

Rischi sul luogo di lavoro e prospettive di genere

di *Alessandra Servidori*

Il tavolo tecnico del Ministero del lavoro composto da Consigliere di parità e Ispettori del lavoro ha ritenuto opportuno approfondire la tematica dei rischi connessi alle differenze di genere cogliendo un aspetto importante dell'art. 28 del TU n. 81/2008 che supera la concezione di tutela del lavoro femminile circoscritta alla gravidanza e introduce, per la prima volta, in materia di valutazione dei rischi, come materia da considerare, sia i rischi connessi al genere, sia allo stress lavoro correlato in un primo studio, sia anche ai rischi sul lavoro rapportati alle differenze tra uomini e donne rispetto all'esposizione, per esempio, di possibili danni fisici e chimici. È interessante alla luce di un primo contributo di analisi offerto dal tavolo tecnico, valutare con le parti sociali l'opportunità di condividere alcuni orientamenti operativi da applicare sul luogo di lavoro, recependo peraltro l'attuale orientamento europeo e internazionale sia nelle recenti indicazioni di direttive Comunitarie sviluppate dalla Commissione e dal Parlamento e sviluppate dall'Agenzia europea per la sicurezza e salute sul lavoro, sia nelle recenti Risoluzioni della Conferenza ILO dedicata alle politiche di pari opportunità, volte, tra le altre, a perseguire il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'abbattimento degli stereotipi di genere, il raggiungimento del bene-essere organizzativo nell'ambiente di lavoro. Non ultimo il recente *Advisory Committee on equal opportunities*

for women and men della Commissione Lavoro della Ue che ha, nella soluzione finale, impegnato gli Stati membri, tra le priorità individuate per le politiche di pari opportunità, ad applicare gli strumenti di sicurezza e benessere lavorativo, con particolare riferimento al dialogo sociale e alla condivisione della strategie adottate tra attori territoriali. Naturalmente del lavoro svolto senza nessuna presunzione di completezza ed in piena autonomia poiché rivolto ad individuare alcune tematiche da esplorare e approfondire, ne siamo particolarmente soddisfatti/i poiché può rappresentare una base per un confronto con le parti sociali propedeutico a contribuire alla definizione di possibili Linee guida condivise da chi poi deve applicare le norme. I rischi connessi alla differenza di genere identifica infatti le peculiari caratteristiche (comportamentali, fisiologiche, strutturali) maschili e femminili nel loro dinamico impatto sull'organizzazione dell'attività lavorativa ed il legislatore nel TU n. 81/2008 ne sottolinea il genere in rischi già noti e censiti (chimici, biologici, fisici, ergonomici) e verso rischi emergenti di carattere fortemente organizzativo e psicosociale. Le differenze di genere possono essere fonte di pratiche discriminatorie nei confronti delle donne: e qui naturalmente si individua la particolare sensibilità delle Consigliere di parità che in collaborazione con gli Ispettori del lavoro possono promuovere azioni di prevenzione delle discrimi-

nazioni e vigilanza degli adempimenti previsti dalla norma. Sulla base appunto di alcuni ambiti identificati come rischi di discriminazione ormai scientificamente documentati come possibili, reali e concreti tra i quali: attribuzione di qualifiche, demansionamento, organizzazione del lavoro che non tiene conto dei problemi di conciliazione, impossibilità a frequentare corsi di formazione, molestie.

Tenuto conto del d.l. 30 dicembre 2008, n. 207, art. 32, *Modifiche al decreto legislativo 9 Aprile 2008 n. 81*, di alcuni prorogati termini di disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro (proroghe previste dal d.lgs. n. 207 che riguardano, tra le altre, l'obbligo della valutazione dello stress lavoro-correlato) restando pertanto l'entrata in vigore dal 1° gennaio 2009, altri obblighi fissati dall'art. 28; considerato che l'art. 32, d.l. n. 207, al secondo comma proroga la data certa e l'obbligo della valutazione dei rischi collegati allo stress lavoro correlato al 16 maggio 2009, per quanto riguarda l'oggetto della valutazione dei rischi e dunque anche in una ottica di genere, sarà interessante anche analizzare quali sono le differenze tra il Documento Valutazione Rischi (DVR) ai sensi della l. n. 626 e quello ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 poiché ricordiamo l'art. 28 del d.lgs. n. 81/2008 riporta i contenuti del DVR (cfr. art. 28, comma 2, d.lgs. n. 81/2008).

Tenuto conto che rileviamo la particolarità della situazione dell'iter parlamentare dello Schema di decreto legislativo concernente *Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 9 aprile 2008, n 81, recante attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n 123, in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro* a tutt'oggi in discussione, il contributo delle parti sociali è sicuramente un sostegno alle buone prassi da adottare. Valuterà il Governo l'opportunità di apportare al testo tutti gli altri necessari correttivi, prevalentemente di natura tecnica, recependo le ulteriori proposte – per le quali si fa rinvio al materiale acquisito nel corso delle numerose audizioni informali svolte in sede parlamentare tra cui quelle formulate in sede tecnica da Regioni e parti sociali – che possano contribuire al miglioramento del testo e al conseguimento degli obiettivi di maggiore semplificazione e attenzione ai profili sostanziali della sicurezza, nell'ottica di garantire il bene primario della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in termini di effettività.

