





# **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO IN OTTICA DI GENERE**

a cura di Cinzia Frascheri

EDIZIONI **LAVORO**

## SOMMARIO

Questa pubblicazione del Dipartimento confederale per la salute e sicurezza sul lavoro della Cisl, fa parte di una campagna sostenuta dal Coordinamento nazionale donne Cisl

Per maggiori informazioni rivolgersi a:

*Cinzia Frascheri*

Responsabile nazionale Salute e sicurezza sul lavoro  
via Po 21, 00198 Roma, tel. 06 8473437/362, fax 06 8473432  
e-mail [cinzia\\_frascheri@cisl.it](mailto:cinzia_frascheri@cisl.it), sito: [www.626.cisl.it](http://www.626.cisl.it)

*Liliana Ocmin*

Responsabile del Coordinamento nazionale donne Cisl  
via Po 21, 00198 Roma, tel. 06 8473458/335, fax 06 85352519  
e-mail [coordinamento\\_donne@cisl.it](mailto:coordinamento_donne@cisl.it), sito: [www.cisl.it/donne](http://www.cisl.it/donne)

PREFAZIONE <i>di Renzo Bellini</i>	0
SICUREZZA: LE DONNE FANNO UN PASSO AVANTI <i>di Liliana Ocmin</i>	0
PREMESSA	7
COS'È LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA	9
RUOLI AZIENDALI E INTERVENTI DI PREVENZIONE	11
MISSION, COMPITI E RESPONSABILITÀ DEGLI ATTORI DELLA PREVENZIONE	13
IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA	0
COSA VUOL DIRE VALUTARE IL RISCHIO IN AZIENDA	0
RISCHI PSICO-SOCIALI E STRESS CORRELATO AL LAVORO	0
RISCHI IN AZIENDA IN OTTICA DI GENERE	0
TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DURANTE LA MATERNITÀ	0
DIECI MOSSE PRIORITARIE DA SVOLGERE IN AZIENDA	0

© copyright 2009  
Edizioni Lavoro Roma  
Via Lancisi 25

progetto grafico di Fausto Bonasera

composizione Typeface, Cerveteri (Roma)  
finito di stampare nel marzo 2009  
dalla tipolitografia Empograph  
Villa Adriana (Roma)

## **PREFAZIONE**

*di Renzo Bellini*

L'agire sindacale per garantire la tutela della salute e sicurezza e la dignità della persona sul luogo di lavoro si caratterizza (ieri, ora, domani) su tre grandi percorsi: culturale, legislativo contrattuale.

Per quanto riguarda l'approccio culturale si tratta di continuare l'opera di sensibilizzazione sociale affinché maturi la consapevolezza che gli infortuni, le malattie professionali e i morti conseguenti non sono dovuti alla fatalità, alla disgrazia, al tributo inevitabile da pagare al «dio» sviluppo, ma sono dovuti al profitto esasperato, alla competizione senza regole, alla sottovalutazione del rischio, all'irresponsabilità individuale e collettiva della persona.

Sono tutti elementi che trovano la loro collocazione in una logica economica-produttiva che considera la persona alla stessa stregua di qualsiasi strumento tecnico da utilizzare nel ciclo produttivo.

È a fronte di questa consapevolezza che deve maturare la convinzione che servono responsabilità collettive e condivise in cui tutti i soggetti politici-istituzionali-economico-produttivi-sindacali si devono sentire coinvolti e partecipi in percorsi di concertazione istituzionale, sociali capaci di produrre progetti per far evolvere la cultura della sicurezza.

La storia di ogni società non avviene mai per eventi ma è influenzata dai soggetti che la compongono, la cooperazione tra tutti i soggetti è quindi una strada obbligata per affrontare il problema sostanziando l'etica della responsabilità condivisa.

\* Segretario confederale della Cisl.

Donne del paleolitico, contadine sumere, casalinghe postmoderne. Diversi profili di donne che hanno attraversato e caratterizzato la vita dell'umanità. Donne che al di là delle epoche, dei contesti e dei costumi sono accomunate da un unico destino, da una sorta di imperativo naturale che sovrasta la storia: trasmettere ai propri figli, assieme al latte materno, la cultura della sicurezza, la cognizione del rischio, il valore quotidiano del vivere al riparo dal pericolo.

Ogni madre è stata per i suoi figli maestra di sicurezza, sia che si trattasse di scongiurare il rischio di intemperie o di aggressioni nella preistoria, sia che il pericolo fosse costituito – nella nostra contemporaneità – dalla retromarcia rombante di un Suv.

In questo senso possiamo dire che le donne sono state custodi dei valori e dei fondamenti della sicurezza, della prudenza, del buon senso, della moderazione in modo così costante e sistematico nel tempo da imprimere, fin dentro il Dna dell'essere umano, la cultura della sicurezza e della pace.

