



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Ufficio Consigliera Nazionale di Parità



SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO IN OTTICA DI GENERE : FACCIAMO IL PUNTO

Occorre un punto di vista sulla sicurezza nuovo e globale, che includa la sicurezza di genere, una specificità questa che necessita di interventi e risposte mirate, Sono stati fatti passi avanti in tal senso ma bisogna insistere.

L'attuale organizzazione del lavoro deve mettere al centro del sistema delle proprie politiche la "conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro", l'erogazione di nuovi servizi, determinanti non solo nel sostenere la presenza femminile nel mondo del lavoro, ma anche ad abbattere i costi sociosanitari delle patologie derivanti da stress lavoro correlato che, nei prossimi venti anni, si valuta costituiranno la seconda voce della spesa sanitaria nazionale. Va riconosciuto il grande sforzo fatto dalla contrattazione e dai nostri legislatori per recepire tutte le direttive europee su salute e sicurezza.

Sviluppare un'organizzazione del lavoro armonica e attenta ai temi della produttività, della competitività, della conciliazione lavoro-famiglia, in un'ottica di sicurezza e benessere organizzativo è una delle priorità individuate nella riforma del modello contrattuale, condivisa dalle parti sociali e dal Governo, dove la contrattazione decentrata è la sede più idonea, in quanto vicina ai lavoratori e alle imprese, per affrontare concretamente temi così importanti quali salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici.

L'armonizzazione degli orari di lavoro, la conciliazione e la flessibilità sono peraltro tra gli strumenti che le parti sociali hanno individuato nell'Avviso comune del Ministro Sacconi del 7 marzo scorso per nuove prassi finalizzate alla migliore flessibilità e produttività lavorativa e familiare.

Gli strumenti conciliativi vanno dalle misure che riducono e/o articolano diversamente il tempo di lavoro (part-time, telelavoro, lavoro ripartito, lavoro intermittente, tipologie contrattuali ad orario ridotto, modulato e flessibile, flessibilità di orario in entrata e in uscita, banca delle ore) a quelle che favoriscono il rientro dalla maternità, alle misure di supporto, e quindi ai servizi, che liberano tempo per la cura dei componenti della famiglia.

Fermo restando il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché per i familiari che prestano loro assistenza, come previsto dalla legge Biagi art 46 dl 276/2003 la flessibilità si estende anche per altre fattispecie. Questo è il caso della possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno.

Tutte misure che attivate a livello di contrattazione decentrata possono beneficiare degli incentivi fiscali per la detassazione del salario di produttività. L'intesa, che rappresenta un passo in avanti delle nostre relazioni industriali, prevede l'istituzione di un tavolo tecnico per la verifica, entro novanta giorni, della possibilità di adottare nuove e buone pratiche di flessibilità, *family friendly* e di conciliazioni esistenti individuate dall'Osservatorio affidato appunto alla Consigliera nazionale di parità.

Peraltro proprio con la disponibilità delle organizzazioni sindacali e le associazioni del volontariato si è istituito un Tavolo di lavoro in data 15 marzo u s presso la consigliera Nazionale di parità per esplorare insieme la disponibilità ad iniziative inerenti lo sviluppo dell'art 46 della legge 276 /2003 e successive integrazioni che prevede in capo ai lavoratori e lavoratrici affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale e orizzontale.

Peraltro è da valorizzare il Manifesto per i diritti del lavoratore/lavoratrice presentato al Presidente della Repubblica nel 2008 in collaborazione con Lilt Fondazione Marco Biagi e il successivo Codice per i diritti dei lavoratori e lavoratrici affetti da patologie oncologiche elaborato da Adapt in collaborazione con Alessandra Servidori e adottato dalla Commissione Europea.

Recepiscono in parte tale tematica anche Accordi di collaborazione strategica sottoscritti separatamente dalla Consigliera con INAIL, CRI, UNAR, FAVO.

La Carta per le Pari opportunità e l'uguaglianza nelle aziende già sottoscritta da numerose aziende e per ultimo l'Avviso Comune sopra citato dedicano una parte importante a strumenti e azioni che nell'ambito della contrattazione decentrata possono sostenere la permanenza sul luogo di lavoro per favorire la conciliazione e la flessibilità tra famiglia e lavoro, con particolare riguardo anche a congedi e orari di lavoro per lavoratrici e lavoratori in particolare situazione di malattia.

