



ANMIL **onlus**

2° Rapporto ANMIL, 7 marzo 2012

Donne, lavoro e disabilità: tra sicurezza e qualità della vita

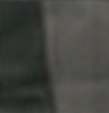


**ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LAVORATORI
MUTILATI E INVALIDI DEL LAVORO**

2° Rapporto ANMIL
7 marzo 2012

**Donne, Lavoro e Disabilità:
tra sicurezza e qualità della vita**

A cura di
Pasquale Acconcia, Franco D'Amico, Mauro Dalla Chiesa,
Nicola D'Erario, Maria Giovannone, Rosita Zucaro



INDICE

Presentazione.....	pag. 1
Abstract.....	pag. 3

CAPITOLO I

IL QUADRO STATISTICO DI RIFERIMENTO: L'ITALIA NEL CONTESTO EUROPEO

1. La partecipazione della donna al mondo del lavoro.....	pag. 8
2. Gli infortuni nel lavoro al femminile.....	pag. 14

CAPITOLO II

IL QUADRO NORMATIVO NAZIONALE: IL TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA E IL TESTO UNICO INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

1. Salute e sicurezza sul lavoro: un tema anche di genere.....	pag. 28
1.1 Un inquadramento generale.....	pag. 28
1.2 Agli albori della disciplina: la tutela della "lavoratrice madre"	pag. 30
1.3 L'impatto innovativo del Testo Unico Sicurezza (D.lgs. n. 81/2008).....	pag. 32
2. Stress lavoro-correlato e differenze di genere.....	pag. 34
2.1 Lo stress lavoro-correlato.....	pag. 34
2.2 La prevenzione e la valutazione dello stress nei luoghi di lavoro.....	pag. 36
3. Le tutele assicurative e assistenziali declinate al femminile. Il D.P.R. n. 1124 del 1965: le carenze.....	pag. 41

CAPITOLO III

IL REINSERIMENTO LAVORATIVO E LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

1. Disabilità e sicurezza.....	pag. 46
2. Il reinserimento lavorativo e le problematiche connesse alla conciliazione vita-lavoro.....	pag. 51
3. La contrattazione collettiva e il benessere sul luogo di lavoro	pag. 54

CAPITOLO IV

LA CONSIDERAZIONE DEL LAVORO DELLE DONNE NEL QUADRO INTERNAZIONALE E COMPARATO

1. Le fonti ILO.....	pag. 62
2. Le fonti UE.....	pag. 66
3. <i>Focus</i> sui Paesi Membri dell'Unione Europea.....	pag. 70
4. Buone prassi aziendali.....	pag. 76
Conclusioni.....	pag. 87
Bibliografia.....	pag. 91
Cosa è Anmil.....	pag. 94



PRESENTAZIONE

L'ANMIL nasce come associazione aperta agli invalidi e mutilati del lavoro, caratterizzandosi nel tempo per la sua principale vocazione dedita al sostegno e ancor più alla tutela di chi attraverso il lavoro si ritrova oggetto di plurime difficoltà che, per forza di cose, si riversano anche sulla sfera sociale di ognuno.

Nella filosofia dell'Associazione, quindi, le difficoltà delle persone disabili dal lavoro, meritano (e ricevono) paritaria dignità senza porre alcuna differenza a seconda che l'oggetto di attenzione sia un uomo piuttosto che una donna; consapevoli però che riguardo al genere femminile gli aspetti valutativi costituiscono un ventaglio molto più ampio rispetto al genere maschile.

In quest'ottica e grazie al sostegno costante e sempre vigile dei soci, l'Associazione ha accentuato nel tempo l'interesse, l'analisi e le iniziative volte a mantenere alta l'attenzione sul tema del lavoro al femminile e del rischio lavorativo a cui queste sono esposte; opere che hanno favorito fondamentali riforme, come quella del decreto legislativo del 9 aprile del 2008 n. 81 (Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) che tanto spazio dedica all'attenzione "di genere" per la ricognizione delle condizioni di rischio nelle aziende, e da ultimo il progetto di riforma dell'assicurazione infortuni, sempre nella stessa ottica di genere, presentato recentemente in Senato sotto forma di proposta di legge.

Quindi, in un mondo che cambia e in un welfare che si va lentamente dissolvendo per essere sostituito da un nuovo - che ci si augura meglio rispondente a sostenere le difficoltà attualmente riconosciute - dobbiamo dunque con onestà intellettuale, quella di sempre, riprendere il cammino ben consapevoli che ci attende un compito difficile e cioè quello di ricostruire le categorie culturali, sociali ed anche giuridiche con cui affrontare le nuove sfide avendo ben saldo l'obiettivo: non abbassare la guardia sulle condizioni di lavoro, per la tutela generale della salute e specificamente - nel caso qui considerato - della dignità femminile nel mondo del lavoro quanto in quello sociale con il giusto rispetto che questi temi meritano.

Ed è per questo motivo, che ripercorriamo in un Rapporto fatto con strumenti alla nostra portata, i vari aspetti dell'occupazione, della sicurezza e della disabilità delle donne, per ricucirli insieme in una pubblicazione che presentiamo in occasione della festa della donna.

Il lavoro che qui viene presentato, dal titolo "Donne, Lavoro e Disabilità: tra Sicurezza e Qualità della Vita", al contrario di quanto potrebbe immaginarsi, non rappresenta soltanto un raffronto tra l'occupazione femminile e la tutela delle stesse nei luoghi di lavoro - questioni già da tempo e diffusamente dibattute in letteratura - ma si prefigge il duplice obiettivo di capire, inizialmente, come si è passati dalla tutela della donna nel senso di madre, all'estensione della stessa a quelle che vengono considerate "differenza di genere" di accezione tanto ampia e soprattutto di complessa attuazione, passando, successivamente,

ad analizzare qual è il ruolo del fattore che più sta a cuore alla nostra Associazione e cioè la disabilità e il reinserimento lavorativo delle stesse quale ulteriore elemento aggravate nel confronto tra uomini e donne.

Il tutto partendo inizialmente dal più aggiornato quadro statistico disponibile che fotografa l'occupazione femminile, gli infortuni e patologie che al lavoro sono correlati, consentendoci materialmente di comprendere la portata del fenomeno e la rilevanza del tema trattato.

Il dato statistico poi è sorretto della ricostruzione normativa, italiana e comparata a livello europeo quanto internazionale, della disciplina sulla salute e sicurezza specificatamente rivolta alle donne, dalle problematiche riguardanti lo stress lavoro correlato in ottica di genere, senza tralasciare quelle che sono le tutele assicurative e assistenziali al femminile.

Fino ad arrivare al cuore del lavoro dedicato alla accessibilità negata ai disabili e alle problematiche connesse alla conciliazione vita-lavoro, in cui viene rilevato che allo stato attuale nel nostro Paese, nonostante si possano rinvenire leggi all'avanguardia in materia di salute e sicurezza sul lavoro non viene dato il giusto riconoscimento al binomio accessibilità – sicurezza, considerato che per i “diversamente abili” il reingresso nel mondo del lavoro, oltre ad essere uno strumento di acquisizione di un più alto grado di autonomia, riveste un fattore cruciale di integrazione nell'economia e nella società in generale, assicurando solo in tal caso l'effetto di una vera e compiuta integrazione.

ABSTRACT

Dopo un lungo cammino di conquiste, si può certamente ritenere che la donna abbia raggiunto, almeno nei Paesi più democratici e socialmente avanzati, una completa parità giuridica rispetto agli uomini, che si traduce anche in un pieno coinvolgimento nel mondo del lavoro.

Resta il fatto che le donne sono tuttora tra le cosiddette “fasce deboli” del mercato del lavoro trovandosi, spesso, in una posizione di maggiore vulnerabilità rispetto agli uomini, sia per gli aspetti afferenti all’accesso al mercato del lavoro che sotto il profilo della tutela della salute e sicurezza sul lavoro. A ciò si aggiungono le problematiche connesse alle esigenze di migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e i tempi di vita familiare. Ne è conferma il fatto che le statistiche nazionali rilevano ancora una significativa esposizione delle donne ad infortuni sul lavoro, soprattutto nel tragitto lavoro-casa.

Nella consapevolezza di tale carenza, le istituzioni comunitarie e l’Organizzazione Internazionale del Lavoro da lungo tempo hanno sancito a chiare lettere il principio della parità di trattamento fra uomo e donna, se pure con riferimento limitato al solo aspetto retributivo, e hanno affinato negli anni il concetto moderno di “differenze di genere”, quale principio dinamico che tiene conto della dimensione femminile nel luogo di lavoro, non solo nella classica prospettiva di tutela della salute della donna-madre, ma anche nell’ottica più moderna di una prevenzione delle problematiche collegate all’organizzazione del lavoro complessivamente intesa, in cui i temi della conciliazione, dell’ergonomia, del *mainstreaming* e del *work-life balance* hanno un peso preponderante.

Nei paesi Europei ci sono ovviamente notevoli differenze per quanto attiene alla situazione occupazionale delle donne e dei posti di lavoro che esse ricoprono e su come questo incida sulla loro salute e sicurezza. Ne deriva un ampio ventaglio di soluzioni normative e organizzative aziendali che risentono anche della diversa tradizione giuridica.

Sulla scia di queste importanti affermazioni programmatiche, in Italia si è assistito alla emanazione di importanti provvedimenti normativi, a cominciare dal il Testo Unico sulle Prestazioni assicurative in materia di Infortuni e Malattie professionali (D.P.R. n. 1124/1965 e s.m.i.) che ha rappresentato l’armonizzazione della legge n. 1204 del 1971 a tutela delle lavoratrici madri. Nella normativa su infortuni e malattie professionali è pertanto rimasto invariato negli anni l’atteggiamento neutro: cioè il lavoratore, indipendentemente dal genere è destinatario delle norme di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

La legislazione speciale ha inteso tutelare, per lungo tempo, il genere femminile solo in relazione al suo stato di gravidanza in attuazione di quanto previsto dall’art. 37 della Costituzione. Ma nel corso degli anni si è manifestata l’inadeguatezza del sistema.

Venne quindi approvato il decreto legislativo n. 38 in data 23 febbraio 2000 che prevedeva l’indennizzo “in via sperimentale” del danno biologico come lesione dell’indennità psi-

cofisica, suscettibile di valutazione medico-legale della persona ai fini della tutela dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni del lavoro e malattie professionali. Ai fini della determinazione delle prestazioni il valore economico dei punti attribuiti per questo tipo di danno è stato determinato con i criteri di redditività, gravità delle menomazioni, età anagrafica e sesso.

Dal canto suo il Testo Unico sulla Salute e sicurezza sul lavoro (D.lgs. n. 81/2008) ha più di recente integrato il concetto di differenze di genere nel dettato normativo a tutela delle condizioni di lavoro prevedendo: *“nella valutazione dei rischi devono essere tenuti in considerazione tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato e 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”*.

In ausilio al lavoratore sempre più, da alcuni anni, accanto alle misure ideate propriamente dal sistema paese e alla contrattazione “collettiva rosa”, si affiancano le buone prassi che volontariamente vengono attiate dalle aziende più sensibili a tali problematiche, che hanno il pregio di innescare circuiti virtuosi di *welfare* aziendale.

Tutti i fattori sopra rappresentati, già problematici per propria natura, incontrano poi punte di esasperazione, anche drammatica, nel caso di lavoratrici disabili che più facilmente sono vittime di fenomeni di segregazione nel mercato del lavoro e si trovano a dover conciliare necessariamente i tempi di lavoro e quelli familiari, con i tempi di cura, talvolta molto lunghi, della propria salute.

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro delle persone disabili, infatti, sembra ancora ad oggi limitarsi alla necessità di abbattimento delle barriere architettoniche e alla predisposizione di piani di evacuazione e sicurezza *ad hoc*. Nelle norme di settore non sembra ancora delinearsi un approccio improntato ai criteri di accessibilità ed inclusività, che tenga conto delle differenze di genere e del loro impatto sulla organizzazione del lavoro e della qualità della vita dell'individuo disabile.

In Italia manca ancora quel concetto di progettazione edilizia, ampiamente utilizzato e conosciuto in ambito internazionale, che prende il nome di *universal design* e che attribuisce all'accessibilità un ruolo fondamentale, per non dire primario, già in fase di progettazione degli edifici. Inoltre molti datori di lavoro, ancor oggi, disattendono quanto previsto dalla normativa vigente.

Dal canto suo, sotto il profilo occupazione – complice la crisi - l'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro, promossa, nel nostro ordinamento, da diversi provvedimenti normativi che tengono conto delle peculiari esigenze di questi lavoratori vulnerabili, presenta non pochi problemi di effettività delle tutele. L'importanza della focalizzazione dell'attenzione sul reinserimento nella vita di relazione è avvalorata dall'affermarsi di un

nuovo modello culturale di disabilità, che prenda in considerazione il contesto ambientale (familiare, sociale, economico e lavorativo) dei soggetti interessati.

Va anche detto che l'art. 9 del Decreto legislativo 106 del 3 agosto 2009 ha rafforzato il ruolo dell'INAIL quale soggetto erogatore di prestazione di assistenza sanitaria riabilitativa non ospedaliera, finalizzata all'assistenza ed alla riabilitazione dei lavoratori in modo da garantirne il recupero dell'integrità psicofisica e della capacità lavorativa.

Un ulteriore problema è quello dell'attestazione di "persona invalida al lavoro" ai sensi della legge n. 68 del 1999, per il rilascio della quale l'art. 1, comma 1, lett. b) della stessa legge prevede un grado di invalidità superiore al 33%, accertata dall'INAIL in base alle disposizioni vigenti al momento dell'entrata in vigore della legge medesima e che deve essere effettuata secondo le tabelle medico-legali allegate al Testo Unico e non quelle attualmente vigenti. Ciò sta creando, ultimamente, non pochi problemi interpretativi e di applicazione, soprattutto nell'ipotesi di persona affetta da una pluralità di menomazioni.

Sul punto l'ANMIL ha, in più occasioni, sollecitato una modifica normativa che permettesse l'aggiornamento dell'attestazione con utilizzo della tabella delle menomazioni emanata successivamente al Decreto Legge n. 38/2000 e con una riduzione della soglia di ingresso ad una percentuale inferiore a quella del 33%; infatti, a parità di menomazioni, le percentuali riconosciute con le tabelle medico-legali emanate in seguito alla nuova normativa sono molto più riduttive.

In tale contesto si pone pertanto il presente rapporto con cui ANMIL - alla luce della sua storica missione a favore di condizioni di lavoro e di assistenza ai lavoratori più sane, sicure e di qualità - si prefigge non solo l'obiettivo di ricostruire il quadro delle problematiche e delle tutele ad oggi vigenti per le lavoratrici disabili in termini di salute, sicurezza, occupabilità, conciliazione e qualità della vita, ma anche l'ulteriore e più ambiziosa finalità di fornire, alle competenti sedi istituzionali, materiale di riflessione utile per il miglioramento del quadro normativo vigente in un'ottica sistematica e di maggiore integrazione tra prevenzione, sicurezza, qualità della vita.



CAPITOLO I

IL QUADRO STATISTICO DI RIFERIMENTO: L'ITALIA NEL CONTESTO EUROPEO

Sommario:

1. La partecipazione della donna al mondo del lavoro
2. Gli infortuni nel lavoro al femminile

1. La partecipazione della donna al mondo del lavoro

Dopo un lungo cammino di conquiste, si può certamente ritenere che la donna abbia raggiunto, almeno nei Paesi più democratici e socialmente avanzati, una completa parità giuridica rispetto agli uomini, anche se parità giuridica non è certamente sinonimo di effettiva integrazione della donna nella realtà quotidiana lavorativa e sociale. In ambito privato e familiare i rapporti tra i sessi non sono affatto paritari: infatti nella suddivisione del lavoro familiare, nell'educazione dei figli e nell'assistenza in genere si evidenzia uno squilibrio notevolissimo a tutto svantaggio delle donne. Certo, nel tempo la situazione complessiva è andata e va tuttora migliorando, ma l'evoluzione è resa lenta e difficoltosa da una serie di modelli comportamentali e di convenzioni socio-culturali che ne frenano il libero sviluppo.

All'interno della società le donne hanno raggiunto notevoli e importanti traguardi, ma detengono ancora un potere sociale, economico e politico del tutto inadeguato; nonostante in molti Paesi (tra cui l'Italia) il numero di donne diplomate e laureate abbia superato quello maschile, sono ancora pochissime quelle che ricoprono posizioni lavorative di vertice ed ancora meno quelle elette nelle assemblee rappresentative.

Il più delle volte l'emancipazione della donna e la sua partecipazione al mondo del lavoro sono fortemente condizionate dal suo triplice ruolo di moglie-madre-lavoratrice; un ostacolo alle "pari opportunità" che non è soltanto culturale ma anche legato al ritardo con cui lo Stato stenta ad assumere una crescente funzione di gestione assistenziale per realizzare compiutamente il ruolo di Stato sociale nei confronti di tutti i cittadini e con il pieno rispetto delle specificità di genere.

A tale proposito, non è un caso che il concetto stesso di *welfare state* sia stato a suo tempo proposto per la prima volta tra l'Ottocento e il Novecento proprio dai gruppi femministi che si battevano affinché i compiti assistenziali svolti dalla famiglia (vale a dire dalle donne) fossero assunti dallo Stato con l'istituzione di asili d'infanzia, ospizi per malati ed anziani e l'assistenza domiciliare.

I dati economici dimostrano che nel nostro Paese appena l'1,4% del PIL viene destinato a famiglia e maternità, contro il 2,1% della media europea e il 3,7% record della Danimarca. Questi ostacoli culturali ma anche sociali e materiali, a cui poc'anzi si faceva riferimento, non sono ancora stati superati in Italia e ciò comporta un significativo ritardo rispetto agli altri Paesi economicamente avanzati.

L'ultimo rapporto del World Economic Forum *The global gender gap report 2010* ha monitorato - attraverso 14 indicatori di natura sociale, economica e demografica - la condizione femminile in 134 Stati che rappresentano il 90% della popolazione mondiale. In questa particolare classifica l'Italia è risultata al 74° posto in base all'indicatore sintetico di disparità uomo-donna, in peggioramento peraltro rispetto agli anni precedenti (era al 72° posto nel 2009 e al 67° nel 2008).

Analizzando le varie componenti dell'indicatore sintetico del *gap* uomo-donna, troviamo l'Italia al 95° posto per la disparità nella condizione economica, al 91° per il reddito da lavoro, all'88° per la partecipazione al lavoro, al 46° per il livello di scolarità e al 45° per la partecipazione alla politica. Le donne italiane dirigenti sono il 13% del totale, quelle presenti nei Consigli di Amministrazione di aziende quotate il 5,9%. Per contro, le donne che

lasciano il lavoro dopo il primo figlio sono ben il 20%. Da questi ed altri risultati emersi dal Rapporto appare evidente che per avvicinarsi ai livelli dei primi tre Paesi in classifica (nell'ordine: Islanda, Finlandia, Norvegia) la strada che il nostro Paese deve percorrere è ancora molto lunga.

In particolare, il problema dell'abbandono del lavoro per motivi di maternità o comunque familiari, è stato messo a fuoco anche da fonti informative interne: il CNEL, che proprio di recente ha organizzato "Gli stati generali sul lavoro delle donne", afferma che *"il sistema italiano non fornisce servizi alla famiglia e di conciliazione; di conseguenza le donne hanno difficoltà nell'accesso al mondo del lavoro o ne escono dopo il primo figlio o per assistere parenti anziani. Tra le donne in età compresa tra i 25 e i 45 anni, dopo la nascita di un bambino il tasso di occupazione femminile passa bruscamente dal 63% al 50%, per crollare ulteriormente dopo la nascita del secondo figlio, evidenziando come il ruolo femminile nel mondo del lavoro sia sacrificabile alla cura dei figli e all'attività domestica"*.

Il risultato è che il nostro Paese registra un tasso di occupazione femminile tra i più bassi in Europa. Proprio in ambito comunitario, la Commissione Europea ha adottato nel 2010 una strategia denominata *Europa 2020* che si propone di ridurre il divario tra i sessi promuovendo, tra l'altro, l'imprenditoria femminile, l'uguaglianza salariale a parità di lavoro ed altre importanti iniziative al fine di realizzare l'obiettivo, fissato appunto per il 2020, di un tasso di occupazione dei 20-64enni pari al 75% sia per gli uomini che per le donne.

Allo stato attuale, la media dell'Unione Europea per il 2010 è pari a 68,6%, inferiore di 6,4 punti percentuali rispetto all'obiettivo fissato. Si tratta però di un risultato che sintetizza ampie disparità tra gli Stati membri: quattro Paesi (Svezia, Paesi Bassi, Danimarca e Cipro) hanno già raggiunto l'obiettivo del 75% stabilito per il 2020, ma sono ben 15 i Paesi con valori dell'indicatore inferiori al 70%, tra cui l'Italia.

Il valore dell'indicatore del nostro Paese, infatti, risulta nel 2010 pari al 61,1%, vale a dire ben 13,9 punti percentuali di distanza dal traguardo europeo. L'indicatore dell'occupazione italiana colloca il nostro Paese al terzultimo posto tra i 27 Stati Membri (seguito solo da Malta e Ungheria), a cui va ad aggiungersi l'ampio squilibrio di genere dei lavoratori occupati: 72,8% per gli uomini e 49,5% per le donne, valori che segnano una distanza di 12,6 punti percentuali tra il tasso di occupazione femminile italiano e quello U.E. a fronte di 2,3 punti per gli uomini.

Il tasso di occupazione femminile italiano, pari come detto al 49,5%, si posiziona addirittura al penultimo posto della graduatoria europea, seguito soltanto da Malta con un valore dell'indicatore pari a 41,6%, mentre in testa alla classifica troviamo i soliti Paesi del Nord Europa: Svezia, Danimarca, Finlandia e Paesi Bassi, tutti con valori superiori al 70% e quindi già prossimi al target *Europa 2020*.

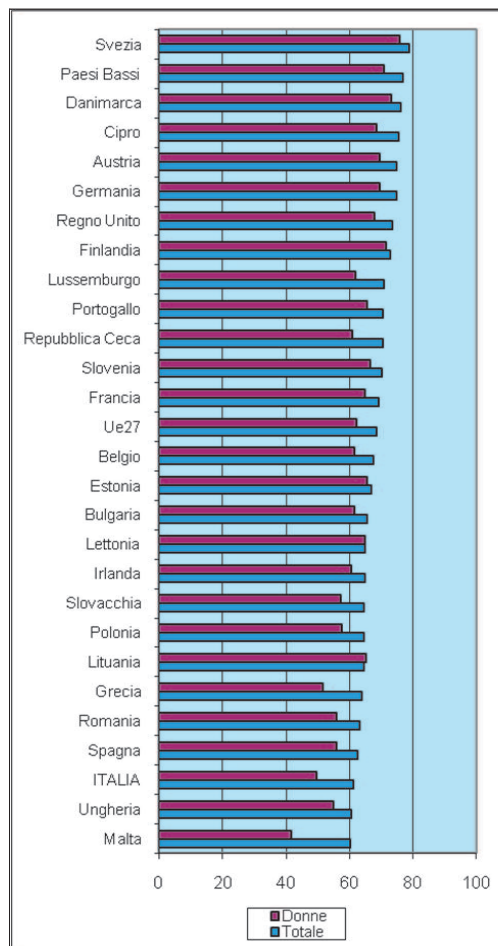
Va comunque detto, a tale proposito, che rispetto ai partner europei, sui livelli di occupazione del nostro Paese incide in misura significativa anche il fenomeno del lavoro "nero": il tasso di irregolarità (incidenza delle unità di lavoro non regolari sul totale) per il 2010 è stimato dall'ISTAT pari al 12,2%.

Tabella 1 : Tassi di occupazione 20-64 anni nei Paesi dell'Unione Europea. Anno 2010

Paesi	Totale	Uomini	Donne
Svezia	78,7	81,7	75,7
Paesi Bassi	76,8	82,8	70,8
Danimarca	76,1	79,0	73,1
Cipro	75,4	82,5	68,5
Germania	74,9	80,1	69,6
Austria	74,9	80,2	69,6
Regno Unito	73,6	79,3	67,9
Finlandia	73,0	74,5	71,5
Lussemburgo	70,7	79,2	62,0
Portogallo	70,5	75,4	65,6
Repubblica Ceca	70,4	79,6	60,9
Slovenia	70,3	74,0	66,5
Francia	69,2	73,8	64,9
Belgio	67,6	73,5	61,6
Estonia	66,7	67,7	65,7
Bulgaria	65,4	69,1	61,7
Lettonia	65,0	65,1	64,9
Irlanda	64,9	69,4	60,4
Polonia	64,6	71,6	57,7
Slovacchia	64,6	71,9	57,4
Lituania	64,4	63,6	65,1
Grecia	64,0	76,2	51,7
Romania	63,3	70,8	55,9
Spagna	62,5	69,1	55,8
ITALIA	61,1	72,8	49,5
Ungheria	60,4	66,0	55,0
Malta	60,1	77,8	41,6
Ue27	68,6	75,1	62,1

FONTE: EUROSTAT

Figura 1: Tassi di occupazione femminile della E.U. a 27 Paesi. Anno 2010



Allo squilibrio di genere nei tassi di occupazione del nostro Paese si accompagna anche un forte divario territoriale. Infatti livelli di occupazione più elevati caratterizzano le regioni settentrionali, in particolare il Nord-Est dove il tasso di occupazione 20-64 anni, pari al 70,1%, supera di 9 punti percentuali il valore medio nazionale ponendosi ai livelli dei Paesi europei più virtuosi.

Va anche detto che il divario tra i livelli occupazionali del Centro-Nord e quelli del Mezzogiorno è ancora in costante crescita passando da 16,2 punti percentuali del 2000 a 20,4 punti nel 2010. In particolare, nelle province autonome di Bolzano e Trento, in Emilia-Romagna e in Valle d'Aosta il tasso di occupazione complessivo (uomini e donne) supera

il 70%, mentre in Campania, Calabria, Puglia e Sicilia i valori dell'indicatore sono inferiori al 50%.

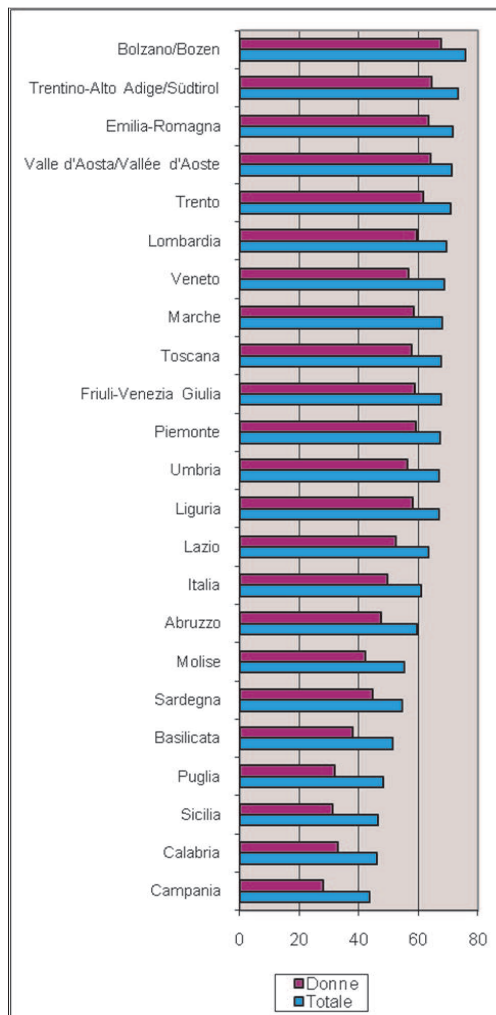
In questo contesto, le differenze nei tassi di occupazione riferiti alla componente femminile risultano ancora più accentuate: nel Nord-Ovest e nel Nord-Est si registrano per le donne un tasso di occupazione intorno al 60%, praticamente il doppio rispetto a quello del Mezzogiorno d'Italia che è pari a 33,1%; in particolare, in Campania la quota di donne occupate tra i 20 e i 64 anni è pari al 27,9%, un valore che è inferiore di quasi 40 punti percentuali a quello della provincia autonoma di Bolzano (67,7%).

Tabella 2 : Tassi di occupazione 20-64 anni per sesso nelle regioni italiane. Anno 2010

<i>Regioni e Province Autonome</i>	Totale	Uomini	Donne
Bolzano/Bozen	75,8	83,7	67,7
Trentino-Alto Adige/Südtirol	73,3	81,8	64,6
Emilia-Romagna	71,5	79,6	63,5
Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste	71,4	78,7	64,0
Trento	70,8	79,9	61,6
Lombardia	69,4	79,1	59,4
Veneto	68,7	80,2	56,9
Marche	68,0	77,4	58,7
Toscana	67,8	78,1	57,8
Friuli-Venezia Giulia	67,6	76,0	59,0
Piemonte	67,5	75,8	59,3
Umbria	67,1	77,9	56,4
Liguria	67,0	75,9	58,3
Lazio	63,5	74,9	52,5
Abruzzo	59,7	72,1	47,5
Molise	55,2	68,1	42,2
Sardegna	54,6	64,4	44,8
Basilicata	51,3	64,5	38,1
Puglia	48,2	64,9	32,0
Sicilia	46,6	62,6	31,3
Calabria	46,1	59,5	32,9
Campania	43,7	59,9	27,9
Aree Geografiche			
Nord-ovest	68,6	77,9	59,3
Nord-Est	70,1	79,7	60,3
Centro	65,7	76,5	55,2
Centro-Nord	68,2	78,0	58,4
Mezzogiorno	47,8	62,9	33,1
Italia	61,1	72,8	49,5

FONTE: ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro

Figura 2 : Tassi di occupazione femminile nelle regioni italiane. Anno 2010



Passando schematicamente al dettaglio dell'evoluzione e della struttura dell'occupazione femminile in Italia, è possibile affermare che, seppur lentamente e con tutte le difficoltà di cui si è detto, la presenza delle donne nel mondo del lavoro ha fatto registrare una crescita pressoché costante dal dopoguerra ad oggi. Infatti, se prendiamo in considerazione la serie storica dal 2001 al 2010 notiamo che la percentuale dell'occupazione femminile, rispetto al totale degli occupati, è passata dal 38,8% al 40,4%. Analizzando, invece, soltanto i dati numerici e cioè il passaggio da 8.526.000 a 9.238.000 di donne occupate è possibile estrapolare un importante e ulteriore elemento di valutazione che, oltre ad attestare l'aumento della presenza femminile nel mondo del lavoro, per il periodo preso a riferimento più sopra, ci dimostra anche che dall'apice del 2008 - quando erano 9.341.000 le donne occupate - la tendenza, anche per questo sesso, inizialmente in leggera flessione è tornata nel 2010 timidamente a crescere. Questo stesso andamento sembra confermato anche dai primi e provvisori dati ISTAT relativi al 2011.

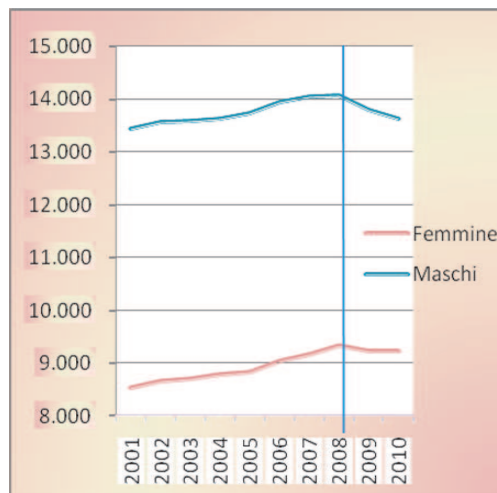
Ad ogni modo si tratta comunque di un decennio con un bilancio abbastanza positivo per le donne, perché se in complesso l'occupazione in Italia è aumentata dal 2001 al 2010 di circa 900.000 unità (+4,1%), queste sono distribuite in 700.000 donne e soltanto 200.000 uomini, che in termini percentuali è leggibile con un +8,4% della componente femminile, contro il modesto +1,5% di quella maschile.