Nell'intraprendere come Consigliere e Ispettori con il primo luglio la strada dello studio e del confronto

di merito sull'applicazione con una ottica di genere del novellato TU n. 81/2008 è bene individuare alcuni punti di forza a sostegno del nostro lavoro di Consigliere di parità e Ispettori del lavoro che accreditano la nostra scelta: l'Accordo interconfederale per il recepimento dell'Accordo Quadro europeo sullo stress lavoro-correlato del 9 giugno 2008 sottoscritto da Confindustria, Confai, Confartigianato, Casartigiani, Claii, Cna, Confesercenti, Confcooperative, Lega cooperative, Agci, Confservizi, Confagricoltura, Coldiretti e Cgil, Cisl, Uil che mutua l'accordo stipulato a Bruxelles l'8 ottobre 2004 tra UNICE/UEAPME, CEIP e CES realizzato su base volontaria a seguito dell'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee ad avviare negoziati in tema di stress lavoro-correlato per prevenirlo, eliminarlo, ridurlo. Compresa naturalmente anche le molestie sul lavoro e altre tematiche che abbiamo individuato anche noi come Consigliere e Ispettori.

Peraltro la strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro nel programma 2002/2007 ha iniziato ad introdurre il tema della differenza di genere come strategico rispetto ai propri obiettivi con azioni mirate alla progettazione dei luoghi di lavoro, dell'organizzazione, dell'anticipazione dei rischi dovuti all'aumento di malattie dovute alle molestie, violenza, mobbing, l'analisi dei disturbi muscolo-scheletrici.

Questo orientamento, di promozione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro in una ottica di genere è stato confermato con il Piano Strategico 2007-2012 nel quale si afferma espressamente che per migliorare l'attitudine occupazionale delle donne e degli uomini e la qualità della vita professionale, occorre fare progressi nel settore della parità tra i sessi in quanto la disparità, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro, possono avere conseguenze sulla sicurezza e la salute delle donne sul luogo di lavoro e quindi incidere sulla produttività. Cerchiamo alleati/e e ne abbiamo trovati: Riporto integralmente le valutazioni condivise dalla Presidente del CPO dell'Inail, Avv. Antonella Ninci, in un incontro avuto i cui contenuti sono stati condivisi in occasione della presentazione del Rapporto Inail della settimana scorsa.

Il tema della prevenzione in ottica di genere, fa parte del programma del Comitato PO dell'Inail che con la sua Banca dati degli infortuni e malattie professionali al femminile, rappresenta una realtà evoluta e completa ed evoluta e, al suo fianco, sono

sorte iniziative parallele.

Nel frattempo sono stati oggetto di attenzione sempre più ampia i rischi collegati non solo a pericoli “tangibili” (fisici, chimici o biologici), ma anche ad una organizzazione sociale e del lavoro sempre più complessa che può andare ad incidere sulla salute psico-fisica della lavoratrice e del lavoratore: il panorama della sicurezza si è arricchito dei rischi psico-sociali e stress lavoro correlati. Il contesto modificato ed evoluto ha incoraggiato il CPO Inail nella sua attività e varie sono state le iniziative intraprese. L’avvento del d.lgs. n. 81/2008 che espressamente fa riferimento ai rischi di genere incoraggia in un adeguato rafforzamento dell’impegno anche in sinergia con Istituzioni che si occupano del tema del lavoro e di quanto ad esso correlato.

Per garantire un adeguato impegno da parte dell’Istituto il CPO Inail si è fatto promotore per la creazione di un gruppo di lavoro presso la Direzione Centrale Prevenzione che si occupi proprio del tema della salute e sicurezza in ottica di genere.

Al fine di affrontare in maniera sistematica e sinergica le questioni legate ai temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con un approccio che consideri i rischi legati al genere, così come previsto dalla legge, è estremamente importante la sottoscrizione di un accordo (protocollo di intesa/accordo di programma) tra l’Inail e la Consigliera nazionale di parità con l’intervento del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

La creazione di una strategia comune che consenta di individuare obiettivi condivisi e mezzi per raggiungerli, potrebbe agevolare non poco il raggiungimento di risultati utili al fine di un sistema di prevenzione che tenga in adeguato conto le differenze di genere, come previsto dal d.lgs. n. 81/2008.

Del resto qualunque contributo sul tema, ben lungi dall’essere uno studio accademico, non può che essere uno strumento che al tempo stesso consente di soddisfare le esigenze di lavoratrici e lavoratori e un servizio alle imprese, per le quali il tema della sicurezza e del benessere dei lavoratori e lavoratrici, oltre ad essere legato all’esonero da responsabilità, non può che essere connesso anche al tema della produttività.

Naturalmente il contenuto del nostro programma di lavoro e gli obiettivi da conseguire insieme con Inail saranno definiti nei prossimi giorni e affidiamo ad un seminario di studio al rientro dalle ferie e con la presenza del gruppo dirigente la strada che

tracciamo e gli impegni di reciprocità.

Un ruolo fondamentale potrà essere svolto dall’Ufficio della Consigliera nazionale di parità e dalla rete in quanto il tema delle discriminazioni nel mondo del lavoro rappresenta l’ideale implementazione istituzionale del tema della salute e sicurezza inteso anche come ambiente di lavoro “sicuro” in quanto non discriminatorio, comprendendo nelle discriminazioni anche le molestie sessuali e ogni comportamento che vada ad incidere sulla dignità della persona per motivi di appartenenza ad un genere.

Ripeto: cerchiamo alleati/e per percorrere insieme la strada per applicare buone prassi per la tutela della sicurezza e della salute delle donne che lavorano.

Alessandra Servidori
Consigliera nazionale di parità