Abbiamo elaborato come Consigliera nazionale di parità in occasione dell'iniziativa del 25 Marzo alla Fondazione Biagi con la collaborazione dell'Università di Modena e Reggio Emilia ,Lilt ,Komen Italia una raccolta ragionata dei rinnovi contrattuali sia del comparto pubblico che privato che hanno inserito o rinnovato strumenti contrattuali a sostegno delle lavoratrici e lavoratori affetti da patologie gravi.

In precedenza in occasione della divulgazione del Codice Etico UE è stato monitorato con Adapt nel Comune di Milano e in grandi aziende come Roche la situazione per comprendere quanto i dipendenti di queste due strutture fossero a conoscenza della normativa in materia di diritti dei lavoratori affetti da gravi patologie e riteniamo ancora molto importante divulgare e sensibilizzare i luoghi di lavoro e le comunità sociali su questa materia ancora troppo sconosciuta.

Inoltre è già stato illustrato in occasione del Congresso Sigo la disponibilità ad intervenire sui luoghi di lavoro e nelle strutture sanitarie per prevenire gravi patologie oncologiche che colpiscono l'apparato genitale femminile. Ecco perché un gruppo di lavoro che individuerà possibili azioni da sviluppare insieme in una logica di sussidiarietà tra OOSS, associazioni, Consigliera per potenziare l'intervento a favore di questi lavoratori e lavoratrici.

Una proposta operativa per iniziare : impostare una piccola pubblicazione con alcune informazioni essenziali da divulgare nei luoghi di lavoro, nelle strutture sanitarie ,ambulatori medici.

La coesione sociale si può garantire solo attraverso la condivisione, ed è compito delle parti e delle istituzioni dare vita e favorire un sistema concertativo capace di armonizzare e orientare le esigenze delle lavoratrici, dei lavoratori, delle imprese e degli utenti anche e soprattutto in materia di sicurezza.

Esiste però un problema tipicamente italiano e cioè il ricorso sistematico alle deroghe, introdotte di volta in volta sia sui controlli che sulle sanzioni; ricorso non vissuto come eccezione ma come prassi consolidata capace di depotenziare qualsiasi innovazione legislativa. Affermare quindi una cultura della sicurezza significa lavorare per una migliore applicazione delle norme stesse, comprese le ispezioni, i controlli e le sanzioni, oltre alla prevenzione che è l'elemento strategico della salute e sicurezza sul lavoro. Per fare buona prevenzione è necessario investire su un sistema formativo capace di considerare i cambiamenti sociali derivanti da una grande presenza di lavoratori stranieri, da una crescente presenza del lavoro femminile, soprattutto in settori particolarmente delicati capace di tenere in considerazione i nuovi trend demografici di invecchiamento della popolazione e le trasformazioni introdotte nell'organizzazione del lavoro dall'innovazione tecnologica.

Vogliamo contribuire a promuovere una nuova fase della formazione alla sicurezza, in grado di farsi carico di questioni concrete e di porsi obiettivi funzionali alla tutela delle persone, del lavoro e del sistema delle imprese. Si tratta di obiettivi e di impegni che coinvolgono le parti sociali perchè dobbiamo acquisire strumenti e conoscenze sempre più avanzati in tema di sicurezza, in uno sforzo corale di conoscenza collettiva e non episodica, un apprendimento continuo per declinare i contenuti nei diversi ambiti settoriali, territoriali e aziendali di riferimento. Immaginiamo uno scambio di conoscenze e di esperienze capaci di rafforzare i saperi dell'intera organizzazione, attraverso la costruzione di un metodo e strumenti per costruire una learning organization, in una logica di condivisione virtuosa di esperienze, case histories e buone prassi, al fine di stabilire modalità innovative di apprendimento e formazione continua attraverso anche il nostro Osservatorio nazionale sulla Contrattazione.

Un puntuale resoconto di Inail dimostra che la favorevole contrazione registrata, per gli infortuni sul lavoro, denunciati all'INAIL nel triennio, 2007-2009 (-13,4%) ha riscontrato per le donne una rilevanza ben più contenuta (-2,7%).

Dei circa 244mila casi che le hanno viste coinvolte nel 2009, oltre l'80% è occorso in occasione di lavoro, quota che, seppur consistente, continua a mantenersi comunque più bassa di quella relativa agli uomini (91,4%) confermando la maggior incidenza degli infortuni in itinere per il sesso debole.