Tabella 3: Occupati in Italia per genere. Anni 2001-2010 (valori in migliaia)

Anno	Femmine	Maschi	Totale
2001	8.526	13.439	21.965
2002	8.671	13.570	22.241
2003	8.713	13.576	22.289
2004	8.783	13.622	22.405
2005	8.825	13.738	22.563
2006	9.049	13.939	22.988
2007	9.165	14.057	23.222
2008	9.341	14.064	23.405
2009	9.236	13.789	23.025
2010	9.238	13.634	22.872
Var% 2010/2001	8,4	1,5	4,1

Fonte: ISTAT

Figura 3 : Serie storica degli occupati in Italia per sesso. Anni 2001-2010



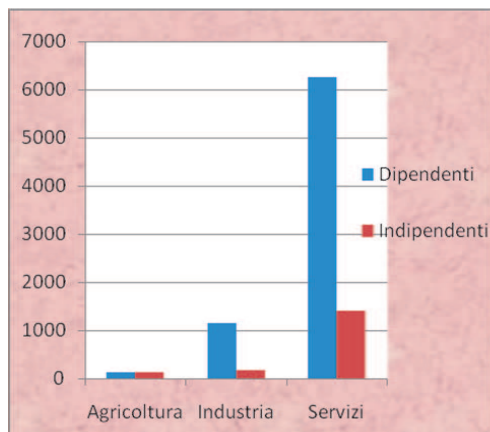
Caratteristica principale dell'occupazione femminile riguarda la prevalente occupazione nel settore dei Servizi, con una quota pari all'82,9% nel 2010. Gli altri due rami di attività registrano percentuali di donne molto più contenute: l'Agricoltura assorbe appena il 2,8% del lavoro femminile e l'Industria il 14,3%. Sotto l'aspetto delle forme di impiego femminile, i dati rimarcano che le donne lavoratrici con rapporto di lavoro dipendente sono la netta maggioranza (81,5%) rispetto a quelle che esercitano una attività autonoma (18,5%)

Tabella 4: Donne occupate per ramo di attività e posizione. Anno 2010 (valori in migliaia)

	Dipendenti	Indipendenti	Totale	Comp.%
Agricoltura	130	126	256	2,8
Industria	1.148	174	1.322	14,3
Servizi	6.250	1.410	7.660	82,9
Totale	7.528	1.710	9.238	100
Comp.%	81,5	18,5	100	

FONTE: ISTAT

Figura 4: Donne occupate per ramo di attività e posizione. Anno 2010



tranne che in Agricoltura dove c'è una forte presenza di coltivatrici dirette e le due figure professionali (autonome e dipendenti) praticamente si equivalgono.

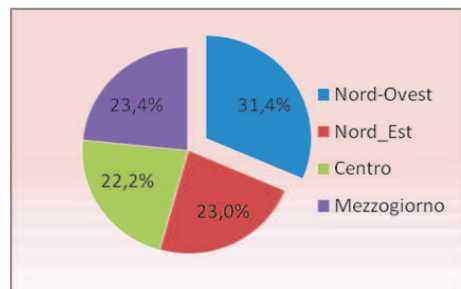
In linea con quanto si è già detto a proposito dei tassi di occupazione regionali, a livello territoriale le donne lavoratrici risultano concentrate per oltre la metà nelle regioni settentrionali del Paese, in particolare nel Nord-ovest dove si raggiunge la quota del 31,4%, cioè quasi un terzo delle donne occupate; i restanti 2/3 sono, invece, quasi equamente distribuiti tra le altre ripartizioni geografiche.

Tabella 5: Donne occupate per ripartizione geografica.

Ripart. Geografica	N.	%
Nord-ovest	2.903	31,4
Nord-est	2.129	23,0
Centro	2.041	22,2
Mezzogiorno	2.165	23,4
ITALIA	9.238	100,0

FONTE: ISTAT

Figura 5: Donne occupate per ripartizioni geografiche. Anno 2010



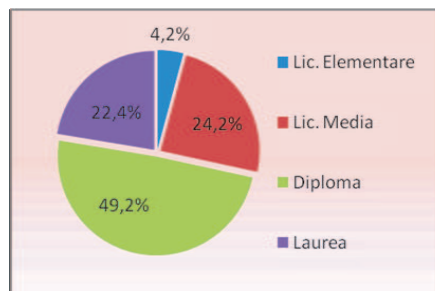
Per quanto riguarda il livello di scolarità, dalle statistiche più aggiornate emerge che oltre il 70% delle donne occupate ha un titolo di studio elevato: il 49,2% un diploma di scuola media superiore ed il 22,4% una laurea. In questo senso, il mondo del lavoro femminile presenta livelli di qualificazione nettamente superiori a quelli dei colleghi uomini che raggiungono quote molto più modeste sia di diplomati che di laureati.

Tabella 6: Donne occupate per titolo di studio. Anno 2010 (valori in migliaia)

Titolo di studio	N.	%
Lic. elementare	386	4,2
Lic. media	2.238	24,2
Diploma	4.541	49,2
Laurea	2.073	22,4
TOTALE	9.238	100,0

Fonte: ISTAT

Figura 6: Donne occupate per titolo di studio. Anno 2010



2. Gli infortuni nel lavoro al femminile

Così come riscontrato per l'occupazione, sensibili differenze "di genere" si registrano anche per quanto riguarda gli infortuni e le malattie professionali che, nell'ambito lavorativo, rappresentano uno degli aspetti più delicati e di maggiore impatto sociale, in considerazione del fatto che nel mondo del lavoro uomini e donne hanno diverse esigenze, diverse sensibilità e diversi atteggiamenti nei confronti della salute e della sicurezza.

Da un sondaggio effettuato nel 2009 dall'Agenzia Europea per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro (EU-OSHA) è emerso che le donne italiane si considerano meno informate rispetto agli uomini sui rischi insiti nei contesti lavorativi (62% delle donne contro il 77% degli uomini). Al contrario, invece, è prevalentemente convinzione femminile quella di correlare lo stress psico-fisico all'attività lavorativa svolta (90% delle donne contro 84% degli uomini).

A riguardo, l'importanza delle questioni di genere rileva per il fatto che l'esposizione, degli uomini e delle donne, agli stessi agenti di rischio può avere effetti e conseguenze differenti; e proprio per questo motivo il legislatore ha voluto precisare nell'art. 28 Testo Unico in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro (D.lgs. n. 81/2008) che la valutazione dei rischi (ai sensi dell'art. 17 dello stesso decreto) deve comprendere anche quella rivolta a gruppi di lavoratori esposti a pericoli particolari tra cui le lavoratrici in gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere. A conferma e sostegno di quanto detto, a titolo di esempio, si può citare il caso dei solventi ed idrocarburi policiclici aromatici che danneggiano il sistema endocrino femminile e possono causare serie conseguenze per il feto. Appare evidente, da queste sintetiche considerazioni, come sia necessario formulare e mettere in campo politiche di prevenzione che siano mirate ad esigenze specifiche per garantire effettive "pari opportunità" anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ma differenze sostanziali tra uomini e donne si riscontrano anche nella evoluzione, nella struttura e nelle caratteristiche del fenomeno infortunistico stesso.

Dall'analisi dell'andamento storico degli infortuni femminili emerge che nell'ultimo decennio, a fronte di una costante crescita del numero di donne occupate (l'incremento, come si è detto in precedenza, è stato dell'8,1% dal 2001 al 2010), si è registrata una sostanziale

stabilità degli eventi lesivi: si è passati infatti da circa 244.000 infortuni del 2001 ai 245.000 del 2010, con una crescita pari allo 0,7%. Molto più favorevole invece è stato il trend degli infortuni mortali che hanno segnato una flessione del 37,8% passando dai 127 casi di inizio decennio ai 79 casi di fine periodo.

Ma una valutazione effettiva e più significativa dell'andamento generale del fenomeno va fatta in termini relativi tenendo conto, cioè, della consistenza dei soggetti esposti al rischio di infortunio nei vari anni. Infatti, rapportando il numero assoluto degli infortuni femminili a quello delle donne occupate nei diversi anni del decennio, si ottengono i cosiddetti "indici di incidenza" che, rispetto ai valori assoluti, rappresentano una misura più corretta del rischio infortunistico.

Sulla base di tali indicatori risulta che, nel decennio di osservazione, vi è stato per le donne un calo effettivo del 7,1% dell'incidenza degli infortuni in complesso (passati da 28,6 infortuni per 1000 donne occupate nel 2001 a 26,6 nel 2010) e di ben il 42,6% per quelli con esito mortale. A prima vista sembrerebbe trattarsi di un buon risultato, tuttavia se si confrontano questi dati con quelli dei lavoratori di sesso opposto, si riscontra che per questi gli indici di incidenza sono diminuiti in misura molto più consistente e precisamente pari a -32% riguardo agli infortuni in complesso (da 58,0 infortuni per 1000 occupati nel 2001 a 38,9 nel 2010) e al -60% rispetto agli infortuni mortali.

In definitiva, si può affermare che nel corso del decennio considerato, le donne hanno visto ridursi in misura decisamente inferiore rispetto agli uomini la frequenza dei livelli di rischio infortunistico; anche se il gap uomo-donna rimane molto elevato: 38,9 infortuni per 1000 occupati per gli uomini contro un valore di 26,6 per le donne, con un differenziale di oltre 12 punti.

Naturalmente l'analisi effettuata in questa sede ha carattere molto generale e schematico; una valutazione più approfondita e articolata della evoluzione dei fenomeni dovrebbe anche considerare vari fattori che riguardano la struttura occupazionale, sociodemografica e territoriale delle collettività lavorative che, sotto questi aspetti, presentano notoriamente

Tabella 7: Andamento degli infortuni femminili sul lavoro. Anni 2001-2004-2007-2010

Valori assoluti					
TIPO DI INFORTUNIO	2001	2004	2007	2010	Var. % 2010/2001
In complesso	243.740	248.244	251.028	245.388	0,7
Casi mortali	127	103	96	79	-37,8
Indici di incidenza (infortuni x mille donne occupate)					
TIPO DI INFORTUNIO	2001	2004	2007	2010	Var.% 2010/2001
In complesso	28,6	28,3	27,4	26,6	- 7,1
Casi mortali	0,0149	0,0117	0,0105	0,0086	- 42,6

FONTE: INAIL

Figura 7: Andamento degli infortuni femminili. Anni 2001-2004-2007-2010

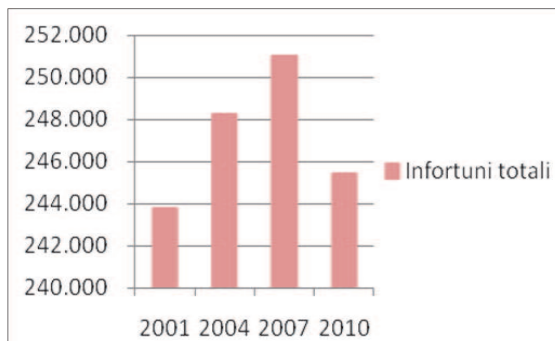


Figura 8: Indici di incidenza degli infortuni femminili. Anni 2001-2004-2007-2010

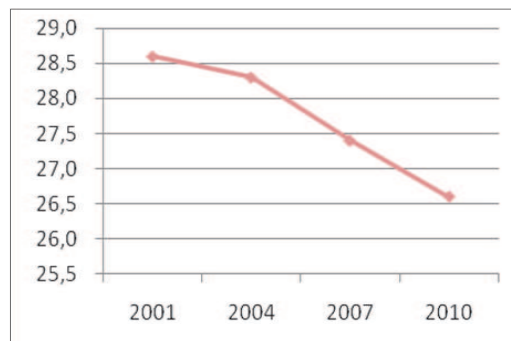


Figura 9: Andamento dei casi mortali femminili. Anni 2001-2004-2007-2010

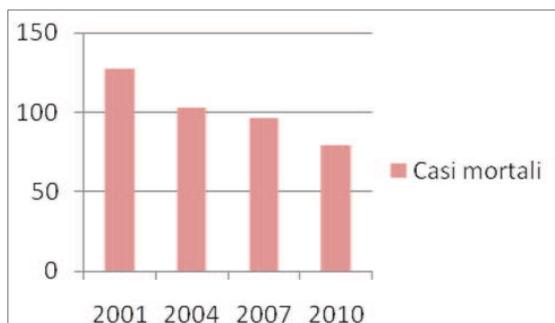
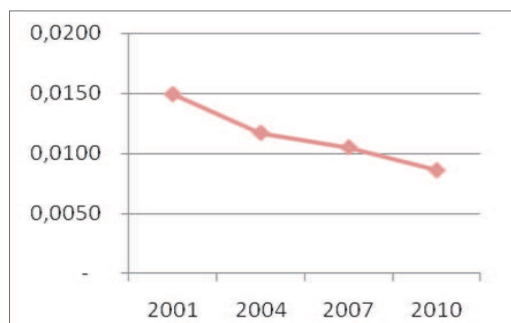


Figura 10: Indici di Incidenza dei casi mortali femminili. Anni 2001-2004-2007-2010



sensibili differenze “di genere”. Non va dimenticato quindi che i maggiori vantaggi, in termini di sicurezza, si sono ottenuti soprattutto in quei settori di attività dove il rischio infortunistico si presentava su livelli molto elevati e quindi esistevano margini più ampi di miglioramento; settori che solitamente dimostrano una preponderante presenza della componente lavorativa maschile. Per contro, le donne sono maggiormente occupate - come vedremo nel prosieguo - in quei settori caratterizzati da livelli di rischio piuttosto contenuti e quindi da margini di riduzione potenzialmente limitati.

In linea molto generale, per chiarire il quadro di analisi sulle caratteristiche principali del rischio lavorativo femminile è possibile fare delle brevi ma utili considerazioni: **le donne rappresentano il 40% degli occupati, ma sono interessate dal 31,6% degli infortuni in complesso, dal 24% di quelli con esiti di inabilità permanente e dall'8,1% di quelli mortali.** Vale a dire che proporzionalmente le donne subiscono quote di infortuni minori rispetto agli uomini; quote peraltro che diminuiscono progressivamente al crescere della gravità degli infortuni. Una situazione che è strettamente legata ai differenti ruoli che i due sessi ricoprono nel mercato del lavoro.

Generalmente tra i settori ad elevato rischio di infortunio (a tutti i livelli di gravità) troviamo, la metallurgia, le costruzioni, l'estrazione e la lavorazione di minerali non metalliferi e

i comparti del legno e dei trasporti, che richiedono una forte e costante componente di lavoro manuale e fisicamente gravoso; si tratta quindi di attività a prevalente presenza maschile in cui le donne, non risultano diffusamente impiegate se non in misura molto ridotta o con mansioni di natura amministrativa. Anche se va detto, oltretutto, che diventa sempre meno raro incontrare una donna al volante di un taxi, di un autobus di linea e perfino di un mezzo per autotrasporto merci.

Tabella 8: Infortuni in complesso, con inabilità permanente e casi mortali, per sesso e gestione. Anno 2010

Infortuni in complesso				
Gestione	Maschi	Femmine	Totale	% Femmine su totale
Agricoltura	39.608	10.513	50.121	21,0
Industria e Servizi	481.418	211.377	692.795	30,5
Dipendenti Conto Stato	8.960	23.498	32.458	72,4
Totale	529.986	245.388	775.374	31,6
Infortuni con inabilità permanente indennizzata				
Gestione	Maschi	Femmine	Totale	% Femmine su totale
Agricoltura	3.480	1.058	4.538	23,3
Industria e Servizi	24.395	6.781	31.176	21,8
Dipendenti Conto Stato	437	1.098	1.535	71,5
Totale	28.312	8.937	37.249	24,0
Casi mortali				
Gestione	Maschi	Femmine	Totale	% Femmine su totale
Agricoltura	112	3	115	2,6
Industria e Servizi	778	71	849	8,4
Dipendenti Conto Stato	11	5	16	31,3
Totale	901	79	980	8,1

FONTE: INAIL

Figura 11: Percentuale infortuni tra uomo e donna. Anno 2010



Figura 12: Percentuale infortuni con inabilità permanente tra uomo e donna. Anno 2010



Figura 13: Percentuale dei casi mortali tra uomo e donna. Anno 2010



Tali percentuali peraltro non sono ovviamente uniformi: grandi differenziazioni si riscontrano se si osservano le quote di infortuni che colpiscono le due componenti nell'ambito delle tre grandi gestioni dell'assicurazione INAIL (Agricoltura, Industria e Servizi, Dipendenti dello Stato). Un confronto a questo livello di grandi aggregati mette in evidenza come tra i dipendenti statali le donne occupino un posto di assoluto rilievo con quote superiori al 70% sia per gli infortuni in complesso che per quelli con esiti di inabilità permanente. Anche per quanto riguarda gli infortuni mortali la presenza femminile è molto significativa in questa gestione: un morto sul lavoro su tre è di sesso femminile. Statistiche molto più ridotte di infortuni femminili si riscontrano nella gestione Agricoltura, mentre nell'Industria e Servizi sono in linea con i valori medi generali.

Passando ad una analisi più dettagliata del fenomeno degli infortuni delle donne in ambito lavorativo si rileva, attraverso le più aggiornate statistiche ufficiali dell'INAIL, che i settori di attività che presentano i rischi di infortunio maggiori per le lavoratrici sono completamente diversi da quelli degli uomini. **Il settore con la più elevata incidenza è quello della sanità, dove si concentra l'11,2% degli infortuni femminili, seguito dai servizi alle imprese (in prevalenza servizi di pulizia), dal commercio e dai dipendenti statali con quote intorno al 10% ciascuno.**

La professione più colpita in assoluto è quella delle **infermiere professionali** che ricoprono ben il 10% circa degli infortuni occorsi a tutte le qualifiche professionali femminili definite dalla classificazione statistica adottata da INAIL. Quello della sanità è un settore in cui si verifica un numero molto elevato di infortuni ma con livelli di gravità fortunatamente medio bassi: si tratta per lo più di contusioni o distorsioni dovute a cadute per urti o scivolamenti (50% circa), di disturbi dovuti al sollevamento di carichi (20%) conseguenti soprattutto alla movimentazione manuale dei pazienti e delle attrezzature. Di rilievo anche i settori degli Alberghi e ristorazione (7% del totale) e dell'Agricoltura (4,3%); il settore relativo agli addetti ai Servizi domestici (colf e badanti), che ha una incidenza relativamente limitata (1,8%), presenta una assoluta particolarità di "genere": l'88% degli infortuni che colpisce questo settore riguarda la componente femminile, in particolare le lavoratrici straniere che rappresentano oltre l'80% delle donne infortunate, con una massiccia presenza di rumene, ucraine e moldave.

Sul piano territoriale la distribuzione delle quote di infortuni femminili rispetto al totale si attesta su valori abbastanza uniformi con la percentuale media generale del 31,6% per tutte le grandi aree geografiche del Paese. Se tuttavia si rapportano gli infortuni al numero delle donne occupate nelle varie ripartizioni, si riscontrano grandi differenze in termini di rischio infortunistico: l'indice di incidenza del Nord-Est, pari a 34 infortuni per mille occupate, risulta nettamente superiore a quelli del Nord-Ovest, del Centro e del Mezzogiorno tutti con valori compresi tra 20 e 25. Si tratta, come noto di una area del Paese in cui è molto diffusa l'occupazione operaia femminile e giovanile nelle numerosissime aziende sparse sul territorio che operano in vari settori di attività manifatturiere e con dimensioni generalmente piccole o piccolissime.

Ma la particolarità di maggior rilievo nel panorama infortunistico femminile riguarda la cosiddetta "modalità di evento".

Secondo le statistiche INAIL più aggiornate, emerge che nel 2010 **sui circa 89.000 infortuni avvenuti in itinere in Italia oltre 43.000, pari al 50,7% del totale, hanno interes-**

sato le donne e quasi 45.000 gli uomini (49,3%). In sostanza, mentre in generale gli infortuni che si verificano nell'esercizio dell'attività lavorativa (in occasione di lavoro) riguardano di gran lunga i lavoratori maschi, quelli invece che avvengono nel percorso casa-lavoro e viceversa vedono una prevalenza delle donne sia in termini assoluti che relativi. Infatti, considerando la situazione in termini relativi e rapportando cioè gli infortuni in itinere ai lavoratori esposti al rischio, si riscontra una nettissima differenza tra gli indici di incidenza di maschi e femmine a tutto sfavore di queste ultime: l'indice femminile, pari a 4,8 infortuni in itinere per mille donne occupate, risulta pari a 1,5 volte quello maschile che ha un valore pari a 3,2.

Tabella 9: Incidenza infortunistica femminile per settori di attività (valori assoluti e percentuali). Anno 2010

Settore	N.	%
Sanità	27.526	11,2
Servizi alle imprese	24.569	10,0
Commercio	23.628	9,6
Dipendenti statali	23.498	9,6
Alberghi e ristoranti	17.162	7,0
Agricoltura	10.513	4,3
Servizi domestici	4.337	1,8

Figura 14: Infortuni femminili nei settori di attività. Anno 2010

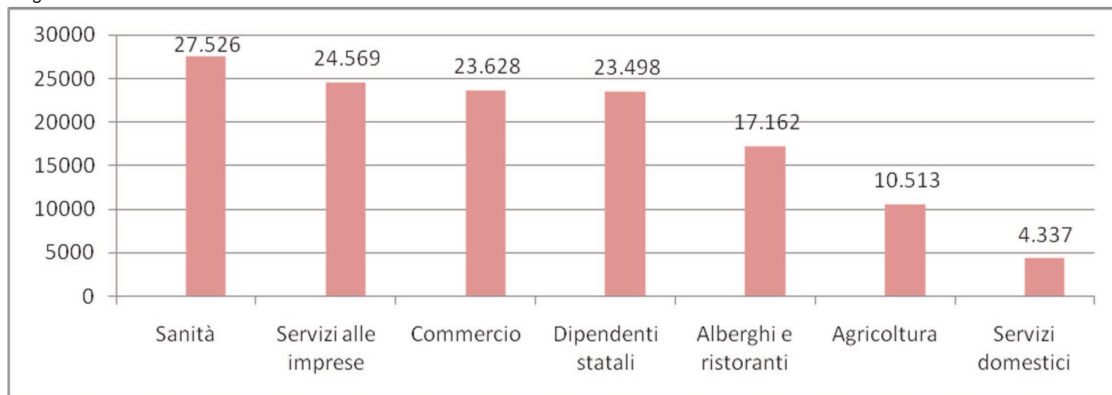


Tabella 10: Infortuni e casi mortali per sesso e ripartizione geografica. Anno 2010

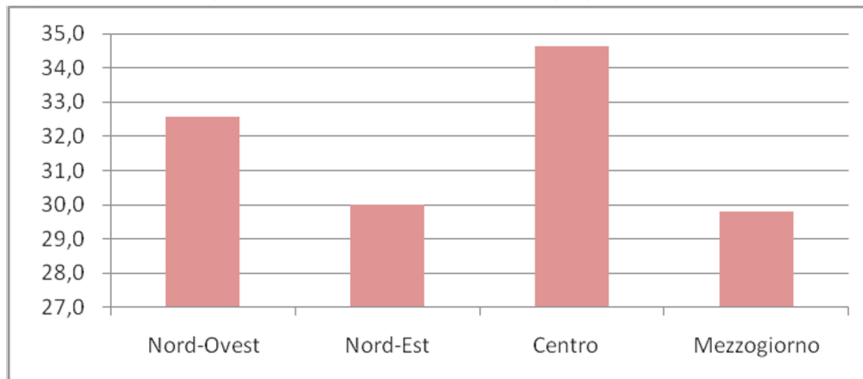
Infortuni in complesso				
Ripartizione geogr.	Maschi	Femmine	Totale	% Femmine su totale
Nord-Ovest	150.987	72.888	223.875	32,6
Nord-Est	170.040	72.914	242.954	30,0
Centro	102.882	54.472	157.354	34,6
Mezzogiorno	106.077	45.114	151.191	29,8
Totale	529.986	245.388	775.374	31,6
Casi mortali				
Ripartizione geogr.	Maschi	Femmine	Totale	% Femmine su totale
Nord-Ovest	210	19	229	8,3
Nord-Est	202	24	226	10,6
Centro	182	18	200	9,0
Mezzogiorno	307	18	325	5,5
Totale	901	79	980	8,1

Fonte: INAIL

In estrema sintesi si può ragionevolmente affermare che per la donna la probabilità di subire un infortunio in itinere è superiore di ben il 50% rispetto a quella del collega uomo.

Altro elemento di particolare rilevanza è rappresentato dagli infortuni sul lavoro con esiti mortali: sui 79 eventi mortali verificatisi nel 2010 nel lavoro femminile (ma situazioni analoghe si registrano anche per gli anni precedenti) ben 41, pari al 52% del totale, sono avvenuti nel tragitto casa-lavoro-casa.

Figura 15: Incidenza degli infortuni femminili sul totale nelle aree geografiche. Anno 2010



Sembra dunque confermarsi che per le donne che lavorano il pericolo più diffuso è rappresentato proprio dal percorso che si effettua per recarsi o tornare dal posto di lavoro.

Si tratta di un problema che merita certamente di essere approfondito in tutti i suoi risvolti al fine di individuarne i fattori che lo determinano. Sarebbe a tal fine necessario disporre di informazioni sull'effettiva esposizione al rischio di infortuni in itinere in termini di mezzi di trasporto utilizzati, tempi e chilometri di percorrenza e su tanti altri fattori di difficile individuazione e quantificazione.

Purtuttavia si possono fare delle considerazioni in termini del tutto generali e indicativi sulla base di statistiche ufficiali sul fenomeno degli incidenti stradali, che rappresentano la quota di gran lunga maggioritaria rispetto ad altre modalità di trasporto (ferrovia, nave, aereo).

I più recenti dati ISTAT relativi all'anno 2010 indicano come le donne coinvolte in incidenti stradali siano in numero relativamente molto più contenuto rispetto agli uomini: è femmina il 38% dei feriti (117.000 su un totale di 303.000) e solo 20% dei morti (841 su un totale di 4.090).

In linea di massima sembra dunque evidenziarsi una minore incidentalità per le donne, anche se, come si diceva pocanzi, per una valutazione più precisa occorrerebbe disporre di dati sulla consistenza delle percorrenze e i relativi tempi impiegati dai due sessi. È comunque lo stesso ISTAT ad affermare, nel Rapporto sugli incidenti stradali 2010, che "per entrambe le distribuzioni di morti e feriti per sesso ed età, gli uomini risultano più penalizzati delle donne".

Secondo un recente rapporto CENSIS-ACI, non solo le donne che usano l'automobile sono aumentate progressivamente fino a raggiungere praticamente i livelli degli uomini, ma oltretutto alla guida sono più attente: dall'entrata in vigore del nuovo codice della strada, per esempio, solo il 3,8% delle donne ha perso punti della patente, contro l'11,5% dei maschi.

Ma allora se, come sembra accertato, le donne hanno meno incidenti ed alla guida sono più prudenti degli uomini perché nel campo degli infortuni in itinere esprimono tassi infortunistici superiori?

Naturalmente i fattori che concorrono a determinare una tale situazione sono sicuramente molteplici e di non facile individuazione e misurazione, tuttavia riteniamo opportuno tentare di dare una interpretazione plausibile che, senza pretese di assolutezza o esaustività, possa contribuire a fornire qualche elemento utile per eventuali ulteriori approfondimenti.

Si è già detto in precedenza delle enormi difficoltà che la donna lavoratrice incontra nel gestire i tempi e le esigenze dei diversi ambiti casa-famiglia-lavoro. "Il 71,3% del lavoro familiare delle coppie è a carico delle donne": lo rileva l'ISTAT nel Rapporto sulla coesione sociale 2011, a conferma del gap che divide uomini e donne in Italia e che rende difficile, per la donna, conciliare il tempo del lavoro con quello della cura familiare. **In media ogni giorno, nell'insieme del lavoro e delle attività di cura familiare, la donna lavora 1 ora e 3 minuti in più del suo partner, quando entrambi sono occupati (9 ore e 9 minuti di lavoro totale per la donna contro le 8 ore e 6 minuti degli uomini); per le coppie con figli il divario sale a 1 ora e 15 minuti.**

Non è difficile ipotizzare in situazioni di questo tipo come la donna ancor prima di uscire da casa per andare al lavoro possa aver accumulato dispendio di energie e stress psicofisico. Lo stesso percorso casa-lavoro o anche quello di ritorno possono inoltre essere a volte affrettati da interruzioni o deviazioni (magari per portare i figli piccoli all'asilo o i più grandi a scuola o in palestra) che rendono il percorso una corsa contro il tempo e possono in qualche misura influire sulla lucidità e la concentrazione nella guida.

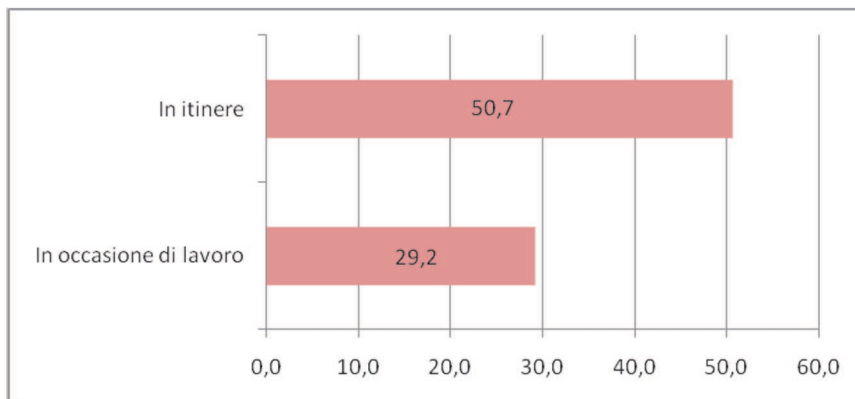
In definitiva si può ragionevolmente affermare che il percorso casa-lavoro-casa rappresenta, nella vita quotidiana della donna, il segmento temporale in cui si concentrano tutte le problematiche e le difficoltà di conciliazione famiglia-lavoro, di cui si è ampiamente detto, con le conseguenze sul piano della sicurezza che le evidenze statistiche hanno messo chiaramente in luce.

Tabella 11: Infortuni per sesso e modalità di evento. Anno 2010.

Infortuni in complesso				
Modalità di evento	Maschi	Femmine	Totale	% Femmine su totale
In occasione di lavoro	486.285	200.460	686.745	29,2
in itinere	43.701	44.928	88.629	50,7
Totale	529.986	245.388	775.374	31,6
Casi mortali				
Modalità di evento	Maschi	Femmine	Totale	% Femmine su totale
In occasione di lavoro	698	38	736	5,2
in itinere	203	41	244	16,8
Totale	901	79	980	8,1

FONTE: INAIL

Figura 16: Rapporto percentuale degli infortuni tra donne e uomini per modalità di evento. Anno 2010



Inquadrando il fenomeno infortunistico femminile nel più ampio contesto europeo, si può rilevare come le differenze di genere nei livelli di rischio riscontrate in ambito nazionale si ritrovino anche nei vari Paesi dell'Unione Europea.

Dalle ultime statistiche diffuse da EUROSTAT, l'Istituto ufficiale di statistica dell'Unione Europea, ferme purtroppo ancora al 2007, emerge come l'incidenza infortunistica delle donne lavoratrici sia nettamente inferiore a quella degli uomini, in pratica in tutti i Paesi dell'Unione Europea. Unica eccezione è rappresentata dai Paesi Bassi in cui l'indicatore femminile risulta enormemente e incredibilmente superiore a quello maschile: ci sono fondate ragioni per ritenere che possa trattarsi di un dato anomalo connesso alle carenze nel sistema di rilevazione statistica che lo stesso EUROSTAT ha riscontrato per alcuni Paesi del Nord Europa (Paesi Bassi appunto, Danimarca, Svezia, Irlanda e Regno Unito) i quali, non "disponendo di un sistema assicurativo specifico per gli infortuni sul lavoro, presentano livelli consistenti di sottodenuncia".

