

Il T.U. in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro in una prospettiva di genere.

di Roberta Caragnano

La sicurezza di genere è entrata a pieno titolo nella normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sia a livello comunitario sia nazionale dove trova la sua piena applicazione e tutela nel Testo Unico (sulla salute e sicurezza nel lavoro), decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 come integrato dal correttivo n. 106/09, che si muove in linea con la strategia comunitaria 2007-2012 “*Migliorare la qualità e produttività del lavoro*” e introduce uno specifico riferimento alla differenza di genere, cui va prestata, da parte dei datori di lavoro, particolare attenzione nelle attività di formazione, prevenzione e gestione dei rischi.

Il tema, già all’attenzione degli organismi europei dal 1957 quando nel trattato istitutivo della Comunità europea si disponeva che «La Comunità e gli Stati membri [...] hanno come obiettivi la promozione dell’occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro» e si affidava agli Stati il compito di promuovere e sostenere azioni concrete tese al miglioramento dell’ambiente di lavoro e alla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, trova interventi decisivi in materia solo verso la fine degli ottanta e l’inizio degli anni novanta. In tale periodo l’attività legislativa delle istituzioni comunitarie si articolava su due linee fondamentali: la direttiva quadro n. 89/391/CEE, riguardante l’attuazione di misure volte a favorire il miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori, che fornisce indirizzi generali nei quali inserire le norme specifiche emanate dai singoli stati in materia di tutela dei lavoratori appartenenti a tutti i settori dell’attività sia pubblica sia privata, e le direttive contenenti disposizioni precise e complete, non collegate a direttive quadro, in merito ad attività professionali (assistenza medica a bordo delle navi) o a determinate categorie di persone vulnerabili (lavoratori temporanei o giovani lavoratori).

In tale contesto la novità importante della direttiva quadro era l’introduzione di un nuovo concetto di salute e sicurezza sul lavoro che si basava sull’analisi preventiva del rischio e sulla centralità della persona (sul lavoro) accanto ad una concezione terminologica a maglie più ampie che nella definizione di *lavoratori* ricomprendeva anche le lavoratrici. Non solo. La direttiva considerava e prevedeva espressamente i cosiddetti «gruppi a rischio» intendendo come tali quei gruppi di lavoratori particolarmente esposti ai rischi e pertanto meritevoli di maggiore tutela da specifici pericoli che li riguardano; tra i gruppi a rischio rientravano le lavoratrici gestanti e puerpere. Tale orientamento di tutela nei confronti delle donne lavoratrici che si trovavano in siffatta situazione è stato poi ribadito anche dalla direttiva quadro n. 92/85/CEE relativamente alla attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. In tal modo di confermava l’atteggiamento delle istituzioni comunitarie alla tutela preventiva delle lavoratrici in un periodo particolare della vita di una donna, ossia la gravidanza senza però porre attenzione a tutti quei fattori di rischio legati alla diversità biologica uomo-donna nonché ai cosiddetti rischi psico-sociali.

La tutela della salute delle donne sul luogo di lavoro, con uno sguardo attento all’ottica della differenza di genere quale fattore strategico, come sottolineato in precedenza, si è poi concretizzato

nelle politiche comunitarie con la Strategia comunitaria del 2002-2006 e con la successiva 2007-2012 “*Migliorare la qualità e produttività del lavoro*”, e in Italia con il citato Testo Unico sulla salute e sicurezza nel lavoro.

Il decreto legislativo n. 81/2008 rappresenta uno spartiacque fondamentale per la promozione di politiche di prevenzione al femminile e al maschile ma anche un atto legislativo importante per il nostro paese nel contesto europeo e che guarda con attenzione alle possibili problematiche legate alla diversità di genere a partire dal decreto legislativo n. 216/2003, di attuazione della direttiva comunitaria 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Il Testo Unico, infatti, introduce uno specifico riferimento alla differenza di genere cui va prestata particolare attenzione nelle attività di formazione, prevenzione e gestione dei rischi sul presupposto che uomini e donne hanno diverse esigenze, sensibilità ed esposizione ai rischi.

