



Pariopportunità
donna uomo
commissione regionale

SALUTE E SICUREZZA AL FEMMINILE

SALUTE E SICUREZZA AL FEMMINILE

Analisi sulla prevenzione
dei rischi attinenti
alle differenze di genere

Salute e sicurezza al femminile

SALUTE E SICUREZZA AL FEMMINILE

Analisi sulla prevenzione
dei rischi attinenti alle differenze di genere

a cura di

LUDOVICO FERRO

cleup

Questo libro raccoglie i risultati di una ricerca condotta dalla Fondazione Giuseppe Corazzin su incarico della Commissione regionale per la realizzazione delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna.

Questionari e interviste sono stati raccolti tra maggio 2009 e gennaio 2010.

Hanno lavorato alla rilevazione tramite questionario: Silvia Marcolin, Stefania Crovato, Gian Paolo Lazzer, Chiara Ambrosi, Linda Carbonera, Daniela Duzioni. Si ringrazia per la preziosa collaborazione nell'agevolare la parte di rilevazione: Massimo Zennaro, Elena Boni e soprattutto la sig.ra Paola e la sig.ra Anna e tutti coloro che a vario titolo hanno appoggiato e sostenuto il lavoro di ricerca.

Le interviste sono state condotte da Agnese Pietrobon, Alessandra Bilò, Alberto Massaggia, autori del capitolo III, e da Giovanna Busetto, autrice del Capitolo I. Tutti gli autori hanno anche lavorato come rilevatori nella parte a questionari.

Ludovico Ferro, curatore del volume, è autore del progetto di ricerca, ha coordinato e diretto tutte le attività. In particolare è autore del Capitolo II, con il supporto statistico di Alberto Scattolin e per i grafici di Alberto Massaggia, dell'Introduzione metodologica e delle Conclusioni.

www.fondazionecorazzin.it

fcorazzin@tin.it

ludovico.ferro@unipd.it

Prima edizione: ottobre 2010

ISBN 978 88 6129 577 3

“Coop. Libreria Editrice Università di Padova”

Via G. Belzoni, 118/3 – Padova (Tel. 049/8753496)

www.cleup.it

© Copyright 2010 by Regione del Veneto

Tutti i diritti di traduzione, riproduzione e adattamento, totale o parziale, con qualsiasi mezzo (comprese le copie fotostatiche e i microfilm) sono riservati.

INDICE

PRESENTAZIONE	9
di <i>Simonetta Tregnago</i>	
Presidente della Commissione regionale per la realizzazione delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna	

INTRODUZIONE	11
di <i>Lorenza Leonardi</i>	
Vice Presidente della Commissione regionale per la realizzazione delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna	

INTRODUZIONE METODOLOGICA	
Ipotesi e disegno di ricerca	15
di <i>Ludovico Ferro</i>	
Direttore Scientifico Fondazione Giuseppe Corazzin onlus	

CAPITOLO I

Prospettiva di genere nel discorso sulla salute
e la sicurezza sul lavoro

di *Giovanna Busetto*

1.1 <i>Lavoro e sicurezza</i>	23
1.2 <i>Condizione di genere</i>	25

1.3	<i>La riorganizzazione normativa</i>	26
1.4	<i>Le figure coinvolte</i>	28
1.5	<i>Valutazione dei rischi</i>	31
1.6	<i>Stress lavoro correlato</i>	33
1.7	<i>Dati attinenti a salute e sicurezza, genere e territorio veneto</i>	35
1.8	<i>Malattie e infortuni nel Veneto</i>	42
1.9	<i>L'occupazione femminile</i>	43

CAPITOLO II

La percezione e la situazione di rischio delle lavoratrici venete

di *Ludovico Ferro*

2.1	<i>Le caratteristiche del campione considerato</i>	47
2.2	<i>L'ambiente lavorativo: i locali, gli strumenti e il clima relazionale</i>	57
2.3	<i>La discriminazione femminile</i>	65
2.4	<i>I rischi di danni alla salute: conseguenze di malattie e infortuni</i>	66
2.5	<i>Lo stress sul lavoro</i>	73
2.6	<i>L'attenzione dell'azienda nella valutazione del rischio</i>	76
2.7	<i>Il mio è un lavoro sicuro?</i>	78
2.8	<i>Formazione e informazione specifica sulla salute e la sicurezza</i>	80
2.9	<i>Carico di cura, turni, flessibilità degli orari</i>	84
2.10	<i>Esperienza e gestione della maternità</i>	92
2.11	<i>Procedure, protocolli e applicazione delle norme di sicurezza. I tempi e i modi della sicurezza sul lavoro</i>	98
2.12	<i>La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro</i>	102
2.13	<i>Gli indicatori della percezione del rischio</i>	109

CAPITOLO III

Le differenze di genere

di Alessandra Bilò, Alberto Massaggia, Agnese Pietrobon

3.1	<i>Ruoli e funzioni dei testimoni privilegiati</i>	117
3.2	<i>Evoluzione delle normative sulla salute e sicurezza sul lavoro</i>	121
3.3	<i>Percezione delle norme e della loro applicazione</i>	123
3.4	<i>Differenziazione di genere: norme e applicazione</i>	131
3.5	<i>Le malattie professionali</i>	136
3.6	<i>Cultura della prevenzione tra formazione e applicazione delle norme</i>	146
3.7	<i>Vigilanza e controllo: lo SPISAL è un servizio adeguato?</i>	151
3.8	<i>Il benessere al femminile sul luogo di lavoro: stress lavoro-correlato, mobbing e molestie</i>	155
3.9	<i>Il ruolo del sindacato</i>	161
3.10	<i>Comportamento nelle aziende</i>	164
3.11	<i>Inidoneità alla mansione: quali sono i termini della questione?</i>	174
3.12	<i>Maternità: situazione generale e nei contratti atipici</i>	178
3.13	<i>La valutazione dei rischi in base al genere e all'età: è davvero centrale?</i>	187
3.14	<i>Note finali degli intervistati e prospettiva futura</i>	189

CAPITOLO IV

Conclusioni, risultati e prospettive

di Ludovico Ferro

4.1	<i>La finestra sull'orizzonte</i>	191
4.2	<i>Tra norma, cultura, pratica e marketing</i>	191
4.3	<i>La differente percezione tra lavoratrici e testimoni privilegiati</i>	194

4.4	<i>Lo stress, la discriminazione e gli altri ambiti da definire ed esplorare</i>	197
	NOTA SULLE FONTI E SULLA BIBLIOGRAFIA	199
	BIBLIOGRAFIA	201

PRESENTAZIONE

Perché affrontare il tema della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro in una prospettiva di genere? Quale il bisogno di indagare questa dimensione mettendo al centro le donne e le pari opportunità? Che attese avevamo da questa indagine? E ancora, quali domande l'hanno generata e quali risposte ci aspettavamo di ottenere?

Il nostro punto di partenza era, innanzitutto, andare a vedere cosa succede in tanti ambienti lavorativi all'indomani dell'introduzione della nuova normativa sulla salute e sulla sicurezza nel lavoro. E in particolare di monitorare quale consapevolezza ci fosse da parte delle donne rispetto alla sua portata. Un modo anche per contribuire a fare cultura sul tema e sui diritti connessi, come è nostra *mission* e nostra intenzione fare rispetto ad altre dimensioni della vita delle donne.

Sicurezza nel lavoro e mondo femminile: la declinazione più immediata è quella che rimanda alla maternità. Sta qui, di fatto, uno dei primi equivoci diffusi e rivelati dalla nostra indagine: parlare di rischi "al femminile" significa considerare non soltanto quelli connessi a una fase tanto delicata nella vita di una donna qual è la gravidanza, ma allargare la base di analisi a tutti quei rischi legati alle differenze tra i generi (sul piano biologico, fisiologico e sociale), e attrezzare i mondi del lavoro e i lavoratori a riconoscerli e a prevenirli.

Si pensi, ad esempio, all'esposizione a possibili danni fisici e chimici che implica potenziali rischi diversi tra i due generi, ma anche a molte situazioni di stress lavoro correlato e di tensioni psicosociali di

cui le donne sono con ogni evidenza vittime maggiori rispetto ai loro colleghi; per non parlare delle molestie sessuali e del mobbing e di tante differenze di trattamento che pesano sulle donne.

È vero: è innanzitutto una cultura generale della sicurezza che ancora chiede a tutti gli attori coinvolti lo sforzo univoco di essere costruita, su basi solide e ampie e con il più vasto e attivo coinvolgimento dei lavoratori. Ma spendere energie in questa direzione con lo sguardo già attento alle specificità di genere consentirà che ne siamo convinti di garantire fondamenta più resistenti a questa cultura. E non da ultimo una partecipazione più reale e responsabile da parte delle donne lavoratrici, che in Veneto oggi costituiscono il 55,5% delle persone occupate (tra 15 e i 64 anni, dati 2008).

Simonetta Tregnago

Presidente della Commissione regionale
per la realizzazione delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna

INTRODUZIONE

Tra gli obiettivi che il Testo Unico sulla sicurezza si prefigge, la prevenzione e la salute nei luoghi di lavoro in ottica di genere è, senza dubbio, uno dei temi più complessi e più qualificanti al tempo stesso.

Nel Testo viene affermato che il principio della sicurezza sul lavoro non è neutro e che le specificità di genere, età, immigrazione e culture costituiscono i fattori sociali di cui tener conto nel tutelare la sicurezza nei luoghi di lavoro. Perciò questo studio assume particolare rilevanza sia da un punto di vista teorico sia da un punto di vista pratico, offrendo una importante bussola per orientarsi nei delicati risvolti della problematica.

Il tema della salute e sicurezza è fondamentale nella vita delle persone, nei processi di lavoro e nei sistemi organizzativi. Come è noto le donne evidenziano una maggior debolezza sul piano della sicurezza sul lavoro che le vede soffrire di meno nei rischi da infortuni ma di più nelle malattie professionali, o nelle patologie conseguenti a discriminazioni di genere piuttosto che a pratiche di molestia o di mobbing. La spiegazione di questi aspetti si annida nel tipo di attività in cui sono impegnate. Le donne, infatti, lavorano prevalentemente nei servizi, nella pubblica amministrazione, nella sanità, in settori tradizionalmente meno “pesanti” rispetto all’industria o all’agricoltura. Ed anche quando sono impiegate nell’industria, hanno per lo più compiti amministrativi, piuttosto che a diretto contatto con lavorazioni peri-

colose. L'ambiente di lavoro si rivela, perciò, un indicatore importante sull'impatto infortunistico.

Ma per svolgere un'azione di analisi preventiva più efficace sui rischi alla salute e sicurezza per le donne, si dovrà indagare di più anche su altri fattori come i tempi di lavoro, le modalità e gli stili di lavoro, i significati assegnati al proprio lavoro, l'identità che ne deriva, i riconoscimenti, i benefici, le carriere, l'esistenza o meno di una vita relazionale e sociale importante, la cultura, la famiglia. In particolare, sul problema del doppio carico di lavoro e dello stress derivante dal mantenere il doppio impegno con la stessa intensità e con troppe responsabilità nel conciliare relazioni di cura verso la famiglia.

Ecco allora che il tema della salute e sicurezza affronta trasversalmente tutti gli aspetti strutturali dei sistemi di genere, dal lavoro di mercato, al lavoro di cura, all'organizzazione dei tempi, alla capacità di produrre reddito, o di avere voce, di prendere parte.

Seppur con accenti e forme diverse tra loro, la sicurezza rappresenta per le donne un evento non solo fisico o psicologico ma anche sociale, in virtù di una specificità femminile generativa di soggettività relazionale e sociale. Ciò espone le donne ai "nuovi rischi sociali", influenzati dalle crisi o dalle trasformazioni che attraversano il lavoro e che, anche se meno prevedibili, si addensano in corrispondenza di alcuni cicli di vita come la maternità, come alcune condizioni familiari o come certi modelli educativi e culturali.

In parallelo, e con accenti significativi, c'è poi da riportare l'attenzione ai modelli di organizzazione del lavoro, ancora troppo declinati sulle flessibilità "povere" piuttosto che sulle flessibilità "ricche", quelle della conciliazione tra la vita ed il lavoro, delle posizioni professionali femminili, delle competenze non stereotipate, delle polyvalenze, delle mentalità aperte.

Facenti parte di quest'area, ci sono inoltre alcuni temi quantitativi che deprimono i talenti e le motivazioni al lavoro, come i differenziali retributivi di circa il 16% tra uomini ed donne, annidati nelle competenze salariali accessorie e che vanno a svantaggio delle donne e della loro valorizzazione o autostima professionale.

Per tutte queste ragioni è importante che la parità tra donne e uomini occupi un posto centrale e ben visibile nelle politiche generali e che l'integrazione della dimensione di genere diventi uno strumento più efficace nell'elaborazione delle stesse.

In particolare su tali ambiti, sarà più che mai necessario un ancoraggio incisivo alla dimensione collettiva e ai diritti sociali ma anche ad un welfare delle capacitazioni, che investa sull'autonomia dei soggetti e sul loro benessere come risorsa strategica per lo sviluppo della persona.

Per tutte queste ragioni, e per il campo di ricerca vastissimo che il fenomeno della sicurezza di genere preannuncia, riteniamo fondamentale rilanciare i primi risultati prodotti dalla ricerca ad una platea di soggetti competenti nel campo delle politiche femminili, come le Consigliere di Parità, le Commissioni, le Consulte, le Consigliere di fiducia.

Assieme a loro sapremo tracciare la strada per completare l'analisi e promuovere i recepimenti o le emanazioni delle norme vigenti in questo campo come le Molestie, il Mobbing, gli Orari e i Tempi per la Conciliazione, il Benessere organizzativo.

In un contesto così importante, la Commissione alle pari opportunità sarà chiamata a interpretare il proprio ruolo solo sollecitando una sinergia tra istituzioni, parti sociali e mondo del lavoro, contribuendo così ad uno sforzo comune che riconosca nella qualità del lavoro, nel benessere psico-fisico e nel superamento delle discriminazioni di genere, i requisiti fondamentali per il rispetto dei diritti sulla salute e sicurezza delle donne e per affermare uno sviluppo sociale sostenibile e responsabile del nostro territorio.

Lorenza Leonardi

Vice Presidente della Commissione regionale
per la realizzazione delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna

INTRODUZIONE METODOLOGICA

Ipotesi e disegno di ricerca

La salute e la sicurezza sul lavoro sono temi particolarmente attuali. L'interesse e l'attenzione ormai generale su questi ambiti è doppiamente giustificata. Vi è ormai, infatti, tra i vari attori istituzionali e sociali, la consapevolezza che la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro è una priorità assoluta. Vi è altresì la convinzione che perseguire e raggiungere il benessere sul luogo di lavoro sia un obiettivo ancora largamente da realizzare e non solo sul fronte delle morti o degli incidenti gravi, ma soprattutto sul versante delle malattie professionali o legate all'attività lavorativa, e in generale sul benessere psicofisico del lavoratore. Tali considerazioni non trovano, ancora, una reale corrispondenza nella diffusione di una cultura della sicurezza e del benessere del lavoratore. Oggi l'attenzione è particolarmente stimolata da importanti interventi regolativi sul tema generale della salute e della sicurezza. La fase, tutt'ora in atto, è quella della continua definizione di procedure, norme e regole che favoriscano il rispetto e l'attenzione nei confronti della sicurezza nel lavoro e sui luoghi di lavoro.

È ancora troppo presto per dire se gli importanti e troppo recenti interventi di armonizzazione e di innovazione a livello regolativo saranno in grado di innescare effettivamente processi di lungo periodo e strutturali tali per cui si possa arrivare non solo al rispetto formale delle prescrizioni, ma soprattutto ad un'interiorizzazione di una cultura della sicurezza da parte dei vari soggetti, siano essi datori o dirigenti aziendali, lavoratori o rappresentanti dei lavoratori.

Le riflessioni e i risultati della ricerca che in questo testo presentiamo vanno letti non già come una risposta o una previsione dell'esito futuro di quanto appena iniziato, ma come un arricchimento delle prospettive e degli elementi che dovranno guidare e orientare ulteriormente gli interventi in materia, soprattutto a livello culturale e di pratiche effettive.

Non potremmo non occuparci, come detto, di salute e sicurezza sul lavoro, soprattutto a partire dalle recenti e recentissime innovazioni a livello legislativo, ma questo, nel nostro discorso, sarà inteso come l'occasione per arrivare al tema individuato come oggetto principale della nostra riflessione e della nostra ricerca, ossia la salute e la sicurezza sul lavoro in un'ottica di genere.

Se come dicevamo il tema generale è quasi di "moda", non altrettanto possiamo considerare la variabile di genere come elemento discriminante nelle riflessioni e nell'attenzione. In altri termini si parla molto di salute e sicurezza ma non si fanno quasi mai distinzioni effettive di genere, nonostante, come diremo, vi siano delle importanti aperture nella normativa recente. Eppure le situazioni di diversità in ambito lavorativo sono enormi e spaziano dall'ambito biologico e fisiologico a quello sociale.

Se la normativa, almeno formalmente, sembra porre una certa attenzione nei confronti delle lavoratrici, manca invece quasi totalmente la riflessione e la consapevolezza sugli specifici rischi di genere connessi alle varie attività lavorative. La carenza si evidenzia emblematicamente a livello statistico dove la variabile di genere spesso nemmeno compare nell'analisi degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali. Manca poi la stessa percezione da parte delle donne dei rischi specificamente femminili sul lavoro.

È esattamente qui che si colloca il nostro lavoro di ricerca. Abbiamo cercato di focalizzare l'attenzione sullo specifico tema della salute e della sicurezza sul lavoro per le donne. Evidentemente, pur essendo una parte del discorso più generale, il tema è comunque vastissimo. Ci siamo trovati a lavorare più con lo spirito dell'esploratore che con lo spirito del misuratore. In una diversa ed ipotetica situazione di maggior attenzione ed esistenza di contributi in materia, avremmo potuto sele-

zionare nello specifico alcuni aspetti da approfondire o alcuni settori o mansioni particolarmente esposte a forme più gravi o poco conosciute di rischio. Ci siamo invece trovati di fronte ad una pressoché totale assenza di contributi sistematici e quindi di una preselezione di rilevanza. Abbiamo allora deciso di attuare una metodologia composita atta ad esplorare in maniera ampia il nostro tema d'interesse con l'evidente fine ultimo di favorire in seguito l'esplorazione di ambiti più specifici.

Si è scelto quindi di affrontare il tema della percezione del rischio sul lavoro da parte delle lavoratrici stesse. Non si è voluto a priori fare selezioni né a livello di settore o tipologia contrattuale, né a livello di mansione specifica, nell'ottica e nella logica secondo la quale molta parte del rischio si annida in quegli ambiti che apparentemente sembrano meno direttamente esposti al pericolo imminente. Ed infatti per le donne il rischio si concretizza spesso in disagio o in malattia in seguito ad eventi e situazioni che si sviluppano sul medio e lungo periodo.

Abbiamo quindi cercato di cogliere quanti più elementi possibili interpellando, tramite un articolato e abbastanza ampio questionario, più di 1.000 donne (per la precisione 1.013 donne) lavoratrici venete, distribuite in ruoli e settori differenti. In questo modo è stato fatto un tentativo di esplorare la dimensione della consapevolezza e delle percezioni del rischio e allo stesso tempo di valutare l'effettiva esposizione ai rischi stessi, in base alla situazione lavorativa (ed extra lavorativa) generale.

Ci sembra opportuno dichiarare alcune delle ipotesi che hanno guidato l'esplorazione di questi aspetti anticipando per punti alcuni dei principali risultati e rimandando alle conclusioni la discussione degli stessi. Una prima ipotesi è stata quella di non volere, come già ricordato, escludere a priori settori e soprattutto mansioni, forti della convinzione che la salute e la sicurezza sul lavoro non dipendano direttamente dal tipo di lavoro, ma da una serie complessa ed intricata di elementi contestuali, culturali e personali. Anzi si è volutamente dedicato molto spazio alle tipologie lavorative legate ai servizi e in generale al lavoro impiegatizio. Non abbiamo però trascurato né il lavoro operaio né alcuni settori particolarmente interessanti come quello dell'assistenza e della sanità, quello delle pulizie, quello delle mense e quello delle poste.

Nel commento generale dei risultati ci è capitato spesso di sottolineare la specificità delle risposte e delle lavoratrici del settore delle poste dove giudizi e percezioni del rischio ci sono sembrati a volte ben distinguibili e in controtendenza rispetto al campione generale. Al di là di questo però non c'è stata nessuna intenzione di focalizzare maggiormente l'analisi su questo o altri settori.

Altra ipotesi di fondo è che generalmente vi sia una scarsa auto-percezione del rischio. È proprio su questo punto, infatti, che è stato costruito il nostro strumento di rilevazione e sull'analisi dei risultati ci soffermeremo diffusamente.

Infine abbiamo provato a misurare il grado di penetrazione delle novità normative, soprattutto per quanto riguarda l'effettiva esistenza e conoscenza delle figure, vecchie e nuove, implicate nella gestione e nella tutela della sicurezza sul luogo di lavoro. Possiamo dire che le nostre ipotesi di fondo, pur confermate nella sostanza, hanno permesso comunque di verificare le tendenze in atto e alcuni risultati ci hanno anche stupito, non tanto nell'entità, ma nell'articolazione e nelle motivazioni addotte.

Il nostro lavoro non si è però limitato all'indagine empirica rivolta alle lavoratrici. È anzi iniziato con uno studio approfondito, di cui daremo parziale e schematico resoconto nel primo capitolo, della letteratura, dei dati disponibili e soprattutto delle novità normative relative ai più importanti soggetti implicati nella gestione e nella tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Dal punto di vista metodologico abbiamo allora interpellato tramite colloquio una serie di esperti (tra cui un partecipante attivo ai lavori di definizione della normativa nazionale). Di questi colloqui-interviste non daremo direttamente conto in quanto sono stati propedeutici alla definizione di alcune ipotesi e degli strumenti di rilevazione. Forniamo invece il resoconto delle interviste qualitative realizzate con alcune figure chiave implicate nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro. Queste interviste hanno visto coinvolte 29 figure di testimoni privilegiati, con diversi ruoli, competenze e conoscenze. Con le interviste abbiamo avuto l'intenzione di raccogliere ulteriori elementi conoscitivi ed esplorativi, ma anche di verificare quanto la prospettiva

di genere sia effettivamente considerata e annoverata come importante o fondamentale nella definizione e nell'affermazione di una diffusa cultura della salute e della sicurezza sul lavoro.

Vediamo allora in sintesi alcuni dei principali risultati del nostro studio:

- 1) *Gli effetti delle novità legislative*: l'importante e quasi imponente intervento legislativo degli ultimi anni ha introdotto parecchie novità. Tra queste ha anche esplicitamente tentato di promuovere un'ottica di genere nella prevenzione e nella tutela dei rischi sul lavoro. La situazione misurata attraverso i vari strumenti di osservazione sembra essere ancora una situazione in divenire. Certamente gli interventi legislativi in generale sul tema della salute e della sicurezza stanno innescando tutta una serie di processi anche di lungo periodo e sicuramente il tema è al centro dell'attenzione non solo di aziende e operatori, ma anche, per alcuni aspetti, dei lavoratori stessi. La direzione intrapresa non è ancora ben definita e coesistono elementi positivi, che fanno ben sperare per una larga e diffusa cultura della sicurezza, ed elementi che invece rimandano a situazioni di mera adesione formale alla legislazione. Quello che invece è emerso chiaramente è che la prospettiva di genere non è effettivamente ancora entrata a pieno titolo tra le priorità o comunque tra gli elementi portanti della diffusione di una cultura della sicurezza. A dichiararlo più o meno esplicitamente sono sicuramente gli operatori che a vario titolo si occupano del controllo, della tutela o in generale di salute e sicurezza sul lavoro. Sul versante delle lavoratrici emerge invece chiaramente una quasi totale ignoranza non solo delle principali novità legislative ma anche delle figure, vecchie e nuove, preposte alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.
- 2) *La percezione del rischio in generale*: abbiamo esplorato molteplici aspetti della percezione del rischio: da quello ambientale e del luogo di lavoro, a quello legato allo stress e alle relazioni sociali sul luogo di lavoro, a quello relativo a infortuni e malattie. Il risultato è stato abbastanza esplicito nel sottolineare due aspetti

apparentemente controversi e in realtà specchi di una situazione complessa. In generale le valutazioni delle lavoratrici restituiscono un quadro di giudizio più che positivo nei confronti dell'ambiente fisico e sociale di lavoro. Inoltre raramente e solo in casi specifici emerge una consapevolezza degli effettivi rischi legati al lavoro, soprattutto per i rischi di lungo periodo. Le lavoratrici intervistate generalmente considerano il proprio lavoro poco o per nulla rischioso, salvo poi nello specifico di alcune domande più puntuali far emergere tutta una serie di effettive conseguenze negative legate alle modalità e ai contesti biografici di svolgimento del lavoro. Solo in un settore specifico, quello delle poste, è emersa una corrispondenza tra rischio effettivo e percezione dello stesso. Ma è questo il caso in cui l'incidenza e la gravità degli infortuni sono più immediatamente percepite dalle lavoratrici e inoltre il contesto non è quello dell'azienda piccola e diffusa, ma della grande azienda con buona presenza sindacale. Non abbiamo infine notato particolari differenze, se non per alcuni settori come quello citato o quello relativo al lavoro infermieristico, per quanto riguarda la percezione del rischio. Piuttosto è emerso chiaramente che alcune delle mansioni apparentemente meno esposte (come quelle impiegatizie) sono quelle paradossalmente più esposte a conseguenze derivanti proprio dalla generale carenza di attenzione alla dimensione del rischio.

- 3) *L'esigenza di flessibilità e di conciliazione.* L'ambito in cui emerge chiaramente ed inequivocabilmente il disagio delle lavoratrici è quello relativo alla conciliazione vita-lavoro. Premesso che noi abbiamo intervistato donne che lavorano e che quindi hanno comunque trovato una qualche forma di conciliazione, rimane tuttavia evidente come la maggior parte dei giudizi siano assolutamente negativi e che le necessità di tutela siano ancora molto forti soprattutto per chi si trova a lavorare in piccole realtà del settore privato. Una richiesta costante è quella della possibilità di gestire l'orario di lavoro in maniera flessibile in modo da poter svolgere compiti di cura della famiglia o, in mancanza di questa esigenza, per dedicare un po' più di tempo a se stesse. È emersa una certa

rassegnazione nei confronti delle rivendicazioni in questo ambito: c'è la consapevolezza, per esempio, che al rientro dalla maternità, la richiesta del part time sarà accolta secondo situazioni e criteri già definiti in partenza o assolutamente dipendenti dalla discrezionalità del datore di lavoro. Se questi è un privato le situazioni sono le più varie, mentre nel settore pubblico la risposta sarà necessariamente positiva. In generale vi è una diffusa richiesta di aiuto nei compiti di cura alternativamente o congiuntamente rivolta al datore di lavoro, per quanto riguarda la flessibilità oraria, e ai servizi pubblici e al partner per quanto riguarda lo svolgimento del lavoro di cura.

- 4) *Formazione e controlli.* Sul fronte dell'effettiva partecipazione a specifici corsi di formazione sulla salute e la sicurezza i nostri risultati parlano chiaro: la situazione è nettamente negativa. Poche le donne che effettivamente hanno partecipato a formazione su tale tema e anche le informazioni ricevute sono poche e mal recepite. Anche chi ha partecipato a dei momenti formativi dichiara che gli stessi sono poco frequenti. Infine uno degli aspetti più problematici è quello relativo ai controlli. Sono caldeggiati dalle lavoratrici e intesi non solo come tutela nei loro confronti ma anche come stimolo alla conoscenza e alla diffusione di conoscenza delle norme pratiche relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro. Di contro i controlli, pur essendo presenti, sono più frequentemente controlli interni all'azienda e mancano quasi sempre quelli esterni. A mostrare e descrivere la situazione sono state le figure deputate al controllo pubblico (gli Spisal). È emersa chiaramente l'impossibilità da parte degli operatori di poter svolgere adeguatamente il proprio compito di controllo. Troppe le incombenze richieste e soprattutto troppo scarsi gli organici degli ispettori.

Anche se un'analisi di questo tipo non può porsi come obiettivo quello di intervenire direttamente sulla realtà, se non nel fornire elementi di conoscenza utili alla costruzione di politiche e azioni di divulgazione culturale, possiamo forse attribuirci il merito di aver stimolato più di 1.000 lavoratrici a una seria riflessione sulla propria situazione complessiva di vita-lavoro e di conoscenza di norme, diritti, forme e modalità

di tutela. Molte donne alla fine del questionario hanno dichiarato ai rilevatori il rammarico per una colpevole ignoranza e scarsa attenzione a molti degli aspetti trattati. Colpa che in massima parte non è certo attribuibile alle lavoratrici stesse, e va invece rintracciata in fenomeni molto più complessi e purtroppo trasversalmente diffusi a livello principalmente culturale. Le questioni di genere oggi sono ancora e troppo ai margini della riflessione generale e rimangono, non certo per pretesa di esclusività, temi centrali solo per le donne, e nemmeno per tutte.

Prof. Ludovico Ferro

Direttore Scientifico

Fondazione Giuseppe Corazzin onlus

CAPITOLO I

Prospettiva di genere nel discorso sulla salute e la sicurezza sul lavoro

Le normative, le figure e il contesto

di Giovanna Busetto

1.1 *Lavoro e sicurezza*

La coscienza sociale rifiuta una realtà quotidiana che ci parla ancora di quasi quattro morti al giorno sul lavoro.