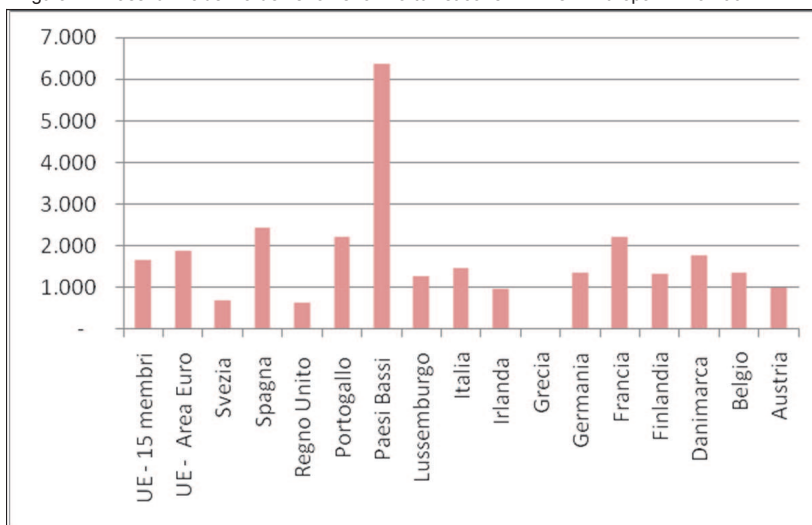
Tabella 12: Tassi di incidenza infortunistica nei Paesi U.E (*). Anno 2007

STATI MEMBRI	Maschi	Femmine	TOTALE
UE - 15 membri	3.530	1.662	2.859
UE - Area Euro	4.069	1.890	3.279
Svezia	1.145	689	997
Spagna	5.935	2.446	4.691
Regno Unito	1.330	633	1.085
Portogallo	5.676	2.223	4.330
Paesi Bassi	1.076	6.378	2.971
Lussemburgo	4.626	1.274	3.465
Italia	3.255	1.459	2.674
Irlanda	1.724	978	1.481
Grecia	-	-	N.D.
Germania	4.199	1.354	3.125
Francia	5.062	2.221	3.975
Finlandia	3.551	1.339	2.758
Danimarca	3.262	1.763	2.755
Belgio	3.983	1.369	3.014
Austria	2.907	983	2.160

Fonte: EUROSTAT

(*) Infortuni con assenza dal lavoro di almeno 4 giorni per 100.000 occupati. Sono esclusi gli infortuni in itinere.

Figura 17: Tassi di incidenza del fenomeno infortunistico femminile in Europa. Anno 2007



Sul piano metodologico va precisato che le statistiche elaborate e diffuse da EUROSTAT, considerano i soli infortuni che hanno comportato una assenza dal lavoro di almeno 4 giorni ed escludono gli infortuni in itinere, in quanto rilevati soltanto da un numero limitato di Paesi (tra cui l'Italia). Oltre a statistiche di dati in valore assoluto, EUROSTAT diffonde, ai fini di una corretta comparazione tra i vari Stati membri, i cosiddetti "Tassi standardizzati di incidenza infortunistica per 100.000 occupati": si tratta di particolari indicatori elaborati dai tecnici EUROSTAT mediante appropriate metodologie statistiche che consentono di armonizzare i dati forniti dai vari Stati depurandoli dalla componente legata alle diverse consistenze e strutture occupazionali e rendendoli omogenei e, quindi, confrontabili.

In base a tali indicatori risulta che l'incidenza infortunistica media delle donne dell'Unione Europea è pari 1.662 infortuni per ogni 100.000 occupate, rispetto al valore di 3.530 degli uomini. Un rapporto, a tutto svantaggio degli uomini, che è ancora più accentuato di quanto registrato in ambito italiano, con riferimento ovviamente ai soli infortuni avvenuti sul posto di lavoro, con esclusione di quelli in itinere.

Una analisi comparativa con gli altri Paesi Membri vede l'Italia su posizioni più favorevoli rispetto alle medie europee: 1.459 infortuni per 100.000 occupate tra le lavoratrici italiane contro 1.662 dell'Unione Europea in complesso e 1.890 dei Paesi dell'Eurozona. L'incidenza infortunistica femminile del nostro Paese è su livelli più contenuti anche rispetto ad altri Paesi europei socialmente ed economicamente molto avanzati.

Il quadro complessivo dei rischi lavorativi nel mondo femminile nazionale può essere completato da una sintetica analisi, in ottica di genere, del fenomeno delle malattie professionali.

Sulla base delle più aggiornate statistiche INAIL, nel 2010 si sono manifestate tra le lavoratrici italiane 12.653 malattie correlate all'attività lavorativa, pari al 30% del totale (42.347 malattie).

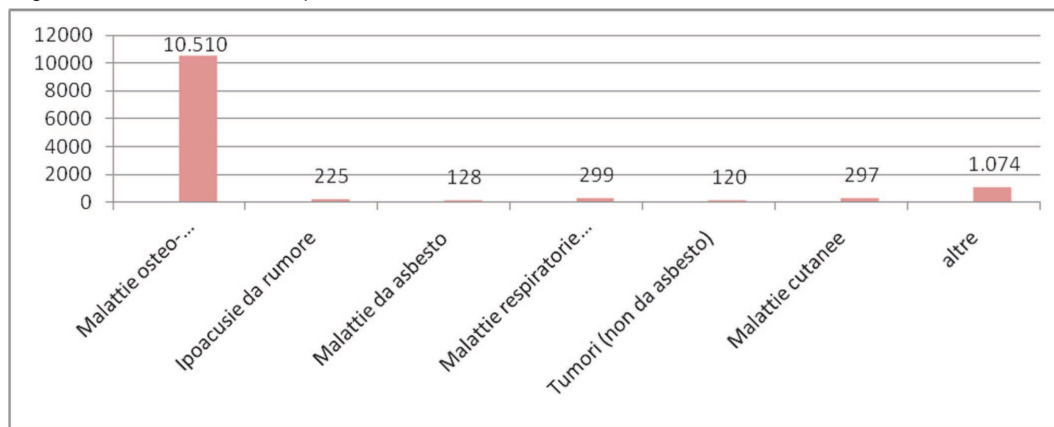
Si tratta di una percentuale che è perfettamente in linea con la “quota rosa” già registrata per gli infortuni sul lavoro ma se si analizza la tipologia di patologie professionali che colpisce le donne lavoratrici si rileva come oltre l’83% di queste (10.510 malattie) è legato agli apparati osteo-articolare e muscolo-tendineo. Si tratta per lo più di tendiniti, affezioni dei dischi intervertebrali, sindromi del tunnel carpale - dovute prevalentemente a sovraccarico biomeccanico -, posture incongrue e movimenti ripetuti, patologie cresciute in misura abnorme in questi ultimi anni, sia per la componente femminile che maschile.

Tabella 13: Malattie professionali per sesso e tipo di malattia. Anno 2010

Tipo di malattia	Maschi	Femmine	Totale	Composizione percentuale femminile
Malattie osteo-articolari e muscolo tendinee	15.427	10.510	25.937	83,1
Ipoacusie da rumore	6.052	225	6.277	1,8
Malattie da asbesto	2.205	128	2.333	1,0
Malattie respiratorie (non da asbesto)	1.635	299	1.934	2,4
Tumori (non da asbesto)	1.173	120	1.293	0,9
Malattie cutanee	410	297	707	2,3
altre	2.792	1.074	3.866	8,5
Totale	29.694	12.653	42.347	100,0

Fonte: INAIL

Figura18: Diffusione delle malattie professionali femminili. Anno 2010



Secondo l'INAIL le motivazioni della crescita di tali patologie, più che raddoppiate nell'ultimo quinquennio, vanno ricercate piuttosto che in un improvviso quanto improbabile peggioramento delle condizioni di salubrità negli ambienti di lavoro, principalmente nella progressiva tendenza all'emersione delle cosiddette malattie "perdute". A tale proposito lo stesso INAIL fa rilevare come i dati sul fenomeno tecnopatico hanno sempre sofferto di una storica sottovalutazione attribuibile a una serie di motivi tra cui, principalmente, i lunghi periodi di latenza di molte patologie, le difficoltà di individuazione e accertamento del nesso causale ma, soprattutto, un significativo fenomeno di "sottodenuncia" da parte dei lavoratori interessati. Il notevole aumento di denunce registrato negli ultimi anni si può quindi ricondurre per molti versi ad una maggiore consapevolezza e sensibilità raggiunte da lavoratori e datori di lavoro. Hanno certamente contribuito in tal senso le numerose iniziative di formazione/informazione avviate dai medici e tecnici INAIL e le attività di istituzioni e di "addetti ai lavori" come parti sociali, associazioni, patronati ecc.

Un altro fattore legato alla crescita delle malattie muscolo-scheletriche è costituito senz'altro dal fatto che tali patologie sono state inserite nelle "Tabelle delle malattie professionali" stabilite dal D.M. del 9 aprile 2008 che ne ha riconosciuto la "presunzione legale d'origine". In questo senso lo status di "tabellate" ne ha sicuramente agevolato il riconoscimento sul piano probatorio favorendo un ricorso più massiccio alla denuncia all'Istituto assicuratore.

Le altre malattie professionali che si manifestano nell'ambito del lavoro femminile hanno consistenze di scarso rilievo, in particolare riguardo alle ipoacusie da rumore e alle malattie da asbesto che si qualificano normalmente come patologie tipicamente "maschili".

In definitiva le malattie dell'apparato muscolo-scheletrico possono invece definirsi, per le cause che le determinano, come tipiche di quelle attività (Sanità, Commercio, Tessile, Servizi alle imprese e alle persone) che abbiamo visto essere caratterizzate da una forte presenza femminile.

CAPITOLO II

IL QUADRO NORMATIVO NAZIONALE: IL TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA E IL TESTO UNICO INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Sommario:

1. Salute e sicurezza sul lavoro: un tema anche di genere
 - 1.1 Un inquadramento generale
 - 1.2 Agli albori della disciplina: la tutela della “lavoratrice madre”
 - 1.3. L’impatto innovativo del Testo Unico Sicurezza (D.lgs. n. 81/2008)
 2. Stress lavoro-correlato e differenze di genere
 - 2.1. Lo stress lavoro-correlato
 - 2.2. La prevenzione e la valutazione dello stress
3. Le tutele assicurative declinate al femminile. Il D.P.R. n. 1124 del 1965: le carenze

1. Salute e Sicurezza sul lavoro: un tema anche di genere

1.1 Un inquadramento generale

Le donne sono generalmente considerate tra le c.d. “fasce deboli” del mercato del lavoro trovandosi, spesso, in una posizione di maggiore vulnerabilità rispetto agli uomini, sia per gli aspetti afferenti all’accesso al mercato del lavoro, che sotto il profilo della tutela della salute e sicurezza sul lavoro. A ciò si aggiungono le problematiche connesse alle esigenze di migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e i tempi di vita. Nella consapevolezza di tale *gap*, già al momento della sua istituzione, nel 1957, la Comunità Economica Europea sanciva a chiare lettere il principio della parità di trattamento fra uomo e donna, se pure con riferimento limitato al solo aspetto retributivo.

Occorre però attendere gli anni Settanta perché la Comunità cominci, con una serie di direttive, ad estendere il concetto di parità di trattamento tra uomo e donna ad altri aspetti, quali l’accesso all’occupazione, la formazione professionale e le condizioni di lavoro, nonché la materia previdenziale. La Comunità, con la Direttiva n. 76/207/CEE sopra citata, ed in una serie di raccomandazioni e risoluzioni, ha altresì sollecitato i Paesi Membri ad adottare provvedimenti rivolti a promuovere *pari opportunità* fra uomini e donne.

Un’ulteriore evoluzione del principio di parità di trattamento si ha nel 1999, con il Trattato di Amsterdam, che lo inserisce tra i principi fondamentali e gli obiettivi prioritari della Comunità Europea da perseguire attraverso il *mainstreaming* di genere. Viene, inoltre, ampliata la base giuridica per la promozione della parità tra uomini e donne attraverso l’introduzione di nuovi importanti elementi: l’art. 1 che contiene disposizioni per combattere tutte le forme di discriminazione; gli artt. 137 e 141 che consentono all’UE di intervenire non solo in materia di parità retributiva, ma anche nel più ampio ambito delle pari opportunità e di trattamento per l’impiego e l’occupazione; l’art. 141 che ammette la discriminazione positiva a favore delle donne. Sebbene l’integrazione dell’approccio di genere, nelle politiche di salute e sicurezza, si ponga in linea di coerenza con la nuova concezione della prevenzione - introdotta con la Direttiva quadro n. 391 del 1989 e con la direttiva n. 85 del 1992, concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento - le sue potenzialità emergono in modo ancora più deciso nel 2002 con la adozione della Strategia Europea per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La Commissione, sostenuta dal Parlamento Europeo, supera, infatti, in quella sede il c.d. approccio “neutrale” rispetto ai temi di genere che caratterizza l’impostazione tradizionale della prevenzione, andando ad accordare rilevanza alle peculiarità di tutela del lavoro femminile anche se, in questa fase, solo per i profili legati alla gravidanza e ai primi mesi della maternità (puerperio e allattamento).

Per comprendere meglio la portata evolutiva di questi interventi è opportuno evidenziare che il preteso approccio “neutrale”, nei fatti, tendeva a privilegiare il lavoro maschile quale modello fondamentale di riferimento. Il difficile processo di accettazione della prospettiva di genere nel quadro della sicurezza si spiega, infatti, con la falsa convinzione che non vi fossero differenze tra uomini e donne nell’impatto dei rischi da lavoro e che le uniche situazioni meritevoli di specifica considerazione fossero la gravidanza o l’allattamento. In tale ottica si riteneva, infatti, che ogni differenziazione si sarebbe tradotta in un ostacolo

all'accesso femminile al mercato del lavoro se non addirittura in una vera e propria discriminazione.

L'approccio in un'ottica di genere è divenuto comunque sempre più urgente, anche per il fattore non di certo trascurabile del *trend* positivo di crescita della partecipazione femminile al mercato attivo del lavoro, coerentemente con gli obiettivi occupazionali posti dall'Unione Europea.

Dall'altra parte, però, l'approccio tradizionale, che oblitera le differenze di genere spiega il grave ostacolo che si frappone ad una efficace strategia di integrazione tra politiche per la sicurezza e prospettive di genere: l'assenza di un quadro empirico chiaro e univoco e le rilevanti lacune sul versante della conoscenza del fenomeno.

A tal fine occorre che la dimensione di genere sia ponderata con riferimento al numero effettivo di ore di lavoro, oltre che parametrata sulla totalità degli infortuni e degli eventi morbosi, ivi inclusi quelli di minore entità, poiché anch'essi sono sintomatici della presenza di rischi lavorativi per i soggetti coinvolti.

Va inoltre fatto riferimento al fenomeno della c.d. segregazione orizzontale che vede le donne impegnate maggiormente in alcuni settori tradizionalmente a vocazione femminile, lavoro pubblico, sanità e lavori di cura, istruzione, lavoro domestico a pagamento, alcuni dei quali particolarmente connotati sul piano dei rischi lavorativi. In tali settori, le donne sono in molti casi occupate in mansioni routinarie ed esposte, quindi, ad infortuni reiterati. Per contro, la popolazione maschile è maggiormente presente, con mansioni di carattere tecnico, nei settori tradizionalmente associati ad una maggiore pericolosità sul piano degli infortuni dell'industria pesante e mineraria, edilizia, artigianato, trasporti. In tali settori, poi, quando le donne sono presenti, sono comunque coinvolte in attività di tipo amministrativo-gestionale e non operativo. Senza contare, più in generale, che uomini e donne svolgono spesso nella stessa organizzazione, anche a parità di qualifica, mansioni tra loro anche molto differenti.

Il mercato del lavoro è altrettanto fortemente segregato in senso verticale: le posizioni direttive e amministrative di alto livello sono ancora prevalentemente occupate da uomini che guadagnano mediamente più delle donne, anche rapportando le cifre alle ore di lavoro effettivamente svolte.

Se le donne hanno maggiori probabilità di svolgere servizi direttamente rivolti alla persona, come la prestazione di assistenza e cure e l'erogazione di servizi educativi, gli uomini sono maggiormente coinvolti nelle posizioni dirigenziali e nei lavori collegati all'utilizzo di macchinari o alla produzione di beni "complessi" o tipici della industria pesante. Nelle occupazioni che non richiedono alcuna specializzazione le donne lavorano più frequentemente come addette alle pulizie o nel bracciantato agricolo, mentre è più probabile che gli uomini svolgano mansioni di manovalanza pesante. Al di fuori dell'ambito lavorativo è più probabile che siano le donne a prendersi cura dei figli, assistere parenti anziani o disabili, cucinare e dedicarsi alle attività domestiche.

Dal quadro sopra sinteticamente delineato emerge che i fattori che rendono necessaria l'integrazione della prospettiva di genere nell'approccio alla salute e sicurezza sul lavoro, appaiono legati, al di là della imprescindibile considerazione dell'assetto di rischi proprio del singolo contesto produttivo, a molte e rilevanti variabili di carattere economico, sociale e culturale.

L'integrazione tra temi della prevenzione e politiche di genere non può, quindi, essere risolta a livello di ambiente di lavoro, ma necessita di politiche di sistema e del coinvolgimento degli attori di tutti i livelli.

La Strategia Europea per la sicurezza che, a partire dalla formulazione originaria nel 2002, introduce la prospettiva di genere in ambito prevenzionistico, fonda i criteri per l'individuazione delle differenze legate al genere nella incidenza degli infortuni e delle malattie professionali e stabilisce un approccio unitario finalizzato al concetto di benessere sul lavoro - come elaborato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro - a cui il documento strategico delle istituzioni comunitarie fa espressamente riferimento. Questo orientamento del 2002 trova conferma nella rinnovata strategia 2007/2012, in particolare, nell'obiettivo prioritario della promozione del benessere sul luogo di lavoro, il quale ha assunto una dimensione ancora più decisa, in considerazione delle istanze urgenti derivanti dalla sempre maggiore rilevanza di altre variabili macro-economiche, la necessità di incentivare la produttività per una maggiore competitività di sistema e l'invecchiamento della popolazione, con il conseguente allungamento della vita attiva, sostenibile solo con un innalzamento generalizzato della qualità delle condizioni di lavoro.

Si tratta di sviluppare una politica globale contro la segregazione di genere e di promuovere tale idea a livello culturale. Come è stato osservato, se è evidente che un carico iniquo del lavoro domestico a sfavore delle donne aggiunge una rilevante pressione su quelle che lavorano, è altrettanto chiaro che il problema non può essere risolto esclusivamente a livello di azienda, né essere ricondotto alla sfera di responsabilità del datore di lavoro. In tale contesto, devono essere lette le puntuali indicazioni che emergono dal documento strategico del 2002, come rielaborate dalla Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro.

1.2 Agli albori della disciplina: la tutela della “lavoratrice madre”

Fin dagli inizi il problema principale connesso al lavoro femminile era determinato dall'esigenza del “coordinamento con la fondamentale funzione di maternità”. Le disposizioni relative alla tutela della salute della lavoratrice madre sono essenzialmente contenute nel decreto legislativo n. 151 del 2001, che racchiude le regole via via dettate dal legislatore italiano in tema di lavoro femminile a partire dalla l. n. 1204 del 1971.

Il riferimento è alla tutela della donna e del nascituro, alle esigenze di cura dei figli da parte di entrambi i genitori, alla parità di trattamento tra uomo e donna ovvero al divieto di discriminazione. Come affermato, i *“tratti qualificativi” di tali regole consistono nella “presenza di divieti ed obblighi al cui corretto funzionamento concorre anche un soggetto pubblico (i servizi ispettivi del Ministero del lavoro) presidiati da sanzioni di natura penale, in omaggio al peculiare bene tutelato (la salute della madre e del nascituro)”*. Anzitutto, occorre esaminare il campo di applicazione soggettivo. Ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera e) del decreto legislativo n. 151/2001 per lavoratrice o lavoratore si intendono *“i dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro, nonché i soci lavoratori di cooperativa”*.

Per espressa previsione normativa alcune tutele per la salute del nascituro, in particolare le regole relative al congedo di maternità e paternità, sono applicate anche al lavoro a domicilio (articolo 61, D.lgs. n. 151 del 2001), al lavoro domestico (articolo 62, D.lgs. n.

151 del 2001), ai lavori socialmente utili (articolo 65, D.lgs. n. 151 del 2001). In forza del principio di non discriminazione (articolo 6, D.lgs. n. 368 del 2001 e articolo 4, D.lgs. n. 61 del 2000) risultano tutelate le lavoratrici a termine e a tempo parziale; si ritiene, altresì, che *la natura subordinata del rapporto e l'applicazione in via suppletiva delle regole previste per il contratto di lavoro a tempo determinato* consenta l'estensione delle norme a tutela della maternità nei confronti delle lavoratrici assunte con un contratto di formazione e lavoro, con un contratto di inserimento professionale e di somministrazione di manodopera (cfr. gli artt. 58 e 23, D.lgs. n. 276 del 2003).

Quali le garanzie offerte dall'ordinamento italiano alle lavoratrici madri o in gravidanza (anche) flessibili? Notevole rilievo assume il fondamentale obbligo posto in capo al datore di lavoro della valutazione dei rischi, disciplinato dall'articolo del D.lgs. n. 151 del 2001 che contiene un espresso rinvio al D.lgs. n. 626 del 1994 (oggi D.lgs. n. 81 del 2008). Ai sensi dell'articolo 28 del vigente Testo Unico del 2008 il datore di lavoro deve valutare *“tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 151 del 2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi”*. Anche la Comunicazione della Commissione Europea del 2000 ha accordato la massima importanza a tutte le misure volte a proteggere la sicurezza e la salute di taluni gruppi di lavoratori particolarmente vulnerabili, quali le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, posto che *“i rischi ai quali possono essere esposte possono nuocere non soltanto alla loro salute ma anche a quella dei nascituri e dei neonati, dal momento che esiste un rapporto fisiologico, e perfino emozionale, molto stretto fra la madre e il figlio”*. Secondo la disciplina specifica contenuta nel D.lgs. n. 151 del 2001 (articolo 12) se dalla valutazione dei rischi risulta l'esistenza di un rischio per la salute e la sicurezza delle lavoratrici, il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure necessarie affinché l'esposizione sia evitata, modificando temporaneamente le condizioni e l'orario di lavoro. Ove, invece, tale modifica non sia possibile “per motivi organizzativi o produttivi”, la lavoratrice è spostata ad altre mansioni, anche inferiori a quelle abituali ma con il diritto alla stessa retribuzione ed alla qualifica originale.

Tali regole in tema di valutazione dei rischi trovano applicazione al di fuori dei divieti sanciti dall'articolo 7 del decreto del 2001: vi sono, infatti alcuni lavori vietati, come *il trasporto ed il sollevamento di pesi, nonché quelli pericolosi, faticosi e insalubri*. Inoltre è disposto che per il periodo per il quale è previsto il divieto la lavoratrice sia addetta ad altre mansioni; ove però questo non sia possibile, il servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo della gravidanza e fino a sette mesi d'età del figlio.

Aspetto fra i più controversi e dibattuti è quello del divieto di lavoro notturno. La direttiva n. 92/85, volta a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, ha lasciato la possibilità agli Stati Membri di adottare le misure necessarie affinché le lavoratrici non siano obbligate a svolgere lavoro notturno durante la gravidanza. Nel nostro ordinamento, ai sensi dell'articolo 53, decreto legislativo n. 151 del 2001, è invece espressamente vietato il lavoro notturno (dalle ore 24 alle ore 6) dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compi-

mento di un anno di età del bambino. Tra le modalità di organizzazione dell'orario di lavoro quella del lavoro notturno è da tempo al centro di un vivace dibattito. Anche gli studi di medicina del lavoro hanno sottolineato l'importanza delle condizioni temporali nelle quali è svolta la prestazione lavorativa. Notevoli sono, infatti, gli effetti negativi sull'assetto biologico legati allo svolgimento di turni lavorativi di notte e maggiori i rischi cui i prestatori di lavoro risultano esposti.

1.3. L'impatto innovativo del Testo Unico Sicurezza (D.lgs. n. 81/2008)

In un contesto di progressivo recepimento delle indicazioni provenienti dall'Unione Europea - nonché di superamento del tradizionale approccio legato esclusivamente alla tutela della "donna madre" - è stato adottato nel 2008 il D.lgs. n. 81, cosiddetto Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro che introduce, espressamente a livello nazionale, una concezione di "salute e sicurezza" e di "prevenzione" non più "neutra", ma che tiene in dovuta considerazione le differenze legate al genere.

Adottare un approccio di genere in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro consente quindi di prevedere, valutare e possibilmente misurare i diversi impatti dei determinanti fattori socio-economici e culturali su donne e uomini. Il D.lgs. n. 81/08 va dunque nella direzione di una prevenzione *gender based* e inaugura un approccio alla salute e sicurezza orientato al genere.

In particolare le disposizioni normative dedicate al genere sono gli articoli 1, 3, 6, 8 e 28.

L'art. 1 ha previsto il riassetto e la riforma delle norme in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo fondamentale di realizzare un sistema che garantisca l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del territorio nazionale, attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle *differenze di genere* e di età e alla considerazione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.

L'art. 3 precisa espressamente che la disciplina contenuta nel Testo Unico trova applicazione per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici subordinati e autonomi.

L'art. 6, comma 8, lettera l, attribuisce alla Commissione consultiva permanente per la Salute e Sicurezza sul lavoro, tra gli altri compiti, quello di promuovere la considerazione della differenza di genere, in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione e protezione. Infatti, in data 21 settembre 2011, in attuazione della predetta disposizione, allo scopo di promuovere la considerazione delle differenze di genere in relazione alla predisposizione e realizzazione delle attività di prevenzione da parte delle aziende che ritengano di chiedere la validazione di una "buona prassi" che riguardi le differenze di genere o anche le differenze di genere, la Commissione Consultiva ha adottato un breve documento operativo dal titolo *Buone Prassi e differenze di genere*. Il predetto documento, a titolo puramente esemplificativo, indica una serie di aspetti che le aziende che intendano far validare buone prassi in tema di differenze di genere dovrebbero indicare all'atto della relativa richiesta:

- inserimento della valorizzazione della dimensione di genere all'interno della valutazione dei rischi;
- prevenzione dello stress lavoro-correlato in ottica di genere;
- nuove misure a tutela del malato, con particolare riferimento al malato oncologico o af-

fetto da malattie cronico-degenerative, o di suo familiare;

- programmazione della formazione, informazione e comunicazione in ottica di genere.

L'art. 8, dal canto suo, disciplina il Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei Luoghi di Lavoro (il c.d. SINP), banca-dati condivisa tra i diversi attori pubblici (Ministeri, Regioni, enti), con la partecipazione delle parti sociali, 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. Proprio rispetto a quest'ultimo, in data 21 dicembre 2011, La Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, ha espresso parere positivo sullo schema di decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministro della Salute di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, recante le regole tecniche per la realizzazione e il funzionamento del SINP, nonché le regole per il trattamento dei dati.

Ancora più significativa è la maggiore novità del Testo Unico Sicurezza in materia: l'art. 28 in materia di valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro. Infatti l'articolo prevede espressamente che *"nella valutazione dei rischi devono essere tenuti in considerazione tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato e 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"*.

La valutazione dei rischi, infatti, rappresenta uno degli aspetti centrali di un moderno sistema prevenzionistico improntato alla programmazione della sicurezza. Mediante tale adempimento, il datore di lavoro individua in modo razionale e secondo una specifica procedura, le caratteristiche della propria realtà organizzativa e produttiva al fine di scegliere le misure idonee a costruire un modello di prevenzione adatto a garantire la sicurezza e la tutela dei propri lavoratori e di quanti, a vario titolo, intervengono od operano nell'ambito del contesto organizzativo aziendale.

Questa norma ha quindi, rispetto alle altre, una maggiore portata attuativa concreta, in quanto impositiva di un criterio metodologico di necessaria applicazione. L'approccio di genere nella valutazione dei rischi va innanzitutto ricondotto alla garanzia di effettività della tutela prevenzionistica attraverso una completa indagine in merito all'assetto dei rischi dell'attività lavorativa, considerati alla luce delle peculiarità della popolazione e senza generalizzazioni aprioristiche formulate per categorie precostituite. Infatti è evidente come le variabili soggettive e quelle legate alla tipologia contrattuale possono comporsi in maniera alquanto diversa rispetto ai singoli lavoratori in un dato contesto produttivo (donna giovane immigrata, donna in uscita dal mercato del lavoro con contratto *part-time*, uomo immigrato di giovane età, uomo con contratto di lavoro in somministrazione ecc.).

È fondamentale, quindi, che non vengano operate valutazioni sulla scorta di uno solo dei fattori rilevanti isolatamente considerato in quanto possono determinare generalizzazioni difficilmente compatibili con l'obiettivo finale di favorire il benessere sul luogo di lavoro e, a monte, di superare i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale.

Passando all'esame più specifico del contenuto precettivo dell'art. 28, occorre anche sottolineare che la norma considera la dimensione più "classica" della variabile di genere, la

situazione della lavoratrice in gravidanza, di cui pure la valutazione dei rischi deve tenere conto secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 151 del 2001. Al suo interno sono, infatti, disciplinate anche le misure per la tutela della salute e sicurezza della lavoratrice, da quando lo stato di gravidanza è comunicato al datore di lavoro fino a 7 mesi di età del bambino. Sussiste, in particolare, il divieto di adibire le donne al trasporto ed al sollevamento pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri ovvero che le esponano ad agenti o condizioni di lavoro particolari secondo gli elenchi allegati al testo di legge e periodicamente aggiornati.

Come si è accennato, è importante, in termini di efficienza ed efficacia del nuovo sistema, che per una corretta valutazione della differenza di genere, l'attenzione si sposti sull'organizzazione del lavoro. L'occupazione femminile tende infatti a crescere di più di quella maschile, ma per lo più nell'ambito di lavori *part-time* e instabili.

Orbene, la flessibilità contrattuale è il primo punto su cui è necessario si focalizzi la valutazione dei rischi. Il datore di lavoro deve, infatti, introdurre una pianificazione del lavoro che preveda orari brevi o flessibili in occupazioni stabili, che non vincoli la lavoratrice in attività dalle scarse prospettive professionali e che permetta una conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, garantendo un equilibrio tra responsabilità familiari e professionali. A tale proposito è importante ricordare che i problemi sul lavoro possono riversarsi sulla vita privata della lavoratrice. In particolare, il lavoro informale e incerto, elevati volumi di lavoro e orari lavorativi variabili soprattutto quando non c'è la possibilità per il dipendente di adeguarli alle proprie esigenze personali, possono generare un conflitto fra le esigenze professionali di vita privata. La flessibilità è certamente auspicabile, ma deve trattarsi di flessibilità *family friendly*, concepita e praticata per facilitare la conciliazione tra lavoro remunerato e cura della famiglia.

2. Stress lavoro-correlato e differenze di genere

2.1. Lo stress lavoro-correlato

Come si è evidenziato nel capitolo precedente, il D.lgs. n. 81/08, nel suo titolo I, all'art. 2, preannuncia la necessità che ogni organizzazione valuti al proprio interno i rischi correlati alla differenza di genere, intendendo con ciò confermare come essa implichi diversità e non esclusione nella occupazione, nello svolgimento di mansioni, nei rischi lavorativi connessi.

L'attenzione al genere rivela, in realtà, la volontà di penetrare nei processi organizzativi e lavorativi, volendone conoscere a fondo un numero sempre più elevato di variabili e parametri che influenzano e condizionano il ciclo produttivo, con il fine ultimo di valutare i rischi in un'ottica sempre più allargata di prevenzione e tutela.

Si tratta dell'adesione a un approccio multidisciplinare in materia di sicurezza finalizzato a realizzare procedure e istruzioni che colgano le differenze e le gestiscano, le organizzino e le rendano arricchimento per l'intera organizzazione.

Forse il nodo è proprio qui: la presenza di generi differenti è ricchezza che il mondo del lavoro offre e ai datori di lavoro spetta la capacità di una gestione efficace, orientata a rendere la diversità un valore aggiunto.

Acquisire la consapevolezza della diversità consente di procedere a una migliore alloca-

zione delle risorse, acuendo quindi la probabilità di dare a ciascuno il ruolo più adatto. Indagini pubblicate da fonti dell'UE indicano che lo stress si correla significativamente con i fattori di iniquità sociale, comportando conseguenze negative sulla salute particolarmente sui soggetti vulnerabili e, in generale, gli studi evidenziano un possibile addensamento di aspetti "negativi" per lo stesso soggetto.

Si riscontrano, ad esempio, contemporaneamente: un elevato grado di precarietà del lavoro, vulnerabilità e un basso grado di occupabilità. Questo raggruppamento di aspetti negativi è più marcato nel caso delle donne e dei giovani.

Per quanto attiene al genere femminile è dimostrato che le donne gestiscono in modo diverso dagli uomini l'asse dello stress (ipo-talamo - ipofisi-surrene) e che quindi reagiscono diversamente agli *stressor* di qualsiasi natura essi siano: fisici, chimici e psichici. Al tempo stesso è noto che il rapporto tra femmine e maschi affetti da malattie autoimmuni - patologie nelle quali gioca un ruolo centrale il sistema dello stress - è enormemente sproporzionato a svantaggio delle donne.

In questa prospettiva si innesta ancora di più il tema del benessere organizzativo, ove è centrale lo stato psico-fisico del lavoratore e la relativa tutela.

In tale ultimo spaccato si inquadra la necessità di valutare la differenza nel genere e di studiarne le cause e gli effetti che provocano sul dualismo di sempre dell'essere donna e al lavoro.

Stress lavoro-correlato dunque: quale ambito di maggiore pertinenza nel voler discutere dell'opportunità di studiare come le differenze di genere influiscano sui processi lavorativi, su cicli e fasi produttive, sul singolo agente stressogeno, da cui potenzialmente far derivare ricadute anche su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro? Ma cosa s'intende per stress lavoro-correlato?

Nell'Accordo Quadro Europeo del 2004 sullo stress connesso all'attività lavorativa veniva affermato che esso consiste in uno stato di malessere *"che si manifesta con sintomi fisici, psichici o sociali legati all'incapacità delle persone di colmare uno scarto tra i loro bisogni, le loro aspettative e la loro attività lavorativa"*. L'accordo individuava due tipologie di stress, uno, "oggettivo", legato all'organizzazione del lavoro, alle condizioni e all'ambiente lavorativo, alla cattiva comunicazione interna ecc., l'altro "soggettivo", causato da *"pressioni psicologiche e sociali, sensazione d'incapacità ad affrontarle, impressione di non essere sostenuti, ecc."*.

L'Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, in ordine allo stress lavoro correlato, invece, scrive: *"lo stress può alterare il modo in cui una persona si sente, pensa e si comporta"* e la Commissione UE in merito afferma: *"tutte queste reazioni di stress possono indurre uno stato di sofferenza, di malattia e provocare persino la morte, per disfunzioni cardiovascolari o cancro (dovuti, per esempio, a tabagismo o all'assunzione eccessiva di grassi e all'apporto insufficiente di fibre). In tal modo, possono essere influenzati praticamente tutti gli aspetti dello stato di salute e di malattia in relazione al lavoro. L'effetto di questi fattori può essere mediato dalle condizioni emotive e/o da un'errata interpretazione sul piano cognitivo delle condizioni di lavoro considerate come minacciose anche se non lo sono. Sintomi e segni banali possono essere considerati manifestazioni di malattie gravi"*. Queste affermazioni conducono a un'interpretazione dello stress quale determinante causata da erronee percezioni di pericolo e di comportamenti dannosi per la salute.

2.2. La valutazione e la prevenzione dello stress nei luoghi di lavoro

Anche su questo hanno inciso fortemente le norme di tutela del Testo Unico Sicurezza. L'art. 28, comma 1 del D.lgs. n. 81 del 2008 dispone infatti che *“la valutazione dei rischi [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004 [...]”*.

Tale disposizione, già all'indomani della sua approvazione, ha destato non poche difficoltà interpretative e applicative, determinate principalmente dal fatto che sia l'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, sia l'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008 che lo ha recepito nel nostro Paese forniscono criteri e parametri troppo generici per poter essere utilizzati con la certezza che, al contrario, merita un obbligo sanzionato penalmente. Ciò sia con riferimento alle indicazioni metodologiche operative ai fini dell'attività di valutazione dei rischi da stress sia per quanto concerne le misure finalizzate a prevenire, ridurre ed eliminare i problemi di stress. Queste sono le ragioni alla base delle ripetute proroghe del termine di entrata in vigore del relativo obbligo, prima al 16 maggio 2009 e successivamente al 1° agosto 2010.

Tuttavia, a partire già dalla prima data, la disposizione in oggetto era divenuta vigente e i datori di lavoro - in mancanza di provvedimenti legislativi o regolamentari che fornissero indicazioni operative chiare ed uniformi in tutto il territorio nazionale - si sono trovati in forte difficoltà sia per quanto concerne l'individuazione delle cosiddette “aree critiche” secondo i parametri stabiliti dall'Accordo Interconfederale sia nel mettere a punto una valida metodologia di valutazione e gestione organizzativa del rischio. Invero, come pure rimarcato dagli organismi comunitari e dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, lo stress è un fenomeno allarmante non solo per l'individuo - poiché comporta disturbi psicologici e fisici - ma anche per le aziende in quanto produce: assenteismo, frequente avvicendamento del personale, problemi disciplinari, comunicazione aggressiva e, di conseguenza, riduzione della produttività, bassa qualità del prodotto, maggiore frequenza degli infortuni. Dunque, la mancata o inadeguata gestione di tale fenomeno determina elevati costi sia per la salute dei lavoratori e per l'equilibrio delle loro famiglie che per le aziende e la collettività tutta (si pensi, in particolare, all'aumento dei costi legati alle spese mediche ed agli indennizzi).

Per fronteggiare tali difficoltà, il correttivo al Testo Unico Sicurezza (D.lgs. n. 106/2009) ha espressamente investito la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (organo consultivo tripartito istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nel quale si trovano rappresentate le Amministrazioni centrali competenti in materia, le Regioni e la parti sociali), di elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato (art. 6, co. 8, lett. m-quater).

In verità, instauratosi nel febbraio 2010, il comitato tecnico n. 6 impegnato in seno alla Commissione nell'attività istruttoria, dibattimentale e redazionale relativa alle suddette indicazioni metodologiche, il termine di decorrenza è stato ulteriormente prorogato al 31 dicembre 2010.

Infine, le indicazioni sono state licenziate e diffuse con lettera circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 novembre 2010.

Come noto, l'adozione del documento intende superare le difficoltà operative ripetutamente segnalate in ordine all'individuazione delle corrette modalità di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, resa definitivamente obbligatoria dall'art. 28 del Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro.

Esso, nel complesso, è ispirato ai seguenti principi:

1. brevità e semplicità, in quanto destinato ad un utilizzo ampio e riferito a imprese non necessariamente munite di strutture di supporto in possesso di specifiche competenze sul tema;
2. individuazione di una metodologia applicabile a ogni organizzazione di lavoro, indipendentemente dalla sua dimensione, e che permetta una prima ricognizione degli indicatori e dei fattori di rischio da stress lavoro-correlato;
3. applicazione di tale metodologia, in ottemperanza al dettato letterale di cui al citato articolo 28, comma 1, del D.lgs. n. 81 del 2008 e s.m.i., a "gruppi di lavoratori" esposti in maniera omogenea, allo *stress* lavoro-correlato e non al "singolo" lavoratore, il quale potrebbe avere una sua peculiare percezione delle condizioni di lavoro;
4. individuazione di una metodologia di maggiore complessità rispetto alla prima ma, destinata ad essere necessariamente utilizzata ove la precedente fase di analisi e la conseguente azione correttiva non abbia, in sede di successiva verifica, dimostrato un abbattimento del rischio da *stress* lavoro-correlato;
5. valorizzazione, in un contesto di pieno rispetto delle previsioni di cui ai corrispondenti articoli del Testo Unico delle prerogative e delle facoltà dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e dei medici competenti;
6. individuazione di un periodo "transitorio", per quanto di durata limitata, per la programmazione e il completamento delle attività da parte dei soggetti obbligati.

La delineazione delle suddette indicazioni metodologiche è stata, tuttavia, un risultato tutt'altro che scontato, poiché da tempo posta al centro di un delicato dibattito tra Stato, Regioni, Parti sociali, organi ispettivi, professionisti e addetti ai lavori, acuitosi nel corso del 2010 a causa della difficoltà di definire in modo unanime le specifiche metodologie attraverso cui si debba pervenire alla valutazione di detto rischio.

Più in particolare, le difficoltà hanno riguardato innanzitutto l'individuazione delle cosiddette "aree critiche", secondo i parametri stabiliti dall'accordo interconfederale del 9 giugno 2008, sia la messa a punto di una valida metodologia di valutazione del rischio da *stress* e la predisposizione di specifici strumenti d'indagine sia infine l'attuazione di misure organizzative o formative di prevenzione e protezione dallo *stress* lavoro-correlato.

Al centro della questione, invero, non è stata tanto l'obbligatorietà della valutazione del suddetto rischio, quanto l'opportunità di introdurre metodologie minime obbligatorie di valutazione scientificamente validate per la rilevazione oggettiva delle incongruenze organizzative dell'attività lavorativa e di definire natura e tipologia di tali fattori e, in secondo luogo, la necessità di misurare il disagio dei lavoratori e la loro percezione soggettiva del rischio.

Dall'altra parte molto sentita era anche l'esigenza di realizzare uno strumento valido scientificamente ma, al contempo, non troppo oneroso e realisticamente gestibile dai datori di lavoro in prima persona, affinché non si rendesse obbligatorio il ricorso alla sorveglianza sanitaria e al supporto di figure professionali *ad hoc* extra-aziendali.

Altresì acceso è stato il dibattito rivolto all'individuazione degli attori responsabili delle attività di valutazione e gestione dello *stress*, ritenuto in certi casi un rischio non solo particolare, ma tanto eccentrico rispetto ai rischi cosiddetti classici, da giustificare una deviazione dall'impostazione della valutazione dei rischi di cui agli artt. 17, 28 e 29 del D.lgs. n. 81/2008 e un coinvolgimento obbligatorio di figure soggettive non previamente previste dal legislatore ed estranee al contesto produttivo *standard*.

Particolarmente problematica, sul punto, da una parte la valutazione del ruolo e del coinvolgimento attivo dei lavoratori, direttamente o per il tramite dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, mediante lo strumento della consultazione, dall'altra l'opportunità o meno di "medicalizzare" le attività di valutazione e gestione dello *stress*, al punto da ritagliare spazi non contemplati *ex lege* alla sorveglianza sanitaria obbligatoria e introdurre nuovi compiti istituzionali per il medico competente.

Alla luce di tale dibattito, in definitiva, le indicazioni metodologiche sono state elaborate nei limiti e per le finalità puntualmente individuati dalla legge, tenendo conto dell'ampia produzione scientifica disponibile sul tema e delle proposte pervenute all'interno della Commissione consultiva, e sono state redatte secondo criteri di semplicità, brevità e comprensibilità.

Va rilevato che la letteratura psicosociale e organizzativa aveva già da tempo sperimentato e validato strumenti di misurazione e rilevazione dello *stress* lavoro-correlato. Si è trattato, nella maggior parte dei casi, di questionari da somministrare ai lavoratori le cui risposte possono fornire elementi conoscitivi sull'eventuale presenza o meno di *stress* lavoro-correlato, di progetti regionali e relative linee di indirizzo o ancora di diverse metodologie e strumenti di indagine, quali *focus groups* o incontri con testimoni privilegiati, quali il medico competente, i responsabili del servizio di prevenzione e protezione, il rappresentante dei lavoratori. D'altro canto a livello istituzionale, sia regionale che centrale, non è mancata l'elaborazione di linee di indirizzo metodologiche e schemi esemplificativi per la valutazione dello *stress* lavoro-correlato.

A differenza di questi strumenti, tuttavia, l'obiettivo delle indicazioni metodologiche per la valutazione dello *stress* lavoro-correlato della Commissione consultiva permanente è quello di indicare a tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, un percorso metodologico che rappresenti il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da *stress* lavoro-correlato, come parte integrante della valutazione dei rischi e protocollo effettuato e gestito direttamente dal datore di lavoro, avvalendosi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, con il coinvolgimento del medico competente, ove nominato, e previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. In linea con il pieno rispetto delle previsioni di legge, esse non introducono, pertanto, nuovi obblighi né un'alterazione del normale impianto della valutazione dei rischi di cui al D.lgs. n. 81/2008. Per definire i rischi collegati allo *stress* lavorativo la Commissione ha guardato senza dubbio all'Europa richiamando espressamente l'Accordo Europeo sullo *stress* sul lavoro dell'8 ottobre 2004, come recepito dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008.

Si conferma l'obiettivo di offrire ai datori di lavoro un modello che consenta di individuare, prevenire e gestire i problemi legati allo *stress* lavoro-correlato, lasciando fuori da tale attività fenomeni come la violenza sul lavoro, la sopraffazione sul lavoro, lo *stress* post-traumatico, il *mobbing*, lo *straining* e tutte quelle situazioni in cui vi è una volontà soggettiva

va individuabile di provocare un danno al lavoratore. Oggetto dell'intervento legislativo è, quindi, lo *stress* lavoro-correlato definito come *“condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro”*.

Nello specifico, il modello introdotto è informato al criterio della diretta gestione organizzativa da parte dei soggetti aziendali e della progressività delle azioni di valutazione. Esso, infatti, si articola in due fasi: una necessaria (la valutazione preliminare); l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate dal datore di lavoro, a seguito della stessa, si rivelino inefficaci.

La prima consiste nella rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili, appartenenti quanto meno a tre distinte famiglie: Eventi sentinella; Fattori di contenuto del lavoro; Fattori di contesto del lavoro.

I primi fanno riferimento a titolo esemplificativo a fattori quali gli indici infortunistici, le assenze per malattia, l'eccessivo *turnover*, il numero di procedimenti e sanzioni, le segnalazioni formali del medico competente, le specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori, da valutarsi sempre sulla base di parametri omogenei individuati internamente alla azienda.

Diversamente, i fattori di contenuto del lavoro si riferiscono all'ambiente di lavoro e alle attrezzature; all'andamento dei carichi e dei ritmi di lavoro, nonché all'orario di lavoro e alla corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.

Per fattori di contesto si intendono, invece, il ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione i livelli di autonomia decisionale e controllo i conflitti interpersonali al lavoro, l'evoluzione e lo sviluppo di carriera, la comunicazione.

Nella fase di valutazione preliminare, le indicazioni metodologiche prevedono l'impiego di liste di controllo utilizzabili direttamente dai soggetti aziendali della prevenzione che consentano una valutazione oggettiva, complessiva e, quando possibile, parametrica dei fattori che precedono.

In relazione alla valutazione della seconda e terza famiglia di fattori, poi, il documento prevede la necessità di sentire i lavoratori e le lavoratrici e/o i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza a discrezione del datore di lavoro.

Si chiarisce, tuttavia, che tale obbligo, nelle aziende di maggiori dimensioni, può essere adempiuto mediante l'audizione di un campione rappresentativo di lavoratori.

Ove dalla valutazione preliminare non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato, tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio e a prevedere un piano di monitoraggio.

Diversamente, nel caso in cui si rilevino elementi di rischio da *stress* lavoro-correlato, tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si deve procedere alla pianificazione e alla adozione degli opportuni interventi correttivi (ad esempio, interventi organizzativi, tecnici, procedurali, comunicativi, formativi, etc.). Qualora gli interventi correttivi risultassero inefficaci, si deve proseguire, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, con la fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita).

La valutazione approfondita prevede il valutare la percezione soggettiva dei lavoratori sulle famiglie di fattori/indicatori di cui all'elenco citato, attraverso differenti strumenti quali questionari, *focus group*, interviste semi-strutturate. Anche tale fase fa riferimento, ovviamente, ai gruppi omogenei di lavoratori rispetto ai quali sono state rilevate le problematiche. Nelle aziende di maggiori dimensioni è possibile che tale fase di indagine venga realizzata tramite un campione rappresentativo di lavoratori.

Particolare attenzione è rivolta infine alle imprese di piccole dimensioni, con la previsione che in quelle che occupano fino a 5 lavoratori, in luogo dei predetti strumenti di valutazione approfondita, il datore di lavoro possa scegliere di utilizzare modalità di valutazione (es. riunioni) che garantiscano il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella ricerca delle soluzioni e nella verifica della loro efficacia.

Va subito evidenziato che, tra gli indicatori minimi per la valutazione dello stress lavoro-correlato e nonostante il dibattito avutosi sul tema, il documento della Commissione consultiva non ha previsto espressamente quello della interfaccia o conciliazione vita-lavoro, fattore che, in verità, ci pare particolarmente pertinente rispetto alla specifica incidenza di questo rischio nel genere femminile, tradizionalmente esposto a problematiche di questo tipo, come pure dimostrato dalla maggiore incidenza di infortuni femminili nel tragitto casa lavoro. La lista elaborata dalla Commissione tuttavia è per sua stessa natura una lista minima che non esclude elementi aggiuntivi.

Al tempo stesso, questa carenza può considerarsi ampiamente colmata dal rinvio che il documento fa a checklist validate per effettuare la valutazione. Infatti, nella maggior parte degli strumenti validati a livello internazionale, anche sotto forma di checklist di valutazione, la interfaccia casa-lavoro è espressamente considerata tra i fattori determinanti dello stress lavoro-correlato e che il datore di lavoro deve necessariamente tenere in considerazione. Gli esempi al riguardo sono molteplici, basti pensare alla lista di indicatori validata dalla Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza sul Lavoro ovvero agli indicatori dello stress inseriti dal questionario di autovalutazione elaborato dall'Health and Safety Executive (HSE) in Gran Bretagna.

Volgendo però lo sguardo in casa nostra, vediamo come l'INAIL nelle sue linee di indirizzo per la valutazione dello stress da lavoro dal titolo "Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato" (Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.lgs. 81/08 e s.m.i, pubblicate nel 2011), dopo il documento generico della Commissione Consultiva, ha espressamente previsto, nella tabella degli indicatori relativi ai fattori di contesto del lavoro obbligatori, anche quello della interfaccia o conciliazione vita-lavoro, sulla consapevolezza del fatto che i fattori di tensione o legati ad impegni domestici da conciliare possono influire negativamente sullo stato di inadeguatezza rispetto alle mansioni lavorative e ingenerare stress.

Il riferimento è chiaramente più forte rispetto al genere femminile. Inoltre il documento dà una specifica struttura a questo indicatore prevedendo che, al suo interno, si debba guardare più specificamente a: 1) Possibilità di orario flessibile; 2) Possibilità di raggiungere il posto di lavoro con mezzi pubblici/navetta dell'impresa; 3) Possibilità di svolgere lavoro part-time verticale/orizzontale.

Non vi è dubbio pertanto sul fatto che le problematiche legate alla conciliazione debbano essere tenute in considerazione da tutti i datori di lavoro, per una opportuna valutazione

dello stress in una dimensione anche di genere e a tal fine l'ANMIL ritiene particolarmente importante l'utilizzo dello strumento predisposto dall'INAIL.

3. Le tutele assicurative e assistenziali declinate al femminile. Il D.P.R. n. 1124 del 1965: le carenze

La costituzione del '48 ha sancito in via definitiva il principio della parità tra uomo e donna, sia a livello generale attraverso il principio di eguaglianza formale e sostanziale di cui all'art. 3, sia con disposizioni specificatamente riferite alla famiglia, al lavoro ed alle attività pubbliche.

L'art. 37 della Costituzione ha attribuito alla donna lavoratrice gli stessi diritti, a parità di lavoro, e le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

La Corte Costituzionale ha altresì garantito alla donna che le condizioni di lavoro debbano consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare ed assicurare alla madre ed al bambino una speciale adeguata protezione.

Tuttavia va osservato che l'attenzione del legislatore si è concentrata più che altro sulle garanzie da riconoscere in relazione allo stato di gravidanza delle lavoratrici o per il periodo successivo. Ad esempio la direttiva comunitaria 92 del 1985 è stata recepita in Italia mediante il decreto legislativo n. 645 del 1996, che ha rappresentato l'armonizzazione della legge n. 1204 del 1971 a tutela delle lavoratrici madri.

Nella normativa su infortuni e malattie professionali è pertanto rimasto invariato negli anni l'atteggiamento neutro: cioè il lavoratore, indipendentemente dal genere, quindi sia uomo o donna, è destinatario delle norme di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

La legislazione speciale ha inteso tutelare, per lungo tempo, il genere femminile solo in relazione al suo stato di gravidanza in attuazione di quanto previsto dall'art. 37 della Costituzione.

Anche il recepimento della direttiva quadro sul tema della sicurezza e salute dei lavoratori, avvenuto in Italia con l'adozione del decreto legislativo 626 del 1994, ha confermato l'impostazione sopra richiamata. L'unico elemento di genere era l'obbligo per le aziende di provvedere a servizi igienici, lavabi e spogliatoi nei luoghi di lavoro separati tra uomini e donne.

Il Testo Unico n. 1124 del 1965 che, come ricordato, non faceva alcuna distinzione di genere, prevedeva peraltro indennità relative alla perdita di capacità di lavoro generica. La prestazione INAIL era collegata e commisurata esclusivamente ai riflessi che la menomazione psicofisica aveva sull'attitudine al lavoro dell'assicurato, mentre nessun rilievo di carattere indennitario assumevano gli svantaggi, le privazioni e gli ostacoli che la menomazione comportava con riferimento ad ambienti diversi da quelli riconducibili all'attitudine al lavoro.

Nel corso degli anni si è manifestata l'inadeguatezza del sistema. In diverse pronunce, la Corte Costituzionale, pur non ritenendo affetta da incostituzionalità la mancata previsione dell'indennizzo del danno biologico da parte di INAIL, invitò tuttavia il legislatore ad estendere l'indennizzo, anche a tale categoria di danno sulla base del II comma dell'art. 38 della Costituzione che prevede che per i lavoratori *“siano preveduti e assicurati mezzi ade-*

guati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio (...)”, nonché richiamando l’art. 32 della Costituzione che tutela la salute come fondamentale diritto dell’individuo.

Fu quindi approvato il decreto legislativo n. 38 in data 23 febbraio 2000 che prevedeva l’indennizzo “in via sperimentale”, ai fini della tutela dell’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni del lavoro e malattie professionali, del danno biologico come lesione dell’indennità psicofisica, suscettibile di valutazione medico-legale della persona.

Ai fini della determinazione delle prestazioni il valore economico del punto è stato determinato con i criteri di aredditualità, gravità delle menomazioni, età anagrafica e sesso.

La differenza di genere è stata determinata solo con riferimento al fatto che statisticamente la durata media della vita di un soggetto di sesso maschile è inferiore a quella di un soggetto di sesso femminile. Quindi per le donne era prevista una valutazione superiore del punto di invalidità per la quota di danno biologico riferito al punto di invalidità. Ciò significa, per fare un esempio concreto, che un soggetto tra i 21 ed i 25 anni di età avrebbe ricevuto per 12 punti percentuali di invalidità Lire 27.360.000 se lavoratore di genere maschile e Lire 29.070.000 se di genere femminile. Quindi una differenza minima individuata in maniera predeterminata e meccanica, senza alcun riferimento alle peculiarità di genere ma fondata su un puro dato statistico.

Vero è che nella novella legislativa i criteri di valutazione del danno prevedono 387 voci tabellari rispetto alle 50 previste dalle tabelle allegare al Testo Unico 1124 del 1965, contemplando nella valutazione tabellare anche gli aspetti dinamico-relazionali delle patologie (art. 13, punto 2, lettera A); ciò consente, in linea di principio, una personalizzazione del danno con riferimento ad alcune peculiarità del genere femminile. Ad esempio è possibile, in questo senso, a differenza di quanto previsto dal T.U. 1124 del 1965, prevedere una personalizzazione più adeguata per il genere femminile in caso di danno estetico. Va sottolineato comunque che il decreto n. 38/2000, previsto come legge sperimentale, in realtà non ha poi subito alcuna modifica di rilievo.

Solo a partire dall’anno 2000 la politica comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro ha elaborato il tema della differenza di genere, facendo sì che le distinte politiche comunitarie in materia sociale, ovvero le pari opportunità e la salute e sicurezza sul lavoro, fossero esaminate congiuntamente.

La politica comunitaria per il periodo 2000-2006 prendeva in considerazione i problemi relativi allo stress lavorativo, alle molestie e *mobbing* sul posto di lavoro, nonché il concetto di ergonomia per prevenire le patologie dell’apparato muscolo-scheletrico.

Le successive linee guida della strategia comunitaria in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2007-2012 hanno sottolineato, in particolare, l’aumento della popolazione femminile occupata ed il fatto che le differenze di genere richiedono che l’organizzazione del lavoro venga strutturata in considerazione del tipo di lavoro svolto e di differenze di esposizione al rischio tra uomini e donne.

È stato chiesto quindi ai Paesi Membri della Unione Europea di intervenire ai fini di pianificare leggi adeguate per favorire l’uguaglianza tra il genere maschile e quello femminile. Ad oggi l’unica completa applicazione di questi principi nella legislazione italiana è rappresentata dall’art. 28 del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, che obbliga il datore di lavoro a valutare i rischi, tra gli altri quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere.

Il concetto è che il lavoro e l'organizzazione del lavoro stesso debbano adattarsi ai lavoratori ed alle lavoratrici, e non viceversa.

Si dovrebbe consentire di superare il concetto che la sensibilità del problema di genere venga ad identificarsi solo con il peculiare aspetto della tutela della maternità e non invece con la valutazione di tutti gli aspetti di prevenzione, di salute e di sicurezza che riguardano la donna lavoratrice, come ad esempio la previsione di iniziative che permettano alla lavoratrice di conciliare le diverse esigenze di vita e di famiglia con il lavoro.

Questo, insomma, è il quadro generale relativo ai problemi di genere allo stato attuale.

Qual è il giudizio secco su una situazione di questo tipo? Le vaghe indicazioni legislative contenute nel Testo Unico sulla salute e sicurezza costituiscono in verità solo un'enunciazione di principio che, allo stato, non si riverbera in modo significativo sul miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne. Si tratta, più che altro, di un intervento lasciato alla "buona volontà" dei soggetti interessati.

Purtroppo, come si è potuto vedere con riferimento ai piani di valutazione del rischio previsti dal d.lgs. n. 626/1994, assisteremo alla produzione di una serie di documenti che altro non saranno che un "copia e incolla" di normative ed indicazioni generiche, senza adeguata incidenza diretta sulle fonti di rischio peculiari per il genere femminile.

A ciò dovrà aggiungersi la endemica impossibilità di attuare specifici controlli sull'adeguatezza dei documenti di valutazione del rischio aziendale.



CAPITOLO III

IL REINSERIMENTO LAVORATIVO E LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Sommario:

1. Disabilità e sicurezza
2. Il reinserimento lavorativo e le problematiche connesse alla conciliazione vita-lavoro
3. La contrattazione collettiva e il benessere sul luogo di lavoro

1. Disabilità e sicurezza

Le problematiche finora analizzate si inseriscono in un contesto di ancor maggiore complessità se valutate con riferimento ai lavoratori e alle lavoratrici disabili.

Per le persone con disabilità l'entrata nel mondo del lavoro, oltre ad essere uno strumento di acquisizione di un più alto grado di autonomia, assume un rilievo particolare perché costituisce un cruciale fattore di integrazione nell'economia e nella società in generale e l'effetto di una compiuta integrazione.

Dall'approvazione della Costituzione, che per prima ha sancito il diritto della persona con *handicap* alla formazione ed al lavoro, si sono susseguiti una cospicua serie di interventi del legislatore sino all'emanazione della legge n. 68 del 1999. *La persona giusta al posto giusto* è, in estrema sintesi, la *ratio* di quest'ultima normativa che sostituisce al collocamento obbligatorio il "collocamento mirato" attraverso il quale si offre all'impresa un lavoratore professionalmente qualificato e meglio adatto alle esigenze della stessa. Questa fondamentale legge a tutela dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili non contiene però alcun riferimento, salvo quanto previsto all'articolo 13, lettera c, al tema della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro. Il legislatore, in merito, non ha ritenuto necessario introdurre una sorta di statuto normativo particolare a favore di questi soggetti ritenendo già soddisfacente il grado di tutela offerto dalla disciplina generale dettata dall'ormai abrogato decreto legislativo 626 del 1994.

Opzione, quest'ultima, che può essere condivisa se si pensa che ciò che i disabili chiedono e che il legislatore ha l'intento di offrire, ma a tutt'oggi ancora di difficile realizzazione, è un trattamento equo sul luogo di lavoro e un livello di sicurezza uguale a quello di cui godono gli altri soggetti. Nel dettaglio il decreto legislativo del 1994 faceva riferimento ai lavoratori disabili in una norma "aperta" che, senza indicare quali fossero in concreto i singoli interventi da attuare, imponeva al datore di lavoro l'obbligo di tener conto, nella strutturazione dei luoghi di lavoro, della presenza di portatori di *handicap* (articolo 30, comma 4) in particolare, per ciò che concerneva le vie di comunicazione, le scale, le docce, i gabinetti ed i posti di lavoro utilizzati o direttamente occupati dai lavoratori portatori di *handicap* (articolo 30, comma 5).

Tale dovere era imposto al datore di lavoro soltanto nel caso in cui fossero effettivamente presenti lavoratori portatori di *handicap* e non si applicava ai luoghi di lavoro già utilizzati prima del 1° gennaio 1993 nei quali, in ogni caso, dovevano essere adottate misure idonee a consentire la mobilità e l'utilizzazione dei servizi sanitari e di igiene. Tra la serie di direttive comunitarie che il D.lgs. n. 626/1994 (così come modificato dal D.lgs. n. 242/1996), recepisce nell'ordinamento italiano tema di sicurezza e salute delle persone disabili sono da considerare, in la direttiva n. 89/391/CEE che stabilisce di proteggere i gruppi a rischio particolarmente esposti agli specifici pericoli che li riguardano, la direttiva n. 89/654/CEE, che prescrive di organizzare il luogo di lavoro tenendo conto, se necessario, di eventuali portatori di handicap in particolare per le porte, le vie di circolazione, le scale, le docce, i lavatoi, i gabinetti e i posti di lavoro utilizzati oppure occupati direttamente da portatori di handicap e la direttiva n. 89/655/CEE che dispone di mettere a disposizione attrezzature di lavoro adatte all'impiego da svolgere e che possano essere utilizzate da lavoratori senza pericolo per la loro sicurezza e la loro salute.

L'abbattimento delle barriere architettoniche - oggetto di diverse normative tra le quali il decreto del Presidente della Repubblica n. 503 del 1996, il decreto ministeriale n. 236 del 1989/39 ed la legge n. 104 del 1992 - costituiva pertanto parte integrante delle norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

In particolare l'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1996 n. 503, ha identificato le barriere architettoniche come:

- 1) gli ostacoli fisici che sono fonte di disagio per la mobilità di chiunque ed in particolare per coloro che, per qualsiasi causa, hanno una capacità ridotta o impedita in forma permanente o temporanea;
- 2) gli ostacoli che limitano o impediscono a chiunque il comodo e sicuro utilizzo di parti, attrezzature o componenti;
- 3) la mancanza di accorgimenti e segnalazioni che permettono l'orientamento e la riconoscibilità dei luoghi e delle fonti di pericolo per chiunque e in particolare per i non vedenti, per gli ipovedenti e per i non udenti.

Inoltre ha indicato all'interprete che il problema non riguarda soltanto le persone disabili, poiché un luogo di lavoro che è accessibile e sicuro per loro è a maggior ragione sicuro per tutti. Si è così attribuito al concetto di barriera un'accezione più ampia di quella che comunemente viene riconosciuta includendovi sia le barriere architettoniche propriamente dette, quali ad esempio gli ostacoli ambientali, sia le barriere sensoriali e quelle psicologiche.

Lo stato di disabilità assume notevole rilevanza anche nella predisposizione del c.d. *piano di emergenza e di evacuazione*. A questo proposito occorre ricordare il costante impegno da parte del Ministero dell'Interno e del Dipartimento dei Vigili del fuoco che in più occasioni si sono interessati dell'argomento.

