



**TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA  
SUL LAVORO DOPO IL JOBS ACT  
UNA QUESTIONE ANCHE DI GENERE**

**Bianca Maria Orciani**

**16 novembre 2016**

Un approccio alle differenze correlate all'appartenenza al genere femminile o a quello maschile, sia in termini di prevenzione sia di conseguenze per la salute, a partire dalle malattie professionali e all'incidenza infortunistica in ambito lavorativo, è relativamente recente.

Fino alla fine degli anni '90 il tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro in una prospettiva di genere risulta focalizzato, a livello sovranazionale, su due fronti: 1) tutela delle donne nei confronti della violenza sul luogo di lavoro; 2) tutela delle lavoratrici gestanti e puerpere.

.

La stessa costruzione di un diritto diseguale a livello comunitario e il dibattito attorno al tema dell'eguaglianza sostanziale (pari opportunità, azioni positive, etc.) si arrestano di fronte alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

Di tutte le direttive figlie della Direttiva Quadro **89/391/Cee**, solo una è dedicata alla tutela della salute delle donne ed è ancora un volta rivolta alla tutela delle lavoratrici gestanti e puerpere (Dir. 92/85/Cee, concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento).

A livello nazionale il d.lgs. n. 626 del 1994 nel dare attuazione alla direttiva comunitaria 89/391/cee adotta un **APPROCCIO NEUTRO** limitandosi a prevedere un diverso trattamento tra donne e uomini solo con riferimento ai servizi igienici, lavabi e spogliatoi nei luoghi di lavoro (che devono essere separati) nonché a favore delle lavoratrici gestanti e puerpere.

E solo a partire dagli inizi del nuovo secolo, sulla scorta di un processo che riconosce il principio di eguaglianza come valore fondante dell'UE, declinabile a livello trasversale (*gender mainstreaming*) che la differenza di genere entra a pieno titolo nel dibattito politico e giuridico legato alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Un ulteriore contributo al cambiamento viene dai processi di trasformazione del mercato del lavoro e della struttura dell'occupazione. L'omogeneità e la neutralità “del soggetto che lavora”, costruita e/o desiderata dal taylorismo, è definitivamente messa in discussione dalla crescita costante della partecipazione delle donne al mercato del lavoro con suoi tratti ascrivibili, culturali, valoriali e di atteggiamenti (...).

Al contempo si fa strada la prospettiva che va ridefinendo il valore della partecipazione delle donne al mercato del lavoro (Strategia di Lisbona).

*(B.M. Orciani, Contrattazione collettiva e lavoro femminile, 2014)*

# STRATEGIA COMUNITARIA PER LA SALUTE E LA SICUREZZA

2002-2006

*Comunicazione della Commissione - Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e dalla società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza  
2002- 2006*

*“La più ampia partecipazione delle donne al mondo del lavoro, che si manifesta ormai da svariati decenni e che rappresenta uno degli obiettivi fondamentali fissati a Lisbona nel contesto dell'invecchiamento della popolazione attiva, introduce una nuova dimensione nel campo della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro”.*

*“Le azioni di prevenzione, così come gli strumenti di misura e le norme di compensazione e di indennizzo, devono prendere in considerazione in modo specifico la partecipazione crescente delle donne al mondo del lavoro, nonché i rischi per i quali le donne presentano una particolare sensibilità..”*

# **STRATEGIA COMUNITARIA PER LA SALUTE E SICUREZZA**

**2002-2006**

*Comunicazione della Commissione - Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e dalla società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza  
2002- 2006*

## **OBIETTIVI COMPLEMENTARI**

*(finalizzati all'obiettivo comune del continuo miglioramento del benessere, sia esso fisico, morale e sociale, sul luogo di lavoro).*

*“L'integrazione della dimensione legata al genere nella valutazione dei rischi, nelle misure di prevenzione, nonché nei dispositivi di riparazione e di compensazione, al fine di prendere in considerazione le particolari caratteristiche delle donne in materia di salute e di sicurezza sul luogo di lavoro”.*

## LA LEGGE DELEGA n. 123 del 2007

All'art.1 comma 1 L.123/2007, recita “il Governo e' delegato ad adottare [...] uno o più decreti legislativi per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei *luoghi di lavoro* [...] **garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale** attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i **diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere** e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.”