Un lavoro insicuro rappresenta la forma più subdola di violenza perché si presenta all'improvviso in uno spazio di autorealizzazione della persona, in un luogo in cui la modernità dei rapporti e delle relazioni tende a cogliere gli aspetti più rassicuranti e civilizzanti (Ocmin L., 2009); la sicurezza sul lavoro e la salute dei lavoratori sono questioni indifferibili, che chiamano tutti a una forte responsabilità sia a livello nazionale che a livello locale.

L'espressione "salute e sicurezza sul lavoro" racchiude i due concetti principali secondo i quali si svolge oggi l'azione di tutela di tutti i soggetti in ambito lavorativo. Il tema della salute e sicurezza sul lavoro costituisce ambito privilegiato di competenza istituzionale e come tale rappresenta oggetto di costante impegno per una completa tutela della salute, dell'integrità e della dignità della persona in ogni ambiente di lavoro.

Il decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, "Testo Unico" di salute e sicurezza sul lavoro, propone di costruire e diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione riservando ampio spazio a tutte le attività ed iniziative che contribuiscono a promuovere, nei lavoratori,

comportamenti responsabili improntati alla tutela della propria ed altrui incolumità ed all'individuazione di strategie che conducano ad un efficace contrasto degli infortuni sul lavoro.

Le iniziative di informazione, di assistenza e di consulenza mirate sul territorio, più che i sistemi di controllo e la previsione di incentivi economici per l'adeguamento delle misure di sicurezza, sono gli elementi attraverso i quali si afferma la cultura della prevenzione.

Nella gestione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, tuttavia, le differenze di genere non sono sempre adeguatamente considerate; in una relazione sull'argomento, non recente ma ancora particolarmente attuale, a cura dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (*Gender issues in safety and health at work, 2003*)¹, sono state evidenziate alcune differenze dovute al genere nello svolgimento delle singole mansioni, che si ripercuotono anche sulla sicurezza e salute sul lavoro: molte più donne svolgono attività precarie e mal retribuite con conseguenze negative anche sulle condizioni di lavoro e sui rischi cui sono esposte. Le donne inoltre tendono a conservare più a lungo lo stesso impiego rispetto agli uomini subendo quindi un'esposizione più prolungata ai rischi presenti in quelle mansioni.

Per queste ragioni bisogna tutelare i lavoratori e le lavoratrici analizzando anche i rischi connessi alle differenze uomo/donna, evidenziando cioè i possibili differenti danni fisici e chimici.

L'articolo 28 del Testo Unico 81/2008 supera la concezione di tutela del lavoro femminile circoscritta alla gravidanza introducendo, per la prima volta, in materia di valutazione dei rischi, quelli connessi al genere femminile e quelli relativi allo stress da lavoro correlato, oltre ai rischi sul lavoro rappresentati dalla diversa risposta uomo/donna all'esposizione ad una medesima situazione negativa.

Garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro è un dovere da perseguire sempre nell'ottica della cultura e della prevenzione, unici reali deterrenti agli infortuni.

¹ Questa relazione è reperibile al seguente indirizzo: <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/209/en/index.htm>

Ci si chiede se sia la cultura a determinare la normativa o la normativa a trasmettere una certa cultura. Spesso le norme vengono attuate come una “regola” imposta e quindi percepite e vissute come obbligatorie.

In ogni contesto lavorativo il dipendente è chiamato a rispettare le disposizioni previste in tema di salute e sicurezza sul lavoro e l'attenzione alla prevenzione e alla tutela riguarda tutti i ruoli aziendali, dai vertici fino ai livelli di base anche se per ciascuna categoria, identificabile in base alle funzioni svolte, sono previsti differenti obblighi, compiti e responsabilità.

1.2 *Condizione di genere*

“Pari opportunità” significa uguaglianza di possibilità e di *chances* in tutti gli ambiti e molteplici possono essere le forme di discriminazione che ostacolano la piena realizzazione di una effettiva parità uomo/donna.

Ricordiamo che per discriminazione si intende un trattamento sfavorevole a causa di una peculiarità di un soggetto: il genere, l'orientamento sessuale, il colore della pelle, la provenienza, l'età possono essere tutti fattori che portano ad una situazione discriminante in un contesto lavorativo e sociale. La nostra Carta Costituzionale, secondo il principio di parità tra uomini e donne, riconosce a queste ultime il diritto ad accedere a qualunque lavoro in condizioni di parità con gli uomini, oltre al diritto di percepire lo stesso trattamento economico per una attività uguale o equivalente.

Sono soprattutto le donne a subire le principali discriminazioni nel mondo del lavoro, spesso a causa della sempre maggiore difficoltà a conciliare famiglia e lavoro.

Negli anni '60 e '70 era ben chiaro che le lavoratrici vivevano una condizione molto diversa da quella degli uomini. Fino agli anni '60 i contratti collettivi prevedevano un inquadramento separato per uomini e donne che, pur avendo la stessa professionalità e svolgendo lo stesso lavoro, avevano diverse retribuzioni, dove per “diverse” si

intende inferiori per le donne: gabbie salariali di genere che in seguito sono state abolite.

Nei contratti collettivi oggi non vi sono più differenziazioni così evidenti, ma si attuano discriminazioni indirette più subdole, in danno, ad esempio, alle lavoratrici part-time.

Dopo la nascita dei figli molte donne chiedono il part-time e non ottenendolo, soprattutto nel settore privato in cui non vi è nessun obbligo di concessione, una percentuale molto alta di esse si vede “costretta” a dimettersi entro il primo anno di vita del bambino. Per una donna è molto difficile e complesso conciliare lavoro e famiglia. Il dato è molto grave a livello nazionale e fa emergere delle difficoltà elevate, tenendo conto che il rientro dopo le dimissioni sarà molto difficile a causa dell'età e del periodo di assenza dal mercato del lavoro.

Quindi, visto che ad oggi l'Italia vede una percentuale di presenza femminile nel mondo del lavoro che è tra le più basse d'Europa si può dire che, nonostante l'apparenza, la divisione di sesso nel mercato del lavoro che caratterizzava la società degli anni '60 e '70 è tuttora presente anche se più nascosta.

1.3 *La riorganizzazione normativa*

Il 15 maggio 2008 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 81 che dà attuazione alla delega contenuta nella Lg. n. 123 del 3 agosto 2007 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Con l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 106 del 3 agosto 2009 che completa e corregge il D. Lgs. n. 81 del 2008, inizia una nuova stagione in materia di salute e sicurezza.

Vengono, quindi, abrogate tante norme che per anni sono state il quadro di riferimento in materia di prevenzione, comprese, solo per citarne alcune, il D. Lgs. n. 164 del 1956, il D. Lgs. n. 303 del 1956, il D. Lgs. n. 277 del 1971, il D. Lgs. n. 626 del 1994, il D. Lgs. n. 493 del 1996, il D. Lgs. n. 494 del 1996, il D. Lgs. n. 187 del 2008.

Il nuovo quadro normativo non è, però, ancora definitivo: mancano, infatti, tutta una serie di decreti ministeriali che dovranno disci-

plinare diverse materie, nonché accordi tra Stato e Regioni in materia di formazione.

Le disposizioni contenute nel D. Lgs. 81/08 si riferiscono sia alla tutela che alla prevenzione e protezione della salute e sicurezza sul lavoro di tutti i lavoratori e le lavoratrici e riguardano indifferentemente tutti i contesti e le tipologie di lavoro.

Il nuovo corpo delle norme porta importanti novità che riguardano prima di tutto le necessarie semplificazioni per rendere le disposizioni applicabili alle piccole imprese. Il D. Lgs. 81/08 prevede inoltre l'estensione della tutela a tutti i settori dell'attività pubblica e privata, a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati ed autonomi, ai lavoratori somministrati, ai lavoratori a progetto, alle collaborazioni coordinate e continuative, ai lavoratori che effettuano prestazioni occasionali; in tale decreto l'attenzione viene quindi posta alla peculiarità delle forme di lavoro atipico e temporaneo, riconoscendo una particolare tutela che parte dall'obbligo del datore di lavoro di riservare un'attenzione specifica a tali lavoratori in sede di valutazione dei rischi. Restano esclusi i piccoli lavori domestici a carattere straordinario, l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare (art. 3 c. 8).

L'organizzazione della sicurezza durante l'esecuzione di attività da parte di aziende o di professionisti esterni all'interno del sito aziendale era già stato regolamentato del D. Lgs. 626/1994 art. 7.

Altra novità rilevante è la presenza di un sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, al fine di controllare che nei settori con particolari rischi infortunistici operino unicamente soggetti rispettosi delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il D. Lgs. 106/09 presta maggiore attenzione alla prevenzione, che vuol dire: formazione, informazione, coordinamento nella programmazione della vigilanza, uso mirato dei poteri da parte degli organi di vigilanza, pene severe alle aziende insicure superando l'azione squisitamente sanzionatoria e repressiva contemplata dal primo Testo Unico.

Il nuovo intervento di riforma conduce sicuramente al risultato di cambiare la filosofia di gestione del sistema sicurezza in azienda. La prima versione del Testo Unico, in vigore dal 2008, era ispirata alla logica "più sanzioni e vincoli uguale lavoratori più tutelati", mentre

l'attuale versione ruota attorno all'idea "la sicurezza sul lavoro è frutto della corresponsabilità di tutti gli operatori del mondo del lavoro" (Circoli D., 2009).

Questo decreto infatti mira a promuovere una cultura ed una pratica sostanziale della sicurezza sul lavoro, puntando fortemente su politiche e strumenti di formazione e prevenzione, riducendo formalismi ed appesantimenti burocratici, razionalizzando l'apparato sanzionatorio, valorizzando gli enti bilaterali ai fini della certificazione dei modelli di organizzazione della sicurezza.

Tra gli enti bilaterali, particolarmente rappresentativo nel Veneto è il COBIS (Comitato Paritetico Regionale Bilaterale per la Sicurezza).

Tale ente si occupa di tutte le questioni riguardanti formazione, informazione, orientamento, promozione per la sicurezza dei lavoratori e delle imprese artigiane. In questo modo si realizza l'esperienza di bilateralità consolidata in questi anni tra Associazioni artigiane e Sindacati dei lavoratori del Veneto.

La cultura della sicurezza non si promuove con strumenti coercitivi e con la conflittualità, ma si realizza a tappe con la persuasione e il coinvolgimento delle parti: dipendenti, datori di lavoro e rappresentanti degli uni e degli altri.

1.4 *Le figure coinvolte*

La novità più rilevante introdotta con il D. Lgs. 81/08 è l'aver posto il tema dell'organizzazione del lavoro al centro del sistema di prevenzione e protezione, eliminando in questo modo il confine che la normativa precedente aveva determinato tra coloro che sono chiamati ad occuparsi della tutela della salute e sicurezza (datore di lavoro – Rspp – Rls – medico competente) e coloro che invece svolgono la loro attività lavorativa senza avere incarichi specifici in materia antinfortunistica (Barbato L., Frasccheri C., 2009). In ogni contesto aziendale e per ogni ruolo il lavoratore è chiamato a rispettare le disposizioni previste in materia di salute e sicurezza.

In ogni ambiente lavorativo devono essere individuati i cinque attori della prevenzione aziendale: *il datore di lavoro, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rspp), il medico competente, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls) e i lavoratori.*

La nuova normativa prevede il coinvolgimento delle figure successivamente illustrate.

Il **datore di lavoro**: è, all'interno del sistema aziendale, la figura principale in materia di tutela della salute e sicurezza. Tale ruolo non coincide automaticamente con il vertice aziendale e con la proprietà ma risulta essere l'unico che può decidere e spendere in materia di salute e sicurezza. Il datore di lavoro dovrà identificare i dirigenti, i preposti che vuole designare come Rspp (Responsabile del servizio o di prevenzione e protezione) e il medico competente (Frascheri C., 2009).

Il **dirigente**: questa figura non si identifica necessariamente con chi ha un contratto da dirigente ma è la persona che, sia in un settore di produzione che di servizio, attua le direttive del datore di lavoro pianificando e vigilando sull'attività lavorativa dei propri collaboratori.

Il **preposto**: anche in questo caso vi è un ruolo di controllo diretto sul lavoro degli altri. Tale figura dovrà applicare le direttive ricevute dal livello superiore ossia dal dirigente e dal datore di lavoro.

Non in ogni realtà devono essere presenti sia il dirigente che il preposto. Ad esempio in una piccola o media impresa (PMI) sarà molto probabile che esista la figura del datore di lavoro (dirigente) e a seguire quella del preposto (la figura classica del capo reparto) e dei lavoratori.

Sia il preposto che il dirigente devono svolgere un corso di formazione specifico.

Il **lavoratore**: è colui che indipendentemente dalla tipologia contrattuale svolge un'attività lavorativa. Vengono parificati ai lavoratori anche coloro che svolgono un'attività senza retribuzione mentre vengono esclusi gli addetti ai lavori domestici e i collaboratori familiari. I lavoratori sono chiamati a svolgere il proprio lavoro e contemporaneamente assolvere una serie di obblighi in tema di prevenzione e protezione.

Il **responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rspp)**: risulta essere, come nella legislazione precedente, la persona che in base

alle capacità e ai requisiti professionali è scelta dal datore di lavoro per coordinare il Servizio di prevenzione e protezione (SPP).

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls): è l'unica figura eletta e designata dai lavoratori. Diverse sono le novità previste dal D. Lgs. 81/2008 per quanto riguarda questa figura.

L'Rls rappresenta e si fa portatore delle esigenze e delle necessità dei lavoratori ed ha quindi un ruolo di snodo fondamentale tra tutti i soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione aziendale.

Anche nelle realtà piccole è garantita per tutti i lavoratori la presenza di un loro rappresentante per la sicurezza.

Tre sono le figure di rappresentanza in materia di salute e sicurezza:

Rls: rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Rlst: rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale che segue più aziende in una determinata area territoriale.

Rlss: rappresentante per la sicurezza del sito produttivo che svolge attività di coordinamento degli Rls nelle aziende appartenenti ad un sito produttivo.

In assenza dell'individuazione dell'Rls il datore di lavoro non avrà alcun onere ma riceverà l'assegnazione di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale.

L'eventuale sanzione prevista circa l'Rls riguarda esclusivamente la mancata comunicazione all'INAIL del nominativo.

Può succedere che i datori di lavoro credano erroneamente di dover nominare obbligatoriamente l'Rls, quindi a volte, invece di essere eletto dai lavoratori, può venir nominato dal datore di lavoro.

Il medico competente: si occupa della sorveglianza sanitaria dei lavoratori e collabora con il datore di lavoro e con gli altri soggetti che si occupano di prevenzione per promuovere azioni e attività adeguate a garantire la massima tutela della salute e sicurezza.

Tale figura deve occuparsi degli aspetti relativi alla sorveglianza sanitaria con particolare attenzione all'ergonomia dell'ambiente di lavoro, ma anche all'organizzazione del lavoro considerando maggiormente la salute dei lavoratori.

1.5 *Valutazione dei rischi*

Ormai da alcuni anni, il D. Lgs. 626/94 ha introdotto aspetti importanti in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, in merito alle misure specifiche da adottare per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori in relazione ai fattori di rischio e alla gestione della sicurezza stessa.

La valutazione dei rischi consiste in un esame sistematico di tutti gli aspetti dell'attività lavorativa, volto a stabilire cosa possa provocare lesioni o danni, per eliminare, se possibile, i pericoli e, nel caso in cui ciò non sia possibile, per adottare le misure di prevenzione o di protezione necessarie per tenere sotto controllo le situazioni a rischio (Nardella C., Deitinger P., Aiello A., 2007).

La “valutazione del rischio”, così come prevista dal D. Lgs. 626/94, va intesa come l'insieme di tutte quelle operazioni, conoscitive ed operative, che devono essere attuate per pervenire ad una stima del rischio di esposizione a fattori di pericolo per la sicurezza e la salute dei lavoratori, in relazione alle lavorazioni svolte.

Con le nuove regole sancite dal D. Lgs. 81/08 la valutazione dei rischi, quale processo di analisi obbligatorio in ogni contesto lavorativo, prevede un intervento non solamente volto a cogliere le potenziali fonti di rischio presenti nell'ambiente di lavoro, ma anche ad analizzare la relazione tra il tipo di lavoro, l'ambiente in cui si svolge e le caratteristiche peculiari del lavoratore o della lavoratrice.

Cox e Griffiths (1995) definiscono i rischi psicosociali come “quegli aspetti di progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché i rispettivi contesti ambientali e sociali che potenzialmente possono arrecare danni fisici o psicologici”. Il lavoratore/lavoratrice deve avere tutte le attenzioni, tutele e strumenti adeguati alle sue caratteristiche sempre però correlate alla sua attività lavorativa.

L'articolo 28 del Testo Unico 81/08 supera la concezione di tutela del lavoro femminile circoscritta alla gravidanza e introduce, per la prima volta, in materia di valutazione dei rischi sia quelli connessi al

genere femminile e all'età che quelli relativi allo stress da lavoro correlato, oltre ai rischi sul lavoro relativi alle differenze tra uomini e donne rispetto all'esposizione agli stessi.

Garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro è un dovere da perseguire sempre nell'ottica della cultura e della prevenzione, unici deterrenti agli infortuni. Quindi, in una visione ancora più puntuale si inseriscono tutte le strategie per migliorare le condizioni di salute relativamente alle differenze di genere soprattutto nei luoghi di lavoro evitando le discriminazioni e i danni che si possono creare alla salute psicofisica della lavoratrice e del lavoratore. Porsi il problema della valutazione dei rischi psicosociali implica affrontare anche gli aspetti relativi alla gestione delle risorse umane.

Per quanto riguarda l'esposizione al rischio, oltre le differenze nell'apparato riproduttivo, tra uomo e donna possono influire significativamente sull'esito dell'analisi, la dimensione e il volume della struttura corporea, il peso, la superficie, la percentuale di acqua, la composizione ossea. Questi sono tutti elementi di grande rilievo ai fini del metabolismo e della farmaco-cinetica dei tossici.

Una tutela non attenta alle tipicità di genere può determinare conseguenze di rischio o di danno rilevanti, soprattutto per il mondo femminile, dal momento che le schede di rischio presenti negli ambienti di lavoro sono ancora tarate su un lavoratore maschio di media costituzione. Tale taratura può essere rischiosa anche per il mondo maschile nel caso il lavoratore non rientrasse nello standard previsto di "maschio medio".

Il nuovo modello di analisi e valutazione dei rischi richiede una formulazione dei dati che tenga conto dei seguenti fattori:

Età: i cambiamenti correlati al passare del tempo e quindi all'età possono aumentare l'intensità del rischio e quindi i lavoratori/lavoratrici dovranno essere ordinati per fasce d'età;

Genere: dovrà essere indicato il genere di ciascun lavoratore in modo da poter agire tenendo conto delle differenze biologiche e fisiche presenti tra uomo e donna;

Stress lavoro-correlato: l'inserimento di tale elemento ha collocato l'organizzazione del lavoro al centro del processo di valutazione dei rischi quale fonte di effetti sulla salute e sicurezza dei lavoratori;

Provenienza da altri paesi: bisognerà considerare come il fattore d'origine possa determinare una potenziale fonte di rischio;

Tipologia contrattuale: dovranno essere considerati in relazione alla specifica tipologia contrattuale i possibili rischi connessi (Barbato L., Frascheri C., 2009).

Con questo modello si vuole sottolineare l'importanza di avere precise procedure di lavoro che siano scritte, formalizzate, conosciute ed applicate, dal momento che è emerso che la maggior parte di incidenti sul lavoro, anche mortali, sono dovuti alla mancanza di procedure conosciute, applicate e rispettate.

1.6 *Stress lavoro correlato*

Da alcuni anni in Europa gli studi relativi alle problematiche connesse alla salute e sicurezza dei lavoratori hanno ampliato sempre di più l'interesse verso le dimensioni psicologiche, sottolineando come la centralità della persona sia uno dei presupposti necessari per il benessere non solo dell'individuo, ma anche dell'organizzazione.

Recentemente si sono sviluppati approcci che sottolineano l'importanza dei fattori psicosociali nella determinazione dei rischi nei contesti lavorativi e introducono il costrutto di salute nelle organizzazioni.

Mentre i rischi fisici come la radiazione sembrano negativi per propria natura, i rischi psicosociali possono essere definiti come un'interazione tra il contesto del lavoro e le caratteristiche soggettive del lavoratore. Inoltre i problemi connessi alla comprensione dei rischi psicosociali rendono ancora più difficile individuare i rapporti causali tra pericolo e danno. Ormai, come è stato evidenziato già da tempo, qualità del lavoro e qualità della vita sono intimamente interconnesse. La Corte di Giustizia Europea ha sollecitato l'Italia ad allinearsi agli altri paesi dell'Unione, molti dei quali sono già da tempo fortemente impegnati nel campo dei rischi psicosociali (Nardella C., Deitingner P., Aiello A., 2007).

Lo stress da lavoro è considerato, a livello internazionale, europeo e nazionale, un problema sia dai datori di lavoro che dai lavoratori. Lo stress, potenzialmente, può colpire in qualunque luogo di lavoro

e qualunque lavoratore, a prescindere dalla dimensione dell'azienda, dal campo di attività, dal tipo di contratto o di rapporto di lavoro. Lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, i ritmi lavorativi, le azioni ripetitive, l'ambiente di lavoro, le pressioni esercitate dal lavoratore, una comunicazione "povera", la formazione insufficiente, ecc. Un alto assenteismo o un'elevata rotazione del personale, conflitti interpersonali o lamentele frequenti da parte dei lavoratori sono alcuni dei sintomi che possono rivelare la presenza di stress da lavoro.

Considerare il problema dello stress sul lavoro può voler dire ottenere una maggiore efficienza e un deciso miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e le società nel loro insieme.

Lo stress è uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali e che deriva dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti.

Secondo l'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, lo stress è il secondo problema di salute legato all'attività lavorativa riferito più frequentemente e colpisce il 28% dei lavoratori dei 27 Stati membri dell'Unione Europea. Questo problema si colloca al secondo posto dopo il mal di schiena, con importanti conseguenze sul piano sociale ed economico.

L'art. 28 del D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 prevede che il datore di lavoro valuti tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli collegati allo stress da lavoro correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro-correlato, concluso l'8 ottobre 2004 e recepito a livello nazionale con l'accordo interconfederale siglato il 9 giugno 2008 (Mottura B., Baratti A., Converso D., 2009).

Lo stress lavoro-correlato appartiene alla categoria dei rischi psicosociali, nella quale rientrano anche il *mobbing*, il *burnout* e la violenza sul lavoro.

In Italia si inizia a parlare di *mobbing* solo negli anni '90 grazie allo psicologo del lavoro Harald Ege che delinea il fenomeno come "una

forma di terrore psicologico sul posto di lavoro, esercitata attraverso comportamenti aggressivi, da parte di colleghi o superiori” attuati in modo ripetitivo e protratti nel tempo. In seguito a questi attacchi la vittima si avvia verso una condizione di estremo disagio che cronicizzandosi si ripercuote negativamente sul suo equilibrio psico-fisico.

Per quanto riguarda la sindrome del *burnout* è una situazione di stress lavorativo tipica delle “professioni d’aiuto” (medici, infermieri, insegnanti, psicologi) in cui la relazione con l’utente è centrale. La dinamica del *burnout* deriva dall’incontro tra aspettative del professionista e richieste del cliente. Gli operatori che lavorano in questi ambiti oltre ad usare le proprie competenze tecniche, usano le loro abilità sociali per soddisfare i bisogni degli utenti che spesso non esprimono gratitudine né apprezzamenti. Di qui le conseguenze di un carico eccessivo di stress.

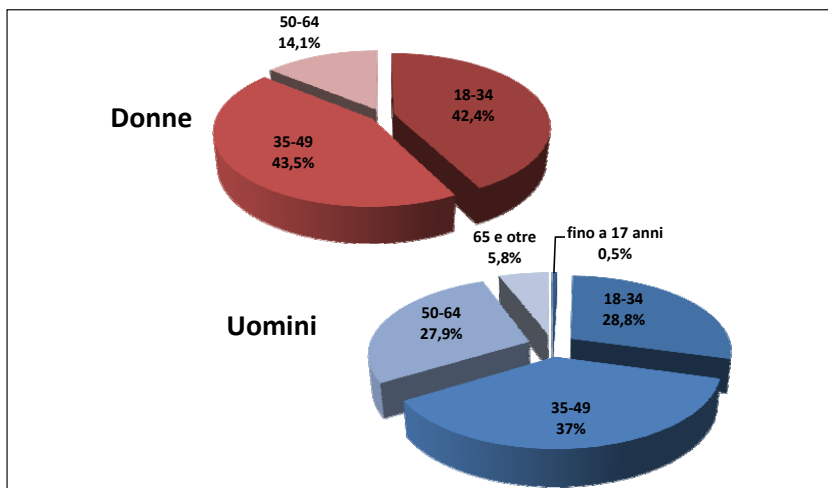
1.7 *Dati attinenti a salute e sicurezza, genere e territorio veneto*

Secondo la Commissione Europea tra il 2000 e il 2006 l’occupazione nei Paesi membri era cresciuta di 12 milioni di unità, di cui il 62,5% donne (Brusco A., 2008). Ma in Italia, benché si registrassero incrementi continui dell’occupazione, il lavoro delle donne non teneva il passo dei Paesi più sviluppati. Una situazione determinata dalla scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro al Sud e dai bassi livelli di accesso al lavoro per le ultra quarantacinquenni nel Centro Nord. L’Unione Europea avrebbe chiesto al nostro Paese il raggiungimento di un tasso di occupazione femminile del 60% entro il 2010, a fronte del 46,3% presente nel 2006, che ci ha fatto collocare penultimi in Europa e ben al di sotto della media U.E. (57,2%).

Drammatico è il dato che attesta a circa 10 milioni il numero delle donne in età lavorativa che hanno cercato un impiego (fonte ISFOL 2007). In seguito alla maternità una donna su nove in Italia esce dal mercato del lavoro. Anche le differenze salariali sono cospicue nel nostro paese: in generale si registra un 22% in meno per le lavoratrici dipendenti e un 27% in meno per quelle autonome rispetto ai colleghi maschi.

Gli infortuni delle donne sono in lieve crescita negli ultimi anni, raggiungendo nel 2006 quasi 250mila unità, pari al 27% del totale.

Grafico 1. *Infortuni mortali denunciati per genere e classe di età – anno evento 2006.*

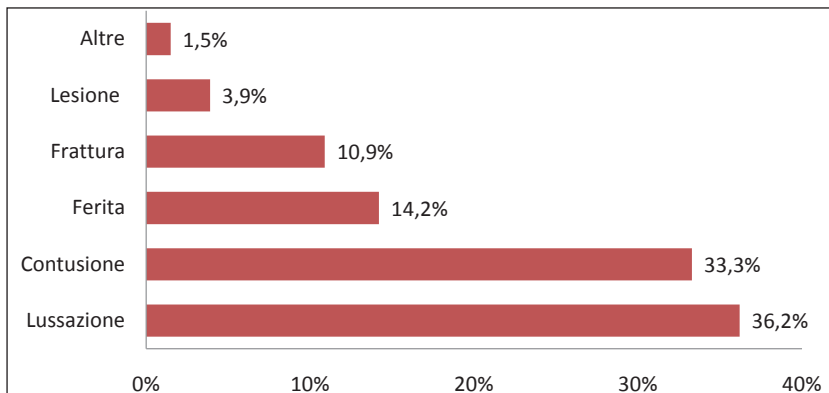


Fonte: *Mestiere Donna* (Adelina Brusco)

Sul piano territoriale, oltre il 60% degli infortuni femminili si verifica nel Nord del Paese, dove peraltro sono presenti i più grandi distretti industriali. Vi sono, inoltre, non poche attività nelle quali la percentuale di infortuni occorsi alle donne supera quella maschile: tra il personale addetto ai servizi domestici 9 infortuni su 10 riguardano colf e badanti, per lo più straniere; nella sanità i tre quarti dei casi interessano donne, in genere infermiere; nella pubblica amministrazione, nel settore alberghi e ristoranti e nell'istruzione gli infortuni femminili superano la metà del totale. Questi ultimi sono però settori in cui vi è una più alta occupazione femminile, e si tratta, in genere, di eventi non molto gravi: lussazioni e contusioni rappresentano gli incidenti più diffusi

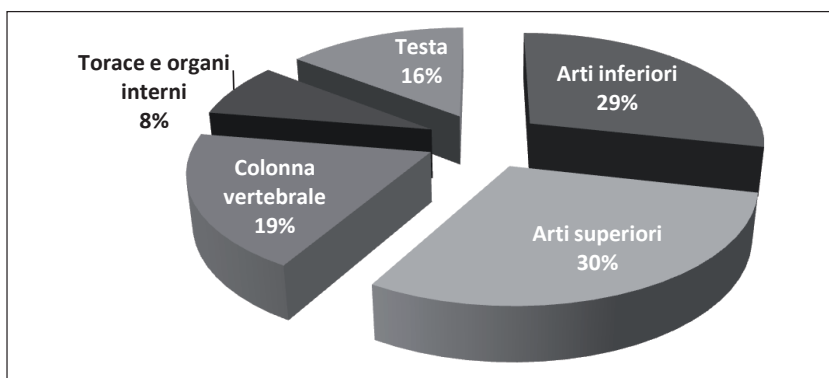
(quasi il 70%); le sedi anatomiche più colpite sono, per circa il 30%, gli arti superiori e inferiori (soprattutto mano e caviglia), la colonna vertebrale (20%) e la testa (15%) (Mochi S., 2008).

