

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ponendo l'attenzione alle differenze di genere

dott.ssa Cinzia Frascheri

Responsabile nazionale CISL
Salute e Sicurezza sul Lavoro

Estratto da pubblicazione in
Ambiente & Sicurezza 2009
Il Sole 24ORE

Divenuta identificativa dell'intera materia prevenzionale in contesto lavorativo, l'espressione "salute e sicurezza sul lavoro" racchiude in modo armonico i due ambiti di intervento secondo i quali si svolge oggi l'azione di tutela dei soggetti. La "e" congiunzione, dal finire degli anni ottanta, difatti, venne posta quale anello di collegamento e trasmissione tra il mondo della tutela, relativo alla protezione diretta dall'infortunio o dalla malattia professionale (racchiusi nel termine "sicurezza"), e la prevenzione, di natura più complessiva (richiamata dal termine "salute"), relativa all'attenzione e cura delle condizioni e dell'organizzazione del lavoro, in base alle quali svolgere le diverse mansioni in modo partecipato tra le lavoratrici, i lavoratori e l'azienda. Tale modifica, non certo di natura meramente lessicale, determinò un profondo e radicale cambiamento nell'ambito della tutela antinfortunistica sul lavoro.

Con l'emanazione della direttiva quadro europea 89/391, il variegato e ampio scenario delle disposizioni regolative esistenti in materia di prevenzione nei diversi Paesi europei, trovò non solo un sistema coerente a cui riferirsi, orientando e assorbendo tutte le prescrizioni fino a quel momento vigenti, ma modificò radicalmente l'impianto concettuale di tutela prevenzionale sul lavoro.

Ridisegnando completamente l'intero assetto relazionale e di ruolo, delle figure della prevenzione, all'interno della realtà lavorativa e sul territorio, la direttiva europea pose un definitivo termine tra il passato (basato sul mero modello risarcitorio) e il nuovo concetto di salute e sicurezza sul lavoro (basato sull'analisi preventiva del rischio), dal quale positivamente non si sarebbe più tornati indietro.

La centralità della persona nel lavoro, fino a quel momento negata o quanto meno disconosciuta negli atti e negli interventi aziendali, tornava ad emergere prepotentemente, non solo in modo teorico e concettuale, ma supportata e facilitata dall'insieme di precetti coercitivi e vincolanti previsti dalla nuova legislazione a carico delle figure della prevenzione, a partire dal datore di lavoro, gravato di responsabilità reali e concrete.

Superando il troppo stretto concetto della sanzione per le sole azioni dolose e nocive, si apriva una nuova concezione di responsabilità (più ampia perché riferita non solo al datore di lavoro) nella quale il non intervento pro-attivo, volto alla tutela e alla valutazione preventiva del rischio, si doveva ritenere di pari gravità che l'aver procurato un danno. Passando dalla mera responsabilità per dolo, alla più ampia responsabilità per colpa, e con essa alla responsabilità relativa al garantire la "massima sicurezza possibile" (rivolta non solo alla tutela dell'integrità fisica del prestatore di lavoro, ma ancor più alla sua "personalità morale"), le novità introdotte dalla legislazione europea acquisirono un valore che si dimostrò subito di grande significato e rilevanza sul piano culturale e, pertanto, non solo sul piano della mera trasformazione regolamentare, seppur di rivoluzionaria importanza.

Tante furono le conquiste culturali che si andarono ad affermare sul lavoro in tema di prevenzione, grazie al recepimento della direttiva europea nelle diverse legislazioni nazionali. Molte furono quelle per le quali la dottrina giuridica spese e riempì parole e pagine di commenti ed interpretazioni rafforzandone l'importanza e i riflessi positivi che ne sarebbero discesi; diverse invece furono, in parallelo, quelle novità che, riconosciute da tutti innegabili e coerenti, entrarono in una indifferenza "di pratica". Tra queste, l'estensione della tutela della salute e sicurezza sul lavoro non solo ai lavoratori, ma anche alle lavoratrici, intesa per tutto l'arco della vita lavorativa e non solo per lo specifico tempo della gravidanza e maternità.