Riflettere, con l'ausilio di strumenti come questo piccolo volume, intorno alla sicurezza sul lavoro significa quindi, per forza di cose, riconnettere i fili di un grande racconto: quello rappresentato dalla cultura di genere come antidoto alla violenza, alla sopraffazione, alla norma e ai valori calpestati.

Un lavoro insicuro incarna infatti la forma più subdola di violenza perché si presenta all'improvviso, laddove può sembrare impossibile coglierne gli effetti brutali, in uno spazio di autorealizzazione della persona, in un luogo cui la modernità dei rapporti e delle relazioni tende a cogliere gli aspetti più rassicuranti e civilizzati.

Con questa pubblicazione si vuole fare un altro passo, scrivere un'ulteriore pagina di consapevolezza, aggiungere ancora un mattone alla costruzione di un lavoro che diventa più sicuro per-

ché si fa pervadere dalla cultura delle donne e dalla forza della visione di genere.

Come donne abituate, al pari di Penelope, alla pazienza dei tempi lunghi e delle costruzioni complesse, sappiamo che ogni passo che facciamo nella direzione della consapevolezza è un passo in avanti, un granello in più di serenità, di forza politica e morale; un elemento di concretezza che innestiamo nel corpo di un mondo che ha bisogno come l'aria di sicurezza, di pace, di tranquillità e di benessere.

Tutto ciò è frutto delle riflessioni del Coordinamento nazionale donne della CISL che ha sostenuto – per le ragioni illustrate – la campagna RLS donna promossa dal Dipartimento politiche per lo sviluppo sostenibile.

## PREMESSA

Lo scopo di questa pubblicazione è quello di fornire i principali elementi di conoscenza in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, alla luce delle disposizioni legislative vigenti in Italia (DLGS 81 del 2008), per promuovere un'attenzione diffusa sul tema, nella convinzione che i cambiamenti culturali di un paese avvengono solo se ciascuno si impegna, nel suo contesto, a cambiare le cose.

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro dipende non solo da noi stessi, ma dal sistema delle aziende, delle istituzioni, dell'economia, dei contesti sociali. Tutto questo però può e deve essere influenzato da chi vi opera all'interno, cioè da ciascuno di noi, nelle diverse dimensioni del vivere quotidiano, come cliente, utente, lavoratore, cittadino, elettore, genitore, contribuente, fornitore, manager, dirigente eccetera.

La prevenzione riguarda una questione etica e di civiltà che chiama tutti ad agire e a non scendere a compromessi. Ma, per agire correttamente la prima regola da rispettare è sapere.

Per questo la CISL, impegnata da sempre a favorire l'informazione e la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori, ha voluto promuovere questa piccola guida.

L'espressione «salute e sicurezza sul lavoro» racchiude i due concetti principali secondo i quali si svolge oggi l'azione di tutela di tutti i soggetti in ambito lavorativo.

La «e» congiunzione collega il mondo della tutela, relativo alla protezione diretta dall'infortunio o dalla malattia professionale (racchiusi nel termine **sicurezza**), e la prevenzione, di natura più complessiva (richiamata dal termine **salute**), relativa all'attenzione e all'analisi delle **condizioni di lavoro** e delle modalità e regole sulle quali è basata l'**organizzazione del lavoro** (come, ad esempio, i ritmi di lavoro, i carichi di lavoro, gli orari, il sistema partecipativo eccetera).

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro ha posto come soglia di intervento necessario, oltre al danno (evento drastico e malattia professionale), anche il disagio lavorativo, considerando tutti gli elementi che possono determinare alle lavoratrici e ai lavoratori disturbi di carattere fisico, mentale e sociale, condizionando il regolare e agevole svolgimento del lavoro e, quindi, della specifica mansione.

Il tema della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, pur essendo un principio di valore sociale, è regolato da specifiche norme obbligatorie e soggette a sanzioni di natura penale. In Italia il testo legislativo di riferimento sul tema è attualmente il decreto legislativo n. 81, del 9 aprile 2008.

Le disposizioni contenute nel decreto legislativo (**DLGS 81/08**), riferendosi sia alla tutela che alla prevenzione e protezione della salute e sicurezza sul lavoro di tutte le lavoratrici e i lavoratori, riguardano indifferentemente **tutti i contesti lavorativi** e tutte le tipologie di lavoro, senza porre alcuna differenza tra i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato e quelli con contratto di lavoro a natura flessibile.

Essendo la tutela della sicurezza e della salute fondamentale,

nessun contesto lavorativo si può ritenere escluso e nessuna mansione si può considerare meno esposta a rischio, seppur di carattere diversificato. Così, se il settore dell'edilizia è maggiormente esposto ai rischi di infortunio (purtroppo spesso mortali), il terziario è sempre più interessato dai problemi relativi ai disturbi di natura muscolo-scheletrica (prima patologia di danno a livello europeo). In aumento, invece, in modo trasversale sono le patologie di natura tumorale.