Da rilevare che circa il 60% delle morti denunciate dalle donne sono da imputare proprio a questa tipologia di infortuni, che avviene nel tragitto casa-lavoro o lavoro-luogo di ristoro e viceversa. Per gli uomini la stessa incidenza scende al 24% in conseguenza della diversa distribuzione dei due sessi nelle attività lavorative più rischiose. In particolare, per le donne i settori di attività economica maggiormente interessati dagli infortuni in occasione di lavoro risultano essere quelli del terziario: Sanità (12,8%), Commercio (10,3%), Servizi alle imprese (10,2%) e Alberghi e Ristoranti (8,5%).

Anche gli infortuni occorsi alle lavoratrici straniere, che rispetto al 2007 hanno registrato per l'Industria e Servizi un aumento del 3,1% (circa 23mila casi), riguardano gli stessi settori di attività economica, ma con un apporto sensibilmente diverso per quello del personale addetto ai servizi domestici (9,1% contro 0,5%). Tra le lavoratrici italiane si infortunano principalmente le infermiere professionali (9,2%), mentre tra quelle straniere le colf e le badanti (8,5%). Nel complesso per queste due professioni lavorative si registra rispetto al 2007 un aumento degli infortuni del 3,7% anche perché, nonostante la crisi, si tratta di professioni connesse all'indispensabile servizio di cura alla persona e di gestione della casa.

Interessante è la ricerca/ intervista compiuta da CISL Trasporti su un campione di 1193 lavoratrici comunque significativa se rapportata dell'universo donne che lavorano nel settore dei trasporti

che sono ben 110.000. Mentre 1/3 delle intervistate svolge un'attività impiegatizia, le altre lavorano in un ambiente esterno e quindi sono sottoposte ad un'attività logorante che si svolge anche in orario notturno. Oltre la metà del campione effettua un lavoro "organizzato in turni" che rende difficile un'organizzazione familiare. Le donne coinvolte dimostrano un interesse elevato su argomenti relativi alla salute e sicurezza nel posto di lavoro (88,9% del campione ha dichiarato di esserne Molto/Abbastanza) anche se sondando sulla motivazione di tale interesse emerge che le intervistate mancano di una cultura di fondo su tali argomenti.

Sarebbe auspicabile che tutti coloro che sono preposti ad un'attività di informazione migliorassero la comunicazione in tal senso. La scarsa conoscenza degli argomenti in questione viene evidenziata anche dalla domanda in cui l'83,4% delle intervistate dichiara di "non conoscere le disposizioni normative in tema di salute e sicurezza sul posto di lavoro". Ben il 74,7% delle lavoratrici di questo settore dichiarano "una sorta di disagio, malessere sul posto di lavoro" che contribuisce ad aumentare lo "stress lavoro-correlato" (citato dal 50,7%) e "fa pesare" ulteriormente i problemi legati a "disfunzioni organizzative" (46%). Queste risposte vanno collegate anche all'età delle donne intervistate che hanno ancora una vita lavorativa molto lunga davanti a loro. Una maggiore attenzione da parte delle Aziende a tali aspetti porterebbe sicuramente ad un aumento del benessere psico-fisico e ad una maggiore produttività.

Si consideri che in materia di Fondo di infortuni per le persone che svolgono lavori casalinghi operativo presso INAIL il Ministro del lavoro sta predisponendo una modifica di tale Fondo per renderne maggiormente fruibili sia la platea dei destinatari che l'accesso. Fornire dunque elementi di conoscenza in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, alla luce delle disposizioni vigenti in Italia è un obiettivo che ci siamo posti e per il quale lavoriamo su parecchi fronti.

Attraverso il DLGS 81 del 2008 si possono promuovere una attenzione più diffusa e dunque operare anche dalla parte delle donne. Infatti il d.lgs. n.81/2008 persegue l'obiettivo di elaborare un "manuale d'uso", anziché un testo legislativo emergendo con chiarezza alcuni principali indicatori di tale scelta. L'introduzione dell'obbligo di individuazione delle procedure e l'inserimento di queste nel documento di valutazione dei rischi, ne è uno degli esempi più significativi, così come la precisione nel definire il ruolo del dirigente e del preposto e del relativo inserimento nel documento di valutazione dei rischi dell'organigramma aziendale in tema di sicurezza.

