

CHIAMATA ALLO SCIOPERO INTERNAZIONALE DELLE DONNE

8 MARZO 2021 DI “NI UNA MENOS”

L'iniziativa nasce dalle donne argentine che nel 2016 hanno deciso di incrociare le braccia l'8 marzo: **se le nostre vite non valgono, noi non produciamo.**

Non Una Di Meno chiama a uno sciopero femminista e trans-femminista: della produzione e della riproduzione, del consumo, sciopero dai ruoli imposti dai generi. Ci fermiamo per esprimere dissenso e disobbedienza, per rifiutare ogni forma di violenza sessista, razzista, di sfruttamento e oppressione.

In Europa:

- il 55% delle donne ha subito molestie sessuali;
- la retribuzione oraria delle donne è del 16% inferiore a quella degli uomini;
- le pensioni delle donne sono del 30% inferiori a quelle degli uomini;
- il 75% dell'assistenza, del lavoro di cura, di quello domestico non retribuito, è svolto dalle donne.

Nel nostro paese la pandemia ha esibito la centralità e insieme la crisi della riproduzione sociale e del welfare pubblico: le condizioni della sanità e della scuola ne sono l'esempio più lampante.

Durante il 2020 a **perdere il lavoro sono state 444 mila persone, di cui il 70% sono donne.** Solo nel mese di dicembre, su 101 mila persone i cui contratti non sono stati rinnovati o che sono state costrette a licenziarsi, 99 mila sono donne, a causa di lavori precari e salari più bassi, e quindi più sacrificabili nell'economia familiare.

La fine del blocco dei licenziamenti, previsto a fine Marzo, fa prospettare una situazione destinata a peggiorare. Tuttavia, di fronte a una perdita di autonomia economica, le donne non hanno smesso di lavorare, perché sono coloro che si occupano – gratuitamente o in cambio di bassi salari – della cura di anziani* e bambin* e il cui carico di lavoro è aumentato per la **didattica a distanza.**

La centralità assunta dalla riproduzione ha gettato luce sulle condizioni di lavoro nei cosiddetti lavori essenziali, svolti prevalentemente da donne, in gran parte migranti, sottoposte a un'intensificazione di orari di lavoro e turni impossibili.

Il Covid-19 ha reso ancora più evidenti le linee della **violenza** strutturali. Dall'inizio dell'anno sono tredici le donne uccise, ma i finanziamenti ai centri antiviolenza femministi, fondamentali nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza, sono del tutto inadeguati. Mentre il **Piano Antiviolenza** sta per scadere, la discussione governativa invoca la parità di genere nella gestione del **Recovery Plan** attraverso l'attuazione di politiche neoliberali e un **Family Act** che, oltre a escludere le persone migranti, non tiene conto della divisione sessuale del lavoro.

Lo **smart working**, che va letto nella sua ambivalente complessità, si è rivelato nella maggior parte dei casi una forma di sfruttamento intensificato, travalicando gli orari, scaricando i costi su chi lavora e impedendo forme di organizzazione. Lo S.W. non va confuso con il telelavoro, che è uno spostamento dell'ufficio in altro luogo: gli strumenti

sono forniti dal datore di lavoro, gli orari sono rigidi, quindi c'è un profilo di innovazione minore rispetto allo smart working.

Lo smart working invece è regolamentato dalla legge 81 del 2017, legge estremamente scarna e foriera di gravissimi problemi. La norma consente di accedere al lavoro agile sulla base di un accordo individuale tra datore di lavoro e singolo lavoratore/ lavoratrice, nel pubblico e nel privato: ma la posizione contrattuale, le conoscenze e la capacità/possibilità di difendere le rispettive esigenze sono estremamente diverse tra le parti. Le lavoratrici che hanno continuato a lavorare perché "essenziali" hanno dovuto accettare turni di lavoro folli, che hanno ristretto ai minimi termini gli spazi di vita e di libertà.

La collaborazione tra Innovation Center di Intesa Sanpaolo e il Laboratorio di Neuro Scienze dell'Università di Lucca ha prodotto un documento, pubblicato a febbraio 2021, dal quale si evince che:

- Lo SW determina un incremento dell'orario di lavoro e un'estensione dei periodi lavorati;
- una percezione meno positiva, se non addirittura negativa, dello S.W., nonché un calo di produttività per ora lavorata;
- collegamento del burn-out (sindrome di stress lavorativo) allo S.W.;
- dipendenza patologica dal lavoro.

Dallo studio non emerge una differenziazione di genere, ma sappiamo che questo anno di "chiusura" ha messo a dura prova le donne che si sono ritrovate a gestire carichi di lavoro su più fronti.

Da una ricerca JRC tecnica report della Commissione Europea relativa al 2020 si valuta il potenziale impatto delle prime misure di confinamento anti-Covid introdotte sui mercati del lavoro dell'UE, sulla base di un'analisi delle restrizioni imposte alle attività economiche in tre Stati membri dell'UE (Italia, Spagna e Germania). A seguito delle misure legislative adottate, si evince che in questi paesi la netta prevalenza delle donne nei settori sottoposti a chiusura forzata non è compensata da valori più elevati nei settori essenziali e adatti al telelavoro, suggerendo un significativo squilibrio di genere per quanto riguarda l'impatto sull'occupazione delle donne dei decreti anti Covid in tali paesi.

Se ne deduce che in questi paesi le donne hanno pagato un prezzo più alto.

