

SEMINARIO CISL PUGLIA: "Donna: Percezione del rischio sul lavoro"

Bari 28 Marzo 2011

Contributo del Segretario Confederale Liliana Ocmin

Una riflessione in tema di sicurezza sul lavoro non può prescindere da una accurata analisi di genere quale conseguenza di una costante presenza della componente femminile nel mercato del lavoro.

Recenti dati Inail inerenti gli infortuni nel triennio 2007-2009 registrano un calo complessivo per tutti i lavoratori (-13,4%) sebbene più contenuto per le donne (-2,7%).

In particolare nel 2009 gli infortuni sul lavoro femminili sono stati circa 244mila, il 30,9% del totale (+7,1% rispetto al 2001) contro il calo del 30% degli uomini. Di questi 244mila casi riguardanti le donne oltre l'80% degli infortuni si è verificato in occasione di lavoro, quota consistente seppure più bassa rispetto agli uomini (91,4%), confermando che per le donne prevalgono gli infortuni in itinere.

Da notare che il 60% delle morti denunciate dalle donne sono da imputare proprio alla tipologia di infortunio in itinere cioè nella tratta casa-lavoro/lavoro casa.

I settori maggiormente interessati da infortuni per le donne sono nel terziario: sanità (12,8%), commercio (10,3%), servizi alle imprese (10,2%), alberghi e ristoranti (8,5%).

Per quanto riguarda le donne straniere: rispetto al 2007 nel settore industria e servizi si è registrato un aumento nel 2009 del 3,1% (circa 23mila casi) con un apporto sensibilmente diverso per quanto attiene al settore del personale addetto ai servizi domestici (9,1% contro 0,5%).

In breve tra le lavoratrici italiane si infortunano principalmente le infermiere professionali (9,2%) mentre tra le straniere le colf e le badanti (8,5%).

Il tema della salute e della sicurezza con un occhio più attento al genere è coerente con l'approccio globale auspicato sulla materia da parte dell'Europa che, nel promuovere il "benessere sul luogo di lavoro", sottolinea, al tempo stesso, la necessità di prendere in considerazione anche la "dimensione di genere", come è possibile rilevare, per esempio, nel documento *"Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro"*.

La legislazione comunitaria ci sollecita, dunque, ad agire mediante azioni mirate inerenti una migliore progettazione dei luoghi e dei posti di lavoro, una diversa organizzazione del lavoro, la valutazione dei cosiddetti rischi nuovi ed emergenti legati alle innovazioni tecniche e/o a cambiamenti sociali e che possono comportare, per esempio, un incremento di malattie quali stress e depressione, nonché una analisi e monitoraggio dei luoghi di lavoro in relazione a fenomeni specifici inerenti molestie, mobbing e violenza sul posto di lavoro.

In sintesi, affrontare efficacemente il tema della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro a 360° significa tenere conto prioritariamente di due aspetti fondamentali, da un lato che, sul luogo di lavoro, lavoratori e lavoratrici possono presentare bisogni e criticità diversi con relativa diversa percezione dei rischi sul lavoro e, dall'altro lato, essere consapevoli che molteplici fattori possono influenzare il "benessere lavorativo" dei lavoratori e delle lavoratrici.

Purtroppo il tema della sicurezza sul lavoro non implica solo gli infortuni, è dimostrato, infatti, che esiste un legame causale tra alcuni tipi di cancro e determinati lavori (la maggior parte dei quali conta un'alta presenza femminile) in cui sono utilizzate sostanze di riconosciuto impatto cancerogeno (pesticidi, tinture, solventi).

Il cancro professionale delle donne, tuttavia, è particolarmente sottovalutato nonostante analisi trasversali condotte tra il 1995 e il 2005 abbiano dimostrato un incremento del rischio di tumore mammario del 48% con particolare riferimento alle lavoratrici a turni, tanto da indurre lo IARC (*International Agency for Research on Cancer*) ad inserire il lavoro a turni tra le fonti di rischio di secondo livello alla base dei tumori professionali (ogni anno di diretta correlazione con il lavoro si verificano circa 8.000 casi di tumore).