Un primo elemento che appare opportuno rilevare, rispetto alle previsioni del precedente d. lgs. n. 626/94, è l'introduzione di una concezione di salute e sicurezza e di prevenzione non più “neutra”, ma che deve tenere conto delle differenze legate al genere. L'art. 1, infatti, fa espresso riferimento alla garanzia «dell'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati» mentre l'articolo 6 (d. lgs n. 81/08) affida alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro istituita presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale il compito di promuovere la considerazione della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione (comma 8, lett. 1). Interessante è anche l'art. 8 che nell'istituire e regolamentare il funzionamento del SINP (sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro) prevede che tale sistema informativo debba coinvolgere oltre ad organismi istituzionali e parti sociali, anche istituti di settore di carattere scientifico «ivi compresi quelli che si occupano della salute delle donne». Non solo. Il citato articolo, che rappresenta una banca dati condivisa finalizzata ad orientare, programmare, pianificare, valutare l'attività di prevenzione anche in un'ottica di *benchmarking* e indirizzare gli interventi di vigilanza integrata attraverso la periodica consultazione dei flussi informativi, deve essere letto anche in combinato disposto con l'art. 40 il quale dispone per il medico competente l'obbligo di trasmettere ai servizi delle Aziende USL, competenti per territorio, le informazioni relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria, elaborate evidenziando le differenze di genere, costituendo in questo modo una fonte privilegiata di informazioni da associare a quelle di fonte Inail relative agli infortuni e alle malattie professionali.

Infine l'articolo 28 del T.U, superando la tradizionale concezione che vedeva la tutela del lavoro femminile circoscritta alla gravidanza, introduce, per la prima volta, l'obbligo per il datore di lavoro di valutare i rischi connessi al genere rispetto all'esposizione a tutti i fattori di rischio: chimico, fisico, biologico, organizzativo e rispetto alle caratteristiche della popolazione e della tipologia del rapporto di lavoro. Ciò in linea con l'orientamento comunitario ed internazionale che è sempre più attento anche alle tipologie e ai rischi stress lavoro-correlato che nel nostro Paese ha visto la sottoscrizione nel 2008 dell'Accordo interconfederale per il recepimento dell'Accordo Quadro europeo sullo stress Lavoro-Correlato del 9 giugno 2008 ⁽¹⁾ e che, a sua volta, mutua l'accordo stipulato a Bruxelles l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEI P e CES realizzato su base volontaria a seguito dell'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee ad avviare negoziati in tema di stress lavoro-correlato per prevenirlo, eliminarlo, ridurlo.

Viene specificato in termini di assoluta chiarezza che alla individuazione e valutazione dei rischi e alla indicazione delle corrispondenti misure di prevenzione idonee deve seguire la concreta operatività per la realizzazione del sistema sicurezza. Il documento sulla valutazione dei rischi, redatto a conclusione della valutazione, deve avere data certa e contenere: l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale

⁽¹⁾ L'accordo è stato sottoscritto da Confindustria, Confai, Confartigianato, Casartigiani, Clai, Cna, Confesercenti, Confacoperative, Lega cooperative, Agci, Confservizi, Confagricoltura, Coldiretti e Cgil, Cisl, Uil.

che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri (= elaborazione dell'organigramma di sicurezza); l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Un elemento interessante è rappresentato dall'introduzione della *tipicità* dei lavoratori, nel nuovo modello di valutazione del rischio; è stata infatti inserita la previsione secondo la quale è necessario coniugare la valutazione dei diversi rischi, potenzialmente esistenti in un ambiente di lavoro, con le specificità delle lavoratrici e dei lavoratori, tenendo conto delle variabili relative alla tipicità della popolazione lavorativa. Pertanto oltre a considerare la componente dell'età, della struttura corporea, il requisito dell'età fertile, la statura delle lavoratrici e dei lavoratori, è previsto che si considerino anche le potenziali influenze dello stress lavoro-correlato, della provenienza da altri Paesi e della differenza di genere.

La tutela della dimensione di genere rappresenta così un elemento importante nella direzione del sostegno di una cultura della sicurezza che sia capace di contrastare ogni forma di discriminazione (sul lavoro) promuovendo il benessere della persona sul luogo di lavoro garantendo l'effettività della tutela prevenzionistica attraverso una adeguata e completa indagine in merito all'assetto dei rischi dell'attività lavorativa considerati alla luce delle peculiarità della popolazione organizzativa.

Roberta Caragnano

Direttore Osservatorio Adapt Pari Opportunità
Assegnista di ricerca dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia