

20.

LA PROSPETTIVA DI GENERE

CHIARA BIZZARRO

SOMMARIO: 1. Le coordinate del *mainstreaming* di genere nelle politiche per la salute e sicurezza. – 2. La dimensione di genere nel Testo Unico: quadro normativo e prospettive.

1. Le coordinate del *mainstreaming* di genere nelle politiche per la salute e sicurezza.

Nel 1999 il trattato di Amsterdam individua tra gli obiettivi prioritari della Comunità la parità uomo-donna da perseguire attraverso il *mainstreaming* di genere che obbliga tanto la Comunità, quanto gli Stati membri ad adottare la prospettiva della eguaglianza in ogni settore e a tutti i livelli, legislazione, provvedimenti attuativi e regolamentari, azione pubblica, definizione delle politiche ⁽¹⁾. Sebbene l'integrazione dell'approccio di genere nelle politiche di salute e sicurezza sia del tutto coerente con la nuova concezione della prevenzione introdotta con la direttiva quadro n. 391 del 1989 ⁽²⁾ e poi valorizzata a livello comunitario e di Stati membri, le potenzialità di tale coerenza emergono solo più tardi, nel 2002, quando la Comunità adotta la Strategia europea per la sicurezza sui luoghi di lavoro. La Commissione ⁽³⁾,

⁽¹⁾ Cfr. COMMISSIONE EUROPEA, *Verso una strategia quadro comunitaria per la parità tra donne e uomini (2001-2005)*, 7 giugno 2000, COM(2000)335, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Pari opportunità*.

⁽²⁾ 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, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Sicurezza sui luoghi di lavoro (fonti internazionali e comunitarie)*.

⁽³⁾ 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'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva n. 89/391/CEE), in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Sicurezza sui luoghi di lavoro (fonti internazionali e comunitarie)*.

sostenuta dal Parlamento europeo ⁽⁴⁾, supera, infatti, in quella sede il c.d. approccio “neutrale” rispetto ai temi di genere che caratterizza l’impostazione tradizionale alla prevenzione e accorda rilevanza alle peculiarità di tutela del lavoro femminile esclusivamente per i profili legati alla gravidanza e ai primi mesi della maternità (puerperio e allattamento). Va detto, peraltro, che il preteso approccio “neutrale”, nei fatti, tendeva a privilegiare la considerazione del lavoro maschile che ne costituiva il modello fondamentale di riferimento. Il difficile processo di accettazione della prospettiva di genere nel quadro della sicurezza si spiega, infatti, con l’assunto che non vi fossero differenze tra uomini e donne nell’impatto dei rischi da lavoro, che l’unica situazione meritevole di specifica considerazione fosse la gravidanza e che, pertanto, ogni differenziazione si sarebbe tradotta in un ostacolo all’accesso femminile al mercato del lavoro quando non in una vera e propria discriminazione. Per contro, come è stato chiarito dalla letteratura che si è occupata della materia, seppure è vero che in molte circostanze non muta la fenomenologia dei rischi, tra lavoratori e lavoratrici, resta un dato innegabile e imprescindibile, che tra donne e uomini al lavoro sussistono rilevanti differenze sul piano fisico, metabolico, ormonale, fisiologico e psicologico, oltre che sul piano delle condizioni economiche e sociali ⁽⁵⁾.

Al di là di tale consapevolezza, fondamentale sul piano della conoscenza fenomenologica, il mutato approccio è divenuto in ogni caso negli anni via via più urgente per il trend positivo di crescita della partecipazione femminile al mercato attivo del lavoro, coerentemente con degli obiettivi occupazionali di Lisbona. D’altro canto, altrettanto acquisito è il dato secondo cui le donne che lavorano si trovano mediamente in condizioni di salute migliori, con un evidente vantaggio per il benessere delle persone e della società.

Proprio l’approccio tradizionale che oblitera la differenza di genere spiega anche il grave ostacolo ad una efficace strategia di integrazione tra politiche per la sicurezza e prospettiva di genere: l’assenza di un quadro empirico chiaro e univoco e le rilevanti lacune sul versante della conoscenza del fenomeno.

Basti pensare che i dati statistici isolatamente considerati mostrano un coinvolgimento nettamente inferiore delle donne nel fenomeno infortunistico. Analogamente, sebbene in modo meno deciso, accade per le malattie professionali rispetto alle quali le lavoratrici manifestano storicamente alcune specificità di più immediata percezione.

⁽⁴⁾ Cfr. 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, entrambi in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (fonti internazionali e comunitarie)*.

⁽⁵⁾ Vedi per tutti P.A. LAST, *Women’s health*, in *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, vol. 1, 15.1-15.89.

Siffatto quadro è fuorviante ⁽⁶⁾. In primo luogo, deve essere ponderato con riferimento al numero effettivo di ore di lavoro oltre che parametrato sulla totalità degli infortuni e degli eventi morbosi, ivi inclusi quelli di minore entità, indicativi comunque della presenza di rischi lavorativi per i soggetti coinvolti. Se anche a fronte di tale aggiustamento restano nettamente superiori gli infortuni che riguardano la forza-lavoro maschile, va tuttavia considerato che il dato numerico diventa molto meno significativo con riferimento al macro-settore dei servizi, dove si concentra la popolazione lavorativa femminile, e diminuisce ulteriormente di peso ove si considerino i singoli settori produttivi, le mansioni, le tipologie contrattuali (per gli opportuni confronti statistici, si veda anche Cap. I, Sez. B, § 6).

Per contro, così ricostruito, il dato è idoneo ad evidenziare, sul piano empirico, il fondamentale nesso sussistente tra questioni legate alla prevenzione e temi generali della prospettiva di genere applicata al mercato del lavoro.

Il riferimento è 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 ⁽⁷⁾. In tali settori, le donne sono in molti casi occupate in mansioni routinarie e 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.

Con riferimento alle modalità di occupazione e alle tipologie contrattuali utilizzate si osserva che, tanto la percentuale delle donne occupate con contratto di lavoro stabile, quanto quella relativa alle lavoratrici autonome,

⁽⁶⁾ Cfr. EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (a cura di), *Gender issues in safety and health at work. A review*, 2003. Il rapporto in esame, a cui si aggiunge nel 2005 la pubblicazione sempre a cura della EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, *Mainstreaming gender into occupational safety and health*, rappresenta la fonte più completa e aggiornata sulla materia. I due documenti costituiscono la fonte principale da cui sono tratte le informazioni utilizzate di seguito nel testo con riferimento alla rappresentazione del quadro empirico di riferimento e possono essere consultati in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (studi e ricerche sulla)*.

⁽⁷⁾ Vedi in particolare il quadro recente dei settori del lavoro domestico e sanitario che emerge dai materiali e contributi raccolti, rispettivamente, in P. DE VITA (a cura di), *La tutela della salute e sicurezza nell'ambito del lavoro domestico*, Dossier Adapt, 2 luglio 2009, n. 7, e S. FERRUA, M. GIOVANNONE (a cura di), *Salute e sicurezza dei lavoratori: il caso dei servizi sanitari di assistenza alla persona*, Dossier Adapt, 30 luglio 2009, n. 12, entrambi in www.adapt.it.

sono inferiori alla misura del dato maschile corrispondente. Le donne sono meno coinvolte degli uomini sul mercato del lavoro temporaneo, mentre scontano un maggiore radicamento nell'utilizzo delle tipologie ad orario modulato e flessibile, segnatamente a tempo parziale. In caso di lavoro femminile risultano quindi amplificate le criticità proprie, sul piano della prevenzione, del lavoro non standard.

Quanto all'orario di lavoro, le donne lavorano mediamente meno ore degli uomini (il parametro tuttavia riguarda esclusivamente il lavoro prestato "fuori casa" e non il lavoro domestico). A fronte di un più frequente ricorso al part-time, per gli uomini ricorre maggiormente l'orario giornaliero prolungato.

Il mercato del lavoro è fortemente segregato anche 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 la 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 macro-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 di tutti gli attori a tutti i livelli.

Questa prospettiva bene emerge dalla ricostruzione, sul tema, della 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 la individuazione delle differenze legate al genere nella incidenza degli infortuni e delle malattie professionali, 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.

L'orientamento del 2002, dopo i risultati positivi della prima Strategia per la sicurezza, trova conferma nella rinnovata strategia 2007-2012 ⁽⁸⁾, là dove l'obiettivo prioritario della promozione del benessere sul luogo di lavoro ha assunto una dimensione ancora più decisa, in considerazione delle istanze urgenti derivanti dalla sempre maggiore rilevanza di altre variabili macroeconomiche, 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 sulle donne 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 ⁽⁹⁾.

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.

Le azioni di prevenzione, così come gli strumenti di misura e le norme di compensazione e indennizzo, devono prendere in considerazione i rischi della specifica attività produttiva rispetto ai quali le donne presentano una particolare sensibilità.

Le azioni rivolte alle donne devono essere basate su ricerche, da promuovere a tutti i livelli, su aspetti ergonomici, realizzazione dei posti di lavoro, effetti dell'esposizione agli agenti fisici, chimici e biologici, valutazione delle differenze fisiologiche e psicologiche nell'organizzazione del lavoro.

Gli obiettivi si concretizzano nella integrazione della dimensione legata al genere nella valutazione dei rischi, nelle misure di prevenzione, nei meccanismi di riparazione e compensazione, nella prevenzione dei rischi sociali (stress, molestie, depressione, ansia, dipendenze da alcol, droga e medicinali), nella particolare attenzione rispetto ai nuovi rischi come molestie psicologiche e violenza sul lavoro.

Le indicazioni sopra individuate, tuttavia, non devono tradursi in una considerazione delle donne come "gruppo" autonomo all'interno della popolazione lavorativa. Una generalizzazione in questo senso, infatti, potrebbe essere controproducente, traducendosi in un ostacolo nel processo complessivo

⁽⁸⁾ 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, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (fonti internazionali e comunitarie)*.

⁽⁹⁾ Per questo ordine di considerazione cfr. EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (a cura di), *Mainstreaming gender into occupational safety and health*, cit., qui 10-12.

di miglioramento delle condizioni di lavoro. L'intera forza-lavoro, indipendentemente dal genere, è destinataria della tutela in campo prevenzionistico e la legislazione europea dispone di strumenti per tutelare tutte le categorie di lavoratori; per contro, nessuna di tali categorie deve essere a priori considerata come maggiormente vulnerabile al fine di escludere differenziazioni basate esclusivamente sul dato di genere (ovvero sull'età, sulla nazionalità e così via). Occorre, invece, procedere attraverso valutazioni concrete relative alla natura dell'attività di impresa, ai rischi specificatamente presenti, alle situazioni di pericolo e alle modalità con cui tali situazioni di rischio possono atteggiarsi diversamente in relazione a tutte le categorie di lavoratori interessati.

Alla luce di tale quadro concettuale, non rileva tanto l'espressa prescrizione della valutazione dei rischi da una prospettiva di genere, posto che la misura in cui la legislazione comunitaria già impone una valutazione complessiva dell'assetto dei rischi legata alle specificità della attività produttiva e riferita alla configurazione concreta della popolazione organizzativa. Appaiono, invece, fondamentali politiche e strategie idonee non solo ad incidere sulle variabili sopra individuate, ma anche a superare il condizionamento di un preteso modello standard di tutela che, in quanto tale, oblitera anche le specificità del lavoro maschile.

D'altro canto, se è vero che la prospettiva di genere è entrata in ambito prevenzionistico solo con la svolta del 2002, non si può non ricordare come considerazioni di promozione effettiva della parità abbiano indotto, all'inizio degli anni Novanta, la giurisprudenza comunitaria a ritenere contrario al principio di uguaglianza il divieto di lavoro notturno per le donne⁽¹⁰⁾ che trovava la propria giustificazione nell'istanza di tutela dal rischio di molestie e nelle esigenze femminili di conciliazione vita/lavoro. Anche recentemente, sullo stesso tema, la Comunità ha intrapreso una procedura di infrazione contro l'Italia per la persistente vigenza del divieto con riferimento alle lavoratrici in gravidanza. Secondo le istituzioni comunitarie, l'automatismo del divieto che non accorda rilevanza a valutazioni di carattere medico sulla effettiva pericolosità del lavoro notturno, ovvero l'esclusione di qualsiasi rilevanza per il consenso reso dalla lavoratrice, rende la misura irragionevole in quanto ultronea rispetto all'obiettivo di tutela che ben può essere perseguito con strumenti maggiormente compatibili con il principio di uguaglianza (sul tema, cfr. anche *infra*, § 2).

Se quindi, secondo l'impostazione qui prospettata, dovrebbe rientrare nella responsabilità del datore di lavoro valutare le condizioni di rischio, tenendo conto di come si concretizzano rispetto alla forza-lavoro maschile e femminile

⁽¹⁰⁾ Cfr. C. Giust. 25 luglio 1991, C-345/89, in *Racc.*, 1991, I-04047, e in *www.adapt.it*, indice A-Z, voce *Pari opportunità*.