A partire dall'emanazione del decreto ministeriale 10 marzo 1998 si sono via via susseguiti diversi interventi quali la circolare 1° marzo 2002 n. 4 e, da ultimo, la lettera-circolare 18 agosto 2006, prot. n. 880, che – tramite uno strumento di verifica e controllo (*checklist*) – descrive con maggior specificazione gli elementi strutturali, impiantistici e gestionali che devono essere valutati in funzione di una possibile situazione di emergenza in un luogo di lavoro dove risultano presenti persone con difficoltà di mobilità o di orientamento e/o percezione di una segnalazione di pericolo o di allarme.

A fronte di quanto esposto ciò che stupisce è che allo stato attuale nel nostro Paese, nonostante si possano rinvenire leggi all'avanguardia in merito, il binomio accessibilità-sicurezza rimanga spesso inattuato. Le città ed ancor più spesso, per quanto di interesse, i luoghi di lavoro, sono ancora lontani da questo traguardo con tutto ciò che ne discende in termini di tutela della salute e della sicurezza dei disabili nel luogo di lavoro.

In Italia manca ancora quel concetto di progettazione edilizia, ampiamente utilizzato e conosciuto in ambito internazionale, che prende il nome di *universal design* e che attribuisce all'accessibilità un ruolo fondamentale, per non dire primario, già in fase di progettazione degli edifici. Molti datori di lavoro, ancor oggi, disattendono quanto previsto dalla normativa vigente, limitandosi, al più, ad applicarla solamente alle nuove costruzioni. Di scarso aiuto sembra essere l'incentivo previsto dall'articolo 13, lettera c, della legge n. 68 del 1999 che prevede un rimborso parziale in favore del datore di lavoro per le spese necessarie per trasformare o adeguare i posti di lavoro da assegnare ai disabili con riduzione

della capacità lavorativa superiore al 50% per la rimozione delle barriere architettoniche che limitano in qualsiasi modo la loro integrazione lavorativa.

L'attualità e la rilevanza del suesposto problema, principale fardello che ancora pesa sulla sicurezza e la salute della persone disabili, emerge altresì da una ricerca effettuata su un campione di persone con disabilità motorie. Dall'indagine si comprende, da un lato, quale sia la loro percezione del rischio e, dall'altro, cosa ritengano pericoloso e al contrario quali condizioni vivano come sicure. Alla domanda: *quali sono le condizioni che vive come pericolose sul luogo di lavoro*, il 21% degli intervistati ha risposto *"la presenza di barriere architettoniche"*. Una percentuale, quest'ultima, di indubbio rilievo specie se paragonata alle esigue percentuali delle altre risposte che gli stessi intervistati hanno dato.

Barriere architettoniche che non sono solo presenti nei luoghi di lavoro ma anche negli stessi accessi alle sedi dei Centri per l'impiego.

Anche se la situazione nazionale appare in graduale miglioramento rispetto al passato, dalla *Terza relazione al parlamento sullo stato di attuazione della legge n. 68 del 1999* emerge che su un campione di 526 CPI, il 33,7%, presenta ostacoli e difficoltà per l'accesso ai propri uffici da parte di chi ha problemi di mobilità motoria.

Alla luce delle considerazioni fin qui svolte è peraltro confortante che, a livello nazionale, per questi soggetti si continui a registrare una prevalenza di contratti a tempo indeterminato.

Se questa è l'attenzione che viene in generale rivolta dai datori di lavoro alle problematiche delle persone diversamente abili, pare ovvio che nel caso di un loro inserimento solo temporaneo nell'organizzazione d'impresa la questione non potrebbe che peggiorare. Dalle rilevazioni effettuate sulle tipologie contrattuali poste in essere con i soggetti disabili emerge però una peculiarità di cui sembra opportuno dare notizia: il ricorso marginale (2%) al contratto di inserimento.

Tale istituto contrattuale - disciplinato dal decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 (artt. 54- 60) - si pone come obiettivo l'inclusione di lavoratori deboli sul mercato del lavoro ed è pertanto rivolto anche a persone riconosciute affette da un grave *handicap* fisico, mentale o psichico. A favorire un ricorso a tale fattispecie sembra tuttavia essere orientata la recente nota del Ministero del lavoro n. 17 del 10 giugno 2008 che ha finalmente chiarito quando l'*handicap* possa considerarsi grave ponendo rimedio ad una delle principali lacune che portavano, secondo alcuni, al risultato ultimo dell'inapplicabilità *tout court* del contratto di inserimento ai disabili.

Inoltre secondo l'ultima relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge n. 68 del 1999, è stata registrata, negli anni 2008/2009, una flessione del numero di disabili avviati al lavoro e, precisamente, si è passati da 28.306 avviamenti registrati nel 2008 ai 20.830 del 2009.

Si è riscontrato, inoltre, un calo degli iscritti disabili agli elenchi tenuti dagli uffici competenti provinciali, con una contrazione di oltre 15.000 unità nel biennio, per un totale di 721.827 disabili nel 2008 e 706.568 nel 2009. In questo caso, la diminuzione del volume delle iscrizioni sembra essere un adeguamento delle liste all'effettiva volontà di cercare lavoro. Per quanto concerne il totale dei soggetti aventi diritto (iscritti disabili e le categorie protette ex art.18, al 31 dicembre del 2008 si registrava un totale di 769.598 unità

iscritte agli elenchi di unici provinciali, cifra superiore di quasi 1.204 individui rispetto all'anno precedente.

Nel 2009, il totale degli iscritti subisce una contrazione di 18.313 unità.

All'interno della citata relazione sono indicate due cause, in particolare, di tale andamento negativo.

Innanzitutto, la crisi economica con i suoi gravi effetti sull'intero sistema produttivo e sul mercato del lavoro, che hanno costretto le amministrazioni a riformulare le priorità nell'erogazione di politiche attive, a favore dei percettori di ammortizzatori sociali. I valori negativi nel mercato del lavoro hanno penalizzato proprio i beneficiari della Legge 68/99, in prevalenza ancorati a quote percentuali sulle assunzioni.

Altra causa viene rinvenuta, invece, nell'inefficienza del sistema per quanto attiene alla promozione dell'occupazione di questo specifico *target*.

Un aspetto rilevante, negli ultimi anni, messo anche in luce dalla citata relazione, è costituito dalla ratifica, nel 2009, da parte dell'Italia della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, la quale introduce nell'ordinamento italiano elementi che rafforzano la tutela dei diritti dei disabili anche sul versante del lavoro e dell'occupazione.

Ulteriore elemento di novità è la costituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, volto a realizzare i seguenti obiettivi:

1. promuovere l'attuazione della Convenzione;
2. predisporre un programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità;
3. promuovere la realizzazione di studi e ricerche che possano contribuire ad individuare aree prioritarie verso cui indirizzare azioni e interventi per la promozione dei diritti.

Di importate rilevanza, anche per quanto attiene al soggetto protagonista di questo rapporto, è che la Convenzione prevede, tra i principi fondamentali, la parità tra uomini e donne (art. 3, punto g), promuovendo, altresì l'incorporazione della prospettiva di genere in tutti gli sforzi tesi a promuovere il pieno godimento dei diritti umani da parte delle persone con disabilità (preambolo, punto s).

In particolare, la Convenzione predispone una tutela rafforzata delle donne con disabilità, riconoscendo che esse rappresentano un gruppo sociale particolarmente debole che, in ragione del genere e della disabilità, sono spesso vittime di "discriminazioni multiple" (art. 6).

Queste ultime identificano una situazione in cui un individuo può essere oggetto di discriminazioni sulla base di diversi fattori di rischio, che possono operare anche in modo separato, ma i cui effetti determinano una lesione della dignità personale maggiore rispetto a quella che deriverebbe dalla semplice sommatoria dei singoli fattori di rischio. A tale riguardo, l'art. 6 della Convenzione stabilisce l'obbligo delle Parti di adottare misure per garantire il pieno ed eguale godimento di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali da parte delle donne con disabilità, nonché per promuoverne il progresso e l'emancipazione. Quest'ultima disposizione, diretta a realizzare l'*empowerment* delle donne disabili, assume rilevanza nel settore dell'occupazione, attraverso l'enunciazione dei principi generali di non discriminazione e pari opportunità, di cui all'art. 27 della Convenzione.

Sulla parità di trattamento tra gli uomini e le donne nell'ordinamento italiano, risulta rilevante il Decreto legislativo n. 216/2003 in quanto riconosce, all'art. 1, "*il diverso impatto*

che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini", ammettendo implicitamente che le donne possano subire una discriminazione doppia.

La "discriminazione doppia" rappresenta una "versione ristretta" della discriminazione multipla, in quanto al fattore di rischio legato al genere va a sommarsi solo uno degli altri fattori indicati nel D.lgs. n. 216/2003 (religione, convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale).

Ulteriori misure a favore dell'occupazione delle donne disabili sono contenute nel Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale del 13 gennaio 2000 n. 91, relativo al Regolamento per il funzionamento del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, istituito dalla Legge n. 68/1999, in base al quale sono ammessi agli incentivi, i programmi che favoriscano l'inserimento lavorativo delle donne disabili.

La conformità alla Convenzione richiede, inoltre, la previsione di azioni positive a favore delle donne con disabilità, al fine di consentire il loro inserimento lavorativo e colmarne lo svantaggio socio-economico, sia nei riguardi delle altre donne sia nei confronti degli uomini con disabilità.

È rilevante, in tal senso, ricordare il Disegno di legge n. 760 presentato alla Camera il 6 maggio 2008, nel corso della XVI legislatura - in ordine al quale l'ANMIL ha avuto ruolo fondamentale - in quanto concernente specificatamente l'adozione di azioni positive per la realizzazione dell'integrazione delle donne disabili nel mondo del lavoro, prevedendo agevolazioni fiscali e contributive per i datori di lavoro, pubblici e privati, allo scopo di rimuovere gli ostacoli che impediscono alle donne con disabilità di trovare lavoro o di ritornarvi dopo l'evento che ha prodotto la disabilità.

Nell'ottica di comprendere il contributo della Legge 68/99 al pieno inserimento socio-lavorativo delle donne con disabilità, ai sensi della Convenzione Onu e delle misure nazionali volte ad assicurare la parità di trattamento, nonché le pari opportunità di accesso dei due sessi al mondo del lavoro, si illustreranno ora i principali indicatori di attuazione della Legge 68/99 in ottica di genere, ossia evidenziando per ogni singolo fenomeno la correlazione tra uomini e donne e l'incidenza specifica del fenomeno stesso sulle donne destinatarie delle previsioni di legge, sia disabili che ex art. 18.

Nel biennio 2008-2009 si conferma l'inferiorità numerica delle iscrizioni delle donne rispetto a quelle degli uomini, nonostante le iscrizioni ex art. 18 continuino ad essere prerogativa femminile.

L'incidenza di tale tipologia di destinatari sul complesso delle iscrizioni, però, non supera il 5%. Nel 2009, tuttavia, le iscrizioni femminili diminuiscono ovunque ad eccezione del Centro mentre quelle maschili decrescono solo nel Sud e sensibilmente nel Centro assumendo invece soprattutto nel Nord Ovest e poi nel Nord Est.

Quanto agli avviamenti, la percentuale di donne inserite nel 2009 aumenta sensibilmente fino a portarle a rappresentare un terzo circa di ogni tipologia di avviamento.

In declino tra le due annualità le risoluzioni dei contratti delle donne, ma con un'incidenza maggiore in questo *trend* delle tipologie contrattuali non *standard*.

La comparazione tra le due annualità 2008-2009 evidenzia due aspetti:

✓ su base nazionale, una generale contrazione al 2009 delle iscrizioni sia maschili che femminili;

✓ su base territoriale, invece, emergono alcune differenze di genere: le iscrizioni femminili dal 2008 al 2009 diminuiscono ovunque ad eccezione del Centro, quelle maschili invece decrescono solo nel Sud e sensibilmente nel centro, mentre aumentano soprattutto nel Nord.

La quota di donne sul totale è sempre inferiore al 50%, sia per il 2008 che per il 2009, con due eccezioni: una strutturale, relativa al Centro Italia, in cui le iscrizioni di donne continuano ad essere maggioritarie e in crescita tra le due annualità; una contingente, relativa al Nord Est, in cui solo per l'annualità 2008 le quote di iscritti tra uomini e donne sono equiparate, ma già dal 2009 la quota maschile torna ad essere maggioritaria.

Per quanto riguarda le iscrizioni di donne ex art. 18, bisogna ricordare che si tratta di un ambito in cui la componente femminile è stata regolarmente prevalente rispetto a quella maschile.

In ordine alle differenze di genere delle iscrizioni ex art 18, si evidenzia che dal 2008 al 2009, pur mantenendosi, comunque, una prevalenza delle iscrizioni femminili su quelle maschili in tutte le aree, si registra:

- una generale contrazione delle iscrizioni, in valore assoluto, sia per uomini che per donne;
- nello specifico, una riduzione delle iscrizioni delle donne che riguarda tutte le aree e in misura più consistente il Sud e Isole e, comunque, in entità sempre superiore a quella degli uomini;
- che le iscrizioni di questi ultimi decrescono solo nel Sud e in misura più consistente al Centro, mentre crescono sensibilmente nel Nord Ovest e nel Nord Est.

Si è riscontrato inoltre che, sul totale degli iscritti (sia disabili che ex art.18), le donne rappresentano su base nazionale quasi la metà (49,3% nel 2008 e 48,7% nel 2009).

2. Il reinserimento lavorativo e le problematiche connesse alla conciliazione vita-lavoro

L'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro è attualmente promossa nel nostro ordinamento dalla legge n. 68/1999 che per far ciò si avvale di strumenti di inserimento personalizzato che tengono conto delle peculiari esigenze di questa tipologia di cittadini.

La legge in questione, oltre alle persone disabili civili, invalidi di guerra e per servizio, considera come categoria protetta le persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%, accertata dall'INAIL in base alle disposizioni vigenti.

Può risultare interessante ripercorrere, cronologicamente, i cambiamenti succedutisi nel nostro sistema legislativo.

Negli anni '60 venivano privilegiati dalla nostra legislatura gli aspetti assistenziali ed il tema dell'integrazione per alcune categorie di disabili viene proposto per la prima volta con la legge n. 482/68 sul collocamento obbligatorio e con la legge n. 118/71.

Successivamente, negli anni '70, con la promulgazione della legge n. 517/1977 si è prevista l'integrazione dei bambini con handicap nella scuola dell'obbligo. Poi, con la legge n. 845/78, è stata presa in considerazione la formazione professionale dei giovani adolescenti.

Con la legge n. 223/1991 la legislazione è intervenuta a sostegno dell'inserimento lavorativo di giovani, di disoccupati e di espulsi dal sistema produttivo e, sempre nel 1991, con la legge 381 sono stati azzerati gli oneri sociali per i lavoratori appartenenti a fasce deboli. Il 5 febbraio 1992 è stata promulgata la legge n. 104, *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*;

Arriva la legge di riforma del collocamento obbligatorio, qui presa in esame, con la quale, fermo l'obbligo di assunzione dei lavoratori appartenenti alla lista provinciale dei disabili e delle categorie protette, porre particolare riguardo nell'individuazione di percorsi che possano aiutare le aziende nell'assolvimento di tale obbligo.

Le quote d'assunzione obbligatoria con questa legge vengono infatti riformate per le aziende pubbliche e private vengono riformate al fine di incentivare la crescita della domanda di lavoro specifica e di agevolarne l'inserimento lavorativo. Inoltre vengono previsti: la promozione di servizi di supporto, interventi di collocamento mirato, incentivi alle assunzioni e, non ultima, l'introduzione di fondi utili all'adeguamento dei luoghi di lavoro agli specifici fabbisogni del lavoratore disabile.

Anche l'attività delle Regioni e delle Province Autonome acquista con questa legge una rilevanza maggiore, infatti le stesse possono disciplinare con atti normativi autonomi gli istituti da quest'ultima introdotti, prevedendo anche leggi finalizzate alla sua attuazione ovvero prevedendo nelle disposizioni di bilancio regionali l'istituzione di fondi per l'occupazione dei disabili.

L'art. 24 del decreto legislativo n. 38/2000 e il decreto legislativo n. 81/2008, modificato dal decreto legislativo n. 106/2009, hanno ampliato la sfera delle attribuzioni all'INAIL e consentono all'Istituto di porsi quale garante di una forma di tutela globale ed integrata, comprensiva degli interventi prevenzionali, curativi, indennitari, riabilitativi e di reinserimento socio-lavorativo in una logica di stretta integrazione e collaborazione con gli altri attori del Polo Salute e sicurezza e con gli altri soggetti operanti nel sistema del *Welfare*.

Il nuovo "Piano Industriale" dell'INAIL annovera tra le proprie linee guida, oltre alla prevenzione, alla cura ed alla riabilitazione, il reinserimento del lavoratore divenuto disabile a causa di infortunio o malattia professionale, che deve essere considerato uno dei principi che costituisce la base per un'efficace tutela globale del lavoratore.

L'importanza della focalizzazione dell'attenzione sul reinserimento nella vita di relazione è avvalorata dall'affermarsi di un nuovo modello culturale di disabilità che prenda in considerazione il contesto ambientale (familiare, sociale, economico e lavorativo) dei soggetti interessati.

In questo senso sono poi stipulati protocolli di intesa tra l'INAIL e gli enti locali: il tutto sempre con un atteggiamento neutro nei confronti del genere femminile.

Non esiste, normativamente, alcun elemento che consenta una personalizzazione nella fase di reinserimento declinato al femminile.

Le aziende, sia pubbliche che private, sono obbligate ad avere nel proprio organico una percentuale di persone disabili, in base alle dimensioni dell'azienda e le assunzioni sono agevolate sia attraverso una minore fiscalizzazione del lavoratore disabile che attraverso contributi ed incentivi.

È stato creato un servizio presso i Centri per l'Impiego, il c.d. "collocamento mirato", che dovrebbe favorire l'incontro tra soggetto disabile ed azienda. Per legge le aziende sono

obbligate ad una comunicazione annuale con l'elenco di tutti i dipendenti per verificare il rispetto della quota minima di assunzione ma la sanzione in caso di mancata comunicazione è di € 135,00 per il mancato invio dopo 60 giorni, ed € 62,00 per ogni giorno di lavoro del lavoratore non disabile assunto. Per questo molte aziende preferiscono pagare la sanzione (circa € 17.500,00 annui in media) piuttosto che assumere un disabile.

Inoltre, per le aziende è sufficiente presentare una semplice autodichiarazione per evitare l'obbligo di assunzione, di certo ad un costo maggiore e, per prevenzione, di nessun beneficio.

Si tenga conto che nel 2009 i controlli ispettivi sarebbero nell'ordine solo di alcune centinaia. E solo circa il 25% delle persone disabili trova un lavoro tramite il collocamento mirato di cui circa la metà a tempo determinato.

Inoltre, il fondo per l'inserimento lavorativo delle persone disabili ha subito una notevole contrazione delle disponibilità economiche in dotazione.

A fronte di questo quadro desolante non aiuta pensare che, a differenza di quanto accade per i lavoratori che godono di contratto a tempo indeterminato in aziende che occupano più di 15 dipendenti, l'invalido, in caso di mancata assunzione, non può chiedere di essere assunto coattivamente, ma può solo chiedere il risarcimento dei danni al datore di lavoro che non ha ottemperato all'obbligo di assunzione.

Il principio sancito al riguardo dalla Cassazione (Cass. Civ., Sez. lavoro, 12/6/2009, n. 13718) è il seguente: *“Il datore, cui il lavoratore “protetto” sia stato obbligatoriamente avviato, è responsabile del danno per l’ingiustificata omissione dell’assunzione. La sua responsabilità, fondata sulla violazione dell’obbligo di assumere, sussiste fin quando questo obbligo permane. Il successivo avviamento disposto presso altro datore, facendo sorgere il relativo obbligo, determina la cessazione dell’obbligo a carico del primo, ferma restando la responsabilità che questi conserva per i danni arrecati dal proprio inadempimento”*.

E a differenza di quanto disposto dalla precedente normativa – legge n. 482 del 1968 – la mancata assunzione di un disabile non costituisce reato.

Alla luce di tutto ciò, le problematiche di reinserimento nel mondo del lavoro per una donna che abbia subito un infortunio o che sia affetta da malattia professionale, si amplificano notevolmente.

Le patologie rendono più difficoltosa sia la gestione della vita quotidiana per le incombenze domestiche che per le mansioni da svolgere nell'ambito lavorativo.

L'atteggiamento legislativo è ancora una volta completamente neutro ed è auspicabile che si giunga ad una maggior considerazione del genere femminile.

Sul punto vi è comunque da elogiare l'impegno dell'INAIL che, in conformità con il ruolo istituzionale designato, ha cercato di dare una concreta attuazione agli atti di indirizzo delle leggi: la creazione di corsi di aggiornamento professionale e le diverse convenzioni stipulate con gli enti locali sono risposte concrete ai problemi di chi diventa disabile.

Va anche detto che l'art. 9 del Decreto legislativo 106 del 3 agosto 2009 ha rafforzato il ruolo dell'INAIL quale soggetto erogatore di prestazione di assistenza sanitaria riabilitativa non ospedaliera, finalizzata all'assistenza ed alla riabilitazione dei lavoratori in modo da garantirne il recupero dell'integrità psicofisica e della capacità lavorativa.

Un ulteriore problema è quello dell'attestazione di “persona invalida al lavoro” ai sensi della citata legge n. 68 del 1999 per il rilascio della quale l'art. 1, comma 1, lett. b) prevede

un grado di invalidità superiore al 33% accertata dall'INAIL in base alle disposizioni vigenti al momento dell'entrata in vigore della legge medesima e che deve essere effettuata secondo le tabelle medico legali allegate al Testo Unico e non quelle attualmente vigenti. Ciò sta creando, ultimamente, non pochi problemi interpretativi e di applicazione, soprattutto nell'ipotesi di persona affetta da una pluralità di menomazioni.

Sul punto l'ANMIL, in più occasioni, ha sollecitato una modifica normativa che permettesse l'aggiornamento dell'attestazione da parte dell'INAIL con utilizzo della tabella delle menomazioni emanata successivamente al Decreto Legge n. 38/2000 e con una riduzione della soglia di ingresso ad una percentuale inferiore a quella del 33%. Infatti, a parità di menomazioni, le percentuali riconosciute con le tabelle medico-legali emanate con la nuova normativa sono molto più riduttive, creando perciò una disparità peggiorativa per gli invalidi del lavoro rispetto agli altri disabili.

3. La contrattazione collettiva e il benessere sul luogo di lavoro

Anche la contrattazione collettiva può essere luogo dell'inclusione e del coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori in modo collettivo in un'ottica di genere. A ciò si lega il tema del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici del quale, sempre più spesso, si sente parlare per quanto attiene al mercato del lavoro, poiché un lavoratore "in salute" è un soggetto più motivato e che rende di più.

La prima declinazione che vogliamo dare alla ricerca del benessere è quella che si lega all'attenzione al genere, alla promozione delle pari opportunità e alla realizzazione di soluzioni innovative per quanto attiene al tema della conciliazione vita-lavoro.

Tema fondamentale, in questo contesto, diviene, quindi, l'organizzazione del lavoro in un'ottica attenta e realizzatrice degli obiettivi legati ai temi indicati sopra. Purtroppo, però, spesso aspetti come gli orari e l'organizzazione gerarchica interna, sono discussi con difficoltà ai tavoli di contrattazione, sia per la comprensibile resistenza delle parti sia perché manca una "sinergia interna tra aziende e organi di rappresentanza" volta a "scardinare i modelli di genere dominanti". Infatti, da un lato le imprese preferiscono utilizzare il sistema delle concessioni informali e la conseguente individualizzazione delle problematiche, dall'altro il sindacato stenta a intaccare i modelli universalistici di difesa dei diritti della collettività genericamente intesa, rimanendo ancorato alle forme tradizionali della contrattazione.

In pratica a mancare è una cultura di genere che permetta di guardare oltre e di comprendere che tutti possono trarre vantaggio dalla ricerca di innovazioni organizzative che migliorino il benessere lavorativo di tutti i lavoratori (dagli orari, al clima, al sistema di valutazione delle prestazioni, ai criteri di attribuzione dei premi e di progressione di carriera, alla formazione, alla facilitazione della genitorialità).

Per raggiungere questo obiettivo però, occorre, innanzitutto sradicare i radicati stereotipi culturali che influenzano anche indirettamente la trattativa, affinché si abbattano tutte quelle discriminazioni che solo formalmente sono state eliminate, in quanto, nella sostanza, sono quotidianamente ancora presenti.

La lettura di genere dei contratti collettivi di lavoro è, quindi, uno strumento molto utile per individuare eventuali criticità, sia nelle norme sottoscritte sia nella loro eventuale mancan-

za. Tale analisi può servire anche a evidenziare come, talvolta, delle regole pensate a favore delle donne, abbiano avuto esattamente l'effetto opposto.

Un esempio in tal senso è offerto dal contratto della Provincia Autonoma di Trento che, nell'introdurre la possibilità per le lavoratrici di usufruire di tutti i dieci mesi di congedi parentali in deroga alla legge, ha così eliminato l'incentivo che si era voluto introdurre con la legge sui congedi parentali a favore dei padri, previsione volta ad abbattere la tradizionale divisione del lavoro di cura, che rimane il maggior ostacolo all'affermazione professionale delle donne.

Ad ogni buon conto, ci sono esempi di contratti collettivi (alcuni sono indicati nella tabella in chiusura di questo capitolo), che contengono strumenti a favore della genitorialità (maggiore retribuzione nel caso dell'aspettativa, permessi per i padri, interventi di riqualificazione professionale al rientro), o della conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro di uomini e donne (orari di lavoro flessibili, banca delle ore, *job sharing*, *part-time* reversibile) e di azioni positive (creazione di comitati paritetici per le pari opportunità all'interno delle aziende, formazione specifica, codici di condotta contro le molestie). Questi contratti adottano evidentemente una prospettiva di genere.

Il concetto di responsabilità sociale, collegato alle pari opportunità è di particolare rilievo se si considera, invece, che non sempre (quando si tratta di definire "virtuosi" enti o aziende) questo tema assume la stessa valenza di altri criteri, dalle politiche ambientali a quelle attinenti più genericamente al rispetto dei diritti del lavoro.

Va ribadito quanto accennato sopra, ovvero che ciò che viene stipulato tra le parti sociali, spesso, non si trasforma in pratica quotidiana, perché gli stereotipi latenti e, in molti casi, anche la condizione di debolezza anche economica delle lavoratrici ostacolano l'esercizio del diritto conquistato. È evidente che senza un'adeguata informazione e senza un contesto preparato ad assumere i nuovi comportamenti come propri, diviene reale il rischio di astrattezza delle norme introdotte rispetto a una realtà che esprime ben altro.

Ancora una volta, è necessario un processo di rinnovamento culturale che sia condiviso con le persone (donne e uomini), delle quali devono essere rappresentate le esigenze. Ciò avrebbe, ovviamente, maggior valore se le parti, in modo sinergico, riuscissero a costruire insieme, durante la contrattazione, tale percorso di acquisizione di consapevolezza (ad esempio tramite la formazione) come elemento anch'esso di maggior benessere lavorativo. L'attuale congiuntura economica e la conseguente crisi produttiva e occupazionale del nostro Paese non facilitano, senz'altro, le trattative sindacali ad andare oltre la difesa dello *status quo* dei diritti, delle retribuzioni e dei posti di lavoro, determinando che i temi inerenti alle pari opportunità rischino di rimanere in secondo piano rispetto all'urgenza della crisi e delle sue conseguenze.

Contrattazione e politiche di genere rappresentano, dunque, un binomio importante e possono reciprocamente rafforzarsi. La contrattazione può arricchirsi affrontando un tema così rilevante per il benessere quotidiano di lavoratori e lavoratrici, e dall'altro lato le politiche di genere possono riuscire davvero solo se implementate in un processo di inclusione delle parti.

Altro tema non semplicemente legato al benessere, ma connaturato ad esso, è quello della salute del lavoratore, intesa, infatti, come si è visto, non quale semplice assenza di malattia, ma come "*stato di completo benessere fisico, psichico e sociale*".

Anche per quanto attiene alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, un ruolo importante è ricoperto dall'organizzazione del lavoro e, quindi, il tema della possibile incidenza su essa della contrattazione collettiva non è certamente nuovo.

Sino ad oggi, però, la contrattazione collettiva non ha assunto un ruolo realmente significativo nel complessivo sistema delle fonti di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, anche se ciò è sicuramente in parte imputabile alla scarsa o nulla "negoziabilità" della materia stessa, in funzione del carattere indisponibile del bene tutelato – la salute –, che necessariamente comporta la necessità di rigidi vincoli legislativi. Ciò sebbene l'approccio partecipativo, in tema di sicurezza, sia un principio cardine del nostro ordinamento, ancor più dopo l'approvazione del Testo Unico Sicurezza.

Ad ogni buon conto, le relazioni sindacali e la contrattazione collettiva, nell'evoluzione del contesto normativo in tema di salute e sicurezza sul lavoro hanno però oggi (almeno "sulla carta" e, ovviamente, con le dovute differenziazioni settoriali, territoriali, aziendali) un carattere molto meno conflittuale e assai più partecipativo rispetto al passato.

Infatti, si è passati gradualmente da una funzione di "controllo" sull'applicazione di *standard* minimi di tutela, ad una "promozionale" di *standard* di prevenzione, di carattere soprattutto "procedurale".

Ciò, per un verso, in virtù dell'approccio e impulso comunitario: la normativa europea da cui promana l'attuale legislazione italiana si è, infatti, da subito contraddistinta per un approccio "partecipativo"; per altro verso, perché come si è detto la rilevante legiferazione dell'ultimo ventennio (dal D.lgs. n. 626/1994 sino al D.lgs. n. 81/2008 come modificato dal D.lgs. n. 106/2009) ha tendenzialmente "messo nell'angolo" la contrattazione collettiva come potenziale fonte di *standard* minimi di tutela, lasciandole di fatto un ruolo ben più marginale di previsione di regole (e pratiche) "virtuose", ma che vengono per così dire in seconda linea rispetto all'osservanza degli *standard* obbligatori di tutela.

Partendo dai profili più "classici" del problema è palese e ben conosciuta la diretta correlazione tra organizzazione e processi di lavoro e salute e sicurezza dei lavoratori: basti pensare ad istituti centrali del rapporto (e dell'organizzazione) di lavoro quali il regime degli orari, i ritmi di lavoro, la flessibilità nell'assegnazione delle mansioni e nei sistemi di classificazione, per avere chiara la consapevolezza della stretta inevitabile connessione tra l'una e l'altra.

Oggi tale correlazione emerge in piena luce anche sul piano normativo, in virtù della introduzione dell'obbligo di valutare e prevenire lo stress lavoro-correlato, direttamente dipendente proprio da fattori organizzativi quali carichi e ritmi di lavoro, orario e turni, corrispondenza tra compiti (mansioni) e professionalità richieste, ecc.

È dunque evidente che i contenuti (o alcuni di essi) della contrattazione collettiva "normativa" e "gestionale", tanto più a livello decentrato, si incrociano con i temi della sicurezza del lavoro e pongono fortemente l'esigenza che, in quella sede, le istanze di tutela della salute dei lavoratori vengano considerate parallelamente a quelle organizzative (per l'azienda) o economiche; e ciò rimanda, evidentemente, anche al problema dei soggetti (rappresentanze) sindacali ed alla articolazione/omogeneità della loro attività.

Quanto, poi, allo specifico ruolo della contrattazione collettiva non è facile superare la comprensibile tradizionale difficoltà di individuare in essa una possibile fonte di definizione di standard di prevenzione, suppletiva rispetto alla legge e alle altre norme tecniche.

