

# Guide



**Che “genere”  
di salute e sicurezza sul lavoro**

I rischi per la salute delle donne

*a cura di*

Sebastiano Calleri e Sara Taranto

*prefazione di*

Francesca Re David

© Copyright by Futura, 2024  
Corso d'Italia, 27 - 00198 Roma

[www.futura-editrice.it](http://www.futura-editrice.it)  
Tel. 06 44870283 - 06 44870325  
[futura-editrice@futura.cgil.it](mailto:futura-editrice@futura.cgil.it)



## Indice

1.	<b>Prefazione</b> <i>di Francesca Re David</i>	9
2.	<b>Introduzione</b> <i>di Sara Taranto</i>	11
3.	<b>Salute e sicurezza sul lavoro per genere: rischi fisici</b> <i>di Daniele Di Nunzio e Sara Taranto</i>	15
4.	<b>Rischi psico-sociali</b> <i>di Giorgia Fattinanzi e Sebastiano Calleri</i>	21
	● Analisi giuridica delle fonti e dei percorsi per le donne vittime di molestie sul lavoro <i>di Carla Quinto</i>	31
5.	<b>Tutele individuali in ottica di genere: infortuni e malattie professionali e Uffici Vertenze</b> <i>di Sara Palazzoli e Lorenzo Fassina</i>	37
6.	<b>Formazione</b> <i>di Simona Marchi e Barbara Orlandi</i>	47

7.

**Allegati**

53

- a: Nota breve a cura dell'Ufficio Studi del Senato dei disegni di legge su molestie sul lavoro
- b: Da un Dvr generico a un Dvr di genere
- c: La valutazione dei rischi tenendo conto del genere

**Che “genere”  
di salute e sicurezza sul lavoro**

*Si ringraziano le compagne e i compagni delle categorie e dei territori  
che hanno portato il loro contributo nei gruppi di lavoro*



# 1.

## **Prefazione**

*di Francesca Re David\**

Nel luogo di lavoro trascorriamo una parte importante del tempo della nostra vita, da cui perciò dipende fra le altre cose anche il nostro stato di salute e di benessere. Nei luoghi di lavoro producono beni e servizi donne e uomini differenti fra di loro per età, provenienza geografica, fragilità; e convivono differenti condizioni di lavoro stabili e precarie, con orari resi lunghissimi dagli straordinari o tagliati dal part time involontario, stabili nello stesso posto o con spostamenti in diversi punti; a contatto con l'utente, con turni, in ufficio, in fabbrica, sui mezzi di trasporto con tanti o pochi colleghi. Solo per nominare alcune condizioni. A tutte le sollecitazioni a cui nello svolgimento del lavoro siamo sottoposti, sono esposti il nostro corpo e la nostra mente. Per questo è necessario il Documento sulla valutazione del rischio, diverso per ogni luogo di lavoro (non comprato in fotocopia...); ma quasi sempre non è presa in considerazione la differenza più evidente che attraversa le generazioni e tutte le altre condizioni: siamo donne e uomini, il neutro non esiste. La nostra anatomia e biologia non sono uguali e turni, carichi di lavoro, esposizioni a agenti, non hanno gli stessi effetti. Anche gli elementi di stress non sono uguali, pure nel rapporto fuori e dentro il luogo di lavoro. Come non è uguale la condizione nel mercato del lavoro – altro elemento di fortissimo stress a sfavore delle donne – o il rischio di molestie e violenze.

\* Segretaria Confederale Cgil Nazionale.

Questo documento, la guida e l'App del Vademecum, a cui potranno accedere gli/le Rls e Rlst e che quindi sarà in costante aggiornamento, vuole essere uno strumento utile per rispettare la salute e sicurezza delle lavoratrici che appunto non sono comprese genericamente nei lavoratori. E perché possa essere efficace, è necessario che gli uomini e le donne della nostra organizzazione, le delegate e i delegati, siano determinati a superare le resistenze che sicuramente incontreranno rispetto a questa «complicazione aggiuntiva». Perché, appunto, ciò non è un'aggiunta ma un vincolo necessario se crediamo che le condizioni di lavoro e quindi la salute e sicurezza sia quel che determina un modello di società e di impresa con al centro i diritti delle persone.

Cambiare le condizioni di lavoro, a partire da ritmi, turni e orari, in modo che siano compatibili con le esigenze delle donne ha sempre significato renderli migliori per tutti; intervenire sui carichi di lavoro fisici e mentali e sugli ambienti di lavoro perché tengano conto della diversa fatica, significa renderli migliori per tutte e tutti; costruire consapevolezza e legami con il territorio per affrontare molestie e violenze, è nuova qualità per tutte e tutti.

Affrontare i temi di salute e sicurezza con un'ottica di genere è l'unico modo per affrontarli davvero.

## 2.

### Introduzione

*di Sara Taranto\**

#### 1. Salute e Sicurezza sul lavoro

In Italia le differenze tra uomini e donne in ambito lavorativo sono ancora molto ampie, le donne accedono più facilmente a lavori disagiati e precari, spesso la loro occupazione è part-time, soprattutto in presenza di figli, percepiscono retribuzioni più basse, rispetto agli uomini anche se adibite alle stesse mansioni e con molta difficoltà riescono a raggiungere mansioni apicali.

Ma tra le disuguaglianze di genere c'è anche l'aspetto che riguarda la salute e sicurezza sul lavoro. Ogni giorno in Italia, muoiono o si ammalano moltissime lavoratrici e moltissimi lavoratori per infortuni o malattie professionali. Ma una delle differenze sostanziali è data dalla diversità biologica tra gli uomini e le donne, che rispondono in maniera differente alla stessa esposizione al rischio chimico ciò determina un aumento della fragilità e delle patologie.

Il D.Lgs. 81/08 prevede una valutazione del rischio su salute e sicurezza sul lavoro, non più «neutra» **ma connessa alla valutazione del rischio e alla predisposizione «fisica» delle misure di sicurezza, alla reattività che alcuni agenti possano determinare uno stato di alterazione tale da determinarne una patologia.**

Purtroppo, a fronte di una legge che prevede che la tutela della salute nei luoghi di lavoro sia orientata anche al genere, ad oggi, possiamo dire con assoluta certezza che il «Documento della valutazione del rischio» (Dvr) elaborato dalle aziende molto spesso

\* Cgil Nazionale Ssl.

è «neutro» e che l'approccio alla prevenzione in ottica di genere è ancora teorico.

I dati forniti annualmente dall'Inail, evidenziano un maggior numero di infortuni degli uomini in ragione del fatto che lavorano più ore delle donne e hanno comunque una maggiore occupabilità in alcuni settori prevalentemente maschili (vedi le costruzioni) ma in alcune professioni sono le donne a riportare il tasso maggiore di infortuni e malattie professionali.

Concentrando l'attenzione sui dati annuali più consolidati, aggiornati al 31 ottobre 2023, nel quinquennio 2018-2022, emerge un aumento complessivo del 9,1% delle denunce di infortunio sul lavoro. L'incremento ha interessato la componente femminile con un +25,4% (dati Inail).

## 2. Per settore di attività (dati Inail)

Considerando la classificazione Ateco, spiccano i settori della Sanità e assistenza sociale (72,9%), del Confezionamento di articoli di abbigliamento (68,3%) e delle Attività finanziarie ed assicurative con il 57,1%.

Nei settori industriali, la quota femminile è bassa e la percentuale scende fino all'1,6% nelle Costruzioni.

I decessi denunciati nel 2022 per il genere femminile sono stati 108 nella gestione Industria e servizi, con una diminuzione di sei casi rispetto al 2021.

I settori maggiormente coinvolti sono la Sanità, i Servizi di supporto alle imprese, il Manifatturiero, il Commercio e le Attività di alloggio e ristorazione. Diciannove i casi mortali nel Conto Stato (12 in meno rispetto al 2021) e sei nell'Agricoltura, con la riduzione di un'unità rispetto all'anno precedente. A livello di gestione assicurativa, nel 2022 l'incidenza dei decessi delle donne è elevata nel Conto Stato (il 51,4% del totale dei casi mortali denunciati nella stessa gestione), seguito dall'Industria e servizi (10,1%) e dall'Agricoltura (4,4%).

● **Le classi di età.** Con 43.105 denunce, la fascia 50-54 anni è la

più colpita in valore assoluto, rappresentando circa il 15,0% di tutti gli infortuni al femminile del 2022. All'interno di questa classe di età, in particolare, gli infortuni delle donne costituiscono oltre il 46% del totale riferito a entrambi i generi. Lungo tutto l'ultimo quinquennio, **inoltre, vi è stato un aumento di quasi il 55% delle denunce per le lavoratrici con età compresa tra i 65 e i 69 anni.**

- **Le lavoratrici straniere.** Le denunce di infortuni occorsi a **lavoratrici straniere nel 2022 sono il 13,5% del totale delle donne infortunate e con un incremento del 33,4% rispetto al 2021.**
- **Violenza sulle donne. Le lavoratrici vittime di aggressioni o violenze** (per esempio da parte di pazienti o loro familiari nei confronti di operatori sanitari, da studenti o parenti nei confronti di insegnanti, fino ad episodi criminosi nelle banche o negli uffici postali) rappresentano nel 2022 il 2,6% di tutti gli infortuni femminili avvenuti in occasione di lavoro, riconosciuti dall'Inail. Tra queste, **oltre il 44% svolge professioni sanitarie e assistenziali.** Seguono specialiste dell'educazione e della formazione (6,1%), insegnanti di scuola primaria (5,1%) e impiegate postali (4,7%). A livello territoriale, nel periodo 2018-2022, circa sei casi su dieci di violenza sulle donne sono stati denunciati al Nord.
- La Cgil da sempre è impegnata a prevenire e contrastare ogni forma di violenza e di discriminazione nei confronti delle donne per difenderne i diritti, umani, civili e sociali. I Ccnl, i protocolli nei territori e quelli sottoscritti a livello nazionale, a salvaguardia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro lo dimostrano. Purtroppo, nonostante le leggi e i contratti, molte sono le donne, che a parità di mansioni hanno una retribuzione inferiore ai loro colleghi uomini, molte sono le aziende che non affrontano il tema dei rischi in ottica di genere pur in presenza di una Legge (Decreto Legislativo 81/2008

art. 28) e troppe sono le aziende, a partire da quelle pubbliche, che non si impegnano abbastanza per contrastare il rischio delle violenze o delle molestie nei luoghi di lavoro.

- L'approfondimento di questi temi ha reso urgente questo progetto. Un lavoro collettivo, nel quale sono stati coinvolti oltre al Coordinamento Salute e Sicurezza, l'Ufficio Politiche di Genere, la Fondazione di Vittorio, l'Inca, l'Ufficio Vertenze e le categorie nazionali e i territori che hanno voluto partecipare.
- L'obiettivo è quello di esaminare e approfondire tutti i temi della salute e sicurezza sul lavoro focalizzata al genere, favorendo un diverso approccio al rischio dovuto alle differenze, in tutti gli ambiti, da quelli psico-sociali, a quelli fisici; Ciò comporta la necessità di predisporre un piano formativo rivolto a tutta l'Organizzazione, a partire dai Rls e Rlst, finalizzato anche a costruire sul tema un'attenzione maggiore nella contrattazione a tutti i livelli.
- La Formazione andrà focalizzata in particolar modo per poter riconoscere il disagio, intervenire ed indirizzare le lavoratrici che si sono ammalate o che hanno subito una molestia o una violenza sul luogo di lavoro.
- Ma oltre alla formazione, sarà fondamentale favorire la partecipazione delle donne alle attività decisionali e di consultazione in tema di Salute e Sicurezza sul lavoro e ancora più urgente dovrà essere il forte coinvolgimento delle donne nel ruolo di rappresentanti della sicurezza nei luoghi di lavoro; Sarà altresì importante, fornire strumenti – ad esempio una «mini guida» per i Rls/Rlst – sulle modalità di approccio alla salute e sicurezza in ottica di genere.

### 3.

## Salute e sicurezza sul lavoro per genere: rischi fisici

di Daniele di Nunzio\* e Sara Taranto

### 1. Elementi strutturali che hanno un impatto sulle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro

I rischi per la salute e sicurezza sul lavoro presentano delle differenze di genere dovute a due grandi ordini di fattori, di tipo sociale e clinico: a) da un lato il rapporto stretto tra il genere e alcune specifiche mansioni e modalità di lavoro, che comportano la concentrazione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali in determinati settori e attività; b) dall'altro il rapporto tra la salute e le differenze fisiche, di tipo anatomico, biologico e muscolo-scheletrico tra i generi.

#### a) Occupazione, mercato del lavoro e conciliazione

- *Segregazione lavorativa delle donne orizzontale e verticale.* La distribuzione per genere nel mercato del lavoro, considerando i settori e le professioni, è differente per uomini e donne. Ad esempio, i settori con una più alta incidenza di lavoratrici (superiore al 50%) sono quelli della sanità, istruzione, confezione di articoli di abbigliamento e pelli, servizi immobiliari e per le imprese, attività di alloggio e ristorazione, commercio, personale domestico, appalti di servizi, attività professionali e scientifiche. Inoltre, le donne a parità di mansione sono generalmente inquadrare a livelli più bassi degli uomini e più difficilmente raggiungono livelli manageriali.

\* Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

- *Tipologia contrattuale.* Il 27,7% delle occupate sono lavoratrici «non standard», (contratti a termine, part-time, autonome) contro il 16,2% degli uomini. La quota di lavoratori non-standard aggiunge il 45,7% tra le donne giovani (a fronte del 33,9% dei coetanei), il 36,1% tra le residenti nel Mezzogiorno (22,1% gli uomini della stessa ripartizione), il 36,4% tra le donne che hanno al massimo la licenza media (18,6% gli uomini con lo stesso livello di istruzione) e arriva al 40,7% tra le straniere (28,3% tra gli stranieri maschi).
- *Orario di lavoro.* Gli uomini svolgono orari più lunghi: le donne in part-time sono il 33% delle occupate, contro l'8% degli uomini. La quota di lavoratori in part time involontario è tuttavia molto alta tra le donne (16,5% rispetto al 5,6% degli uomini) (Istat 2023).
- *La divisione domestica del lavoro:* le donne hanno di più oneroso «secondo turno» di lavori domestici e di cura in aggiunta alla loro occupazione, e quindi il tempo di lavoro totale di una donna occupata spesso supera quella di un lavoratore dipendente.
- *Infortuni sul lavoro.* Nel 2022 sono stati denunciati all'Inail 703.569 infortuni, di cui 288.853 da parte di lavoratrici (il 41% del totale). Gli infortuni totali sono stati 1.247 in totale, 133 lavoratrici hanno perso la vita (circa un infortunio mortale su dieci). A questi casi si aggiungono 580 casi nel 2022 di infortuni denunciati da casalinghe. Tra il 2018 e il 2022 gli infortuni ai danni delle donne sono aumentati del 25,4% contro una media del 9,1%. Anche gli infortuni mortali hanno registrato un aumento negli ultimi anni. I settori nei quali si concentra il maggior numero assoluto di infortuni ai danni di donne, nel 2022, sono: sanità e assistenza sociale (36,4%, più di un infortunio su tre sul totale degli infortuni denunciati da lavoratrici); conto Stato (17,0%); trasporto e magazzinaggio (6,7%); commercio all'ingrosso e al dettaglio (5,8%); attività di servizi di alloggio e ristorazione (4,8%); attività manifatturiere (4,7%); servizi di supporto alle imprese (es. pulimento) (4,2%).
- *Malattie professionali.* Nel 2022 sono state denunciate 60.643 malattie professionali, di cui 15.881 ai danni di lavoratrici (26,2%).

L'andamento negli anni registra una leggera diminuzione nel lustro 2018-2022 per le lavoratrici (-0,7%). I settori nei quali si concentra il maggior numero assoluto di malattie professionali ai danni di donne sono: agricoltura (19,9%), sanità e assistenza sociale (14,4%); attività manifatturiere (19,2%); commercio all'ingrosso e al dettaglio (8,1%); servizi di supporto alle imprese (es. pulimento) (5,3%); servizi di alloggio e ristorazione (5%).

### **b) Differenze fisiche**

Donne e uomini hanno differenze che riguardano variabili fisiche, anatomiche, biologiche, considerando in particolare la struttura ossea, la massa e la fibra muscolare (con una diversa capacità di forza), le differenze nella cute e negli organi interni (come ad esempio la capacità polmonare e l'ampiezza delle vie aeree), il ritmo circadiano, oltre che le differenze nell'apparato riproduttivo, con la presenza del ciclo mestruale, della menopausa e della gravidanza.

## **2. Una nuova cultura: riconoscere e contrastare i rischi specifici delle lavoratrici**

Per tutelare tutte le lavoratrici, da una parte è necessario garantire il **diritto universale** alla salute e sicurezza e dall'altro riconfigurare il sistema organizzativo di stampo patriarcale.

È fondamentale affermare la **consapevolezza delle differenze** nelle tutele necessarie e ridisegnare il sistema di tutele per la salute e sicurezza, a livello nazionale, territoriale e aziendale.

**L'organizzazione del lavoro** è fondata sul profilo del «maschio adulto» e la stratificazione delle differenze si perde (per genere, nazionalità, età, ecc.) e non sono contemplate. Al contrario, è necessario avere un **approccio intersezionale** e valorizzare le dimensioni di rischio specifiche in relazioni alle caratteristiche personali.

È importante favorire il **riconoscimento e l'emersione dei rischi** per le lavoratrici ed è necessario a questo scopo che le imprese e le istituzioni pubbliche investano in ricerca e formazione.

### 3. Il valore della partecipazione nei sistemi di prevenzione

La **partecipazione delle lavoratrici e delle Rls** è il primo strumento per rafforzare un sistema di prevenzione attento alle differenze di genere.

Particolare attenzione va posta alla valutazione e gestione dei rischi in azienda, attraverso:

- **l'analisi congiunta del Dvr con le Rls e le lavoratrici** e la possibilità di raccogliere i loro suggerimenti per una valutazione e gestione dei rischi di genere;
- ogni analisi dei rischi e l'individuazione delle soluzioni andrebbe fatta **partendo dal punto di vista delle lavoratrici** e calando le norme generali nel contesto specifico, al fine di considerare le differenze di ordine individuale.
- l'attenzione al genere parte anche dal **linguaggio** ed è opportuno declinare tutto il Dvr e le informazioni in azienda considerando il genere.

### 4. Un'organizzazione del lavoro a misura di tutte/i

L'organizzazione del lavoro deve essere in grado di garantire la tutela della salute e sicurezza di tutte/i:

- l'organizzazione del lavoro deve essere **rispettosa delle specificità delle donne** al fine di ridurre i carichi fisici e favorire migliori opportunità di gestione dei turni e di conciliazione, per ridurre la fatica fisica e i problemi psico-sociali;
- devono essere introdotte **misure utili a ridurre i rischi**, quali la gestione congiunta dei turni, la rotazione delle postazioni, favorire dove possibile il lavoro da casa su base volontaria, ridurre le modalità di lavoro più faticose, riducendo i carichi di lavoro, il peso dei sollevamenti, i ritmi, l'intensità, il lavoro straordinario, i movimenti ripetuti;
- è necessario favorire gli **investimenti economici per l'innovazione** di processo e dei dispositivi di protezione, strumenti e macchinari, per ridurre i carichi fisici;

- i gruppi di lavoro dovrebbero essere il più possibile differenziati al proprio interno, per favorire la **pluralità** di generi, età, nazionalità, esperienza di lavoro;
- i **dispositivi di protezione individuale devono essere personalizzati**, considerando il genere e le altre caratteristiche fisiche, come ad esempio il peso e l'altezza;
- i **servizi igienici** dovrebbero essere adeguati in particolare nei settori a prevalenza maschile dove questo aspetto è spesso poco considerato.



## 4.

### **Rischi psico-sociali**

*di Giorgia Fattinnanzi\* e Sebastiano Calleri\*\**

I rischi psico-sociali e le loro conseguenze sulla salute fisica e psicologica dei lavoratori e delle lavoratrici rappresentano una delle questioni più complesse per chi si occupa di salute e sicurezza. La prima difficoltà sta nel riconoscimento e nella conoscenza del fenomeno. Per rischio psico-sociale si intendono tutti quei fenomeni derivanti «da una progettazione, organizzazione e gestione carenti, nonché da un contesto sociale del lavoro inadeguato» che possono generare esiti psicologici, fisici e sociali negativi per le lavoratrici e lavoratori. L’Agenzia europea per la salute e sicurezza sul posto di lavoro (Eu-Osha) individua alcuni esempi di condizioni di lavoro che possono dare vita a rischi psico-sociali:

- carichi di lavoro eccessivi;
- richieste contrastanti e mancanza di chiarezza sul ruolo;
- mancanza di coinvolgimento nell’adozione di decisioni che interessano il lavoratore;
- mancanza di influenza sul modo in cui viene svolto il lavoro;
- cambiamenti organizzativi mal gestiti;
- precarietà del lavoro;
- comunicazione inefficace;
- mancanza di supporto da parte dei dirigenti o dei colleghi;
- molestie psicologiche e sessuali; e
- clienti, pazienti, allievi difficili ecc.

Al netto dei comportamenti che rientrano nel tema più specifico delle molestie e violenze nei posti di lavoro che meritano un fo-

\* Politiche di genere, Cgil nazionale.

\*\* Responsabile Salute e Sicurezza Cgil nazionale.

cus a parte, l'Eu-Osha spiega che la condizione di stress si manifesta quando «le richieste complessive del loro lavoro sono eccessive e superiori alla loro capacità di farvi fronte. Oltre ai problemi di salute mentale associati, come il burnout, l'ansia, la depressione e persino le intenzioni suicide, i lavoratori che soffrono di stress prolungato possono sviluppare gravi problemi di salute fisica, come le malattie cardiovascolari o i disturbi muscolo-scheletrici».

Dal punto di vista della prestazione lavorativa, gli effetti negativi includono scarso rendimento complessivo, un «aumento dell'assenteismo e del presenzialismo (i lavoratori si presentano al lavoro quando sono malati e non sono in grado di lavorare con efficienza), un aumento dell'avvicendamento e dei tassi di incidenti e infortuni. Le assenze legate alla salute mentale tendono a essere più lunghe di quelle dovute ad altre cause e i fattori di rischio lavoro-correlati sono un elemento importante che contribuisce all'aumento dei tassi di pensionamento anticipato».

Proprio per la difficoltà di riconoscere questo fenomeno, è importante arrivare a definire con chiarezza quali sono i rischi psicosociali e i loro effetti e diffondere la sua conoscenza, in modo da aumentare la consapevolezza di esservi esposti/e e di aumentare la nostra capacità di riconoscerlo nei luoghi di lavoro, dotandosi anche di un linguaggio sindacale capace di inserire nella giusta collocazione e contestualizzazione tutte quelle azioni e iniziative nei luoghi di lavoro per prevenire tali rischi, a partire dalla contrattazione sia essa nazionale che aziendale e/o territoriale. Il linguaggio talvolta può essere veicolo di discriminazioni e azioni che creano ambienti caratterizzati da rischi psico-sociali in azienda.

## **1. Molestie e violenze sul posto di lavoro<sup>1</sup>**

Il rischio molestie è trasversale a tutti gli ambienti di lavoro; esso può manifestarsi in diverse forme e può essere di tipo verbale, fisico o psicologico.

<sup>1</sup> Inail, *La valutazione dei rischi in ottica di genere - aspetti tecnici*.

Secondo la Convenzione Oit 190 (2019), l'espressione «violenza e molestie» nel mondo del lavoro indica **un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di attuarli, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere.**

In particolare, per «violenza e molestie di genere» si intende la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Si distinguono **un rischio interno** al luogo di lavoro quando la vittima è il bersaglio di colleghi, siano essi subordinati, pari grado o, più spesso, posti più in alto nella scala gerarchica.

Il **rischio** è definito invece **esterno**, quando l'autore delle molestie è un utente, cliente o paziente del soggetto bersaglio.

Nel **75%** dei casi le vittime di molestie **sono donne**, ma nel **98%** dei casi il molestatore **è un uomo**.

In caso di rischio interno le molestie e violenza, possono assumere contorni sfumati o predisponenti l'un l'altra.

**Quando le molestie e la violenza evolvono in comportamenti persecutori protratti o meno nel tempo e nello spazio, in base alla tipologia di vittima, di autore e della finalità dei gesti si parla di:**

- *Stalking*: il complesso delle minacce o molestie reiterate nel tempo volte a cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura nella vittima fino a costringerla ad alterare le proprie abitudini di vita.
- *Mobbing*: comportamento ostile esercitato reiteratamente da uno o più persone all'indirizzo di un lavoratore con lo scopo di estrometterlo dal luogo di lavoro a seguito, generalmente, della comparsa di fenomeni di stress e malessere psicologico e comportamentale.
- *Bossing*: è una tipologia di mobbing messa in atto da un supe-

riore nei confronti di un suo subordinato. È frequente e di difficile distinzione dal semplice esercizio dell'assegnazione di compiti.