## RUOLI AZIENDALI E INTERVENTI DI PREVENZIONE

In ogni contesto lavorativo il lavoratore è chiamato a rispettare le disposizioni previste in tema di salute e sicurezza sul lavoro. Essendo intrinseca nell'attività lavorativa, l'attenzione alla prevenzione e alla tutela riguarda **tutti i ruoli aziendali**, dai vertici fino ai livelli di base. Per questa ragione, gli **obblighi** in tema di prevenzione sono previsti, e precisamente determinati, per tutte le tre categorie aziendali nelle quali la legislazione antinfortunistica riassume i diversi livelli contrattuali. Vengono identificati, in questo senso,

- i dirigenti,
- i preposti;
- i lavoratori.

Per ciascuna categoria (identificabile non mediante il contratto, ma in base alle funzioni svolte in azienda) sono previsti anche precisi obblighi, compiti e responsabilità in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Così, ad esempio, un/una capo reparto nello svolgere il proprio lavoro dovrà osservare le disposizioni previste a carico della figura del **preposto**, tenuto conto che la legislazione prevenzionistica parifica il ruolo di capo reparto a quella di preposto. Lo stesso vale per un capo ufficio, un capo magazzino eccetera, tutti ruoli per i quali l'intervento di **controllo** diretto sul lavoro degli altri è centrale e determinante, così come è essenziale il mandato di far rispettare le procedure di lavoro previste per ciascuna mansione.

Il medesimo ragionamento si applica al **dirigente**. Sia i dirigenti di un settore di produzione che i dirigenti di un settore di servizio (amministrazione, qualità, commerciale) dovranno ottemperare agli obblighi previsti a loro carico da parte della legislazione prevenzionistica, contemporaneamente con il regolare svolgimento del proprio ruolo all'interno del diretto contesto la-



vorativo. Il dirigente svolge un ruolo di **vigilanza** (in particolare sui preposti, chiamati a controllare) e **organizza** l'attività lavorativa dei propri collaboratori.

Al di fuori di questi due ruoli, tutti gli altri soggetti sono ricompresi nel più ampio termine di **lavoratori** (al di là del livello e della specificità contrattuale: operaio, operaio specializzato, impiegato eccetera) e assoggettati a specifici obblighi e responsabilità in tema di salute e sicurezza sul lavoro, da osservare nelle ordinarie procedure di lavoro.

Ciascun dirigente e ciascun preposto hanno diritto a ricevere la formalizzazione del loro ruolo mediante uno specifico «incarico conferito» da parte del datore di lavoro, come indicato nel DLGS 81/08, all'art. 2:

«dirigente: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'*incarico conferitogli*, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su essa;

preposto: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'*incarico conferitogli*, sovrintende all'attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa».

## MISSION, COMPITI E RESPONSABILITÀ DEGLI ATTORI DELLA PREVENZIONE

La salute e la sicurezza sul lavoro, oltre a richiedere un'attenzione costante e trasversale durante l'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa da parte di tutti i ruoli aziendali (datore, dirigente e preposto), esigono specifica conoscenza, competenza e funzioni dedicate prevedendo lo svolgimento di azioni e interventi espressamente richiesti e regolati dalla legislazione prevenzionale. In ogni contesto lavorativo, pertanto, anche di piccole dimensioni, devono essere individuati i cinque attori della prevenzione aziendale: il datore di lavoro; il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP); il medico competente; il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e i lavoratori.

L'aspetto più importante e da non trascurare è la *mission* che collega le cinque figure. Assolvendo a diversi e necessari compiti, obblighi e responsabilità, gli attori della prevenzione incarnano a pieno il modello partecipativo che è l'essenza di qualsiasi sistema di gestione. Dovendosi integrare in modo perfetto, ciascuno quale portatore di una tipicità di intervento, le cinque figure della prevenzione sono chiamate a governare, sul piano più specificamente tecnico, le procedure richieste per l'analisi dei rischi e la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Queste le loro caratteristiche:

■ **il datore di lavoro:** la figura del datore di lavoro richiede una specifica nomina. Egli deve avere la piena titolarità dei diritti di decisione e spesa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il datore di lavoro ha la più ampia responsabilità in azienda in tema di tutela, ma non è l'unica figura a essere soggetto di sanzioni di natura penale. Gli obblighi previsti a suo carico sono espressamente elencati nell'articolo 18 del DLGS 81/08;