Tale considerazione, però, non deve occultare il ruolo, comunque, significativo della autonomia collettiva, in funzione complementare e integrativa rispetto alle fonti da cui promanano gli *standard* “obbligatorî” di tutela, anche in chiave promozionale e migliorativa di questi ultimi. Non vi è dubbio, infatti, che ai diversi livelli (nazionale, territoriale, aziendale), l’autonomia collettiva possa riempire di contenuti gli spazi vuoti lasciati dalle norme tecniche, in questo affiancandosi a (od essendo produttiva di) buone prassi e codici di condotta.

In particolare, può incidere su importanti aspetti (oltre quelli “istituzionali” relativi alla regolazione delle rappresentanze per la sicurezza), quali:

1. definizione di *standard* di sicurezza che, in qualche modo, concretino, riempiendo gli spazi talora lasciati da norme (penali) di tipo “elastico”, i livelli di prevenzione da raggiungere secondo il criterio della “massima sicurezza tecnologica”;
2. pianificazione concordata, soprattutto a livello aziendale, di investimenti in prevenzione;
3. definizione di modalità e strumenti per affrontare al meglio rischi e patologie nuovi e talora “impalpabili”, di fronte ai quali le norme di tutela, per così dire, “rigide” sono ancora inadeguate (per tutti, si pensi al mobbing ed in generale alle patologie psicosomatiche, anche connesse allo stress lavoro-correlato);
4. definizione di percorsi mirati di inserimento e di supporto per categorie di lavoratori particolarmente a rischio (“flessibili”, extracomunitari, donne, ecc.). Quanto agli interventi più direttamente collegati all’organizzazione del lavoro, come già rilevato, il d.lgs. n. 81/2008 esplicitamente affida (anche) alla contrattazione collettiva il compito di definire modelli gestionali e procedurali (della sicurezza) virtuosi, anche mediante elaborazione e diffusione di buone prassi. A comprova di quanto detto vi è la constatazione che negli ultimi anni alcuni accordi virtuosi di questo tipo, anche con la partecipazione di organi istituzionali territoriali, si sono avuti, specie per aree (siti produttivi) complesse e fortemente a rischio.

Di seguito si rappresentano sinteticamente alcuni dei settori in cui sono stati sviluppati CCNL con spiccata vocazione a favore della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro e, di conseguenza, a tener in debito conto le questioni di genere:

ALIMENTAZIONE/PANIFICAZIONE - Decorrenza dal 15.7.2010 al 14.7.2013

Misure di conciliazione vita-lavoro:

- Art. 28) [...] Banca delle ore - Le prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro non vengono retribuite ma versate nella banca delle ore e danno diritto al recupero obbligatorio. Il periodo entro il quale il recupero delle suddette ore può essere effettuato dal 6° al 10° mese dall’accantonamento. Trascorso il suddetto termine, sarà l’impresa a fissare il recupero che dovrà essere esaurito nei tre mesi immediatamente successivi. Il lavoratore dipendente può chiedere la monetizzazione delle ore accumulate solo alla cessazione del rapporto di lavoro.
- All’art. 21 è disciplinato il Telelavoro.

Pari opportunità e azioni positive:

- Art. 6) Le parti si incontreranno periodicamente al fine di realizzare azioni positive a favore dell’occupazione femminile. Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari oppor-

tunità composto, in misura paritetica, di membri in rappresentanza di Parti firmatarie del presente CCNEL, la cui sede operativa sarà presso ente bilaterale "EBARTIGIANATO".

TESSILI/ABBIGLIAMENTO - Decorrenza dal 1.4.2010 al 31.2.2012

Misure di conciliazione vita-lavoro:

- Art. 38) [...] Banca delle ore - Ciascun lavoratore potrà far confluire in una banca individuale delle ore le prime 32 ore annue di straordinario che, su richiesta dell'interessato, saranno recuperate sotto forma di riposi compensativi, fatte salve le relative maggiorazioni che verranno corrisposte con la retribuzione afferente il mese in cui tali prestazioni sono state effettuate. Per dare attuazione all'accumulo di ore, il lavoratore dovrà esprimere la sua volontà di recupero con una apposita dichiarazione scritta, che sarà valida fino a disdetta. In tal caso, i riposi di cui al comma precedente, potranno essere goduti entro l'anno successivo a quello di effettuazione della prestazione straordinaria, a condizione che la persona interessata ne faccia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore, non risulti contemporaneamente assente per identico motivo più del 3% del personale, e non ostino in quel momento obiettive e comprovate necessità aziendali in relazione all'infungibilità delle mansioni svolte. I riposi non fruiti entro suddetto termine potranno essere monetizzati [...];
- Art. 42) Job sharing – con il contratto di lavoro ripartito, di cui le parti riconoscono il ruolo nella ricerca di flessibilità e opportunità lavorative, due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa, restando singolarmente responsabili per l'adempimento dell'intero obbligo contrattuale;
- Art. 43) Telelavoro.

TESSILI/ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNEL LAVANDERIE, TINTORIE - Decorrenza dal 1.7.2009 - 30.06.2012

Pari opportunità e azioni positive:

- Art. 32) Pari opportunità - Le imprese del settore sono caratterizzate da una forte incidenza del lavoro femminile. Affinché sia garantita un'effettiva parità di opportunità fra uomo e donna sul lavoro, sia nei termini di conciliazione dei tempi di lavoro e della vita sociale, sia nei termini di incarichi di responsabilità e di progressioni di carriera, le imprese si impegnano a promuovere azioni positive finalizzate alla concreta partecipazione della donna al mercato del lavoro, in tutti quegli aspetti che, in base all'organizzazione sindacale, si ritiene possa essere adottata rispondendo allo scopo di cui sopra. A titolo esemplificativo si indicano alcuni esempi di azioni positive: preferenza di assunzioni di donne nelle aree dove sussiste una situazione di sotto rappresentazione femminile: inserimento delle donne in percorsi formativi ad hoc, flessibilità ecc. in tal senso, le parti sociali convengono di rendere operativo il gruppo di lavoro sulle pari opportunità previsto nel precedente CCNL, dato il significativo contributo che può apportare per il tramite di specifici studi, oltre aggiornamenti sullo stato dell'arte della legislazione in materia, in termini di migliore conoscenza delle modalità di incentivazione e promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Il gruppo di lavoro

potrà essere di riferimento per le imprese anche per la promozione di progetti di lavoro da presentare al Ministero del Lavoro.

INDUSTRIA TURISTICA - Accordo di rinnovo Decorrenza dal 1.1.2010 al 30.4.2013

Pari opportunità e azioni positive:

- Art. 5) Pari opportunità - Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale e aziendale) a favore delle lavoratrici. In senso all'ente bilaterale nazionale del settore turismo è istituita la commissione permanente per le pari opportunità, alla quale sono assegnati i seguenti compiti:
 - a. studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia di rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
 - b. seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
 - c. promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne e uomini che desiderano riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo del contratto di inserimento/reinserimento;
 - d. individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettative e congedo, così come previsti dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000;
 - e. predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
 - f. favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di "mobbing" nel sistema delle relazioni del lavoro;
 - g. analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno agli organismi paritetici relativi alle procedure e soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
 - h. raccogliere e analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
 - i. i. individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
 - j. ricevere dalle rappresentanze sindacali, aziendali copia del rapporto della situazione aziendale redatto ai sensi della legge n. 125 del 1991.
- L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il contratto nazionale, di cui le Parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione dei

benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia. La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale. [...]

Alla luce di quanto stabilito dall'art. 5, le parti, a seguito della ricerca svolta dalla commissione pari opportunità istituita presso l'ente bilaterale per il turismo, si impegnano ad analizzare le caratteristiche e le criticità emerse rispetto all'occupazione e alla stabilità femminile nel settore del turismo, con l'obiettivo di ricercare e condividere soluzioni per il miglioramento della posizione femminile sia nel mercato del lavoro che sotto il profilo professionale, anche in relazione alle conseguenze che la crisi economica e sociale sta creando nell'occupazione femminile. Le parti condividono, inoltre, l'esigenza di sviluppare un sistema di concertazione tra i diversi attori sociali e le istituzioni con lo scopo di potenziare nel territorio una rete di servizi capace di rispondere alle esigenze di conciliazioni tra tempi di vita e di lavoro al fine di favorire lo sviluppo dell'occupazione femminile.

SERVIZI/AZIENDE ARTIGIANE DI PULIMENTO E MULTI SERVIZI - Decorrenza dal 1.1.2012 al 1.12.2013

Pari opportunità e azioni positive:

- Art. 135) Tutela delle lavoratrici madri - Per le lavoratrici - o i lavoratori che esercitano la patria potestà su minori e non abbiano l'altro genitore all'interno del nucleo familiare convivente, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale e per le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro per quanto concerne la prestazione oraria;
- Art. 136) Pari opportunità - In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, numero 636 e dalle disposizioni della legge 10 aprile 1991, n. 125, le parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni della legge sulle Pari opportunità Uomo-Donna, con particolare riguardo all'accesso alla formazione ed alle mansioni direttive e di rimuovere gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità nel lavoro;
- Art. 137) Azioni Positive – Le aziende di intesa con le Organizzazioni firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, adotteranno misure concrete per garantire un diritto di accesso alla formazione ed informazione del personale femminile. Tali azioni positive si indirizzeranno principalmente nell'individuazione di metodologie formative di aggiornamento e/o riqualificazione che prevedono l'utilizzo di media e la fruizione on site tale da non rendere necessaria la frequenza di corsi esterni che richiedano trasferte oltre il normale orario di lavoro.

CAPITOLO IV

LA CONSIDERAZIONE DEL LAVORO DELLE DONNE NEL QUADRO INTERNAZIONALE E COMPARATO

Sommario:

1. Le fonti ILO
2. Le fonti UE
3. *Focus* sui Paesi Membri dell'Unione Europea
4. Buone prassi aziendali

1. Le fonti ILO

A partire dal 1999, quando il “lavoro dignitoso”, diventa il cuore delle politiche dell’ILO - l’Organizzazione Internazionale del Lavoro - la promozione della salute e sicurezza sul lavoro si afferma come un obiettivo prioritario della sua azione.

Nell’Agenda del lavoro dignitoso viene espressamente sancita una strategia per la gestione e il raggiungimento di un’equa globalizzazione, di uno sviluppo sostenibile e della sconfitta della povertà.

Come si evince dal rapporto, presentato dal Direttore Generale Juan Somavia, nel corso della 87^a Conferenza Internazionale del lavoro, scopo primario dell’Organizzazione diviene quello di “*fornire a ogni uomo e ogni donna possibilità reali di accedere ad un lavoro dignitoso e produttivo, in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana*”.

Il concetto di lavoro dignitoso riflette, al tempo stesso, la continuità con il passato e l’innovazione nel *modus operandi* dell’ILO in relazione ai temi del lavoro. Il paradigma del lavoro dignitoso è universale, in quanto applicabile a tutti i lavoratori di tutte le società e perché gli obiettivi, ad esso sottesi, costituiscono un’aspirazione comune all’interno di *framework* diversi esistenti a livello aziendale, regionale, nazionale.

Base etica e giuridica del lavoro dignitoso sono i diritti dei lavoratori. In particolare, essi stabiliscono un collegamento virtuoso fra il lavoro e le componenti della dignità, dell’uguaglianza, della libertà, della tutela della salute e della sicurezza. È evidente che il paradigma universale del lavoro dignitoso impone il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro di tutti gli individui, a partire dal rispetto del c.d. zoccolo duro dei diritti sociali garantito dalle *otto convenzioni fondamentali* dell’ILO.

È evidente, quindi, come la promozione del lavoro dignitoso non possa prescindere dall’adozione di Convenzioni dirette a garantire il diritto del lavoratore alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Orbene, nella lunga attività dell’ILO, come evincibile da quanto sopra, si registra in materia di salute e sicurezza, un’evoluzione, passando da una fase iniziale di adozione di norme internazionali, aventi una portata generale, a quella più recente, con azioni rientranti nell’alveo di programmi di intervento specifici.

Al riguardo, si menziona la Raccomandazione n. 97 del 1953, Protezione della salute dei lavoratori sui posti di lavoro, che contempla le misure di tutela contro i rischi che insidiano la salute dei lavoratori, gli accertamenti sanitari, gli esami medici, il riconoscimento delle malattie professionali, le prime cure, il pronto soccorso. Tuttavia, solo con la Convenzione n. 155 e la Raccomandazione n. 164 sulla sicurezza, igiene e ambiente di lavoro, adottate nella 67^a Conferenza Internazionale del Lavoro, tenutasi il 22 giugno 1981, si affronta la materia in modo globale e coerente.

Questi ultimi strumenti normativi citati rivestono notevole importanza per l’approccio tutto nuovo con cui viene affrontato il problema e per la portata generale delle previsioni, in contrasto con il carattere frammentario delle norme precedenti. La novità consiste nell’affrontare la questione dei rischi professionali e del miglioramento dell’ambiente di lavoro, prima in una dimensione internazionale, che tenga conto di numerosi fattori, tra cui gli effetti della globalizzazione e, successivamente, di promuovere una politica nazionale più incisiva da parte dei singoli Stati, affinché si possano applicare, a livello locale, le nuove

misure di sicurezza ispirate ai concetti fissati nei testi dell'ILO.

Al riguardo, l'impostazione, che viene data dalla Convenzione n. 155 all'azione di prevenzione, evidenzia i caratteri di globalità e interdisciplinarietà propri dell'attività di tutela della sicurezza e dell'igiene del lavoro.

Facendo un salto temporale e andando ad analizzare gli strumenti che si pongono in linea retta con il concetto cardine delle recenti politiche dell'ILO, il lavoro decente, nel 2006, l'innovativa Convenzione ILO, *Promotional Framework for Occupational Safety and Health*, la n. 187, e la conseguente Raccomandazione di accompagnamento, la n. 197, costituiscono il risultato di una lunga riflessione, a livello internazionale, sugli strumenti da utilizzare per garantire la salute e la sicurezza sul lavoro, da intendersi come diritto fondamentale del lavoratore.

La Convenzione non è prescrittiva e non specifica in modo molto dettagliato i particolari requisiti per raggiungere progressi nel campo della salute e sicurezza sul lavoro, potendo essi variare da Paese a Paese, e può essere considerata di natura promozionale, come strumento che cerca, soprattutto di promuovere un maggior impegno verso gli obiettivi di salute e sicurezza da parte degli Stati membri dell'ILO. Tale promozione poggia su due concetti chiave: sviluppare una cultura preventiva in materia di salute e sicurezza e applicare un approccio sistematico alla sua gestione. Inoltre, imposta tre strumenti per raggiungere un miglioramento dinamico della salute e sicurezza. Innanzitutto, impegna i firmatari a formulare una politica nazionale tramite la consultazione tra i datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori. Nel delineare la politica, gli Stati membri si impegnano a valutare e a combattere i rischi e i pericoli, e a sviluppare una cultura, in materia, basata sull'informazione, sulla consultazione e sulla formazione.

La Raccomandazione n. 197 suggerisce che, nell'escogitare una politica nazionale, gli Stati Membri "*prendano in considerazione la Parte II della Convenzione sulla Sicurezza e la Salute Occupazionale, 1981 (No. 155)*" che esige la formulazione di una coerente politica nazionale in tema di salute e sicurezza, la quale sia volta a minimizzare i pericoli nei luoghi di lavoro.

In essa si trova, inoltre, un particolare riferimento a quei lavoratori che sono maggiormente a rischio di infortuni e malattie, sottolineando che un sistema nazionale deve comprendere appropriate misure per proteggere i lavoratori delle industrie ad alto rischio e i lavoratori vulnerabili tanto quanto quelli che lavorano nel sommerso, gli immigrati ed i giovani.

La raccomandazione, inoltre, fornisce agli Stati membri istruzioni per "*adottare le misure per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori di ambo i sessi, con riferimento alla protezione della salute riproduttiva*". Infine, gli Stati Membri, ratificando la Convenzione, devono sviluppare e implementare, in consultazione con i datori di lavoro e le organizzazioni dei lavoratori, un programma nazionale di salute e sicurezza, il quale deve comprendere gli obiettivi da raggiungere, le priorità di azione, predeterminati limiti di tempo e gli strumenti per valutare il progresso. Infine, gli Stati Membri devono pubblicizzare al massimo tale programma e questo deve essere appoggiato, entro i limiti del possibile, dalle più alte istituzioni statali.

Sulla medesima scia si pongono da una parte la storica adozione, nel 2008, della *Dichiarazione sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta*, dall'altra la promozione della citata Agenda del lavoro dignitoso, confermata nel corso del Consiglio di amministrazione

tenutosi a Ginevra dal 6 al 21 novembre 2008, finalizzate all'affermazione di una politica globale diretta a garantire il lavoro dignitoso e la sicurezza sul lavoro nella società globalizzata.

Dall'adozione di questi strumenti normativi, emerge la necessità di creare una maggiore consapevolezza internazionale in ordine al tema della salute e la sicurezza sul lavoro, promuovendo delle azioni che garantiscano la dignità della vita umana nel lavoro, secondo il principio, che il lavoro deve dare la vita, non toglierla.

Nel 2008, si ha, inoltre, un'importante connessione tra i diritti in materia di salute e sicurezza e i fondamentali diritti in materia di lavoro, con la Dichiarazione di Seoul per la sicurezza e la salute sul lavoro. Infatti, al suo interno è contenuta la seguente affermazione: *"Il diritto ad un ambiente sicuro e salubre dovrebbe essere riconosciuto come un diritto umano fondamentale"*.

Tale affermazione potrebbe ridurre le critiche alla Dichiarazione dell'ILO del 1998 sui Principi e Diritti fondamentali dei lavoratori, in cui non si era riusciti ad includere la protezione della salute e sicurezza come uno *standard* essenziale del lavoro. Sebbene non dichiari ancora espressamente che *"il lavoro sicuro è un diritto umano"*, la citata Dichiarazione compie, comunque, un passo importante verso il riconoscimento globale di tale diritto nell'ambito degli obiettivi perseguiti dall'ILO. Nella Convenzione viene indicato che ogni sistema dovrebbe includere:

- leggi e regolamenti e, se del caso, accordi collettivi, relativi alla salute e sicurezza;
- un'autorità di regolamentazione o ente, o autorità o enti, responsabili per la salute e sicurezza;
- norme per garantire che leggi e regolamenti vengano rispettati, compreso un sistema di ispezione del lavoro;
- disposizioni per promuovere la cooperazione a livello aziendale tra datori di lavoro, lavoratori e loro rappresentanti, quale parte di sforzi di prevenzione in materia di salute e sicurezza.

Su questa materia, di particolare importanza, sono, inoltre, gli studi condotti dall'ILO, nel corso degli ultimi anni. Il Rapporto del 2009, oggetto di discussione nel corso della 98ª Conferenza Internazionale del Lavoro, evidenzia i progressi che sono stati raggiunti dagli Stati membri dell'ILO, attraverso l'applicazione delle strategie internazionali in materia di sicurezza, passando da una politica attenta alla protezione dei lavoratori a un nuovo approccio basato sulla prevenzione degli infortuni. Ciò si evince chiaramente dal numero crescente di ratifiche della Convenzione ILO, *Promotional Framework for Occupational Safety and Health*, a dimostrazione di una consolidata nuova mentalità internazionale che privilegia la prevenzione, la formazione e l'educazione alla sicurezza.

Un dato di rilievo proviene, inoltre, dalle nazioni in via di sviluppo, nell'ambito delle quali sono state realizzate delle strategie nazionali finalizzate a rendere effettiva la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. In un contesto internazionale in cui si registrano dei notevoli progressi per quanto attiene alla prevenzione, la Commissione di esperti, che ha partecipato alla redazione del rapporto, ha identificato un numero di sfide che dovrebbero essere prese in considerazione nelle aree in via di sviluppo, attribuendo un posto di rilievo all'estensione delle tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro al settore informale, promuovendo altresì il dialogo sociale.

Di non poco conto è la considerazione secondo la quale, in tutte le Convenzioni Internazionali citate, così come nella recente *Dichiarazione sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta*, la promozione della salute e sicurezza dei lavoratori è descritta come una responsabilità condivisa tra organi di governo, datori di lavoro, lavoratori e organizzazioni di categoria dei lavoratori, a ciascuno dei quali va attribuito un ruolo decisivo per il perseguimento di un unico obiettivo finale, vale a dire il lavoro sicuro di tutti i lavoratori a prescindere dal fatto che siano impiegati in maniera regolare o irregolare.

È questo il contesto in cui l'ILO ha sottolineato tra le sue nuove sfide, nell'ambito di una materia, quella della salute e sicurezza, come si è visto, divenuta sempre più centrale all'interno delle sue politiche, quella di un'attenzione specifica a particolari gruppi di lavoratori. Tra di essi l'ILO annovera le lavoratrici e descrive le preoccupazioni circa gli effetti sulle donne del lavoro fisico pesante, dell'esposizione a sostanze pericolose, di un determinato *design* ergonomico, e dell'eccessiva durata della giornata lavorativa. Le donne, che, in generale, continuano ad avere maggiori carichi nell'ambito dei lavori domestici e che spesso continuano a lavorare anche durante la gravidanza, possono soffrire danni per la salute e sicurezza differenti rispetto ai colleghi maschi.

L'ILO invita, quindi, la ricerca scientifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro ad indagare le potenziali disparità basate sul genere.

La parità di genere costituisce un elemento centrale del Programma dell'ILO sul lavoro dignitoso per tutti, e insieme allo sviluppo, è una delle due questioni trasversali dei quattro obiettivi strategici di questo programma. In questo contesto l'approccio dell'ILO è quello di integrare la questione della parità di genere in tutte le sue politiche e programmi

Nel giugno del 2008, l'ILO, nell'ottica di un impegno concreto in materia di parità di genere, ha lanciato una lunga campagna, *Gender Equality at the Hearth of Decent Work*, volta a sensibilizzare l'opinione pubblica e a incentrare la discussione su una serie di problemi che riguardano generalmente le lavoratrici. Questa campagna è stata un'opportunità per mettere in luce gli strumenti dell'ILO legati al tema della parità di trattamento e anche le pubblicazioni sulla salute e sicurezza sul lavoro per le donne. Per esempio, il *report* del 2004, *Healthy Beginnings: Guidance on Safe Maternity at Work* e il *Bureau Gender Equality* sulla maternità sono pubblicazioni importanti promosse in quella sede. Per quanto attiene al *Bureau Gender Equality*, uno dei suoi obiettivi specifici, è stata la promozione della ratifica della Convenzione sulla protezione della maternità, la n. 183 del 2000, in cui sono indicati una vasta gamma di potenziali rischi riproduttivi sul lavoro, e vengono fornite informazioni su come prevenire danni e migliorare la salute materna.

Tra gli interventi recenti dell'ILO verso il perseguimento della parità di genere, occorre ricordare il Rapporto del 2011, *Equality at work: The continuing challenge - Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, il quale segnala che gli organismi promotori l'uguaglianza ricevono un crescente numero di denunce. Ciò dimostra che, da un lato, la discriminazione nel lavoro sta assumendo forme diverse e, dall'altro, che per molteplici motivi sta diventando una regola piuttosto che un'eccezione.

Il Rapporto segnala anche che, durante i periodi di recessione economica, vi è la tendenza a dare minore priorità alle politiche volte alla lotta contro la discriminazione e alla promozione di una maggiore consapevolezza dei diritti dei lavoratori e che stanno emergen-

do nuove forme di discriminazione nel lavoro, mentre i problemi più antichi, nel migliore dei casi, hanno ricevuto solo una risposta parziale.

Gli esiti principali cui giunge il Rapporto citato sono:

- negli ultimi decenni sono stati compiuti significativi progressi in materia di pari opportunità nel mondo del lavoro. Ciò nonostante, persistono le disuguaglianze retributive laddove le donne guadagnano in media il 70-90% in meno rispetto ai colleghi maschi. Se, da un lato, sono state introdotte progressivamente misure sulla flessibilità degli orari di lavoro, come esempio di politiche a favore delle famiglie, dall'altro lato, la discriminazione legata alla gravidanza e alla maternità rimane ancora un problema diffuso.
- le molestie sessuali rimangono un problema significativo nei luoghi di lavoro. Le giovani donne, non autonome finanziariamente, *single* o divorziate, e le lavoratrici migranti sono i gruppi più vulnerabili. Fra gli uomini le vittime sono il più delle volte i giovani, gli omosessuali e i membri delle minoranze etniche o razziali.
- combattere il razzismo è oggi più che mai una questione prioritaria. Gli ostacoli che impediscono il libero accesso al mercato del lavoro devono essere ancora rimossi, in particolare per le persone di origine africana o asiatica, per le popolazioni indigene e le minoranze etniche e, soprattutto, per le donne che appartengono a questi gruppi.
- i lavoratori migranti sono spesso discriminati nell'accesso all'impiego e nel lavoro, e in molti paesi sono esclusi dai sistemi di protezione sociale.
- aumenta il numero di donne e uomini discriminati per motivi religiosi, mentre la discriminazione per ragioni di opinione politica tende ad essere più frequente nel settore pubblico, dove l'appartenenza alle idee del governo in carica, può essere un elemento determinante per accedere ad un posto di lavoro.
- le discriminazioni per motivi di lavoro continuano ad esistere per larga parte dei 650 milioni di persone con disabilità, come è dimostrato dal basso tasso di occupazione di questa categoria di persone.
- le persone colpite da HIV/AIDS possono subire discriminazioni laddove gli vengono imposti *test* obbligatori o, comunque, non volontari o che non garantiscono la riservatezza dei risultati.
- nell'Unione Europea il 64% degli intervistati si aspettava che la crisi economica avrebbe aumentato l'incidenza delle discriminazioni per età nel mondo del lavoro.

Il Rapporto globale raccomanda una serie di misure per contrastare la discriminazione, inserendole in quattro aree prioritarie che comprendono: la promozione della ratifica universale e dell'applicazione delle due Convenzioni fondamentali sull'uguaglianza e la non discriminazione; lo sviluppo e la condivisione di conoscenze sull'eliminazione della discriminazione nell'impiego e nelle professioni; lo sviluppo delle capacità istituzionali dei costituenti dell'ILO nell'attuazione più efficace del diritto fondamentale di non discriminazione nel lavoro; e il rafforzamento dei partenariati internazionali con attori principali che si occupano di uguaglianza.

2. Le fonti UE

Fin dai suoi albori, la Comunità Europea ha posto tra i propri valori fondanti il principio della parità tra uomini e donne e, il conseguente divieto di discriminazione, ma non conte-

neva, inizialmente, esplicite previsioni in ordine alle differenze di genere. Il diritto comunitario ha così affrontato, prima dei vari ordinamenti nazionali, le tematiche relative alla parità dei sessi e al divieto di discriminazione e, per tale motivo, oltre che per la sua rilevanza come regolatore sociale, il principio di parità risulta uno dei temi del diritto comunitario più importanti e di maggiore incidenza.

Per quanto attiene alla salute sul lavoro, altro tema sociale portante nelle politiche comunitarie, l'art. 136 del Trattato Istitutivo (oggi art. 151 del Trattato sull'Unione Europea di Lisbona), dispone: *“La Comunità e gli Stati membri [...] hanno come obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro”*. In conformità di tale principio, l'art. 37 del Trattato CE (oggi 153) sancisce che, per conseguire gli obiettivi di cui all'art. 136, la Comunità sostiene e completa l'azione degli Stati membri volta, tra gli altri fini, al miglioramento dell'ambiente di lavoro e alla protezione della salute e sicurezza dei lavoratori.

A partire dalla fine degli anni '70, attraverso l'attuazione dei vari programmi di azione, in tema di salute e sicurezza sul lavoro, sono stati definiti obiettivi specifici importanti quali il miglioramento:

- delle condizioni di lavoro ai fini di una maggiore sicurezza, conformemente agli imperativi sanitari nell'organizzazione del lavoro;
- della conoscenza delle cause degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, al fine di individuare e valutare i rischi e di applicare i più efficaci metodi di controllo e prevenzione;
- del comportamento umano, al fine di sviluppare e promuovere un atteggiamento favorevole alla necessità di salute e sicurezza.

Decisivi interventi in materia di salute e sicurezza si sono avuti a partire dalla fine degli anni '80 e negli anni '90.

Innanzitutto, vi è stata l'emanazione della Direttiva quadro 89/391/CEE, concernente *“l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza della salute dei lavoratori durante il lavoro”*, la quale fornisce le disposizioni di base relative all'organizzazione sanitaria e alla sicurezza sul luogo di lavoro, alle responsabilità dei datori di lavoro e dei lavoratori, completata da n. 18 direttive particolari riguardanti: alcuni luoghi di lavoro specifici (cantieri), industrie estrattive, navi da pesca; alcuni pericolosi agenti fisici (rumore), vibrazioni, campi elettromagnetici, chimici, biologici e cancerogeni; l'utilizzo di attrezzature di lavoro; alcune categorie di lavoratori (lavoratrici gestanti o in periodo di allattamento).

Altro gruppo di intervento si è sostanziato in 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).

La Direttiva 83/391/CEE non solo si presenta come volta a fornire indirizzi generali nei quali inserire le norme specifiche emanate dai singoli Stati Membri, in materia di tutela dei lavoratori, appartenenti a tutti i settori dell'attività sia pubblica sia privata, ma ha rappresentato lo spartiacque per una nuova concezione della tutela prevenzionistica sul lavoro.

Tale strumento normativo comunitario, però, pur nel merito di aver introdotto una nuova concezione di salute e sicurezza sul lavoro (basata sull'analisi preventiva del rischio e sul-

la centralità della persona nel lavoro), manteneva, comunque, un approccio neutro alla questione, anche negli aspetti prettamente terminologici, rivolgendosi in modo indifferenziato ai lavoratori e non proponendo un'attenzione alle specificità che essi potevano presentare, se non nel sottolineare la considerazione verso gruppi di soggetti a rischio particolare, tra cui erano incluse, indistintamente, le lavoratrici in gestazione e allattamento, oggetto di specifici dettati legislativi.

È evidente, quindi, che la questione di genere non fosse affrontata esplicitamente, se non in un'ottica astratta di pari diritti tra i due sessi da un lato, e dall'altro di protezione del sesso femminile relativamente alla funzione biologica della procreazione, da salvaguardare come valore per l'intera società, e non nella prospettiva della donna in quanto soggetto in sé. Il punto di vista era, quindi, completamente dissociato dalla soggettività (la tutela di un gruppo a rischio rispetto ad una condizione importante per quel gruppo), come se la salute fosse un concetto neutro. La direttiva madre però riprendeva il concetto di salute formulato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, dove il richiamo alla tipicità dell'individuo è molto evidente.

Sempre nell'ottica della direttiva quadro, il Consiglio emana, quindi, la Direttiva 92/85/CEE, finalizzata all'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. Se l'intento del Legislatore comunitario era quello di ricomprendere con il termine neutro "lavoratori" entrambi i sessi, aprendo le porte a una tutela della lavoratrice a tutto tondo, che travalicasse i confini di quella propriamente legata alla maternità, l'obiettivo non solo non è stato, senza dubbio, raggiunto, ma ha contribuito al consolidarsi di una cultura della prevenzione nella quale per anni c'è stato spazio per una serie di considerazioni delle fonti di rischio legate all'appartenenza a un genere, sia esso maschile sia femminile.

Nel 1995, in seguito alla Quarta Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle donne, svoltasi a Pechino, l'Unione Europea ha assunto la prospettiva del *gender mainstreaming* la quale, come si è visto, prevede che la dimensione di genere deve essere integrata in tutte le politiche e azioni comunitarie e ogni decisione dovrà essere valutata anche in base al suo impatto differenziato sulla vita delle donne e degli uomini. Si assume, quindi, che sia il genere la categoria conoscitiva attraverso la quale leggere e riconoscere i soggetti, donne e uomini nelle loro diversità.

Si è dovuto, però, attendere il XXI secolo perché le due politiche comunitarie in materia sociale, ossia le pari opportunità e la salute sul lavoro, si legassero ed entrassero a far parte l'una dell'altra.

Nel 2001, la Strategia Comunitaria per la salute e sicurezza sul luogo di lavoro 2002-2006 definisce il tema della differenza di genere come strategico rispetto agli obiettivi dell'Unione Europea, non solo rispetto alla salute, ma anche in riferimento alla competitività economica.