- *Straining*: è considerata una forma attenuata di mobbing, non prevede il carattere di reiterazione dell'azione ostile, ma determina ugualmente danno nel/lavoratore/trice.

Nel caso di rischio esterno le violenze sono quasi esclusivamente fisiche e sessuali.

Esistono alcuni ambiti in cui il rischio è sensibilmente maggiore.

Il primo è il settore dei servizi – dalla sanità ai trasporti, dal commercio alla ristorazione, dalla finanza all'istruzione – che sono particolarmente esposti alla violenza da parte di esterni, soprattutto clienti e utenti.

In questo ambito sono particolarmente a rischio i lavori che prevedono:

- la manipolazione di denaro contante, merci e altri oggetti di valore; ispezioni, controlli e, più in generale, l'esercizio dell'autorità;
- condizioni di isolamento;
- il contatto con alcune categorie di clienti o utenti.

In questi ambiti, gli utenti potenzialmente molestati risultano soprattutto:

- coloro che chiedono prestiti;
- i pazienti o i loro parenti;
- gli individui sotto l'effetto dell'alcool o di droghe.

I dati statistici evidenziano che le vittime di molestie e violenza sul luogo di lavoro sono soprattutto donne, anche perché maggiormente impiegate in ruoli a contatto con il pubblico. A questo si aggiunge che la violenza di genere, che trova terreno fertile nelle asimmetrie di potere, prospera in un mercato del lavoro che vede la componente femminile più precaria e spesso relegata nelle mansioni a più basso valore aggiunto.

Il rischio più frequente è la molestia a sfondo sessuale, che può verificarsi con:

- contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- apprezzamenti indesiderati, verbali o non verbali;
- commenti inappropriati con riferimenti alla sessualità della persona;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona in quanto appartenente a un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità;
- gesti, proposte o «scherzi» a sfondo sessuale;
- domande invadenti su relazioni personali;
- invio di immagini o e-mails inappropriate;
- un approccio fisico di natura sessuale, o la richiesta di un rapporto fisico quando l'altro/a non mostra alcun interesse;
- intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

### **Fonti di rischio**

(elenco non esaustivo)

Più che fonti di rischio, si possono individuare luoghi ed occasioni dove più frequentemente le persone sono esposte a rischio interno:

- il luogo dove abitualmente viene svolta l'attività lavorativa, ivi compresi spazi pubblici e privati, laddove questi siano un luogo di lavoro;
- i luoghi destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure i luoghi di utilizzo di servizi igienicosanitari o negli spogliatoi;
- durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate al lavoro. durante le comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

Per l'esposizione a rischio esterno, le occasioni più frequenti sono, ovviamente, quelle del contatto diretto con il pubblico, in

particolare modo in occasione di lavoro solitario o durante le ore notturne.

Tra le cause predisponenti al rischio figurano i fattori organizzativi, quali ad esempio:

- cattiva gestione;
- organizzazione inefficiente delle procedure;
- clima e cultura organizzativi poco orientati al rispetto delle persone;
- modello manageriale disfunzionale;
- ritmo, orari e carico di lavoro eccessivi;
- scarsa chiarezza nei ruoli.

Tra le concause, nell'aggressore e, in parte, nella vittima, figurano poi importanti aspetti caratteriali, tra cui:

- l'aggressività;
- la mancanza di competenze sociali, tra cui l'empatia e la capacità di comunicare efficacemente.

## **2. Quali effetti sulla salute dei rischi psico-sociali**

I dati Inail evidenziano che, nel 2021, i disturbi psichici sono stati denunciati in misura simile da entrambi i sessi (191 casi per le donne e 215 per gli uomini), ma con una percentuale per le lavoratrici sul totale delle malattie dell'1,3%, più del doppio di quella degli uomini, pari allo 0,5%. A prevalere sono i disturbi nevrotici, legati a stress lavoro-correlato, ad esempio per mobbing (l'82% per le donne e il 76% per gli uomini), seguiti dai disturbi dell'umore (rispettivamente il 14% e il 20%).

### **○ Lettura in ottica di genere, una priorità**

È necessario sviluppare una lettura in ottica di genere dei rischi psico-sociali e della intera normativa della salute e sicurezza sul lavoro da diffondere all'interno della organizzazione con un sistema strutturato di formazione e informazioni rivolto a Rls/Rlst ma anche alle Rsu/Rsa come all'intera Cgil.

La formazione e informazione sono strumenti prioritari per valorizzare il ruolo della rappresentanza sindacale, per questo è necessario pianificare questa attività in ottica permanente e strutturata nell'ambito della pratica sindacale. Solo con la formazione costante possiamo fare nostra a tutti i livelli dell'organizzazione una lettura di genere dei rischi psico-sociali.



Inoltre la lente di genere nella contrattazione delle condizioni di lavoro spesso viene utilizzata solo se sono presenti delle donne ai tavoli di confronto.

Sarebbe importante incentivare la presenza delle donne nelle delegazioni contrattuali, nelle Rsu/Rsa, Rls, Rlst, anche trovando dei vincoli statutari come, ad esempio, la percentuale del 40% prevista per gli organismi dirigenti ed esecutivi.

Così come nella contrattazione dei Ccnl sarebbe utile prevedere appositi spazi di approfondimento sulle questioni di genere, spesso ancora non sufficientemente agite.

Quello degli Rls/Rlst è un ruolo di carattere sindacale e contrattuale. Il loro obiettivo è di migliorare la condizione di lavoro con il riconoscimento della corretta applicazione della normativa sulla salute e sicurezza a partire dalla contrattazione che deve tenere conto della organizzazione del lavoro, degli orari, dell'ambiente e del clima di lavoro. Tutti aspetti che, se salubri e rispettosi dei diritti e delle normative, sfavoriscono la creazione di un territorio fertile che possa esporre a rischi per la salute psico-sociale delle lavoratrici e lavoratori.

### ○ **I rischi psico-sociali e l'Inail**

Si riscontrano particolari criticità nel ruolo dell'Inail rispetto alle azioni e/o obblighi e vincoli di legge nella presa in carico di coloro esposti ai rischi psico-sociali con eventuali conseguenze di contrazione di Mp.

Questo fenomeno è anche legato all'inadeguatezza o alla mancanza dell'interlocuzione con le associazioni datoriali, che spesso per errata cultura considerano tutti i rischi psico-sociali – ed in particolare le molestie – un fenomeno marginale.

Inoltre, vanno migliorate le azioni previste dall'Inail nell'ambito della prevenzione di questi rischi, compresi i passaggi talvolta troppo «burocratici» per l'eventuale sistema premiale nel caso in cui siamo in presenza di buone pratiche ad esempio il modello OT23.

### ○ **Quali obiettivi per la Cgil**

Migliorare la condizione lavorativa e l'ambiente di lavoro attraverso la contrattazione dell'organizzazione del lavoro, primo elemento di prevenzione.

Formare ed informare le lavoratrici e i lavoratori anche con l'acquisizione di più agibilità sindacale, come per esempio la contrattazione di ore aggiuntive di assemblea rispetto a quanto previste nei Ccnl, come i permessi previsti per gli Rls/Rlst.

Riconoscimento del ruolo degli Rls/Rlst nell'ambito della valutazione dei rischi, come previsto dalla normativa vigente, nel confronto con il Mc e nel rapporto con l'Rspp con una particolare focalizzazione sui rischi-psico-sociali spesso sottovalutati o trattati superficialmente.

### ○ **Azioni concrete**

Insieme alla formazione, aggiornamento ed informazione che deve sempre più assumere un impegno e un «obbligo» nella nostra organizzazione su queste tematiche in ottica di genere, prevedere una cassetta degli attrezzi nella quale trovare: l'elenco delle normative in Ssl, i decreti attuativi, la legislazione vigente di riferimento collegata alla Ssl (anche i vari Ccnl se hanno azioni migliorative e buone pratiche), la socializzazione di accordi di secondo livello, quali linee di intervento decidiamo di tenere come organizzazione nei luoghi di lavoro e nei confronti degli enti competenti delle imprese e delle associazioni datoriali.

Stretto collegamento e collaborazione con i dipartimenti della Cgil che si occupano di Mdl e contrattazione a cui la tematica Ssl è fortemente legata, con particolare attenzione ad una visione con una ottica di genere.

La contrattazione non può non tenere conto di quanto la preca-

rietà, la discontinuità lavorativa delle donne, gli stereotipi e altro incidono nell'esposizione a questi rischi.

Lo sviluppo di buone pratiche nei luoghi di lavoro specifiche sui rischi psico-sociali.

Analisi dei settori nelle varie categorie come elemento conoscitivo al fine di individuare le azioni contrattuali per intervenire rispetto a questi rischi, soprattutto nei settori con presenza di donne e genere significativa.



## Analisi giuridica delle fonti e dei percorsi per le donne vittime di molestie sul lavoro

di Carla Quinto\*

DEFINIZIONE DI MOLESTIE SUL LAVORO EX ART. 26 LEGGE 125/1991

*Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.*

**Se una persona viene molestata la sua tutela può essere di tipo penale e/o giuslavoristico.**

**TUTELA PENALE attraverso la presentazione di una denuncia-querela per i reati previsti dagli articoli del codice penale 572 c.p., 612 bis c.p., 609 bis, 612 ter, 582, ecc.** a seconda del caso specifico, della gravità e della rilevanza penale delle condotte.

La normativa di riferimento è quella che offre tutela alle donne vittime di violenza, c.d. Codice Rosso - Legge 19 luglio 2019, n. 69, Legge 168/2023 c.d. decreto Roccella, e tutti i pregressi provvedimenti legislativi (Legge 119/2013, Legge 66/1990) che disciplinano il contrasto a ogni forma di **violenza** di genere e la tutela delle vittime vulnerabili.

Il c.d. codice rosso e succ. Integr. Legge 168/2023 preve uno sprint per l'avvio del procedimento penale per alcuni reati: tra gli altri maltrattamenti in famiglia, stalking, violenza sessuale, con l'effetto che saranno adottati più celermente eventuali provvedimenti di protezione delle vittime.

In questi casi:

- la polizia giudiziaria, acquisita la notizia di reato, riferisce immediatamente al pubblico ministero, anche in forma orale;
- il pubblico ministero, nelle ipotesi ove proceda per i delitti di violenza domestica o di genere, entro tre giorni dall'iscrizione della notizia di reato, deve assumere informazioni dalla persona offesa o da chi ha denunciato i fatti di reato. Il termine di tre giorni può essere prorogato

\* Avvocato presso l'Associazione BeFree.

- solamente in presenza di imprescindibili esigenze di tutela di minori o della riservatezza delle indagini, pure nell'interesse della persona offesa;
- gli atti d'indagine delegati dal pubblico ministero alla polizia giudiziaria devono avvenire senza ritardo.

Per l'applicazione delle misure cautelari si prevede che la distanza dalla Persona offesa non possa essere inferiore ai 500 metri e che, se vi è anche il divieto di frequentazione dei luoghi abitualmente frequentati dalla persona offesa, in caso di esigenze di lavoro del soggetto colpito dalla misura, il giudice possa prescrivere modalità e imporre limiti specifici.

*Riguardo all'applicazione delle misure cautelari si realizza un'ulteriore accelerazione, prevedendo che il P.M., svolte le indagini senza ritardo, valuti la richiesta entro 30 giorni ed il G.I.P. abbia 20 giorni per disporre la misura.*

### **TUTELA GIUSLAVORISTICA con la proposizione di un ricorso dinanzi il Giudice del lavoro**

Quadro sovranazionale sulle norme relative alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro:

- **Convenzione Oil del 21/06/2019 n. 190** - Sulla eliminazione delle violenze e le molestie sul luogo di lavoro Ratificata in Italia il 29 ottobre 2021, che prevede un rafforzamento degli strumenti anche giuridici, finalizzato al cambiamento dei comportamenti socio-culturali ed alla progressiva eliminazione di pregiudizi e stereotipi di genere.
- **Raccomandazione Oil n. 206/19**, che integra la Convenzione e fornisce proposte e linee guida sulla sua applicazione.

#### NORMATIVA NAZIONALE

- **Gli artt. 32, 37 e 41** della Costituzione garantiscono, rispettivamente, il diritto alla salute, la parità tra uomo e donna sul luogo di lavoro e, infine, un ambiente di lavoro rispettoso della salute e della dignità dei lavoratori.
- Occorre inoltre segnalare il principio generale di matrice civilistica secondo cui la responsabilità della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici è attribuita al datore di lavoro, il quale ha l'onere di tutelare l'integrità fisica e morale dei lavoratori e di prevenire i rischi sui luoghi di lavoro.

○ **L'art. 2087 codice civile** che tutela il diritto alla salute sui luoghi di lavoro, attribuendo al datore di lavoro un obbligo di garanzia rispetto ad ogni singolo lavoratore sia sotto il profilo fisico che di tutela della integrità e la personalità morale.

**Il Testo Unico sulla Sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08)** che obbliga il datore di lavoro a valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, compresi quelli derivanti dallo stress lavoro-correlato, ovvero i cosiddetti rischi psico-sociali fra cui sono evidentemente da ricomprendere quelli derivanti da comportamenti violenti o molestie.

○ **L'art. 26 del Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198/2006)** equipara le molestie sessuali alla discriminazione di genere ed estende alle molestie la disciplina e le tutele previste per le discriminazioni, in particolare per quanto riguarda i meccanismi processuali e sanzionatori.

Sotto il profilo giuslavoristico l'eventuale licenziamento c.d. ritorsivo o quello c.d. discriminatorio nei confronti della lavoratrice/lavoratore denunciante è affetto da nullità, così come sono nulli l'eventuale mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata (art. 3 della legge n. 108/1990, Cass Civ. Sez. lav., sent. 5 aprile 2016, n. 6575).

○ **La legge n. 205/2017** ha inoltre introdotto specifiche disposizioni in materia di molestie sessuali sul lavoro.

○ **Il D.Lgs. 198/2006** che istituisce la rete delle Consigliere di Parità, figure istituite e dislocate su tutto il territorio nazionale, con un ruolo nell'individuazione e nella soluzione dei casi di molestie sessuali e violenza di genere sul lavoro.

La Consigliera di Fiducia svolge il suo incarico con riservatezza attraverso attività di consulenza e assistenza delle persone vittime di molestia, anche in collaborazione col Comitato Unico di Garanzia.

**Per ciò che riguarda, in particolare, la Pubblica Amministrazione dove il datore di lavoro pubblico ha il dovere di mettere in atto politiche orientate a ottenere efficacia ed efficienza in un con**

**testo nel quale si ottimizzano risultati, benessere dei lavoratori, parità e pari opportunità.**



**Si evidenziano due articoli del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 183/2010:**

- *nell'art. 7 (Gestione delle risorse umane)*, al comma 1, si prevede che «le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno».
- *l'art. 57 (Pari opportunità)* stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni costituiscono al proprio interno «[...] il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che «sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni [...]».



Il Comitato Unico di Garanzia (Cug) contribuisce, tra le altre cose, «all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori».

A tale ultimo riguardo va ricordata la Direttiva n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, in data 27 giugno 2019, recante disposizioni intese a rafforzare ulteriormente il ruolo dei Cug nelle Pubbliche Amministrazioni.

Si prevede che il Cug svolga azioni di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalano comportamenti violenti o molesti affinché non venga tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.

A tale proposito, il protocollo sul contrasto alla violenza di genere, siglato nel novembre 2020 tra Ministero della Funzione Pubblica, Ministero per le Pari Opportunità e Rete nazionale dei Cug, stabilisce che i Comitati siano «antenne» poste a intercettare il fenomeno nell'ambito delle amministrazioni, prevedendo azioni finalizzate a fare emergere e recepire le segnalazioni di violenza di genere.



## Tutele individuali in ottica di genere: infortuni e malattie professionali

di Sara Palazzoli\*

L'Inca, il Patronato della Cgil, si occupa di garantire la «tutela individuale» alle lavoratrici e ai lavoratori che subiscono un danno alla salute causato dalla loro attività lavorativa (infortunio e/o malattie professionali).

L'Inca, infatti, entra in gioco quando qualcosa «va storto» nel piano di prevenzione e sicurezza e di conseguenza si verifica un infortunio o si manifesta una malattia professionale. È in questo senso quindi, che rispetto alla prevenzione, **la tutela**, rappresenta l'altra faccia della stessa medaglia.

Il Diritto alla Salute è al centro della nostra attività, pertanto, l'obiettivo è mettere in campo competenze e conoscenze utili a favorire l'emersione degli infortuni e delle malattie professionali che, seppur in aumento, a nostro avviso, sono ancora ampiamente sottostimate. In ottica di genere, ad esempio, non va sottovalutato il maggior rischio di infortunio causato da aggressioni e molestie, inoltre, è importante una sensibilizzazione per l'emersione delle malattie professionali, che si manifestano anche nelle donne e che frequentemente non vengono correttamente segnalate all'Inail, ma trattate come malattie comuni (patologie osteo-articolari, neoplasie, danni da stress lavoro correlato ecc.).

In particolare, riteniamo che la collaborazione con tutte le figure che operano nel campo di prevenzione e sicurezza e che conoscono le singole realtà aziendali, Rls, Rlst, Rsu, categorie e Cgil, hanno un ruolo «chiave» nel favorire l'emersione del danno da lavoro. Infatti, il loro valore aggiunto sta proprio nella conoscen-

\* Presidenza Inca.

za dei rischi specifici e ambientali di un determinato contesto lavorativo o di una specifica mansione/lavorazione.

È proprio l'esposizione ad un rischio lavorativo, infatti, che determina il nesso causale tra il lavoro e il danno alla salute e che consente il riconoscimento di un infortunio o di una malattia professionale da parte dell'Inail facendo scaturire le prestazioni previdenziali previste dalla normativa.

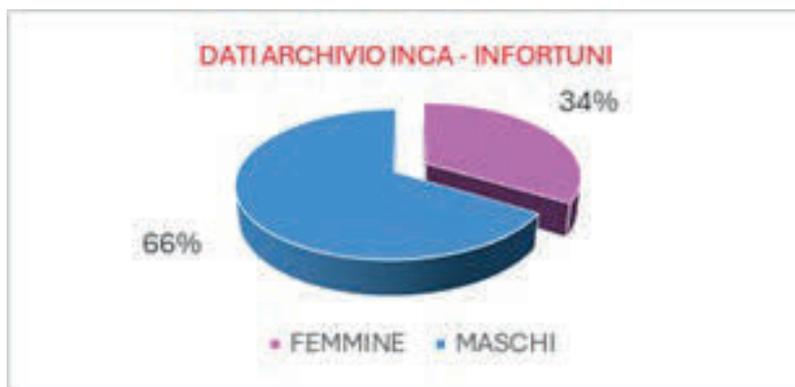
### ○ **Dati Inca**

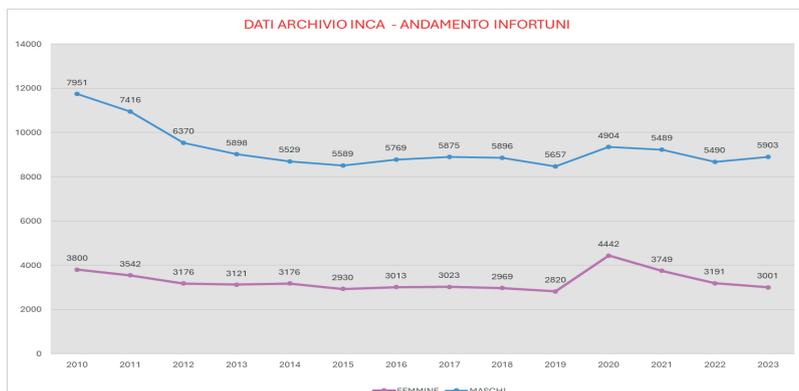
Dai dati in nostro possesso è evidente che le donne denunciano infortuni e malattie professionali molto meno rispetto agli uomini; questo è dovuto sicuramente al tasso di occupazione più basso (circa 51%), al fatto che svolgono lavori percepiti con rischi minori insieme ad un contesto lavorativo caratterizzato da occupazioni saltuarie, stagionali, frammentate, part-time involontari, lavoro nero o grigio.

### ○ **Infortunio sul lavoro**

L'infortunio è un evento lesivo, occorso al lavoratore, che si verifica in modo rapido e violento in occasione di lavoro. L'evento traumatico provoca una lesione dell'integrità psico-fisica (nei casi più gravi l'inabilità permanente o la morte).

*Assistiti Patrocinati per gli infortuni - Dati Inca dal 2010 al 2023*

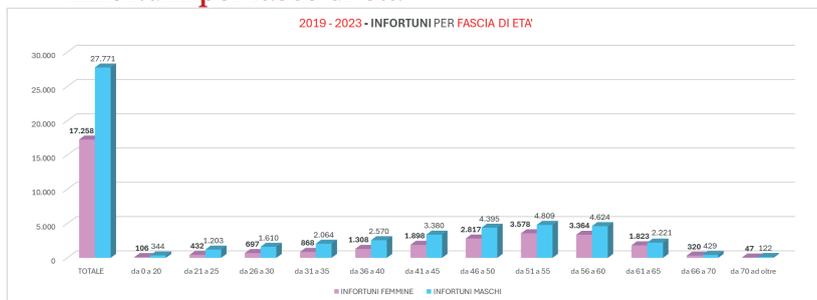




È evidente un picco significativo di infortuni «rosa» che si registra nel 2020; la percentuale di donne che denuncia arriva addirittura ad un 47,5%, rispetto ad un 33% dell'anno precedente (+ 14,5%), un trend superiore rispetto all'aumento registrato a livello nazionale da Inail (+ 6%).

Con la pandemia, infatti, erano prevalentemente le donne impegnate in prima linea nelle professioni sociali, di cura, assistenza e nei servizi e questo le rendeva più esposte ad un possibile contagio Covid in ambito lavorativo.

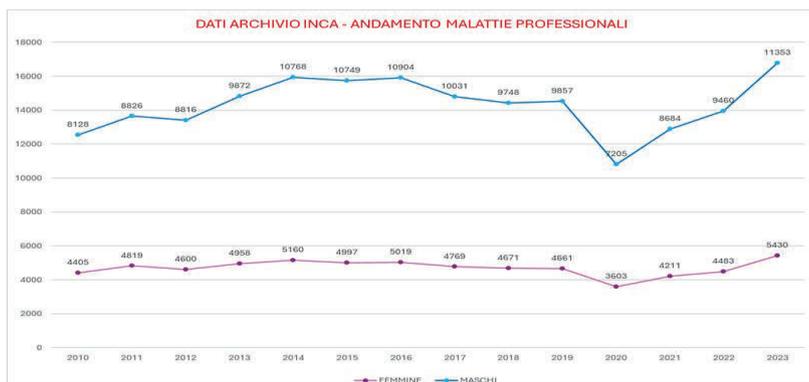
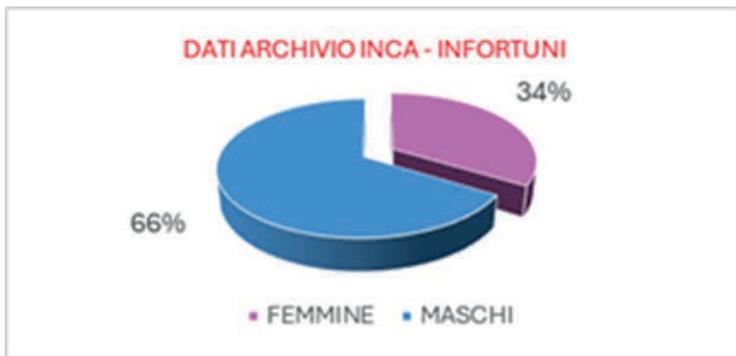
### ○ Infortuni per fasce di età



### ○ Malattie professionali

A differenza degli infortuni, le malattie professionali si sviluppano lentamente in conseguenza dell'esposizione, nel tempo, a rischi insiti nello svolgimento di una determinata mansione oppure a rischi fisici e chimici presenti nell'ambiente di lavoro.