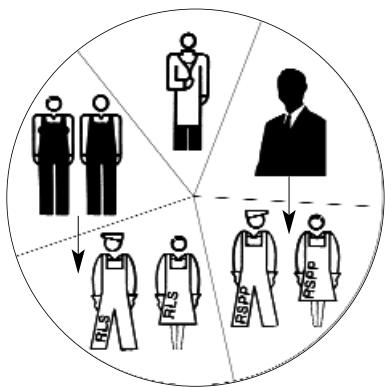
■ **il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione:** l'**RSPP** è specificamente chiamato a svolgere un ruolo di supporto e a fornire competenza tecnica al datore di lavoro per lo svol-

gimento di tutta l'attività di analisi e valutazione dei rischi e conseguenti interventi di prevenzione e protezione. È espressamente designato dal datore di lavoro e non è soggetto ad alcuna sanzione non avendo dirette responsabilità. I compiti previsti a suo carico sono espressamente elencati nell'articolo 33 del DLGS 81/08;

■ **il medico competente:** è chiamato a occuparsi in maniera specifica degli aspetti relativi alla sorveglianza sanitaria, con particolare attenzione non solo agli aspetti di ergonomia dell'ambiente di lavoro, ma all'organizzazione del lavoro, con tutte le sue implicazioni sulla sicurezza, ma soprattutto sulla salute dei lavoratori. Il medico competente, ricevuta la nomina dal datore di lavoro, diviene titolare di una specifica responsabilità a carattere penale per i compiti che è chiamato a svolgere, elencati negli articoli 25 e 41 del DLGS 81/08;

■ **il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:** l'RLS è l'unica figura eletta/designata da parte dei lavoratori. Il suo compito principale è farsi carico delle istanze dei lavoratori presso le altre figure della prevenzione al fine di prevedere adeguate risposte e interventi di tutela sempre più specifici e mirati alle necessità evidenziate;

■ **i lavoratori** sono gli unici a ricoprire due ruoli paralleli: l'uno legato al regolare svolgimento del proprio lavoro e l'altro a una serie di obblighi specifici in tema di prevenzione e protezione da assolvere durante il regolare svolgimento della propria mansione. Anche i lavoratori sono soggetti a precise responsabilità e a sanzioni di natura penale, nel caso di mancata osservanza delle regole previste all'articolo 20 del DLGS 81/08.



A differenza delle altre figure, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno o nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti all'interno dell'azienda.

L'RLS si fa portatore, in forza del mandato di **rappresentanza** assegnatogli dalla collettività dei lavoratori, dei diritti, delle richieste e delle esigenze di questi ultimi nei confronti di tutte le altre figure della prevenzione (in particolare del datore di lavoro e delle figure a lui direttamente collegate: dirigenti e preposti) chiamate a diverso titolo a operare in azienda per la tutela della salute e sicurezza nel posto di lavoro.

L'RLS non svolge alcuna funzione di controllo o vigilanza, ma svolge l'importante ruolo di anello di congiunzione tra chi deve programmare, progettare e gestire al meglio la tutela della salute e sicurezza e chi deve attuarla nel concreto, giorno dopo giorno. L'RLS è anche colui che fa conoscere alle figure della prevenzione aziendale le esigenze e le necessità di tutela che provengono da chi quotidianamente compie le diverse procedure di lavoro.

Essendo l'RLS aziendale un dipendente, il legislatore ha previsto una quantità di ore annue nelle quali egli può svolgere, al posto del suo ordinario lavoro, la funzione di rappresentanza dei lavoratori sui temi della prevenzione. La durata del suo incarico è di tre anni (rinnovabili). Egli ha:

■ **diritto di accesso ai luoghi di lavoro** per poter incontrare i colleghi di lavoro e raccogliere le richieste e i problemi inerenti lo svolgimento del lavoro in salute e sicurezza. Si tratterà di aspetti relativi alle macchine, alle attrezzature e ai dispositivi di protezione, ma anche all'organizzazione del lavoro (ritmi, tempi e carichi di lavoro), fattori che spesso procurano disagi lavorativi e danni alla salute;

■ diritto alla **consultazione** da parte del datore di lavoro, a partire dal documento di Valutazione dei rischi. Il datore di lavoro deve fornire all'RLS una copia di tale documento, chiedendogli il parere sulla rispondenza delle informazioni ivi contenute e i potenziali rischi presenti in azienda. Il datore di lavoro deve anche fornire una copia del registro degli infortuni. L'RLS attraverso le indicazioni ricevute dai lavoratori (fondamentale in questo senso il rapporto costante di dialogo e fiducia) verifica l'adeguatezza dell'analisi dei rischi svolta dall'RSPP e ne riferisce il giudizio al datore di lavoro, suggerendo eventualmente integrazioni e/o modifiche e confrontandosi anche con il medico competente.

Ruolo determinante dell'RLS è anche quello di ricordare ai lavoratori i loro obblighi e il rispetto delle regole interne legate alla tutela della salute e sicurezza, perché non incorrano in eventuali sanzioni. Aspetto rilevante della figura dell'RLS è, infine, la sua totale estraneità dalle responsabilità dirette di natura penale.