Ma il cardine centrale è sicuramente rappresentato dall'introduzione della "tipicità" dei lavoratori, nel nuovo modello di valutazione del rischio. Per la prima volta in linea con le priorità del programma europeo, si coniuga la valutazione dei diversi rischi, potenzialmente esistenti in ambiente di lavoro, con le specificità delle lavoratrici e dei lavoratori, tenendo conto delle variabili relative alla tipicità della popolazione lavorativa. Oltre a considerare la componente "età" delle lavoratrici e dei lavoratori, il nuovo articolato legislativo prevede che si consideri le potenziali influenze dello "stress lavoro correlato", della "provenienza da altri Paesi" e della "differenza di genere".

L'introduzione esplicita della componente relativa alla "differenza di genere", rappresenta sicuramente una spinta di grande valore non solo sul piano culturale, ma senza dubbio per la ricerca e gli studi sul tema. Divenendo un obbligo specifico il tener conto dell'influenza della componente di genere nell'analisi e valutazione dei rischi, le diverse discipline scientifiche devono intensificare le ricerche e gli studi, giungendo ad integrare, sviluppare ed aggiornare le informazioni e i dati limitati a disposizione.

L'attenzione utilizzata dal legislatore nel richiamare puntualmente nella valutazione dei rischi l'ottica della "differenza di genere", superando la mera attenzione al solo mondo del femminile in

ambiente di lavoro per il periodo circoscritto della maternità (riferito al quale se ne conferma, comunque, nel nuovo testo legislativo la piena tutela), non solo pone in evidenza e concretezza la valorizzazione e specificità, in ambiente di lavoro, dei due sessi durante tutto l'arco della vita lavorativa, ma rafforza di riflesso anche un'attenzione alla tutela specifica del genere maschile che, sotto l'insegna della prevenzione a carattere "neutro" è andata perdendosi negli anni, rischiando una sotto-valutazione in alcuni casi anche potenzialmente generatrice di specifici rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, ma senza dubbio sul piano degli studi e della ricerca di forme nuove e sempre più adeguate di tutela.

Le conoscenze in nostro possesso ci permettono già di poter attuare una adeguata e puntuale analisi dei rischi in ciascun ambito lavorativo che vada a garantire un significativo livello di protezione psico-fisica delle lavoratrici, per tutto l'arco della loro vita lavorativa, che garantendo la piena tutela, tenda al raggiungimento di uno stato di benessere sul luogo di lavoro. Pur conoscendo le cause scatenanti le condizioni di disturbo e danno in ambito lavorativo, è comunque ancora oggi più diffusa la conoscenza delle patologie che delle fonti di rischio, per una disattenzione all'analisi e valutazione dei rischi accurata e specifica per genere, e una carente e poco diffusa attività informativa volta al promuovere, un'azione costante di auto-tutela e prevenzione da parte delle stesse lavoratrici e lavoratori nei riguardi delle fonti di rischio.

Tra le più frequenti patologie oggi sofferte si registrano: la sindrome del tunnel carpale; la tendinite; l'epicondiliti (dolore al gomito); le periartriti, gli avvelenamenti da sostanze chimiche, i danni da agenti cancerogeni e le lesioni dorso-lombari.

Sul piano regolamentare, una risposta significativa e grande rilevanza merita la novità introdotta dal legislatore con il d.lgs.81/2008, nell'aver previsto che il processo di valutazione dei rischi debba obbligatoriamente tenere conto di diversi elementi legati alla tipicità dei soggetti tra cui, in particolare, le specificità rappresentate dalla differenze di genere. Tale valutazione è mirata a cogliere le fonti di rischio ambientale di lavoro, rumore, agenti chimici, biologici, movimentazioni di carichi, videoterminali, vibrazioni, ma anche la relazione tra il tipo di lavoro, l'ambiente in cui si svolge e le caratteristiche tipiche delle lavoratrici e dei lavoratori presenti nelle diverse popolazioni lavorative, tenendo conto di cinque fondamentali fattori: età, genere, stress lavoro-correlato, provenienza da altri paesi, tipologia contrattuale.

La vera sfida che si è aperta è quella di rendere tutte queste innovazioni di garanzia, reali interventi posti in essere in tutte le realtà lavorative a tutela di ogni lavoratrice e lavoratore senza alcuna distinzione, ritardo o, mancanza di valutazione. La Commissione Consultiva permanente del Ministero del lavoro prevista dal dlgs 81/2008 ha operato, attraverso l'articolazione dei gruppi di lavoro, sulla predisposizione di linee guida, con una area del sito del Ministero dedicata alle tematiche e agli ambiti di intervento nei quali il Ministero è chiamato ad operare in materia di salute e sicurezza nel lavoro, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, Testo unico in materia di salute e sicurezza, modificato dal decreto legislativo 5 agosto 2009 n 106.