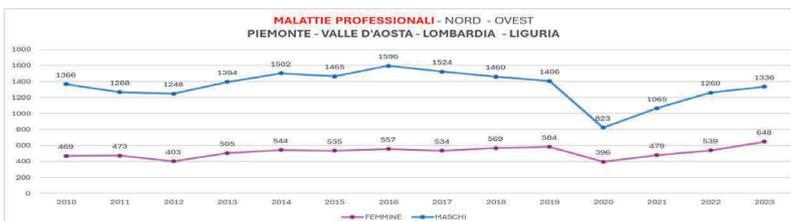
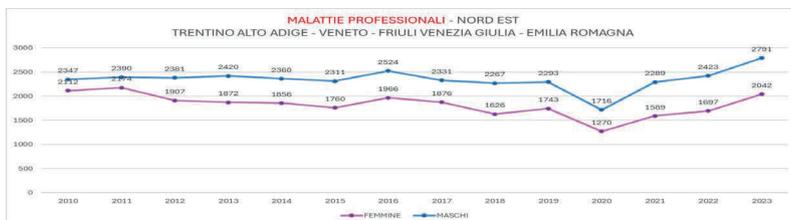
I dati presenti nei nostri archivi, sulla segnalazione delle malattie professionali, rappresentano un campione significativo poiché l'Inca patrocina mediamente il 22% delle pratiche denunciate ogni anno all'Inail a livello nazionale.



## ○ Malattie professionali per fasce di età



## ○ Malattie professionali suddivise per macro area



## **Uvl per la miglior tutela, in ottica di genere, della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

*di Lorenzo Fassina\**

Gli Uffici Vertenze Legali e l'Inca esercitano la tutela individuale che, assieme alla Confederazione e alle Categorie, premettono la presa in carico collettiva delle lavoratrici e dei lavoratori.

Tutele individuali e tutele collettive, quindi, si compenetrano per l'affermazione dei diritti.

L'Ufficio Vertenze Legali e l'Inca collaborano, con il supporto dei legali e medici convenzionati, per azionare tutti gli strumenti (segnalazioni all'ispettorato, emersione delle malattie professionali, valutazione dei postumi dei danni da lavoro, cause giudiziali, attivazione dell'intervento della Consigliera di parità, richiesta risarcimento danno differenziale) necessari per la tutela individuale e collettiva dei lavoratori. Da quest'ultimo punto di vista, un diretto coinvolgimento delle Categorie è assolutamente necessario. Uvl e Inca si attivano per mettere in campo percorsi di formazione sotto il profilo giuridico e della tutela della salute rivolti alle delegate/delegati/Rls in tema di infortuni e malattie professionali in ottica di genere.

L'assistenza di una singola/o lavoratrice/ore, per questioni legate alla salute, può tradursi in tutela collettiva nel momento in cui si accerta che «quel datore di lavoro» riproduce comportamenti dannosi anche su altri lavoratori.

Le Categorie e i Delegati/Rsu/Rls possono pertanto attingere dalle competenze Uvl in materia di salute e sicurezza di genere, prendendo spunto dall'esito delle pratiche gestite dalla tutela individuale e promuovendo eventualmente, all'interno delle Aziende, azioni positive quali ad esempio: protocolli/accordi aziendali sull'agevolazione dell'orario di lavoro (sia in termini di distribuzione oraria che di riduzione oraria) per le lavoratrici madri o per coloro che si occupano di familiari disabili (care giver) e volti alla riduzione di casi di dimissioni per mancanza di conciliazione tra tempi vita e tempi di lavoro.

\* Coordinatore Uffici Vertenze.

## 1) VIOLAZIONI DI NORMATIVE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

Gli Uffici vertenze legali ricevono spesso donne che si trovano ad affrontare problemi di:

- salute e sicurezza sul posto di lavoro;
- mancato o scarso rispetto dell'obbligo del datore di lavoro di sicurezza nel posto di lavoro.

Viene quindi garantita assistenza in ambito giuridico ed economico, con la possibilità di richiedere incontri ai nostri legali convenzionati, identificando se possibile un legale che sia di riferimento sia per l'ufficio vertenze che per il Patronato Inca.

Inoltre, quando occorre affrontare queste situazioni, si cerca prima di tutto di capire se l'azienda sia sindacalizzata e, se possibile, di coinvolgere la categoria di riferimento; spesso avviene anche che sia la stessa Categoria a richiedere il supporto nella tutela di donne che hanno situazioni di mancato rispetto della sicurezza sul posto di lavoro.

Il percorso che si attiva è da prima stragiudiziale, con diffida al datore di lavoro a mettere in atto tutti i sistemi di sicurezza per la lavoratrice in questione; successivamente, il legale convenzionato con l'Uvl viene coinvolto per la valutazione del ricorso giudiziale. Si predispongono il calcolo delle spettanze economiche dovute al lavoratore e viene effettuata una verifica sui cedolini paga.

In riferimento al quadro normativo c'è da ricordare l'art. 6, comma 8, lett. l), del D.Lgs. 81/08, il cui scopo è «[...] promuovere la considerazione della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione».

La tutela degli Uffici vertenze confederali si sviluppa intorno a temi di riconoscimento del diritto alla sicurezza sul luogo di lavoro, a partire dalla valutazione del Dvr con il coinvolgimento della categoria dei delegati e, se presenti, Rsu e Rslt.

La valutazione del Dvr, in alcune situazioni, ha portato a segnalare all'Ispettorato del Lavoro e al Dipartimento di salute e sicurezza della Usl/Asl/Ats casi specifici di mancata applicazione dei dispositivi di sicurezza.

Gli Uvl hanno spesso contribuito a definire, con l'apporto del-

la Categoria, condizioni che tenessero conto non solo del genere ma anche dell'età dei dipendenti rispetto ad alcune specifiche mansioni.

## 2) VIOLENZA E MOBBING SUL LUOGO DI LAVORO

I casi che maggiormente coinvolgono gli Uvl in collegamento diretto con le Categorie riguardano:

- violenze ricevute sul posto di lavoro;
- mobbing.

L'assistenza dell'Ufficio vertenze nei casi di violenza e minacce sul posto di lavoro riguarda soprattutto casi di donne, molto giovani, che appartengono a settori differenti: parliamo di grande distribuzione, pubblici esercizi ma anche farmacie o imprese industriali di medio-grandi dimensioni. Gli Uvl sono stati direttamente coinvolti in alcune situazioni di richiesta di congedo per donne vittime di violenza, sia per accesso diretto agli uffici che per accesso attraverso Categorie sollecitate da Rsu e delegati.

Un passaggio fondamentale della tutela prevede anzitutto una diffida al datore di lavoro alla costruzione e al mantenimento di un ambiente di lavoro sicuro per i propri dipendenti. Come sempre, vengono messi a disposizione i legali convenzionati per pareri e azioni giudiziarie. Le diffide hanno lo scopo di provare il comportamento scorretto del datore di lavoro che potrebbe indurre la lavoratrice alle dimissioni per giusta causa.

In molti territori, soprattutto nelle grandi realtà urbane, sono stati attivati canali diretti con i Centri Antiviolenza (Cav).

In alcune realtà aziendali industriali si è raggiunto un accordo aziendale che prevede l'inserimento lavorativo di donne che seguono percorsi di affiancamento al Cav per violenze subite.

Non può mancare il riferimento all'attività che gli Uvl svolgono in casi di dimissioni per giusta causa con: diffida al datore, denuncia presso i carabinieri o la questura e accesso alla Naspi a garanzia economica della lavoratrice. Anche in questo caso i legali convenzionati con gli Uvl sono a disposizione per tutta la fase successiva alla denuncia.

La ricostruzione, invece, dei casi di mobbing passa attraverso la tutela della lavoratrice a cui viene assicurato quanto prima un colloquio con il medico del patronato, attivando successivamente la Categoria e iniziando un percorso giudiziario con il legale convenzionato.

### 3) TUTELA DELLA LAVORATRICE MADRE: CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA-LAVORO

Un'altra importante attività che gli uffici vertenze confederali svolgono riguarda soprattutto casi di:

- informazioni e consulenza su periodo di maternità;
- il rientro dal periodo di maternità e la gestione degli orari con allattamento e sostituzione in mansione;
- le dimissioni come «via d'uscita» per conciliare vita e lavoro.

L'assistenza offerta dagli Uvl si può definire «trasversale» perché tutela le lavoratrici che, attraverso canali diversi (delegate/i, social, Categorie), si rivolgono ai nostri sportelli.

Le Categorie, sempre più frequentemente, richiedono il supporto vertenziale per valutare quanto si può ottenere, in sede di contrattazione di secondo livello, per le lavoratrici madri. Questo avviene soprattutto al rientro dal periodo di sospensione dell'attività lavorativa per maternità.

Esistono, poi, casi di lavoro a turnazione con difficoltà di blocco di orario per tipo di attività; casi di mansioni specifiche non più sopportabili per conciliare i tempi di vita con quelli di lavoro; situazioni di part time involontari e utilizzo del lavoro supplementare mai consolidato (attivando subito un percorso vertenziale con ricalcolo degli istituti economici non corrisposti alla dipendente); infine, casi di orari di allattamento spezzati in più fasce.



## 6.

### Formazione

*Simona Marchi\* e Barbara Orlandi\*\**

Dalle analisi e dalle riflessioni che sono scaturite dall'intero lavoro su «Che genere di salute e sicurezza sul lavoro. I rischi per la salute delle donne» si sono raccolti elementi fondamentali per la progettazione del percorso formativo, che possa costituire lo strumento attraverso il quale diffondere in tutta l'organizzazione, la consapevolezza della necessità di inserire una prospettiva di genere in ogni scelta in materia di tutela e prevenzione della salute, sicurezza, fisica e mentale sul lavoro.

Nella progettazione si individuano:

- priorità
- target di destinatari
- temi/obiettivi
- vincoli/opportunità
- risultati attesi

#### 1. Priorità

La salute e sicurezza sul lavoro in ottica di genere come **patri-monio comune** dell'intera organizzazione.

Obiettivo della formazione sarà innanzi tutto quello di sviluppare una **consapevolezza diffusa** circa la necessità di declinare i temi della Ssl in ottica di genere.

\* Cgil Nazionale.

\*\* Cgil Toscana.

Formare la capacità di **leggere le differenze** e di agire il proprio ruolo tenendo conto delle specificità dei contesti organizzativi/lavorativi e dei settori (prevenzione, organizzazione del lavoro, valutazione dei rischi, contrattazione, contrattazione sociale e territoriale).

## 2. Target di destinatari

Sono stati individuati tre target di destinatari:

- funzionari/e dirigenti dell'organizzazione;
- Rls, Rlst, Rsa, Rsu;
- Esterno (con particolare riferimento alle scuole).

Ai dirigenti e alle dirigenti, alle funzionarie e ai funzionari andrà dedicata *una* particolare attenzione, considerando che questo primo target, rappresenta il **veicolo fondamentale attraverso il quale far prendere consapevolezza all'intera organizzazione, del valore fondamentale delle diversificazioni dei generi** sul tema della salute e sicurezza. Affinché la Sslg possa diventare patrimonio comune dell'organizzazione e determinare, così, un cambiamento effettivo nell'approccio al tema, occorre prevedere il coinvolgimento del gruppo dirigente nel suo insieme.

Al secondo target, Rls/Rlst/Rsu/Rsa/, che nel tempo è già stato oggetto di formazione, sia da parte delle categorie che dei territori ed anche dalla Cgil nazionale, emerge **l'esigenza di condividere le buone pratiche di formazione ed esperienze**, privilegiando un approccio trasversale, confederale, alla formazione, individuando moduli/temi comuni. Le categorie potranno successivamente declinare, in base alle specificità dei rischi/settori, ciò che valuteranno possa meritare degli approfondimenti.

Sempre in riferimento al secondo target, si evidenzia anche l'opportunità di utilizzare i **bandi/finanziamenti Inail**, al fine di avere risorse e regole/obblighi per raggiungere il più elevato numero di destinatari. Una ulteriore attenzione andrà dedicata al ruolo del Rlst, proprio considerando una particolare complessità

e difficoltà della funzione di rappresentanza e di rapporto con l'organizzazione.

Nel corso del tempo, sono state molte le buone pratiche di formazione condivise sul tema Sslg realizzate nei territori ed in particolare nelle scuole. Anche in questo caso si evidenzia la necessità di una maggiore condivisione e conoscenza, al fine di mettere a fattor comune queste esperienze e implementarne la diffusione all'esterno.

### 3. Obiettivi e temi

Il primo obiettivo è costruire una maggiore consapevolezza sul fatto che **lavoratrici e lavoratori sono esposti a rischi diversi** e che subiscono effetti diversi, sia in termini di infortuni che di malattie professionali.

Il corso di formazione dovrà focalizzare l'attenzione sui **rischi**, spesso sottovalutati o del tutto ignorati, **legati alla sicurezza e la salute delle donne sul lavoro**, tenendo conto degli aspetti di discriminazione (reale e potenziale) che caratterizzano **le valutazioni dei rischi «neutrali» rispetto al genere**. Si dovrà in tale senso diversificare gli obiettivi formativi in materia di **valutazione dei rischi**, abbandonando l'approccio neutrale.

Agli aspetti biologici si aggiunge, non meno importanti, il **sistema di aspettative sociali**, che agisce creando credenze e regole in funzione del ruolo ricoperto nella comunità o nell'organizzazione aziendale. Queste credenze e regole **influenzano le scelte di vita e i comportamenti specifici**, con effetti sulla percezione e gestione dei rischi in ambito lavorativo. Gli elementi alla base del sistema di aspettative sociali possono essere, per esempio, **le tipologie contrattuali, il reddito, la mansione, i ruoli sociali nella comunità, nella famiglia**.

Oltre agli aspetti biologici e legati al sistema di aspettative sociali troviamo il **sistema di welfare e la qualità dell'occupazione**. Gli indicatori di bassa qualità dell'occupazione, scarso benessere e salute precaria sono strettamente correlati. Le differenze di genere di salute sono meno pronunciate nei paesi con un sistema di

welfare che promuove politiche che facilitano l'occupazione a tempo pieno delle donne e ove la partecipazione femminile alla forza lavoro, in particolare delle lavoratrici madri, è incoraggiata attraverso l'erogazione di servizi di cura di alta qualità. Viceversa, un maggior differenziale tra la salute delle donne e quella degli uomini (a svantaggio delle donne) si riscontra nei paesi ove la società è basata su un modello di famiglia tradizionale e su un modello di welfare che lascia alla famiglia la maggior parte dell'onere del lavoro di cura e dell'assistenza.

Mercati del lavoro sempre più flessibili hanno prodotto nel tempo percorsi di carriera non lineari, incrementando la precarietà. La frammentazione della carriera lavorativa si correla positivamente con il rischio di infortuni: esiste uno svantaggio per le lavoratrici precarie che devono affrontare rischi significativamente più elevati di infortunio sia lieve che grave.

Conoscere e riconoscere il disagio legato a **molestie e violenza sul lavoro** è obiettivo fondamentale del percorso. Le molestie sessuali rappresentano, con molta probabilità, la forma più diffusa di violenza contro le donne e contemporaneamente uno dei rischi per la salute maggiormente sottovalutati nella valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro.

Le molestie sessuali (o molestie basate sul sesso) comprendono tre categorie di comportamento: la molestia di genere, l'attenzione sessuale indesiderata e la vera e propria coercizione sessuale. Si tratta di un fenomeno diffuso e grave per le donne in tutto il mondo, minacciando la loro salute mentale e la sopravvivenza economica. La maggior parte delle donne che incontra questi comportamenti molesti sul posto di lavoro riferisce sintomi di depressione, ansia e stress post-traumatico; fa maggiore uso di alcol e droghe; accusa disturbi alimentari. A questi disturbi, sul piano cognitivo ed emotivo, sono frequentemente correlati uno stato d'animo negativo, senso di colpa, ridotta autostima, esaurimento emotivo, rabbia, disgusto, invidia, paura e una generalizzata sensazione di minor soddisfazione di vita. Questi esiti sono riscontrabili anche nelle vittime di forme più indirette di molestie (ad esempio, discriminazioni strategiche di genere) e in coloro

che non utilizzano la definizione di «molestie sessuali» per descrivere le loro esperienze.

Diffondere la consapevolezza della **pratica del rispetto** come macro – tema condiviso e trasversale, dentro l'organizzazione e nei posti di lavoro è un obiettivo centrale della formazione.

Una **distinzione e articolazione dei temi** consentirà approfondimenti e individuerà modalità d'intervento.

Si evidenzia inoltre la necessità di individuare alcune **specificità in base ai target**: dalla consapevolezza all'azione.

Rispetto al **target funzionario/i e dirigenti** l'obiettivo sarà duplice: favorire lo sviluppo di una maggiore consapevolezza del tema Sslg e conoscenza delle sue specificità; agire tale consapevolezza e conoscenza in termini di contrattazione a tutti i livelli: interno, Ccnl, secondo livello, sociale e territoriale.

**Rispetto al target Rls/Rlst/Rsu/Rsa** emerge la necessità di una formazione che sia vicina alla realtà, con possibilità di agire concretamente la lettura dei contesti in ottica di genere, sul lavoro, con particolare riferimento alla valutazione dei rischi, dispositivi di protezione individuale, al disagio lavorativo, organizzazione del lavoro, contrattazione.

**Per tutti i target ci saranno temi trasversali**: benessere organizzativo (etica e cultura del benessere, della buona organizzazione e del buon lavoro); molestie e violenze sul lavoro; tutele individuali, vertenzialità e pratiche; prendersi cura, presa in carico per la tutela, rapporti con reti e associazioni (fare rete, fare comunità); aspetti relazionali e linguaggio.

In generale si evidenzia la necessità di parlare di generi, di **agire quindi una riflessione che sia anche intersezionale**.

Per la messa a sistema, emerge l'esigenza di una **formazione specifica per formatrici e formatori**.

#### 4. Vincoli e opportunità

La proposta di percorso formativo deve considerare aspetti organizzativi che siano condivisi al fine di ottenere una uniformità d'azione e di intenti:

- durata dei percorsi formativi
- risorse
- metodologie didattiche

In generale si privilegia la modalità formativa in presenza, in particolare per il target di funzionarie/i e dirigenti, con la possibilità di avere un'articolazione in più moduli/incontri.

Per la vasta platea di Rls/RLst/Rsu/Rsa la modalità formativa a distanza può risultare più sostenibile, sia in termini di raggiungimento dei destinatari, sia in termini di agibilità. Si prevede anche la possibilità di pensare ad un repertorio di video-lezioni, da fruire in modalità asincrona.

Rispetto alla messa a sistema delle attività formative, da realizzare «a cascata» nei territori/categorie, può essere utile pensare alla **formazione di formatrici e formatori sul tema Sslg** che possano, a loro volta, coordinare, gestire, facilitare il processo formativo ai vari livelli.

## 5. Risultati attesi

Il risultato atteso per il gruppo-target di funzionarie/i e dirigenti è l'**attivazione e la presa in carico del tema a tutti i livelli dell'organizzazione**, da agire nei rispetti ruoli ricoperti.

Rispetto al target Rls/RLst/Rsu/Rsa il risultato atteso è l'**acquisizione di conoscenze specifiche sul tema e la consapevolezza del valore** di declinare, in ogni ambito lavorativo, la salute e sicurezza di genere.

Per facilitare il raggiungimento dei risultati, lo stesso percorso formativo potrebbe contribuire ad elaborare delle indicazioni/ **linee guida da seguire**, con anche alcune check list per verificare se si stia declinando o meno il tema Ssl tenendo conto delle differenze di genere.

Evidenza del raggiungimento dei risultati sarà di far emergere una **progettualità formativa sul tema, «a cascata»**, che possa trovare ulteriori occasioni sia nei territori che nelle categorie.

## 7. **ALLEGATI**

A: NOTA BREVE A CURA DELL'UFFICIO STUDI  
DEL SENATO DEI DISEGNI DI LEGGE SU MOLESTIE  
SUL LAVORO

B: DA UN DVR GENERICO A UN DVR DI GENERE

C: LA VALUTAZIONE DEI RISCHI TENENDO CONTO  
DEL GENERE



## Nota breve a cura dell'Ufficio Studi del Senato dei disegni di legge su molestie sul lavoro

**Disposizioni in materia di molestie sul lavoro, di molestie sessuali e di mobbing (A.S. n. 89, A.S. n. 257 e A.S. n. 671)**

### **Le molestie sessuali sul lavoro nell'ordinamento italiano: profili penalistici**

Il diritto penale italiano **non prevede attualmente per le molestie sessuali in ambito lavorativo una fattispecie *ad hoc***<sup>1</sup>. A livello giurisprudenziale le molestie sessuali sul lavoro sono state, a seconda della gravità e delle modalità dei comportamenti molesti, sussunte in vari reati. Più in generale è necessario ricordare che secondo la **dottrina** (Manzini) **molestia** è ogni attività che alteri dolorosamente o fastidiosamente l'equilibrio psico-fisico normale di una persona. Tale definizione dottrinale del concetto di molestia è stata peraltro ripresa dalla giurisprudenza (*Cass., sez. I, Sentenza n. 19718 del 2005*), secondo cui tale elemento è costituito da tutto ciò che altera dolosamente, fastidiosamente e importunamente lo stato psichico di una persona, con azione durevole o momentanea; non è necessario che tale condotta integri (anche)

<sup>1</sup> A livello civilistico, il Codice delle pari opportunità distingue tra molestie sessuali lavorative (art. 26 comma 2 D.lgs. 198/2006) e molestie sessuali extra-lavorative (art. 55 bis comma 5 D.lgs. 198/2006), includendo tanto le molestie e violenze fisiche, quanto le molestie e le violenze psicologiche o morali. Nell'ambito di tale nozione, dunque, rientrano non solo tutti i contatti corporei indesiderati, ma anche le avances e le battute a sfondo sessuale non desiderate né richieste dalla vittima.

un serio attentato al bene della integrità morale della persona offesa. Nei casi di molestie più gravi, concretizzatisi in toccamenti di zone erogene (si vedano a titolo esemplificativo *Cass., sez. III, Sentenza n. 36704 del 2014*; *Cass., sez. III, n. 42871 del 2013*), la giurisprudenza ha ritenuto integrato il **reato di violenza sessuale** di cui all'articolo 609 *bis* c.p. In giurisprudenza si è altresì affermato che tra i casi di minore gravità di cui all'articolo 609 *bis*, ultimo comma, possono annoverarsi comportamenti di molestia sessuale consistenti in atti concludenti, mentre sono da considerarsi esclusi quei comportamenti che si risolvono, ad esempio, in ossessivi corteggiamenti o in assillanti proposte, ove «lo sfondo sessuale» costituisce soltanto un motivo e non un elemento della condotta (*Cass., sez. III, Sentenza, n. 1040 del 1996*).

Nel caso invece in cui la molestia sul lavoro si sia concretizzata nel ricattare la lavoratrice, ponendola ripetutamente di fronte alla scelta tra il sottomettersi alle avances e il perdere il posto di lavoro, è stato ritenuto integrato il reato di violenza privata. Secondo la giurisprudenza, ai fini della configurabilità del delitto di violenza privata, non è richiesta una minaccia verbale o esplicita, essendo sufficiente un qualsiasi comportamento od atteggiamento, sia verso il soggetto passivo, sia verso altri, **idoneo ad incutere timore ed a suscitare la preoccupazione di subire un danno ingiusto**, finalizzato ad ottenere che, mediante tale intimidazione, il soggetto passivo sia indotto a fare, tollerare od omettere qualcosa (*Cass., sez. V, n. 29261 del 2017*). È appena il caso di ricordare che, sempre secondo la giurisprudenza, integra il reato di «**tentata**» violenza privata, la condotta del datore di lavoro che convochi la dipendente – rientrata al lavoro dopo un periodo di astensione obbligatoria per maternità – in un locale fatiscente e le prospetti di farla lavorare in un luogo di allontanamento dal lavoro mediante l'astensione facoltativa post-partum (*Cass., sez. V, Sentenza, n. 36332 del 2012*). Il datore di lavoro – è importante ricordare – può essere responsabile anche nel caso in cui le molestie sessuali siano commesse da altri soggetti come i superiori gerarchici della dipendente. In tal caso, però, la sua responsabilità è solo civile e limitata al risarcimento

del danno ovvero alla summenzionata reintegrazione nel posto di lavoro. Qualora invece dolosamente il datore di lavoro non adotti provvedimenti a tutela del lavoratore molestato, è configurabile in capo al medesimo un concorso nel reato e si rientra nella responsabilità penale. Nell'ipotesi invece in cui l'autore delle molestie sessuali sia proprio il datore di lavoro, questi si renderà, oltre che inadempiente agli obblighi contrattuali, responsabile penalmente e, quindi, sarà tenuto a risarcire non solo il danno biologico, ma anche il danno morale patito dal dipendente.