## COSA VUOL DIRE VALUTARE IL RISCHIO IN AZIENDA

La valutazione dei rischi, quale processo di analisi obbligatorio da svolgere in ogni contesto lavorativo, alla luce delle nuove regole sancite dal DLGS 81/08, prevede oggi un intervento non più solo mirato a cogliere le potenziali fonti di rischio presenti nell'ambiente di lavoro (come il rischio rumore, il rischio da agenti chimici, biologici, da movimentazione manuale dei carichi, da videoterminale, da vibrazioni, quindi rischi di natura tradizionale), ma 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.

Ritenendo fondamentali le caratteristiche di tipicità dei lavoratori nella declinazione dei valori di rischio, il nuovo modello di valutazione reinterpreta i rischi di natura tradizionale alla luce di alcuni dati determinanti e specifici delle diverse popolazioni lavorative esposte a essi.

Superando il solo concetto di analisi specifica e tipizzata nei riguardi delle lavoratrici madri, unica condizione fino a oggi valutata con un'attenzione particolare, il nuovo approccio di analisi pone in evidenza alcuni elementi di grande rilievo e importanza. Secondo un modello a «matrice», il nuovo processo di analisi e valutazione dei rischi richiede una lettura trasversale dei dati di esposizione, tenendo conto di quattro fondamentali fattori:

■ **età**: i lavoratori dovranno essere ordinati per fasce di età, analizzando le eventuali ingerenze che il passare del tempo può determinare nell'intensità di rischio. In questo senso dovranno essere considerate le eventuali problematiche relative alla giovane età, come quelle relative alle fasce di età più avanzata, come nel caso degli over 50;

■ **genere**: dovrà essere specificato il genere di appartenenza di ciascun lavoratore al fine di intervenire tenendo conto dell'influenza delle differenze biologiche tra uomo e donna sui fattori di rischio presenti in ambiente di lavoro;

■ **stress lavoro-correlato:** dovrà essere considerata l'influenza dei fattori dell'organizzazione del lavoro sulle tradizionali fonti di rischio. L'inserimento di tale elemento di analisi, oltre a contribuire in modo determinante a fare chiarezza all'interno del più ampio concetto di rischi psico-sociali, ha collocato di diritto l'organizzazione del lavoro al centro dell'analisi dei rischi quale fattore determinante di potenziali effetti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori;

■ **provenienza da altri paesi:** dovranno essere valutate le eventuali influenze che tale fattore d'origine può determinare nei riguardi di un'eventuale esposizione a fonte di rischio.

■ **tipologia contrattuale:** dovranno essere considerati gli eventuali rischi che potranno essere connessi alla specifica tipologia contrattuale, considerando pertanto la potenziale maggior esposizione per i lavoratori con contratti di natura flessibile.

**Modello a «matrice»**



L'obbligo di valutazione di «tutti» i rischi, già prevista nella legislazione precedente è stato riconfermato dal DLGS 81/08, in particolare dall'articolo 28, esplicitandosi in maniera più diretta e chiara.

Il legislatore compie un intervento di grande rilievo introducendo il termine «stress lavoro-correlato» nell'ambito dei temi oggetto specifico non solo di un obbligo di valutazione dei rischi (escludendo il più comune riferimento ai rischi psico-sociali), ma quale elemento di rilettura dei rischi tradizionali in ottica di valorizzazione delle tipicità e centralità della persona nel lavoro. Lo stress lavoro-correlato appartiene alla categoria dei rischi psico-sociali, nella quale rientrano anche il mobbing, il *burnout* e la violenza sul lavoro (sia essa sessuale, morale o fisica).

La ricomprensione di tutti questi fenomeni all'interno dell'unico concetto di rischi psico-sociali ha determinato situazioni di non chiarezza e di inadeguato intervento in ambiente di lavoro, confondendo i fenomeni e livellandone le caratteristiche. Oggi, alla luce della precisione offerta dal legislatore, è quanto mai utile evidenziare le differenze e porre (solo) lo stress lavoro-correlato tra gli ambiti di attenzione all'interno del processo di valutazione dei rischi in ambiente di lavoro.

Il mobbing e la violenza sul lavoro prendono consistenza al momento in cui emerge l'intento nocivo da parte dell'autore nei riguardi del soggetto individuato quale «vittima». Per questo preciso e chiaro motivo non si può sostenere che tali fenomeni comportamentali possano essere oggetto di valutazione del rischio (e pertanto, oggetto di un obbligo specifico di analisi a carico del datore di lavoro), tenuto conto che il processo di valutazione dei rischi è, per sua natura, a **carattere preventivo** e a **dimensione collettiva**.

Nel caso dello stress lavoro-correlato e del *burnout*, invece, gli

elementi di disagio-danno possono sussistere **indipendentemente dalla volontà nociva** espressa da un singolo autore nei riguardi di una «vittima». In un ambiente di lavoro, difatti, per motivi diversi, quali una sottovalutazione del problema, per incongruenza organizzativa o anche specifica politica aziendale, si possono creare condizioni che favoriscono il radicarsi dello stress lavoro-correlato o, in situazioni più gravi e specifiche, di *burnout*.