Grafico 2. *Infortuni occorsi alle donne denunciati per natura della lesione – anno evento 2006.*



Fonte: *Lavoro e infortuni: le differenze di genere* (Silvia Mochi)

Grafico 2.1 *Infortuni occorsi alle donne denunciati per sede della lesione – anno evento 2006.*

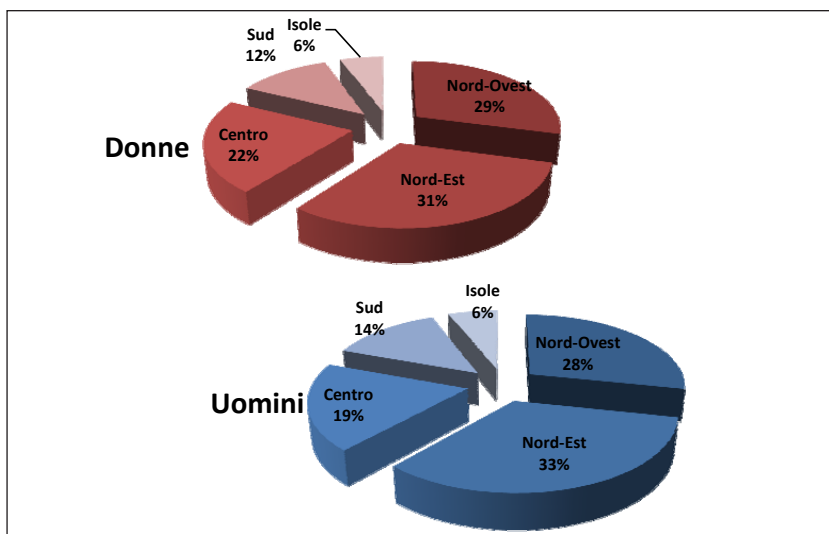


Fonte: *Lavoro e infortuni: le differenze di genere* (Silvia Mochi)

L'aumento dei livelli di occupazione femminile degli ultimi decenni nel nostro Paese è stato davvero rilevante: il tasso di occupazione di donne di 15-64 anni si è più che raddoppiato nel corso degli ultimi trent'anni, a fronte di una crescita della popolazione femminile dell'11%. Oggi su circa 60 milioni di persone residenti nel nostro Paese il 51,5% (31 milioni) sono donne, mentre dal punto di vista dell'occupazione queste ultime costituiscono soltanto il 39,5% del totale.

Le differenze di genere tra l'Italia e gli altri *partners* europei sono ancora notevoli: il nostro Paese è, dopo Malta, quello con i più bassi livelli di occupazione femminile di tutta l'Unione Europea, dove tale tasso si attesta al 58,3% contro il 46,6% dell'Italia (Veronico L., 2009). Secondo i dati INAIL del 2008 le donne occupate prevalentemente in attività impiegatizie e amministrative del terziario, si infortunano meno degli uomini: il 29% degli infortuni e l'8% dei decessi interessa lavoratrici, con un'incidenza di infortuni più elevata nel Centro Italia e di casi mortali nelle Isole.

Grafico 3. *Infortuni denunciati per ripartizione geografica e genere – anno evento 2007.*

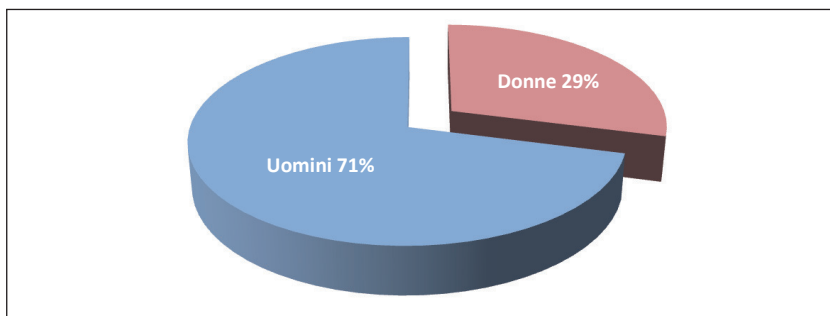


Fonte: I numeri delle donne (Liana Veronico)

L'anno 2007 ha fatto registrare per le donne oltre 250.000 denunce di infortunio, dato in leggero aumento (+0,6%) rispetto all'anno precedente, ma compatibile con le dinamiche di crescita occupazionale (+1,3, % fonte ISTAT).

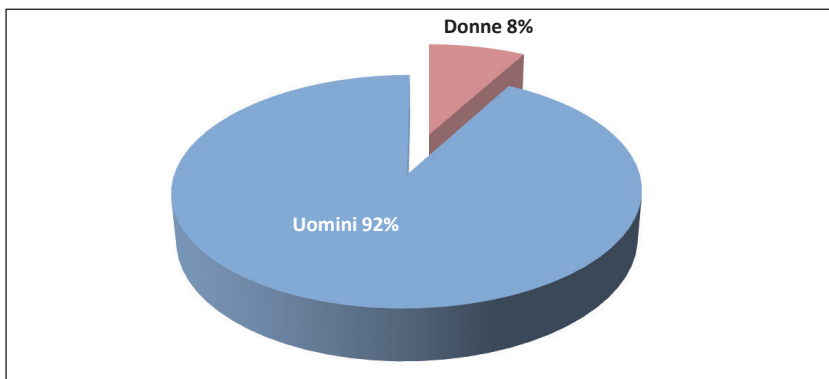
L'analisi degli infortuni per genere appare molto articolata: è noto che le donne sono impiegate prevalentemente nei servizi, dove si concentra oltre il 60% delle denunce; in particolare vi sono settori nei quali è netta la loro presenza, come il personale domestico dove l'88% degli infortuni riguarda le donne, la sanità (73%), gli alberghi e ristoranti (53%). Tra le attività industriali spiccano solo tessile e abbigliamento con il 48% di infortuni femminili. Elevata anche la presenza di infortuniate tra i dipendenti dello stato: 20.800 su un totale di circa 29.000 denunce (pari al 71,2%). Gli stessi settori sono anche quelli nei quali si sono verificati il maggior numero dei 97 casi mortali che nel 2007 hanno coinvolto lavoratrici.

Grafico 4. *Infortuni avvenuti nell'anno 2008 e denunciati all'INAIL per genere.*



Fonte: Rapporto annuale 2008 – INAIL

Grafico 4.1. *Infortuni mortali avvenuti nell'anno 2008 definiti dall'INAIL per genere.*



Fonte: Rapporto annuale 2008 – INAIL

Tab. 1. *Infortuni avvenuti negli anni 2007/2008 per genere.*

Genere	Infortuni in complesso			Casi mortali		
	2007	2008	Var. %	2007	2008	Var. %
Maschi	661.377	624.324	-5,6	1.110	1.035	-6,8
Femmine	251.033	250.616	-0,2	97	85	-12,4
Totali	912.410	874.940	-4,1	1.207	1.120	-7

Fonte: Rapporto annuale 2008 – INAIL

Si può notare che nel 2008, per quanto riguarda il numero degli infortuni, si è assistito ad un calo del -5,6% per gli uomini, più accentuato rispetto al -0,2% delle donne.

Differente è la situazione degli infortuni mortali per gli uomini: si passa dai 1.100 morti del 2007 ai 1.035 nel 2008, registrando una flessione di circa il 7%, peraltro in linea con l'andamento generale. Le lavoratrici decedute nel 2008 sono 85 rispetto alle 97 del 2007, con una flessione del 12%.

Gli infortuni e le morti sul lavoro diminuiscono ancora nel primo semestre del 2009. In entrambi i casi ci troviamo di fronte ad un calo

sostenuto, rispettivamente -10,6% e -12,2%. Se da un lato questi dati rispecchiano il miglioramento in atto ormai da molti anni, va anche evidenziato che il primo semestre 2009 è stato un periodo particolarmente critico per l'economia italiana. Infatti l'occupazione è diminuita dell'1,6% nel secondo trimestre e la produzione industriale è calata oltre il 20%. Se a questo si aggiunge l'ampio ricorso alla cassa integrazione appare chiaro come al sostenuto calo della quantità di lavoro effettuata corrisponda una considerevole flessione dell'esposizione al rischio di infortunio (INAIL, I dati del primo semestre 2009).

Le analisi effettuate, considerando la variabile di genere, fanno emergere un andamento infortunistico che conferma una minor gravità degli eventi occorsi alle lavoratrici e una minor durata del periodo di invalidità temporanea. Per le lavoratrici si delinea inoltre un minor costo della prestazione ma, dal momento che l'indennità erogata tiene conto anche della componente reddituale, in questo modo si conferma il differenziale salariale e dunque la minor retribuzione percepita dalle donne (Ninci A., 2009).

Il problema delle malattie professionali, che possono invece più frequentemente colpire le donne, è, come sappiamo ancora ampiamente sommerso. Nel correlare l'elemento genere con l'età non può di certo essere trascurata la fascia di età over 50. Non bisogna dimenticare che per queste donne spesso si verifica una maggiore serie di inidoneità, che pone il grosso problema della ricollocazione, evidenziando come spesso manchi una reale volontà nell'effettuare la suddetta ricollocazione.

Ponendo attenzione a un'altra fascia di età, significativa per la tutela della salute per entrambi i generi, non si devono trascurare i rischi relativi all'età fertile. Il rischio è quello di escludere – per danni che si sviluppano sul posto di lavoro ma non percepiti da chi è vittima – la possibilità di portare a frutto un progetto di maternità/paternità e quindi di famiglia. I dati degli ultimi anni parlano chiaro registrando un aumento ancora ampiamente sottostimato di casi di infertilità maschile e di casi di aborti spontanei pre-clinici.

Molto spesso le lavoratrici in gravidanza non hanno la possibilità di mantenere il loro lavoro; la lavoratrice può soffrire di allontanamento dalla propria mansione durante la gravidanza ed ancor più dopo.

Quindi, se si licenzia in occasione del matrimonio o della gravidanza della lavoratrice, è molto probabile che la causa del licenziamento sia proprio il matrimonio o la maternità.

Ci auguriamo quindi che con il D. Lgs. 81/08 e 106/09 si apra realmente un nuovo capitolo nella storia della salute e sicurezza sul lavoro: sembra che i tempi siano maturi per cominciare a pensare, e ripensare, ad un modello di prevenzione improntato, in modo sistematico, sulla differenza di genere.

1.8 *Malattie e infortuni nel Veneto*

In Veneto il fenomeno degli infortuni registra un costante calo negli ultimi anni: sia gli eventi denunciati che gli eventi riconosciuti si riducono rispettivamente del 14% e del 13% tra il 2000 e il 2005. Nel periodo esaminato gli addetti sono aumentati del 10% quindi il decremento degli infortuni non è imputabile a una riduzione della forza lavoro.

Tab. 2. *Infortuni denunciati, definiti, riconosciuti, indennizzati e infortuni esclusi in itinere, colf, studenti e sportivi avvenuti in Veneto dal 2000 al 2006 (* il dato 2006 è provvisorio).*

ANNO EVENTO	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006*
Denunciati	141.066	140.019	133.746	130.845	128.007	120.996	120.894
Di cui definiti	141.066	140.019	133.289	130.746	127.644	120.321	119.175
Di cui riconosciuti	87.778	89.898	86.242	83.902	81.651	76.397	75.085
Di cui indennizzati	81.537	83.539	80.324	77.248	75.129	69.922	68.295
Infortuni riconosciuti	75.468	74.637	71.050	68.285	66.130	61.604	60.142

Fonte: Regione Veneto 2008

Se poi andiamo ad analizzare gli infortuni per provincia possiamo notare che Verona e Vicenza sono le aree con il maggior numero assoluto di infortuni: in queste province avviene rispettivamente il 20% e il 19% degli infortuni del Veneto, mentre le province di Belluno e Rovigo sono quelle con il numero di infortuni minore (4%), dato che sono anche molto più esigue quanto a numero di occupati.

Come abbiamo già detto prima, in tutte le province si osserva una riduzione degli infortuni dal 2000 al 2005; la riduzione regionale è di -18%, più marcata nelle province di Treviso (-22%) e Padova (-21%), mentre nelle province di Belluno e Verona è più contenuta, rispettivamente di -10% e di -14% (Regione Veneto 2008).

Tab. 3. *Infortuni avvenuti in Veneto e riconosciuti dall'INAIL, esclusi in itinere, colf, studenti, sportivi, per provincia di evento e anno di evento (* il dato 2006 è provvisorio).*

Provincia	ANNO EVENTO						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006*
Verona	14.793	14.775	13.997	13.484	13.443	12.665	12.155
Vicenza	14.430	14.240	13.571	12.845	12.328	11.717	11.448
Belluno	3.026	3.048	2.890	2.842	2.795	2.733	2.669
Treviso	14.271	13.920	13.374	12.705	11.680	11.072	10.578
Venezia	12.075	12.413	11.764	11.332	11.096	9.999	9.933
Padova	13.579	12.920	12.174	11.995	11.885	10.705	10.809
Rovigo	3.294	3.285	3.280	3.082	2.903	2.713	2.550
Totale	75.468	74.637	71.050	68.285	66.130	61.604	60.142

Fonte: Regione Veneto 2008

1.9 L'occupazione femminile

Nel Veneto, rispetto all'ultimo trimestre del 2007, e nello stesso periodo del 2008, la partecipazione nel mercato del lavoro migliora tanto per le donne (+2,7%) quanto per gli uomini (+0,6%) anche se per quest'ultimi in misura minore.

Nell'anno 2008 la quota media di donne tra i 15 e i 64 anni occupate in Veneto è pari al 55,5%.

Sempre in Veneto negli ultimi cinque anni le donne occupate sono cresciute di 72.000 unità (8,9%). Nel 2008 abbiamo 807.000 donne occupate e le straniere sono 76.000; complessivamente le donne rappresentano il 40,9% del totale occupati.

Il mutamento in atto è ancora più rilevante se letto alla luce della nazionalità, visto che le donne straniere occupate sono cresciute del 50% negli ultimi anni (Veneto Lavoro, Rapporto 2009).

Tab. 4. Occupati per settore di attività economica, tipologia di orario e sesso – Media 2007 (migliaia di unità).

	Agricoltura		Industria				Totale (a)	
	Tempo pieno	Tempo parziale	Costruzioni		Totale		Tempo pieno	Tempo parziale
			Tempo pieno	Tempo parziale	Tempo pieno	Tempo parziale		
Uomini								
Veneto	51	3	162	4	606	8	1.226	44
Italia	608	35	1.786	65	5.352	141	13.358	699
Donne								
Veneto	13	7	5	5	155	54	576	273
Italia	214	67	65	39	1.203	307	6.701	2.464
Totale								
Veneto	64	10	167	9	762	62	1.802	317
Italia	822	101	1.851	104	6.555	449	20.059	3.163

(a) A causa degli arrotondamenti effettuati i totali non sempre quadrano

Fonte: Elaborazioni Regione Veneto – Direzione Sistema Statistico Regionale su dati Istat.

Tab. 4.1. Occupate per settore e tassi di femminilizzazione. Veneto e Italia (valori in migliaia).

	Veneto			Italia		
	V. ass.	V. ass.	Femminilizzazione	V. ass.	V. ass.	Femminilizzazione
	2004	2008	2004	2004	2008	2004
Agricoltura e pesca	4,6	5,7	25%	134	131	32%
Industria manifatturiera	177,3	191,2	33%	1271	1223	30%
Costruzioni	10,3	9,3	12%	75,9	86,1	7%
Commercio e turismo	126,5	145,9	54%	1194	1389	49%
Servizi imprese	106,7	128,2	46%	1176	1327	41%
PA, scuola, sanità	186,3	214,3	65%	545	759	61%
Servizi famiglie	40,9	61,9	65%	2437	2623	58%
Totale complessivo	652,8	756,6	44%	6832	7537	42%
			45%			43%

Fonte: Elaborazioni Veneto Lavoro su microdati Istat-Rcfl

CAPITOLO II

La percezione e la situazione di rischio delle lavoratrici venete

di *Ludovico Ferro*

2.1 *Le caratteristiche del campione considerato*

La rilevazione inserita nella ricerca *Salute e sicurezza al femminile* promossa dalla Commissione regionale per la realizzazione delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna della Regione del Veneto e rivolta alle lavoratrici venete è stata condotta nella seconda metà del 2009. Sono state contattate tra le 1.200 e le 1.300 donne. Di queste solo una minima parte ha rifiutato di sottoporsi al questionario. Alla fine sono stati considerati validi e analizzabili 1.013 questionari.

Il campione è stato costruito trasversalmente a più settori e mansioni e si è cercato di accedere ai più diversi ambiti possibili in modo da poter far emergere aree poco esplorate o generalmente non considerate come ambiti particolarmente esposti al rischio di genere. Hanno lavorato alla raccolta dei questionari 15 rilevatori che hanno raccolto anche le impressioni e una serie di elementi qualitativi contestuali che saranno utilizzati a fini interpretativi.

Il campione considerato è composto esclusivamente da donne. Si era anche ipotizzato un campione di uomini da interpellare sulle questioni di genere, ma si è poi optato per non allargare ulteriormente i termini dell'indagine evitando il rischio di una impossibile gestione della rilevazione e dell'analisi dei risultati.

Nel campione sono rientrate le lavoratrici venete senza vincoli di mansione o di settore e con un qualsiasi contratto di lavoro. Sono rimaste dunque fuori del campione le donne non occupate o occupate in nero. Sono rientrate nel campione anche le libere professioniste (in numero non elevato) impiegate in studi professionali in forma sostanzialmente subordinata. Sono rimaste invece fuori le libere professioniste datrici di lavoro o comunque non afferenti ad una qualche struttura ove fosse individuata una figura responsabile della salute e della sicurezza. Sono rientrate nel campione le lavoratrici a tempo parziale, a tempo determinato, in collaborazione, in apprendistato o con altre forme di lavoro atipico. Sono rimaste escluse le lavoratrici in pensione.

Di seguito presentiamo alcune delle caratteristiche principali del campione partendo dalle classi d'età coinvolte e dalla nazionalità.

Tab. 5. *Classi d'età e nazionalità di origine del campione.*

Classi d'età (in anni)					
sotto i 20	20-30	30-40	40-50	più di 50	Totale
13	259	310	261	164	1007
1%	26%	31%	26%	16%	100%
Nazionalità di origine					
Italiana	Europa Occ.	Europa Orient.	Occidente extraeuropeo		
962	6	32	2		1002
96%	1%	3%	0%		100%

Più del 30% del nostro campione si colloca nella classe d'età compresa tra i 30 e i 40 anni. La seconda classe per numerosità è quella delle donne dai 40 ai 50 anni. Molto presente e nello stesso modo la classe 20-30 mentre meno rappresentata quella con più di 50 anni e nettamente meno rappresentata quella delle lavoratrici con meno di 20 anni. Le tre classi centrali e più numerose comprendono tutte le situazioni più sottoposte a carico di cura e tutte le donne in età fertile.

Per quanto riguarda la nazionalità, il nostro campione è quasi interamente composto da lavoratrici italiane. L'unico gruppo di non

italiane di una qualche rilevanza è quello delle lavoratrici provenienti dall'est europeo. La nostra ricerca, dovendo esplorare la dimensione della percezione ed intendendo affrontare i temi complessi (anche dal punto di vista terminologico e concettuale) della sicurezza e del benessere sul lavoro, si è rivolta dunque principalmente alle lavoratrici venete di nazionalità italiana e a quelle lavoratrici straniere che da molti anni lavorano in Veneto.

Grafico 5. *Classi d'età del campione.*

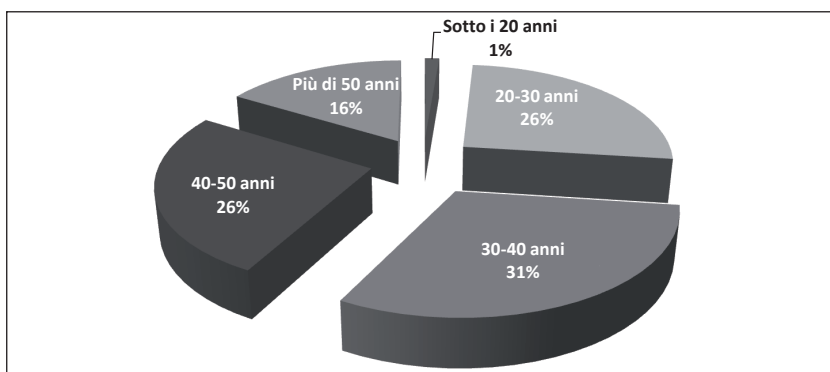
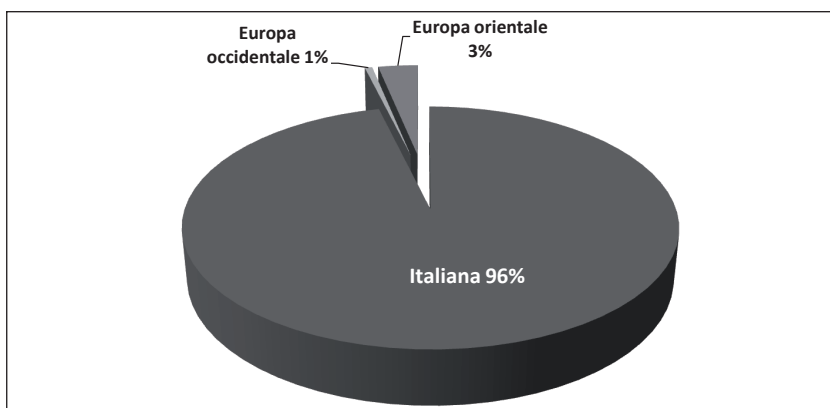


Grafico 6. *Nazionalità di origine del campione.*



Del nostro campione abbiamo considerato come elemento fondamentale l'appartenenza ad un settore produttivo-lavorativo specifico. In questo campo le suddivisioni e i raggruppamenti possibili sono tantissimi e spesso possono essere dispersivi o al contrario troppo generici. Di tutti i raggruppamenti e le possibilità abbiamo selezionato:

- a) macro settore di esperienza, intendendo il settore in cui si è stati occupati nella propria vita lavorativa.
- b) macro settore di occupazione attuale con la specificazione di alcuni ambiti e settori interni particolarmente interessanti e spesso a cavallo tra le macro aree settoriali considerate.

Tab. 6. *Settori in cui sono state occupate le lavoratrici del campione (valori assoluti).*

Settori di esperienza (frequenze)			
Industria 308	Servizi e Commercio 462	Pubblico impiego 265	Libera professione 67
Artigianato 150			Imprenditoria 14

Tab. 6.1. *Settori in cui sono state occupate le lavoratrici del campione (percentuali).*

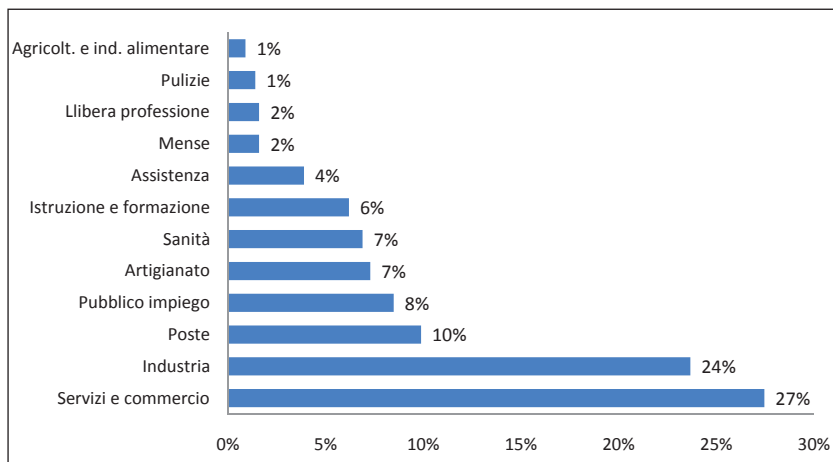
Settori di esperienza (percentuali)			
Industria 24%	Servizi e Commercio 36%	Pubblico impiego 21%	Libera professione 5%
Artigianato 12%			Imprenditoria 1%

Tab. 7. *Settore attuale in cui sono occupate le lavoratrici del campione (valori assoluti).*

Settore attuale (frequenze)			
Industria 237	Servizi e Commercio 275	Pubblico Impiego 85	Libera Professione 16
Artigianato 73	Pulizie 14	Sanità 69	Imprenditoria 4
Agricoltura e Ind. Alimentare 9	Mense 16	Poste 99	Altro 3
		Assistenza 39	
		Istruzione e Formazione 62	

Tab. 7.1. *Settore attuale in cui sono occupate le lavoratrici del campione (percentuali).*

Settore attuale (percentuali)			
Industria 24%	Servizi e commercio 27%	Pubblico impiego 8%	Libera professione 2%
Artigianato 7%	Pulizie 1%	Sanità 7%	Imprenditoria 0%
Agricoltura e Ind. Alimentare 1%	Mense 2%	Poste 10%	Altro 0%
		Assistenza 4%	
		Istruzione e formazione 6%	

Grafico 7. *Settore attuale in cui sono occupate le lavoratrici del campione.*

Il macro settore più presente è senza dubbio quello del commercio e dei servizi sia per quanto riguarda l'esperienza sia per quanto riguarda il settore attuale di appartenenza. Molto importante poi l'area produttiva dell'industria, dell'artigianato e del pubblico impiego. Marginale l'area della libera professione comunque inserita in contesti strutturati dove esiste o dovrebbe esistere un'organizzazione relativa alla salute e alla sicurezza e uno o più soggetti responsabili della stessa. Abbiamo detto infatti che la singola imprenditrice senza struttura di riferimento o essa stessa al vertice della struttura non è rientrata nel nostro campione.

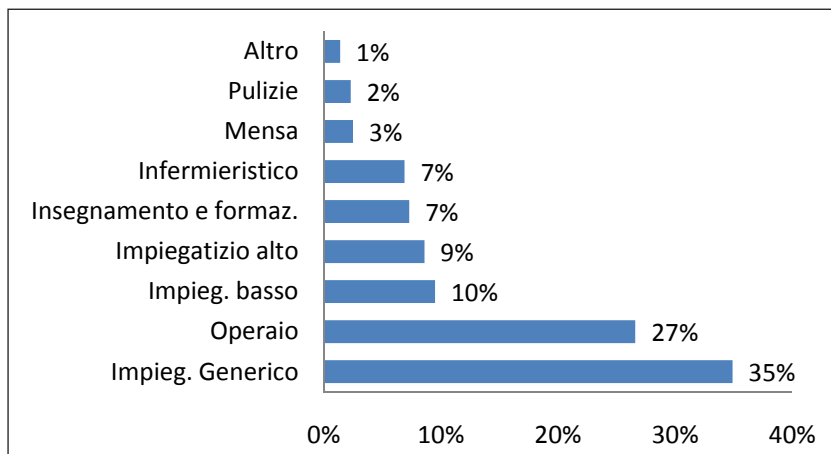
Nel considerare il dato relativo al settore attuale di riferimento (ovviamente uno dei dati più importanti ai nostri fini) abbiamo ritenuto di dover operare delle distinzioni all'interno di alcuni macrosettori secondo una serie complessa di criteri: evidenziare alcuni settori che volutamente abbiamo voluto esplorare come particolarmente interes-

santi (pulizie, mense, sanità, poste, assistenza, istruzione e formazione). In molti casi tali settori sono difficilmente collocabili se non a cavallo tra il pubblico impiego e i servizi e commercio. Spesso l'appartenenza formale ad uno di questi è smentita dalla pressoché assimilabilità ad un altro, o per origine o per tipo di regime o ancora per altri aspetti legati allo svolgimento delle attività. Allo stesso modo, spesso, soprattutto in Veneto, è difficile distinguere tra industria e artigianato come quando l'attività si inserisce, per esempio, nell'area del tessile. Tra l'altro proprio questo ambito è molto presente nel nostro campione. Altri settori produttivi fortemente localizzati territorialmente, come quello dell'occhialeria, sono stati discretamente esplorati.

Il discorso sui settori diventa ancora più complesso se si passa a considerare la mansione effettivamente svolta dalle lavoratrici. Anche qui il settore dell'azienda è spesso meno caratterizzante il lavoro rispetto all'effettiva mansione e conviene distinguere tra mansioni produttive e varie mansioni impiegate.

Tab. 8. *Le mansioni in cui sono impiegate le lavoratrici del campione.*

Mansione		
Impiegatizio medio livello o non specificato	349	35%
Impiegatizio basso livello (commessa, segretaria, telefonista)	95	10%
Impiegatizio alto livello (quadro, dirigente, professionista ecc.)	86	9%
Insegnamento e formazione	73	7%
Profilo produttivo 1 (pulizie)	23	2%
Profilo produttivo 2 (infermieristico, sanità, case di riposo)	69	7%
Profilo produttivo 3 (servizi mensa, gastronomia, banconiera)	25	3%
Profilo produttivo generico: operaio o assimilato (non specificato)	266	27%
Altro	14	1%
Totale	1000	100%

Grafico 8. *Le mansioni in cui sono impiegate le lavoratrici del campione.*

Il nostro campione è fortemente bilanciato tra mansioni impiegatizie e mansioni produttive.

La mansione di impiegata generica di medio livello è quella più ampiamente rappresentata nell'intero campione. In sostanziale ugual misura rappresentate le professioni di basso livello dei servizi o di alto livello impiegatizio. Ben rappresentata anche l'area che va dall'insegnamento alla formazione.