### **Convenzione Oil sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro**

La *L. 15 gennaio 2021, n. 4*, ha autorizzato la ratifica da parte dell'Italia – ratifica successivamente eseguita – della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil) n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro (adottata a Ginevra il 21 giugno 2019); la Convenzione è entrata in vigore per l'Italia il 29 ottobre 2022 (secondo il termine dilatorio di dodici mesi, decorrente dalla registrazione della ratifica italiana da parte del Direttore generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, termine previsto dall'articolo 14, paragrafo 3, della stessa Convenzione)<sup>2</sup>. Ai sensi e al fine dell'applicazione della Convenzione: la locuzione «violenza e molestie nel mondo del lavoro» indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico (il riferimento è ad eventi che si verifichino in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro); nell'ambito della suddetta nozione generale, la locuzione «violenza e molestie di genere» indica la violenza e le molestie nei confronti di persone

<sup>2</sup> Cfr. il comunicato del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 25 novembre 2022.

in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali. Si ricorda, in sintesi, che la Convenzione richiede che ciascuno Stato (al quale si applichi la medesima) si impegni: ad adottare leggi e regolamenti che definiscano e proibiscano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro; ad assumere misure adeguate atte a prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro; ad adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure, adeguate e proporzionate al rispettivo livello di controllo, in materia di prevenzione degli atti summenzionati di violenza e molestia; a stabilire misure adeguate ai fini dell'effettività della tutela – anche giurisdizionale – in materia (nonché ai fini della protezione della riservatezza); ad adoperarsi ai fini della messa a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, nonché delle autorità competenti, di misure di orientamento, di risorse, di strumenti di formazione o di altri supporti, con riferimento ai temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.



# DA UN DVR GENERICO A UN DVR DI GENERE

VADEMECUM PER RLS

LARGE è un progetto:



## PROGETTO LARGE



### **gruppo di progetto**

CGIL | Daniele Ranieri  
CISL | Elisabetta Falcone  
UIL | Rosella Giangrazi

### **coordinamento**

Daniele Ranieri

### **comitato scientifico**

Lucia Attimonelli  
Mariangela Benzi  
Chiara Brunetti  
Paola Conti  
Erika Nemmo  
Erica Rizziato

### **impaginazione**

Rachele Lo Piano

### **soggetti attuatori per le competenze tecnico-specialistiche**



**luglio 2014**

## CHI LO HA PROMOSSO

Il Vademecum è il frutto del progetto LARGE, co-finanziato da Inail – Direzione Regionale Lazio, e promosso e realizzato da CGIL, CISL, UIL di Roma e del Lazio. Il progetto ha permesso di elaborare il presente vademecum e di testarne l'utilizzo su un campione di 180 RLS.

## A COSA SERVE

Il Vademecum è uno strumento di supporto per la lettura del DVR in ottica di genere. È uno strumento operativo che, tramite delle domande di controllo, permette di valutare quanto e come l'ottica di genere e, più in generale, le differenze dovute a età, nazionalità, tipologia contrattuale, sono state prese in considerazione nel processo di creazione del DVR e nel sistema di salute e sicurezza aziendale/organizzativo.

## A CHI È DESTINATO

Il Vademecum è stato creato principalmente per i/le RLS quali figure con funzione consultivo/propositiva rispetto al DVR. Tuttavia la struttura del documento può costituire uno spunto di riflessione per RSPP e per le aziende chiamate ad integrare l'ottica di genere nel proprio sistema di salute e sicurezza.

## STRUTTURA DEL VADEMECUM

Il vademecum è strutturato su 4 macro aree relative a sezioni specifiche, secondo un indice che rispecchia la struttura di un DVR tipo. È bene precisare che ciascun DVR aziendale è strutturato in modo diverso quindi è comunque possibile che determinate informazioni si presentino in sezioni del documento diverse da quelle indicate nell'indice qui utilizzato.

Per ciascuna sezione:

- la colonna **Descrizione della Sezione** indica le informazioni che per norma di legge e/o prassi consolidata un DVR dovrebbe contenere.
- la colonna **Domande di Controllo** contiene delle domande che mirano a verificare la presenza e la modalità di integrazione dell'ottica di genere nelle varie parti del DVR. Non tutte le sezioni del DVR sono integrabili secondo l'ottica di genere: per questo motivo possono esserci delle sezioni a cui non corrisponde alcuna domanda di controllo. Oppure, sono significative (ad esempio per quanto riguarda la valutazione dei rischi specifici) ma non esistono al momento norme tecniche o standard rilasciati dalle sedi competenti, a cui fare riferimento.
- la colonna **L'informazione è presente nel DVR?** permette all'RLS di appuntare, per il proprio uso personale, se e in che modo l'informazione richiesta nella domanda di controllo è presente nel documento. È possibile, quindi, per ogni domanda di controllo indicare:
  - **si** se l'informazione è presente
  - **no/in parte** se l'informazione non è presente o lo è solo in parte
  - **note su suggerimenti da proporre per integrare il documento** dove si può indicare quale potrebbe essere una proposta di miglioramento, modifica, integrazione del DVR. Le proposte di integrazione possono essere relative ad attività o informazioni che l'azienda non ha preso in considerazione ma, non di meno, potrebbero riguardare iniziative che l'azienda ha messo in atto ma non sono state inserite all'interno del DVR (es: iniziative a sostegno delle Pari opportunità o per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro).

## LA LOGICA DELLE DOMANDE DI CONTROLLO

Le domande di controllo sono state create pensando all'utilizzabilità del Vademecum a prescindere dal settore produttivo dell'organizzazione. Tuttavia è bene specificare che in base alle diverse situazioni determinate domande possono essere più pertinenti di altre.

Le domande di controllo sono di vario tipo ma in generale sono riconducibili a due tipologie:

- Domande relative alla modalità con cui i dati del personale utilizzabili a corredo di numerose aree del DVR sono presentati (numero di lavoratori, statistiche sugli infortuni, numero di lavoratori coinvolti nelle attività formative, etc.). L'esposizione a determinati rischi può avere un diverso impatto sui lavoratori, anche in virtù delle loro caratteristiche peculiari: genere, età, nazionalità, tipologia contrattuale. Le domande relative ai dati suggeriscono di presentare i dati affinché tali differenze e la loro incidenza possano emergere (es: presentando dati relativi agli infortuni disaggregati per uomini e donne è possibile rilevare se l'esposizione ad un determinato rischio ha condotto ad una percentuale di incidenza differente sui diversi gruppi di popolazione lavorativa, nella stessa mansione)
- Domande relative all'integrazione dell'ottica di genere nella politica, nel sistema di salute e sicurezza e nel processo di valutazione dei rischi. Si tratta di domande che mirano ad evidenziare se all'interno del DVR è chiarito se e come nel processo di valutazione dei rischi si tiene conto dell'ottica di genere e delle altre possibili diverse condizioni relative ad età, paese di provenienza o tipologia contrattuale esistenti nella popolazione lavorativa (es: se nei processi partecipativi consultivi per determinare le misure preventive si è fatto in modo di coinvolgere lavoratori con peculiarità diverse e portatori di condizioni e punti di vista differenti).

## MACRO AREA 1 DVR IDENTIFICAZIONE E DESCRIZIONE DELL'AZIENDA/ORGANIZZAZIONE

MACRO SEZIONE DVR	DESCRIZIONE MACRO SEZIONE DVR	DOMANDE DI CONTROLLO	L'INFORMAZIONE È PRESENTE NEL DVR?		
			si	no/ in parte	note su suggerimenti per integrare il documento
<b>1.1.</b> Anagrafica azienda e dati sul personale	La sezione contiene i dati identificativi dell'azienda e riporta la data di redazione e la firma del Datore di Lavoro. La data certa di redazione può essere attestata anche con firma del r.s.p.p., del r.l.s. o r.l.s.t., e del medico competente, ove nominato. La sezione dovrebbe contenere: a) anagrafica Aziendale (Nome, Ragione Sociale, Ubicazione); b) dati identificativi dei soggetti responsabili SSL (datore di lavoro; rspp se diverso dal datore di lavoro; rls/rlst, medico competente, addetti alle emergenze; addetti al primo soccorso; dirigenti; preposti) c) Dati complessivi sul personale suddivisi per donne e uomini	I dati sul numero complessivo dei lavoratori/trici sono suddivisi per donne e uomini?  Nei dati sul numero complessivo di lavoratori/trici si può rilevare la composizione per età, paese di provenienza e tipologia contrattuale?			
	<b>1.2.</b> Organigramma e funzionigramma della SSL	La sezione riassume con uno schema grafico, le funzioni aziendali per la sicurezza sul lavoro, con evidenza delle relative relazioni e dipendenze gerarchiche. La rappresentazione grafica dovrebbe evidenziare le posizioni nominative di: a) datore di lavoro e/o altri soggetti aventi specifiche e documentate deleghe in materia di sicurezza; b) dirigenti con le relative funzioni per la sicurezza, preposti, funzioni di staff (SPP, Medico competente, addetti alla gestione delle emergenze e addetti al primo soccorso); c) RLS.	È specificato se i diversi ruoli sono ricoperti da uomini o da donne (soprattutto in presenza di nomi stranieri)?		
<b>1.3.</b> Descrizione del ciclo produttivo e dell'ambiente di lavoro	La sezione riporta la descrizione del ciclo produttivo, delle attività svolte e degli ambienti di lavoro/reperti (interni ed esterni) utilizzati dal personale dell'azienda, allegando la pianta dell'azienda con lay-out. La sezione dovrebbe contenere: a) identificazione del processo complessivo di lavoro, con l'indicazione dei diversi cicli produttivi e, possibilmente, delle loro interdipendenze (sequenze e priorità) b) descrizione delle fasi lavorative e fasi di attività per ogni ciclo produttivo c) pianta dei luoghi di lavoro (pianta aziendale) e descrizione degli ambienti dal punto di vista della struttura, degli arredi, del microclima.				
<b>1.4.</b> Reperti e mansioni	La sezione contiene una descrizione dei Reparti e/o delle mansioni e/o dei gruppi omogenei in riferimento al ciclo di lavoro. La descrizione è relativa alle risorse umane impegnate e alle attività che svolgono, agli impianti e alle materie prime utilizzate. Per ogni ambiente/reparto la sezione riporta: a) la descrizione dell'ambiente/reparto/mansione/gruppi omogenei b) le relative fasi di lavoro/attività	Nel descrivere la composizione dei/delle lavoratori/trici per ciascun reparto/mansione/gruppo omogeneo* c'è una suddivisione per sesso IU/DI?			

(segue) ►►

(segue) »

	c) il numero e mansione degli addetti con dati suddivisi per sesso (uomini/donne) d) l'elenco di impianti, macchine e attrezzature utilizzate in ogni reparto e) i materiali utilizzati (materie prime, semilavorati - compresi sostanze e preparati pericolosi - prodotti finiti, rifiuti). f) un rimando a schede tecniche, generalmente presentate in forma di allegato, relative a: macchinari e manuali di uso e manutenzione; schede prodotto (preparati chimici, agenti contaminanti, sostanze pericolose etc.)	Nel descrivere la composizione dei/delle lavoratori/trici per ciascun reparto/mansione/gruppo omogeneo* è indicata la tipologia contrattuale, l'età, la nazionalità?			
		Nell'indicare i lavoratori/trici impiegati in ciascun reparto/mansione/gruppo omogeneo* viene considerata l'intera forza lavoro, compresi i lavoratori e le lavoratrici con contratti e orari non standard**, i tirocinanti, i dipendenti in congedo per malattia, maternità o congedo parentale?			

**NOTE**

\* Gruppo Omogeneo: gruppo di lavoratori/trici che si ritiene siano esposti agli stessi fattori di rischi. Possono essere definiti "gruppi omogenei" per esposizione a fattori di rischio specifici (es. rumore, stesse sostanze nocive, ecc.) o per esposizione a rischi derivanti da lavorazioni specifiche (es. falegnameria, carpenteria, saldatura, ecc.).

\*\* contratti e orari non standard: contratti di lavoro atipici (fossia non a tempo indeterminato o determinato. Sono atipici, ad esempio, contratti di collaborazione occasione, a progetto, presso terzi etc..) e orari di lavoro differenti da quelli adottati dalla maggior parte dei lavoratori/trici impiegati (es: forme di part time orizzontale e/o verticale; contratti a chiamata; orari plurivarati etc.)

fine ■

**MACRO AREA 2 DVR**  
**ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA**

MACRO SEZIONE DVR	DESCRIZIONE MACRO SEZIONE DVR	DOMANDE DI CONTROLLO	L'INFORMAZIONE È PRESENTE NEL DVR?		
			si	no/ in parte	note su suggerimenti per integrare il documento
<b>2.1.</b> Politica della Sicurezza Aziendale e pianificazione	La sezione contiene, in relazione alla declinazione di obiettivi strategici, i principi cui si ispira ogni azione aziendale, nell'ottica della salute e sicurezza e benessere personale ed organizzativo di tutti i partecipanti alla vita dell'organizzazione. La sezione indica in sostanza quale "missione" si è data l'azienda in tema di SSL, esprimendo le motivazioni che stanno alla base, la ferma volontà del vertice aziendale a perseguire gli obiettivi posti, la consapevolezza dei risultati auspicati cui tendere, le responsabilità da assumere.	La politica di salute e sicurezza aziendale contiene obiettivi specifici volti a garantire l'uniformità della tutela dei lavoratrici e lavoratori anche con riguardo all'età, alla condizione di immigrato/a e alla tipologia contrattuale?			
		Ci sono riferimenti al collegamento tra la politica di salute e sicurezza e le politiche del personale volte a garantire pari opportunità e non discriminazione?			
<b>2.2.</b> Riferimenti normativi relativi alla SSL e norme di comparto	La sezione dovrebbe contenere i riferimenti normativi nazionali relativi alla Salute e Sicurezza sul lavoro ed eventuali norme specifiche di comparto con riferimento a macchinari, attrezzature e materiali utilizzati. È opportuno che siano richiamate anche le norme riferite alle pari opportunità e non discriminazione a livello nazionale ,europeo e internazionale.	Il DVR fa riferimento a leggi e normative in materia di pari opportunità e non discriminazione?			
<b>2.3.</b> Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)	La sezione descrive l'insieme delle persone, dei sistemi e dei mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione. La sezione deve contenere: a) Nominativo del Datore di lavoro (Indicare se il datore di lavoro svolge anche i compiti del RSP) b) Nominativi del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, se diverso dal datore di lavoro c) Nominativi ASPP (ove nominati) d) Nominativi addetti al Servizio di Primo Soccorso, e) Nominativi addetti al Servizio di Antincendio ed Evacuazione f) Nominativo del Medico Competente (ove nominato) g) Nominativo del RLS/RLST h) Evidenziazione delle figure esterne al Servizio di prevenzione e protezione (dirigenti e/o preposti ove presenti), La sezione dovrebbe allegare eventualmente l'organigramma aziendale nel quale sono indicati ruoli e mansioni specifiche.	Nell'elenicare i componenti interni ed esterni del Sistema di Salute e Sicurezza è specificato se, oltre a soddisfare i requisiti di legge minimi previsti per il ruolo, hanno competenze relative all'ottica di genere?			
		Se non indicato in precedenza è specificato il sesso dei componenti del SPP (soprattutto in presenza di nomi stranieri)?			

(segue) ►►

(segue) »

<b>2.4. Comunicazione interna e riunioni</b>	La sezione descrive le modalità e gli strumenti (anche in coerenza con la politica della sicurezza aziendale adottata cfr. punto 2.1) con cui vengono messe in comune conoscenze e informazioni, attinenti alla sicurezza sul lavoro, tra le figure del SPP, anche in riferimento alla riunione periodica obbligatoria.	È indicata la presenza di policy aziendale e/o codice di buone prassi per regolare gli orari di riunioni e incontri affinché ci possa essere la più larga partecipazione?			
<b>2.5. Sorveglianza Sanitaria</b>	All'interno della sezione viene descritto il programma di sorveglianza sanitaria (qualora per l'azienda ne risulti l'applicabilità e ne sia determinato l'obbligo) relativo a: visite mediche; visite periodiche per mansioni e rischi professionali; procedure in caso di infortunio, la valutazione di idoneità, ecc.	Nelle procedure e nei protocolli di sorveglianza sanitaria si considerano le condizioni legate a genere, età, paese di provenienza e tipologia contrattuale?			
<b>2.6. Monitoraggio Infortuni e malattie professionali</b>	La sezione contiene le statistiche relative agli infortuni e alle malattie professionali con dati suddivisi per donne e uomini e aggiornati almeno alla data di ultima revisione del documento.	Le statistiche/ informazioni relative agli infortuni e alle malattie professionali presentano dati suddivisi per uomini e donne?  Le statistiche/ informazioni relative agli infortuni e alle malattie professionali riportano dati suddivisi per fascia d'età, nazionalità, tipologia contrattuale?			
<b>2.7. Informazione e Formazione</b>	La sezione descrive il programma adottato dall'azienda per l'informazione e la formazione dei lavoratori in relazione ai rischi generali dell'impresa, ai rischi specifici, alle figure preposte alla prevenzione in azienda. La sezione dovrebbe contenere: a) il piano di formazione e informazione in tema di sicurezza, in relazione alle attività di: - formazione obbligatoria, - relativi aggiornamenti, - attività aggiuntive e relative a temi trasversali che possano risultare di pertinenza e/o supporto alle strategie e politiche aziendali in tema b) Per la formazione obbligatoria e gli aggiornamenti periodici previsti, la sezione dovrebbe anche riportare (o fare riferimento a documento interno all'azienda) alla relativa mappatura dei percorsi formativi già svolti o da svolgere, contemplando nella programmazione temporale anche le naturali scadenze e deadline dettate dalla norma c) le statistiche relative alla partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici alle attività formative e informative con dati suddivisi per donne e uomini.	È specificato se tra le tematiche trattate nelle attività di formazione e informazione vi è quella relativa alla possibile diversa vulnerabilità di alcuni gruppi di lavoratori nell'esposizione a determinati rischi (in relazione alla possibile rilevanza del sesso, dell'età, del paese di provenienza, della tipologia contrattuale)?			

(segue) »

(segue) »

<b>2.8. Gestione delle Emergenze</b>	La sezione descrive le misure per la prevenzione e/o riduzione dei rischi derivanti da situazioni di emergenza non prevedibili o che richiedono interventi specifici per gestire particolari eventi pericolosi (es. rischio incendio); vengono indicate le specifiche azioni di prevenzione ed intervento nel piano per la gestione delle emergenze con indicazione: a) delle azioni di prevenzione e/o riduzione del rischio; b) dei nominativi degli addetti alla gestione delle emergenze e del primo soccorso e la composizione delle squadre c) della verifica e valutazione, da parte dell'organizzazione delle condizioni psicofisiche dei soggetti nominati addetti/membri delle squadre per la gestione delle emergenze e primo soccorso e della loro idoneità allo svolgimento della mansione/ruolo .	In relazione agli addetti alla gestione delle emergenze e del primo soccorso è specificato se siano necessarie misure e/o conoscenze specifiche in relazione a differenze (di genere, età, paese di provenienza, presenza di disabilità) che possono avere un impatto in caso di emergenza?			
<b>2.9. Audit interni e sistema premiante</b>	La sezione fa riferimento al fatto che l'azienda dovrebbe prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta: a) un'articolazione di funzioni che assicuri nel tempo, secondo tempistiche programmate, le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio; b) un sistema disciplinare ulteriore a quello sanzionatorio per norma e uno premiante, idonei rispettivamente a rafforzare quanto previsto ex lege per il mancato rispetto delle misure pianificate e a promuovere una più consapevole e motivata adozione di comportamenti e atteggiamenti sicuri per il perseguimento degli obiettivi di salute e sicurezza dichiarati.	Vengono stabiliti obiettivi di salute e sicurezza sensibili al genere e ad altre caratteristiche rilevanti (paese di provenienza, tipologia contrattuale etc.) dei/delle lavoratori/trici?			

fine ■

## MACRO AREA 3 DVR VALUTAZIONE DEI RISCHI

MACRO SEZIONE DVR	DESCRIZIONE MACRO SEZIONE DVR	DOMANDE DI CONTROLLO	L'INFORMAZIONE È PRESENTE NEL DVR?		
			si	no/ in parte	note su suggerimenti per integrare il documento
<b>3.1.</b> Criteri adottati per la valutazione dei rischi e per la compilazione del documento	La sezione sintetizza il processo e i criteri adottati per la stesura del documento. Una completa definizione dei criteri di stesura del documento contiene riferimenti a: a) Metodo di lavoro b) Acquisizione delle informazioni c) Risultati delle statistiche infortuni e malattie professionali d) Identificazione dei pericoli (rilevanti per settore, attività etc.) e criteri di valutazione dei rischi	In relazione ai criteri adottati per la valutazione e per la compilazione del DVR è chiarito se e in che modo nell'identificare i pericoli e i criteri di valutazione sono state tenute in considerazione le peculiarità dovute a genere, età, nazionalità e tipologia contrattuale?			
		In relazione ai criteri adottati per la valutazione e per la compilazione del DVR è chiarito se e come nell'acquisizione delle informazioni si è previsto un coinvolgimento diretto o indiretto di lavoratori/trici riguardo ai problemi che incontrano sul lavoro?			
		Nella correlazione tra i rischi individuati e i lavoratori aggregati per mansioni/attività/gruppi omogenei vengono presentati i dati suddivisi per uomini e donne, fascia di età, paese di provenienza, tipologia contrattuale?			
<b>3.2.</b> Valutazione dei rischi di infortunio	La sezione descrive analiticamente (per tipologia di attività/mansione/gruppo omogeneo descritto analizzandone la composizione per genere) le situazioni di rischio per i lavoratori e le lavoratrici esplicitando: a) l'elenco delle strutture e degli impianti (suddivisi per reparto/area) b) l'elenco delle macchine e delle attrezzature in uso fisse, mobili e portatili (suddivise per reparto/area) c) l'elenco dei mezzi di sollevamento e dei mezzi di trasporto interno delle merci (anche non semoventi) d) i materiali pericolosi (caldi, freddi; appuntiti; taglienti..)	In relazione all'elenco degli impianti, delle macchine, delle attrezzature e dei mezzi di trasporto interni è chiarito se è stata presa in considerazione la loro conformità all'utilizzo sia da parte degli uomini che delle donne nonché degli uomini e delle donne "non medi"?*			

(segue) ►►

(segue) »

	<p>e) le sostanze e i preparati pericolosi (relativi all'uso delle attrezzature)</p> <p>f) l'individuazione dei pericoli per la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici</p> <p>g) l'individuazione dei rischi specifici presenti in azienda impiegando la metodologia ed i criteri dichiarati</p> <p>h) espressione del giudizio di rilevanza sui rischi individuati</p>	<p>Nell'esprimere il giudizio di rilevanza dei rischi individuati si è tenuto conto delle differenze di genere, età, provenienza geografica e tipologia contrattuale?</p> <p>Nella correlazione tra i rischi individuati e i lavoratori aggregati per mansioni/attività/gruppi omogenei vengono presentati i dati suddivisi per uomini e donne, fascia di età, paese di provenienza, tipologia contrattuale?</p>			
<b>3.3.</b> <b>Valutazione dei rischi specifici già normati</b>	<p>La sezione riporta, per ogni rischio specifico già normato, una scheda di rischio contenente informazioni relative alle fonti di rischio e agli effetti sulla salute, alle informazioni statistiche sull'incidenza del rischio, alla correlazione tra il rischio e gruppi omogenei</p> <p>I rischi che la sezione deve prendere in considerazione sono:</p> <p>a) Rischio rumore</p> <p>b) Rischio vibrazioni</p> <p>c) Rischio movimentazione manuale dei carichi</p> <p>d) Rischio movimenti ripetitivi degli arti superiori</p> <p>e) Rischio chimico</p> <p>f) Rischio Incendio</p> <p>g) Rischio esplosione (ATEX)</p> <p>h) Rischio biologico</p>	<p>Nell'esprimere il giudizio di rilevanza dei rischi individuati si è tenuto conto delle differenze di genere, età, provenienza geografica e tipologia contrattuale?</p> <p>Nella correlazione tra i rischi individuati e i lavoratori aggregati per mansioni/attività/gruppi omogenei vengono presentati i dati suddivisi per uomini e donne, fascia di età, paese di provenienza, tipologia contrattuale?</p>			
<b>3.4.</b> <b>Valutazione dei rischi socio-organizzativi</b>	<p>La sezione riporta, in relazione a macro-aggregazioni per mansioni/attività/gruppi omogenei di lavoratori, indicazione su:</p> <p>a) Rischi socio-organizzativi;</p> <p>b) Stress lavoro correlato.</p> <p>In relazione allo stress lavoro correlato, se esso non è trattato all'interno di un DVR specifico o in una sezione a parte del DVR medesimo, la sezione deve contenere indicazione:</p> <p>c) dei tipi di valutazione che sono state effettuate: Preliminare e/o approfondita;</p> <p>d) delle modalità di rilevazione e della valutazione del rischio in relazione a: eventi sentinella, contenuto del lavoro, contesto del lavoro.</p>	<p>In relazione ai rischi psico-sociali (in particolare stress lavoro correlato) nella valutazione sono stati considerati sia per gli uomini che per le donne, riportandoli in modo disaggregato anche tenendo conto dell'età, del paese di provenienza e della tipologia contrattuale) elementi quali:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- equilibrio vita-lavoro</li><li>- orari di lavoro (anche lavoro notturno e a turni)</li><li>-evoluzione carriera</li><li>- molestie, discriminazioni, violenze</li><li>- fattori di stress emotivo?</li></ul>			