L'obbligo a carico del datore di lavoro deve pertanto svolgersi nell'ambito della valutazione dei rischi, deve cioè effettuare un'analisi preventiva del contesto lavorativo, per verificare se sussistono tutte le condizioni utili alla collettività lavorativa per svolgere il lavoro in modo adeguato, evitando con tutti gli strumenti necessari (tecnici, organizzativi e relazionali) il possibile sviluppo di situazioni di stress lavoro-correlato o nei casi più gravi di *burnout*.

Determinante in questo senso la guida offerta dall'articolo 4 dell'Accordo europeo sullo stress lavoro-correlato, recepito in Italia il 9 giugno 2008.

Occorre superare l'ostacolo concettuale che riferisce il termine «valutazione» alle sole forme classiche di misurazione e, pertanto, ai soli parametri di natura numerica, trascurando che la valutazione è uno stadio avanzato della fase principale dell'analisi (del rischio), che può essere svolta con modalità e criteri diversi declinati per ogni tipologia di fenomeno. Di contro la prevenzione di eventuali casi di mobbing e violenza sul lavoro troverà la risposta più adeguata nelle diverse forme di accordo di clima, protocollo di intesa, costituzione di comitati tematici, regolazione aziendale che eventualmente vengano realizzati.

Una buona e corretta analisi e valutazione del potenziale rischio da stress lavoro-correlato è un'analisi che non si basa sull'approccio di natura percettiva (raccolta mediante lo strumento del questionario), ma che armonizza due necessari approcci:

1. di natura oggettiva (che tenga conto delle regole organizzative adottate: tempi di lavoro, carichi di lavoro, ritmi di lavoro, ambiente lavorativo, sistema relazionale eccetera);
2. di natura soggettiva (che raccolga le istanze del lavoratore riferite allo svolgimento delle mansioni).

Escluso l'apparato riproduttivo, le rilevanti differenze tra uomo e donna che possono influire significativamente sull'esito dell'analisi dell'esposizione a rischio riguardano le dimensioni e il volume della struttura corporea, il peso, la superficie, la percentuale di acqua, la composizione ossea e sono elementi di grande rilievo ai fini del metabolismo e della farmaco-cinetica dei tossici, accertato che per le donne l'esposizione a sostanze quali benzene, piombo, cloro ed etilene è più dannosa che per gli uomini. Le schede di rischio presenti negli ambienti di lavoro sono ancora tarate su un lavoratore maschio di media costituzione, ma una tutela non attenta alle tipicità di genere determina conseguenze di rischio o di danno rilevanti, prioritariamente per il mondo femminile, ma anche per quello maschile, nel caso il lavoratore non rientrasse nello standard previsto di «maschio medio» e, pertanto, di «lavoratore tipo». È in questo senso che deve essere positivamente colta la rilevante novità introdotta dal legislatore nel DLGS 81/08 che, inserendo l'attenzione al genere (e non alle sole lavoratrici), supera, da un lato, la mera attenzione alle sole lavoratrici-madri e, dall'altro, fa emergere le tipicità e specificità dei due generi.

Correlando l'elemento genere con l'elemento età, non può di certo essere trascurata una particolare attenzione da dedicarsi alla fascia di età tra i 40-50 anni. Se rilevanti e necessari sono gli interventi da porre in essere nei riguardi della popolazione lavorativa maschile intorno alla soglia dei cinquant'anni (per una maggiore esposizione statistica ai rischi cardio-vascolari o da sindrome metabolica), per la popolazione lavorativa femminile tale fascia di età rappresenta un periodo di grande cambiamento determinando un nuovo e particolare rapporto con l'esposizione a specifiche fonti di rischio. Ampiamente diffusi, ad esempio, sono i danni correlati a patologie legate all'età e al genere quali

l'osteoporosi, determinati da movimenti ripetitivi e rapidi o da sovraccarico a seguito di operazioni di trasporto, sostegno, sollevamento e spostamento di carichi.

Ponendo attenzione a un'altra fascia di età, significativa per la tutela della salute per entrambi i generi, non si devono trascurare i rischi relativi all'**età fertile**. Superando lo stereotipo che per troppo tempo ha attribuito il tema alla sola sfera femminile, la prevenzione riservata alle lavoratrici e ai lavoratori compresi in questa fascia di età non ha mai determinato un punto certo nelle valutazioni dei rischi nelle realtà lavorative, sottovalutandone soprattutto le conseguenze di disagio e danno non solo dal punto di vista fisico, ma anche psicologico. Il rischio è quello di escludere – per danni che si sviluppano sul posto di lavoro, ma non percepiti da chi ne è vittima – la possibilità di portare a frutto un progetto di maternità e/o paternità e quindi di famiglia. I dati degli ultimi anni, in questo senso, parlano chiaro registrando un aumento (ancora comunque ampiamente sottostimato) di casi di infertilità maschile e di casi di aborti spontanei pre-clinici.