**LA DIFFERENZA DI GENERE  
NEL TESTO UNICO  
Art. 1 d.lgs. n. 81 del 2008**

*Il presente decreto legislativo persegue le finalità di cui al presente comma [...] garantendo l'uniformità della tutela delle **lavoratrici e dei lavoratori** sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, **anche con riguardo alle differenze di genere**, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.*

## LA DIFFERENZA DI GENERE NEL TESTO UNICO

### Art. 28 d.lgs. n. 81 del 2008 (Valutazione del rischio)

Come noto, l'articolo 28 comma 1 del D.Lgs.81/08 (*“Oggetto della valutazione dei rischi”*) prevede che *“la valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs.151/01, nonché **quelli connessi alle differenze di genere**, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.*

**LA DIFFERENZA DI GENERE NEL TESTO UNICO**  
**Art. 6 d.lgs. n. 81 del 2008**  
**(Commissione Consultiva Permanente)**

L'articolo 6 comma 8 lett. l) del D.Lgs.81/08 prevede che la "Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha il compito di: [...] l) **promuovere la considerazione della differenza di genere** in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione."

## LA DIFFERENZA DI GENERE NEL TESTO UNICO

Art. 6, comma 2 d.lgs. n. 81 del 2008

(Commissione Consultiva Permanente)

Il D.Lgs. 151/2015 attuativo del Jobs Act ha modificato l'articolo 6 c. 2 del D.Lgs.81/08 prevedendo che “ai lavori della Commissione possono altresì partecipare **rappresentanti di altre amministrazioni** centrali dello Stato in ragione di specifiche tematiche inerenti le relative competenze, **con particolare riferimento a quelle relative alle differenze di genere** e a quelle relative alla materia dell'istruzione”.

## LA DIFFERENZA DI GENERE NEL TESTO UNICO

Art. 6 d.lgs. n. 81 del 2008

(Commissione Consultiva Permanente)

Il D.Lgs. n. 32/2013 all'art.1 (*“Recepimento della direttiva 2007/30/CE e semplificazione della documentazione”*) ha modificato il Testo Unico prevedendo l'aggiunta di un ulteriore compito a quelli già attribuiti alla Commissione Consultiva Permanente dall'art. 6.

La Commissione Consultiva permanente deve *“Redigere ogni cinque anni una relazione sull'attuazione pratica della direttiva 89/391/CEE del Consiglio e delle altre direttive dell'Ue in materia di salute e sicurezza sul lavoro, comprese le direttive del Consiglio 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE e 94/33/CE, con le modalità previste dall'articolo 17-bis della direttiva 89/391/CEE del Consiglio”* (art. 6 comma 8 lett.i-bis) D.Lgs.81/08).

Nella relazione quinquennale vengano forniti, ove appropriati e disponibili, **dati disaggregati per genere.**

Dott.ssa Bianca Maria Orciani

**LA DIFFERENZA DI GENERE NEL TESTO UNICO**  
**Art. 8, comma 6, d.lgs. n. 81 del 2008**  
***Sistema informativo nazionale per la prevenzione***  
***nei luoghi di lavoro (SINP)***

***I contenuti dei flussi informativi devono almeno riguardare:***

- a) il quadro produttivo ed occupazionale;
  - b) il quadro dei rischi anche in un'ottica di genere;**
  - c) il quadro di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici**
  - d) il quadro degli interventi di prevenzione delle istituzioni preposte;
  - e) il quadro degli interventi di vigilanza delle istituzioni preposte.
- e-bis) i dati degli infortuni sotto la soglia indennizzabile dall'INAIL*

**LA DIFFERENZA DI GENERE NEL TESTO UNICO**  
**Art. 8, comma 6, d.lgs. n. 81 del 2008**  
***Sistema informativo nazionale per la prevenzione***  
***nei luoghi di lavoro (SINP)***