(segue) »

(segue) »

		<p>A proposito di valutazione dei rischi psico-sociali, incluso lo stress lavoro-correlato, le figure coinvolte nel processo valutativo hanno competenze relative all'ottica di genere?</p>			
		<p>Nel processo di valutazione dei rischi psico-sociali è indicato il coinvolgimento diretto e/o indiretto di lavoratori/trici e le sue modalità?</p>			
<p><b>3.5. Altri rischi</b></p>	<p>La sezione riporta, per ogni rischio specifico già normato una scheda di rischio contenente informazioni relative alle fonti di rischio e agli effetti sulla salute, alle informazioni statistiche sull'incidenza del rischio, alla correlazione tra il rischio e gruppi di mansioni/attività/gruppi omogenei dei lavoratori.</p> <p>La sezione dovrebbe contenere indicazioni su:</p> <p>a) Rischi derivanti da utilizzo dei Videoterminali  b) Rischi derivanti da presenza di campi elettromagnetici  c) Rischio radiazioni ottiche artificiali  d) Rischi connessi all'esposizione all'amianto  e) Rischi per lavoratrici in stato di gravidanza</p>	<p>Nell'esprimere il giudizio di rilevanza dei rischi individuati si è tenuto conto delle differenze di genere, età, provenienza geografica e tipologia contrattuale?</p>			
		<p>Nella correlazione tra i rischi individuati e i lavoratori aggregati per mansioni/attività/gruppi omogenei vengono presentati i dati suddivisi per uomini e donne, fascia di età, paese di provenienza, tipologia contrattuale?</p>			

**NOTE**

*\*Non medi: per donne e uomini di corporatura "non media" si intendono le persone che hanno caratteristiche fisiche diverse dalla media delle persone dello stesso sesso. Si possono ritenere lavoratrici/trici "non medi", ad esempio, coloro che sono molto alti o, al contrario, hanno una statura bassa, coloro che hanno una misura di piede molto più grande o molto più piccola rispetto alla media, coloro che hanno una corporatura massiccia o, al contrario, molto esile etc.*

fine ■

**MACRO AREA 4 DVR**  
**MISURE DI PREVENZIONE E PROGRAMMA DI ATTUAZIONE**

MACRO SEZIONE DVR	DESCRIZIONE MACRO SEZIONE DVR	DOMANDE DI CONTROLLO	L'INFORMAZIONE È PRESENTE NEL DVR?		
			si	no/ in parte	Note su suggerimenti per integrare il documento
<b>4.1. Identificazione delle misure da adottare</b>	La sezione indica le azioni che il datore di lavoro intende attuare per assicurare e mantenere nel tempo i livelli di prevenzione in azienda in riferimento ai rischi individuati.	Nella definizione delle misure da adottare si tiene conto delle differenze di genere, età, paese di provenienza e tipologia contrattuale?			
		Sono stati individuati modi per incoraggiare maggiormente le donne a partecipare alle attività e funzioni inerenti la sicurezza (soprattutto in relazione ad una bassa presenza femminile tra gli attori del Sistema Salute e Sicurezza)?			
		Li dove le statistiche evidenziassero un basso coinvolgimento nelle attività formative di gruppi di lavoratori/ trici sono indicate delle misure per aumentarne il coinvolgimento?			
<b>4.2. Informazione e Formazione</b>	La sezione descrive i programmi di formazione indirizzati a tutti i lavoratori e lavoratrici nonché alle figure coinvolte nel Sistema di Salute e Sicurezza. La sezione dovrebbe contenere elementi relativi a: a) modalità dell'informazione e della formazione; b) informazione e formazione di base ai lavoratori neoassunti; c) formazione lavoratori, per cambio mansione e in caso di ogni cambiamento organizzativo; d) formazione ai Datori di Lavoro e ai Dirigenti; e) formazione ai Preposti; f) formazione addetti all'uso di carrelli elevatori e transpallet; g) formazione per addetti all'utilizzo di macchine e impianti particolari; h) Informazione e formazione per il gruppo di emergenza; i) statistiche della formazione.	Le statistiche sulla formazione si presentano con i dati suddivisi per uomini e donne?			
		Le statistiche sulla formazione danno evidenza del coinvolgimento del personale con contratti di lavoro atipici?			
<b>4.3. Dispositivi di protezione individuale (DPI)</b>	In relazione alle mansioni interne all'organizzazione e ai rischi correlati, la sezione descrive: a) i Dispositivi Prevenzione Individuale (DPI) forniti ai lavoratori e alle lavoratrici; b) le modalità di consegna dei DPI con tracciatura della stessa (date, responsabili) e sostituzione in caso di usura degli stessi.	Viene specificato se nella scelta dei DPI si tiene conto delle differenze psicofisiche tra donne e uomini (e donne e uomini "non medi"?)			

(segue) »

(segue) »

		Viene specificato se nella scelta dei DPI si tiene conto di particolari vincoli di tipo culturale, di età, disabilità, ecc.?			
<b>4.4.</b> <b>Partecipazione e coinvolgimenti dei lavoratori e delle lavoratrici</b>	La sezione descrive le modalità con cui l'organizzazione realizza il coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici e/o dei loro rappresentanti in merito almeno alla consultazione preventiva relativa alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive.	Nella definizione delle misure di prevenzione da adottare è chiarito se e come i lavoratori/ trici partecipano al processo di individuazione e attuazione delle soluzioni?			
		Nella definizione delle modalità di partecipazione c'è una adeguata considerazione delle peculiarità di genere, età, nazionalità e tipologia contrattuale?			
		Nei processi di partecipazione riguardanti le iniziative di prevenzione, la presenza delle lavoratrici è garantita?			
<b>4.5.</b> <b>Interventi di promozione della salute</b>	La sezione contiene tutte quelle iniziative che, al di là degli obblighi di legge, il datore di lavoro mette in atto, con il contributo del medico competente, per aiutare attivamente i lavoratori e le lavoratrici a migliorare la salute e il benessere in generale. A livello puramente indicativo tra le tematiche generalmente trattate in questa sezione: a) partecipazione dei lavoratori dipendenti al processo di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e del proprio ambiente di lavoro; b) misure volte a migliorare il benessere nei luoghi di lavoro, ad esempio consentendo orari di lavoro flessibili o lavoro a domicilio; c) iniziative di informazione e incentivazione dell'alimentazione sana e dell'attività fisica; d) iniziative di informazione e trattamento per il fumo; e) promozione della salute mentale, offrendo consulenza psicologica ai lavoratori e alle lavoratrici; f) offerta di controlli medici e analisi facoltativi.				

(segue) »

(segue) »

<b>4.6.</b> <b>Programma di attuazione delle misure di prevenzione e protezione e di miglioramento.</b>	In relazione a tutte le misure individuate nelle sezioni precedenti per la prevenzione, la protezione e il miglioramento, viene esplicitato un programma di attuazione che contenga: a) tempi di realizzazione, individuati attraverso una priorità di rischio; b) ruoli dell'organizzazione incaricati dell'attuazione, individuati per nominativo o per ruolo ricoperto; c) modalità di realizzazione/procedure, individuate con una semplice e breve descrizione del "come" saranno realizzate; d) previsione di una verifica della realizzazione delle misure programmate e delle persone incaricate ad effettuare la verifica.	In relazione al programma di attuazione delle misure di prevenzione e protezione e di miglioramento si tiene conto dell'impatto sui diversi gruppi di lavoratori/trici?			
--	---	---	--	--	--

**NOTE**

*"Non medi: per donne e uomini di corporatura "non media" si intendono le persone che hanno caratteristiche fisiche diverse dalla media delle persone dello stesso sesso. Si possono ritenere lavoratrici/trici "non medi", ad esempio, coloro che sono molto alti o, al contrario, hanno una statura bassa, coloro che hanno una misura di piede molto più grande o molto più piccola rispetto alla media, coloro che hanno una corporatura massiccia o, al contrario, molto esile etc.*

fine ■



## **La valutazione dei rischi tenendo conto del genere**

*(perché nei conventi i frati rammendano e le suore aggiustano i motori?)*

Novembre 2013

## **INDICE**

1. Premessa
2. Idee di fondo: cosa dice il dibattito corrente, come si esprime la bibliografia, la riflessione del Gruppo Donne Salute Lavoro
  - 2.1. I primi passi verso una valutazione dei rischi sensibile al genere
3. Valutazione dei rischi: una indagine sul campo per rappresentare il punto di vista delle lavoratrici
  - 3.1. Conduzione dei gruppi di confronto
  - 3.2. Cosa è emerso dai gruppi di confronto: primi risultati
  - 3.3. Restituzione e verifica dei primi risultati con i gruppi confronto
4. Una proposta per la valutazione dei rischi tenendo conto del genere
  - 4.1. Per un nuovo processo di valutazione
  - 4.2. Agenti chimici e differenza di genere
  - 4.3. Rischi per la maternità
5. Misure di prevenzione conseguenti
  - 5.1. Scelta dei DPI: è anche una questione di genere
6. Conclusioni

## 1. Premessa

Il nostro gruppo in questi anni ha sviluppato temi legati a rischi specifici analizzati con una visione di genere, perseguendo l'obiettivo di fornire materiali utili per chi avesse bisogno di strumenti informativi e/o di lavoro (questionari, informazioni legali, elementi utili per la contrattazione) per tutelare la salute delle donne nei luoghi di lavoro e sul territorio.

Abbiamo affrontato, forti di queste esperienze, il quesito "massimo" possibile: cosa vuol dire fare una valutazione di rischio di genere? pensando che sarebbe stato solo un po' lungo e complesso l'iter, ma la conclusione era facilmente raggiungibile.

Gli strumenti di lavoro erano gli stessi: professionalità diverse nel gruppo e confronti con RLS e delegate per l'analisi dei problemi, ma alcuni elementi hanno reso più difficoltoso il nostro lavoro:

- diminuzione del tempo e dell'attenzione alla tutela della salute nel mondo del lavoro: travolti da altri problemi, ci sono poche occasioni di socializzazione su questi argomenti e il farlo porta alla luce un cumulo di problemi irrisolti;
- negli ultimi anni i fattori di nocività classici (fisici, chimici) sono rimasti in evidenza anche se globalmente diminuiti nella maggior parte delle aziende, mentre l'elemento "organizzazione del lavoro" è diventato particolarmente complesso e pesante per la salute, oltre che analizzato in maniera insufficiente;
- ci sono grandi differenze di esperienze e di aspettative tra i giovani, pochi, precari, bloccati nella carriera, e le generazioni che hanno vissuto le lotte per la tutela della salute in fabbrica, che ora rischiano di essere disperse per effetto delle brusche espulsioni dalle aziende o per la costrizione in una condizione di lavoro senza certezze riguardanti l'inizio della pensione.

Questi elementi hanno reso molto complesso mantenere costante l'attenzione sulle differenze di genere e reso più lungo e faticoso il lavoro di analisi.

Abbiamo deciso che il lavoro fin qui svolto dovesse avere un primo momento di divulgazione proprio perché è impensabile che tutti questi elementi, anche quelli emersi senza una precisa collocazione "di genere", non possano essere materiale utile anche per altri, per poter proseguire o iniziare analisi diverse dalla nostra, e viceversa altre esperienze possano ritrovare nel nostro lavoro un riscontro positivo per poter magari arrivare ad una conclusione comune.

Quello che ci è sembrato fondamentale è avviare una stagione di sperimentazione, di ricomposizione delle diverse esperienze e proposte, per produrre un'idea condivisa di cosa e come occorre valutare, superando tecnicismi complicati e inaccessibili, che hanno il solo effetto di far crescere i costi delle consulenze.

## 2. Idee di fondo: cosa dice il dibattito corrente, come si esprime la bibliografia, la riflessione del Gruppo Donne Salute Lavoro.

In tema di valutazione dei rischi sono ormai consolidati diversi strumenti di analisi, più o meno appropriati, ma accomunati da un limite: la standardizzazione dei soggetti ai quali viene applicata la valutazione. In altre parole sono ininfluenti alcune variabili collettive che differenziano profondamente la suscettibilità ai rischi professionali come l'età, la provenienza geografica, la tipologia contrattuale, il genere, variabili che si intrecciano frequentemente tra loro. Il genere non risulta solo la variabile più importante (riguardando la cosiddetta metà del cielo) ma è anche quella in cui "strategicamente" tutte queste variabili confluiscono determinandone il "ribasso socio economico complessivo" (essere donna e precaria, essere donna - immigrata e precaria, essere donna - anziana e immigrata pone in posizione di svantaggio massimo rispetto all'uomo, inoltre la maggiore quota di precarietà riguarda le donne).

Gli stessi metodi di valutazione, le conoscenze dei rischi, gli effetti per la salute, si basano su popolazioni lavorative astratte, di soggetti "standard", una semplificazione che falsifica la realtà, che occorre svelare culturalmente e dimostrare concretamente.

L'elaborazione e le ricerche più recentemente prodotte si sono sviluppate in ambito europeo, il livello che ha originato peraltro tutta la recente normativa di salute e sicurezza sul lavoro (vedi documento OCSE 1994.... penultime e ultime indagini F. Dublino, Libro L. Vogel...., contributi Ag. Bilbao...) , e sia pur con esperienze isolate, anche italiano (vedi doc. fondativi ns. gruppo del 1996, con le parziali esperienze prodotte ad essi ispirate, v. frammentato ma approfondito doc. Inail 2010 su stress e genere, v. altri doc. recenti come quello Arpat Toscana), indicando che:

- nei luoghi di lavoro, a fronte di culture aziendali nelle quali prevale una concezione stereotipata dei generi, con conseguenti modelli di organizzazione del lavoro che producono divisioni verticali nei ruoli, nonché divisioni orizzontali nei compiti anche a parità apparente di mansioni, esistono differenze socialmente non riconosciute tra uomini e donne, connotate dalla subaltermità delle donne. Ad esempio molto spesso la mansione di addetto alle pulizie comporta attività di pulimento con mezzi meccanici se svolti da uomini, con mezzi manuali se svolti da donne, così come nella attività di parrucchiere la fase più professionale del "taglio e piega" è riservata più spesso agli uomini, mentre quella più umile e al contempo più nociva di lavaggio o tinta, è affidata alle donne. La subaltermità femminile è una costante nelle relazioni aziendali, sostenuta e legittimata con svariati modelli organizzativi, di tipo paternalistico, discriminatorio, oppure omologativo al genere predominante; modelli che mantengono un tale vantaggio di genere non vengono conseguentemente affrontati né rimossi.

Questo per effetto del permanere di una visione sociale generale che confina le donne in un dis-conoscimento sociale diffuso, (il riconoscimento se va bene resta confinato in politiche che rimangono ancor oggi a sé stanti, e scarsamente quindi influenti, di "pari opportunità") e che fa sì che i rischi di natura sia sociale, che psicologica, che fisica che riguardano specificamente i generi siano ignorati o ridotti agli aspetti della maternità oppure ad aspetti parziali dell'ergonomia fisica, come la movimentazione dei carichi pesanti.

- Inoltre oggi assistiamo a processi di cambiamento in senso "consumistico" di valori, che conducono anche ad una diffusa visione e condizione di mercificazione anche delle donne, mercificazione che riguarda i diversi luoghi di lavoro e, in taluni casi conclamati, anche il tipo di lavoro loro assegnato, con comportamenti e rischi psico-fisico-sociali che vanno dalle attenzioni non desiderate, alle molestie, alle violenze. Su questo si è concentrato molto lavoro delle politiche di pari opportunità

di questi anni, ma affrontato solo in alcune rare aziende, e comunque in modo insufficiente, data l'esponentiale crescita sociale della problematica.

- Per effetto anche di un welfare diminuito e di una popolazione oltretutto che invecchia, non solo permangono ma aumentano "last but not least" problemi di doppio ruolo, ovvero doppio lavoro, i cui rischi lavorativi sono stati più studiati (orario di lavoro, turni ecc...) ma assai poco si è tradotto in prassi positive.
- Occorre tenere sempre presente l'obiettivo complessivo da perseguire: il "benessere psico-fisico e sociale". Vi sono infatti aspetti sociali e psicologici che agiscono sulla salute e sicurezza fisica che vanno considerati e valutati; per garantire ad entrambi i generi piena dignità e reali pari opportunità occorre intervenire con strumenti che possano intercettare le diversità e i bisogni di genere. Quando si approfondisce più specificamente la salute per gli aspetti biologici come le funzioni riproduttive, genetiche ed ormonali, caratteristiche universali e indipendenti dal contesto esterno, si parlerà di differenze sessuali; quando si approfondisce la salute in relazione agli aspetti che differenziano uomini e donne appresi e non innati, che si modificano attraverso una serie di interazioni sociali, culturali, comportamentali e di valori si parlerà di differenze di genere. Differenze sessuali e di genere non sono aspetti interscambiabili ed equivalenti.

Per superare questi limiti oggi la norma impone di darsi come finalità tutele effettivamente rivolte ad entrambi i generi, perseguendo specificamente il loro benessere, attraverso una sorveglianza sanitaria che, laddove presente, tenga conto delle differenze di genere e che nella valutazione dei rischi si tenga conto di tutte le variabili a ciò necessarie ma, a parte qualche indicazione minimale, affidando lo sviluppo del metodo ai valutatori.

Ma di fronte alla nuova complessità da affrontare, non serve conservare vecchi modelli di conoscenza, serve produrla attraverso dinamiche di appropriazione e produzione di significati elaborati da parte dei soggetti coinvolti, che consentano di iscriverne nuove competenze all'interno del sistema nel suo complesso. Le criticità non possono essere affrontate con un approccio univoco e strategie completamente definite dall'alto. Al contrario è utile attivare le soggettività degli attori e la loro capacità di applicare le soluzioni identificate a livello organizzativo e individuale, secondo modalità gestibili. Questo approccio dovrebbe caratterizzare strumenti quali linee guida in un'ottica di genere dell'intero T.U., con particolare attenzione allo stress lavoro correlato.

Per dare voce alla sensibilità di genere, serve che finalmente sia il genere a promuovere o a orientare un metodo di valutazione, che siano le lavoratrici ad aiutare ad indicare cosa serve colmare nella valutazione dei rischi perché davvero siano rappresentate le differenze.

Una componente basilare del metodo di lavoro del gruppo Donne Salute Lavoro è da sempre quella di non fondare solo su riflessioni interne le analisi e le proposte sulla condizione della salute delle donne che lavorano, ma trovare strumenti per far emergere i bisogni, i pensieri, l'esperienza delle lavoratrici, per renderle fruibili ed operative, per arrivare a soluzioni adeguate e rispettose della loro condizione reale.

## **2.1 - I primi passi verso una valutazione dei rischi sensibile al genere**

Per non disperdere le riflessioni del Gruppo sviluppate negli anni, e ricomprenderle come l'origine e lo sviluppo di un percorso di valutazione dei rischi con una sensibilità di genere,

può essere utile riprendere gli aspetti più significativi emersi dai lavori di inchiesta/intervento realizzati con le delegate e le lavoratrici. Molte di queste prime osservazioni hanno avuto ulteriori conferme anche nel corso dell'indagine sulla valutazione dei rischi con una sensibilità di genere di seguito riportata.

#### **Tutela della maternità (anno 1997)**

Lavoro divulgativo sui diritti e le tutele delle lavoratrici in stato di gravidanza e al rientro nel periodo del puerperio. I profondi cambiamenti normativi successivi hanno reso inattuali le indicazioni riportate, ma rimane il bisogno, forse ancora più pesante di ieri, di far conoscere e soprattutto far rispettare i livelli di tutela previsti dalla normativa vigente. Purtroppo ancor oggi la maternità è occasione di spostamenti di mansione, declassamenti, marginalizzazione, espulsione (in appendice una revisione aggiornata del documento).

#### **100 gesti al minuto (anno 2000)**

Indagine sollecitata da lavoratrici occupate in mansioni che espongono a movimenti ripetitivi e fra le quali erano comparsi disturbi osteo-tendinei del distretto mano polso. L'obiettivo principale condiviso con le delegate è stato la ricostruzione degli elementi di valutazione del rischio che consentissero alle lavoratrici interessate di accedere al riconoscimento di malattia professionale.

Infatti, a seguito di precedenti denunce di malattia professionale, non era stata loro riconosciuta l'associazione fra rischio da movimenti ripetitivi e il danno delle strutture tendinee del polso, danno attribuito al lavoro domestico e ad una predisposizione biologica. Più in generale l'indagine ha portato alla luce una sottostima del carico biomeccanico per attività "femminili" che erano pregiudizialmente considerate poco pesanti, malgrado l'evidenza clinica di danno.

Attualmente il sistema assicurativo prevede il riconoscimento "automatico" di malattia professionale per le lavorazioni con impegno muscolo scheletrico tabellate.

#### **Rischio biologico (anno 2001)**

Il rischio da contatto con agenti infettivi come batteri, virus, parassiti è sistematicamente valutato per le attività sanitarie e di ricerca, o per quelle attività operative prevalentemente maschili come la gestione dei rifiuti, le attività di allevamento, di disinfestazione, mentre è in genere trascurato per le numerosissime lavoratrici dei settori di servizio più umili, (pulizie, lavoro domestico, assistenza, lavanderie, mense) attività che richiedono bassa qualificazione professionale, che offrono minori tutele per la salute, basse garanzie contrattuali ed economiche, e sono quasi esclusivamente femminili.

Era doveroso colmare un vuoto informativo con un lavoro divulgativo che, partendo dal riconoscimento della esposizione a rischio biologico, offrisse strumenti di tutela anche per questa vastissima popolazione di lavoratrici.

#### **Donne e mal di turni (anno 2004) - Lavoro a turni e notturno (anno 2006)**

Indagine-intervento sollecitata e condotta con le delegate di due imprese che occupano personale femminile anche su turni notturni.

Ha evidenziato in modo chiaro quanto il genere sia un fattore di svantaggio nel lavoro notturno, sia sul piano del rischio psicosociale per le maggiori difficoltà di conciliazione e di organizzazione personale, sia sul piano dei disturbi e malattie fisiche per le minori possibilità di recupero psicofisico.

Sulla scorta delle nuove evidenze scientifiche, l'indagine si è sviluppata successivamente con un nuovo filone di approfondimento sul rischio di tumore mammario per le donne occupate in lavoro notturno, studio che abbiamo sollecitato alla struttura di Epidemiologia dell'Istituto Nazionale dei Tumori, in corso di pubblicazione.

## **Arriva REACH**

### **Disabilità a seguito di infortuni sul lavoro (anno 2009)**

L'indagine condotta, con gruppi di confronto con lavoratrici che hanno subito gravi infortuni sul lavoro o malattie professionali fortemente invalidanti, ha fatto emergere la diversa capacità di genere ad accedere alle informazioni sui percorsi assicurativi e alle tutele, soprattutto nelle fasi di reinserimento lavorativo. Per le donne che subiscono infortuni emerge poi un doppio svantaggio: quello della difficile ricollocazione nelle attività lavorative con una nuova condizione di disabilità che si somma alla difficoltà ad assolvere i compiti di cura e di gestione delle occupazioni domestiche, un doppio limite vissuto con grande sofferenza psicologica e senso di inadeguatezza. Quando però acquisiscono le informazioni e il supporto necessario si rivelano molto determinate e reattive. L'indagine, condotta in partnership con Provincia di Milano e INAIL, si è conclusa con una serie di proposte operative di miglioramento dei percorsi di informazione e sostegno delle lavoratrici infortunate, proposte che meriterebbero una verifica della reale applicazione.

### **3. Valutazione dei rischi: una indagine sul campo per rappresentare il punto di vista delle lavoratrici**

Era inevitabile che dopo le diverse esperienze di intervento su rischi o condizioni di lavoro specifiche, il gruppo Donne Salute Lavoro raccogliesse l'occasione offerta dal DLgs. 81/08 per fare sintesi e identificare gli aspetti teorici e metodologici qualificanti per una valutazione dei rischi attenta al genere. È stata così avviata una indagine sul campo fondata sul confronto tra delegate, RLS, lavoratrici, un laboratorio dove far emergere i problemi, favorire lo sviluppo di proposte, senza alcuna presunzione di rigore scientifico, (come d'altro canto molti storici contributi dei lavoratori che hanno dato origine e significato alla valutazione dei rischi).