L'orientamento comunitario attuale è, infatti, di tipo interdisciplinare e considera la valorizzazione della tipicità come un fattore di progresso e di crescita della produttività individuale e, in ultima analisi, collettiva.

La Commissione è partita dall'elaborazione di un'analisi, che evidenzia i mutamenti avvenuti nel mondo del lavoro, ossia: la femminilizzazione e l'invecchiamento della popolazione attiva; la diversificazione delle forme di occupazione (lavoro temporaneo, orari tipici,

telelavoro ecc.), l'incremento di alcuni rischi sociali (stress, depressione, molestie, intimidazioni, violenza). Alla luce di questo bilancio, ha richiamato l'attenzione su tre requisiti da rispettare, al fine di garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro: il consolidamento di una cultura di prevenzione dei rischi (educazione, formazione e sensibilizzazione dei datori di lavoro), una migliore applicazione della normativa vigente e una strategia globale relativa "al benessere sul luogo di lavoro". Per soddisfare queste condizioni, la strategia comunitaria propone tre interventi principali: la riforma del quadro giuridico, il sostegno della "spinta al progresso" (elaborazione di pratiche ottimali, dialogo sociale, responsabilità sociale delle imprese) e, infine, l'integrazione della problematica della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro con altre politiche comunitarie.

La strategia comunitaria 2002-2006, muovendo dalla considerazione della fase di transizione in cui si trova l'Europa, caratterizzata da profondi mutamenti relativi alla composizione della popolazione attiva, alle forme di occupazione e ai rischi sul luogo di lavoro, evidenzia tre nuove sfide in tema di salute e sicurezza sul lavoro:

- la necessità di prendere in considerazione la problematica della dimensione di genere nell'ambito della sicurezza e nella salute sul lavoro, attraverso una migliore progettazione dei luoghi e dei posti di lavoro, l'organizzazione del lavoro e adattamento delle relative attrezzature;
- l'anticipazione dei rischi nuovi ed emergenti, sia che si tratti di quelli legati alle innovazioni tecniche o di quelli dovuti alle evoluzioni sociali (l'obbligo di ottenere risultati e di dar prova di maggiore flessibilità, che comportano un incremento di malattie quali *stress* e depressione, nonché di molestie, intimidazioni o violenze);
- l'analisi delle esigenze legate all'ergonomia dei posti di lavoro, la necessità di tenere conto dei disturbi del sistema muscolo-scheletrico e il trattamento specifico dei rischi emergenti (quali *mobbing* e violenza sul posto di lavoro).

Questo orientamento di promozione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro in un'ottica di genere, è stato confermato dal Piano Strategico successivo, il 2007-2012, nel quale si afferma espressamente che per migliorare l'attitudine occupazionale di uomini e donne, nonché la qualità della loro vita professionale, occorre fare progressi nel settore della parità tra i sessi in quanto le disparità, sia all'interno sia all'esterno del mondo del lavoro, possono avere conseguenze sulla sicurezza e la salute delle donne sul luogo di lavoro e, quindi, incidere sulla produttività.

L'inserimento della dimensione di genere nelle politiche di salute e sicurezza sul lavoro, sembra confermato anche dalla Direttiva 2007/30/CE del 20 giugno 2007, che modifica la Direttiva 89/391/CE, le sue direttive particolari e le Direttive 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE e 94/33/CEE ai fini della semplificazione e razionalizzazione delle relazioni sull'attuazione pratica. Non è senza rilevanza, infatti, la circostanza che la Direttiva in questione introduca l'art. 17 *bis* nella Direttiva 89/391/CEE prevedendo che, nella relazione quinquennale sull'attuazione della direttiva vengano forniti, ove appropriati e disponibili, dati disaggregati per genere. La previsione può apparire residuale e di scarsa importanza, ma è invece da considerare come un ulteriore tassello nel mosaico della prevenzione attuata con una adeguata considerazione alle differenze di genere. Del resto, l'acquisizione di dati disaggregati si presenta come il primo indispensabile passo per lo studio dei rischi lavorativi in ottica di genere.

L'orientamento attuale è, quindi, quello di un "approccio sensibile al genere", dove le differenze esistenti tra i generi sono accettate anziché ignorate o appiattite, e possono costituire una preziosa occasione per promuovere effettivamente la salute sia degli uomini che delle donne.

Il programma attuale dell'Unione Europea intende, innanzitutto, colmare il *gap* di conoscenze attuali attraverso nuove ricerche che considerino i dati analizzati per genere e li pongano in relazione alle variabili del contesto, per poter portare all'inclusione degli aspetti di genere nelle strategie di intervento e, quindi, di produrre linee-guida operative e buone prassi di riferimento.

3. Focus sui Paesi Membri dell'Unione Europea

Ci sono notevoli differenze tra gli Stati Membri dell'UE per quanto attiene alla situazione occupazionale delle donne e dei posti di lavoro che esse ricoprono e su come questo incida sulla loro salute e sicurezza. Ne deriva un ampio ventaglio di soluzioni normative e organizzative aziendali che risentono anche della diversa tradizione giuridica.

Negli Stati Membri dell'Est Europa, le donne sono più equamente distribuite nelle diverse attività lavorative e sono, rispetto ad altri Paesi, maggiormente impiegate in lavori tecnici. Il recente aumento dell'occupazione le ha maggiormente beneficiate, hanno posti di lavoro migliori, ma l'uso di contratti a tempo parziale è molto limitato e anche l'equilibrio tra vita e lavoro è scarso. In contrasto con l'UE-15, nei nuovi Stati Membri, uomini e donne hanno, quindi, beneficiato ugualmente bene dalla crescita dell'occupazione e, per quanto attiene a posizioni di nuova creazione per le donne, la loro presenza si è concentrata su posti di lavoro ben pagati. Infatti, nella maggior parte dei Paesi dell'Europa orientale, le donne *manager* sono in media superiori al 40%. Tra questi la Lettonia è, senz'altro, uno dei Paesi con un'alta percentuale di donne *manager* (51%). Nei 10 nuovi Stati Membri oltre il 50% delle donne lavoratrici sono assunte con contratti a tempo indeterminato.

Nei Paesi del Sud dell'Europa, una percentuale elevata di donne è ancora al di fuori del mercato del lavoro, priva di alloggio ed il *work-life balance* mette a dura prova le lavoratrici.

In alcuni Paesi altamente sviluppati, come l'Austria e la Germania, la concezione di responsabilità materna e di cura, non si accompagnano a sufficienti strutture, e i nuovi posti di lavoro femminili sono in larga misura *part-time* e precari, nonché concentrati in alcuni settori e attività.

Questo ha un impatto diretto sulle scelte occupazionali e sulla salute e sicurezza delle lavoratrici.

Alcuni dei Paesi dell'Est e Baltici, hanno visto, invece, un calo nell'impiego di alcuni gruppi di lavoratrici. La situazione delle donne immigrate e in lavori non regolarizzati è anch'essa molto variabile tra i vari Paesi e dipende dalle politiche attuate per combattere il lavoro nero. Alcuni Paesi hanno messo in atto politiche per affrontare alcune delle questioni e di parità di genere, *gender mainstreaming* e azione nel campo della salute e sicurezza e affini, ottenendo buoni risultati. Alcune iniziative sono descritte nel presente rapporto, e l'EU-OSHA sta attualmente conducendo una profonda revisione di una selezione di esempi di buone pratiche.

Per quanto attiene ai rischi per la salute, i dati dimostrano come negli ultimi anni tra i lavoratori europei sia aumentata la percezione della presenza di rischi per la salute e la sicurezza (+ 9,1 punti percentuali tra il 2002 e il 2006), con alcune differenze tra i sessi e *“lo stress è il secondo problema sanitario legato all’attività lavorativa segnalato più di frequente e colpisce il 22% circa dei lavoratori dell’UE”*.

La maggior parte degli infortuni in tutti i settori, dall’industria pesante al lavoro d’ufficio, è dovuto a scivolamenti e cadute. Tra gli altri pericoli si annoverano la caduta di oggetti, le ustioni termiche e chimiche, gli incendi e le esplosioni, le sostanze pericolose e lo *stress* lavoro correlato.

Si calcola che il 16% circa dei disturbi cardiovascolari degli uomini e il 22% circa di quelli delle donne nell’UE siano dovuti allo *stress* sul lavoro. Tra le altre malattie e condizioni associate a questo problema figurano i disturbi muscolo scheletrici e i problemi di salute mentale.

È calcolato in circa 40 milioni il numero dei lavoratori dell’Unione Europea “affetti da stress”, con costi annui stimati di circa 20 miliardi di Euro.

Tutto ciò ha evidenti ricadute di ordine sanitario, sociale ed economico: a livello europeo emerge che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse sia riconducibile allo *stress*. Tutti gli studi, settoriali e nazionali, tendono in ogni caso a confermare un *trend* di tale fenomeno in preoccupante crescita.

Dalla quinta indagine sulle condizioni di lavoro in Europa del 2010, a cura della Fondazione Europea di Dublino sul Miglioramento delle Condizioni di vita e di Lavoro (EUROFOUND), emerge che i lavoratori europei rimangono esposti ai pericoli fisici, esattamente come 20 anni fa. Infatti, i posti di lavoro della maggior parte della popolazione attiva europea richiede ancora una buona dose di lavoro fisico. Ad esempio, il 33% dei lavoratori porta carichi pesanti per almeno un quarto dell’orario di lavoro, mentre il 23% è esposto a vibrazioni, quote invariate rispetto al 2000.

I pericoli fisici non riguardano, però, solo i lavori manuali: quasi la metà di tutti i lavoratori (46%) è costretta a lavorare in posizioni stancanti o dolorose per almeno un quarto dell’orario di lavoro. Inoltre, i movimenti ripetitivi delle mani o delle braccia sono un aspetto tipico del lavoro per un numero maggiore di europei rispetto a 10 anni fa.

Nel quinto rapporto emerge, in linea di continuità con quanto indicato già nel rapporto precedente, come donne e uomini siano diversamente esposti ai pericoli fisici, aspetto sul quale senza dubbio incide la segregazione di genere ancora diffusa in molti settori. Queste differenze e similitudini tra i sessi sono rimaste anch’esse più o meno costanti nel tempo.

Ad esempio, il 33% degli uomini, ma solo il 10% delle donne, è regolarmente esposto a vibrazioni, mentre il 42% degli uomini, ma solo il 24% delle donne, porta carichi pesanti. Al contrario, il 13% delle donne, ma solo il 5% degli uomini, solleva o sposta persone nell’ambito del proprio lavoro. Sono però simili le percentuali di uomini e donne che lavorano in posizioni stancanti (rispettivamente il 48% e il 45%) o che compiono movimenti ripetitivi delle mani o delle braccia (rispettivamente il 64% e il 63%).

Il lavoro presenta anche altri tipi di pericoli. L’ambiente di lavoro può essere rumoroso, troppo caldo o troppo freddo o contenere materiali patogeni (che possono provocare malattie). Nel 2010, quasi il 30% dei lavoratori nell’UE è stato esposto a rumori forti per alme-

no un quarto dell'orario di lavoro, una quota invariata dal 2000.

A sua volta, il 15% dei lavoratori respira fumo, esalazioni o polvere oppure maneggia sostanze chimiche pericolose; anche in questo caso, la percentuale è invariata rispetto a 10 anni prima.

Nel 2010, una percentuale più alta di lavoratori ha maneggiato materiali infettivi rispetto al 2005 (rispettivamente l'11% e il 9%) e il 23% dei lavoratori nei paesi dell'UE-15 è stato esposto a basse temperature, con una percentuale uguale a quella del 1995.

Grazie alla progressiva introduzione delle leggi anti-fumo in tutta l'Unione Europea, meno lavoratori sono esposti al fumo di tabacco di soggetti fumatori. Le differenze nazionali riflettono in parte il diverso campo d'applicazione delle leggi. La percentuale di lavoratori nell'UE che ritengono che la propria salute e sicurezza siano messe a rischio dal lavoro svolto è diminuita dal 2000, portandosi dal 31% al 24% (nella CE a 12, la percentuale è scesa dal 40% nel 1991 al 28% nel 2010). Tale andamento potrebbe essere in parte dovuto alla migliore divulgazione di informazioni riguardanti la salute e la sicurezza. La percentuale di lavoratori che riferiscono di essere molto bene o bene informati circa i rischi per la salute e la sicurezza relativi alle loro prestazioni lavorative ha segnato un incremento, raggiungendo il 90% nel 2010.

Le differenze di genere riscontrate a livello di condizioni di lavoro in Europa (ambiente di lavoro, natura e organizzazione delle mansioni di lavoro ed esposizione ai rischi fisici), quindi, scaturiscono, di frequente, dalla divisione del lavoro in base al genere e dal fatto che le donne svolgono un impiego a tempo parziale più spesso degli uomini. Per esempio, i lavoratori *part-time* non godono della stessa assistenza e degli stessi sostegni di carattere sociale dei lavoratori *full-time* e hanno meno probabilità di essere coinvolti in un lavoro di squadra.

Le donne operaie hanno molte più probabilità di svolgere mansioni routinarie rispetto ad altre categorie. Inoltre, gli operai, in generale, rappresentano la categoria di lavoratori cui vengono offerte meno opportunità formative.

Le operaie sono quelle che risentono maggiormente di questa mancanza di formazione: 9 operaie su 10 riferiscono di non aver ricevuto alcuna formazione nel corso dell'anno precedente.

Benché l'occupazione a tempo parziale offra alle donne un certo sollievo in termini di carichi, esse continuano ad avere, in totale, un orario di lavoro più lungo rispetto a un uomo impiegato a tempo pieno. Quindi, mentre il lavoro *part-time* è spesso annoverato tra le misure di conciliazione tra vita-lavoro, le lavoratrici che hanno scelto questa soluzione in genere hanno, nel complesso, un orario di lavoro settimanale più lungo rispetto agli uomini. Numerosi elementi indicano l'esistenza di una polarizzazione nell'orario di lavoro di uomini e donne nei nuovi Stati membri, dove gli uomini tendono ad avere un orario di lavoro più dilatato, mentre le donne optano sempre di più per un tipo di occupazione a tempo parziale.

Dai dati emergono, infine, i segnali di una discriminazione nella retribuzione di uomini e donne: quest'ultime sono per lo più concentrate nella fascia più bassa della distribuzione del reddito, mentre gli uomini sono più numerosi nella fascia alta.

Analizzando le cause di tali differenze, valutando cioè se siano dovute o meno alla diversità di tipologia professionale dei lavoratori, la discriminazione salariale resta evidente anche

dopo avere tenuto conto delle differenze in termini di caratteristiche personali e professionali. Gli uomini con un'occupazione a tempo pieno hanno maggiori probabilità di percepire uno stipendio nella fascia medio-alta o alta della distribuzione del reddito, mentre le donne con un'occupazione *full-time* hanno, comunque, molte meno probabilità di percepire una retribuzione che rientra nello scaglione di reddito più alto, e soltanto il 47% di queste ha un reddito elevato.

Le lavoratrici *part-time* hanno probabilità ancora superiori di percepire una retribuzione inferiore rispetto ai colleghi con la stessa tipologia contrattuale.

Poco più di un uomo su cinque, con un impiego a tempo pieno (23%), ha una qualche responsabilità di supervisione rispetto ad appena il 15% delle donne impiegate *full-time*. Ciò significa, da un'altra prospettiva, che i tre quarti della forza lavoro sono gestiti dagli uomini.

Un fattore che contribuisce a preservare il dominio maschile tra le posizioni direttive è che questi posti di lavoro comportano solitamente un orario di lavoro più lungo, che spesso limita i rapporti sociali al di fuori dell'ambiente lavorativo. Inoltre, nelle posizioni direttive e professionali occupate dalle donne, queste ultime hanno meno autonomia rispetto agli uomini per mitigare le conseguenze di un orario di lavoro lungo e incompatibile con la vita sociale.

Le donne sono più esposte ai fenomeni della violenza, alle attenzioni sessuali indesiderate e alle discriminazioni sessuali.

Le donne sono spesso più esposte a forme di lavoro irregolare. Sorprende, però, constatare che le persone senza un contratto di lavoro e i soggetti con un lavoro interinale riferiscano meno problemi di salute dei colleghi con contratti di lavoro a tempo indeterminato. Una spiegazione potrebbe essere ricercata in un "minor attaccamento al lavoro": un elevato ricambio di personale e periodi di impiego più brevi, infatti, riducono l'esposizione temporale ai rischi per la salute associati a un impiego specifico come pure la percezione di tali rischi. Al tempo stesso, per quanto riguarda la salute, non si deve dimenticare che il fattore temporale è un fattore cruciale: i problemi di salute, infatti, possono comparire in un secondo momento, quando il contratto di lavoro è terminato. Un'altra spiegazione possibile può essere collegata all'età dei lavoratori: questi lavoratori tendono a essere più giovani e, quindi, meno soggetti a problemi di salute.

Un elemento fondamentale nel concetto di "migliori posti di lavoro" consiste nell'assicurare la protezione della salute dei lavoratori, creando un ambiente ottimale che favorisca la salute e il benessere, che prevenga i rischi ed eviti ai lavoratori di dover lasciare la propria occupazione per problemi di salute.

L'esposizione a una maggiore intensità del lavoro (esempio, il fatto di lavorare con scadenze serrate o a ritmi elevati) ha un impatto decisamente negativo sul benessere dei lavoratori – in particolare se i lavoratori godono di scarsa autonomia o di un sostegno limitato da parte dei colleghi e dei superiori. Negli ultimi due decenni, l'intensità del lavoro è aumentata nella maggior parte dei paesi europei, ma dal 2005 pare essersi stabilizzata, seppur a questo livello elevato.

La tabella sottostante riassume alcune delle strategie più significative realizzate nell'ambito degli Stati Membri in materia di sicurezza, differenze di genere e conciliazione.

Tabella 14: Donne e salute e sicurezza sul lavoro.
Studi sulla parità di genere e politiche inclusive di alcuni Stati Membri.

PAESE	PROGRAMMA	QUESTIONE
AUSTRIA	Politica di <i>gender mainstreaming</i> per gli ispettorati del lavoro austriaci.	Strategia di genere. Politica per le attività di ispezione del lavoro, formazione per gli ispettori del lavoro
AUSTRIA	<i>Gender mainstreaming</i> ed esposizioni in orchestra	Valutazione del rischio in un'ottica di genere. <i>Designing</i> per prevenzione con specifiche misure per posti a sedere, protezioni acustiche, schermi, misure organizzative
AUSTRIA	Campagna mirata nelle case di riposo	Salute e sicurezza nelle case di riposo, con un'ispezione settoriale attenta al genere e un'iniziativa di sensibilizzazione per migliorare e valutare la salute e sicurezza principalmente delle lavoratrici di settore
FINLANDIA	Il programma di lavoro si concentra su donne al lavoro, soprattutto, per quanto riguarda il continuo aumento dei contratti di lavoro atipici in Finlandia.	Differenze di genere e benessere sul lavoro. Mappare le pratiche di genere nella vita lavorativa, più in generale attraverso studi di casi qualitativi
		Impatto del cambiamento di stile di vita sulla capacità delle donne incinta, assenze per malattia e ritorno a lavoro. Finalità: - diminuire le assenze per malattia; - aumentare la capacità di lavoro e tornare al lavoro dopo il congedo di maternità e parentale
FINLANDIA	Progetti sulle donne malate di cancro sopravvissute alla malattia.	L'occupazione, capacità di lavoro, sostegno ricevuto, bisogni sociali e impegno delle sopravvissute al cancro.

<p>FINLANDIA</p>	<p><i>Finnish Institute of Occupational Health, FIOH</i> → è un istituto di ricerca nazionale multidisciplinare e specializzato sulla salute e sicurezza sul lavoro</p>	<p>Il Ministero ha istituito una serie di dettagliati obiettivi strategici per FIOH. Uno di questi è la promozione della parità di genere e la diversità sul posto di lavoro. L'obiettivo è stato quello di accrescere la parità di genere nella vita lavorativa, producendo nuove conoscenze scientifiche e lo sviluppo di strumenti e metodi pratici per i <i>manager</i> delle risorse umane e professionisti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La conciliazione vita-lavoro come programma di ricerca e d'azione è stato lanciato (2005-2009) per sostenere l'equilibrio tra lavoro, famiglia e altre sfere della vita.</p> <p>Progetto MONIKKO ha sottolineato l'importanza della parità da una prospettiva più ampia, tenendo conto di età, etnia, e situazione familiare. L'Istituto ha elaborato un piano di uguaglianza di genere che è stato preparato in stretta collaborazione con responsabili del personale.</p>
<p>FRANCIA</p>	<p>L'analisi di genere del sondaggio SUMMER → indagine condotta da professionisti esperti in materia di Salute e Sicurezza tra i lavoratori.</p>	<p>La dimensione di genere delle esposizioni e dei disagi sul posto di lavoro, visione sintetizzata delle esposizioni sui luoghi di lavoro, sulla base di fonti di monitoraggio nazionale.</p>
<p>SPAGNA</p>	<p>Guida per la prevenzione di rischi in materia di salute e sicurezza in un'ottica di genere.</p>	<p>Descrizione della situazione delle donne a lavoro.</p> <p>Panoramica delle legislazione e dei programmi di istituzioni rilevanti in materia di salute e sicurezza e di parità di genere.</p> <p>Raccomandazioni di protezione della salute a lavoro delle donne, inclusa la conciliazione vita/lavoro.</p> <p>Raccomandazioni per la salute al lavoro delle donne, includendo pratiche di <i>work-life balance</i> e <i>gender mainstreaming</i> in materia di salute e sicurezza e protezione delle donne in gravidanza e in allattamento.</p>

SPAGNA	Dulcinea - <i>EQUAL Project</i> .	Formazione delle donne a posti di coordinamento nel settore della costruzione.
SPAGNA	Osservatorio sull'uguaglianza di genere.	L'Osservatorio prepara studi sull'impatto di genere nell'ambito del lavoro militare.
PAESI BASSI	Taskforce <i>DeeltijdPlus (Part-time Plus)</i> . Parti sociali olandesi e governo (Ministero degli affari sociali e del lavoro) e autorità locali.	Esaminare gli ostacoli e le opportunità per rendere il mercato del lavoro più flessibile per le donne. L'oggetto della <i>taskforce</i> è stimolare le donne nei Paesi Bassi, che hanno lavori <i>part-time</i> a meno di 24 <i>hours</i> , a lavorare più ore la settimana.
REGNO UNITO	<i>Single Equality Scheme for the Health and Safety Executive 2010 – 2013</i>	Identificare i settori dove le donne e gli uomini sono particolarmente a rischio e garantire che le valutazioni del rischio, in queste aree, includano i problemi di salute e sicurezza in un'ottica di genere.

Fonte: Rielaborazione su Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza sul Lavoro - EU-OSHA, *Risks and trends in the safety and health of women at work (Rischi e tendenze nella tutela della salute e sicurezza sul lavoro per le donne)*, 2011.

4. Buone prassi aziendali

In ausilio al lavoratore, si affiancano sempre più, da alcuni anni, accanto alle misure ideate propriamente dal sistema paese, delle attività che vedono riuniti, soggetti diversi, quali ad esempio i datori di lavoro (pubblici o privati) che decidono di farsi carico di alcuni di quei compiti che, fino ad ora, sono sempre stati appannaggio dello Stato.

Si nota, infatti, la nascita, accanto all'accezione classica di *welfare state*, di espressioni nuove come, ad esempio, quella di *welfare* aziendale.

L'azienda, secondo una visione di *Corporate Citizenship*, è chiamata a radicarsi il più possibile con il territorio e a divenire, quindi, un nuovo attore della società con propri diritti e doveri di cittadinanza. L'impegno nel supportare, mediante adeguate misure, la famiglia, non deve, quindi, essere inteso, da parte delle realtà aziendali, come originato da una scelta filantropica o assistenzialistica, a discapito delle finalità di *business*, ma deve essere piuttosto inquadrato in un'efficiente, innovativa e produttiva politica di gestione delle risorse umane. La strategia alla base di ogni intervento aziendale si fonda sul riconoscimento del vantaggio competitivo dell'investimento nella conciliazione, o meglio, sul fatto che conciliare vita-lavoro non sia solo una necessità, ma soprattutto un'opportunità in grado di produrre benefici non solo ai lavoratori ma alle imprese stesse.

L'analisi della sola letteratura aziendale rivela, infatti, come l'intenzione di impegnarsi nella conciliazione possa trovare, per l'azienda, una solida giustificazione anche di natura economica. Infatti, i vertici delle aziende, che hanno sperimentato strumenti di conciliazione vita-lavoro, le collocano nell'ambito delle iniziative *win-win*, capaci ovvero di generare

benefici superiori ai costi sia per l'azienda sia per gli *stakeholders*.

Intervenire a sostegno della conciliazione vita-lavoro può presentare, così, un investimento valido, dal punto di vista economico, poiché capace di assicurare un rientro superiore ai costi.

Nelle aziende impegnate in tema di conciliazione vita-lavoro, è possibile riscontrare, in genere, nei dipendenti:

- minore percezione negativa dell'interferenza del lavoro sulla famiglia,
- maggiore soddisfazione e di conseguenza, maggiore motivazione a produrre;
- migliore salute e benessere personale.

Si è constatato inoltre che maggiore autonomia e controllo nella gestione del proprio lavoro e la flessibilità dello stesso sono elementi che riducono lo *stress* in misura superiore rispetto ad una contrazione del numero di ore spese a lavoro.

Dal lato dell'impresa le considerazioni da effettuare sono più articolate sia nell'individuazione dei costi connessi alla realizzazione di una politica di conciliazione, sia nella valutazione dei benefici conseguiti, la cui determinazione puntuale risulta spesso difficile.

Numerosi studi hanno dimostrato, come il sostenere la conciliazione famiglia-lavoro, in azienda contribuisca a:

- migliorare le *performance* finanziarie e il valore generato a favore degli azionisti;
- un tasso di crescita delle vendite, nell'arco di un periodo di 5 anni, superiore rispetto alla media;
- *performance*, in termini di ritorno per gli azionisti, superiori al 22%, rispetto alle aziende con un'attenzione media a questa tematica, e del 38% rispetto a quelle che hanno una bassa considerazione;
- incrementare il livello di soddisfazione dei lavoratori; ciò ha, a sua volta, una ricaduta positiva sul profitto delle aziende in quanto si riscontra una riduzione del tasso degli assenteismi e dei ritardi;
- sviluppare la capacità di attrarre e trattenere talenti; ciò porta, conseguentemente, a una sensibile diminuzione del *turnover*;
- migliorare il livello di produttività aziendale
- ridurre i costi aziendali, in quanto la conciliazione permette il contenimento di varie categorie di costi.

Si osservi, altresì, che in questo nuovo approccio delle aziende, a supportare le esigenze dei lavoratori, si sta evidenziando la nascita di forme di collaborazione tra soggetti diversi (ad esempio reti di aziende o distretti), che creano alleanze specifiche per promuovere un rinnovato welfare sempre più attento alle micro realtà ed ai particolari piuttosto che ad azioni troppo generiche e non attente alle istanze locali.

È evidente, quindi, che l'impresa può trarre particolare vantaggio da una impostazione attenta alle politiche di conciliazione, perché il fatto stesso di coinvolgere i lavoratori nell'impresa, significa metterli nella condizione di interpretare il lavoro non come mero strumento di sostentamento economico, ma anche quale elemento di soddisfazione personale ed esistenziale, andando fortemente ad incidere sulla loro spinta motivazionale, aspetto fondamentale per contribuire a portare un valore aggiunto all'azienda.

Per raggiungere tale risultato le imprese non possono, però, prescindere da alcuni mo-

menti essenziali di cui si compone un approccio efficace al tema del bilanciamento vita-lavoro, tra i quali:

1. la comprensione dei reali bisogni dei lavoratori (non sono necessarie grandi azioni ed investimenti per adottare politiche *ad hoc*, che supportino i lavoratori nell'adempimento delle loro mansioni, ma capire a fondo le eventuali problematiche e dimostrare attenzione e cura nei loro confronti);
2. il confronto attento e puntuale con i collaboratori affinché siano pienamente consapevoli degli strumenti che possono avere a disposizione.
3. la formazione precipua sui temi in esame a tutta la popolazione aziendale, con un particolare riguardo alle dirigenze che dovrebbero essere sensibilizzate a queste nuove esigenze.
4. l'approccio integrato alla tematica. Si auspica, infatti, che le organizzazioni che vogliono affrontare l'argomento non si limitino ad implementare singole azioni, ma, come mostrato da molti dei nostri *testimonial*, diano vita a un sistema strutturato di azioni.
5. la capacità di fare rete: intesa come integrazione nel tessuto sociale locale di riferimento, in una logica di progettazione bidirezionale di servizi ed iniziative, in cui le politiche aziendali di bilanciamento vita-lavoro si coniugano con le politiche sociali territoriali, al fine di creare benessere sociale.

Tra i vari elementi citati quello sul quale si vorrebbe maggiormente riflettere è l'ultimo, ossia la capacità di fare rete. È questo il concetto che può indurre una reale "rivoluzione" culturale introducendo il tema del bilanciamento vita-lavoro nel modo di concepire il rapporto tra datore di lavoro e lavoratore. Questa collaborazione reciproca, se realizzata, può portare ad un chiaro miglioramento delle condizioni sociali ed economiche della società in cui viviamo. Non si tratta di un dovere morale in capo alle sole organizzazioni ma di una responsabilità a più ampio respiro. Si riassumono di seguito le principali misure di favore adottate e adottabili a livello aziendale in materia di conciliazione e differenze di genere.

FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO IN ENTRATA E IN USCITA:

Descrizione della misura:

- Istituzione di un orario flessibile con fascia oraria che lasci margini per adattare alle esigenze famigliari e personali, l'orario di entrata e di uscita dal posto di lavoro;

Vantaggi e costi per l'azienda

- Ha contribuito a creare un migliore clima di lavoro nelle organizzazioni in cui è stata applicata. È più facile che l'azienda ottenga maggiore disponibilità dal collaboratore nei momenti di necessità. Una buona pianificazione delle diverse richieste dovrebbe evitare ulteriori assunzioni. Utile per favorire un'armonizzazione degli orari di lavoro con quelli dei servizi del territorio. Non presenta costi aggiuntivi.

BANCA DELLE ORE:

Descrizione della misura:

- Il tempo di lavoro effettivo è registrato sotto forma di debiti e crediti di lavoro in apposito conto. Le ore in eccedenza possono essere utilizzate dal dipendente per necessità famigliari.

Vantaggi e costi per l'azienda:

- Ha contribuito a creare un migliore clima di lavoro nelle organizzazioni in cui è stata applicata. L'azienda è felice che ottenga maggiore disponibilità dal collaboratore nei momenti di necessità. Una buona pianificazione delle diverse richieste dovrebbe evitare ulteriori assunzioni. Non presenta costi aggiuntivi.

AUTOGESTIONE DI TURNI E SOSTITUZIONI IN PICCOLI GRUPPI

Descrizione della misura:

- Istituzione di gruppi di lavoro all'interno dei quali i lavoratori possono concordare tra di loro sostituzioni e turni, ferma restando la copertura globale del servizio;

Vantaggi e costi per l'azienda:

- Questo modello partecipativo di organizzazione del lavoro ha effetti positivi anche sul piano della motivazione e della responsabilizzazione del personale.

JOB SHARING

Descrizione della misura:

- È una forma di part-time gestito in modo autonomo da una coppia di lavoratori.

Vantaggi e costi per l'azienda:

- Vincolare all'azienda lavoratori qualificati che possono rendersi disponibili, nel lungo periodo. Possibilità di mantenere nell'azienda collaboratori specializzati. Ricerche dimostrano che la capacità di concentrazione e la produttività dei lavoratori part-time è maggiore di quelli full-time. La copertura di una mansione da parte di due figure part-time permette una maggiore flessibilità e una riduzione del rischio in caso di malattia di un lavoratore o di altre emergenze. La riappropriazione del proprio tempo è uno stimolo all'offerta di maggiore impegno e flessibilità. Vi sono costi di programmazione, progettazione, pianificazione e organizzazione del nuovo modello di orario di lavoro. Vi sono costi di gestione anche per l'assunzione e il mantenimento di due figure professionali a copertura di un posto richiede un forte impegno di pianificazione e progettazione di orari, pause e ferie, nella fase iniziale.