*“L’articolo 8 del d.lgs. n. 81/2008, che disciplina l’importante strumento del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (c.d. SINP) viene modificato prevedendo che tale sistema disponga di dati sui rischi occupazionali che tengano conto delle differenze di genere e, recependo sul punto la sollecitazione dei pareri di Camera e Senato, dei dati relativi agli infortuni che risultino non indennizzabili dall’INAIL, in modo da avere un quadro complessivo maggiormente completo di informazioni utili a fini prevenzionistici.”*

***(Relazione di accompagnamento al D.Lgs. n. 106/2009)***

+

**LA DIFFERENZA DI GENERE NEL TESTO UNICO**  
**Art. 40, comma 1, d.lgs. n. 81 del 2008**  
***Rapporti del medico competente con il SSN***

Entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di riferimento il medico competente trasmette, esclusivamente per via telematica, ai servizi competenti per territorio le informazioni, elaborate **evidenziando le differenze di genere, relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, sottoposti a sorveglianza sanitaria** secondo il modello in allegato 3B.”

L'abbandono di un modello **NEUTRO** comporta la necessità di ripensare completamente la metodologia d'analisi e i processi di valutazione del rischio e rivedere l'organizzazione stessa del lavoro.

Gli effetti del lavoro sulla salute possono essere diversi per donne e uomini in quanto dovuti a specificità biologiche, a differenti percezioni della salute/malattia, al contesto sociale e organizzativo.

Differenza sessuale  
**BIOLOGICA**

Differenza di genere  
**COSTRUTTO SOCIALE**

*“Un aspetto particolarmente importante ma talvolta, per così dire, sottovalutato della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è quello relativo alla distinzione di genere [...]. Si tratta di profili che attengono in modo particolare – anche se non esclusivo – ai rischi di malattie professionali, tenendo conto della diversa esposizione che i lavoratori e le lavoratrici possono avere in determinate circostanze, in ragione delle differenti mansioni eventualmente svolte e soprattutto della loro diversa fisiologia (...). “Un esempio è quello dei rischi di infertilità che possono essere causati dall’esposizione a determinati agenti chimici o biologici, o ancora dei particolari rischi per la salute che le lavoratrici in stato interessante possono avere rispetto ai colleghi maschi e per la cui tutela esistono infatti precise e dettagliate prescrizioni di legge”.*

(Commissione d’Inchiesta del Senato sugli infortuni sul lavoro 2013)

## **Differenza di genere** **COSTRUTTO SOCIALE**

*«Il genere è un elemento costitutivo delle relazioni sociali fondate su una cosciente differenza tra i sessi, e il genere è un fattore primario del manifestarsi dei rapporti di potere» (J. Scott, Il “genere”: un’utile categoria di analisi storica, in Altre storie).*

*Il genere (gender) è un carattere appreso e non innato. Il rapporto tra sesso e genere varia secondo l’epoca e la cultura come i concetti di mascolinità e femminilità, concetti dinamici da storicizzare e contestualizzare.*

*Il genere è una costruzione sociale e agisce principalmente nel modo in cui le relazioni tra donne e uomini vengono definite.*

Il miglioramento della salute e della sicurezza sul lavoro, nonché della qualità della vita lavorativa delle donne non può, quindi, essere considerato separatamente dalle problematiche di più ampio contesto (es. discriminazione sul lavoro e nella società).

Condizioni di salute precarie sono spesso, infatti, correlate a condizioni lavorative precarie e/o scarsamente tutelate, a condizioni materiali di vita mediocri, a un ricorso ridotto ai servizi di cura e anche a un carico elevato di *lavoro di cura altrui* (Pinnelli, Racioppi, Terzera, 2007).

(Ricerca INAIL 2013)

I cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, in particolare le modalità più flessibili di organizzazione dell'orario di lavoro e una gestione delle risorse umane più individuale e maggiormente orientata al risultato hanno un'incidenza profonda sui problemi legati alla salute sul luogo di lavoro o, più in generale, sul benessere sul luogo di lavoro.

Si osserva così che le malattie considerate emergenti quali lo stress, la depressione o l'ansia, nonché la violenza sul luogo di lavoro, le molestie e l'intimidazione rappresentano ben il 18% dei problemi di salute legati al lavoro, un quarto dei quali comporta un'assenza dal lavoro pari o superiore alle due settimane.

(Strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006)

Dai dati raccolti a livello europeo le donne lamentano più degli uomini di “soffrire” i tempi, la ridotta autonomia, la scarsa sicurezza del posto di lavoro, il clima, gli stipendi più bassi, i compiti assegnati e le limitazioni agli sviluppi di carriera. Ancora le donne sono le più colpite dalla violenza e dalle molestie sessuali e hanno maggiori difficoltà a gestire un buon equilibrio tra vita privata e lavorativa.

Fenomeni di discriminazione basati sul sesso, il mobbing strategico di genere, le molestie sessuali (aventi sovente denominatori comuni) influiscono in modo determinante sulla rottura dell'equilibrio psicofisico, minando l'integrità individuale e sociale delle persone esposte.

(Ricerca INAIL 2013)

Il Jobs Act ha ridisegnato in profondità le relazioni di potere tra lavoratori/lavoratrici e impresa.

Emerge un quadro normativo caratterizzato da una forte flessibilità non solo sul piano delle tipologie contrattuali (contratto a termine, part-time, voucher, etc) ma anche su quello della gestione del rapporto di lavoro (nuova disciplina delle mansioni, contratto a tutele crescenti, etc).

Alle problematiche in termini di tutela della salute e della sicurezza legate alle specifiche tipologie contrattuali si aggiungono quelle legate alle implicazioni della flessibilità organizzativa e tipologica sull'appartenenza di genere come costrutto sociale.

La visione del rapporto fra precarietà e flessibilizzazione della forza lavoro si è spesso allineata acriticamente alla visione del post-fordismo” come un sistema basato sulla totale apertura alle donne e sul graduale annullamento delle diseguaglianze di genere.

In realtà, la retorica dell'autonomia e della discrezionalità individuale all'insegna della valorizzazione della soggettività femminile appare contraddetta dalla constatazione che il paradigma della flessibilità indica una dimensione costante del ciclo di vita, una forma di esclusione permanente dalle garanzie più subite che voluta dal genere femminile.

Non di rado si tratta di un adattamento forzato alle dinamiche discriminatorie della domanda di lavoro incapace di incorporare il valore della differenza di genere nelle logiche produttive.

Sotto questo profilo, l'aumento della precarizzazione del mercato del lavoro prodotto dal Jobs Act, incidendo negativamente sulla condizione di vita delle donne, rischia di aumentare anche le diseguaglianze di salute.

(B.M. Orciani, Contrattazione collettiva e lavoro femminile, 2014)

Dott.ssa Bianca Maria Orciani

La retorica che guarda alla flessibilità tipologica come risposta al disagio della doppia presenza appare contraddetta dal fatto che delineare una prospettiva di conciliazione richiede una serie di condizioni che la flessibilizzazione del rapporto di lavoro e/o del mercato non solo non è sempre in grado di assicurare, ma sovente finisce per alimentare la diseguaglianza di genere, mettendo a repentaglio l'effettività della legislazione di tutela.

Uno sguardo al mercato del lavoro conferma la natura compromissoria della femminilizzazione dell'occupazione *part time* come risultato di un modello di famiglia con un percettore di un reddito e mezzo a risolvere l'enigma della conciliazione.

Quanto alla flessibilità organizzativa (mansioni, contratto a tutele crescenti, etc.) l'ampliamento dei poteri del datore di lavoro e il conseguente aumento del timore (*metus*) del licenziamento rischiano di favorire pratiche vessatorie e discriminazioni sommerse (mobbing strategico, violenza, etc) a danno delle lavoratrici con inevitabili ricadute sulla integrità psicofisica delle stesse.

## **QUALI SOLUZIONI/PROSPETTIVE**

Occorre far leva sui Rappresentanti dei lavoratori della sicurezza (RLS) perchè nell'ambito delle prerogative riconosciute dal TU esercitino una funzione di controllo e promozione della tutela della salute e della sicurezza inclusiva della differenza di genere.

Investire sulla contrattazione collettiva affinchè incorpori la prospettiva di genere nelle politiche contrattuali in tema di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

## **BENESSERE ORGANIZZATIVO**