I momenti di confronto sono nello stesso tempo occasioni di comunicazione circolare e attiva, che si arricchisce di intuizioni strada facendo con il contributo di tutte.

Si è anche raccolta l'opinione di lavoratori (uomini), per comprendere se anche per il genere maschile è presente un problema di rappresentazione con le attuali modalità di valutazione dei rischi, come gli uomini vedono l'altro genere, e su quali aspetti quindi si manifestano differenze significative con le lavoratrici .

#### **3.1 - Conduzione dei gruppi di confronto**

Dal maggio 2011 sono stati condotti 6 incontri con gruppi di confronto, costituiti da RLS o delegate/i dei settori produttivi:

- sanità – RLS donne
- sanità – RLS uomini
- sanità - lavoratrici
- grande distribuzione - RLS e delegate,
- assicurazioni e credito – RLS e delegate
- industria – RLS e delegate

Sono stati condotti 3 gruppi di confronto anche con giovani donne e uomini in formazione, quindi non ancora inseriti in un ambito lavorativo ma che hanno rappresentato il punto di vista, le attese, le disillusioni, i bisogni concreti di una generazione che vi si affaccia:

- apprendiste – in formazione
- studenti corso di laurea tecnici della prevenzione - femmine
- studenti corso di laurea tecnici della prevenzione - maschi

Il confronto ha seguito una traccia strutturata che doveva costituire lo stimolo alla discussione. In realtà tutti i gruppi si sono concentrati su alcuni temi che hanno ritenuto prioritari, che assorbendo la totalità del tempo disponibile, non ha consentito di esaurire la totalità delle questioni poste.

A conclusione della prima tornata di incontri ed elaborate le osservazioni, tutti i gruppi sono stati raccolti in un momento plenario per la restituzione dei risultati complessivi, nel quale si sono condivise le conclusioni, approfonditi aspetti che non erano risultati sufficientemente chiari, recepite alcune ulteriori sfumature segnalate dai partecipanti.

### 3.2 - Cosa è emerso dai gruppi di confronto: primi risultati

Il primo tema proposto riguardava la **percezione e considerazione della salute nella propria situazione lavorativa in relazione al genere**, cioè quali caratteristiche del lavoro accomunano o differenziano le esperienze dei singoli in relazione al genere e quali situazioni interferiscono con il benessere e con la salute.

*"Raccontiamo chi siamo, che lavoro facciamo, in quale azienda, come ci sembra il clima di lavoro"*

*"Come ci sentiamo nel nostro lavoro, rispetto a come è organizzato, rispetto alla fatica, ai movimenti, alle sostanze chimiche, ma anche ai rapporti con gli altri? Come pensiamo che dovrebbe essere per farci sentire bene?"*

E' emersa una sistematica trasversalità di fondo: gli aspetti organizzativi del lavoro sono percepiti come il primo determinante sul benessere.

Tutti i gruppi hanno messo in forte evidenza che c'è un modello organizzativo tipico del proprio settore produttivo, e che questo è il determinante che favorisce le condizioni di disagio/malessere/danno per la salute; queste condizioni organizzative possono agire con una diversa pressione a seconda del genere, età, stato di salute.

Si impone costantemente come priorità il rapporto tra il benessere e il modello organizzativo del lavoro, che ha una sua specificità a seconda dei diversi settori che abbiamo "ascoltato".

**Nel settore sanitario** l'organizzazione ha una gestione gerarchica e burocratica, cioè in cui le scelte e le decisioni vengono imposte dall'alto, spesso con contenuti e relazioni poco chiari. La sensazione degli operatori è di solitudine/isolamento, cioè di essere da soli a gestire il lavoro, soli ad essere interessati a rispondere ai bisogni dei pazienti.

La carenza di organici è un altro aspetto centrale, che porta al contingentamento dei tempi da dedicare ai pazienti, oltre alla dilagante modalità di lavoro per protocolli e procedure standard, indipendentemente dalla complessità dei singoli casi assistiti, alle relazioni lavorative trasversali difficili per l'impossibilità di prestare attenzione agli eventuali elementi di "difficoltà" di colleghi (limitazioni dell'idoneità, età, esperienza, ecc.).

Per le tipologie contrattuali atipiche aumenta lo svantaggio, fino alla riferita privazione di diritti consolidati come la tutela della maternità.

- *"L'organizzazione è formale e verticistica: le istruzioni e le informazioni vengono dall'alto anche se spesso non vengono per niente"*
- *"molto clientelare: se sei nel clan giusto (politico, simpatie personali) sei protetto"*
- *"L'introduzione dei DRG (valorizzazione economica delle singole prestazioni sanitarie) ha provocato il dilagare della cultura della "produttività" a tutti i costi, con aumento della conflittualità tra i ruoli. Si tratta spesso di guerre tra poveri"*
- *"si subiscono i cambiamenti senza comprenderne la ragione: assenza di informazione sugli obiettivi generali (azienda) e specifici (unità operativa)"*
- *"demotivazione per non riuscire a fare buona assistenza, ansia di sbagliare, conflitti tra generazioni, conflitti tra diverse condizioni fisiche (idonei e idonei con limitazioni)"*
- *"si è imposta una considerazione collettiva che nel contesto attuale di carenza di personale, nella sanità parlare di salute sul lavoro è utopico"*

**Nel commercio** l'organizzazione è spinta ad una capacità sempre più alta di coprire tutto il possibile spazio di mercato. Questa espansione è soprattutto riferita al tempo: coprire orari più ampi, festività, picchi di afflusso della clientela.

Il tempo di lavoro viene subordinato a queste esigenze: turni frammentati con lunghe pause a metà giornata, part-time imposto, straordinario. Il rapporto di lavoro diventa così strutturalmente individuale: ognuno può avere una condizione diversa, opportunità di conciliazione o di carriera diverse, condizioni salariali diverse.

La necessità di utilizzare il personale in modo flessibile anche sotto il profilo della sostituibilità, si traduce in minor specializzazione e competenza professionale. La dequalificazione è mortificante davanti ad una clientela sempre più esigente e competente. Inoltre determina una caduta verticale dell'attenzione aziendale per eventuali difficoltà personali anche temporanee: al primo problema posto, anche se fino a quel momento il lavoratore godeva della stima aziendale, parte la volontà di estromissione.

Mentre gli obiettivi commerciali sono considerati strategici (indagini di mercato, budget da raggiungere) e assegnati ai livelli organizzativi medio-alti (area), la organizzazione operativa, tra cui quella del personale, è lasciata ai direttori di negozio, "figure in carriera in concorrenza fra loro", che organizzano e gestiscono le persone a seconda delle capacità individuali, a volte anche con franche politiche di individualizzazione del rapporto ed elargizione di piccoli favori o "dispetti".

- *"nel corso degli anni il lavoro è cambiato, prima il proprio lavoro aveva un valore, ora il tuo lavoro non esiste ... sei un lavoratore e un costo".*
- *"La strategia che l'azienda adotta è quella di screditare il lavoro per declassarlo e usarlo come merce senza che sia un valore ma solo un costo"*
- *"Per le donne è più difficile (maternità, conciliazione dei turni)"*
- *"Il part time, quando è scelto è una opportunità di conciliazione per il lavoratore, ma nel commercio è una tipologia contrattuale imposta, spesso in misura diversa tra uomini e donne. Non è discriminante impone alle lavoratrici una tipologia contrattuale economicamente svantaggiosa come il part time quando le lavoratrici sono disponibili al tempo pieno?"*
- *"il part time imposto è una forma di precarizzazione, giustificata dalle imprese per coprire i picchi stagionali, che riguardano soprattutto mansioni femminili, che non ha nulla a che vedere con la conciliazione. In aggiunta c'è l'utilizzo del lavoro straordinario come sistema premiale, distribuito con criteri discrezionali. In questo sistema organizzativo si finisce con l'accettare tutto per paura di perdere anche quel poco di garantito che si ha."*

**Nel settore bancario e assicurativo** l'organizzazione ha una forte connotazione competitiva. La competitività è finalizzata a raggiungere il più alto numero di prestazioni, a cui sono legati anche gli aspetti retributivi (premi incentivanti).

Per reggere i tempi di lavoro, che si allungano per coprire anche le transazioni internazionali, per reggere i ritmi, la concorrenza interna, le relazioni con i clienti, si sta diffondendo l'uso di droghe. Questa condizione è ritenuta dai giovani come parafisiologica.

La concorrenzialità spinge anche all'uso della sessualità-sensualità per fare carriera.

- *"Per mantenere i ritmi di lavoro stressante, soprattutto gli uomini, usano droghe, psicofarmaci, alcool, soprattutto nel trading on line (compravendita di pacchetti azionari). Molte volte le aziende lo fanno ma ciò viene da loro consentito perché*

*queste droghe aumentano e mantengono ritmi di lavoro superiori e per far procedere meglio il lavoro".*

- *"non ci sono problemi nella concessione di permessi e congedi, ma le donne a seguito di questo vengono ghettizzate (spesso anche gli uomini)"*
- *"Le giovani sono entrate nel filone sesso legato alla carriera, quasi come un modello che viene tollerato"*
- *"ci sono molte diversità tra nuove generazioni e lavoratori oltre la metà della carriera lavorativa: i più vecchi, pur con una formazione meno specialistica, hanno una generale conoscenza dell'azienda e delle persone perché facevano formazione per affiancamento cambiando anche diversi uffici"*
- *"I giovani anche con livelli scolastici elevati vengono inseriti in un settore e obbligati alla competitività per il raggiungimento di obiettivi. Le nuove generazioni spesso non sanno neppure che si può lavorare in modo migliore con meno stress e competitività"*

Il settore industriale era rappresentato soprattutto dal comparto alimentare, forse non sufficientemente rappresentativo per fare considerazioni generalizzate sul modello organizzativo.

Il gruppo ha sottolineato soprattutto la pesantezza del lavoro: carichi di lavoro, ritmi intensi, tempi contingentati, fatica fisica. A questa condizione di usura fisica si aggiunge il malessere organizzativo. Viene segnalata l'insoddisfazione professionale per il disinteresse da parte delle aziende alla qualità della produzione che sarebbe invece gratificante per le lavoratrici, la concorrenza interna che si crea tra gruppi di lavoratrici ad esempio occupate su turni diversi, le condizioni di privilegio concesse ad alcuni in modo "clientelare".

- *"i lavoratori sono "a disposizione" dell'azienda (i turni così come i vari cambiamenti vengono comunicati all'ultimo)"*
- *"il direttore "se ne lava le mani" perché c'è molta incertezza riguardo al futuro"*

Il secondo stimolo di discussione riguardava la percezione dei **rischi lavorativi che interferiscono su salute e benessere nel luogo di lavoro**. Proponendo una lista di possibili fattori a cui fare riferimento, si voleva approfondire se la qualità dei rischi percepiti e le priorità indicate dalla lavoratrici e dai lavoratori corrispondessero o si diversificassero da quelli indicati nella valutazione dei rischi delle rispettive aziende.

**"La vostra azienda avrà sicuramente valutato i rischi del vostro ambiente di lavoro: corrispondono a quelli che avete in mente voi, o ne sono stati trascurati o minimizzati qualcuno?"**

**rischi psicosociali:**

- **Ambito organizzativo:** orari, turni, permessi, sostituzioni, ritmi, pendolarismo
- **Ambito relazionale:** molestie, violenze, discriminazioni, prevaricazioni, umiliazioni
- **Ambito contrattuale:** retribuzioni, carriere, precarietà, cambi di mansione

**rischi fisici, chimici, biologici:**

- **Macchine,** attrezzature, DPI, ergonomia
- **Sostanze** pericolose per la fertilità, gravidanza, allattamento

- **Agenti biologici** pericolosi per la gravidanza
- **Sovraccarico biomeccanico**, stazione eretta prolungata, MMC, movimenti ripetitivi

Le condizioni di disagio/rischio più frequentemente associate al malessere e ai danni da lavoro, si sono raccolte primariamente attorno a fattori organizzativi, anche per quei comparti come la sanità e l'industria, nei quali sono notoriamente presenti e spesso mal presidiati fattori di rischio tradizionali come il rischio chimico, o il sovraccarico biomeccanico.

Si è disvelata una piramide dei "bisogni primari" dell'organizzazione del lavoro che non corrisponde neppure lontanamente alle valutazioni svolte dalle aziende, e nella quale si sono rese evidenti alcune priorità di genere.

**1 – La possibilità professionale di fare bene il proprio lavoro** è largamente indicata come la principale condizione per mantenere lo stato di benessere. In generale le donne hanno segnalato con maggiore disagio quelle condizioni che impoveriscono l'espressione della propria professionalità, indicando un forte investimento e bisogno di autorealizzazione sul lavoro, mentre tra gli uomini, particolarmente tra i giovani, è sottolineata l'importanza dagli aspetti retributivi. Sono di seguito sintetizzate le definizioni con cui è stata espressa la possibilità professionale di fare bene il proprio lavoro, accompagnate da alcune affermazioni emblematiche:

**possibilità di esprimere la propria competenza** cioè il poter esprimere esperienza e capacità è il fattore determinante che crea motivazione e autostima, che favorisce la qualità operativa anche sotto il profilo della sicurezza. L'interscambiabilità nelle mansioni invece appiattisce la competenza e conduce alla insoddisfazione personale e degli utenti.

- *"benessere significa innanzitutto essere nelle condizioni di poter fare bene il proprio lavoro, significa motivazione e considerazione del proprio operato, possibilità di svolgere il proprio lavoro e non essere considerati intercambiabili con chiunque, con il risultato di operare con poca motivazione" (sanità)*
- *"benessere è poter disporre di strumenti adeguati, utili e sicuri per la propria mansione e avere tutte le informazioni per poterli usare in maniera corretta e efficace" (industria)*
- *benessere è un ambiente di lavoro rilassante, dove puoi gestire il tuo lavoro (essere soddisfatti), imparare a farlo bene e se poi hai dei problemi poter chiedere a qualcuno tranquillamente (commercio)*
- *"benessere è avere un lavoro interessante, alla nostra altezza, la mansione adeguata alla nostra formazione, con possibilità di carriera e autorealizzazione; il lavoro deve appagare ed essere coerente con il livello e il tipo di formazione professionale che si ha, deve dare possibilità di crescita professionale" (corso di laurea TP)*

**soddisfazione** cioè la possibilità operativa di portare a compimento un compito assegnato, avendo la possibilità di dedicarvi il tempo l'attenzione e le energie necessarie. La soddisfazione è spesso nominata da chi svolge attività rivolte a pazienti o clienti, ed è intesa come gratificazione per aver potuto soddisfare l'altro.

- *c'è benessere se l'organizzazione mette in condizione di soddisfare il cliente, diversamente la relazione con il cliente insoddisfatto la dobbiamo gestire noi. (commercio)*

**riconoscimento** cioè la considerazione del contributo professionale, l'apprezzamento e la gratificazione. La mancanza di riconoscimento è riferita perlopiù alle relazioni gerarchiche inadeguate, se non a meccanismi penalizzanti di tipo clientelare.

- *Si considera importante il proprio lavoro (si lavora con persone e per le persone, utenza) ma non c'è analogo attribuzione di importanza da parte dei responsabili*
- *C'è la percezione diffusa di disinteresse dei superiori*
- *non c'è ascolto dell'organizzazione: proporre delle soluzioni diventa un problema per l'organizzazione*
- *se non appartieni a gruppi di potere ti schiacciano e ti senti inefficace e indifeso*
- *c'è mancanza di gratificazione per la tua professionalità ma solo per appartenenza*

**risorse e tempi:** la ristrettezza dei tempi, la carenza di risorse organiche e strumentali è causa di incertezza, demotivazione e stress

- *demotivazione per impossibilità di relazione con il paziente per mancanza di tempo (sanità)*
- *difficoltà per la carenza di strumenti (risparmi irrazionali)*
- *stress per la pressione temporale (sportelli) e carenza di personale*
- *quantità di lavoro eccessiva rispetto alle possibilità*
- *lavorare serenamente è non avere pressioni di tempo*

**salario:** non solo come giusto compenso per il lavoro, ma anche come presupposto per realizzare altri interessi personali

- *c'è benessere in un lavoro che assicuri una corretta remunerazione: il lavoro serve per sostentarsi e assicurarsi risorse per fare altro, quindi è fondamentale che sia retribuito. Se voglio fare quello che mi piace lo posso fare come volontario*

**2 – La disponibilità del tempo** sia per gli aspetti di organizzazione dei tempi di lavoro sia per gli aspetti di conciliabilità con i tempi personali è un bisogno primario per entrambe i generi, ma con connotazioni diversificate. Per le donne è sottostimato nell'organizzazione del lavoro il bisogno spesso vitale di una organizzazione dei tempi che consenta di conciliare il lavoro con l'impegno di cura familiare; risulta quindi penalizzante se non espulsiva la **turnazione** irregolare o imprevedibile, le **pause** lunghe a metà giornata, il part-time organizzato sulle sole esigenze produttive, quindi non finalizzato a liberare tempo personale

- *c'è sottovalutazione dei rischi psico-sociali, del lavoro a turni e della flessibilità della turnazione*
- *i turni con pause mal organizzate possono andare contro il bioritmo umano (part-time con orario continuato, causa mal di stomaco, gastrite, disturbi dell'intestino)*
- *i turni e gli orari poco umani sono causa di disturbi legati all'alimentazione*

Il **part-time** viene richiesto prevalentemente dalle donne, per motivi familiari. Non sempre è concesso con facilità, spesso comporta ripercussioni sulla carriera e sullo sviluppo professionale, anche per l'autoesclusione da momenti formativi o riunioni svolti in orari esterni al proprio ambito.

- *Le lavoratrici part-time non partecipano alle riunioni serali, perché hanno figli. Ci sono notevoli pregiudizi delle aziende nonostante la loro motivazione sul lavoro sia importante. Le p.t. sono soggetti da tenere a parte nella valutazione dei rischi*

Anche per gli uomini è segnalata l'esigenza di una organizzazione del tempo che liberi spazi che però sono destinati ad interessi personali, sportivi, sociali, di divertimento.

Mentre il part-time è relativamente infrequente tra gli uomini, non si può dire altrettanto per il lavoro **straordinario** che è quasi esclusivamente maschile.

- *ci si può anche adattare ad orari lunghi o scomodi purché lascino spazio ai bisogni personali (fare sport, vedere gli amici)*
- *le motivazioni del part-time per gli uomini sono di crescita personale (studi, interessi personali). Chiedono il part-time consapevoli dello stop di carriera*
- *la percentuale di straordinari è maggiore negli uomini, mentre la percentuale di part time è maggiore nelle donne*

**3 - fatica fisica e ricadute sulla idoneità lavorativa:** l'aspetto del sovraccarico fisico evidenzia due importanti aspetti trascurati nelle valutazioni dei rischi:

- l'utilizzo di strumenti tecnici di valutazione, pur validati e normati, che tuttavia rilevano i rischi per singole tipologie di sovraccarico muscolo-scheletrico e per singole attività senza mai integrarli in un unico indicatore cumulativo,
- la forte componente soggettiva che determina una tolleranza anche molto diversa allo stesso carico di fatica, soprattutto in funzione dell'invecchiamento fisico.

Entrambe i generi avvertono l'inadeguatezza della stima del **rischio da sovraccarico biomeccanico**, e segnalano come sia importante considerare la molteplicità e la contemporaneità dei fattori che generano fatica fisica: nella realtà operativa è frequente che si debba contestualmente movimentare carichi, stare in piedi a lungo, assumere posizioni poco confortevoli, eseguire movimenti ripetitivi, mantenere ritmi di lavoro intensi. Sono trascurati nelle valutazioni anche altri fattori correlati, come i luoghi di lavoro, l'organizzazione bilanciata dei carichi e delle pause, la disponibilità di DPI e attrezzature di lavoro ergonomiche e confortevoli.

- *Il sovraccarico biomeccanico è valutato ma c'è sempre molta distanza tra le valutazioni "tecniche" e il percepito*
- *L'usura fisica dovrebbe essere intesa non tanto come rischio riferito ad un unico fattore, ma utilizzare un "nuovo" indice che consideri l'insieme dei fattori di rischio che agiscono sull'apparato muscolo-scheletrico (MMC, DPI, movimenti ripetitivi, posture).*
- *Fatica per carenza di dotazioni come ad esempio le sedie (ora stiamo 7 ore sempre in piedi)*
- *Fatica per il personale insufficiente per i carichi di lavoro esistenti*
- *Fatica è anche per luoghi di lavoro invivibili: ora c'è la musica altissima, solo luce artificiale (non ci sono le finestre) microclima non controllato (aria condizionata, polveri, ...)*
- *Ci vorrebbe una mensa o spazio adeguato in cui potersi rilassare o mangiare*
- *La soluzione è svolgere un lavoro non ripetitivo e ben organizzato (le donne svolgono mansioni teoricamente meno pensanti come movimentazione carichi ma sono quasi esclusivamente manuali, veloci e molto ripetitive)*
- *La soluzione è avere carichi di lavoro ben calibrati ("svolgiamo un lavoro artigianale per una produzione industriale")*
- *L'obiettivo dovrebbe essere: tornare a casa e avere ancora energia per la propria vita.*

L'effetto di eccessive sollecitazioni biomeccaniche spesso causa disturbi fisici che preludono la comparsa di vere e proprie malattie. Nei comparti dove la valutazione dei rischi ha escluso la presenza di situazioni nocive, non viene attivata la sorveglianza sanitaria. Questo preclude la possibilità che il Medico Competente indichi limitazioni alla mansione per prevenire l'instaurarsi di danni stabili, e una diversa distribuzione dei carichi

di lavoro per chi segnala problemi di salute rimane una spontanea iniziativa dei responsabili di produzione. Quando invece la sorveglianza sanitaria è presente, le **limitazioni della idoneità** risultano, particolarmente per le donne, più temute che utili, per gli effetti penalizzanti sulla carriera, sugli spostamenti in mansioni dequalificate, sulle relazioni con i colleghi che devono accollarsi una quota aggiuntiva di lavoro. Per gli uomini sono maggiormente rispettate le limitazioni indicate dal Medico Competente. Anche le **assenze per malattia** sono vissute in modo differente nei due generi: mentre per le donne sono un ostacolo, per gli uomini sono una soluzione temporanea alternativa alla limitazione dell'idoneità.

- *Si ricorre al medico competente solo quando "non ce la fai più" perché l'idoneità limitata blocca la carriera*
- *I maschi chiedono di meno la limitazione dell'idoneità, ma quando ce l'hanno riescono maggiormente a farla rispettare*
- *Gli uomini usano di più la strategia di evitamento (assenza per malattia)*
- *per le donne è più difficile usare la malattia perché interferisce con l'accudimento dei figli (ad esempio se sono in malattia non possono andare a prenderli a scuola)*

**4 - età e stima delle risorse.** E' emerso in tutti i comparti il grande tema dell'età, cioè la nuova necessità di valutare la compatibilità tra energia richiesta per il lavoro e il suo affievolirsi con l'invecchiamento. Il problema diventa sempre più ineludibile dato l'attuale sistema pensionistico e l'assenza di un efficace turnover di personale. Anche se il tema astrattamente non sembra avere una connotazione di genere, nella realtà è segnalato come un doppio svantaggio per il genere femminile principalmente per:

- diversità biologiche e sociali nell'invecchiamento femminile
- sottovalutazione dell'affaticamento anche in relazione alle differenze di età
- incapacità di valorizzare le diverse risorse della maturità
- conflitti tra le età

In diversi momenti del confronto è emerso come un tratto distintivo, la fatica a fine turno segnalata dalle donne. E' noto che con l'età nella donna si instaura una maggiore usura articolare e una maggiore compromissione circolatoria venosa, fattori che possono costituire una base biologica di genere. A questo si somma un carico di lavoro sommerso di parecchie ore/settimana maggiore di quello maschile. La fatica quindi è attribuita ad una condizione soggettiva che autorizza le imprese a sottovalutare o a disinteressarsi del problema.

Anche una diversa attribuzione di compiti che valorizzi le diverse risorse della maturità come l'esperienza, la capacità formativa e organizzativa, nei comparti dove è richiesta una bassa qualificazione professionale non viene adottata, dove invece è necessario l'aggiornamento tecnico si tende a disinvestire sul personale maturo.

Vi sono poi conflittualità generazionali, favorite dalla scarsità di personale, tra anziane con limitazioni della idoneità e giovani che non riescono ad assorbire limiti e limitazioni delle colleghe.