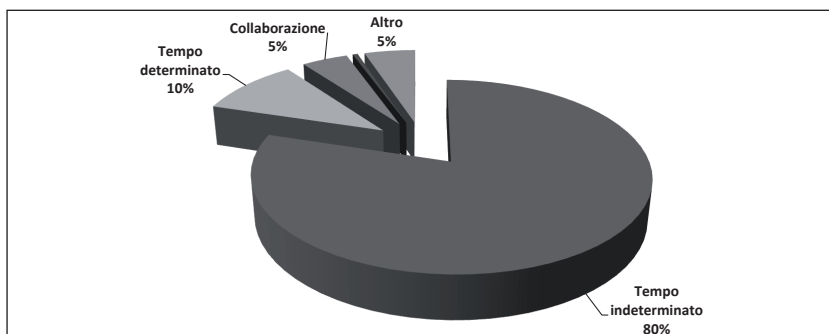
A livello di mansioni produttive troviamo ancora come prevalente l'operaia generica o assimilata, impegnata nella produzione industriale o manifatturiera. All'interno dell'area produttiva si evidenziano qui alcune delle professioni che abbiamo voluto vedere più da vicino ed in particolare: infermiere, addette alle pulizie e addette ai servizi mensa.

Altri elementi fortemente caratterizzanti il lavoro sono il tipo di contratto e, soprattutto per le donne, il regime dell'orario, part-time o full-time.

Tab. 9. *Tipo di contratto, orario di lavoro e turni.*

Contratto		
Tempo indeterminato	805	80%
Tempo determinato	102	10%
Collaborazione	46	5%
Somministrazione	5	0%
Altro	51	5%
Totale	1009	100%
Orario		
Part-time	218	24%
Full-time	692	76%
Totale		100%
Turni		
Sì	258	26%
No	737	74%
Totale	995	100%

Il nostro campione vede la presenza di lavoratrici per l'80% impiegate con un contratto a tempo indeterminato. L'area dell'atipicità si colloca nella dimensione del tempo determinato e in misura minore nelle varie forme di collaborazione. Esiste poi un'area non ben definibile che vede raggruppate lavoratrici occasionali, partite iva più o meno fittizie e altre modalità particolari e non molto diffuse.

Grafico 9. *Tipo di contratto delle lavoratrici.*

Il part-time non è per niente una modalità diffusa nel campione ed infatti l'esigenza, come vedremo, di variazioni sull'orario si orienta verso tale richiesta spessissimo negata. Un numero consistente di lavoratrici ha un orario che prevede turni e quindi anche turni notturni. Su questi aspetti, sulle esigenze espresse e sulle conseguenze derivanti dal regime d'orario dovremo tornare diffusamente in seguito.

Grafico 10. *Tipo di orario di lavoro delle lavoratrici.*

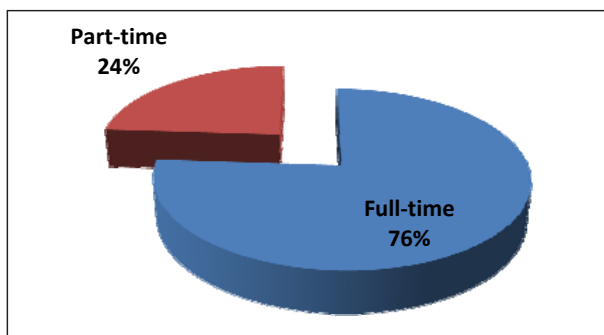
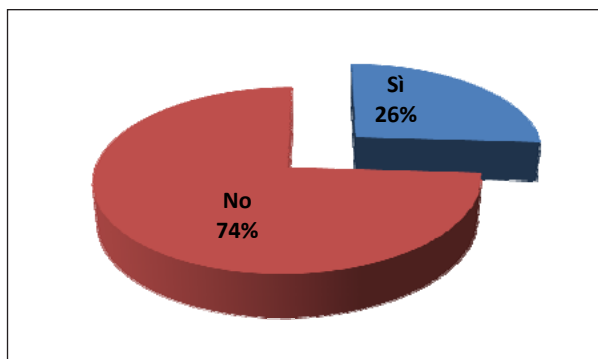


Grafico 11. *Lavoro a turni delle lavoratrici.*



Ultimi aspetti descrittivi che ci servono per fotografare il nostro campione e che utilizzeremo per ricercare correlazioni nelle risposte alle nostre domande riguardano rispettivamente l'esperienza maturata nell'azienda attuale e soprattutto l'esperienza maturata nell'attuale mansione.

Tab. 10. *Classi di esperienza e occupazione (in anni).*

Classi esperienza nella mansione attuale					Totali
<i>Sotto i 2 anzianità</i>	<i>2-5 anzia- nità</i>	<i>5-10 anzia- nità</i>	<i>10-20 anzia- nità</i>	<i>Più di 20 anzianità</i>	
198	210	204	195	187	994
20%	21%	21%	20%	19%	100%

Classi periodo occupazione in azienda attuale					Totali
<i>Sotto i 2 anzianità</i>	<i>2-5 anzia- nità</i>	<i>5-10 anzia- nità</i>	<i>10-20 anzia- nità</i>	<i>Più di 20 anzianità</i>	
260	206	161	172	207	1006
26%	20%	16%	17%	21%	100%

In generale i due dati sono abbastanza omogenei soprattutto per le lavoratrici più anziane. Il nostro campione si distribuisce uniformemente nelle cinque classi individuate.

2.2 *L'ambiente lavorativo: i locali, gli strumenti e il clima relazionale*

Gli studi sul benessere e la sicurezza sul lavoro certificano che un aspetto importante e a volte determinante riguarda il luogo fisico dove si svolge il lavoro e le sue condizioni.

Tab. 11. *Percezione dell'adeguatezza dei locali in cui le lavoratrici svolgono quotidianamente la loro mansione.*

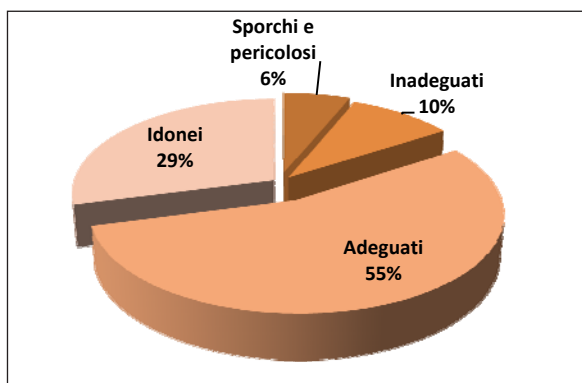
Locali		
Sporchi e pericolosi	62	6%
Inadeguati	98	10%
Adeguati, ma si potrebbero migliorare	556	55%
Idonei	294	29%
Totale	1010	100%
Locali inadeguati e sporchi	160	16%
Locali adeguati	850	84%
Totale	1010	100%

Il giudizio sull'adeguatezza dei locali si distribuisce per metà del campione su una posizione di adeguatezza media. Sono possibili miglioramenti, ma i locali risultano adeguati per più del 50% delle lavoratrici. Circa il 30% inoltre fornisce un giudizio decisamente positivo. Il giudizio positivo è dunque molto alto e riguarda oltre l'80% dei giudizi espressi.

Sul lato del giudizio negativo è maggioritario ancora un giudizio meno drastico.

È possibile individuare in alcuni settori specifici la maggior o minor soddisfazione rispetto ai locali in cui si svolge il lavoro.

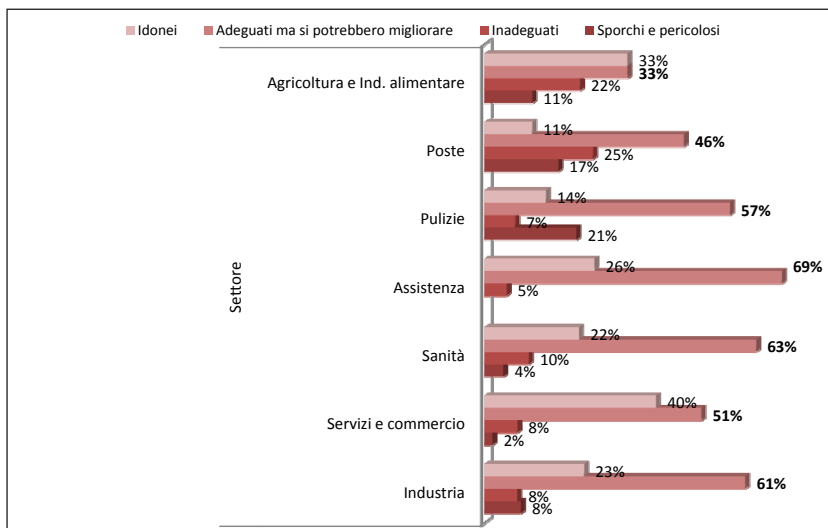
Grafico 12. *Percezione dell'adeguatezza dei locali in cui le lavoratrici svolgono quotidianamente la loro mansione.*



Tab. 12. *Percezione dell'adeguatezza dei locali in cui le lavoratrici svolgono quotidianamente la loro mansione in base al settore lavorativo.*

Locali	Settore attuale				
	Totale	Industria	Servizi e commercio	Sanità	Assistenza
Sporchi e pericolosi	6%	8%	2%	4%	
Inadeguati	10%	8%	8%	10%	5%
Adeguati ma si potrebbero migliorare	55%	61%	51%	63%	69%
Idonei	29%	23%	40%	22%	26%
	100%	100%	100%	100%	100%
	Totale	Agricoltura e Ind. alimentare			
		Pulizie	Poste		
Sporchi e pericolosi	6%	21%	17%		11%
Inadeguati	10%	7%	25%		22%
Adeguati ma si potrebbero migliorare	55%	57%	46%		33%
Idonei	29%	14%	11%		33%
	100%	100%	100%		100%

Grafico. 13. *Percezione dell'adeguatezza dei locali in cui le lavoratrici svolgono quotidianamente la loro mansione in base al settore lavorativo.*



In termini numerici assoluti sono le lavoratrici dei comparti dei servizi e del commercio a dare il giudizio migliore mentre la negatività sembra numericamente più presente, anche se mai preminente, nell'industria e soprattutto in uno dei settori specifici analizzati come casi particolarmente interessanti, ossia quello delle poste. Qui la negatività riguarda in assoluto quasi il 50% delle lavoratrici e ben un quarto del campione totale. Considerando invece i settori al loro interno vediamo che la distribuzione percentuale conferma che il settore poste assieme a quello delle pulizie, quest'ultimo meno numeroso, sono quelli più critici. Colpisce anche il dato della sanità che non esprime, a differenza di quello che ci si poteva aspettare, un'alta percentuale di giudizio moderatamente negativo (inadeguati 10%).

Abbiamo anche chiesto un giudizio sugli strumenti del lavoro specificando, soprattutto per le mansioni impiegatizie, che si intendevano anche computer, scrivanie, sedie ecc.

Tab. 13. *Percezione dell'adeguatezza degli strumenti con cui le lavoratrici svolgono quotidianamente la loro mansione.*

Strumenti		
Pericolosi	26	3%
Inadeguati	108	11%
Adeguati,ma si potrebbero migliorare	538	54%
Idonei	333	33%
Totale	1005	100%
Strumenti pericolosi	134	13%
Strumenti adeguati	871	87%
Totale	1005	100%

Il risultato è per molti versi sostanzialmente simile a quello relativo ai locali ed evidentemente per alcune mansioni e alcuni settori il giudizio non può che essere difficilmente disgiunto.

Abbiamo quindi chiesto un giudizio articolato sull'atmosfera vissuta e respirata nell'ambiente di lavoro.

Il campione risponde restituendo una situazione composita e, sia pure non in misura definitiva, più positiva che negativa.

Gli aggettivi più scelti per definire l'atmosfera sul luogo di lavoro sono: amichevole, tesa e piacevole. La dimensione negativa si colloca sul lato della tensione. Tale tensione quasi mai però si traduce o si accompagna all'ostilità e quindi alla negatività e molto più spesso si associa alla piacevolezza e all'amicizia.

Indagando la distribuzione della tensione possiamo trovarla in maniera preponderante nel settore dell'industria e nella classe d'età delle lavoratrici più anziane.

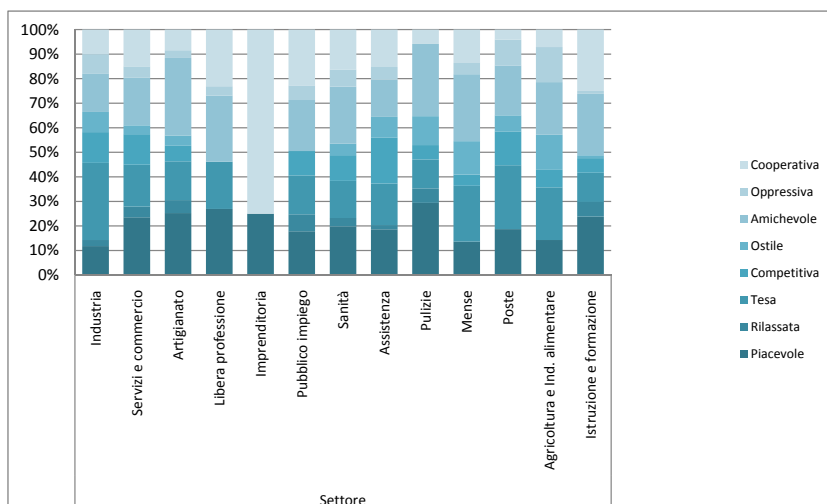
Tab. 14. *L'atmosfera nell'ambiente lavorativo.*

Piacevole	258	20%
Rilassata	47	4%
Tesa	267	20%
Competitiva	145	11%
Ostile	66	5%
Amichevole	271	21%
Oppressiva	78	6%
Cooperativa	185	14%
Totale	1317	100%
Atmosfera positiva	761	59%
Atmosfera negativa	556	41%

Tab. 15. *L'atmosfera nell'ambiente lavorativo nell'industria secondo le lavoratrici più anziane.*

Atmosfera	Settore attuale		Classe d'età
	Totale	Industria	Più di 50 anni
Piacevole	20%	12%	14%
Rilassata	4%	3%	3%
Tesa	20%	31%	26%
Competitiva	11%	13%	11%
Ostile	5%	8%	4%
Amichevole	21%	16%	22%
Oppressiva	6%	8%	7%
Cooperativa	14%	10%	13%

In generale l'opzione meno selezionata è quella della rilassatezza, appunto in coerenza con l'opposta caratteristica della tensione. L'attività lavorativa, qualsiasi sia la mansione o il settore può avvenire dunque in un'atmosfera piacevole, ma praticamente mai nella rilassatezza.

Grafico. 14. *L'atmosfera nell'ambiente lavorativo nei vari settori.*

Parte importante del benessere e della qualità dell'atmosfera relazionale nel luogo di lavoro è determinata dalla qualità delle relazioni con i colleghi e con i datori di lavoro.

Nel caso del rapporto con i colleghi il risultato è addirittura quasi unanimemente positivo.

Tab. 16. *Il rapporto con i colleghi nei settori delle pulizie e mense.*

Rapporto con i colleghi	Totale		Pulizie	Mense
Positivo	891	90%	79%	81%
Negativo	99	10%	21%	19%
Totale	990	100%	100%	100%

Se proprio vogliamo cercare dei settori dove il dato è un po' più attenuato possiamo individuare l'ambito delle pulizie e delle mense. Sono questi settori dove spesso vi è stato negli anni un passaggio dalla dipendenza nel pubblico impiego (ad esempio nella sanità) all'organiz-

zazione in imprese private o in grosse cooperative. Da alcune interviste condotte in sede esplorativa è emersa la tendenza da parte della direzione a mettere le lavoratrici in contrapposizione tra loro, per esempio sottoponendo a regimi diversi e più sfavorevoli le nuove lavoratrici.

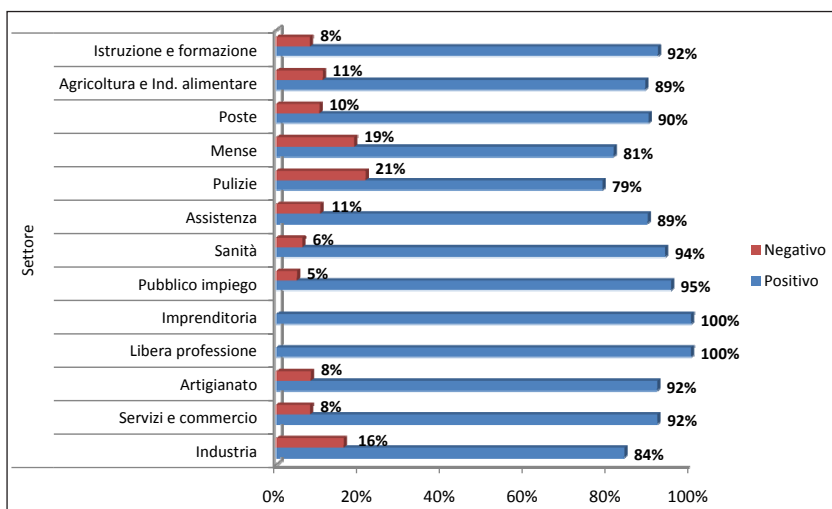
Tale considerazione la possiamo confermare con la lettura del risultato del giudizio del rapporto con i datori di lavoro.

Tab. 17. *Il rapporto con i datori nei settori delle pulizie, mense e infermieristico.*

Rapporto con i datori	Totale	Pulizie	Mense	Infermieristico
Positivo	761 78%	64%	47%	67%
Negativo	218 22%	36%	53%	33%
Totale	979 100%	100%	100%	100%

La positività, pur ancora molto alta, è meno marcata e lo è ancora di meno nei due settori sopraccitati. Tra le mansioni si scosta in negativo di una decina di punti percentuali dalla media generale la mansione infermieristica.

Grafico. 15. *Il rapporto con i colleghi nei diversi settori lavorativi.*



2.3 La discriminazione femminile

Una delle domande centrali nel nostro questionario è stata quella che andava ad indagare l'eventuale esperienza, anche indiretta, di discriminazione di genere.

L'interpretazione dei risultati merita una certa attenzione dato che non mancano alcuni risultati parzialmente inattesi.

Tab. 18. *Discriminazione percepita: pubblico impiego e industria per classi d'età.*

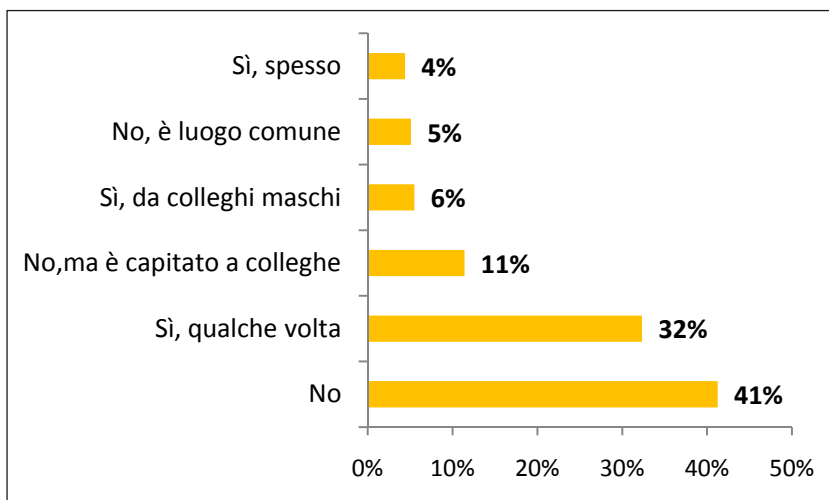
Discriminata in quanto donna		Pubblico impiego	Industria	Sotto i 20 anni	20-30 anni
Sì, spesso	44	4%	6%	5%	4%
Sì, qualche volta	323	32%	40%	35%	23%
Sì, da colleghi maschi	55	6%		11%	4%
No, ma è capitato a colleghe	114	11%	12%	10%	8%
No, è luogo comune	51	5%	5%	3%	15%
No	412	41%	37%	35%	54%
Totale	999	100%	100%	100%	100%
Discriminazione Subita: Sì	422	42%			
Discriminazione Subita: No	577	58%			
Totale	999	100%			

Nel complesso una qualche forma di discriminazione in quanto donna è un'esperienza provata almeno qualche volta dal 32% del campione. Solo per il 4% l'esperienza è ricorrente e per un altro 6% la discriminazione è subita da parte dei colleghi maschi. Con questo conteggio, se l'esperienza diretta riguarda più del 40% del campione, bisogna tenere anche presente che la discriminazione di genere è osservata dal 10% del campione nei confronti di alcune colleghe. In questo modo il rischio di discriminazione di genere ribalta il primo risultato e si assesta sul 53% del campione. I settori più critici sembrano essere quelli dell'industria e soprattutto del pubblico impiego. L'esperienza è stata vissuta da più del 51% nell'industria (con l'11% dell'incidenza

della discriminazione maschile) e dal 46% nel pubblico impiego dove l'incidenza maschile è nulla.

Interessante poi notare come l'esperienza o il rischio di discriminazione riguardi meno le fasce d'età più giovani, ossia quelle sotto i 30 anni. Rimandiamo ad una successiva fase dell'analisi l'incrocio dei risultati di questa risposta con altri elementi e risposte raccolte.

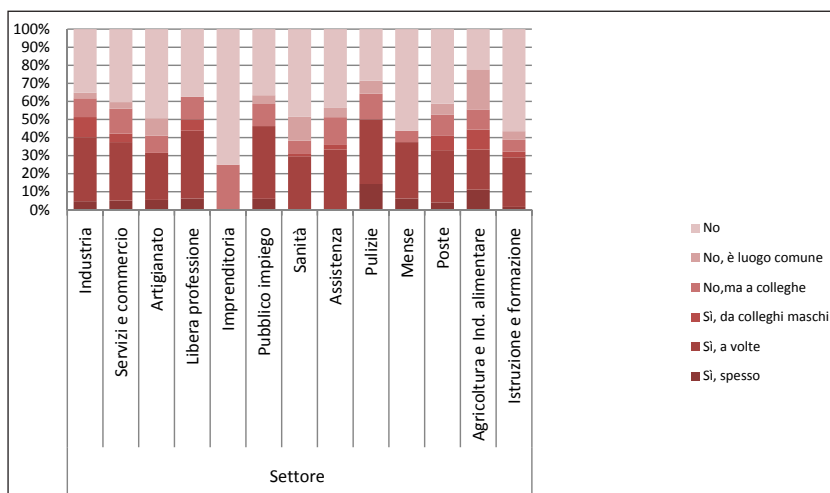
Grafico 16. *La discriminazione percepita dalle lavoratrici.*



2.4 I rischi di danni alla salute: conseguenze di malattie e infortuni

In che direzione può sostanzinarsi il rischio per la salute correlato al lavoro? La metà del campione ritiene che nello svolgere il proprio lavoro vi sia un rischio limitato alla propria salute. Quasi il 40% delle lavoratrici non percepisce alcun rischio di danni alla salute. Praticamente inesistente il rischio di danneggiare la popolazione. Di una qualche portata la possibilità di danneggiare la salute dei colleghi di lavoro.

Grafico. 17. *La discriminazione percepita dalle lavoratrici in base al settore lavorativo.*



Tab. 19. *Percezione del rischio per danni alla salute in base al settore lavorativo.*

Rischio danni alla salute			Poste	Sanità	Servizi e commercio
Mia	550	51%	62%	59%	48%
Dei colleghi	105	10%	18%	16%	5%
Della popolazione	25	2%	3%	3%	2%
Nessun danno	392	37%	17%	22%	45%
Totale	1072	100%	100%	100%	100%
Rischio danni alla salute			Assistenza	Mensa	Infermieristico
Mia	550	51%	59%	50%	60%
Dei colleghi	105	10%	15%	0%	20%
Della popolazione	25	2%	4%	0%	5%
Nessun danno	392	37%	22%	50%	16%
Totale	1072	100%	100%	100%	100%

Alcuni settori si caratterizzano per una maggior percezione del rischio, in particolare quello delle poste (percentualmente la percezione

è la più alta) e poi, con risultati molto simili, il settore della sanità e quello dell'assistenza. Nella mansione infermieristica troviamo i più alti tassi di percezione sia del rischio per se stessi che per i colleghi.

Come vedremo questi dati verranno smentiti, almeno parzialmente, dalle risposte a domande più specifiche.

Le lavoratrici che hanno dichiarato che il proprio lavoro può comportare danni alla salute sono state invitate ad individuare le tipologie dei rischi più frequenti ai quali sono esposte.

Tab. 20. *Tipologia dei danni possibili alla salute in base al settore.*

Tipologia danni possibili			Sanità	Assistenza	Istruzione e formazione
Malattie	109	8%	18%	15%	15%
Infortuni	161	11%	13%	23%	4%
Umore	394	28%	31%	31%	33%
Posturali	392	27%	23%	27%	28%
Di vista	278	19%	12%	2%	15%
Intossicazioni	60	4%	2%	2%	5%
Altro	32	2%	1%	2%	1%
Totale	1426	100%	100%	100%	100%
Tipologia danni possibili			Mense	Poste	Industria
Malattie	109	8%	6%	9%	15%
Infortuni	161	11%	22%	19%	4%
Umore	394	28%	20%	17%	36%
Posturali	392	27%	30%	27%	27%
Di vista	278	19%	17%	15%	12%
Intossicazioni	60	4%	1%	9%	5%
Altro	32	2%	3%	4%	1%
Totale	1426	100%	100%	100%	100%

Tab. 21. *Tipologia dei danni possibili alla salute in base alla mansione.*

Tipologia danni possibili			Impieg. Gen.	Impieg. Alto	Impieg. Basso
Malattie	109	8%	3%	6%	5%
Infortuni	161	11%	3%	4%	7%
Umore	394	28%	31%	40%	34%
Posturali	392	27%	29%	27%	31%
Di vista	278	19%	31%	22%	19%
Intossicazioni	60	4%	1%	2%	1%
Altro	32	2%	2%	0%	3%
Totale	1426	100%	100%	100%	100%

I problemi e i rischi più ricorrenti sono quelli legati principalmente all'umore (avremo modo tra breve di indagare bene le motivazioni) e di tipo posturale. Immediatamente dopo e molto diffusi quelli relativi alla vista. Più che in altre domande emerge la profonda ed articolata differenza tra settori e mansioni. Per le impiegate i problemi alla vista hanno un'incidenza più alta della media e contano molto i problemi posturali.

L'esposizione al rischio di contrarre malattie è invece più alta nella sanità e nell'assistenza e, sorprendentemente, nell'istruzione. Evidentemente in quest'ultimo caso si tratta di malattie di tipo virale dovute al contatto con molte persone e con bambini piccoli. Il rischio di infortunio è percepito più alto nel settore delle poste, nell'assistenza, nelle mense e sorprendentemente basso nel lavoro operaio.

Tab. 22. *Infortuni in base all'età delle lavoratrici.*

			Classi d'età (in anni)		
Infortuni			Sotto i 20	20-30	30-40
Sì, infortuni	171	17%	0%	10%	14%
No, infortuni	837	83%	100%	90%	86%
Totale	1008	100%	100%	100%	100%
Infortuni			40-50	Più di 50	
Sì, infortuni	171	17%	22%	26%	
No, infortuni	837	83%	78%	74%	
Totale	1008	100%	100%	100%	

Tab. 23. *Infortuni in base al settore lavorativo e mansione.*

			Settore e mansione		
Infortuni			Poste	Sanità	Operaio
Sì, infortuni	171	17%	45%	20%	27%
No, infortuni	837	83%	55%	80%	73%
Totale	1008	100%	100%	100%	100%
Infortuni			Mensa	Impieg. basso	
Sì, infortuni	171	17%	38%	15%	
No, infortuni	837	83%	63%	85%	
Totale	1008	100%	100%	100%	

Approfondendo tale dimensione, relativamente all'effettiva esperienza di infortunio, scopriamo più coerentemente che il 27% di chi ha una mansione operaia è incorso nell'attività lavorativa in un qualche tipo di infortunio. Gli infortuni sembrano riguardare le lavoratrici più anziane (che hanno più anni di attività). Poste, sanità e mense hanno un'incidenza degli infortuni molto più alta della media. Tra le mansioni impiegate solo quella del profilo più basso arriva a sfiorare la media generale.

Tra le tipologie più frequenti di infortunio ne troviamo alcune ricorrenti e trasversali a settori e mansioni e altre invece ricorrenti ma specificatamente caratteristiche di una tipologia di lavoro.

Tab. 24. *Tipologia degli infortuni riscontrati in base al settore lavorativo.*

Tipologie infortuni	Settore
Tagli dita, mani	Mensa, operaio
Cadute	Tutti
Schiacciamenti dita	Mensa, operaio
Distorsioni caviglia	Tutti
Schegge negli occhi	Industria, artigianato
Ustioni	Mensa, operaio
Strappi alla schiena	Tutti
Punture d'ago infetto	Sanità e assistenza
Contatto con materiali tossici	Pulizie
Incidente stradale tragitto casa lavoro	Tutti
Traumi e incidenti in moto	Poste
Tagli e punture d'ago sulle mani	Tessile e industria

Diffusi tra tutti i settori gli incidenti stradali nel tragitto casa lavoro e viceversa. Molto ricorrenti traumi, distorsioni e altri infortuni agli arti sia inferiori (cadute) che superiori (mani, spalle ecc.).

Molto esposti i postini ad incidenti stradali e addirittura ad altri traumi fino anche a morsi dei cani. Caratteristica di sanità e assistenza la puntura d'ago infetto. Nell'industria manifatturiera (nel nostro campione sono molto presenti l'occhialeria e il tessile) ricorrenti tutti gli infortuni legati alle mani (schiacciamenti, traumi, ecc.). Lo stesso tipo di infortuni riguarda anche le pulizie e le mense, alle quali vanno aggiunti rispettivamente contatti con sostanze pericolose e ustioni. Molto diffusi anche gli incidenti agli occhi (schegge o contatto con sostanze).

