezzi di fortuna, a causa di un appalto a ribasso (o mascherato da offerta qualitativamente vantaggiosa ma sempre seguendo la logica del ribasso) anche perché sugli appalti si scaricano l'abbattimento dei costi di fornitura e realizzazione di beni e servizi troppo spesso a danno della qualità delle opere e dei diritti dei lavoratori. Pensiamo alla fatica di lavorare nell'incertezza e alla paura che può provare una donna di 50-60 anni che sostengono famiglie monoreddito, con figli che probabilmente vorrebbero studiare all'università, a quel terrore giornaliero di essere giudicate troppo "vecchie e stanche" o magari con troppi "acciacchi o mal di schiena" per continuare a lavorare di non rivedersi confermare dopo due o tre anni fino al prossimo cambio appalto il loro contratto di lavoro, considerando che non possono andare in pensione dovuto al recente innalzamento dell'età pensionabile e con basse retribuzioni non hanno carriere contributive dignitose. **proposte:** a seguito della proposta di legge di iniziativa popolare in materia di garanzia dei trattamenti dei lavoratori degli appalti promossa dalla cgil, chiediamo di creare un canale regionale che possa facilitare la responsabilità solidale ovvero garantire da parte dell'appaltante il salario e i contributi alle lavoratrici in caso di mancato pagamento della ditta in appalto Consolidare ed estendere la clausola sociale riferita al mantenimento del posto di lavoro in caso di cambio di appalto affermando che, laddove cambia la titolarità dell'appalto ma si è in presenza della continuità del lavoro, è legittimo consolidare la continuità dei rapporti di lavoro in essere, definendo ad esempio un capitolato di appalto "Tipo".