- *Le donne segnalano maggiormente la fatica fisica: sopportano di più sul lavoro ma sono sfinite alla sera*
- *Soffrono il doppio carico di lavoro (anche familiare)*
- *Sulle donne di una certa età non si investe più da un punto di vista lavorativo*
- *Rispetto ai conflitti sono emerse percezioni differenziate: da un lato le anziane avvertono poca comprensione per la naturale diminuzione delle energie con l'età, dall'altro le giovani avvertono un sovraccarico insopportabile per loro, per tutelare le anziane e le idoneità limitate.*

Un terzo stimolo ha riguardato **come l'altro genere percepisce i rischi lavorativi che interferiscono su salute e benessere nel luogo di lavoro**, con l'obiettivo di far emergere quali sono i presupposti esistenziali, culturali, di esperienza su cui si fonda una diversa percezione dei rischi.

Le osservazioni raccolte nell'ambito del confronto, che non si è specificamente focalizzato su questo tema, conducono ad una affermazione interessante: **la percezione che un genere ha dell'altro è spesso sbagliata.**

Sono emerse raffigurazioni stereotipate dell'altro genere, smentite dagli interessati, che lasciano intravedere il lungo cammino di confronto da percorrere perché sia pienamente conosciuto e magari condiviso un senso comune dei temi trattati.

Una seconda osservazione riguarda la pericolosità di utilizzare criteri e parametri che riguardano caratteri di genere, basati su luoghi comuni. Si riportano alcune dissonanze particolarmente interessanti.

- *Le femmine pensano che il salario sia la priorità per i maschi, affermazione non confermata dai maschi*
- *I maschi pensano che ci sia più solidarietà tra le femmine, mentre le femmine ritengono ci sia isolamento e concorrenza tra loro*
- *I maschi ritengono di saper rivendicare i loro diritti, mentre le femmine li ritengono evitanti*

### 3.3 - Restituzione e verifica dei primi risultati con i gruppi di confronto

Come anticipato precedentemente, una volta elaborati i risultati dei gruppi di confronto abbiamo ritenuto importante e fondamentale restituirli ai partecipanti e soprattutto verificare con loro se le osservazioni di sintesi fossero adeguate o se alcune criticità ci fossero sfuggite.

Per la conduzione di questo ultimo gruppo (in totale rappresentato da 14 donne e 12 uomini) abbiamo realizzato un agile questionario strutturato (allegato 2) che i partecipanti, dopo il dibattito hanno compilato. L'inserimento è stato fatto in tempo reale e questo ha permesso l'ulteriore commento della sintesi.

Nel paragrafo precedente è stato spiegato che dalla lettura delle sintesi dei singoli gruppi di confronto sono emersi 4 temi ricorrenti:

- il valore del lavoro
- il tempo di lavoro
- la fatica fisica e la salute
- l'età e le risorse personali

Abbiamo quindi chiesto ai partecipanti di ordinarli per importanza. Nella tabella che segue sono indicate le risposte diversificate per uomini e donne.

DONNE	UOMINI
1. valore del lavoro	valore del lavoro
2. fatica fisica e salute	fatica fisica e salute
3. tempo di lavoro	età e risorse personali – tempo di lavoro
4. età e risorse personali	

Come si può notare non ci sono differenze significative, quello che non si vede dalla tabella però è che gli uomini nell'indicare le priorità dei quattro temi proposti hanno fornito risposte più varie, le risposte delle donne invece si sono concentrate quasi esclusivamente sul valore del lavoro e sulla fatica fisica e salute.

L'incontro è stato interessante (come tutte le volte che si ascoltano le lavoratrici e i lavoratori) ed è emerso che tra i quattro temi da noi proposti come primari mancava quello delle criticità legate al "rientro dalla maternità", annotazione suggerita sia dalla componente femminile che da quella maschile.

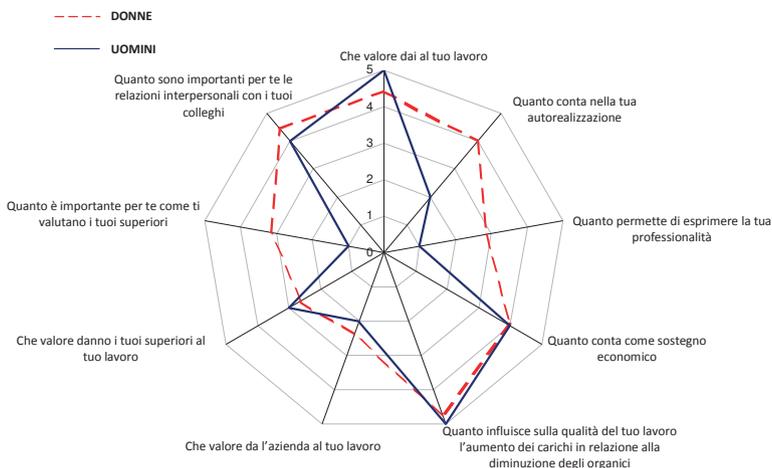
Costituisce infatti un periodo difficile per le donne perché in alcuni posti di lavoro al rientro non si ritrova più la propria mansione ma si viene spostate, senza essere consultate, ad un'altra. In altri casi invece la mansione rimane la stessa ma siccome si richiede una diminuzione oppure un'elasticità d'orario non si viene più considerate per la carriera, per partecipare a percorsi formativi e così via. Ancora è stato riferito che in alcune situazioni viene addirittura firmato un nuovo contratto di lavoro che, come ad esempio nel caso del commercio, comprende anche l'obbligo della presenza alla domenica.

In seguito, per approfondire se le differenze di genere fossero rilevanti nello specifico dei 4 temi, abbiamo chiesto ai partecipanti di assegnare un punteggio da 1 a 5 (dove 1= bassissimo e 5= altissimo) a ciascun aspetto che descrive i singoli temi.

Per quanto riguarda il **valore del lavoro** dalla lettura del grafico 1 emerge una significativa differenza tra il vissuto delle donne e quello degli uomini.

Per le donne infatti conta molto di più che non per gli uomini il senso del proprio lavoro al fine dell'autorealizzazione e sono anche molto più convinte degli uomini che il proprio lavoro debba permettere di esprimere la giusta professionalità.

**Grafico 1 – IL VALORE DEL PROPRIO LAVORO**

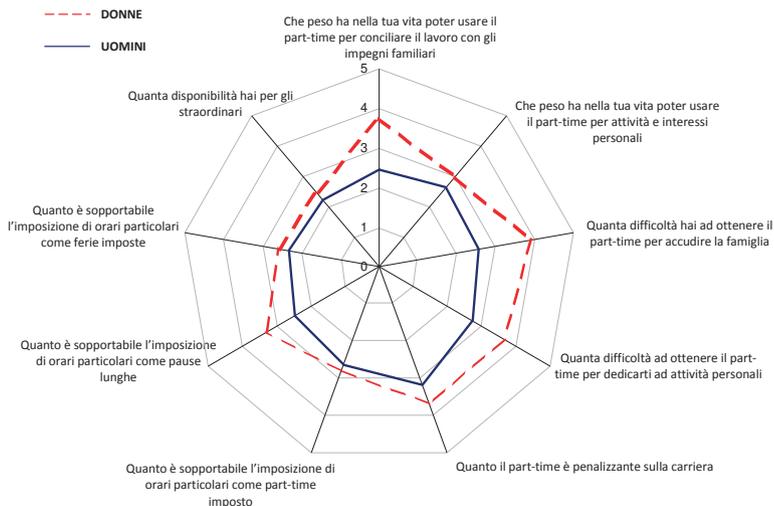


Questo spiega a nostro avviso perché è molto più importante per le donne come i propri superiori valutano il loro operato.

Nel secondo grafico sono rappresentate le medie dei giudizi dati sui singoli aspetti che definiscono il tema **"il tempo di lavoro"**. In questo caso esistono delle differenze di valutazione tra i due generi, emerge infatti che per le donne è più complicato ottenere il part-time per poter conciliare gli impegni di lavoro con quelli familiari.

Durante l'incontro di restituzione la maggior parte delle lavoratrici e dei lavoratori ci ha segnalato che andrebbero aggiunte anche affermazioni che riguardano non solo il part-time ma anche i turni di lavoro (come ad esempio la disponibilità per tempo del calendario turni, turni notturni o in orari particolari, ...) e in generale sulla conciliazione vita familiare e lavoro (ad esempio il lavoro domenicale).

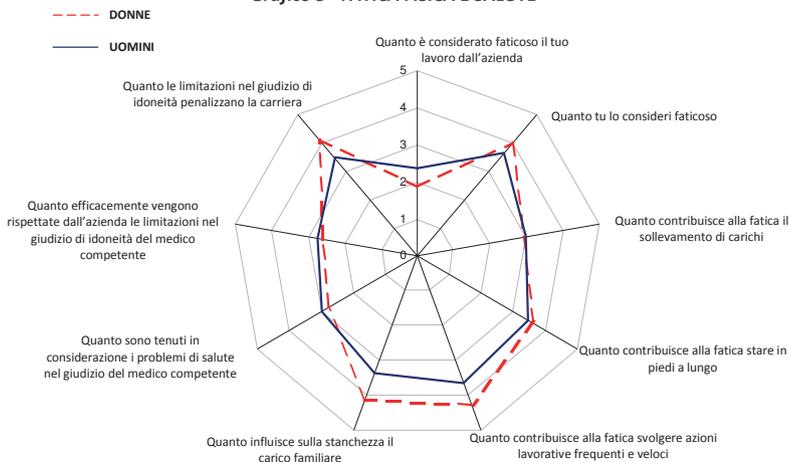
**Grafico 2 - TEMPO DI LAVORO**



Per quanto riguarda il tema della **"fatica fisica e salute"** (grafico 3) possiamo affermare che sia uomini che donne ritengono il proprio lavoro faticoso, per entrambi l'azienda ha una percezione diversa. Una minima differenza tra generi si riscontra nel ritenere che la stanchezza accumulata sul posto di lavoro incide molto sul carico familiare (di più per le donne).

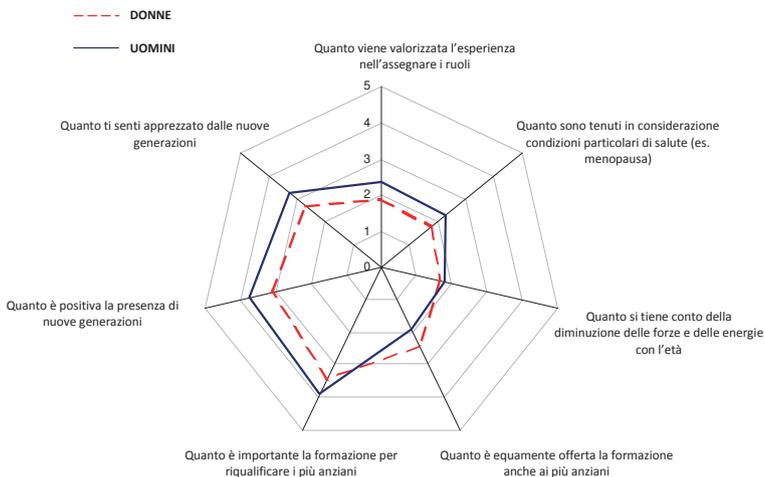
I partecipanti hanno suggerito infine di inserire nel dettaglio dei temi anche *"quanto si considera faticoso mantenere la stessa posizione per molto tempo"* (seduto o in piedi è indifferente).

**Grafico 3 - FATICA FISICA E SALUTE**



Diversa è la situazione descritta nel grafico 4, dove sono mostrate le risposte relative agli aspetti che descrivono il tema dell'**età e delle risorse personali**. Mediamente più gli uomini che non le donne ritengono che l'esperienza venga valorizzata nell'assegnare i posti di lavoro.

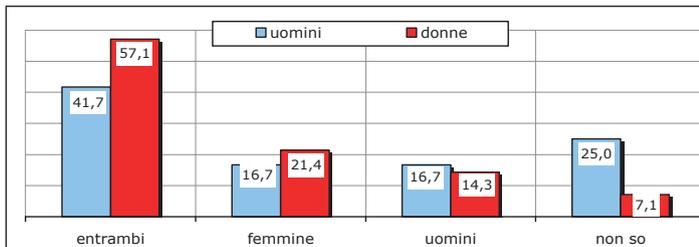
**Grafico 4 - ETA' E RISORSE PERSONALI**



I maschi sono più convinti che la formazione sia importante per riqualificare i più anziani, ritengono poi più positiva la presenza delle nuove generazioni nei posti di lavoro sentendosi da queste più apprezzati che non le donne.

Infine abbiamo constatato che sul posto di lavoro la maggior parte del gruppo da noi consultato ritiene affidabile l'aiuto di tutti i colleghi siano essi maschi o femmine.

**Grafico 5 - Ritieni più affidabile l'aiuto di un collega maschio o femmina?**



#### 4. Una proposta per la valutazione dei rischi tenendo conto del genere

Alla luce dei risultati dell'indagine presentata, ma anche delle esperienze maturate nei quindici anni di attività del Gruppo, abbiamo ricomposto le principali osservazioni in modo organico perché possano costituire i nuovi presupposti per un processo di valutazione rispettoso delle differenze di genere e non solo. Spesso sono emersi aspetti critici che riteniamo utile chiarire in via preliminare, non con disposizione saccente o pregiudiziale, ma per evidenziare le debolezze di fondo da affrontare rispetto la valutazione dei rischi, ineludibili se si intendono davvero produrre prassi concretamente utili per il benessere nei luoghi di lavoro.

Ci sembra critico l'approccio che ancor oggi osserviamo nella valutazione, prevalentemente imperniato sul formalismo e l'evasività, e dove il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori è un fatto culturalmente molto lontano: né è segno la difficile partecipazione dei RLS persino ai momenti istituzionali imposti alle imprese.

Sulle **scelte alla base del processo di valutazione** crediamo si debba accelerare una grande scommessa culturale:

- da una parte occorre superare l'interpretazione asfissiante di alcune disposizioni normative che sembrano ridurre la valutazione e gestione dei rischi alla tenuta di documenti, sperimentando **strumenti che alleggeriscano il carico formale e burocratico** (oltre che i costi) per le imprese;
- occorre superare la **separazione artificiosa fra la valutazione e gestione dei rischi e l'organizzazione quotidiana del lavoro**, con operazioni di delega della "funzione prevenzione" a consulenti esterni o a superspecialisti;
- ma la vera sfida è **l'investimento capillare ed effettivo sulla partecipazione e sul coinvolgimento dei lavoratori e dei RLS**. Senza il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori, senza un vero ruolo ai RLS, non è possibile alcun percorso di valutazione che abbia carattere di concretezza e attinenza con l'organizzazione reale del lavoro, e crediamo che la nostra esperienza con i gruppi di confronto ne abbia dato conferma: ascoltare e confrontarsi costa molto poco, è molto efficace, e isola aspetti che rimarrebbero altrimenti sommersi. Non è una rivelazione di oggi: la Commissione Europea la ha indicata da anni come la strada da percorrere, e perseverare oggi con modalità di delega tecnocratica e burocratica suscita il sospetto che sia frutto di una volontà evitante per non riconoscere un ruolo ai protagonisti del lavoro.

Anche i **presupposti teorici e metodologici** della valutazione dei rischi necessitano di una revisione critica. La valutazione ad oggi:

- riguarda **aspetti solo prevalentemente materiali ed esplicitamente normati**: è improbabile che vengano presi in considerazione fattori non specificamente ricompresi in disposizioni normative, pur se evidentemente molesti (ad esempio suoni e rumori sotto la soglia di lesività, odori o profumazioni, illuminazione modulata con soli scopi commerciali) o dannosi (ad esempio postura eretta prolungata senza evidente necessità, luoghi volutamente confinati e inquinamento indoor);
- applica **metodi di valutazione oggettivi "meccanici"** (chek list, algoritmi, rilevazioni). Il principio un po' ossessivo della oggettività come requisito di imparzialità scientifica che rende inoppugnabili le valutazioni, è nella realtà spesso

smentito. Si possono scegliere o scartare punti di osservazione, fasi di lavoro, luoghi, gruppi con differente esposizione, generalizzare dati rilevati su gruppi ristretti e selezionati, in altri termini condizionare la base di osservazione. Parlare di oggettività è a volte persino sarcastico, quando vengono ignorati gli elementi oggettivi più evidenti come le diversità di genere o di età ;

- è **compartimentata per fattore di rischio**: ogni singolo fattore valutato può risultare in sé sufficientemente controllato, ma viene trascurato che non esercita i suoi effetti su un sistema chiuso di laboratorio; il singolo fattore di nocività contribuisce in sinergia con tutti gli altri a creare le condizioni di sofferenza e danno per chi ne è esposto;
- **non persegue una idea di benessere e di soddisfazione lavorativa**: l'obiettivo non può ridursi ad evitare i danni classificati dal codice penale (una volta scongiurate le lesioni gravi o gravissime si può ritenere sufficientemente controllata la condizione di rischio). Il benessere ha radici profonde nella organizzazione, nelle relazioni e nel contenuto del lavoro;
- **minimizza l'analisi della organizzazione del lavoro** che invece sovrasta tutto, è il contenitore dal quale discendono i rischi e dentro il quale bisogna tener conto del genere. Ad esempio la valutazione del sovraccarico fisico (MMC, ecc.) non si sovrappone e non considera la stanchezza percepita dal lavoratore e l'insieme dei fattori che la generano. Se non si tengono assieme ad esempio, oltre alla applicazione dei metodi oggettivi per stimare il rischio da MMC, il tempo insufficiente a svolgere i propri compiti, gli orari mal conciliati con il carico extralavorativo, le relazioni poco collaborative, l'età, non si porterà mai la valutazione sul piano del benessere psicofisico.

A questo proposito ci deve mettere in guardia il fatto che i temi e le priorità emerse dai gruppi di confronto si collocano in un ambito di confine tra organizzazione del lavoro e organizzazione sociale. L'ottica di genere, come la considerazione dell'età, o della provenienza geografica, sono tipicamente tematiche che hanno radici sociali. Quali potenzialità, quali interessi, quali responsabilità sociali può e deve assumersi un'organizzazione di impresa per occuparsi di queste priorità, cosa si può richiedere ad una azienda "responsabile" per fare un passo oltre i formalismi imposti dalla norma?

L'esito più probabile è che i problemi, una volta identificati e valutati, siano riferiti ad un piano sociale ampio ed esterno sul quale le imprese non riconoscono immediatamente un loro ruolo concreto e quindi si ritengano non coinvolte.

Ci sembra invece fondamentale che il processo parta dalla valutazione dei rischi, **identifichi quelle componenti di disagio che hanno radici o si alimentano dentro l'organizzazione dell'azienda, e che da questa scaturiscano le soluzioni organizzative interne** (ad esempio analisi degli orari e dei turni rispetto il bisogno di conciliazione o il disagio da pendolarismo), evitando di negare il problema (non sono problemi delle imprese) o di ripiegare su percorsi volontaristici e isolati dal contesto dell'organizzazione, per rispondere in modo paternalistico a bisogni individuali (concessione di permessi o congedi personali).

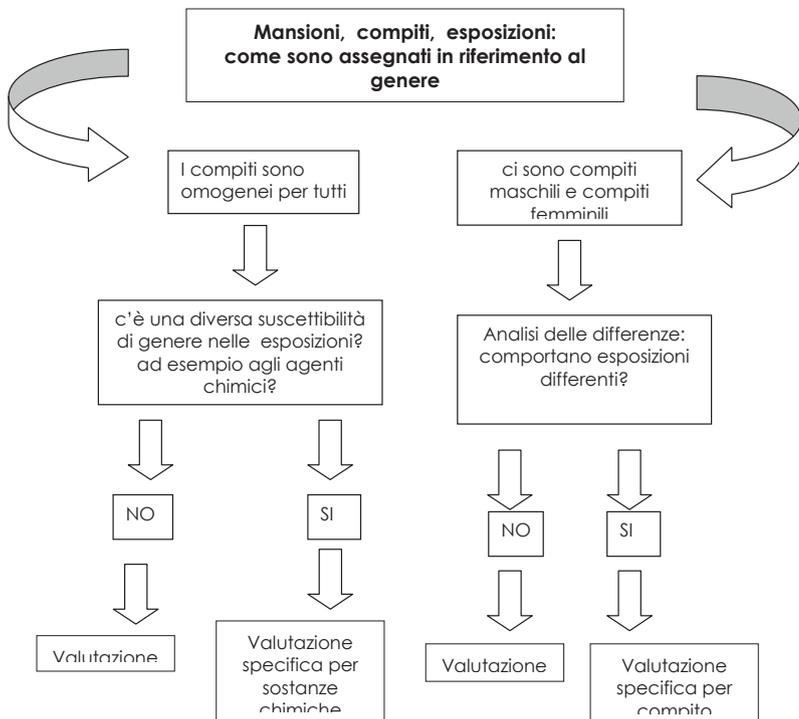
#### **4.1 - Per un nuovo processo di valutazione**

Il livello di complessità della valutazione dei rischi non è determinato dalla dimensione dell'impresa: in una azienda che occupa centinaia di lavoratori che svolgono una

mansione identica, ripetitiva ed omogenea, valutare i rischi è relativamente più semplice che in una piccola impresa dove ciascuno svolge compiti diversi e variabili nel tempo. Analogamente è molto più semplice valutare i rischi quando i lavoratori hanno caratteristiche personali omogenee, ad esempio per genere ed età, più complesso in presenza di lavoratori molto diversi tra loro. Le semplificazioni e le standardizzazioni sono un utile alleggerimento, non solo per le piccole imprese, se applicate seguendo un percorso che non sacrifichi i passaggi chiave del processo:

- **riconoscere gli elementi di complessità, cioè identificare tutte le diversità che possono essere rilevanti nella valutazione** come la mansione ed i compiti svolti, le caratteristiche di genere, età, limitazioni della idoneità
- **“semplificare la complessità” cioè isolare le sole differenze rilevanti**
- **valutare i rischi** tenendo conto di queste differenze
- **trovare le soluzioni**

Il percorso ad esempio per affrontare uno dei temi preliminari alla valutazione, l'identificazione delle mansioni e delle fasi di lavoro, può svilupparsi con questa sequenza logica:



Analogamente possono essere isolati e analizzati altri elementi di diversità, come l'età, la presenza di soggetti con limitazioni dell'idoneità, soggetti di recente immigrazione.

Quanto più saranno presenti elementi di omogeneità quanto più la valutazione avrà un **processo semplice**, cioè nel quale sono irrilevanti o trascurabili le differenze:

- il processo di lavoro è costituito da poche fasi
- le mansioni sono ripetitive e omogenee
- la popolazione lavorativa ha caratteristiche omogenee per genere, età, provenienza.

Ad esempio, nel caso di una impresa che occupa 50 impiegate con età compresa tra 20 e 40 anni, che svolgono attività di inserimento dati o di una impresa che occupa 100 operai uomini, tutti occupati nelle medesime attività di assemblaggio meccanico, sarà possibile considerare i fattori di nocività per un'unica mansione.

Invece **il processo di valutazione è complesso** e merita di essere analizzato nelle sue componenti di diversità quando ad esempio:

- il ciclo di lavoro è articolato e variabile,
- sono presenti più fattori di nocività specifici,
- le mansioni sono diverse o possono comportare fasi di lavoro variabili,
- la composizione della popolazione è disomogenea per genere, età, ecc.

Ad esempio nel caso di una impresa con 15 operatori con mansione di "addetti alla produzione" di prodotti dolciari, sono assegnati a 5 uomini i compiti di conduzione delle impastatrici, formatura e caricamento nei forni, e alle 10 donne i compiti di farcitura e confezionamento. Ciascuna attività dovrà essere analizzata separatamente in quanto sono presenti rilevanti differenze di genere e di rischi connessi all'attività.

Oppure in una azienda chimica farmaceutica che occupa 10 operatori di cui 5 uomini e 5 donne, che svolgono la medesima mansione ed hanno la stessa esposizione a principi attivi (ormoni), la valutazione dei rischi dovrà essere differenziata in quanto vi è una diversa suscettibilità di genere agli effetti dell'esposizione ad ormoni.

### **Raccolta dei dati socio demografici**

Da un punto di vista operativo occorre preliminarmente ricostruire il quadro descrittivo degli elementi socio demografici, in genere già grossolanamente presenti nei DVR:

- genere
  
- età
  
- dati famigliari (figli, anziani)
  
- provenienza geografica - recente immigrazione
  
- ecc.

Queste variabili possono essere le categorie alle quali applicare i vari elementi della valutazione (dai luoghi di lavoro, ai fattori di nocività, ai DPI), anche aggregandole fra loro (numeri permettendo), ad esempio donne giovani, donne mature, uomini giovani – maturi, ecc.

### Ricostruzione dei compiti, delle mansioni, dei ruoli

Un capitolo sempre presente nei DVR ma riportato in modo sommario e quasi mai specifico è la descrizione dell'attività di impresa e degli occupati.