Il termine "lavoratori", in effetti, introdotto con il preciso valore di termine "neutro", venne inserito non declinato in base alla differenza di genere¹ con il chiaro intento di voler superare gli stretti confini della forzata coincidenza dell'essere donna sul lavoro solo in relazione alla nascita di un figlio (già legislativamente tutelata), aprendo ad una stagione di più ampi interventi preventivi e di sensibilità sul posto di lavoro. I fatti e l'esperienza di questi anni, anche solo dall'emanazione del d.lgs. n.626/94 ad oggi, tutt'altra fotografia hanno rappresentato da quella immaginata: dall'introduzione con forza e

¹ Il termine "genere" (in inglese *gender*) è stato introdotto nel linguaggio al fine di superare il concetto di differenza tra uomo e donna, non volendola ridurre alla mera valutazione in base al parametro del sesso e quindi ad una dimensione prettamente biologica e corporea, ma volendo intendere la complessità di caratteristiche correlate ai modelli relazionali, di

convinzione del concetto di “neutralità di genere” – a favore di un significativo salto culturale che si poneva a sdoganamento di un passato “sessuato” e costrittivo – ad una consolidata trascuratezza e irrilevanza della tipicità e del genere, sia esso femminile che maschile, nella più consueta e comune prassi di valutazione dei rischi e di esposizione a pericolo.

Di certo lontani dalle affermazioni di una medicina del lavoro ancora “ignorante” e pertanto goffamente maschilista, (che ancora riteneva, nel solo secolo scorso, che le ripetute crisi di isteria delle lavoratrici alle macchine da cucire – costrette a lavorare più di dieci ore al giorno in capannoni al buio – fossero determinate dalle continue pulsioni sessuali determinate dallo fregamento delle gambe l’una contro l’altra), ci troviamo (ancora) oggi, in un panorama di dati, ricerche e studi inconsistenti, a dover recuperare il vuoto del passato, tornando a riaffermare, “facendo un passo indietro per guardare avanti”, quei diritti e quelle differenze (e non diversità) ritenute, forse troppo presto e facilmente, superate.

Se nel percorso evolutivo del tema relativo alla salute e sicurezza sul lavoro, di certo il d.lgs. n.626/94 (quale recepimento della direttiva europea 89/391) ha rappresentato – conservandone oggi ancora tutto il valore – il confine tra il “vecchio e il nuovo mondo” della tutela antinfortunistica in ambiente di lavoro, e se tale passaggio è stato epocale nei riguardi dell’introduzione di un nuovo modello di concepire la prevenzione (e con esso un nuovo sistema di relazioni e ruoli aziendali dedicati alla tutela della salute e sicurezza), a mancare sono state le modalità di accompagnamento e facilitazione per la concreta realizzazione di tale passaggio culturale e procedurale.

Oggi, la disciplina introdotta dal “recente” d.lgs. n.81/2008 s.m.², portando a sistema l’esperienza, pone le condizioni per un concreto nuovo passaggio culturale, andando ad intervenire non solo sulle mancanze ed i necessari aggiornamenti nei riguardi della legislazione precedente, ma in particolare sulle modalità di applicazione ed intervento delle disposizioni in essa previste, ritenute determinanti per il raggiungimento di una diffusa, efficace e migliore condizione di tutela nei posti di lavoro, che pone la lavoratrice ed il lavoratore al centro dell’organizzazione del lavoro.

ruolo, di aspettative, di vincoli opportunità che appartengono a ciascuna delle due dimensioni. Il termine “genere” racchiude in sé la componente culturale e sociale della differenza tra uomo e donne, superando la diversità tra femmina e maschio.

² Il d.lgs.81/2008 s.m., entrato in vigore il 15 maggio 2008 (ed integrato dal d.lgs. n.106/2009, in vigore dal 20 Agosto 2009) rappresenta oggi il testo di riferimento completo in tema di prevenzione e protezione in ambiente di lavoro. Tale testo normativo, difatti, ha abrogato le principali regolazioni in materia a partire dagli anni '50 ad oggi, comprendendo anche l’abrogazione totale del d.lgs.626/94. Cfr. L.Barbato - C.Frascheri, *Salute e sicurezza sul lavoro*, Edizioni Lavoro, Roma 2010.

Il legislatore del nuovo d.lgs. n.81/2008 s.m. si pone di perseguire un obiettivo che sposa prioritariamente l'esigenza di elaborare un "manuale d'uso", anziché un testo legislativo. Trasversalmente, in questo senso, dal testo emergono con chiarezza alcuni principali indicatori di tale scelta di fondo.

L'introduzione dell'obbligo di individuazione delle procedure e l'inserimento di queste nel documento di valutazione dei rischi, ne è uno degli esempi più significativi, così come la precisione nel definire il ruolo del dirigente e del preposto e del relativo inserimento nel documento di valutazione dei rischi dell'organigramma aziendale in tema di sicurezza. Ma il cardine centrale è sicuramente rappresentato dall'introduzione della "tipicità" dei lavoratori, nel nuovo modello di valutazione del rischio.