Anche da questa semplice rassegna possiamo ragionevolmente affermare che vi è una generale distanza tra il rischio percepito (generalmente non alto) e l'effettiva incidenza degli infortuni. Un solo settore, cioè quello delle poste, sembra contraddire questa affermazione. Vi è non solo un'alta incidenza di infortuni, ma anche una consapevolezza di un rischio presente e serio.

Al nostro campione di lavoratrici abbiamo chiesto di segnalarci se nella loro storia lavorativa hanno contratto una qualche malattia che abbia avuto delle conseguenze per lo svolgimento del lavoro.

Tab. 25. *Malattie contratte delle lavoratrici in base all'età.*

			Classi d'età (in anni)		
Malattia con conseguenze			Sotto i 20	20-30	30-40
Sì, malattia	146	15%	0%	8%	13%
No, malattia	851	85%	100%	92%	87%
Totale	997	100%	100%	100%	100%
Malattia con conseguenze			40-50	Più di 50	
Sì, malattia	146	15%	16%	27%	
No, malattia	851	85%	84%	73%	
Totale	997	100%	100%	100%	

L'esperienza di una malattia (comprese operazioni, degenze, ecc.) tale per cui ci siano state delle conseguenze sul lavoro riguarda solo il 15% del campione. Non sono visibili correlazioni strette con mansione e settore, mentre è riscontrabile una chiara relazione con l'età della lavoratrice. L'età più critica sembra essere quella delle lavoratrici attorno ai 50 anni.

Tab. 26. *Tipologia della malattia contratta e conseguenze sul lavoro.*

Tipologia di malattia	Conseguenze malattia	
Tunnel carpale	Cambio giust. mans.	36 29%
Carcinoma alla mammella	Riduz. giust. orario	7 6%
Fratture	Inattività	60 49%
Allergie	Cambio ingiust. mans.	8 7%
Stress, depressione	Riduz. ingiust. orario	0 0%
Ernie	Cambio di lavoro	12 10%
Operazioni agli arti	Totale	123 100%

Tra le malattie con conseguenze più importanti: tunnel carpale, fratture, allergie, carcinoma alla mammella, ernie, stress e depressione. Nel 60% dei casi la malattia ha avuto come conseguenza un prolungato periodo di inattività ma poi si è tornati a svolgere il proprio lavoro. Per il 29% dei casi al ritorno vi è stato un cambio di mansione giudicato in maniera positiva dalla lavoratrice. Rari i casi di cambio di lavoro (10%) o di cambio ingiustificato di mansione (percepito come dequalificazione). In qualche caso residuo si è optato per una riduzione dell'orario.

Tab. 27. *Attribuzione della malattia al lavoro.*

Sì	78	51%
No	76	49%
Totale	154	100%

Solo la metà delle lavoratrici che ha avuto malattie con conseguenze attribuirebbe la malattia direttamente al lavoro. Il dato deve essere interpretato con attenzione anche alla luce di un equivoco che può essersi creato nel rispondere al questionario. Probabilmente una quota del campione ha risposto includendo nell'attribuzione non solo le malattie ma anche gli infortuni sul lavoro. In questo caso il 50% sarebbe un dato troppo ottimistico e rafforzerebbe l'ipotesi di una scarsa percezione del rischio di malattie professionali come quelle legate all'utilizzo delle mani, di strumenti o sostanze pericolose e soprattutto di conseguenze psicologiche gravi derivanti da stress accumulato sul lavoro.

2.5 *Lo stress sul lavoro*

Nell'esplorare questa delicata area abbiamo cercato di capire dapprima la percezione del rischio e poi di verificare la frequenza e le motivazioni principali dello stress vissuto sul lavoro.

Tab. 28. *Possibile stress correlato al lavoro per età e per settore, orario e contratto lavorativi.*

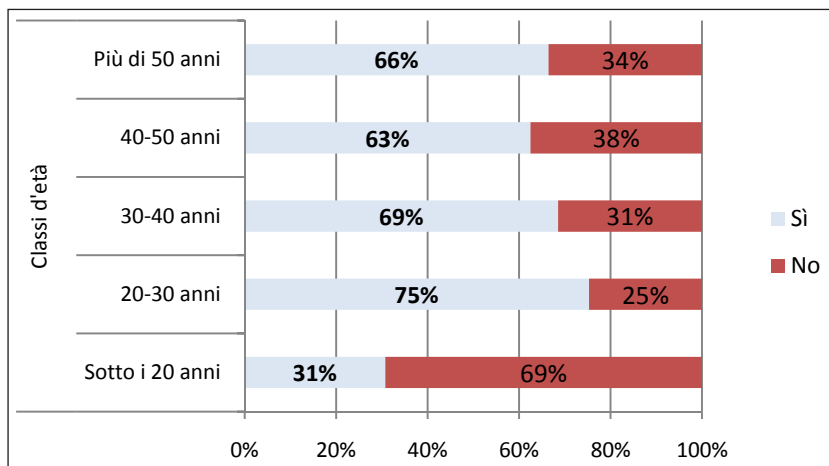
Possibile stress			20-30 anni	30-40 anni	Servizi e commercio
Sì	660	68%	75%	69%	70%
No	314	32%	25%	31%	30%
Totale	974	100%	100%	100%	100%
Possibile stress			Sanità	Insegnamento e formazione	Infermieristico
Sì	660	83%	85%	85%	78%
No	314	17%	15%	15%	22%
Totale	974	100%	100%	100%	100%
Possibile stress			Part-time	Full-time	
Sì	660	68%	58%	71%	
No	314	32%	42%	29%	
Totale	974	100%	100%	100%	
Possibile stress			Tempo determ.	Collaborazione	
Sì	660	68%	72%	70%	
No	314	32%	28%	30%	
Totale	974	100%	100%	100%	

Le classi d'età che percepiscono maggiormente lo stress sono quelle dai 20 ai 40, ossia le lavoratrici in qualche modo coinvolte direttamente nella maternità o in situazioni lavorative più precarie. Tra chi è in collaborazione o lavora a tempo determinato lo stress sembra essere molto più percepito come un rischio. Determinante anche il regime part-time che sembra essere un fattore importante nel ridurre il rischio di stress. Tra i settori e le mansioni più a rischio quelli legati all'assistenza e alla cura (sanità, assistenza, infermieristico) e, a sorpresa, il settore istruzione formazione con le relative mansioni. Settore a rischio di stress anche quello dei servizi e del commercio.

Dal rischio alla frequenza effettiva di periodi stressanti alcune importanti specificazioni.

Tab. 29. *Stress percepito dalle lavoratrici per età e settore lavorativo.*

Periodi di stress			20-30 anni	Sanità	Operaio
Sì, spesso	322	32%	42%	53%	22%
Qualche volta	595	60%	49%	44%	67%
Mai	80	8%	9%	3%	10%
Totale	997	100%	100%	100%	100%
Periodi di stress			Impieg. generico	Infermieristico	
Sì, spesso	322	32%	39%	35%	
Qualche volta	595	60%	55%	57%	
Mai	80	8%	6%	7%	
Totale	997	100%	100%	100%	

Grafico 18. *Lo stress sul lavoro in base all'età.*

La sanità, con la mansione infermieristica, passa sicuramente al primo posto nella frequenza di stress. Più alta della media anche la mansione dell'impiegata generica. Emblematico della tendenza generale il settore operaio, dove i periodi stressanti sono saltuari e solo in pochi casi ricorrenti.

Sotto il 10% la media dei casi completamente esenti da periodi di stress.

Dunque tra rischio percepito ed effettiva frequenza di stress ad essere coinvolte sono quasi tutte le lavoratrici del nostro campione.

Tra le cause più frequenti attribuite allo stress spiccano alcune tendenze nette: per il 27% delle risposte l'orario e i carichi di lavoro sono o sono stati fonte di stress. La causa subito dopo più frequente è quella relativa al difficile rapporto con i superiori. Di una certa rilevanza il mix tra cause relative al lavoro combinate con cause esterne al lavoro e l'insoddisfazione derivata dalla non valorizzazione del lavoro svolto, rispettivamente 17% e 16% delle risposte. Sotto il 10% le altre opzioni che riguardano principalmente la situazione vissuta con i colleghi, (femmine, maschi o in generale). Assumono comunque una qualche rilevanza se considerate in maniera aggregata (17%). Come abbiamo già visto dai risultati della domanda specifica, qui confermati, generalmente il rapporto tra colleghi è buono, mentre è a rischio quello con i superiori.

Tab. 30. *Motivi di stress percepito dalle lavoratrici.*

Rapporto con i maschi	35	3%
Rapporto con le femmine	119	9%
Rapporto con i colleghi	75	5%
Rapporto con i superiori	270	20%
Carichi o orari eccessivi	378	27%
Lavoro non valorizzato	219	16%
Motivi diversi dal lavoro	44	3%
Sia personali che lavorativi	236	17%
Totale	1376	100%

Sulla dimensione delle cause di stress non sono individuabili particolari correlazioni con settori, mansioni, età o contratto.

2.6 *L'attenzione dell'azienda nella valutazione del rischio*

Come abbiamo visto (cap. I) le aziende sono tenute già da alcuni anni a produrre un documento che riporti l'analisi e la valutazione del

rischio sul lavoro per ogni mansione e lavoratore coinvolto. Le recenti novità normative hanno specificato quali sono i criteri e gli aspetti attraverso i quali si deve monitorare continuamente il rischio sul lavoro. Una delle novità più recenti, come abbiamo visto, vede l'introduzione della variabile di genere nella valutazione del rischio e assieme a questa di quella dell'età.

Abbiamo provato a testare indirettamente l'attenzione delle aziende rispetto ai principali aspetti implicati nella valutazione del rischio. Senza avvertire le intervistate che stavamo trattando un argomento ben preciso e riferito ad una attività che l'azienda deve svolgere, abbiamo chiesto un giudizio sull'operato dell'azienda.

Precisiamo che in un certo numero di casi la domanda non è stata compresa non già nelle sue intenzioni profonde, ma nei suoi contenuti espliciti. Alcune lavoratrici hanno quindi evitato di rispondere.

Tab. 31. *Percezione delle lavoratrici sull'attenzione riposta dall'azienda ai principali aspetti del documento di valutazione del rischio.*

Attività lavorativa			Caratteristiche lavoratore		
Molto basso	59	6%	Molto basso	98	11%
Basso	237	25%	Basso	349	38%
Buono	527	55%	Buono	405	44%
Molto buono	135	14%	Molto buono	71	8%
Totale	958	100%	Totale	923	100%
Ambiente lavorativo			Situazione Extralavorativa		
Molto basso	92	10%	Molto basso	253	28%
Basso	299	32%	Basso	315	35%
Buono	498	52%	Buono	281	32%
Molto buono	60	6%	Molto buono	43	5%
Totale	949	100%	Totale	892	100%
Genere			Età del lavoratore		
Molto basso	160	18%	Molto basso	147	16%
Basso	301	34%	Basso	315	35%
Buono	378	42%	Buono	376	42%
Molto buono	59	7%	Molto buono	60	7%
Totale	898	100%	Totale	898	100%

Le diverse dimensioni proposte raccolgono risultati abbastanza omogenei. Solo per la situazione extralavorativa il giudizio più frequente non è quello della buona attenzione. Alta anche la percentuale del giudizio più negativo in assoluto proprio in quest'ambito. Altre dimensioni meno curate dalle aziende sono proprio la dimensione di genere e quella dell'età del lavoratore. I giudizi più positivi vengono espressi nell'area dell'attività lavorativa. Evidentemente una cultura della salute e della sicurezza deve ancora radicarsi e formarsi attorno ad alcuni specifici aspetti. Questo riguarda le aziende ma anche le lavoratrici stesse. Non a caso l'astensione nella risposta riguarda proprio le ultime dimensioni, quella di genere e quella dell'età.

2.7 *Il mio è un lavoro sicuro?*

Abbiamo provato a controllare, dopo l'esplorazione delle varie dimensioni del rischio, malattia, infortunio, stress, ecc., con una domanda di sintesi, l'effettiva percezione del rischio relativo al lavoro.

Tab. 32. *Percezione delle lavoratrici sulla sicurezza del proprio lavoro in base al settore lavorativo.*

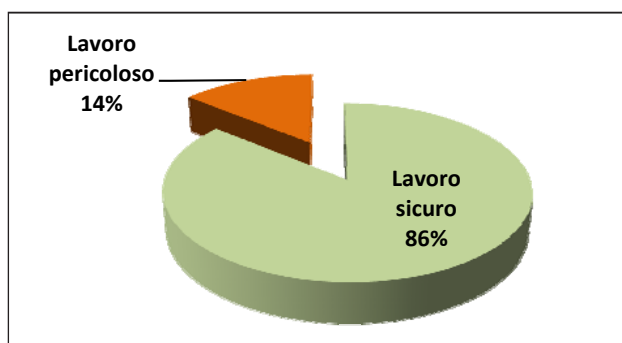
Lavoro sicuro/pericoloso			Poste	Servizi e commercio
Lavoro sicuro	358	36%	13%	51%
Abbastanza sicuro	498	50%	43%	43%
Abbastanza pericoloso	124	12%	35%	5%
Pericoloso	22	2%	9%	0%
Totale	1002	100%	100%	100%
Lavoro sicuro/pericoloso			Infermieristico	Insegnamento e formazione
Lavoro sicuro	358	36%	13%	39%
Abbastanza sicuro	498	50%	50%	47%
Abbastanza pericoloso	124	12%	29%	14%
Pericoloso	22	2%	7%	0%
Totale	1002	100%	100%	100%

Lavoro sicuro/pericoloso		
Sicuro	856	86%
Pericoloso	146	14%
Totale	1002	100%

Il campione per la metà sceglie l'opzione "abbastanza sicuro". Inoltre il 36% addirittura definisce il proprio lavoro come "sicuro". Solo il 12% percepisce una certa pericolosità e solo il 22% dichiara di svolgere un lavoro pericoloso. I settori dove troviamo la pericolosità sono ancora quello delle poste e quello infermieristico. Sul versante della sicurezza i settori al di sopra della media sono quello dei servizi e commercio e quello dell'insegnamento formazione. In quest'ultimo caso possiamo riscontrare un'evidente contraddizione con i risultati relativi al rischio di stress.

Riaggregando e dividendo tra lavoro pericoloso e lavoro sicuro vediamo che quest'ultimo aspetto è prevalente addirittura nell'86% dei casi, a riprova e a conferma di una diffusa e bassa o bassissima percezione del rischio sul lavoro.

Grafico 19. *Percezione delle lavoratrici sulla sicurezza del proprio lavoro.*



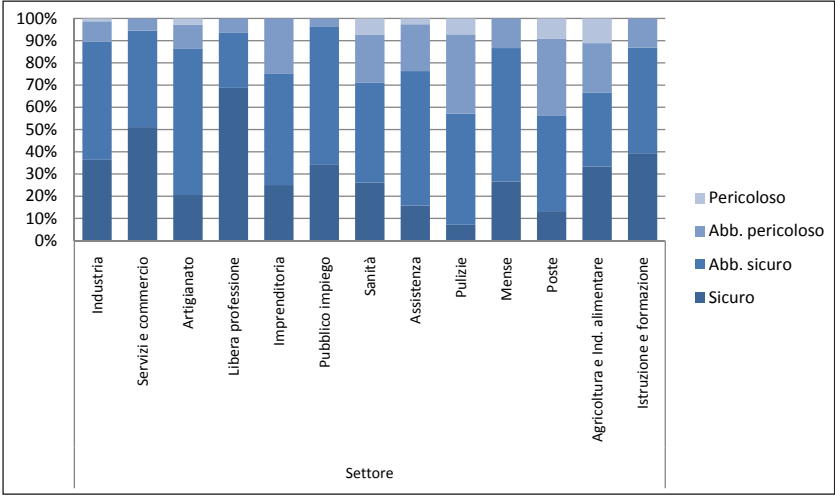
2.8 *Formazione e informazione specifica sulla salute e la sicurezza*

Uno degli aspetti centrali nella costruzione di una cultura della sicurezza e quindi di una pratica della stessa, è sicuramente quello della formazione specifica sull’argomento.

Tab. 33. *Incontri di formazione tenuti in base ai settori lavorativi.*

Incontri di formazione			Settore lavorativo		
			Industria	Pubblico impiego	Poste
Formazione interna	386	36%	30%	47%	43%
Formazione esterna	117	11%	9%	10%	8%
Da pers.le interno	99	9%	8%	8%	18%
Da pers.le esterno	98	9%	10%	8%	7%
No	374	35%	43%	27%	24%
Totale	1074	100%	100%	100%	100%

Grafico. 20. *Percezione delle lavoratrici sulla sicurezza del proprio lavoro in base al settore lavorativo.*



Tab. 34. *Incontri di formazione tenuti in base al tipo di contratto di lavoro.*

			Contratto di lavoro		
Incontri di formazione			Tempo indeter.	Tempo determ.	Collaborazione
Formazione interna	386	36%	39%	27%	17%
Formazione esterna	117	11%	11%	12%	13%
Da pers.le interno	99	9%	10%	6%	0%
Da pers.le esterno	98	9%	9%	8%	9%
No	374	35%	31%	48%	61%
Totale	1074	100%	100%	100%	100%

Ben il 35% del campione non ha mai partecipato ad alcun incontro di formazione sul tema della salute e della sicurezza sul lavoro. Emblematico il caso estremo dell'industria dove la percentuale è, rispetto alla media, di quasi 10 punti più alta. In questo settore la formazione, se c'è, è una formazione svolta all'interno dell'azienda. Quest'ultima caratteristica è ben visibile ed accentuata nel settore del pubblico impiego e delle poste.

Notevoli differenze poi per quanto riguarda la tipologia di contratto. La situazione di non stabilità sul lavoro finisce per precludere le possibilità di accedere alla formazione. La metà di chi è a tempo determinato e più del 60% di chi è in collaborazione non ha mai partecipato ad alcuna azione formativa in materia.

Abbiamo quindi chiesto con quale eventuale frequenza vengono organizzati corsi di aggiornamento relativi alla mansione svolta sempre in relazione al tema della salute e della sicurezza.

È evidente che una quota non definibile di lavoratrici avrebbe potuto fraintendere la domanda intendendo non la formazione specifica sul tema della sicurezza, ma sulla mansione svolta. Questo dubbio lo avremmo potuto avere se fosse risultata una frequenza alta di corsi di formazione.

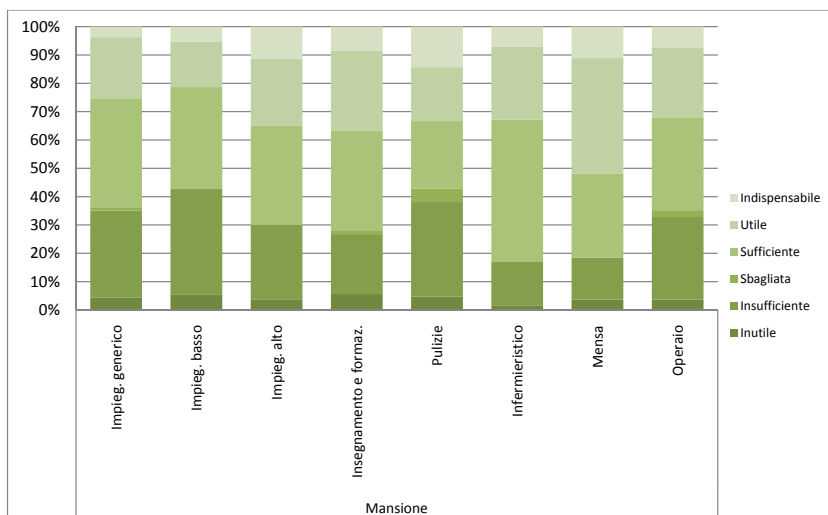
Tab. 35. *Corsi di aggiornamento relativi alla mansione nei settori lavorativi.*

Aggiornamento		Industria		Servizi e commercio	Artigianato
Mai	352	35%	43%	42%	68%
Quasi mai	207	21%	15%	19%	11%
Periodicamente	292	29%	26%	18%	15%
Spesso	33	3%	3%	5%	0%
Non so	112	11%	13%	16%	6%
Totale	996	100%	100%	100%	100%

Aggiornamento		Sanità		Poste	Impiegatizio basso
Mai	352	35%	20%	25%	45%
Quasi mai	207	21%	26%	28%	17%
Periodicamente	292	29%	48%	35%	17%
Spesso	33	3%	3%	2%	4%
Non so	112	11%	3%	9%	17%
Totale	996	100%	100%	100%	100%

Invece il risultato inequivocabile vede il 35% dichiarare l'assoluta assenza di formazione in questo campo. I settori più coinvolti sono senza dubbio quello dell'industria, dei servizi e commercio e quello dell'artigianato. Colpisce inoltre la relativamente alta assenza di formazione specifica nella sanità e nelle poste. In generale la mansione che denuncia meno formazione in quest'ambito è quella impiegatizia di basso livello.

Grafico. 21. *Giudizio delle lavoratrici sulla formazione per la salute e la sicurezza in base alla mansione.*



Tab. 36. *Giudizio sulla formazione per le lavoratrici più anziane e in base ai settori lavorativi.*

Giudizio formazione				Più di 50 anni	Industria	Servizi e commercio
Inutile	38	4%		7%	3%	3%
Insufficiente	262	28%		28%	32%	34%
Sbagliata	11	1%		3%	2%	1%
Sufficiente	341	36%		29%	35%	34%
Utile	229	24%		26%	20%	24%
Indispensabile	60	6%		8%	8%	4%
Totale	941	100%		100%	100%	100%
Giudizio formazione				Sanità	Pulizie	Poste
Inutile	38	4%		4%	0%	8%
Insufficiente	262	28%		27%	36%	30%
Sbagliata	11	1%		0%	7%	1%
Sufficiente	341	36%		41%	14%	38%
Utile	229	24%		21%	21%	18%
Indispensabile	60	6%		7%	21%	4%
Totale	941	100%		100%	100%	100%

La formazione ricevuta viene considerata in generale sufficiente ed utile. Bassissime le percentuali di chi la ritiene sbagliata od inutile. Quasi il 30% non la ritiene invece sufficiente.

A lamentare le principali carenze l'industria, i servizi e il commercio, le pulizie, le poste e, anche se in media, la sanità.

Tab. 37. *Giudizio delle lavoratrici dei settori poste e pulizie sulla normativa per la salute e la sicurezza.*

Giudizio normative			Pulizie	Poste
Inutile	31	3%	6%	6%
Esagerate	17	2%	13%	0%
Insufficienti	115	12%	25%	18%
Sufficiente	302	31%	19%	23%
Adeguate	284	29%	13%	25%
Indispensabili	221	23%	25%	28%
Totale	970	100%	100%	100%

Il giudizio sulle normative è meno articolato e certamente più difficile da esprimere per le lavoratrici. È evidente un certo imbarazzo nell'affrontare la domanda. Ad ogni modo le normative vengono considerate sufficienti o adeguate o addirittura indispensabili.

Solo il 12% delle risposte individua una certa insufficienza nelle normative e i settori dove questo è più evidente sono certamente il settore delle pulizie e ancora quello delle poste.

2.9 Carico di cura, turni, flessibilità degli orari

Uno degli aspetti chiave della situazione e del benessere sul lavoro delle donne è strettamente legato alle situazioni extralavorative ed in particolare all'armonizzazione tra lavoro e carichi di cura. In questo discorso non possono non entrare le variabili dell'avere dei figli o delle altre persone che necessitano cure e poi tutto il discorso relativo alla flessibilità d'orario e di turni.

Tab. 38. *Carico di cura in base all'età e al tipo di contratto di lavoro.*

Responsabilità di cura				20-30 anni	30-40 anni	40-50 anni
Figli	388	63%		29%	69%	77%
Anziani	57	9%		2%	2%	11%
Famigliari non autosufficienti	46	7%		2%	6%	8%
Altro	129	21%		67%	23%	4%
Responsabilità di cura				Più di 50 anni	Tempo indeterm.	Tempo determ.
Figli	388	63%		53%	66%	46%
Anziani	57	9%		21%	10%	11%
Famigliari non autosufficienti	46	7%		13%	8%	5%
Altro	129	21%		14%	16%	38%
Responsabilità di cura				Part-time	Full-time	Collaborazione
Figli	388	63%		73%	59%	35%
Anziani	57	9%		8%	10%	0%
Famigliari non autosufficienti	46	7%		4%	9%	4%
Altro	129	21%		15%	21%	61%
Totale	620	100%		100%	100%	100%

Il 63% del campione ha dei figli a carico. La classe d'età più implicata nella cura dei figli è quella dei 40-50 anni. È questa la classe d'età che ha contemporaneamente anche maggiori responsabilità di cura nei confronti di parenti anziani assieme alle lavoratrici della classe oltre i 50 anni. In quest'ultimo caso i figli non sono più a carico ma subentra il problema e l'esigenza di cura nei confronti dei genitori anziani. Escluse da responsabilità di cura le lavoratrici sotto i 20 anni e relativamente basso anche l'impegno per quelle al di sotto dei 30 anni. Il 73% di chi ha il part-time ha dei figli a carico.

Tab. 39. *Ciò che secondo le lavoratrici aiuterebbe a conciliare meglio tra famiglia e lavoro (la tabella contiene un elenco delle principali risposte alla domanda che prevedeva una risposta discorsiva e senza opzioni di scelta. Per questo motivo non compaiono in tabella né frequenze né percentuali).*

Cosa aiuterebbe a conciliare meglio?
Part-time
Orario flessibile
Riduzione di orario
Maggior reddito
Lavoro più vicino a casa
Aiuto nella cura in famiglia (marito)
Servizi pubblici

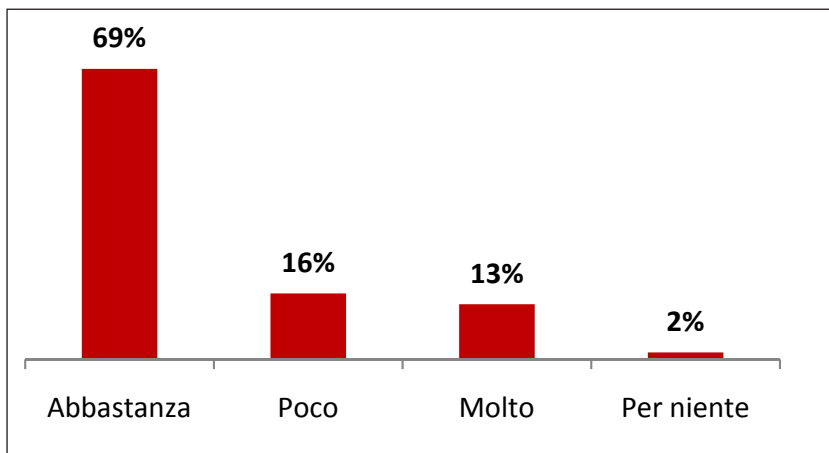
Ed infatti l'ottenimento del part-time è tra le cose che aiuterebbe a conciliare meglio, assieme ad orari più flessibili o comunque ridotti, e in generale ad un aiuto nello svolgimento del lavoro di cura. In maniera diversa questo aiuto potrebbe venire dalla famiglia stessa o dai servizi pubblici.

Nonostante questi suggerimenti, alla domanda secca sull'effettiva conciliazione tra carichi di cura e lavoro il risultato ancora una volta sorprende.

Tab. 40. *Effettiva possibilità di conciliazione da parte delle lavoratrici.*

Conciliazione		
Per niente	16	2%
Poco	152	16%
Abbastanza	671	69%
Molto	127	13%
Totale	966	100%

Grafico 22. *Effettiva possibilità di conciliazione da parte delle lavoratrici.*



Quasi il 70% del campione dichiara di riuscire abbastanza a conciliare. Evidentemente all'interno ci sono anche coloro che non hanno grossi impegni di cura. Rimane comunque ampio e diffuso il risultato, ben confermato (2%) da chi dichiara di non riuscire proprio a conciliare. Evidentemente chi non riesce a conciliare si è già trovato nella condizione di uscire del mercato del lavoro. Il 16% si trova in una situazione in cui la conciliazione è comunque un problema.

Uno dei temi più ricorrenti nella conciliazione, ma anche in generale in altri aspetti del benessere sul lavoro, è la dimensione degli orari di lavoro e in generale il rapporto tra tempo del lavoro e tempo per gli altri impegni, di cura e per sé.

Una delle possibilità è quella di avere un orario di lavoro a turni, con la conseguenza di avere orari sempre diversi, lavorare la notte e nei giorni normalmente festivi.

Tab. 41. *Orari di lavoro a turni per settore lavorativo.*

Turni			Assistenza	Pulizie
Sì	258	26%	77%	43%
No	737	74%	23%	57%
Totale	995	100%	100%	100%
Turni			Poste	Istruzione e formazione
Sì	258	26%	41%	30%
No	737	74%	59%	70%
Totale	995	100%	100%	100%
Turni			Mense	Sanità
Sì	258	26%	56%	65%
No	737	74%	44%	35%
Totale	995	100%	100%	100%
Turni			Impiegatizio basso	Infermieristico
Sì	258	26%	48%	86%
No	737	74%	52%	14%
Totale	995	100%	100%	100%

Nel nostro campione in questa situazione si trova il 26% di chi risponde, quindi non più di un quarto delle intervistate. La distribuzione per classe d'età e per regime di orario part time e full time è abbastanza omogenea, mentre settori e mansioni si differenziano nettamente: sanità (65%), assistenza (77%) e la mansione infermieristica (86%) sono gli ambiti dove il lavoro a turno è la regola. Seguono mense, pulizie, poste e istruzione e formazione. Come mansione le impiegate di basso livello sono per quasi la metà in regime di orario a turni.