Occorre invece costruire un quadro descrittivo dei compiti, delle mansioni, dei ruoli con particolare attenzione ad identificare quegli aspetti che hanno una distribuzione differente nei due generi. Ad esempio a parità di mansione l'addetto alle pulizie usa più spesso mezzi meccanici di pulimento mentre la addetta usa più spesso attrezzature manuali. Può essere considerata anche l'associazione genere - età, che si è rivelata particolarmente svantaggiante, o genere età e provenienza. Questi dati sono la base a cui applicare la valutazione dei rischi di tipo anche tradizionale, in quanto consentono di tener conto di una possibile diversa suscettibilità. Permettono cioè di superare quell'idea di lavoratore standard così lontana dalla realtà.

Questa ricostruzione, per essere fedele e specifica, non può essere svolta senza il contributo dei RLS e nelle grandi realtà anche delle lavoratrici e dei lavoratori.

### Identificazione e valutazione dei rischi

Una volta identificate le condizioni che presentano diversità rilevanti nel gruppo dei lavoratori, come compiti o mansioni nei quali sono presenti differenze di genere, età, stato di salute, ecc. viene valutata la lesività specifica dei fattori di rischio. Riprendendo l'esempio della impresa di pulizia:

addetti impresa di pulizia	Gen.	Età media	provenienza	MMC	postura	Mov. ripetitivi
Addetti alle pulizie con mezzi meccanici e raccolta sacchi	5 M	40	10% immigrati	++	+	-
Addetti alle pulizie con mezzi manuali	20 F	45	70% immigrati	+	++	++
Addetti alle pulizie	2 M	30	100%	+	+	+

Si evidenzia una differenza di genere nei compiti assegnati, una differenza di età e di provenienza. La valutazione dovrà pesare la probabilità che un fattore di nocività ha di divenire lesivo e di causare un danno non solo per la sua potenzialità teorica, ma anche per la diversa suscettibilità degli esposti. La postura e i movimenti ripetitivi ad esempio potranno essere più rilevanti, a parità di compiti assegnati, per le lavoratrici in età matura rispetto i giovani colleghi maschi.

Per svolgere un percorso di valutazione così dettagliato occorre **arricchire gli strumenti attuali di pesatura dei fattori di nocività** (in questo caso ad esempio i metodi NIOSH e OCRA) **con la rilevazione della percezione soggettiva e con una diversa qualità dei dati della sorveglianza sanitaria delle lavoratrici e dei lavoratori.** Gli strumenti disponibili, oltre a quello dei gruppi di confronto descritto nell'indagine, possono anche essere i questionari individuali di salute, le indagini di comparto o di settore.

### Valutazione del rischio organizzativo interno

Un indirizzo di percorso, che dovrebbe costituire la cornice che contiene tutti gli altri aspetti della valutazione dei rischi è la valutazione del rischio organizzativo interno, che dovrebbe realizzarsi senza distorcere i modelli di valutazione indicati dalle direttive europee, cioè favorendo il coinvolgimento e la partecipazione di lavoratori e RLS, ad esempio con gruppi di confronto. Sono di seguito riportate a titolo esemplificativo le problematiche che l'indagine ci ha suggerito di approfondire:

- **Ambito organizzativo:** organizzazione degli orari, ricorso al part-time imposto o richiesto, accesso agli straordinari, turni, permessi, sostituzioni, ritmi, problemi di pendolarismo
- **Ambito relazionale:** qualità delle relazioni gerarchiche, qualità delle relazioni con colleghi, modalità di comunicazione interna, presenza di discriminazioni, prevaricazioni, molestie
- **Ambito professionale:** contenuto dei compiti assegnati, elementi di soddisfazione e frustrazione, riconoscimenti, retribuzioni, modalità di sviluppo di carriera, grado di precarietà, frequenza di cambi di mansione, accesso alla formazione professionalizzante.

La valutazione dello stress-lavoro correlato sembra una buona occasione per integrare con un'ottica di genere gli aspetti rilevanti segnalati dai gruppi, partendo dalla analisi degli eventi sentinella, fattori di contesto e di contenuto rilevati per genere/età.

**Valutazione dei rischi specifici.** Tra i fattori di rischio che meritano di essere approfonditi con particolare attenzione alle diverse condizioni soggettive, e per i quali ancora molto lavoro di analisi deve essere svolto citiamo:

- ambienti di lavoro: ergonomia degli arredi, altezze degli scaffali, dimensioni delle attrezzature, ma anche spazi disponibili e posture tenendo conto della presenza di donne giovani/mature;
- rischio chimico: suscettibilità di genere in rapporto all'età, fertilità
- movimentazione manuale carichi: assenza di un indice globale di fatica
- Dispositivi individuali di protezione: disponibilità di forniture specifiche e adeguate
- Sicurezza e infortuni: oltre ad indici per genere, sviluppare temi come la causalità della disergonomia delle attrezzature e dei DPI, i percorsi di reinserimento dopo infortuni
- Maternità (ma anche menopausa) e rischi posturali, biologici, organizzativi, chimici, fisici

#### 4.2 - Agenti chimici e differenza di genere

In letteratura si trovano numerose evidenze che dimostrano che **gli effetti tossici delle sostanze chimiche**, come ad esempio alcuni inquinanti ambientali e dei farmaci, **possono essere influenzati dalla differenza di genere.**

Oltretutto se le sostanze pericolose hanno specifici meccanismi di azione che colpiscono, ad esempio, le regolazioni ormonali, gli organi sessuali o la capacità riproduttiva, le differenze di tossicità nella differenza di genere diventano marcatamente più evidenti. In questi casi va posta particolare attenzione dal momento che sostanze e preparati che per inalazione, ingestione o assorbimento cutaneo possono provocare o rendere più

frequenti effetti nocivi non ereditari per la prole o danni a carico della funzione o della capacità riproduttiva maschile o femminile.

Le differenze nell'assorbimento, metabolismo ed eliminazione degli agenti chimici dipendono da fattori specifici a seconda del gruppo di agente chimico e dagli ormoni sessuali. Ad esempio:

- l'assorbimento percutaneo di solventi è maggiore nelle donne che non negli uomini;
- le donne hanno una minor irradiazione, in termini di flusso sanguigno, degli organi interessati dal percorso di distribuzione degli xenobiotici<sup>1</sup>;
- l'organismo femminile metabolizza l'alcool in modo più lento di quanto non faccia l'organismo maschile.

Inoltre a parità di esposizione ad agenti chimici, le donne in età riproduttiva tendono ad assumere dall'ambiente più cadmio rispetto agli uomini (questo è dovuto alla deficienza di ferro frequente nelle donne) mentre in gravidanza, allattamento e menopausa presentano livelli più elevati di piombo (aspetto determinato dalla demineralizzazione ossea che si verifica nelle fasi della vita citate).

La superficie del corpo maschile è più estesa di quella del corpo femminile, questo determina una maggior possibilità di esposizione ad alcuni fattori di rischio e in assenza di adeguate protezioni può facilitare l'assorbimento degli agenti chimici aerodispersi.

Mediamente anche il volume polmonare degli uomini è maggiore di quello delle donne, questo significa che, a parità di esposizione ed in assenza di interventi adeguati, gli uomini hanno un maggior ingresso all'interno del corpo di sostanze aerodisperse nell'unità di tempo.

D'altro canto le donne possiedono una maggior quota di tessuto adiposo rispetto agli uomini, trattengono maggiormente le sostanze liposolubili e dal momento che molte sostanze bioaccumulanti<sup>2</sup> presentano anche effetti cronici rilevanti o agiscono come perturbatori endocrini questa differenza è rilevante.

### 4.3 - Rischi per la maternità

Storicamente la medicina del lavoro si è occupata delle differenze di genere nella valutazione dei rischi principalmente riferendosi al periodo della maternità (gravidanza e puerperio), anche se poi è emerso dai gruppi di lavoratrici e lavoratori incontrati per questo lavoro che anche queste poche certezze si sono nel tempo affievolite o si sono semplificate riducendosi ad un mero allontanamento della lavoratrice dal posto di lavoro una volta scoperta la gravidanza con tutte le conseguenze che un'assenza prolungata dal posto di lavoro implica. Questo anche per mansioni per le quali potrebbero trovarsi

---

<sup>1</sup> Si definisce con il termine xenobiotico una molecola di qualsiasi tipo, di origine naturale o sintetica, estranea ad un organismo. Esso può esplicare sia la funzione di farmaco sia di veleno tossico. Ad esempio gli antibiotici sono xenobiotici in quanto non sono prodotti dall'organismo, e neanche ingeriti normalmente, e quindi ne sono estranei.

<sup>2</sup> In tossicologia, il **bioaccumulo** o **accumulo biologico** è il processo attraverso cui sostanze tossiche persistenti (per esempio il DDT, le diossine o i furani) si accumulano all'interno di un organismo, in concentrazioni superiori a quelle riscontrate nell'ambiente circostante. Questo accumulo può avvenire attraverso qualsiasi via: respirazione, ingestione o semplice contatto, in relazione alle caratteristiche delle sostanze

delle soluzioni organizzative temporanee alternative come ad esempio nel caso delle commesse dei negozi.

Gli studi che hanno nel tempo valutato i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento fino a sette mesi dopo il parto hanno evidenziato alcuni importanti pericoli.

Partendo col considerare l'**ergonomia del posto di lavoro** i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà del tempo lavorativo oppure che obbligano ad una postazione particolarmente faticante o i lavori su scale o impalcature mobili o fisse, oppure ancora lavori di manovalanza pesante che comportino la movimentazione manuale di carichi pesanti (comportando rischi soprattutto dorso-lombari), sono vietati durante la gestazione e fino al termine di interdizione mentre nel caso di lavori a bordo di mezzi di comunicazione in moto va valutato caso per caso per stabilirne il divieto.

Per quanto riguarda gli **agenti fisici** i principali pericoli sono rappresentati dai rumori forti (esposizione prolungata a rumori superiori a 80 dBA), dall'utilizzo di macchine scuotenti o che trasmettono intense vibrazioni, dall'esposizione a sollecitazioni termiche (sia caldo che freddo), dai lavori che comportano l'esposizione a radiazioni ionizzanti.

Le malattie infettive contratte in gravidanza possono avere notevoli ripercussioni sull'andamento della stessa. Molti **agenti biologici** invece possono interessare il nascituro in caso di infezione della madre in gravidanza.

Il rischio per la salute costituito da **agenti chimici** può invece essere determinato esclusivamente a seguito di una valutazione del rischio accurata. Nella maggior parte dei casi, infatti, un'esposizione occupazionale prevede la presenza di una combinazione di più sostanze, e quindi non è sempre possibile conoscere le conseguenze delle interazioni fra le diverse sostanze e i possibili effetti che le associazioni chimiche possono produrre. In generale può essere consentito l'uso di sostanze o preparati classificati esclusivamente irritanti per la pelle e con la frase di rischio "può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle" a condizione che il rischio sia evitabile con l'uso dei DPI.

Diversamente vi sono forti evidenze che l'esposizione al piombo e a derivati che possono essere assorbiti dall'organismo umano, sia del nascituro che del neonato, determini problemi nello sviluppo.

A seguito della valutazione del rischio vanno individuate:

- le mansioni non pregiudizievoli per la lavoratrice madre
- le mansioni che potrebbero essere rese non pregiudizievoli adottando alcune misure di prevenzione
- le mansioni pregiudizievoli

Per ogni postazione di lavoro che comporta situazioni di rischio pregiudizievoli, il datore di lavoro dovrà individuare le misure protettive attuabili (modifica dei ritmi lavorativi, in modo che non siano eccessivi e che non comportino una posizione particolarmente affaticante).

Le mansioni che permangono pregiudizievoli anche successivamente alle modifiche adottate devono essere vietate alle lavoratrici gestanti e, in alcuni casi, anche fino a 7 mesi dopo il parto (d.lgs. 151/2001).

Il datore di lavoro ha anche l'obbligo di valutare, in relazione all'organizzazione aziendale, la possibilità di spostare la lavoratrice ad altre mansioni compatibili con la gravidanza.

## D.Lgs. 151/2001 in pillole

### Art. 7 - lavori vietati:

per le attività e/o lavori vietati il datore di lavoro deve provvedere dall'inizio della gravidanza e fino al termine del periodo di interdizione al lavoro (per alcune lavorazioni fino a sette mesi dopo il parto) allo spostamento ad altre mansioni o ambienti di lavoro non a rischio. Qualora non ne avesse la possibilità deve richiedere alla Direzione Territoriale del Lavoro l'astensione anticipata.

#### Lavori pericolosi, faticosi e insalubri - allegato A

- Elenco lavorazioni e rischi del D.Lgs. 345/1999 e D.Lgs.262/2000
- Tabella del DPR 303 - lavorazioni soggette a visite mediche \*
- Scale e impalcature
- Silice e amianto\*
- Manovalanza pesante
- Postura eretta per metà del turno o affaticante
- Macchine a pedale con ritmo o sforzo intenso
- Macchine con vibrazioni intense
- Assistenza e cura di malattie mentali, infettive, sanatori\*
- Lavori agricoli con uso di sostanze tossiche, risaie\*
- Mezzi di trasporto in movimento

\*Interdizione fino al 7° mese dopo il parto

#### Particolari agenti e condizioni di lavoro - allegato B:

- Periodo di gravidanza:
  - agenti fisici (pressioni elevate)
  - agenti biologici (toxoplasma, rosolia)
  - agenti chimici (piombo e derivati)
- Periodo dopo il parto:
  - agenti chimici (piombo e derivati)
  - lavoro sotterraneo minerario

### Art. 11- valutazione dei rischi:

La valutazione dei rischi deve tener conto delle specifiche condizioni di rischio per la gravidanza e l'allattamento con riferimento agli agenti, processi e condizioni di lavoro di cui all'allegato C e alle direttrici europee.

Vanno quindi riletti tutti i fattori di rischio ancora presenti, quelli cioè che residuano esclusi i lavori vietati, con una chiave di lettura mirata.

#### Agenti processi e condizioni di lavoro da valutare in relazione allo stato di gravidanza allegato C

- Agenti fisici nocivi per il feto (vibrazioni, movimentazione di pesi, rumore, radiazioni, sollecitazioni termiche, posture, fatica fisica)
- Agenti biologici nocivi per il feto o che comportino trattamenti farmacologici nocivi (oltre quelli compresi nell'allegato B)
- Agenti chimici nocivi per il feto e la gestante (sostanze etichettate R40, R45, R46, R47, lavorazioni cancerogene comprese nell'allegato VIII del D.Lgs. 626, mercurio, farmaci antitumorali, monossido di carbonio, sostanze pericolose assorbite per via cutanea).

**Aspetti della gravidanza che richiedono adattamenti sul lavoro**  
(Linee direttrici Commissione Europea )

Malessere mattutino	forti odori, spostamenti e trasporti
Mal di schiena	posizione eretta, movimentazione manuale
Problemi circolatori	posizioni fisse prolungate
Affaticabilità	orari, straordinari, pause, ritmi di lavoro, alimentazione regolare e possibilità di bere

**Art. 53 - Lavoro notturno**

E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di eta' del bambino.

2. Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di eta' inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di eta' inferiore a dodici anni.

3. Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977, n. 903, non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

## 5. Misure di prevenzione conseguenti

Quando si affrontano le condizioni di rischio organizzativo o psico-sociale le soluzioni più immediate ma anche meno impegnative sono le misure esterne all'organizzazione del lavoro e che riguardano la sfera individuale. Il percorso dovrebbe invece partire dalla identificazione delle priorità dei bisogni per trovare primariamente **soluzioni organizzative collettive**, solo in carenza delle quali è accettabile ripiegare sulle misure esterne individuali. Ad esempio in un grande ospedale dove sono occupate molte madri pendolari con bambini piccoli si può organizzare l'asilo nido interno invece che ricorrere all'aspettativa e ai permessi per la malattia del bambino, assenze che penalizzano professionalmente la donna ma che costituiscono una complicazione e un costo anche per l'organizzazione per l'imprevedibilità dell'assenza, e la necessità di sostituzioni improvvisate.

Bisogna quindi concentrarsi e far leva sulle **misure realmente preventive**:

- che siano **fattibili** per l'organizzazione aziendale
- che siano **risposte vere** ai bisogni identificati, coerenti con quanto discende dalla valutazione dei rischi e alla luce delle priorità identificate dai gruppi di confronto;
- che rispondano a **cosa è necessario**, come ad esempio conciliazione dei tempi per la cura dei figli, il pendolarismo, la presenza di anziani disabili.  
Il part-time può essere una reale opportunità di conciliazione se è scelto, mentre può essere addirittura un rischio se è imposto;
- che rispondano a **cosa è prioritario**; la priorità degli interventi è intesa anche come l'ordine progressivo con cui i provvedimenti vengono adottati. Ad esempio non segue criteri di priorità introdurre l'abbonamento facilitato alla palestra prima dell'intervento su orari e conciliazione.

Si possono ipotizzare diversi gradi di applicazione degli interventi e delle soluzioni:

- un **livello di base** obbligato per norma, e quindi esigibile, che affronti quanto meno in modo minimale il problema;
- un **livello di intervento organizzativo interno**, come ad esempio l'istituzione della banca delle ore o di nidi aziendali
- un **livello di intervento ampio**, anche esterno all'organizzazione aziendale, che si sviluppa in un'area di volontarietà e di responsabilità sociale di impresa.

L'impresa può assumersi un compito di intervento su bisogni sociali, organizzando o favorendo l'accesso a servizi, prima che i bisogni si traducano in danni con costi sociali ed aziendali più alti. L'accudimento di bambini o anziani può ad esempio essere affrontato con accordi promossi dalle aziende con le amministrazioni per asili, trasporti, badanti, cooperative di servizio, a pagamento per i lavoratori che ne usufruiscono, limitando le assenze per malattia o gli infortuni da pendolarismo stressato e insicuro

Per quanto abbiamo potuto rilevare nelle aziende la situazione è molto disomogenea: in situazioni con RLS donne con una buona formazione, si sono individuate ed applicate misure utili per le donne come la banca delle ore, la riqualificazione al rientro dal congedo per maternità, orari dei turni compatibili con i tempi dei trasporti e i tempi della città, vicinanza della sede di lavoro.

Su alcuni aspetti specifici i gruppi di confronto hanno proposto osservazioni e suggerimenti interessanti:

- La necessità di analizzare con maggiore accuratezza l'**ergonomia delle attrezzature e della mansione**, cioè di verificare che siano considerate le caratteristiche antropometriche delle lavoratrici e dei lavoratori nella scelta delle attrezzature, degli arredi, delle azioni da svolgere;
- La necessità di scegliere i **Dispositivi di Protezione Individuali** con criteri di adeguatezza non solo al tipo di rischio ma anche con rispetto delle caratteristiche di chi li deve indossare;
- La disponibilità di occasioni di **formazione** che non siano discriminatorie per impegno orario, e che costituiscano una opportunità di qualificazione professionale equamente offerta in relazione al genere (e soprattutto in relazione all'età). La formazione è una delle principali azioni di prevenzione nel reinserimento lavorativo dopo assenze per maternità o per infortunio/malattia, nel cambio di mansione o di sede di lavoro, ed è un segnale di considerazione delle lavoratrici e dei lavoratori.
- La **Sorveglianza Sanitaria** meriterebbe una ampia riflessione, per colmare almeno in parte la distanza cosmica che separa la realtà concreta dalla funzione prevista dalla norma. La sorveglianza sanitaria ha tutte le potenzialità per essere il momento centrale per indagare la percezione soggettiva dei disturbi delle lavoratrici e dei lavoratori in relazione al genere, per analizzare i differenti effetti delle esposizioni professionali, per costituire la fonte dei dati per la valutazione dei vari fattori di nocività, e l'"occhio clinico" per verificare l'efficacia delle misure di prevenzione. Nella concretezza è più spesso una strettoia che spaventa, un momento di possibile selezione per idoneità o meno alla mansione, dove è più prudente nascondere i problemi di salute che farli emergere. Lo svantaggio di genere emerge quando i disturbi di salute sono meno evidentemente connessi all'esposizione professionale, e possono divenire l'inizio di un processo di espulsione. La limitazione della idoneità lavorativa spesso non viene considerata nella assegnazione di compiti compatibili con lo stato di salute, o in caso venga considerata è vissuta dai colleghi come un privilegio ed un carico di lavoro aggiuntivo per chi è invece idoneo.

## 5.1 - Scelta dei DPI: è anche una questione di genere

Il decreto 81/2008 stabilisce che il datore di lavoro, una volta che ha verificato l'esistenza di rischi che non possono essere evitati debba individuare le caratteristiche dei Dispositivi di Protezione Individuali necessarie affinché questi siano adeguati ai rischi a cui i lavoratori sono esposti *tenendo conto anche* delle eventuali ulteriori fonti di rischio rappresentate dagli stessi DPI.

Questo passaggio è importante perché significa che il legislatore ha ritenuto doveroso evidenziare che vada considerata e valutata l'incidenza che l'utilizzo dei DPI ha nei riguardi delle condizioni di lavoro, del confort e della fatica fisica e mentale delle lavoratrici e dei lavoratori chiamati a farne uso durante lo svolgimento del proprio lavoro. La quotidianità ci suggerisce, infatti, che l'utilizzo dei DPI da un lato costituisce una forma di tutela specifica dai rischi, ma dall'altro potrebbe risultare un impedimento allo svolgimento del proprio lavoro, determinando in alcuni casi l'insorgenza di forme di disagio lavorativo.

Una significativa ricerca<sup>3</sup> condotta allo scopo di evidenziare le problematiche oggi esistenti in tema di DPI, mediante il coinvolgimento diretto, con la compilazione di un questionario strutturato, delle figure principali del processo decisionale di scelta (RSPP e MC) di consultazione (RLS) e di utilizzo (lavoratori) ha fatto emergere alcuni dati interessanti, per la verità fino ad ora conosciuti ma non quantificati.

Un dato trasversale importante emerso è quello relativo alla scarsa attenzione da parte dei produttori e fornitori di DPI ai fattori di genere, ed in particolare alle esigenze delle lavoratrici.

È frequente infatti che per molti DPI siano disponibili solo una gamma ridotta di taglie e/o che la sagoma del dispositivo sia identica per uomini e donne determinando così disagi rilevanti nell'utilizzo da parte delle lavoratrici (o anche dei lavoratori con corporature non *standard*) senza che questo aspetto possa essere positivamente risolto da parte degli stessi RSPP o MC anche sensibili e attenti alle declinazioni e tipicità di genere.

In questo scenario, emerge con evidenza che non va assolutamente dimenticata l'importanza di valutare anche i rischi derivanti dagli stessi DPI e dal loro uso, come anche l'eventuale interferenza fra l'uso di diversi progetti.

Non possiamo poi dimenticare che qualora il lavoratore/lavoratrice non utilizzi in modo appropriato il DPI assegnato è soggetto a specifica sanzione quindi è quanto mai quanto mai fondamentale che il dispositivo sia il più rispondente alla struttura corporea e alle caratteristiche morfologiche del soggetto che lo deve utilizzare.

Anche in quest'ambito il ruolo che può agire il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è importante e unico dal momento che può raccogliere e portare a sintesi le osservazioni dei lavoratori riguardo le difficoltà e le eventuali soluzioni nell'uso dei DPI scelti.

## 6. Conclusioni

Il lavoro svolto dal nostro Gruppo come abbiamo già anticipato non è un'opera "compiuta", ma potrebbe, data la mole di spunti di riflessione emersi, essere ripresa non solo da soggetti che si occupano di salute della donna lavoratrice, ma per alcune parti, soprattutto per le problematiche legate a organizzazione del lavoro e diversità generazionale, arricchire le riflessioni di chi approfondisce questi aspetti della vita lavorativa.

A fronte di un approfondimento sugli argomenti legati all'analisi dei rischi, la parte meno sviluppata è delle proposte per il miglioramento delle condizioni delle lavoratrici.

Esempi positivi ci sono anche in questo periodo di crisi generalizzata, dove però il lavoro delle donne è diventato più spesso determinante per il nucleo familiare, ma proprio per questo circolano poco le informazioni e le buone prassi.

Sarebbe importante divulgare in maniera ordinata e ragionata questi esempi positivi di accordi, ma anche di benefit o di contrattazione che coinvolga il territorio. Tutto quanto viene spesso solo divulgato sommariamente da stampa o su internet in maniera episodica e disordinata e quindi poco fruibile.

---

<sup>3</sup> DPI: dispositivi di protezione (o disagio) individuale in ottica di genere – GUIDA alla scelta dei D.P.I. in ottica di genere – Roma, 2013 - progetto di Ricerca realizzato con il contributo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.













Finito di stampare  
nel mese di novembre 2024  
dalla Tipografia O.GRA.RO.  
Vicolo dei Tabacchi, 1 - Roma