Per la prima volta in maniera esplicita (ponendoci in linea con le priorità del programma europeo), si prevede di coniugare la valutazione dei diversi rischi, potenzialmente esistenti in ambiente di lavoro, con le specificità delle lavoratrici e dei lavoratori, tenendo conto delle variabili relative alla tipicità della popolazione lavorativa. Oltre a considerare la componente "età" delle lavoratrici e dei lavoratori, il nuovo articolato legislativo prevede che si consideri le potenziali influenze dello "stress lavoro-correlato"³, della "provenienza da altri Paesi" e della "differenza di genere".

L'introduzione esplicita della componente relativa alla "differenza di genere", rappresenta sicuramente una spinta di grande valore non solo sul piano culturale, ma senza dubbio per la ricerca e gli studi sul tema. Divenendo un obbligo specifico il tener conto dell'influenza della componente di genere nell'analisi e valutazione dei rischi, le diverse discipline scientifiche dovranno intensificare le ricerche e gli studi, giungendo ad integrare, sviluppare ed aggiornare le informazioni e i dati (ancora scarsi) a disposizione.

L'attenzione utilizzata dal legislatore nel richiamare puntualmente nella valutazione dei rischi l'ottica della "differenza di genere" – superando la mera attenzione al solo mondo del femminile in ambiente di lavoro per il periodo circoscritto della maternità (riferito al quale se ne conferma, comunque, nel nuovo testo legislativo la piena tutela) – non solo pone in evidenza e concretezza la valorizzazione e specificità, in ambiente di lavoro, dei due sessi durante tutto l'arco della vita lavorativa, ma rafforza di riflesso anche un'attenzione alla tutela specifica del genere maschile che, sotto l'insegna della prevenzione a carattere "neutro" è andata perdendosi negli anni, rischiando una sotto-valutazione in alcuni casi anche potenzialmente generatrice di specifici rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, ma senza dubbio sul piano degli studi e della ricerca di forme nuove e sempre più adeguate di tutela.

Se poca è la letteratura scientifica e statistica sul mondo del femminile al lavoro in base agli aspetti inerenti la medicina del lavoro (a partire dalla fase più importante rappresentata dalla prevenzione), non per questo le conoscenze in nostro possesso non ci permettono già di poter attuare una adeguata e puntuale analisi dei rischi in ciascun ambito lavorativo che vada a garantire un significativo livello di protezione psico-fisica delle lavoratrici, per tutto l'arco della loro vita lavorativa, che garantendo la piena tutela, tenda al raggiungimento di uno stato di benessere sul luogo di lavoro.

Di certo, pur registrando un crescente e diffuso aumento di conoscenza e consapevolezza delle cause scatenanti le condizioni di disturbo e danno in ambito lavorativo, è comunque ancora oggi (purtroppo) più diffusa la conoscenza delle patologie che delle fonti di rischio, segno incontestabile non solo di una protratta disattenzione all'analisi e valutazione dei rischi accurata e specifica per genere, ma ancor più di una carente e poco diffusa attività informativa volta al promuovere, *in primis*, un'azione costante di auto-tutela e prevenzione da parte delle stesse lavoratrici e lavoratori nei riguardi delle fonti di rischio. Così, tra le più frequenti patologie oggi sofferte, ma di riflesso, meno preventivamente evitate, si registrano: la sindrome del tunnel carpale; la tendinite; l'epicondiliti (dolore al gomito); le periartriti, gli avvelenamenti da sostanze chimiche, i danni da agenti cancerogeni e le lesioni dorso-lombari.

I grandi ritardi accumulati in questi anni e i danni determinati dalle disattenzioni in questo senso, ecco che oggi trovano, almeno sul piano regolamentare, una risposta significativa e ferma. Per questo, grande rilevanza merita la novità introdotta dal legislatore con il d.lgs.81/2008, nell'aver previsto che il processo di valutazione dei rischi debba obbligatoriamente tenere conto di diversi elementi legati alla tipicità dei soggetti tra cui, in particolare, le specificità rappresentate dalla differenze di genere.

La vera sfida che quindi da oggi si apre è quella di rendere tutte queste innovazioni di garanzia, reali interventi posti in essere in tutte le realtà lavorative a tutela di ogni lavoratrice e lavoratore senza alcuna distinzione, ritardo o, in modo inaccettabile, totale mancanza di valutazione.

³ Cfr. C. Frascheri, *Stress sul lavoro. I rischi emergenti nelle organizzazioni pubbliche e private*, Maggioli, Bologna 2006.