Quali le principali conseguenze derivanti dal lavorare a turni?

Tab. 42. *Influenza dell'orario a turni in base al settore lavorativo.*

Influenza turni			Sanità	Assistenza
Rapporti famigliari	66	23%	26%	24%
Rapporti sociali	68	23%	24%	18%
Salute	127	43%	45%	52%
Altro	31	11%	5%	6%
Totale	292	100%	100%	100%
Influenza turni			Pulizie	Mense
Rapporti famigliari	66	23%	25%	17%
Rapporti sociali	68	23%	13%	33%
Salute	127	43%	50%	33%
Altro	31	11%	13%	17%
Totale	292	100%	100%	100%
Influenza turni			Infermieristico	Poste
Rapporti famigliari	66	23%	26%	28%
Rapporti sociali	68	23%	25%	24%
Salute	127	43%	46%	43%
Altro	31	11%	3%	4%
Totale	292	100%	100%	100%
Influenza turni			Impiegatizio Basso	Istruzione e formazione
Rapporti famigliari	66	23%	26%	9%
Rapporti sociali	68	23%	31%	0%
Salute	127	43%	33%	36%
Altro	31	11%	9%	55%
Totale	292	100%	100%	100%

La conseguenza dichiarata con più frequenza è quella relativa alla salute. Lavorare a turni ha delle dirette ripercussioni sulla salute fisica e mentale. Un quarto delle risposte vede delle conseguenze dirette nei rapporti con la famiglia e un altro 25% delle risposte denuncia difficoltà e problemi nelle relazioni sociali in genere. Ogni settore comunque individua in maniera abbastanza diversa l'area più problematica. Ad esempio nell'istruzione e formazione non sono in pericolo i rapporti sociali ma la salute e una serie di altri aspetti non meglio identificati e che andrebbero meglio indagati. Evidentemente esistono grosse diffe-

renze tra i tipi di lavoro a turno e la differenza la fa sicuramente avere dei turni sulle 24 ore e su tutti i giorni dell'anno.

Non mancano poi alcune risposte che non vedono nei turni necessariamente aspetti negativi: c'è chi infatti dichiara che lavorando a turni, con i relativi riposi, ci siano più margini per la gestione del tempo.

Altre dimensioni e possibilità nella gestione del tempo per la conciliazione vita lavoro si collocano nell'ambito della flessibilità di orario o di gestione dei turni.

Ancor di più qui si vedono le differenze tra i tipi di settori e di mansione. In generale il 30% del campione non può usufruire di alcuna flessibilità di orario. Ovviamente nell'imprenditoria e nella libera professione la flessibilità di entrata ed uscita è l'aspetto più presente. Lo stesso dicasi per il pubblico impiego che può usufruire anche in maniera distribuita di altre forme di flessibilità.

Assistenza e sanità, lavorando a turni, hanno la possibilità di gestire con i colleghi i cambi. Nelle pulizie è più facile avere il part-time come agevolazione in caso di necessità di flessibilità di orari. I settori dove la flessibilità d'orario è molto ridotta sono quelli manifatturieri dell'industria e dell'artigianato. Quasi metà delle operaie non può contare su alcuna forma di flessibilità di orario. Di contro la maggior instabilità di chi è in condizione di atipicità (collaborazioni ecc.) è parzialmente compensata da una maggior possibilità di gestione del tempo. Va ricordato comunque che per alcuni questa compensazione è spesso apparente e teorica in quanto il lavoratore precario finisce per non avere dei veri limiti al lavoro ed è spesso costretto a lavorare più del collega stabile per poter sperare in un rinnovo o in una stabilizzazione (Ferro L., 2009).

Anche sul tema degli orari di lavoro, pur in una situazione evidentemente problematica e cruciale, ci troviamo di fronte ad un giudizio complessivo da parte delle lavoratrici che non è per nulla negativo.

Tab. 43. *Giudizi delle lavoratrici sul proprio orario di lavoro per settore lavorativo.*

Giudizio orario		Infermieristico	
Estremamente rigidi	94	10%	18%
Rigidi ma accettabili	393	40%	58%
Adatti alle esigenze	493	50%	24%
Totale	980	100%	100%

Ed infatti per la metà del campione l'orario effettivamente svolto è adatto alle proprie esigenze. Per il 40% gli orari sono rigidi ma accettabili. Traspare evidentemente, come abbiamo già avuto modo di rilevare, una situazione dove chi ha un lavoro ha accettato i termini dello stesso e ha una situazione compatibile con i vincoli connessi. Il risultato è sorprendentemente bilanciato sia per classi d'età, sia per settori e mansioni, con un'importante e netta eccezione: il lavoro infermieristico dove l'insoddisfazione netta per l'orario è più vicina al 20% e di poco superiore al 20% la soddisfazione completa delle esigenze.

Tab. 44. *Flessibilità degli orari in base al settore lavorativo.*

Flessibilità di orario			Libera professione	Pubblico impiego	Impiegat. Alto
In entrata e uscita	311	26%	53%	44%	50%
Cambiare turni	173	15%	11%	15%	7%
Part time	89	8%	0%	13%	1%
Facilità permessi	251	21%	16%	18%	22%
No flessibilità	355	30%	21%	10%	20%
Flessibilità di orario			Sanità	Assistenza	Pulizie
In entrata e uscita	311	26%	23%	16%	5%
Cambiare turni	173	15%	38%	41%	10%
Part time	89	8%	5%	6%	25%
Facilità permessi	251	21%	20%	16%	15%
No flessibilità	355	30%	15%	20%	45%

Flessibilità di orario			Industria	Artigianato
In entrata e uscita	311	26%	16%	21%
Cambiare turni	173	15%	5%	4%
Part-time	89	8%	7%	7%
Facilità permessi	251	21%	24%	23%
No flessibilità	355	30%	48%	45%
Totale	1179	100%	100%	100%

2.10 Esperienza e gestione della maternità

L'esperienza di una maternità per le lavoratrici del nostro campione è abbastanza generalizzata. Sono relativamente poche coloro che hanno figli piccoli quindi con grosse necessità di cura. Una buona quota non ha intenzione di avere comunque dei figli o non ne vuole altri.

Tab. 45. *Lavoratrici che hanno avuto esperienza di maternità in base all'età.*

Esperienza maternità	Classi d'età (in anni)			
			40-50	Più di 50
Sì, da quando lavoro qui	272	28%	44%	43%
Sì, dove lavoravo prima	121	13%	19%	20%
Sì, entrambe le precedenti	18	2%	3%	2%
Sì quando non lavoravo	69	7%	10%	14%
No (no possibilità economiche)	51	5%	2%	1%
No, per motivi personali	242	25%	15%	14%
No, il lavoro non me lo permette	25	3%	0%	0%
No, non ne ho intenzione	112	12%	5%	5%
Altro	48	5%	2%	1%
Totale	958	100%	100%	100%

Tab. 46. *Lavoratrici che hanno avuto esperienza di maternità in base al tipo di contratto di lavoro.*

Esperienza maternità	Tipo di contratto			
			Tempo determ.	Collaborazione
Sì, da quando lavoro qui	272	28%	9%	2%
Sì, dove lavoravo prima	121	13%	13%	15%
Sì, entrambe le precedenti	18	2%	0%	0%
Sì quando non lavoravo	69	7%	9%	5%
No possibilità economiche	51	5%	11%	17%
No, per motivi personali	242	25%	26%	24%
No, il lavoro non me lo permette	25	3%	8%	12%
No, non ne ho intenzione	112	12%	20%	22%
Altro	48	5%	5%	2%
Totale	958	100%	100%	100%

Per le lavoratrici dai 40 anni in su l'esperienza della maternità c'è stata ed è avvenuta quando lavoravano nella stessa azienda dove attualmente lavorano. In generale la mancata esperienza di una maternità viene relegata alla sfera delle motivazioni personali. Evidentemente il tema è delicato e difficile da affrontare con lo strumento che abbiamo adottato per questa ricerca. Il 12% dichiara di non aver intenzione di avere figli. Solo il 7% ha avuto figli quando non lavorava e il 5% non ne ha per impossibilità economica. Tale risposta è molto più frequente tra chi si trova in situazione di impiego non stabile.

Il periodo precedente alla maternità è stato oggetto di domanda. Precisiamo che alcune lavoratrici non hanno colto completamente il senso della domanda. Molte infatti hanno risposto solo se hanno avuto un'esperienza diretta di maternità mentre noi avevamo chiesto come si comporta l'azienda in generale quando una dipendente rimane incinta. Molte lavoratrici non hanno comunque risposto a questa domanda.

La risposta più frequente è "altro" e nella specificazione della risposta ricorre generalmente l'indicazione che non vi è stato alcun cam-

biamiento sostanziale nel lavoro nel periodo pre-maternità. La mansione più coinvolta è senz'altro quella dell'impiegata generica che continua a svolgere regolarmente il proprio lavoro. Di contro più del 40% delle lavoratrici della sanità e delle operaie vede un cambio di mansione nel periodo precedente il parto. Il cambio di mansione riguarda addirittura la metà delle lavoratrici delle poste, a riprova che in questo ambito, come nei due precedentemente citati, non solo vi sono molti rischi per la salute e la sicurezza, ma che anche vi è una consapevolezza crescente da parte aziendale delle conseguenze degli stessi.

Infine l'invito a rimanere a casa è più specifico di quella fascia a rischio e problematica dei servizi quali pulizie, mense e assistenza, dove il cambio di mansione non è possibile o comunque praticato.

In un 10% delle risposte emerge la pratica residuale della riduzione degli orari di lavoro.

Tab. 47. *Il periodo precedente alla maternità per settore lavorativo.*

Pre maternità			Sanità	Poste
Cambio mansione	151	22%	45%	51%
Turni più leggeri	44	7%	21%	7%
Riduzione degli orari	69	10%	2%	3%
Invito a rimanere a casa	172	26%	21%	18%
Altro	236	35%	11%	21%
Pre maternità			Infermieristico	Assistenza
Cambio mansione	151	22%	31%	9%
Turni più leggeri	44	7%	19%	12%
Riduzione degli orari	69	10%	5%	6%
Invito a rimanere a casa	172	26%	34%	45%
Altro	236	35%	10%	27%
Pre maternità			Pulizie	Mense
Cambio mansione	151	22%	13%	8%
Turni più leggeri	44	7%	13%	8%
Riduzione degli orari	69	10%	13%	0%
Invito a rimanere a casa	172	26%	63%	77%
Altro	236	35%	0%	8%

Pre maternità			Operaio	Impieg. generico
Cambio mansione	151	22%	43%	12%
Turni più leggeri	44	7%	5%	6%
Riduzione degli orari	69	10%	5%	13%
Invito a rimanere a casa	172	26%	33%	11%
Altro	236	35%	14%	58%
Totale	672	100%	100%	100%

Nella gestione del periodo post-maternità valgono le avvertenze relative alla domanda precedente sul numero di risposte e sul senso della domanda.

Tab. 48. *Il rientro dalla maternità in base al settore lavorativo.*

Post maternità			Industria	Servizi e commercio
Cambio mansione	73	11%	15%	7%
Turni più leggeri	91	14%	6%	9%
Concessione part-time	246	37%	43%	41%
Negazione part-time	83	12%	19%	11%
Altro	175	26%	17%	31%
Totale	668	100%	100%	100%
Post maternità			Pubblico impiego	Impieg. generico
Cambio mansione	73	11%	8%	12%
Turni più leggeri	91	14%	16%	11%
Concessione part-time	246	37%	39%	33%
Negazione part-time	83	12%	2%	14%
Altro	175	26%	34%	31%
Totale	668	100%	100%	100%
Post maternità			Pulizie	Infermieristico
Cambio mansione	73	11%	0%	10%
Turni più leggeri	91	14%	8%	39%
Concessione part-time	246	37%	67%	18%
Negazione part-time	83	12%	17%	12%
Altro	175	26%	8%	22%
Totale	668	100%	100%	100%

Nel caso del ritorno al lavoro dopo la maternità la gestione più frequente è la concessione del part-time (37%). Questo riguarda soprattutto l'industria, i servizi e commercio, il pubblico impiego, la mansione impiegatizia generica e il settore delle pulizie. La mansione infermieristica si caratterizza per una riduzione dei turni, mentre a negare più frequentemente il part-time è ancora l'industria.

Nel 26% dei casi sembra tornare tutto normale o si denunciano pratiche non standardizzate come la valutazione della concessione del part-time caso per caso e secondo le logiche più diverse, a volte relative al rapporto più o meno positivo tra datore di lavoro e dipendente.

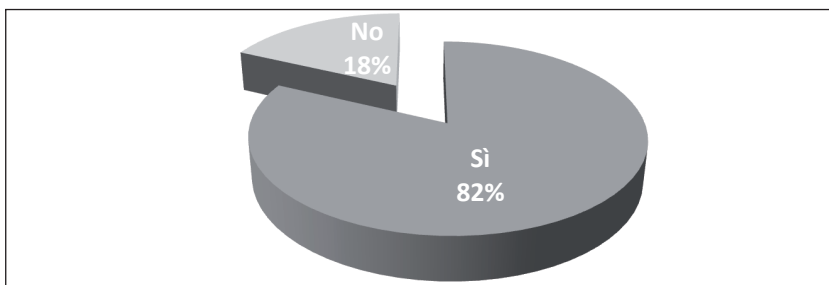
L'ultima domanda relativa alla maternità è stata una domanda dove si chiedeva di esprimere e motivare la propria opinione sul fatto che la maternità possa essere o meno un problema nel momento in cui si cerchi un lavoro o lo si voglia mantenere.

È questa la parte della nostra indagine dove sono emersi i risultati più sorprendenti e a volte inattesi.

Tab. 49. *La maternità è un problema?*

Sì	706	82%
No	160	18%
Totale	866	100%

Grafico 23. *La maternità è un problema?*



Rispetto alle due domande precedenti, pur essendoci una quota di non risposte, tale quota non è così alta.

Per l'82% delle risposte la maternità può essere un problema nel momento in cui si voglia trovare lavoro e può essere uno dei fattori che portano alla perdita del lavoro. Interessanti e a volte emblematiche le tematizzazioni. C'è chi distingue tra il trovare e il mantenere il lavoro, dividendosi tra chi sostiene che si perde il lavoro perché non ci sono servizi sufficienti per permettere di svolgere i compiti di cura dei bambini, e chi sostiene che se una mamma cerca lavoro ha scarse possibilità di trovarlo, mentre se già ce l'ha non rischia poi di perderlo. Ovviamente questo avviene negli ambiti dove vi è un contratto che tutela la neo mamma e soprattutto dove è più frequentemente concesso il part-time.

Il vero problema con la maternità sta nei costi, veri o presunti, della stessa per il datore di lavoro. La neo mamma dà meno disponibilità di tempo al datore di lavoro che non può o non riesce più a pretendere straordinari o sospensioni del riposo nei turni. Inoltre la mamma è spesso assente dal lavoro per le malattie dei bambini piccoli. Vi è quindi nelle risposte chi, mettendosi dalla parte del datore di lavoro, quasi capisce l'atteggiamento negativo dei datori di lavoro e chi denuncia, come già detto, problemi di sistema e carenze nei servizi pubblici. La maggioranza comunque vede negativamente l'atteggiamento del datore di lavoro. Di seguito alcune citazioni delle risposte particolarmente emblematiche:

“la maternità è considerata una patologia che limita il profitto economico”

“ne potremmo parlare per un giorno”

Se in assoluto la percentuale del 18% di risposte negative alla nostra domanda non è alta, è comunque in qualche modo inaspettata. A parziale attenuazione di questo risultato la specificazione in alcune risposte:

“dipende dalle risorse personali e familiari della donna e dal tipo di settore professionale in cui è impiegata”

“nel mio settore (pubblico impiego) non è un problema in altri invece sì”

Non mancano però alcune risposte del tutto inaspettate:

“bisogna partire dal presupposto che il lavoro è un dovere, dunque basta organizzarsi e gestire la vita privata”

Altre invece, in maniera più comprensibile, individuano un cambiamento in senso peggiorativo rispetto al passato nel mercato del lavoro e nelle tutele per le donne con figli.

“i tempi del lavoro d’oro sono cambiati”

2.11 Procedure, protocolli e applicazione delle norme di sicurezza. I tempi e i modi della sicurezza sul lavoro

Il rispetto delle norme di sicurezza e il conseguente svolgimento in sicurezza della mansione lavorativa passa certamente per la definizione di procedure e protocolli.

Tab. 49. *Presenza di procedure e protocolli operativi nei settori lavorativi.*

Esistenza protocolli			Industria	Mense
Sì	597	60%	72%	71%
No	158	16%	12%	14%
Non so	234	24%	15%	14%
Totale	989	100%	100%	100%
Esistenza protocolli			Sanità	Assistenza
Sì	597	60%	79%	79%
No	158	16%	3%	13%
Non so	234	24%	18%	8%
Totale	989	100%	100%	100%
Esistenza protocolli			Impieg. generico	Impieg. basso
Sì	597	60%	57%	42%
No	158	16%	18%	18%
Non so	234	24%	25%	40%
Totale	989	100%	100%	100%

Solo nel 60% dei casi indagati esistono procedure e protocolli. Nelle restanti situazioni prevale l'ignoranza o la dichiarazione di totale inesistenza.

Ambiti più generalmente a rischio come l'industria, la sanità, l'assistenza e le mense sono certamente organizzati tramite procedure e protocolli. Tra le mansioni meno a rischio, dove prevale l'ignoranza e l'assenza, troviamo l'impiegatizia media e bassa. Anche qui una conferma dell'assenza di attenzione per i rischi connessi a lavori solo apparentemente meno pericolosi e meno esposti a rischi alla salute psico-fisica.

In prevalenza le procedure sulla sicurezza, dove ci sono, vengono applicate, almeno nella percezione delle lavoratrici. Bassa la percentuale di non applicazione e considerevole quella dell'applicazione parziale che riguarda in particolare i settori delle poste e quello infermieristico.

Tab. 50. *Effettiva applicazione delle procedure nei settori lavorativi.*

Applicazione procedure			Poste	Infermieristico
Sì	372	58%	41%	54%
No	37	6%	12%	5%
Solo in parte	229	36%	47%	41%
Totale	638	100%	100%	100%

Nel giudicare le procedure operative presenti in azienda il campione di donne interpellate dichiara che le norme sulla sicurezza sono necessarie e in molti casi adeguate. Non manca un 20% che le ritiene un'imposizione dall'alto.

Tab. 51. *Giudizio delle lavoratrici sulle procedure operative in base all'età e al settore lavorativo.*

Giudizio procedure operative			Assistenza	Pulizie
Imposizione dall'alto	185	21%	28%	25%
Necessarie	379	43%	42%	50%
Inutili	44	5%	0%	0%
Adeguate	277	31%	31%	25%
Totale	885	100%	100%	100%
Giudizio procedure operative			Poste	Più di 50 anni
Imposizione dall'alto	185	21%	30%	27%
Necessarie	379	43%	49%	39%
Inutili	44	5%	1%	7%
Adeguate	277	31%	20%	27%
Totale	885	100%	100%	100%

In questo caso alcuni settori sono sopra la media: poste, assistenza, pulizia. Inoltre tale visione, assieme alla residuale opzione dell'inutilità delle norme, riguarda maggiormente le lavoratrici più anziane. In quest'ambito di giudizio generale emerge una certa distanza tra generazioni e dunque tra interiorizzazione, almeno formale, di una cultura della sicurezza sul lavoro.

Parlando in generale di norme sulla sicurezza il campione dichiara che le norme vengono applicate totalmente o solo in parte.

Tab. 52. *Applicazione delle norme.*

Sì	550	56%
No	34	3%
Solo in parte	400	41%
Totale	984	100%

La non applicazione totale è dichiarata solo in pochissimi casi. Il dato della parziale applicazione probabilmente nella realtà è abbastanza più alto dato che è ipotizzabile una scarsa o incompleta conoscenza del complesso delle norme sulla sicurezza sul lavoro da parte delle lavoratrici.

Sul versante dell'applicazione delle norme sulla sicurezza abbiamo anche chiesto quali sono o possono essere i fattori che ne ostacolano o ne compromettono l'efficacia; ritorna infatti la questione della scarsa conoscenza delle norme (30%).

Tab. 53. *I fattori che ostacolano l'applicazione delle norme.*

Ostacolo applicazione norme		
Rispetto dei tempi	222	19%
Scarsa conoscenza	351	30%
Scarsa convinzione	176	15%
Vestiaro e attrezzature scomode	44	4%
Vestiaro che svilisce la femminilità	9	1%
I superiori	116	10%
Non ostacolata	248	21%
Totale	1166	100%

Un altro grosso problema è quello del rispetto dei tempi prefissati per lo svolgimento del lavoro. Seguendo le normative è impossibile svolgere nei tempi richiesti il lavoro assegnato, dunque bisogna trovare dei compromessi. Questo è uno dei problemi più evidenti e trasversale a settori e mansioni.

Una componente di una certa rilevanza si trova anche nella convinzione della bontà della norma, mentre vestiario e attrezzature scomode e svilimento della femminilità sono aspetti meno rilevanti anche se presenti.

2.12 *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*

Abbiamo tenuto per ultimo l'argomento della tutela della salute della sicurezza e del benessere sul lavoro. In questa parte dell'indagine ci siamo spinti a verificare, tramite una serie di domande anche approfondite e dal carattere spiccatamente tecnico, quale fosse il grado di penetrazione di normative recenti e recentissime. Le informazioni raccolte devono essere trattate con molta attenzione data l'elevata possibilità e probabilità di fraintendimento e di scarsa conoscenza degli ambiti suggeriti alla riflessione delle lavoratrici. Ovviamente abbastanza alta è stata l'astensione alla risposta soprattutto nei punti più lontani dall'esperienza e dalla conoscenza diretta.

In primo luogo abbiamo cercato di valutare l'atteggiamento delle varie figure implicate.

Tab. 54. *L'atteggiamento in tema di salute e sicurezza dei colleghi e dei datori di lavoro secondo le lavoratrici del campione.*

Atteggiamento colleghi salute e sicurezza		
Ostile	20	2%
Indifferente	339	36%
Partecipativo	570	61%
Totale	929	100%
Atteggiamento datore salute e sicurezza		
Ostile	20	2%
Indifferente	347	38%
Partecipativo	552	60%
Totale	919	100%

Abbastanza omogeneo il risultato per le figure generiche dei colleghi e dei datori di lavoro. Bassissima ostilità e oscillazione tra un atteggiamento partecipativo e l'indifferenza. In molti casi e soprattutto in aziende di piccole dimensioni l'unica figura veramente rilevante in tema di salute e sicurezza è (o dovrebbe essere) quella del datore di lavoro.

Il discorso si fa più complesso quando si parla dell'Rls, ossia il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (vedi capitolo I).

Tab. 55. *Atteggiamento dell'Rls percepito dalle lavoratrici in diversi settori lavorativi.*

Atteggiamento Rls			Industria	Sanità
Ostile	9	1%	3%	
Indifferente	141	16%	21%	23%
Partecipativo	432	49%	66%	58%
Figura non presente	291	33%	11%	19%
Totale	873	100%	100%	100%
Atteggiamento Rls			Poste	Servizi e commercio
Ostile	9	1%		1%
Indifferente	141	16%	21%	13%
Partecipativo	432	49%	60%	36%
Figura non presente	291	33%	20%	50%
Totale	873	100%	100%	100%

Nel 33% dei casi l'Rls non è presente (o non si sa chi sia). È sicuramente presente e conosciuto in ambiti lavorativi molto strutturati e di buone dimensioni come l'industria e la sanità. Di contro nella metà dei casi dei servizi e del commercio manca totalmente la figura.

Tab. 56. *Atteggiamento dell'Rspp per la salute e sicurezza percepito dalle lavoratrici.*

Atteggiamento Rspp salute e sicurezza		
Ostile	9	1%
Indifferente	125	15%
Partecipativo	347	41%
Non so chi sia	375	44%
Totale	856	100%

L'Rsp, come abbiamo visto (cap. I), è la figura incaricata di coordinare le attività di prevenzione e salute e sicurezza sul lavoro. A svolgere tale funzione può essere, in alcuni casi, lo stesso datore di lavoro. In questo caso la definizione e la sigla non aiutava ad individuare chiaramente la figura. Il 44% dichiara di non sapere chi sia nella propria azienda ad avere questo ruolo.

Lo stesso discorso, nonostante la diversità della figura, vale per l'Rlst, ossia il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori territoriale. Questa figura segue più aziende di uno stesso territorio e dovrebbe garantire la rappresentanza nelle realtà di più piccola dimensione.

Tab. 57. *Atteggiamento dell'Rlst per la salute e sicurezza percepito dalle lavoratrici.*

Atteggiamento Rlst salute e sicurezza		
Ostile	3	0%
Indifferente	96	12%
Partecipativo	202	25%
Figura non presente	499	62%
Totale	800	100%

È questa invece una delle figure meno conosciute e meno presenti (62%).

Infine ancora diverso il discorso per la rappresentanza sindacale.

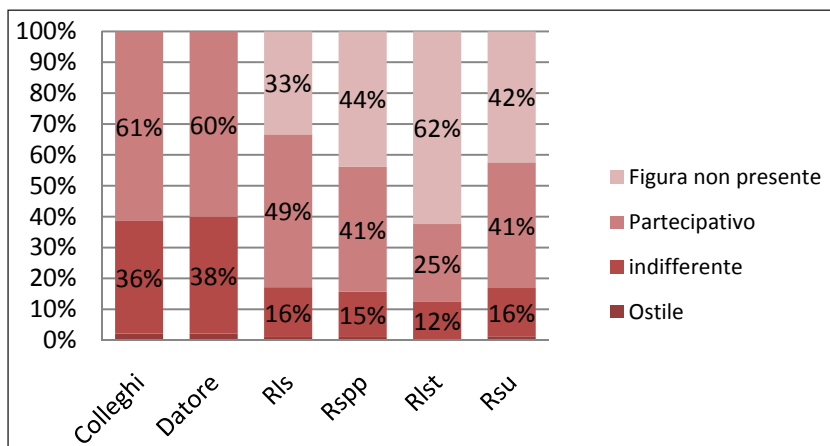
Tab. 58. *Atteggiamento della Rsu sulla salute e sicurezza percepito dalle lavoratrici.*

Atteggiamento Rsu salute e sicurezza		
Ostile	11	1%
Indifferente	133	16%
Partecipativo	347	41%
Figura non presente	362	42%
Totale	853	100%

La non presenza è ancora alta ed evidente nei settori meno sindacalizzati e di piccole dimensioni. Il grado di partecipazione è buono ma supera di poco il 40%.

Nell'ipotesi e nella necessità di doversi rivolgere ad una qualche figura aziendale o sindacale per problematiche relative alla salute e alla sicurezza, la maggior parte delle lavoratrici sceglie o ha a disposizione la figura del datore di lavoro seguita dai colleghi e dall'Rls. Quest'ultima figura è la principale solo nel settore dell'industria, in quello delle poste e in qualcuno di quelli minori come mense e pulizie.

Grafico 24. *Percezione dell'atteggiamento delle figure preposte alla sicurezza in azienda.*



Tab. 59. *Figure a cui le lavoratrici si rivolgono per problemi di Salute e sicurezza nell'industria e nelle poste.*

Figure a cui ci si rivolge			Industria	Poste
Aiuto sicurezza colleghi	261	20%	16%	10%
Aiuto sicurezza datore	430	33%	22%	26%
Aiuto sicurezza Rls	248	19%	28%	23%
Aiuto sicurezza Rspp	136	10%	14%	7%
Aiuto sicurezza Rlst	12	1%	1%	3%
Aiuto sicurezza Rsu	140	11%	16%	26%
Nessuna delle precedenti	70	5%	5%	6%
Totale	1297	100%	100%	100%

Con un'altra domanda secca e riassuntiva, abbiamo chiesto quanto le lavoratrici si sentivano tutelate in tema di salute e sicurezza e cosa eventualmente permetterebbe loro di sentirsi più tutelate.

Tab. 60. *Quanto le lavoratrici si sentono tutelate?*

Percezione tutela		
Per niente	44	4%
Poco	253	26%
Abbastanza	592	60%
Molto	99	10%
Totale	988	100%

Anche qui a prevalere un giudizio moderatamente positivo, di certo non negativo. Il 70% delle lavoratrici del campione si sente abbastanza o molto tutelata. Pochissime si sentono per niente tutelate e il 26% dichiarano di sentirsi poco tutelate.

Tab. 61. *Di cosa avrebbero bisogno le lavoratrici per sentirsi più sicure al lavoro.*

Sentirsi più sicura		
Maggiori controlli	297	30%
Più attenzione dall'azienda	431	44%
Più attenzione dai lavoratori	209	21%
Altro	50	5%
Totale	987	100%

La maggiore attenzione da parte dell'azienda riguarda la maggior parte delle risposte. Il 30% individua in una maggior frequenza dei controlli un elemento di aumento della tranquillità. Non manca poi la maggior consapevolezza e attenzione dei lavoratori stessi.

Sul versante dei controlli in tema di salute e sicurezza solo la metà delle aziende è coinvolta. Tra gli esclusi dai controlli non emergono settori o mansioni particolari e non sono visibili correzioni di altro tipo. Semplicemente la pratica dei controlli non è né alta né diffusa.