TELELAVORO

Descrizione della misura:

- Al lavoratore viene installata una postazione di lavoro presso il proprio domicilio.

Vantaggi e costi per l'azienda:

- Vi è un aumento della flessibilità del lavoratore, invitato a lavorare per obiettivi e non per ore trascorse sul luogo di lavoro. Il non essere vincolati ad uno spazio e ad un orario permette ai lavoratori di dare il massimo della concentrazione e della propria creatività. Costi per l'allestimento della postazione di telelavoro. Le perplessità e le obiezioni, che hanno accompagnato la sperimentazione di questo strumento: ossia che favorisca l'isolamento e l'invasività rispetto alla sfera privata, che però sembrano superabili mettendo in atto opportuni accorgimenti ed evitando di far diventare il telelavoro l'unica forma con cui vengono svolti compiti lavorativi.

PART-TIME REVERSIBILE

Descrizione della misura:

- Il part-time non costituisce espressamente una misura family friendly, ma può essere promosso come modalità di lavoro reversibile, per consentire di conservare l'occupazione a donne che, in alcune fasi della propria vita, hanno bisogno di una riduzione dell'orario di lavoro (in primo luogo, nei primi anni di vita dei figli). A tale scopo va garantita anche, mediante opportune forme di riorganizzazione, la possibilità, sia di accedere alle varie modalità di part-time orizzontale e verticale, sia di tornare all'orario a tempo pieno, qualora le necessità, che hanno portato alla riduzione, cessino.

Vantaggi e costi per l'azienda:

- Vincolare all'azienda lavoratori qualificati che possono rendersi disponibili, nel lungo periodo. Possibilità di mantenere nell'azienda collaboratori specializzati. Ricerche dimostrano che la capacità di concentrazione e la produttività dei lavoratori part-time è maggiore di quelli full-time. La copertura di una mansione da due figure part-time permette una maggiore flessibilità e di riduzione del rischio in caso di malattia di un lavoratore o di altre emergenze. La riappropriazione del proprio tempo è uno stimolo all'offerta di maggiore impegno e flessibilità. Vi sono costi di programmazione, progettazione, pianificazione e organizzazione del nuovo modello di orario di lavoro. Vi sono costi di gestione anche per l'assunzione e il mantenimento di due figure professionali a copertura di un posto. Un forte impegno di pianificazione e progettazione di orari, pause e ferie nella fase iniziale.

SPORTELLI AZIENDALI E INTERVENTI DI AGGIORNAMENTO PER FACILITARE IL RIENTRO DALLA MATERNITÀ

Descrizione della misura:

- Tali sportelli dovrebbero assistere, in generale, i neogenitori nella loro nuova condizione, almeno per quanto attiene alle implicazioni per il rapporto di lavoro. Nel caso delle donne occorre evitare che il rientro dalla maternità si traduca formalmente e sostanzialmente in una dequalificazione. A tale scopo è importante che vengano organizzati corsi di aggiornamento, che mettano rapidamente al corrente le lavoratrici su quanto avvenuto in loro assenza, in modo da consentire loro di riprendere la posizione precedente.

VANTAGGI E COSTI PER L'AZIENDA:

- Strumenti che dovrebbero consentire all'azienda di evitare la perdita di risorse umane qualificate, attraverso servizi che favoriscano il più possibile un rientro agevole dal congedo di maternità.

ASILI E MICRONIDI AZIENDALI

Descrizione della misura:

- Questa soluzione rappresenta, senza dubbio, una misura volta ad accrescere la disponibilità dei posti, limitata in tutti i paesi europei, e offre alcuni vantaggi, come la vicinanza del servizio al posto di lavoro, con una conseguente riduzione dell'ansia delle madri o la corrispondenza degli orari di apertura con quelli di lavoro.

Vantaggi e costi per l'azienda:

- Vantaggi di tipo "soft": maggiore disponibilità da parte del collaboratore, più serenità sul luogo di lavoro, maggiore fidelizzazione del collaboratore all'azienda. Costi di gestione delle strutture interne per la prima infanzia.

NUOVE TIPOLOGIE DI SERVIZI PER L'INFANZIA

descrizione della misura:

- Accanto alle strutture di childcare tradizionali, occorre proseguire nella sperimentazione di servizi a carattere innovativo, quali spazi gioco, ludoteche, baby parking. Questi servizi anche se, in genere, offrono una copertura oraria inferiore, a quella dei nidi e delle scuole materne, possono costituire un'utile integrazione degli stessi, anche per garantire ai bambini una varietà di esperienze educative e di contatto umano nell'arco della giornata. Sempre al fine di ampliare l'offerta, occorre replicare e diffondere la presenza di nuove figure professionali, quali educatrici familiari che accolgano presso il proprio domicilio un numero limitato di bambini, qualificandole opportunamente. Oltre a strutture fisse, è opportuno promuovere anche l'istituzione di servizi straordinari di baby sitting a domicilio in grado di soddisfare le necessità di sostegno straordinario in occasione di missione di lavoro, impegni in orari non abituali. Tali servizi possono essere forniti da equipe di appoggio collegate con gli asili frequentati quotidianamente dai figli delle lavoratrici, oppure possono essere erogati da associazioni, cooperative e imprese che operano esclusivamente nel settore domiciliare.

Vantaggi e costi per l'azienda:

- Vantaggi di tipo "soft": maggiore disponibilità da parte del collaboratore, più serenità sul luogo di lavoro, maggiore fidelizzazione del collaboratore all'azienda. Possono contribuire a ridurre una fonte di stress nell'organizzazione della vita quotidiana delle famiglie. Costi di gestione delle strutture interne per la prima infanzia.

ATTIVITÀ EDUCATIVE E RICREATIVE E SERVIZI DI TRASPORTO PER RAGAZZI E ADOLESCENTI

Descrizione della misura:

- Assistenza alle famiglie andando incontro alle esigenze di una fascia di età che richiede minore assistenza fisica, ma che è fonte di forti preoccupazione per i genitori, cioè quella dei ragazzi in età da scuola primaria (6-10 anni) o secondaria (11-18 anni), attraverso strutture fisse, quali dopo scuola, circoli per ragazzi, o anche in modo più soft, facilitando l'accesso ad attività culturali ed educative, di gruppo o individuali (ad esempio soggiorni estivi, corsi di musica, sport, recitazione). Attivazione di servizi di scuolabus per figli di dipendenti.

Vantaggi e costi per l'azienda:

- Vantaggi di tipo "soft": maggiore disponibilità da parte del collaboratore, più serenità sul luogo di lavoro, maggiore fidelizzazione del collaboratore all'azienda. Possono contribuire a ridurre una fonte di stress nell'organizzazione della vita quotidiana delle famiglie. Costi di gestione delle strutture interne per la prima infanzia.

SPESA ALIMENTARE E PREPARAZIONE DEI PASTI

Descrizione della misura:

- Organizzazione di servizi funzionali all'alleggerimento dei carichi di lavoro domestico attraverso la spesa alimentare che consiste, non tanto in quella effettuata periodicamente al supermercato (che è resa ormai piuttosto agevole dagli orari prolungati della grande distribuzione), quanto all'acquisto di prodotti freschi e/o di qualità (frutta, verdura, carne, pesce, ecc.). In proposito, si può seguire la strada di alcune aziende che hanno consentito l'apertura di negozi con prodotti freschi al proprio interno, o di alcune cooperative di lavoratori-consumatori che si sono organizzati per effettuare collettivamente la spesa dei prodotti maggiormente richiesti. Nell'ambito dell'assistenza agli anziani, i lavoratori possono essere supportati dai servizi "meals on wheels" che recapitano pasti a domicilio.

Vantaggi e costi per l'azienda:

- Vantaggi di tipo "soft": maggiore disponibilità da parte del collaboratore, più serenità sul luogo di lavoro, maggiore fidelizzazione del collaboratore all'azienda. Costi di gestione.

PULIZIE E MANUTENZIONE DELLA CASA, GIARDINAGGIO, PICCOLE RIPARAZIONI

Descrizione della misura:

- Accesso a servizi efficienti e qualificati per lo svolgimento delle pulizie domestiche, il lavaggio e la stiratura del bucato, la cura della casa e del giardino, l'esecuzione di piccole riparazioni di sartoria o agli impianti domestici, tramite convenzioni con agenzie a ciò preposte o informazioni sui fornitori più vicini e convenienti.

Vantaggi e costi per l'azienda:

- Questo tipo di servizi può consentire di estendere il supporto anche ai lavoratori senza prole, assicurando, così, una maggiore equità nell'assistenza fornita al personale e, quindi, un maggiore consenso alle politiche family friendly nel loro complesso. Costi di gestione.

ASSISTENZA NEI TRASFERIMENTI PER MOTIVI DI LAVORO

Descrizione della misura:

- Servizi di assistenza a chi deve cambiare sede, al fine di facilitare il trasloco, il reperimento di scuole adeguate per i figli, lo svolgimento di pratiche burocratiche, la ricerca di un lavoro da parte del coniuge, l'accesso alle attività sociali e culturali.

Vantaggi e costi per l'azienda:

- Questo tipo di servizi può consentire di estendere il supporto anche ai lavoratori senza prole, assicurando, così, una maggiore equità nell'assistenza fornita al personale e, quindi, un maggiore consenso alle politiche family friendly nel loro complesso. Costi di gestione.

Merita infine attenzione il breve excursus sui principali casi aziendali di alcune aziende italiane che hanno adottato strategie *family friendly* che coniugano esigenze di occupazione femminile, conciliazione e differenze di genere. Le stesse sono riassunte nella tabella che segue.

Tabella n 15: *Best Practices* in alcune aziende italiane

AZIENDE	SETTORE	NUMERO DI LAVORATORI	MISURE DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO
BPM	Bancario	> 1000	<ul style="list-style-type: none"> -orario flessibile -banca delle ore -telelavoro -congedo di maternità e parentale prolungato o con modalità estensive rispetto alla normativa -congedo per motivi familiari (lutto, malattia, cura) -congedo formativo -asilo nido -centro estivo
B&M Service Center S.r.L.	Servizi	10-50	<ul style="list-style-type: none"> -orario flessibile -banca delle ore -<i>job sharing</i> -congedo di maternità e parentale prolungato o con modalità estensive rispetto alla normativa -congedo per motivi familiari (lutto, malattia, cura) -misure di accompagnamento alla maternità/paternità

<p>Bracco S.p.A.</p>	<p>Farmaceuti- co/ salute</p>	<p>> 1000</p>	<ul style="list-style-type: none"> -orario flessibile -congedo di maternità e per motivi familiari -asilo nido, in convenzione, con strutture esterne -centro diurno per anziani, in convenzione, con strutture esterne -programma <i>"Welcome welfare to work at Bracco"</i> che comprende: servizio <i>life-counselling on line</i>
<p>Ferrero S.p.A.</p>	<p>Alimentare</p>	<p>> 1000</p>	<ul style="list-style-type: none"> - orario flessibile su base giornaliera e mensile - asili nido in convenzione - servizi <i>time-saving</i> - facilitazioni di trasporto - colonia estiva - servizio pediatrico - su richiesta: orari di lavoro flessibili per dipendenti con figli 0-6 - periodo prolungato di congedo di paternità e maternità

<p>Marti- ni&Rossi S.p.A.</p>	<p>Alimentare</p>	<p>251-500</p>	<ul style="list-style-type: none"> - orario flessibile su base giornaliera - banca delle ore - scuola materna - colonia estiva - su richiesta: orari di lavoro flessibili per dipendenti con figli, con familiari da accudire, al rientro da congedi; - periodo prolungato di congedo di paternità, maternità e parentale
<p>Euromotori</p>	<p>Industria</p>	<p>10-50</p>	<ul style="list-style-type: none"> - orario flessibile - banca delle ore - <i>job sharing</i> - turni agevolati - congedo di maternità e parentale prolungato o con modalità estensive rispetto alla normativa - congedo per motivi familiari (lutto, malattia, cura) - congedo formativo

Fonte: Rielaborazione su S. MAZZUCHELLI (a cura di), *Conciliazione famiglia e lavoro. Buone pratiche di welfare aziendale*, Osservatorio Nazionale della famiglia, 2011.



CONCLUSIONI

Un Rapporto è un genere letterario del sistema di relazioni sociali, politiche, industriali che intende fotografare una determinata situazione con la migliore intenzione di obiettività possibile.

Il problema è che proprio le fotografie sono l'oggetto meno obiettivo del mondo: basta spostare l'inquadratura, cogliere una luce diversa, leggere negli occhi del soggetto attraverso la macchina e l'obiettività cambia; lo stesso attimo cambia significato e messaggio umano, sociale, politico.

D'altra parte, già per il fatto di avere un titolo il rapporto mostra subito in trasparenza la grana del suo filo conduttore; il voler dimostrare, mostrare anzi, una situazione in un certo momento storico e luogo geografico, economico o sociale.

Un rapporto sulla condizione delle donne che lavorano, non può certo fare eccezione. Basta spostare l'angolo di lettura, la fonte di riferimento, i fatti considerati e le conclusioni cambiano.

Un piccolissimo esempio: le lavoratrici della FIOM di Pomigliano d'Arco hanno scritto una lettera aperta al ministro Fornero per lamentare che il premio di produzione, legato al numero di giornate di presenza, le donne incinte non lo prendono perché nel computo dei giorni non si tiene conto delle assenze per maternità. Il ministro è solidale e assicura di aver fatto presente che "al netto di ogni considerazione economica non si possa non considerare la maternità obbligatoria come un diritto irrinunciabile, principio di civiltà". Come vanno letti questi episodi? E la sottolineatura "obbligatoria" sulla quale non sempre si riflette dando per scontato che le donne non vedono l'ora di andare in maternità, mentre il loro è anche un dovere, visto che non *possono* entrare in fabbrica in quel periodo previsto dalla legge? È un episodio, ma da esso si potrebbe riscrivere un intero rapporto.

La premessa è necessaria per riordinare le idee dopo la lettura di un documento che sembra parlare di una cosa banale poiché è pacifico che l'occupazione femminile in Italia è certamente cresciuta nell'arco degli ultimi dieci anni, ma il suo valore rimane ancora contenuto rispetto a quello medio europeo. Se, infatti, si considerano i principali indicatori del mercato del lavoro, è possibile notare che essi assumono valori molto diversi a seconda che si osservino al femminile o al maschile. Forti discriminazioni nei confronti delle donne e, in particolare, delle giovani donne, sono, infatti, ancora presenti nel mondo del lavoro. Se però si supera la banalità del dato, si possono leggere tutte le pagine del rapporto – dense di fatti appena nascosti dalle cifre, dal dettato normativo delle tante leggi – come un tentativo di cogliere la condizione della donna sul lavoro, quando lavora e per come lavora.

È vero che sono poche le donne che lavorano, ma questo dato è aggravato dal fatto che quando lavorano, sembra quasi che debbano farsi perdonare il loro essere donna, essere

dunque – sul lavoro – uomini. Ecco, dalle pagine dei vari capitoli traspaiono un rifiuto analitico di quest'assunto e la ricerca di tutti quegli elementi che confortano il progredire di una diversa lettura del lavoro femminile. Per questo, dovendo scegliere un punto focale del discorso, sembrano esserlo proprio i passaggi che trattano del nuovo Testo unico sulla prevenzione infortuni con la cura dedicata alla lettura di genere dei rischi professionali.

Una lettura che trova il suo nucleo atomico nella valutazione dello stress lavoro correlato al quale si dedica uno spazio ampio, a prima vista troppo nell'economia dell'opera. Se però si guarda in controluce alla trama dell'intero discorso, se si registra che i dati statistici poco dicono su significativi valori per infortuni al femminile (salvo quelli in itinere legati allo stress), si dà ragione agli estensori del documento: tutti facciamo finta di ignorare l'altra faccia della luna del lavoro femminile, la violenza, in tutte le sue manifestazioni, la frustrazione sociale di essere donna, in certi mestieri, in un mondo di uomini, privilegiata per "lo stipendio che pigli". Ebbene l'analisi dei rischi per stress lavoro correlato supera, come strumento, ovviamente, il problema, perché consente di ricondurre dentro il discorso del lavoro, dell'organizzazione produttiva, tutti questi fattori che continuano a essere paralleli. Oggi parliamo di lavoro delle donne; più tardi di violenza sulle donne ecc.

Un rapporto, quindi, denso di contenuti - la densità non si misura dal numero delle pagine ma dalla quantità di stimoli a pensare, riflettere, approfondire – e onesto nel riconoscere lo stato dell'arte. Nel far emergere con assoluta onestà intellettuale che i problemi delle donne sono in larga misura gli stessi degli uomini, dei lavoratori ed anche di molti datori di lavoro. Del recente crollo di una palazzina con operaie morte nel sottoscala, è rimasta nella memoria la disperazione della sopravvissuta – e mo' a me un lavoro chi me lo dà - a conferma della disperante situazione dell'occupazione maschile femminile, giovanile e senile del Sud di Italia.

Ed è questo il punto dal quale l'ANMIL intende ripartire, con le sue iniziative affinate nel tempo, per mantenere viva l'attenzione sulla condizione del lavoro femminile. O meglio sulla condizione del genere femminile che, è chiaro dall'intero discorso del rapporto, è un oggetto di attenzione diverso da quello che può essere la lettura delle specificità del corpo femminile delle sue patologie, dell'impatto del lavoro e via dicendo.

Ripartire, non a caso, poiché proprio di recente ANMIL ha segnato un punto a favore della sua tenace battaglia per far emergere a livello politico e sociale il problema della donna che lavora, che si infortuna ed ammalia, che ha bisogni legati alla sua condizione di persona che vive nella società, nella famiglia, nel lavoro.

Importante successo, frutto dell'attenzione bipartisan delle senatrici Amati e Colli che hanno tratto spunto e ispirazione dalle nostre rivendicazioni per presentare un disegno di legge che riguarda, appunto, una rilettura dell'intero sistema assicurativo in ottica di genere, per inserire in punti strategici norme innovative a tutela delle donne che s'infortunano; anche di quelle che s'infortunano lavorando in casa.

È un testo che rende equilibrate e omogenee le rivendicazioni e proposte avanzate nel tempo dall'Associazione e che, quindi, appare un prezioso punto di riferimento per rileggere, come prima conclusione del Rapporto, tutte le pagine che precedono da un angolo visuale molto concreto; l'angolo visuale delle cose che si possono fare subito, con le leggi, per migliorare la condizione delle donne esposte ai rischi professionali.

Un testo completo, per quelli che sono i punti fermi ormai assodati ma che non coglie - non può cogliere ancora - tutta la complessità del tema che il Rapporto fa emergere con la trasparenza dei risultati delle analisi, del resto comuni ad altre iniziative del genere. Una complessità insita nello stesso parlare di genere femminile - Massimo Severo Giannini in una sua antica recensione notava sottilmente che tutti parlano dei centauri, ma non vi è traccia di centauresse - senza preoccuparsi di coniugare quest'attenzione con una non uguale ma simmetrica al genere maschile. Si tratta di un impegno obbligato, pensate alla piccola vicenda Fiat, se si vuole che la battaglia per il genere femminile appartenga a tutti i lavoratori; non per bontà d'animo, ma per comunanza di interessi.

Non è una clausola di stile. Se lo fosse sarebbe senza senso, uno spreco di carta, la parte finale del rapporto dedicata alle buone prassi di "conciliazione". Un tema proprio al posto giusto per richiamare l'attenzione sul fatto che sono proprio le imprese - le più avvedute, ma via via poi tutte - che si preoccupano di venire incontro alle esigenze delle lavoratrici che costituiscono sempre più un valore per loro, anche in un mondo di precariato dove sembra lo sappiano bene gli imprenditori medio/piccoli che una persona vale l'altra, "ne trovo quante/i ne voglio".

Se questo è vero e se i sistemi giuridici vivono nel tempo, di fronte allo tsunami che si sta abbattendo sul nostro welfare, l'ANMIL ritiene doveroso compiere un ulteriore passaggio nel senso di rendere preziosa la trama del disegno di legge Amati - Colli, recuperandone i contenuti, anche in corso di discussione parlamentare, per promuovere una riforma generale dell'assicurazione infortuni sul lavoro e malattie professionali.

È un impegno forte per il quale stiamo verificando la possibilità di coinvolgere il mondo del lavoro per un'iniziativa comune. Altrimenti, i tempi stringono, siamo pronti a proporre una proposta di legge di riforma di iniziativa popolare per la quale ci faremo carico, come in passato, della necessaria raccolta di firme. È un impegno, ma anche un invito a quanti, condividendo la strategia e le indicazioni che scaturiscono dal Rapporto, vorranno sostenere queste nostre iniziative in tutte le sedi possibili.



BIBLIOGRAFIA

- Direttiva del Consiglio n. 89/391/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.
- C. BIZZARRO, *La prospettiva di genere*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo* (D.lgs. 106/2009), Giuffrè, Milano, 2009, pag. 431 e ss.
- Direttiva del Consiglio n. 92/85/CEE, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'art. 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE), concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.
- EUROPEAN PARLIAMENT, *Working document on the Commission Communication on adapting to change in work and society: a new Community s strategy on health and safety at work 2002-2006*, Rapporteur: Stephen Hughes, 9 aprile 2002, PE 316.333, e EUROPEAN PARLIAMENT, *Adapting to change in work and society. European Parliament resolution on the Commission communication: 'Adapting to change in work and society: a new Community strategy on health and safety at work 2002-2006'*, 23 ottobre 2002, P5_TA (2002) 0499.
- C. BIZZARRO, *La prospettiva di genere*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo* (D.lgs. 106/2009), Giuffrè, Milano, 2009, pag. 431.
- COMMISSIONE EUROPEA, *Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro*, 21 febbraio 2007, COM (2007) 62.
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (a cura di), *Mainstreaming gender into occupational safety and health*, cit., qui 10-12.
- C. BIZZARRO, *La prospettiva di genere*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo* (D.lgs. 106/2009), Giuffrè, Milano, 2009, pag. 431 e ss.
- Per una attenta ricostruzione sulla valutazione dei rischi particolari, si veda S. FERRO, M. GIOVANNONE, M. TIRABOSCHI, *Gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari e tipologie di lavoro flessibile: la valutazione dei rischi*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo* (D.lgs. n. 106/2009), Giuffrè, Milano, 2009, 569 e ss.
- EUROFOUND, *Quarta indagine europea sulle condizioni di vita e di lavoro*, 2005.
- L. MERCADANTE, E. SALDUTTI, *Verso una proposta metodologica per la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato in ottica di genere*, in *Genere e stress lavoro correlato* due opportunità per il T.U., INAIL, 2009.
- A. ANTONUCCI, *Il rischio da stress lavoro-correlato*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo* (D.lgs. n. 106/2009), Giuffrè, Milano, 2009, pp. 48-51.

- Isfol, *Quinta relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68*, Anni 2008-2009, Roma, 2011.
- I soggetti, che rientrano nelle categorie protette ex art. 18, sono:
 1. Orfani di guerra certificato d'iscrizione nell'elenco generale tenuto a cura del Comitato provinciale dell'Opera Nazionale Orfani di guerra presso la Prefettura.
 2. Orfani di caduti per causa di servizio: dichiarazione dell'Amministrazione presso la quale il caduto, prestava servizio.
 3. Orfani di caduto per causa di lavoro: dichiarazione dell'INAIL attestante che il genitore è deceduto per causa di lavoro.
 4. Orfani equiparati: dichiarazione attestante che il genitore è Grande invalido, rilasciata dall'ONIG per gli invalidi militari o civili di guerra, dall'INAIL per gli invalidi del lavoro, o dalla Pubblica Amministrazione di appartenenza per gli invalidi per servizio purché beneficiari di pensione privilegiata di 1° categoria. Gli orfani ed i figli delle persone riconosciute grandi invalide per causa di guerra, di servizio e di lavoro possono iscriversi solo se, al momento della morte del genitore oppure al momento in cui lo stesso è stato riconosciuto permanentemente inabile a qualsiasi attività lavorativa, erano minori o di età inferiore a 26 anni purché studenti universitari a carico.
 5. Vedovi di guerra: dichiarazione rilasciata dalla Direzione generale delle pensioni di guerra, nella quale deve essere esplicitamente dichiarato il godimento della pensione di guerra.
 6. Vedovi dei caduti per causa di servizio: dichiarazione dell'Amministrazione presso la quale il caduto prestava servizio.
 7. Vedovi dei caduti per causa di lavoro: dichiarazione dell'INAIL attestante che il coniuge è deceduto per causa di lavoro.
 8. Vedovi equiparati: dichiarazione attestante che il coniuge è divenuto permanentemente inabile a qualsiasi lavoro per fatto di guerra, o per servizio, o per causa di lavoro, rilasciata dall'Amministrazione competente.
 9. Vittime del terrorismo e della criminalità organizzata: certificato del Prefetto del luogo di residenza.
 10. Profughi: attestazione della condizione rilasciata dalla Prefettura della provincia di residenza.
- Misure adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 13 dicembre 2006.
- A. MURGIA, B. POGGIO, *L'integrazione delle politiche di genere nella contrattazione sindacale*, ne "I quaderni di GELSO n. 14" progetto Equal Ge.I.s.o. (Genere Lavoro e Segregazione Occupazionale), Edizioni 31, Editoria per l'Università, Trento, 2007.
- Una della prime serie riflessioni scientifiche in materia di salute e sicurezza di Luigi Montuschi, è proprio dedicata a *Diritto alla salute ed organizzazione del lavoro*, Milano, 1986, si poneva come obiettivo l'esame critico del ruolo delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva, ai fini del controllo e della tutela della salute negli ambienti di lavoro, nel tentativo di eliminare la concezione (prassi) dell'organizzazione del lavoro come "variabile indipendente" (rispetto alla sicurezza del lavoro).
- Su ruolo, potenzialità e limiti della contrattazione collettiva si veda, oltre al già citato contributo di L. MONTUSCHI, tra gli altri, P. CAMPANELLA, *Profili collettivi di tutela*

della salute e rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: disciplina legislativa, bilancio applicativo, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2007, n. 2, suppl., p. 175 ss.; G. NATULLO, *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Torino, 1995, p. 100 e ss.; S. RENGA, *Modello sindacale di tutela della salute*, in *Lavoro e diritto*, 1994, n. 4, p. 615 e ss.; A. TAMPIERI, *Azione sindacale e contrattazione collettiva nel tutela delle condizioni di lavoro*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2001, I, p. 551 e ss.; C. ZOLI, *Sicurezza del lavoro: contrattazione e partecipazione*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2000, I, p. 625.

- G. ARRIGO, *La tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nell'ordinamento comunitario*, in M. RUSCIANO, G. NATULLO (a cura di), *Ambiente e sicurezza del lavoro*, in F. CARINCI (dir.), *Diritto del lavoro, Commentario*, VIII, 2007, Torino, spec. p. 13 e ss.; G. NATULLO, voce *Sicurezza del lavoro*, in *Enciclopedia del diritto, Annali*, IV, 2011, p. 1077 e ss.
- G. NATULLO, *Nuovi contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, working paper Olympus, 5/2012, in <http://olympus.uniurb.it>
- P. CAMPANELLA, *Profili collettivi di tutela*, cit., p. 175 e ss.
- Rassegna in G. CIVOLANI, L. SCHIAVO, S. SALVATO (a cura di), *Contrattazione collettiva e buone pratiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *Bollettino Adapt* (www.adapt.it).

Cosa è ANMIL

L'Associazione fra Lavoratori Mutilati e Invalidi del Lavoro è stata fondata nel 1943 ed è attualmente riconosciuta come un Ente morale con personalità giuridica di diritto privato, cui è affidata (con D.P.R. del 31 marzo 1979) la tutela e la rappresentanza di coloro che sono rimasti vittime di infortuni sul lavoro, delle vedove e degli orfani dei caduti sul lavoro, nonché di coloro che hanno contratto una malattia professionale a seguito di incidente sul lavoro.

Per l'importante ruolo sociale svolto, dal 1° maggio 1999, l'ANMIL è entrata nel Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (CIV) dell'INAIL quale unico rappresentante degli invalidi del lavoro.

L'Associazione assiste e tutela gli invalidi del lavoro da quasi 70 anni promuovendo iniziative tese a migliorare la legislazione in materia di infortuni sul lavoro e di reinserimento lavorativo offrendo alla categoria numerosi servizi di sostegno personalizzati in campo previdenziale ed assistenziale.

Inoltre è impegnata a sensibilizzare l'opinione pubblica su questi temi, con particolare riferimento alla prevenzione infortunistica.

Tra le numerose iniziative promosse dall'ANMIL che coinvolgono l'intero territorio nazionale attraverso le proprie sedi territoriali, va segnalata la Giornata per le vittime degli incidenti sul lavoro - istituzionalizzata con Direttiva del Governo del 1998 su richiesta dell'Associazione – che fin dal 1951 viene celebrata in tutta Italia contemporaneamente dalle Sezioni.

Attualmente l'Associazione conta circa 440.000 iscritti e rappresenta e tutela una categoria composta da oltre 890.000 titolari di rendita, tra infortunati sul lavoro, vedove ed orfani di caduti sul lavoro.

L'ANMIL è diffusa in modo capillare sul territorio nazionale con una Sede Centrale a Roma, 21 Sedi regionali, 103 Sezioni provinciali, 200 Sottosezioni, 500 tra Delegazioni comunali e fiduciariati.

Per fornire informazioni aggiornate e specifiche sui temi, l'Associazione edita un bimestrale 'Obiettivo Tutela - ANMIL', che viene inviato agli iscritti, ai parlamentari, ai principali referenti istituzionali dell'Associazione, nonché ad una

serie di persone che si occupano delle tematiche, mentre da quasi 10 anni ha creato un portale che fornisce quotidianamente notizie e aggiornamenti sia di carattere nazionale che locale.

Tra le iniziative che l'Associazione intraprende, un peso significativo viene dato alla promozione della cultura della prevenzione degli infortuni, soprattutto nei riguardi dei giovani.

Infine l'ANMIL ha dato vita ad una Fondazione "Sosteniamoli subito - onlus" per svolgere attività di erogazioni periodiche di somme di denaro ovvero solidarietà sociale, verso quelle famiglie in situazioni particolarmente svantaggiate a causa del decesso per infortunio di un coniuge.

L'ANMIL offre una serie di servizi personalizzati e gratuiti tra cui:

- Consulenza medico-legale sui postumi dell'infortunio
- Consulenza legale generica e specialistica
- Patrocinio per questioni connesse al collocamento al lavoro
- Istruzione di pratiche in materia infortunistica, previdenziale ed assistenziale
- Rapporti con gli enti locali per l'erogazione di prestazioni legate all'invalidità
- Numero verde per il sostegno psicologico degli infortunati sul lavoro 800.275050 Inoltre fornisce attraverso il CAF Anmil servizio di assistenza fiscale e attraverso il Patronato Anmil assistenza e supporto specialistico in materia previdenziale, assicurativa e molto altro.

**Per ulteriori informazioni:
Numero Verde 800 180943
www.anmil.it
comunicazione@anmil.it**











Ricerca ideata dal Gruppo Donne ANMIL per le Politiche Femminili:

Maria Stella Agnello - Livia Benamati - Anna Di Carlo
Graziella Gneo - Graziella Nori

Coordinamento Ricerca:

Dott.ssa Marinella de Maffutiis
Ufficio Comunicazione e Relazioni Esterne ANMIL

Associazione Nazionale fra Lavoratori Mutilati ed Invalidi del Lavoro

Direzione Generale
Roma - Via Adolfo Ravà n. 124
Numero Verde 800 180943
www.anmil.it

Finito di Stampare: febbraio 2012

Tipografia CTS Grafica - Città di Castello (PG)

In copertina:

“Profondo rosa” di Kety Costantino - Concorso di Arti Visive ANMIL e INAIL “L'altra metà del... lavoro”





**ASSOCIAZIONE NAZIONALE FRA LAVORATORI
MUTILATI E INVALIDI DEL LAVORO**

**Numero Verde
800 180943
www.anmil.it**