Da un'inchiesta a cura della "Rete lavoratrici e lavoratori agili Italia", svoltasi tra ottobre e novembre 2020 su un campione di 2846 addetti/e, principalmente nel Nord Italia, con una significativa percentuale di bancari e oltre il 50% di donne, emergono alcune evidenze:

- L'importanza della volontarietà dello smart working;
- la mancanza di rapporti interpersonali, di interazione con i colleghi e il non uscire dall'ambiente domestico, conseguenti all'impossibilità di recarsi sul posto di lavoro, hanno pesato molto sulle lavoratrici e i lavoratori nel periodo emergenziale.

Si sono registrate diverse inadempienze rispetto a quanto normato dalla Legge 81/2017, specie per quanto riguarda la prescritta parità di trattamento economico rispetto al lavoro in presenza.

In particolare:

- **non è stato più erogato il Ticket pasto**, non è stato previsto alcun rimborso per chi usufruiva del servizio mensa e non sono stati riconosciuti gli straordinari.
- Per lavorare da remoto, più del 50% degli intervistati ha dichiarato di **aver dovuto utilizzare le proprie apparecchiature elettroniche** (dovendo spesso procedere all'acquisto senza alcun rimborso) e nel 93,8% dei casi ha dovuto utilizzare (o potenziare in base alla maggiore necessità di flusso dati) **il proprio personale contratto internet** (ovviamente a proprie spese). Solo nel 3,3% dei casi è stata l'Azienda a fornire un dispositivo per collegarsi alla rete. Tutto ciò a fronte del fatto che alcune Regioni, come ad esempio la Lombardia, abbiano stanziato un'ingente somma a fondo perduto destinata alle imprese per favorire lo smart working.
- In alcuni casi è stato segnalato che il lavoratore posto in Cig in **maniera intermittente abbia dovuto continuare a lavorare**, sotto ricatto del datore di lavoro.
- la **postazione lavorativa** ricavata in casa viene percepita come inadeguata per illuminazione, ergonomia e climatizzazione per quasi il 50% degli intervistati.
- un altro dato che stride con la ratio della sopra citata legge è che, nel 95% dei casi, la prestazione di lavoro sia stata erogata dalla propria abitazione, **senza possibilità di interrompere il lavoro durante la giornata** e con processi e struttura organizzativa identici rispetto al lavoro in presenza.

Nella maggior parte dei casi si tratta quindi di una modalità di lavoro caratterizzata dalla **rigidità** e dalla **negazione del concetto stesso di agilità**.

Questa indagine non evidenzia una sostanziale differenza di genere anche se, considerando la percezione dell'emergenza come un fatto eccezionale, potrebbe non aver risentito delle ricadute a lungo termine. Forse rifatta oggi potrebbe evidenziare delle differenze più consistenti.

La nuova povertà nel nostro paese è donna! Lo dice il rapporto della Caritas 2020.

**La Cub, insieme ad altri sindacati,
ha raccolto l'appello di Non Una Di Meno
proclamando per lunedì 8 marzo
lo sciopero generale di tutte le categorie pubbliche e private.**

Uno sciopero:

- contro tutte le forme di **discriminazione**.
- contro la **precarietà** lavorativa e sociale che colpisce soprattutto le donne.
- contro le politiche di **austerità** che impoveriscono i lavoratori e discriminano donne e immigrati.
- contro la forma di **controllo** classista e familista riproposto dalla struttura del reddito di cittadinanza che colpisce soprattutto le donne.
- contro la **didattica a distanza** sostitutiva della scuola in presenza.
- per la tutela della **salute e sicurezza** delle lavoratrici e dei lavoratori.

- per un **welfare Pubblico e universale** che restituisca dignità a tutti e soprattutto alle donne liberandole dal ricatto della gestione della famiglia.
- per una **pensione** dignitosa a 60 anni di età.
- per il diritto al **lavoro**, a **salari** e **carriere** senza discriminazioni.
- per la **salvaguardia dei diritti** nel lavoro agile e per una sua **regolamentazione** che possa conciliare tempi di vita e di lavoro.
- per l'**assunzione e stabilizzazione** del personale sanitario e scolastico.

La sfida di uno sciopero generale è più che mai ardua quanto urgente: abbiamo visto già a partire dal marzo dello scorso anno l'introduzione di ulteriori limitazioni e attacchi al diritto di sciopero, che mirano a spuntarne la forza.

Eppure in questi mesi duri molti sono stati gli scioperi e grande il protagonismo delle donne: pensiamo agli scioperi delle lavoratrici che con il lavoro rischiano anche il permesso di soggiorno, a quelli delle lavoratrici e delle operaie che non vogliono scegliere tra salute e salari da fame per garantire i profitti; a quelli della scuola e della sanità che rifiutano l'etica della missione e reclamano investimenti pubblici e fuoriuscita dalla precarietà; agli scioperi contro i licenziamenti camuffati da trasferimenti, a quelle lavoratrici che non vogliono arrendersi al peso crescente del lavoro riproduttivo a discapito del proprio salario.

La strada da percorrere è ancora lunga!

Ci saranno presidi, in sicurezza, in molte città e a tal proposito vi invitiamo a visitare il sito di Non Una Di Meno per partecipare attivamente: <https://nonunadimeno.wordpress.com>

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. *Credito e Assicurazioni*

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

<http://www.facebook.com/SALLCACUB>

f.i.p. 1.3.2021