Tab. 62. *Controlli in tema di salute e sicurezza.*

Controlli		
Sì	516	51%
No	162	16%
Non so	309	31%
Totale	1013	100%
Controlli		
Interni	241	47%
Esterni	189	37%
Entrambi	80	16%
Totale	510	100%

Inoltre solo nel 16% dei casi in cui vi sono controlli questi sono sia interni che esterni. Anzi nella maggior parte dei casi il controllo è solo di tipo interno (47%).

Come vedremo nel successivo capitolo il problema dei controlli è centrale nella tutela e nella garanzia della salute e della sicurezza nel lavoro.

L'ultimo tema toccato con il nostro questionario è quello relativo al ruolo del sindacato in materia e tutela di salute e sicurezza.

Il giudizio espresso nei confronti del sindacato è stato richiesto relativamente all'argomento da noi trattato; è evidente però che con tutta probabilità una parte del campione avrà espresso un giudizio generale. Inoltre il ruolo inesistente del sindacato va ad individuare, per la maggior parte, assieme alle mancate risposte, quelle situazioni dove il sindacato non è presente.

Tab. 63. *Il ruolo del sindacato in tema di tutela secondo le lavoratrici.*

Ruolo sindacato		
Inesistente	349	39%
Presente ma non efficace	220	25%
Media adeguatamente	194	22%
Sostiene esclusivamente esigenze lavoratori	37	4%
Sostiene esclusivamente rispetto norme	42	5%
Altro	52	6%
Totale	894	100%

Questa opzione ricorre per il 39% delle risposte. Il 25% vede nel sindacato un'azione inefficace mentre il 22% giudica l'azione del sindacato come adeguata nel mediare le varie esigenze.

Tab. 64. *Tutela di genere da parte del sindacato secondo le lavoratrici.*

Sindacato tutela donne		
Sì	379	47%
No	424	53%
Totale	803	100%

Infine più della metà di chi risponde pensa che il sindacato non abbia di mira o non riesca a tutelare efficacemente le esigenze specifiche delle lavoratrici.

Ne desumiamo che, soprattutto in quest'ambito della tutela, sia essa sindacale, normativa o aziendale, la variabilità delle situazioni contingenti è tale per cui non sia possibile individuare tendenze e correlazioni specifiche. Rimane la constatazione, per nulla positiva, che norme e controlli non sono in grado di uniformare e indirizzare i comportamenti.

2.13 *Gli indicatori della percezione del rischio*

Alla fine dell'analisi descrittiva della percezione del rischio da parte delle lavoratrici venete del nostro campione proviamo a sintetizzare i risultati e a verificare quanto le nostre ipotesi iniziali siano state più o meno confermate o smentite.

Per quanto riguarda l'ambiente e gli strumenti di lavoro il nostro campione non sembra aver dubbi: giudizi sostanzialmente positivi per oltre l'80%.

Locali inadeguati e sporchi	160	16%
Locali adeguati	850	84%
Totale	1010	100%

Strumenti pericolosi	134	13%
Strumenti adeguati	871	87%
Totale	1005	100%

Chi dichiara però negatività in quest'ambito lo ribadisce bene anche in altre parti del questionario, in particolare quando si parla di attenzione da parte dell'azienda per l'ambiente. Appaiono discretamente correlate infine la maggiore incidenza di infortuni e luoghi e strumenti inadeguati.

Tab. 65. *Sicurezza e igiene dei locali e degli strumenti in base all'attenzione dell'azienda per l'ambiente lavorativo.*

Attenzione per l'ambiente		Locali sporchi	Locali adeguati	Strum. pericolosi	Strum. adeguati
Molto basso	10%	38%	4%	36%	6%
Basso	32%	50%	28%	46%	29%
Buono	52%	12%	60%	17%	58%
Molto buono	6%	1%	7%	1%	7%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%

Tab. 66. *Infortuni in base alla sicurezza e igiene dei locali e degli strumenti di lavoro*

Infortuni		Locali sporchi	Locali adeguati	Strum. pericolosi	Strum. adeguati
Sì	17%	33%	14%	29%	15%
No	83%	67%	86%	71%	85%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%

L'atmosfera generale soprattutto per quanto riguarda la sfera relazionale è ancora per la maggioranza positiva, ma non in tutti i casi.

Atmosfera positiva	761	59%
Atmosfera negativa	556	41%

Come abbiamo visto i problemi di solito si concentrano più sul versante della relazione tra lavoratrice e datore di lavoro. Netamente migliori i rapporti tra colleghi.

Tab. 67. *Rapporto con i colleghi in base alla percezione dell'atmosfera lavorativa.*

Rapporto con colleghi		Atmosfera positiva	Atmosfera negativa
Positivo	90%	99%	76%
Negativo	10%	1%	24%
Totale	100%	100%	100%

Tab. 67. *Rapporto con il datore di lavoro in base alla percezione dell'atmosfera lavorativa.*

Rapporto con datore		Atmosfera positiva	Atmosfera negativa
Positivo	78%	91%	59%
Negativo	22%	9%	41%
Totale	100%	100%	100%

Un altro nostro importante indicatore è stato quello relativo alla discriminazione in quanto donna.

Discriminazione subita			
Sì		422	42%
No		577	58%
Totale		999	100%

Discriminazione subita, o subita da colleghe			
Sì		536	53%
No		436	47%
Totale		999	100%

Evidentemente il fenomeno è ancora presente e diffuso, ma si presenta con una certa irregolarità e non con frequenze alte.

Questo sembra particolarmente legato ad un altro nostro importante indicatore, quello relativo allo stress.

Tab. 68. *Discriminazione in rapporto alla frequenza dei periodi stressanti sul lavoro.*

Periodi di stress		Discriminazione sì	Discriminazione no
Sì, spesso	32%	40%	26%
Qualche volta	60%	57%	62%
Mai	8%	3%	12%
Totale	100%	100%	100%

Chi ha subito forme di discriminazione di genere ha più spesso periodi stressanti. Solo il 3% di chi non ha mai periodi stressanti ha avuto esperienza di discriminazione di genere.

Tab. 69. *L'atmosfera lavorativa e la discriminazione percepita dalle lavoratrici in rapporto con l'attenzione dell'azienda alle differenze di genere.*

Attenzione differenze genere		Atmosfera		Discriminazione	
		Positiva	Negativa	Sì	No
Molto basso	18%	15%	23%	21%	15%
Basso	34%	26%	42%	44%	26%
Buono	42%	49%	31%	31%	50%
Molto buono	7%	10%	4%	4%	8%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%

L'attenzione dell'azienda alle differenze tra uomo e donna evidentemente ha una certa tendenza a definire un'atmosfera più o meno positiva e va a coincidere, almeno tendenzialmente, con una maggior o minor probabilità di subire una qualche discriminazione di genere.

La maggior parte del nostro campione ritiene che il proprio lavoro sia sostanzialmente un lavoro sicuro (86%).

Uno degli elementi che sembra maggiormente correlato con questa risposta è certamente quello degli infortuni. Il 14% di chi ha avuto degli infortuni definisce comunque il suo un lavoro a basso rischio, mentre il 65% di chi dichiara di svolgere un lavoro pericoloso in effetti non ha avuto alcun infortunio.

Lavoro sicuro/pericoloso		
Sicuro	856	86%
Pericoloso	146	14%
Totale	1002	100%

Tab. 70. *Infortuni in rapporto alla percezione della pericolosità o meno del lavoro.*

Infortuni		Lavoro sicuro	Lavoro pericoloso
Sì	17%	14%	35%
No	83%	86%	65%
Totale	100%	100%	100%

Evidentemente la percezione della pericolosità è una concezione che si basa non solo sull'effettiva esperienza ma anche su una serie di idee e costruzioni più o meno condivise socialmente sulla pericolosità di un lavoro. In altre parole vi sono mansioni e lavori percepiti come pericolosi dove questa percezione porta anche a comportamenti più prudenti ed attenti. Di contro in ambiti ritenuti meno pericolosi i rischi aumentano per disattenzione e scarsa consapevolezza.

Ultimo ed importante indicatore aggregato che abbiamo utilizzato in maniera trasversale ed incrociata è quello della percezione della tutela.

Tutela		
No	297	30%
Sì	691	70%
Totale	988	100%

Il 70% si ritiene sufficientemente o molto tutelata mentre il 30% poco o per nulla.

Ovviamente in questo ambito sono sicuramente da considerare i processi di controllo e soprattutto i referenti ai quali ci si rivolge per la soluzione delle problematiche.

Tab. 71. *Soggetti a cui si rivolgono le lavoratrici in caso di necessità in rapporto con rischiosità degli strumenti e dei locali di lavoro.*

Soggetti a cui ci si rivolge		Locali sporchi	Locali adeguati	Strum. pericolosi	Strum. adeguati
Aiuto sicurez. colleghi	20%	17%	21%	20%	20%
Aiuto sicurez. datore	33%	31%	34%	27%	34%
Aiuto sicurez. Rls	19%	18%	19%	17%	19%
Aiuto sicurez. Rspg	10%	6%	11%	6%	11%
Aiuto sicurez. Rlst	1%	2%	1%	2%	1%
Aiuto sicurez. Rsu	11%	17%	10%	17%	10%
Nessuna delle precedenti	5%	10%	5%	10%	5%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%

Tab. 71.1. *Soggetti a cui si rivolgono le lavoratrici in relazione alla percezione di discriminazione e pericolosità del lavoro.*

Soggetti a cui ci si rivolge		Discriminazione		Lavoro	
		Sì	No	Sicuro	Pericoloso
Aiuto sicurez. Colleghi	20%	21%	20%	20%	20%
Aiuto sicurez. datore	33%	30%	36%	33%	35%
Aiuto sicurez. Rls	19%	19%	19%	20%	14%
Aiuto sicurez. Rspp	10%	10%	11%	11%	8%
Aiuto sicurez. Rlst	1%	1%	1%	1%	1%
Aiuto sicurez. Rsu	11%	13%	9%	10%	15%
Nessuna delle precedenti	5%	7%	4%	5%	7%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%

Tab. 71.2. *Soggetti a cui si rivolgono le lavoratrici in relazione a quanto si sentono tutelate.*

Soggetti a cui ci si rivolge		Tutela	
		No	Sì
Aiuto sicurez. colleghi	20%	22%	19%
Aiuto sicurez. datore	33%	33%	33%
Aiuto sicurez. Rls	19%	17%	20%
Aiuto sicurez. Rspp	10%	5%	13%
Aiuto sicurez. Rlst	1%	1%	1%
Aiuto sicurez. Rsu	11%	13%	10%
Nessuna delle precedenti	5%	10%	4%
Totale	100%	100%	100%

Nella maggioranza dei casi è il datore il referente diretto in quest'ambito. Il 20% si rivolge ai propri colleghi. Scarsa invece l'importanza delle altre figure, e questo in tutti i principali ambiti della percezione e del rischio da noi utilizzati.

A parziale conclusione di questa parte dell'analisi possiamo evidenziare come vi sia una generale tendenza, eccetto in alcuni ambiti specifici, ad esprimere giudizi moderatamente positivi sulla situazione della salute e sicurezza sul lavoro. Il dato, anche positivo, deve essere letto con una duplice e concomitante chiave interpretativa. I giudizi espressi non sono mai marcatamente positivi o negativi. Prevale quasi sempre e certamente una cauta o sostanziale positività. È in questa ampia area di giudizio moderato che vanno ad influire due aspetti indistinti, ossia l'effettiva, e tutto sommato positiva, constatazione di livelli accettabili delle condizioni generali, ma anche tutti quei processi negativi di sottovalutazione dei rischi e delle conseguenze di lungo periodo. Sembra questa dunque la strada da intraprendere per la diffusione di una cultura della sicurezza che includa il genere come elemento imprescindibile di distinzione e di tutela.

Una cultura della sicurezza di genere non può che passare allora anche per una interiorizzazione e una percezione adeguata dei rischi da parte delle lavoratrici stesse.

Diamo ora voce, nel prossimo capitolo, ai soggetti implicati a vario titolo e con vari ruoli nella gestione e nella tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. A loro è anche affidato un ruolo fondamentale non solo nell'applicazione delle normative, ma anche nella pratica e nella discussione di una cultura della sicurezza.

CAPITOLO III

Le differenze di genere

*Salute e sicurezza sul lavoro dal punto di vista
degli esperti e degli operatori*

di Alessandra Bilò, Alberto Massaggia, Agnese Pietrobon

3.1 *Ruoli e funzioni dei testimoni privilegiati*

Come è stato spiegato al capitolo 1 di questo lavoro sono molte le figure che secondo quanto dice la normativa vigente sono chiamate a collaborare sinergicamente, ognuno secondo le proprie responsabilità e i propri obblighi, con l'obiettivo di far svolgere ai lavoratori la propria mansione in un ambiente sano e sicuro.

È stato quindi interessante intervistare alcune delle figure coinvolte in prima linea per indagare come sono state accolte le novità legislative derivate dagli ultimi decreti, e qual è concretamente la situazione attuale riguardo questo tema.

Oltre ad un giudizio riguardo la normativa generale, le interviste realizzate si sono soffermate anche sulla questione di genere, tema prettamente rilevante nella normativa attuale. Questo permetterà un confronto tra la percezione della lavoratrice donna, emersa nel capitolo precedente, e la percezione dei testimoni scelti, relativamente sia alla salute e sicurezza sul posto di lavoro che alla distinzione, se esiste, tra i due generi nei diversi ambienti e contesti lavorativi.

Sono stati ascoltati 29 soggetti tra testimoni privilegiati, operatori del settore, istituzionali, sindacali e del mondo aziendale.

Nelle tabelle seguenti sono presentate le diverse figure raggruppate in base a ruolo e funzione.

Tab. 72. *Figure sindacali e aziendali.*

FIGURE SINDACALI E AZIENDALI				
DIRIGENTI E RESPON- SABILI SIN- DACALI (CISL, CGIL, UIL)	RAPPRESEN- TANTE DEI LAVORATO- RI PER LA SICUREZZA (RLS)	RAPPRESEN- TANTE DEI LAVORATO- RI PER LA SICUREZZA TERRITO- RIALI (RLST)	RESPONSA- BILE SER- VIZIO PRE- VENZIONE E PROTEZIO- NE (RSPP)	FORMATORI RLS E RSPP
FUNZIONE				
Figure sinda- cali dirigenziali con funzioni politiche, di coordinamento o tecniche con delega sulla salute e la sicurezza sul lavoro	È eletto dai la- voratori e si fa portatore delle richieste e del- le necessità dei lavoratori	È il rappre- sentante dei lavoratori terri- toriale e segue più aziende in una deter- minata area territoriale	È la persona che in base alle capacità e ai requisiti professionali è scelta dal da- tore di lavoro per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione	Personale addetto alla formazione delle figure competenti in azienda in materia di sa- lute e sicurezza nell'ambiente lavorativo
FIGURE INTERVISTATE				
5	5	1	1	1

Prendendo in esame l'ambito sindacale e aziendale sono state sentite figure più dirigenziali, quali i *Responsabili Sindacali Cisl, Cgil e Uil*, che si occupano specificatamente di salute e sicurezza sul lavoro.

Andando più nello specifico, all'interno dell'azienda sono state interpellate figure più operative che si sono tecnicamente formate riguardo salute e sicurezza sul lavoro e che quotidianamente si trovano ad affrontare questioni di questo genere:

- *Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza* (Rls): è l'unica figura nominata direttamente dai lavoratori. È il punto di raccordo tra lavoratori e datore di lavoro in termini di prevenzione;
- *Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale* (Rlst): non è una figura ancora molto diffusa. È un rappresentante eletto per più aziende nello stesso territorio a seconda del comparto produttivo;
- *Rappresentante del Servizio Prevenzione e Protezione* (Rspp): coordina il servizio di Prevenzione e Protezione e può coincidere con il datore di lavoro stesso o essere designato da quest'ultimo in base alle capacità;
- *Formatori* delle diverse figure a cui è richiesta una conoscenza specifica in termini di salute e sicurezza.

Tutti riportano di aver seguito corsi di formazione specifici per acquisire le competenze richieste dal ruolo che ora rivestono e di frequentare periodici corsi di aggiornamento.

La maggior parte di tali figure proviene da vari ambiti sindacali e ha deciso di abbracciare questa strada per diversi motivi, quali interesse, sensibilità all'argomento, volontà di incentivare la formazione di una cultura della prevenzione e coinvolgere i lavoratori e le lavoratrici della propria azienda nell'esercitare tutti i propri diritti di tutela.

La seconda macro-categoria che è stata presa in esame nelle sue diverse figure è quella costituita dai componenti del Servizio Prevenzione Igiene e Sicurezza nel Luogo di Lavoro (SPISAL). Tale servizio ha la funzione di tutelare la salute e sicurezza nel luogo di lavoro e di promuovere e favorire la prevenzione attraverso la collaborazione con tutte le figure aziendali, sanitarie e sindacali; ha inoltre il potere di accedere ai luoghi di lavoro per controllare il rispetto delle norme di legge.

Tab. 73. *Figure del Servizio Igiene e Sicurezza nel luogo di Lavoro.*

SERVIZIO PREVENZIONE IGIENE E SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO (SPISAL)			
DIRETTORI SPISAL	MEDICI COMPETENTI	ASSISTENTI SANITARIE	ISPETTORI DELLO SPISAL
Sono medici addetti alla coordinazione del Servizio Prevenzione Igiene e Sicurezza nel luogo di lavoro nel territorio di una determinata ULSS	Si occupano della sorveglianza sanitaria dei lavoratori e collaborano con il datore per promuovere la tutela della salute e sicurezza in azienda	Sono operatori addetti alla prevenzione, promozione ed educazione alla salute	Sono Tecnici della Prevenzione con la qualifica di Ufficiale di Polizia Giudiziaria che si occupano del controllo delle violazioni in materia di lavoro
FIGURE INTERVISTATE			
6	5	2	3

A livello dirigenziale sono stati sentiti, quindi, i *Direttori SPISAL*: medici competenti che dopo anni di lavoro sul campo sono diventati dirigenti del servizio. Si occupano quindi di tutti gli aspetti caratterizzanti il servizio, tra cui quelli organizzativi e di coordinamento. Spesso queste figure ricoprono anche il ruolo di direttori del Dipartimento di Prevenzione.

A livello più operativo sono stati interpellati invece:

- *Medici Competenti*: medici del lavoro che si occupano degli aspetti sanitari in ambiente lavorativo e in particolare delle questioni delle donne in gravidanza e delle malattie professionali;
- *Assistenti Sanitarie*: infermiere professionali addette alla prevenzione e promozione della salute;
- *Ispettori dello SPISAL*: sono gli unici componenti del servizio che non hanno una formazione sanitaria. Laureati in Tecniche della Prevenzione con la qualifica di Polizia Giudiziaria, hanno una funzione di prevenzione e vigilanza all'interno degli ambienti di lavoro e di controllo degli aspetti di anti-infortunistica, igiene o più tecnici a seconda dell'organizzazione dello SPISAL di riferimento.

3.2 *Evoluzione delle normative sulla salute e sicurezza sul lavoro*

La normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro, recentemente riportata all'attenzione pubblica con l'emanazione del decreto legislativo 81/08 e del suo aggiornamento nell'agosto 2009 (D. Lgs. 106/09), vanta una lunga storia, affondando le proprie radici già negli anni cinquanta, quando i primi decreti a riguardo fecero la propria comparsa.

Se già infatti nel periodo pre-guerra il Codice Civile (art. 2087), prima, e la Costituzione (art. 32, 35, 41), poi, riportavano una serie di accenni alla necessità di tutelare il cittadino anche nell'ambiente lavorativo, fu fra il '55 e il '56 che la situazione cominciò ad essere affrontata direttamente, attraverso l'emanazione dei decreti n. 547 del 27.4.1955 ("Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro"), n. 164 del 7.1.1956 ("Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni") e n. 303 del 19.3.1956 ("Norme generali per l'igiene del lavoro"). Attraverso un'intervista (*Ap1, Direttore SPISAL*), è stato possibile ricostruire a grandi linee l'evoluzione di questi primi decreti nel tempo. Riprese entrambe dalle normative in vigore in Inghilterra negli anni del dopo guerra, le prime norme indirizzavano direttamente e per la prima volta i problemi relativi all'utilizzo e alla sicurezza delle macchine (soffermandosi in particolare sulla necessità di segregare le parti in movimento), gli strumenti di protezione del lavoratore, la necessità di una prevenzione primaria e l'importanza di eliminare anche i rischi legati all'igiene, non solamente a livello industriale, ma anche relativamente all'ambito edile (DPR 164/56).

L'unico altro riferimento in materia di sicurezza in questi primi anni fu la legge 300 del 1970, il cui articolo 9 prevedeva che i lavoratori, mediante loro rappresentanze, potessero controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e al tempo stesso promuovere la ricerca e l'elaborazione di misure pratiche a tutela della loro salute e integrità fisica. L'entrata in Europa dell'Italia negli anni novanta portò il paese ad adottare le normative europee in materia di sicurezza, definendo il decreto legislativo 277/91, ora parzialmente abrogato (negli aspetti relativi al problema del rumore) dal D. Lsg. 195/2006. Sempre negli anni novanta venne poi emanato

il D. Lgs. 626/94 che, riprendendo la normativa precedente, tentò di creare un impianto normativo globale e organizzato che potesse essere applicato a tutti i settori di attività, sia pubblici che privati, e al maggior numero di soggetti. Diversamente da quanto si verificò 14 anni più tardi con il D. Lgs. 81/08, il 626 non abrogò le norme precedenti in materia di prevenzione; nelle parole del testo, queste “restano in vigore, in quanto non specificamente modificate dal presente decreto”. La principale novità introdotta, in coerenza con le direttive CE in esso recepite, riguardò l’obbligo della valutazione del rischio da parte del datore di lavoro o, in altre parole, l’individuazione di tutto ciò che potesse causare pericolo al lavoratore, oltre all’adozione di misure specifiche di prevenzione e protezione per il controllo di questi rischi e la diminuzione degli infortuni e delle malattie professionali. Accanto a ciò, venne introdotto il Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il cui responsabile doveva essere lo stesso datore di lavoro. Un’altra novità fu quella del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (art. 18), eletto dai lavoratori stessi e da consultare preventivamente in tutti i processi di valutazione dei rischi. Relativamente al settore edile, invece, il decreto più importante e più specifico è il 494/96.

Le normative precedenti, ad eccezione dell’articolo 64 del DPR 303/56 riguardante il ruolo degli ispettori del lavoro e le ispezioni, sono state abrogate nel 2008, con l’entrata in vigore del Testo Unico Sicurezza Lavoro (T.U.S.L.) o D. Lgs. 81/08. Il D. Lgs. 81/2008 è stato poi integrato dal D. Lgs. n. 106 del 3 agosto 2009 (*“Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*). Una più approfondita analisi dei due documenti può essere ritrovata al capitolo 1. In questa sede ci limitiamo a ribadire un concetto principale: l’integrazione dell’81 con il 106 ha avuto sostanzialmente il fine di correggere gli errori materiali e tecnici contenuti nel D. Lgs. 81/2008 e superare alcune difficoltà operative e lacune emerse nei primi mesi di applicazione. Le modifiche più rilevanti per le imprese riguardano:

- alcuni aspetti della valutazione dei rischi, in particolare il termine entro il quale eseguire quella di stress lavoro-correlato (per

permettere una corretta valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è prevista l’emanazione di apposite indicazioni da parte della Commissione consultiva permanente; nel frattempo l’obbligo è sospeso, ma anche in assenza di un’effettiva elaborazione delle indicazioni, dovrà comunque essere assolto entro il primo agosto 2010) e le modalità di apposizione o di attestazione della data certa sul documento di valutazione dei rischi e i necessari aggiornamenti. Viene inoltre precisato che nella valutazione dei rischi vanno considerati tutti i gruppi di lavoratori particolari: vanno perciò tenute in considerazione le differenze di genere, di età e di provenienza da altri paesi e le specifiche tipologie di contratti applicati ai lavoratori;

- alcuni aspetti degli appalti interni;
- la soppressione del divieto di eseguire le visite mediche di idoneità preassuntive;
- la definizione di alcuni obblighi già previsti a carico del datore di lavoro e dei dirigenti;
- una complessiva riduzione delle sanzioni.

Data l’importanza di tutte queste evoluzioni normative nel corso degli anni e considerate in particolare le recenti modifiche appena citate, che hanno avuto il merito di riportare l’attenzione generale e quella mediatica, in particolare, al tema della sicurezza, un’analisi che affrontasse anche come tali normative vengono oggi percepite, applicate e, in particolare, ricollegate alla questione femminile nell’opinione di coloro che effettivamente lavorano nel settore, è stata vista come necessaria. La prima parte delle nostre interviste ha dunque riguardato proprio questi aspetti.

3.3 Percezione delle norme e della loro applicazione

Dall’analisi delle risposte quanto emerge, in primo luogo e com’era facilmente supponibile, è che un elemento fondamentale nel riportare l’attenzione al problema della sicurezza è stato l’alto numero di infor-

tuni di cui si è sentito parlare negli ultimi anni, a partire, in particolare, dal caso della ThyssenKrupp. I media e il Presidente della Repubblica Napolitano sono più volte indicati come essenziali in questo processo di sensibilizzazione dell'ordine pubblico e nella generale percezione pubblica che non sia più accettabile andare a lavorare e rischiare di non rientrare. Come riportato in un'intervista:

Non si ritiene più fisiologico un lavoratore senza un dito. Una volta lo era. Una volta, quando io ero giovane, mi ricordo che i falegnami si riconoscevano perché non avevano tutte le dita [...] Adesso i falegnami hanno le loro dita... per cui, culturalmente, non viene più accettato questo. (Ap1. *Direttore SPISAL*)

Accanto a ciò, altro ruolo essenziale è stato svolto dalle normative stesse e, come effettivamente avevamo supposto, dai loro aggiornamenti nel corso degli anni: la suddivisione e definizione delle responsabilità, che hanno coinvolto un maggior numero di soggetti in materia di sicurezza, i controlli, ma in particolar modo le sanzioni, hanno spinto i datori di lavoro, da una parte, e i lavoratori, dall'altra, a prestare maggiore attenzione a questi temi, se non per un effettivo interesse nella prevenzione, per la necessità di salvaguardarsi da eventuali conseguenze penali.

Il confronto con i parametri europei di infortuni e l'appartenenza alla Comunità Europea, che dà quindi standard normativi e culturali, emerge relativamente poco, così come l'identificazione di una motivazione prettamente economica e di business alla base del gran parlare di salute e sicurezza. Potrebbe essere piuttosto interessante notare che il ruolo già citato del Presidente della Repubblica Napolitano non viene menzionato a livello di figure sindacali, ma solamente dagli appartenenti, con varie funzioni, allo SPISAL (direttori e medici del lavoro). Solamente in un caso la sua importanza per l'attenzione a queste tematiche viene menzionata anche da esponenti di ambiti diversi:

Devo dire che la forza e l'interesse, per lo meno negli ultimi anni, la spinta, l'ha data il Presidente della Repubblica Napolitano [...] è chiaro che ogni tanto lui fa un appello al fatto che ci deve essere molta più

sicurezza, molta più formazione e meno incidenti nei luoghi di lavoro. Tanto è vero che l'81/08 è figlio del decreto 123, che ha voluto Napolitano ancora nel 2007...

(Ap2. Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione)

Solamente due testimoni sottolineano, in contrasto con la specifica domanda, una mancanza di adeguata attenzione alla materia, ricollegando questo problema alle difficoltà presentate dalla crisi, che hanno spostato l'attenzione su tutt'altro.

Da qualche mese non è che la gente non continua a morire, però non se ne sente più [parlare] perché c'è la crisi, perché c'è la guerra [...] Ecco, io penso che la cosa grave sia questa, ossia che non se ne parla e purtroppo la crisi ha accentuato questo fatto.

(Ab4. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali)

Considerata l'importanza che la normativa ha in tema di salute e sicurezza, un altro aspetto indagato nelle interviste è stato quello delle recenti modifiche legislative al decreto 81/08 tramite il D. Lgs. 106/09. In realtà, però, la maggior parte degli intervistati non ha distinto e analizzato esplicitamente le novità del 106, come ci si aspettava, ma ha espresso un'opinione generale sul decreto 81/08 confrontandolo direttamente con la 626.

La prima cosa che appare chiara è che l'81/08, più che costituire un'innovazione radicale delle leggi sulla sicurezza, si colloca sulle indicazioni della 626 e in generale di tutte le normative precedenti.

Cioè, si fanno sempre passi avanti ma non vedo una grande novità. Cioè è esattamente quello che era il 626 che ha incorporato un po' di giurisprudenza, nient'altro; è un 626 più arricchito, niente di nuovo rispetto nemmeno alla vecchia legislazione [...] degli anni 1955-56 e niente di nuovo rispetto a quello che dice la costituzione italiana nel codice civile e codice penale sull'argomento.