La strada che si vuole percorrere è quella della costruzione e diffusione della cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro, riservando ampio spazio a tutte le attività ed iniziative che concorrono ad un efficace contrasto del fenomeno degli infortuni sul lavoro, nella consapevolezza di dover promuovere un vero e proprio cambiamento culturale in cui il cittadino, a prescindere dal proprio ruolo, sia parte di un collettivo processo di sensibilizzazione e responsabilizzazione.

All'interno della sezione è possibile accedere alle informazioni relative ad aree tematiche che sono cruciali ai fini della prevenzione e della sicurezza nei luoghi di lavoro, alle iniziative in corso e ai

compiti istituzionali svolti, così come alle attività intraprese in collaborazione con le istituzioni nazionali ed internazionali, ai quesiti posti sulle modalità di applicazione della normativa e alla normativa di attuazione del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Tenuto conto delle integrazioni relative alla disciplina sulla valutazione dei rischi di cui agli artt. 17 e 28 del D. Lgs. n. 81/2008 - Testo Unico per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro- introdotte dal D. Lgs. n. 106/09, il Tavolo Tecnico di Studio, istituito con decreto dei Direttori Generali del Mercato del Lavoro e per l'Attività Ispettiva prot. n. 25/Segr/241 del 12 gennaio 2009 e composto da rappresentanti della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità e della Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, ha ritenuto opportuno approfondire la tematica dei rischi connessi alle differenze di genere e fornire alcune indicazioni agli operatori del mercato del lavoro, senza peraltro ritenerle complete, sicuramente con l'intento di aprire un confronto e fornire un contributo alla Commissione preposta che ne valuti l'opportunità di recepirne i contenuti.

In tale contributo si è preso in considerazione i fattori di rischio ai fini della valutazione del rischio in rapporto al genere espressamente disciplinati dal D. Lgs. n. 81/08 ed in particolare: Agenti fisici (vibrazioni meccaniche, rumore, microclima etc).-Movimentazione manuale dei carichi.-Agenti biologici.-Agenti chimici.-Movimenti e posizioni di lavoro, fatica mentale ed altri disagi fisici. Ciascun aspetto di valutazione in relazione all'agente di rischio preso in esame, a norma del disposto dell'art 28, deve essere condotto non solo riguardo alle lavoratrici in gravidanza, puerperio e allattamento, ma le disposizioni si devono intendere di valenza generale a tutela della sicurezza, salute ed igiene del lavoro di tutte le lavoratrici, in base al principio della "specificità femminile", soprattutto per gli aspetti collegati alla fertilità.

La valutazione del rischio differenziata per genere in rapporto alla salute del soggetto lavoratore donna deve tener conto di due aspetti: la salute riproduttiva e la salute in senso generale.

Allo scopo di eliminare, o quantomeno attenuare, i descritti fattori di rischio, appare opportuno porre in essere specifiche azioni di prevenzione e promozione, ed in particolare:istituire organismi o figure di garanzia che collaborino; sensibilizzare i dirigenti sulle problematiche connesse con la parità ed con le pari opportunità; prevedere azioni di formazione a favore di lavoratori/lavoratrici; analizzare i diversi effetti delle modifiche organizzative su uomini e donne; porre in essere iniziative volte alla conciliazione degli impegni di lavoro con quelli familiari; arricchire il sistema premiante e i riconoscimenti secondo criteri meritocratici.

Si è ipotizzato uno schema di matrice per la valutazione dei rischi, costituente una delle possibili metodologie di valutazione quantitativa del rischio, da impiegare nell'ipotesi in cui il datore di lavoro debba rilevare le probabilità e i danni connessi con gli eventi oggetto della valutazione. Infine, si ricorda che per eventuali ed ulteriori chiarimenti e approfondimenti in relazione al rischio di genere ed alla sua prevenzione è possibile rivolgersi alla Consigliera di Parità territorialmente competente nell'ambito delle sue attribuzioni, come previsto dal D. Lgs. n. 198/2006.

ALESSANDRA SERVIDORI

ROMA 25 Marzo 2011