Di accertata e confermata dannosità risultano alcuni fattori ritossici, quali l'esposizione ad antiparassitari, pesticidi, gas anestetici, solventi (glicol eteri, solfuro di carbonio, toluene, glicoletilene, ossido di etilene), metalli (piombo, mercurio, manganese, nichel, cadmio), radiazioni ionizzanti, radiazioni elettromagnetiche, alcune sostanze chimiche come il benzene, e ancora fattori quali il calore, il rumore, le vibrazioni e i potenziali effetti di fattori a carattere organizzativo come la fatica mentale, l'orario di lavoro (turni, lavoro notturno) e lo stress lavoro-correlato.

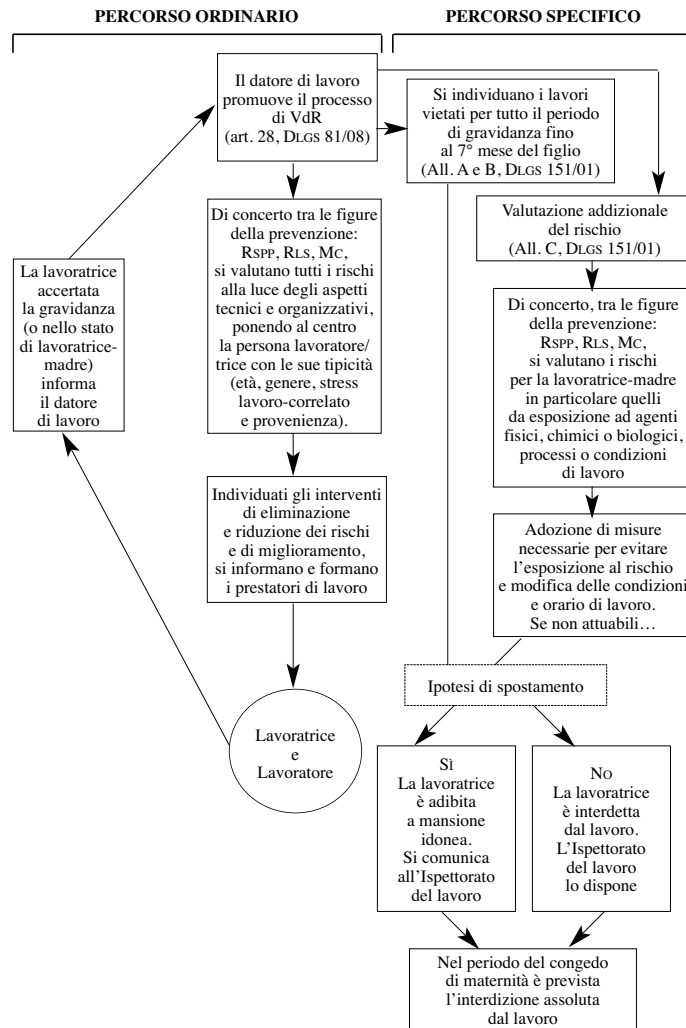
Su questo piano, più note, in quanto più conosciute perché immediatamente riconoscibili, anche se purtroppo ancora molto frequenti, sono le sostanze classificate secondo le seguenti frasi di rischio: R60, R61, R62, R63.

Rimanendo in tema di fertilità, un'attenzione particolare deve essere rivolta ai risultati di alcuni specifici studi che hanno messo in evidenza effetti nocivi del rumore sull'apparato riproduttivo femminile (danni extrauditivi).

## TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DURANTE LA MATERNITÀ

Un aspetto da non sottovalutare nella tutela della salute e sicurezza durante il periodo di maternità è l'integrazione di due aree di intervento: quella prevista e regolata dalla normativa specifica riferita a tutte le lavoratrici e i lavoratori e quella specifica per le lavoratrici durante il periodo di maternità. In questo senso è fondamentale il richiamo incrociato a queste tematiche nei testi legislativi di riferimento. Nel DLGS 81/08, all'articolo 28, comma 1, il riferimento al DLGS 151/01 (testo specifico in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità) e l'ampio spazio dedicato alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro prevista dal Capo II nel DLGS 151/01.

Ferme restando le forme di tutela previste espressamente per il periodo di gravidanza e maternità, è importante per la lavoratrice-madre tenere conto che, pur non essendo esposta a specifiche fonti di rischio (elencate negli allegati A e B del DLGS 151/01), deve essere sempre svolta una valutazione dei rischi specifica «addizionale», che tenga conto di eventuali situazioni di disagio lavorativo.