(¹¹), il *mainstreaming* di genere nelle politiche di promozione della salute e sicurezza sul lavoro deve passare necessariamente per una integrazione effettiva dell'approccio di genere nella politica sociale come strumento strategico per migliorare, più in generale, condizioni e qualità del lavoro, efficienza e competitività del sistema, soddisfazione umana, personale ed economica dei lavoratori con un beneficio per tutti, imprese, lavoratori e società nel suo complesso.

Lungi dall'escludere il ruolo attivo del datore di lavoro nella concretizzazione di tali politiche secondo il modello integrato sopra delineato, l'impostazione qui prospettata pare idonea a distinguere il piano dell'adempimento dell'obbligo legale, vale a dire una adeguata valutazione dei rischi lavorativi presenti nell'attività produttiva, dal piano promozionale e incentivante rispetto al quale il datore di lavoro e gli altri attori coinvolti, a tutti i livelli, possono svolgere un ruolo attivo per perseguire una occupazione di qualità.

2. La dimensione di genere nel Testo Unico: quadro normativo e prospettive.

La prospettiva di genere, all'interno del decreto legislativo n. 81 del 2008 trova spazio già nella norma introduttiva che individua le finalità del provvedimento. L'articolo 1, riprendendo sul punto testualmente la delega legislativa, si propone 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 la uniformità della tutela delle *lavoratrici* e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle *differenze di genere*, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.

La prospettiva di genere entra quindi nel Testo Unico alla stregua delle altre variabili che possono riguardare l'assetto dei rischi per determinate categorie di lavoratori, segnatamente giovani, anziani, immigrati.

Tale impostazione di principio è ribadita nelle norme successive.

Con riferimento all'ambito di applicazione del decreto, il comma 4 dell'articolo 3, che pure richiama sul punto il testo della delega, precisa che la disciplina contenuta nel decreto trova applicazione per tutti i lavoratori e le *lavoratrici*, subordinati e autonomi.

Successivamente, nel regolare il sistema istituzionale, l'articolo 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

(¹¹) Per alcune indicazioni anche operative cfr. EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (a cura di), *Including gender issues in risk assessment*, Facts, 2003, n. 43, in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (studi e inchieste sulla)*.

considerazione della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione e protezione.

Al sistema istituzionale è pure riferita l'integrazione apportata dal c.d. decreto correttivo al Testo Unico del 2008, il decreto legislativo n. 106 del 2009.

L'articolo 8 disciplina infatti il Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP, su cui si veda Cap. IX, § 4), 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 (cfr. Cap. II, Sez. C, § 21).

Il comma 6 dell'articolo 8 (modificato dall'articolo 7 del citato decreto legislativo n. 106 del 2009) considera ora espressamente l'ottica di genere nella composizione dei flussi informativi del sistema che devono riguardare, tra l'altro, il quadro dei rischi delineato *anche in un'ottica di genere*, e il quadro di salute e sicurezza dei lavoratori *e delle lavoratrici*.

L'integrazione è tanto più opportuna quanto più si considera l'importanza, già sopra evidenziata, di una elaborazione dei dati infortunistici in un'ottica di genere, non solo come condizione necessaria per una migliore conoscenza del fenomeno, ma anche come occasione di *benchmarking* tra le buone prassi che da tali dati e flussi informativi dovessero emergere.

La modifica valorizza, inoltre, proprio sul piano dei flussi informativi, tanto l'obbligo, introdotto con il testo originario del decreto legislativo n. 81 del 2008, per il medico competente di elaborare il rapporto annuale al Servizio sanitario nazionale relativo ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria evidenziando le differenze di genere (cfr. articolo 40), quanto l'obbligo, per il datore di lavoro, di considerare il fattore di genere nella analisi dei rischi riferita ai gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari (articolo 28, su cui si veda Cap. III, Sez. A, § 5).

Proprio tale ultima disposizione traspone sul piano operativo l'approccio di genere alla materia della prevenzione e costituisce certamente nella materia in esame la maggiore novità.

L'articolo 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008 dispone, infatti, che la valutazione dei rischi, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, 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, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e, a fronte della modifica

introdotta dal decreto correttivo ⁽¹²⁾, quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Come sopra anticipato, sul piano della effettività ed efficacia della disposizione, l'integrazione apportata dal decreto correttivo costituisce un passaggio fondamentale nella misura in cui consente di raccogliere, organizzare e diffondere informazioni in merito al migliore adempimento di una norma che, in assenza di ulteriori specificazioni, può sollevare dubbi sul piano della sua concreta applicazione.