Inoltre diversi studi condotti a livello europeo mostrano come i livelli di malattia correlati allo stress da lavoro abbiano una incidenza sulle donne doppia rispetto agli uomini. Si tratta di stress causati da diversi fattori tra cui figurano le molestie sessuali, le discriminazioni legate al genere nonché le difficoltà a equilibrare lavoro e famiglia.

L'attenzione alla diversità di genere rispetto ai rischi sul lavoro ha fatto sì che scaturissero in Europa una serie di direttive a cui tutti i Paesi si sono dovuti o dovranno uniformarsi.

In Italia il D.Lgs. n. 81/2008 e successive integrazioni rappresenta un tassello fondamentale per la promozione di politiche di prevenzione al femminile e al maschile. Di particolare interesse è, in questo senso, l'articolo 28 nel quale si dice, in sostanza, che nella valutazione dei rischi si deve tener conto, tra gli altri, di quelli collegati allo stress correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Alla luce della normativa vigente, nel quadro definito dalla contrattazione collettiva nazionale e soprattutto dalla contrattazione di secondo livello, devono trovare spazi adeguati temi come la tutela della salute e della sicurezza con relativa valutazione dei rischi, una diversa organizzazione del lavoro che contempli misure di flessibilità, conciliazione e produttività come anche la concreta possibilità di fruire di percorsi formativi di supporto all'occupazione e/o ricollocazione sul mercato del lavoro.

La Cisl è impegnata a contribuire fattivamente al "benessere lavorativo" della persona nell'ottica di rilanciare occupazione e produttività. Un intervento concreto va nella direzione di agire sul versante della difficile conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro vista come una delle principali fonti di stress sul lavoro soprattutto per le lavoratrici.

La gestione del tempo è uno dei più rilevanti fattori critici su cui si gioca l'interazione tra l'universo familiare e il mondo della produzione. Lo stress derivante dalla pressoché quotidiana difficoltà di conciliare i tempi del sé e della famiglia con i ritmi serrati lavorativi ha, nella maggior parte dei casi, notevoli ripercussioni sull'organizzazione, sulle relazioni familiari e sul piano dei non trascurabili costi sociali.

In questo senso un'organizzazione del lavoro più flessibile ma al tempo stesso più attenta alle esigenze di conciliazione lavoro-famiglia, rappresenta per la Cisl un'opportunità concreta per rilanciare la produttività e la famiglia. Con questo spirito il 7 marzo 2011 proprio la Cisl ha firmato, con tutte le Parti Sociali, l'Avviso Comune in materia di "*Nuove relazioni industriali e di lavoro a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro*".

La contrattazione di secondo livello e il sistema della bilateralità possono offrire un contributo di idee e di strumenti efficaci su tutti i principali ambiti del lavoro, come dimostra la recente istituzione della Cassa Colf nel settore del lavoro domestico connotato da una forte presenza femminile.

Attraverso la bilateralità è possibile, per esempio, finanziare corsi di formazione e di aggiornamento dei dipendenti in congedo parentale, riqualificazione le donne che vogliono rientrare in attività dopo periodi di non lavoro; sviluppare modalità di sostegno alle imprese che investono in flessibilità e misure di conciliazione nonché intervenire in tema di formazione, informazione e prevenzione sulla salute e sicurezza anche con riferimento all'attività di contrasto ai fenomeni di molestie, mobbing e violenza sui luoghi di lavoro.

Proprio in tema di sicurezza in ottica di genere la Cisl ha da tempo avanzato interventi concreti come la Campagna di sensibilizzazione per istituire una specifica RLS Donna e la messa a punto di una apposita Piattaforma di Prevenzione contro la violenza a donne e minori.

Insomma il benessere lavorativo resta centrale nell'azione di tutela di un sindacato attento qual è la Cisl al benessere della persona.