- Accertati se sia stato eletto/designato nella tua azienda il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e informati su chi sia per andarlo a conoscere.
- Verifica in base alle informazioni qui apprese se sei un dirigente o un preposto e se, pertanto, hai ricevuto o puoi pretendere di ricevere l’informativa specifica relativa al tuo incarico (se no, sollecita tale intervento presso l’RSPP e l’RLS della tua realtà lavorativa); (vd. p. 7).
- Se hai un progetto di maternità/paternità verifica concretamente di non essere esposta/o alle sostanze pericolose/nocive per la tua fertilità, indicate a p. x. Se sei in periodo di gravidanza, verifica che ti siano assicurate le adeguate tutele.
- Se fai un lavoro a rischio valuta se hai ricevuto in maniera adeguata tutte le informazioni, la formazione e l’addestramento per poter svolgere nel migliore dei modi la tua mansione, ma soprattutto per poterla svolgere senza un carico di tensione giornaliero che ti procura disagio lavorativo, a partire dal timore di essere esposto a rischi senza adeguata tutela.
- Prendi contatto con il medico competente della tua realtà lavorativa. Se non lo hai mai visto almeno una volta l’anno, nel tuo specifico contesto lavorativo chiedi spiegazione al tuo RSPP (p. ). Se lo ritieni utile, fissa una visita e parla con lui liberamente dei tuoi eventuali disturbi, anche se non appaiono immediatamente correlati al tuo lavoro (insonnia, mal di stomaco, emicrania, mal di schiena eccetera). Non dimenticare che puoi sempre chiedere una verifica delle diagnosi del tuo medico competente (entro 30 giorni dalla visita svolta in azienda) ai medici della medicina del lavoro del tuo territorio attraverso una visita medica gratuita.
- Se hai intenzione di metterti a disposizione della tua realtà lavorativa al fine di promuovere una maggior attenzione ai temi

della tutela della salute e sicurezza in azienda, puoi candidarti a svolgere il ruolo di RLS. Non occorrono specifiche competenze, ma occorre avere tanta voglia di rendersi utili agli altri. Prendi contatto, quindi, con il sindacato presente in azienda e partecipagli le tue intenzioni.

■ Se hai rilevato nella tua realtà lavorativa il mancato rispetto delle regole di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, se ritieni che la situazione possa essere concretamente motivo di pericolo o danno per te e per gli altri, oltre a cercare di modificare in modo diretto il comportamento della persona che sta determinando tale situazione, segnala il comportamento inadeguato al tuo superiore.

■ Se hai rilevato nella tua realtà lavorativa una qualsiasi inefficienza, inadeguatezza o situazione di pericolo causata da una macchina, un dispositivo, una condizione strutturale dell'ambiente o di natura organizzativa, segnala subito il problema al tuo superiore (dirigente, preposto) mediante formula scritta (anche per e-mail).

■ Se durante la tua normale attività rilevi che ci sono condizioni inadeguate, o che potrebbero essere migliorate, per quanto concerne la tutela della salute e sicurezza nel tuo contesto lavorativo, attivati subito nel farle presenti al tuo RLS. Ricordati che anche le piccole cose sono quelle che possono determinare gravi danni (piante davanti alle uscite di sicurezza, utilizzo non autorizzato di fornellini negli uffici, mancato utilizzo, o non corretto, delle scale portatili per salire su scaffali o mobili all'interno dell'azienda eccetera).

■ Non perdere mai occasione di parlare di tutela della salute e sicurezza sul lavoro dovunque ti trovi e con chiunque tu venga a contatto. Il miglior modo per far radicare una cultura della prevenzione e, quindi, per far cambiare radicalmente le situazioni, garantendo una più diffusa tutela, è non abbassare mai la guardia, promovendo un'attenzione costante da parte di tutti. Anche con i tuoi amici, in famiglia, in mezzo alle persone, diffondi l'interesse, la conoscenza e l'attenzione al tema, sarà per tutti un'occasione in più per sviluppare una vera crescita culturale.



# conquiste del **Lavoro**

«Conquiste del Lavoro», giornale della Cisl fondato nel 1948 da Giulio Pastore, dal 1986 è diventato quotidiano, unico quotidiano sindacale al mondo. Stampato a Roma e a Milano, viene distribuito per abbonamento su tutto il territorio nazionale. Lotte, vertenze, contratti, welfare, economia, ambiente, sicurezza sul lavoro, esteri e politica: questi e altri ancora i temi che ogni giorno «Conquiste» propone ai suoi lettori.

#### Redazione

Via Po 22, 00198 Roma

Fax 068541233

Tel. 068473430-435

e-mail: conquiste\_lavoro@cisl.it

www.conquistedellavoro.it

#### Amministrazione

Fax 068415365

Tel. 068473269

e-mail: conquiste.abbonamenti@cisl.it

# quotidiano

# della