Peraltro, proprio con riferimento alla corretta interpretazione dell'articolo 28, acquistano rilevanza le coordinate sopra individuate relativamente agli orientamenti comunitari.

L'indagine ora svolta sulla elaborazione comunitaria relativa al *mainstreaming* di genere applicato alla disciplina prevenzionistica chiarisce, infatti, che l'approccio di genere per promuovere il benessere sul luogo di lavoro presuppone una politica globale e integrata, che coinvolge i diversi attori ai diversi livelli. Non solo. Emergono anche rilevanti indicazioni per individuare i livelli di intervento, gli obiettivi, le modalità ipotizzabili, la ripartizione di ruolo tra i soggetti interessati.

L'approccio di genere alla valutazione dei rischi, dunque, sembra doversi ricondurre non tanto alle strategie promozionali del benessere sul luogo di lavoro, quanto alla garanzia di effettività della tutela prevenzionistica attraverso una adeguata e completa indagine in merito all'assetto dei rischi dell'attività lavorativa considerati alla luce delle peculiarità della popolazione organizzativa e senza generalizzazioni aprioristiche formulate per categorie precostituite (donne, giovani, lavoratori anziani, lavoratori immigrati). D'altro canto, è evidente come le variabili soggettive e quelle legate alla tipologia contrattuale possano 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.). Valutazioni condotte sulla scorta di uno solo dei fattori rilevanti, pertanto isolatamente considerato, 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.

Da questa prospettiva, allora, i c.d. fattori organizzativi, ivi incluse discriminazioni e problemi di conciliazione, devono essere valutati secondo i criteri che l'accordo del 2008 fissa per la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato.

Questa impostazione è solo apparentemente minimalista con riferimento al ruolo del datore di lavoro.

Si pensi alle considerazioni sopra svolte con riferimento al lavoro notturno femminile, all'indirizzo comunitario che ha determinato il venir meno del

⁽¹²⁾ Cfr. art. 28, comma 1, citato come modificato dall'art. 18, comma 1, lett. a, d.lgs. n. 106/2009.

divieto, ma anche alla esigenza di tutela che è derivata dal mutamento del quadro normativo; la valutazione dei rischi effettuata tenendo conto della variabile di genere consente di spostare l'attenzione sui profili della prevenzione escludendo la soluzione radicale di precludere settori/occupazioni alla partecipazione femminile.

Più in generale, infatti, se poi la valutazione dei rischi rappresenta il momento fondamentale di attuazione della disciplina prevenzionistica, nella sistematica fatta propria dal decreto legislativo n. 81 del 2008, sul punto fortemente potenziata dagli interventi del c.d. decreto correttivo, acquistano rilevanza altri strumenti che, seppure indirettamente, possono svolgere un ruolo fondamentale, promossi e utilizzati per il loro valore sostanziale, tanto sul piano della prevenzione, quanto su quello più avanzato della promozione del benessere sui luoghi di lavoro.

Il riferimento è, in primo luogo, alla disciplina dei modelli organizzativi come norma che, al di là dei profili rilevanti in termini di responsabilità legata al corretto adempimento degli obblighi di prevenzione, soprattutto incentiva le imprese ad adottare una organizzazione trasparente nel processo e nella individuazione dei ruoli e delle responsabilità (per approfondimenti in tema di modelli di organizzazione e gestione si veda Cap. I, Sez. B, § 6 e § 7).

Queste considerazioni portano poi a considerare anche da questa prospettiva le soluzioni in cui il datore di lavoro può svolgere un ruolo attivo di miglioramento della qualità del lavoro, attraverso strumenti di *soft law* e autoregolazione.

In primo luogo, i codici di condotta che impegnano le imprese ad adeguare la propria organizzazione a specifici standard organizzativi particolarmente rispettosi della parità di genere. L'efficacia della soluzione può essere di molto amplificata se le imprese, soprattutto di dimensioni medio-grandi, oltre ad adottare il codice si impegnano ad obbligare contrattualmente i propri partner commerciali ad adottare e garantire i medesimi standard. Evidentemente, in tale ipotesi, la promozione di più elevati standard di qualità del lavoro presso imprese di dimensioni inferiori, che difficilmente possono sostenere da sole il costo di strategie effettive di responsabilità sociale, passa per lo scambio tra un costo, più elevato, della prestazione oggetto del singolo contratto, e la maggiore sicurezza sul piano della relazione commerciale per l'impresa committente, a fronte di un criterio indiretto di selezione del partner contrattuale più affidabile.

Una opzione ulteriore può essere progettare strumenti di certificazione (di qualità, ma non solo) che considerino tra le variabili rilevanti le politiche aziendali di genere. Un esempio negli scorsi anni è stato sperimentato dal Ministero del lavoro con l'iniziativa del "Bollino rosa S.O.N.O" nell'ambito delle iniziative 2007 per l'anno europeo delle pari opportunità. Peraltro, proprio la rilevanza dei modelli organizzativi e le prospettive aperte dal correttivo in tema di certificazione lasciano ampi spazi per soluzioni di questo

tipo che possono divenire allettanti per le imprese nel momento in cui sono idonee a creare un valore aggiunto in termini di qualità e riconoscibilità.

Sul punto deve anche essere valutato che questo piano è tanto preferibile a quello strettamente sanzionatorio/vincolistico nel momento in cui induce l'impresa a considerare e sintetizzare il fattore di genere nell'ambito delle scelte strategiche legate all'organizzazione.

Sempre in chiave di effettiva promozione del benessere, acquistano rilevanza anche in tema di salute e sicurezza gli incentivi che l'ordinamento individua per favorire azioni positive di parità. Il primo riferimento, per l'importanza dello strumento e per la diffusione ancora modesta che ha avuto a partire dalla sua introduzione oramai quasi dieci anni fa, è dato dall'articolo 9 della legge n. 53 del 2000, recentemente riformato ⁽¹³⁾, per il finanziamento, tramite il Fondo per le politiche per la famiglia ⁽¹⁴⁾, di progetti di conciliazione tempi di vita e di lavoro messi a punto e sperimentati da datori di lavoro privati.

Con riferimento al contenuto precettivo dell'articolo 28 in esame occorre, in conclusione, aggiungere che la norma considera anche la dimensione più "classica" della variabile di genere, la situazione della lavoratrice in gravidanza di cui pure la valutazione dei rischi deve tener conto secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 151 del 2001, Testo Unico per la maternità ⁽¹⁵⁾.

All'interno del Testo Unico maternità 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 (articolo 6). Sussiste, in particolare, il divieto di adibire le donne al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri ovvero che le esponano ad agenti o condizioni di lavoro particolari secondo gli elenchi allegati al testo di legge e periodicamente aggiornati.

Nella valutazione dei rischi i datori di lavoro che impiegano tali lavorazioni dovranno pertanto, ai sensi dell'articolo 28, considerare anche tali attività nell'ambito del documento di valutazione.

Va ricordato che la disciplina in tema di maternità, a fronte del divieto di assegnare la lavoratrice a lavori pericolosi, faticosi o insalubri, legittima la soluzione di procedere, per il tempo della gravidanza, ad un mutamento di mansioni, anche inferiori, ma a parità di retribuzione, lasciando come estrema soluzione l'interdizione dal lavoro.

La medesima fonte normativa prevede inoltre l'attuale divieto di adibire la donna in gravidanza al lavoro notturno (articolo 53, comma 1). Ove dovesse intervenire un mutamento della disciplina a seguito della procedura di infrazione aperta dalla Comunità europea a carico dell'Italia, tale da escludere l'automatismo del divieto e la rilevanza del consenso della lavoratrice, il

⁽¹³⁾ Cfr. art. 38, comma 1, l. n. 69/2009.

⁽¹⁴⁾ Cfr. art. 19, d.l. n. 223/2006.

⁽¹⁵⁾ In www.adapt.it, indice A-Z, voce *Pari opportunità*.

processo di valutazione dei rischi diventerebbe la sede specifica per individuare, in relazione alle specificità del contesto produttivo, i rischi e le misure di protezione necessarie per la peculiarità della situazione.

Occorre, infine, rilevare come la considerazione espressa della dimensione di genere nella valutazione dei rischi possa costituire l'occasione per superare la prospettiva che concentra la tutela delle condizioni di salute dei lavoratori legate all'apparato riproduttivo esclusivamente alla gravidanza, per accordare la necessaria attenzione ai rischi che possono verificarsi a carico del medesimo apparato del corpo umano, a tutela della fertilità, ma non solo, e che, proprio da un'ottica di genere, dovrebbero essere valutati con altrettanta attenzione anche con riferimento alla popolazione lavorativa maschile.