(Ab2. Direttore SPISAL)

Il decreto è, per gli intervistati, da una parte un perfezionamento di quanto già presente, dal momento che prevede, infatti, la correzione

di alcuni elementi poco definiti o addirittura erronei delle leggi che l'hanno preceduto, e dall'altro uno strumento creato appositamente per collegare il passato al presente e riunire le normative che prima erano sparse, rendendole così più consultabili. Dal canto opposto, proprio per queste sue due caratteristiche, viene anche definito come uno strumento poco innovativo e fine a se stesso, che invece di facilitare la comprensione delle normative generali le complica, in particolare attraverso un'eccessiva burocratizzazione delle procedure. Il concetto che sembra emergere da una parte delle interviste, dunque, è che il decreto banalizzi il problema salute e sicurezza, deresponsabilizzando il ruolo del datore e dell'azienda attraverso in particolare la riduzione delle sanzioni, e lasciando in sospeso una serie di problematiche che in principio aveva promesso di affrontare. In maniera opposta, invece, altri intervistati hanno identificato come aspetto positivo del decreto proprio questa diminuzione delle sanzioni, che l'ha reso più coerente con il mercato del lavoro e le sue specifiche soggettività, e hanno affermato che la creazione di nuovi organismi (anche a livello nazionale), il coinvolgimento degli enti, la spinta verso la cooperazione costituiscono elementi vantaggiosi per la gestione della sicurezza e la diffusione di comportamenti sensibili a riguardo. Tali riflessioni emergono soprattutto a livello di figure SPISAL. Sono sempre gli SPISAL, però, a evidenziare anche una forte mancanza del decreto: il suo non essere adatto al tessuto produttivo veneto o a settori specifici di questo tessuto produttivo; paradossalmente questo elemento si è presentato con meno frequenza rispetto alle nostre aspettative, supportate anche dai dati emersi dai questionari. Laddove però è stato espresso, si è presentato con particolare enfasi.

[...] per cui ci sono ancora delle situazioni paradossali, insomma [...] Piccole aziende che hanno degli adempimenti eccessivi rispetto ad aziende molto più grandi e vengono, diciamo, tutte un po' trattate allo stesso modo. Secondo me, dato che si era rimesso mano, si poteva arrivare a delle semplificazioni – che non vuol dire banalizzazione – ma delle semplificazioni soprattutto formali per le piccole imprese.

(Am4. Medico del lavoro SPISAL)

Quindi, riepilogando, sembra esserci una divisione fra quanti reputano il decreto un lavoro buono, un passo avanti rispetto a ciò che era precedentemente offerto (viene citato in tre casi il suo *modus operandi* preventivo, invece che curativo) e quanti invece si aspettavano di più e lo trovano complicato, poco nuovo. Un punto di vista che potremmo definire intermedio è quello che si colloca in una posizione di attesa dei primi risultati, o lo definisce positivo, se non diviene esclusivo adempimento burocratico e strumentale e quindi se supportato da un effettivo cambiamento nei comportamenti di salute e sicurezza.

Tutta la normativa, comunque, dal punto di vista anche della sicurezza sul lavoro, se viene vista come un mero adempimento burocratico diventa vuota.

(Am3. *Ispettore del lavoro SPISAL*)

Un ulteriore elemento che può essere interessante sottolineare è che le figure professionali evidenziate nell'aggiornamento al decreto riprendono quelle già indicate in normative precedenti, senza particolari cambiamenti. L'unica differenza indicataci è che nel 106 vengono meglio delineati i compiti e le responsabilità di queste figure, in particolare per quanto concerne il preposto, che acquisisce ulteriore importanza, cosa non sempre reputata positiva, soprattutto per una responsabilizzazione eccessiva.

Con il 106 è stata introdotta questa cosa. Poi [...] la deresponsabilizzazione dei datori di lavoro e il tentativo [...] riuscito a metà... di dare la responsabilità al soggetto più debole in tutta questa impostazione, cioè il preposto. [...] La modifica che era stata proposta non è passata tutta, però in parte... c'è.

(Am2. *Formatore sindacale RLS e RSPP*)

Infine, in un caso interno allo SPISAL viene citata l'importanza del fatto che le nuove norme siano applicate anche ai lavoratori autonomi, senza dipendenti.

La tematica della cultura della sicurezza, che già emergeva in questi primi punti, è stata affrontata più esplicitamente alla domanda successiva, relativa all'applicazione delle vecchie e nuove normative. A riguardo, la posizione che sembra emergere di più è che la cultura sulla sicurezza non si può fare solamente negli ambienti di lavoro, ma deve essere ricreata anche all'esterno, tramite un processo di collaborazione con associazioni, servizi e nuove figure e un processo di formazione e informazione che parta già dalla scuola e tenga in considerazione anche quelle fasce a cui si fa poca attenzione (ad esempio, l'immigrato che non sa bene la lingua).

[...] la formazione dei lavoratori [...] deve essere dimostrata in forme anche abbastanza ambigue, senza andare invece a... diciamo... dare un'indicazione legata anche alla verifica dell'apprendimento effettivo delle competenze sul cambiamento dei comportamenti dei lavoratori, sul fatto che gli stessi abbiano effettivamente capito anche in termini linguistici.
(Gb5. *Ispettore del lavoro SPISAL*)

La cultura dovrebbe quindi essere percepita come un investimento e non un costo, ma gli imprenditori non sono ancora adeguatamente in sintonia con questa interpretazione. Gli intervistati, nel complesso, dicono che comunque è stato fatto un passo in avanti in tema di cultura, anche se l'applicazione non è totale.

Allora, secondo me c'è [...] un grosso aumento, da una parte, della cultura della sicurezza [...] La gente non sa come si deve fare, ma se vede qualcosa magari fa una telefonata. Il fatto che conoscono il tuo numero di telefono poi è anche interessante... però, ecco, questa cultura... quello che volevo dire è che se oggi discuti con un imprenditore di sicurezza macchine è documentato.
(Am5. *Direttore SPISAL*)

Un altro elemento che viene sottolineato più volte, in maniera diversa, si ricollega invece all'applicazione delle normative e in particolare all'applicazione formale e burocratica che viene fatta delle stesse:

Leggi importanti, ma non sono le leggi che salvano le vite, sono i convinimenti degli imprenditori, dei datori di lavoro, degli Rls.

(Ab3. Direttore SPISAL)

Sono soprattutto gli SPISAL a evidenziare questa convinzione, ripresa poi quando lamentano un adeguamento formale alle normative che però non sempre riflette un effettivo convincimento personale. Accanto agli SPISAL anche le figure aziendali di sicurezza (due Rls, un Rlst e un formatore in materia di sicurezza) ribadiscono tale concetto e la necessità di un'applicazione che sia più sostanziale che non puramente cartacea.

C'è ancora un'area di rispetto formale cioè di chi si preoccupa di avere le carte a posto e poi poco gli importa di come si lavora, insomma, oppure ci sono situazioni in cui sono stati fatti degli interventi sugli impianti e anche sul personale, sul sistema di sicurezza, però poi di fronte all'urgenza di completare una commessa si sollecita a sbrigarsi...

(Ab1. Rappresentante sindacale)

La differenza non la farei più tanto tra [...] un parlare e un interesse reale, più tra un aspetto... di adesione formale a determinati obblighi e una... invece quello che è un crederci nelle cose... una partecipazione reale. Nel senso che un'azienda può sempre ottemperare alla normativa facendo un pacco di carte e quindi ottemperare in modo formale e invece può... agire in modo sostanziale, credere in quello che fa insomma.

(Am4. Medico del lavoro SPISAL)

La cultura è dunque anche presente da un punto di vista nozionistico, per lo meno, anche se non sempre ciò si riflette in un'applicazione concreta, ostacolata da esigenze produttive e compromessi.

L'applicazione viene comunque considerata migliore rispetto al passato, come dimostra il calo generale degli infortuni; gli SPISAL sottolineano però come la situazione sia da considerarsi variegata e dipenda non solamente dall'imprenditore (giovane o vecchio, con più o meno cultura della sicurezza), ma anche da altri fattori quali l'area geografica, l'appartenenza al settore pubblico o privato, la tipologia di

azienda (a conduzione familiare o meno), il settore specifico. Vi sono ad esempio dei problemi di sicurezza piuttosto importanti relativamente al settore conciario.

Quanto dopo dall'individuazione del rischio passino all'eliminazione o alla riduzione del rischio, qui è diverso da fabbrica a fabbrica, da realtà a realtà e da settore a settore. Sicuramente nel settore conciario dal punto di vista culturale proprio non ci siamo. Dopo di che, abbiamo il metalmeccanico, in parte anche il tessile, in parte anche il chimico [...]

Secondo me stanno andando avanti piano piano.
(Ap2. Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione)

Il tema "crisi", pur così pregnante nell'anno passato, non è significativamente presente nelle risposte a questa specifica domanda. Può essere comunque utile citarlo per la presenza di due possibili interpretazioni opposte a riguardo, interpretazioni che potrebbe risultare giusto, in altra sede, approfondire:

Ci sono due aspetti della crisi. Uno: l'Inail ha sempre detto che durante i periodi di crisi c'è il rinnovo della produzione [...] ne approfitta per migliorare, perché se no chiude. [...] Innovazione affiancata al fatto che se compri una macchina oggi sicuramente è sicura. Quindi fai un salto [...] Allora, uscire fuori in un momento di crisi vuol dire che tu stai producendo meno, hai un po' di tempo per vedere cosa stai facendo, mediti su quello che ti conviene fare e magari ne esci fuori positivamente. L'altro elemento era che c'era una pacca di cassa integrazione... approfittassero [della cassa integrazione] per la formazione dei lavoratori.

(Am5. Direttore SPISAL)

Quando andiamo in un'azienda la prima cosa che ci dicono è "Sì, mi son messo a fare, però manca i schei".

(Am5. Direttore SPISAL)

La crisi viene dunque vista, sorprendentemente, come utile da un lato, perché ha dato l'opportunità alle imprese di concentrarsi su alcune tematiche per le quali avevano poco tempo precedentemente, data la

mole di lavoro. Dall'altro, però, ha causato un ben più ovvio problema economico, che ha limitato e sta tuttora limitando le possibilità di agire in materia di sicurezza con gli aggiornamenti richiesti e necessari.

3.4 *Differenziazione di genere: norme e applicazione*

A seguito della parte introduttiva e generale, la nostra intervista si è concentrata nell'individuare opinioni e considerazioni sulla specifica tematica della differenza di genere. Sono emersi una serie di punti di vista principali, come mostrano i seguenti estratti di interviste:

[...] io credo che le differenziazioni che sono state introdotte dall'81 siano importanti, sia quella sul genere, sia quella sull'età, sia quella sulla nazionalità, sulla cultura.

(Ab1. Rappresentante sindacale)

[...] un uomo e una donna sono fatti fisicamente diversi [...] e perciò ci deve essere una differenziazione. Il problema è che, proprio perché la forza fisica è diversa e tutto quello che va dietro, le donne hanno dei limiti in più dei maschi e se questa viene recepita male dall'azienda significa un problema... per le donne, per l'occupazione delle donne.

(Ap3. Rappresentante sindacale)

[...] perché parlando di salute e sicurezza non posso dire che c'è una discriminazione di carriera. È per l'accesso al lavoro che avrei discriminazioni di carriera.

(Am6. Rappresentante sindacale)

[...] necessario assolutamente, perché è visibile la differenza.

(Gb4. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)

E ancora, su quest'ultimo punto:

[...] ci voleva sì perché ci sono anche i rischi, sono diversi nel genere femminile e nel genere maschile [...] Oggi si deve cominciare anche a

valutare come lo stesso fattore di rischio possa agire in maniera diversa su un apparato maschile o femminile.

(Ab2. Direttore SPISAL)

Riepilogando, dunque, le differenze di genere possono essere importanti perché effettivamente presenti o perché comunque è necessario valutare le caratteristiche peculiari dei lavoratori in generale e quindi anche il genere va tenuto in considerazione. Al tempo stesso, però, la differenza che viene fatta è da ricollegarsi anche alla questione di accesso al mondo del lavoro e su questo punto le visioni sono due: un'eccessiva tutela di genere può complicare l'inserimento femminile (vedere il par. 3.10 per una più approfondita analisi della questione); o è addirittura la stessa appartenenza al genere femminile, e non la differenziazione a livello di salute e sicurezza, a precludere l'accesso alla carriera.

Il punto di vista comunque maggiormente espresso è che le differenze di genere vanno prese in considerazione perché effettivamente esistenti, anche se diversi intervistati affermano che si è ancora distanti da un'effettiva applicazione, in primo luogo perché mancano strumenti per definire come valutare tale differenza di genere e in secondo luogo perché gli stessi datori di lavoro/imprenditori sembrano dimenticarsi l'esistenza di questa questione, nel concreto del lavoro, privilegiando una prospettiva "maschile".

Un'altra osservazione molto interessante è che la sicurezza non debba invece essere una questione di genere, ma un valore comune e che le uniche differenze da valutare siano quelle prettamente biologiche o legate agli eventi particolari della vita della donna (la maternità), al fine di evitare eventuali disparità non solamente a svantaggio della donna, ma dell'uomo stesso.

Secondo me non c'è una differenza perché io vedo l'intervento sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro un bene universale.

(Am6. Rappresentante sindacale)

Secondo me, quando c'è una legge che tutela la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro, credo sia universale per tutti. Io non la farei molto di genere.

(Am6. Rappresentante sindacale)

E ancora:

Allora l'idea di creare una cultura generale sull'attenzione alla sicurezza e la prevenzione è andata nella direzione di parificare e togliere la differenza di genere [...] Cioè, non c'è un problema sicurezza donna con la sicurezza dell'uomo. C'è un problema di sicurezza in generale.

(Ap4. Rappresentante sindacale)

Anche se, com'era lecito aspettarsi, la maternità è l'aspetto che viene più spesso citato, quando si parla di differenziazione di genere in materia di sicurezza, gli intervistati fanno riferimento anche ad altri ambienti e settori in cui è necessaria una particolare attenzione: quelli in cui il lavoro è particolarmente gravoso (metalmecanica, ad esempio), quelli in cui c'è movimentazione manuale dei carichi, ma anche gli uffici o tutte le situazioni che possano causare problemi muscolo-scheletrici, a cui le donne sono più soggette (tunnel carpale, problemi posturali, ecc.). Un altro elemento che richiede differenziazione di genere è quello legato agli aspetti relazionali intra o extra ufficio (in particolare lo *stress lavoro correlato*): le donne, dovendo occuparsi anche della cura della famiglia e della casa, sono più soggette a questo tipo di problemi.

Se tu sei che lavori, già pensi cosa devi fare quando arrivi a casa, mentre magari per un uomo il lavoro è più leggero, anche perché a livello psicologico non ha quegli impegni, quello stress, quel dover sempre far rientrare tutto all'interno di una giornata lavorativa. L'uomo quando ha fatto le 8 ore, va a casa ed è finita lì.

(Ap4. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)

Per concludere, in un'intervista è segnalato con particolare enfasi il problema della soggettività e della percezione soggettiva delle differenze biologiche, accanto alla mancanza di strumenti effettivi per poter fare una valutazione dei rischi di genere efficace e veritiera:

[parlando di movimentazione manuale dei carichi] Perché la percezione della fatica... non c'è un metodo di misurazione che mi dice che io faccio più fatica di te... La percezione dello sforzo non c'è. Come non c'è nel calcolare lo stress psicosociale. Cioè, noi siamo estremamente attenti a questi nuovi rischi, però non abbiamo uno strumento di rilievo, di analisi, di misurazione. È soggettivo, è personale.

(Ap4. *Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza*)

Passando ora alla questione delle normative di genere e, in particolare, alla percezione degli intervistati su come le donne hanno recepito queste stesse normative, i dati che emergono mostrano due filoni d'opinione principali: da una parte la percezione è che la questione di genere fosse già stata sufficientemente affrontata dalle normative precedenti (626 e decreto 151 sulla maternità) e che quindi l'81 e la sua modifica nel 106 non aggiungano poi molto di nuovo, anzi nominino solamente il problema della differenziazione di genere, senza realmente sanzionare un'eventuale mancanza a riguardo da parte del datore di lavoro. Dall'altra, la presenza di leggi precedenti è sì citata, ma ribadendo che l'81 segna comunque un momento di svolta importante, perché propone un approccio nuovo sul quale, ovviamente, è ancora necessario lavorare, ma che comunque è buono.

Per quanto riguarda l'applicazione di tali norme, la situazione è “a *macchia di leopardo*”:

Secondo me ci sono degli imprenditori sicuramente attenti. Ci sono altri che dicono “o così o così”... che però dicono “o così o così” alla donna incinta, dicono “così o così” all'uomo che fa lavorazioni altrettanto pericolose o rischiose. C'è il concetto di “imprenditore-che-proprio-non-è-attento-a-niente”...

(Ap2. *Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione*)

Alcuni citano nuovamente il fatto che non sia in realtà una questione di norme, quanto di cultura, e in questo caso, nello specifico, una cultura di genere:

Io credo che la normativa, come spesso accade in Italia, la normativa sia anche adeguata, possa essere anche... risultare adeguata. Purtroppo *me par* una questione di cultura e mentalità.

(Am3. *Ispettore del lavoro SPISAL*)

Un elemento su cui c'è abbastanza accordo è invece se le donne abbiano o non abbiano fatto propria la norma. Il punto di vista prevalente, infatti, è che non abbiano una vera e propria conoscenza delle normative, eccezion fatta – ma mai con una vera precisione, più per un generico sentito dire o passaparola – per la questione maternità (il problema è evidenziato in particolar modo dagli SPISAL).

Le lavoratrici non l'hanno fatta propria, non c'è una conoscenza. Forse in questo è anche colpa nostra come organizzazione sindacale, si vive molto alla giornata.

(Gb6. *Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza*)

In due casi viene affermato che le donne hanno fatte proprie le normative alla stessa maniera degli uomini ma che esistono delle difficoltà dovute alla situazione lavorativa generale di questo periodo e alla necessità di adottare un atteggiamento passivo per assicurarsi il mantenimento del posto di lavoro:

Sul fatto che sia fatta propria, probabilmente sì. È che comunque penso che la donna in questo momento abbia un po' più di difficoltà nel pretendere le cose, perché la ritengo un po' più ricattabile... Avrebbe dei diritti che sono sanciti dalla legge ma che purtroppo è costretta a veder sfumare... per non mettere in difficoltà l'azienda, per non sfumare il posto di lavoro.

(Gb5. *Ispettore del lavoro SPISAL*)

3.5 *Le malattie professionali*

Rispetto alle malattie professionali c'è un problema generale... più delicato. Perché [...] è più subdolo il discorso.

(Ab1. Rappresentante sindacale)

Parlare di malattie professionali e delinearne quindi dei contorni quantomeno comprensibili significa avventurarsi in uno scenario complesso, subdolo e dominato dall'invisibilità.

In quest'ultimo periodo, è vero, il fenomeno delle malattie professionali sembra essere più evidente rispetto agli anni scorsi, soprattutto in considerazione del fatto che non solo aumentano le denunce da parte dei lavoratori – dimostrando così una certa consapevolezza in materia – ma aumentano anche le cosiddette malattie “tabellate” da parte dell'Inail – visto il decisivo incremento riscontrabile dall'inizio di questo decennio¹.

Nonostante questa relativa emersione del fenomeno, le malattie professionali rimangono comunque una questione ancora aperta, a tratti invisibile e molto dinamica, che necessita di un particolare approfondimento. Ma prima di scendere nel particolare, vediamo in estrema sintesi che cosa s'intende in generale oggi per malattia professionale.

Riprendendo la definizione che ne dà l'ISPESL – l'Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza sul Lavoro – una malattia professionale è “una patologia che ha come causa (o concausa) l'esercizio di un'attività lavorativa ed è determinata dall'esposizione prolungata a un agente nocivo (organizzativo, chimico, fisico, ecc.)²”. Ma la particolarità che rende le malattie professionali estremamente pericolose consiste nella loro latenza temporale e quindi nel fatto che esse tendono a manifestarsi sul lungo o lunghissimo periodo. Questo, come vedremo successivamente, le rende particolarmente difficili da individuare, caratterizzando il fenomeno come molto vago e incerto.

¹ Si veda il rapporto Dati Inail pubblicato a ottobre 2009 e reperibile su www.inail.it.

² Per ogni riferimento si consulti l'area statistiche al sito www.ispesl.it.

Entriamo ora più nello specifico e vediamo come si delinea lo scenario delle malattie professionali nei discorsi prodotti dagli intervistati per la nostra ricerca.

Dalle interviste si possono ricavare tre diverse linee argomentative. Innanzitutto ci concentreremo su quali siano le malattie professionali più riscontrate oggi e sul loro mutamento nel tempo. Poi si tratterà di stimare se vi sia una categoria di persone maggiormente colpita da patologie dovute alla routine lavorativa, valutando anche quali siano i settori più o meno a rischio per i lavoratori e le lavoratrici. Infine osserveremo da vicino quale sia il grado di tutela normativa e ambientale per chi frequenta quotidianamente i luoghi di lavoro, per poi affrontare il complicato tema della ricerca sulle malattie professionali.

Ma andiamo con ordine e cerchiamo ora di affrontare la prima questione, ovvero: quali sono oggi le malattie professionali più problematiche?

A dispetto delle più classiche patologie legate all'esposizione prolungata ad agenti chimici, a polveri o a rumore, oggi sembrano prendere piede, con una sempre maggior ricorrenza, patologie che colpiscono l'apparato muscolo-scheletrico.

Le malattie professionali adesso... sono cambiate... ossia ce ne sono più delle malattie tradizionali da silice, da polveri, da rumori, da agenti chimici, fisici, ma sono in grande aumento le malattie muscolo-scheletriche.
(Ab2. *Direttore SPISAL*)

Queste sono patologie dovute a particolari condizioni di lavoro dove sono richiesti movimenti ripetuti e sempre uguali, caratterizzati da una forte routine, che hanno una ricaduta sulla colonna vertebrale, le spalle, ma soprattutto sulle articolazioni degli arti superiori.

Per quanto riguarda le malattie professionali, direi che il problema prevalente, oggi, è quello delle patologie da movimenti ripetuti. Si tratta di patologie che interessano gli arti superiori [...]: sindrome del tunnel carpale, epicondiliti... [quindi] soprattutto gomito e polso.
(Ap1. *Direttore SPISAL*)

Non solo i movimenti ripetuti rappresentano la condizione ideale in cui possono svilupparsi pericolose patologie per l'apparato muscolo-scheletrico. A provocare questa nuova tipologia di malattie professionali sono infatti anche questioni legate alla

[...] movimentazione manuale dei carichi e all'aspetto del video terminale, delle posture negli ambienti di lavoro e all'ergonomia.

(Am3. *Ispettore del lavoro SPISAL*)

La ripetitività di movimenti o micromovimenti si affianca così allo spostamento quotidiano di carichi più o meno pesanti e a posture critiche prolungate durante tutto l'orario di lavoro, rappresentando oggi le cause principali per lo sviluppo di patologie legate alla routine lavorativa.

Tuttavia c'è un altro aspetto che è emerso nelle interviste e che crediamo sia importante tenere presente. Tra le malattie professionali più recenti e nuove rispetto al passato, vengono spesso prese in considerazione dagli intervistati anche tutte quelle conseguenze derivanti da situazioni di stress psicosociale correlate alle difficoltà relazionali che si creano nell'ambiente di lavoro. Avremo modo di approfondire successivamente tale tema; per ora è solo necessario segnalare come questo particolare aspetto sia fatto rientrare nella categoria delle malattie professionali.

Le malattie professionali oggi... quella che sta riscuotendo il maggior credito oggi è lo stress... è legato all'organizzazione del lavoro. La cosa che sta accadendo è che oggi, in quasi tutti i posti di lavoro, le macchine e gli impianti sono più o meno a norma. Quello su cui non si è intervenuto è l'organizzazione... è come si lavora.

(Am2. *Formatore sindacale RLS e RSPP*)

La considerazione che in sostanza viene fatta dagli intervistati che ritengono importante questo problema si può dire riguardi la tendenza a uno spostamento sostanziale del rischio per la salute da un piano meramente fisico e strutturale dell'ambiente lavorativo a uno più personale e sociale che fa riferimento alle relazioni interpersonali

e all'organizzazione del lavoro. In altre parole sembra che la salute e il benessere del luogo di lavoro siano misurati in buona parte in un'ottica psicosociale e organizzativa, piuttosto che essere legati solamente alla struttura degli spazi lavorativi e all'adeguatezza degli strumenti utilizzati. A confermare l'importanza di questa particolare dimensione delle malattie professionali, è l'interesse dimostrato anche da parte degli organi istituzionali che sembra si stiano mettendo in moto per considerare lo stress lavoro-correlato alla stregua delle malattie professionali, tanto che qualcuno afferma:

L'INAIL ha inserito anche delle nuove malattie... ultimamente stanno inserendo [...] i classici rischi psicosociali, tra l'altro anche la stava pagando come malattia professionale, quindi la stava riconoscendo.

(Ap4. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)

Possiamo dire quindi che i nuovi orizzonti su cui le malattie professionali prendono forma comprendono prima di tutto l'insieme di quelle problematiche che colpiscono maggiormente l'apparato muscolo-scheletrico e sono dovute a movimentazione dei carichi, ripetizioni di movimenti e posture prolungate, ma sembra che arrivino a lambire anche l'emergente rischio psicosociale e di stress correlato al lavoro.

Ma chi sono a questo punto le persone che, nei luoghi di lavoro, vengono più colpite dalle malattie professionali? E quali i settori più a rischio? Entriamo allora nella seconda linea argomentativa per cercare le risposte a queste domande.

Per quanto riguarda le persone esposte più spesso a patologie legate all'esercizio di un'attività lavorativa, la nostra intenzione è stata quella di valutare se vi sia un maggior rischio per i lavoratori uomini o per le lavoratrici donne. Mettendo in relazione le malattie professionali e il genere dei lavoratori, sembra emergere che la differenza tra uomo e donna riguardi nello specifico il tipo di patologia a cui sono più frequentemente esposti. Sono infatti proprio le nuove malattie professionali, dovute come già detto alla ripetizione fortemente routinaria di movimenti o micromovimenti, a fare la differenza e a caratterizzarsi come un ambito patologico-professionale tipicamente femminile.

A differenza delle patologie da movimentazione manuale dei carichi che coinvolgono più i maschi, queste invece coinvolgono anche le femmine perché si tratta, in questo caso, di patologie indotte non tanto di per sé da un carico eccessivo, o solo un carico meccanico eccessivo, [ma] dalla ripetizione di certi movimenti... è un tipico ambito femminile.

(Ap1. *Direttore SPISAL*)

Malattie oltretutto, quelle da movimenti ripetuti, che nel caso delle lavoratrici possono risultare ancor più pericolose che negli uomini, visto che nel caso della donna rischiano anche di associarsi con il problema dell'osteoporosi, notoriamente legato soprattutto al mondo femminile. Quindi se si considera questa nuova forma che le malattie professionali stanno assumendo – parliamo sempre delle patologie che riguardano l'apparato muscolo-scheletrico – sembra che siano prevalentemente le lavoratrici a subirne le conseguenze.

Questa cosa diventa ancor più evidente se osserviamo i settori lavorativi che gli intervistati considerano emergenti per il consistente rischio di contrarre patologie professionali muscolo-scheletriche. Vediamo in che senso.

Emerge tutta una nuova serie di luoghi lavorativi a elevata presenza femminile che in passato non venivano considerati come particolarmente pericolosi. Infatti i classici rischi da esposizione prolungata che potevano verificarsi con più frequenza nelle realtà industriali, come il settore chimico per esempio, sembrano oggi tenuti sotto controllo con maggior cura e rigore rispetto a una volta e rappresentano in questo modo un problema minore.

[...] tutta l'industria chimica adesso ha delle normative particolari, tipo: all'interno della valutazione dei rischi deve esser fatta la valutazione del rischio chimico. La valutazione del rischio chimico sotto due profili: uno per le patologie che possono instaurarsi, due per gli incidenti che possono determinarsi. E lì come dire, il controllo è abbastanza buono ecco.

(Am5. *Direttore SPISAL*)

Ciò comunque, è bene dirlo, non significa che il rischio per la salute, da sempre presente nella realtà industriale, sia stato eliminato

completamente. È però probabile che possa esser stato ormai metabolizzato nel corso degli anni attraverso una sufficiente attenzione e un adeguato controllo normativo. Nel settore dell'industria risultano invece sempre più problematiche le mansioni relative alle linee di produzione, alle catene di montaggio, in cui i lavoratori, ma specialmente le lavoratrici, compiono quotidianamente serie di movimenti sempre uguali che, come abbiamo visto, influiscono su spalle e soprattutto sulle articolazioni degli arti superiori.

Ma è guardando oltre i confini della realtà industriale che la situazione si fa più problematica per la salute nel mondo del lavoro femminile. Emergono nuovi settori che un tempo sarebbero stati difficilmente considerati rischiosi per lo sviluppo di malattie professionali, tutte nuove realtà lavorative, come si diceva, in cui la presenza femminile sembra essere prevalente.

Innanzitutto, a rappresentare un problema sempre maggiore è il settore dei supermercati e in particolare la barriera casse, dove il personale, prevalentemente composto da donne, è costretto a posture scomode o alla ripetizione di particolari movimenti, con molto poca differenza, evidentemente, e nella forma almeno, da quelli necessari a chi lavora in una catena di montaggio.

Si vede che da qualche anno settori che non consideravamo particolarmente a rischio... sto pensando all'ambito dei supermercati [in cui] cominciamo a vedere delle malattie muscolo-scheletriche.

(Am4. Medico del lavoro SPISAL)

[...] spesso la barriera casse, la cassa, le torsioni, no? Perché le torsioni continue provocavano grosse problematiche ai lavoratori... completamente secondo me sottovalutato il problema derivato alla barriera casse, alle torsioni, all'alzare dal carrello della signora, che ne so... le acque.

(Am6. Rappresentante sindacale)

Anche il settore impiegatizio e del pubblico impiego, settore anche in questo caso popolato in maggioranza da donne, sembra attirare l'attenzione più di quanto non fosse un tempo per il rischio crescente di riscontrare malattie professionali di tipo muscolo-scheletrico. È un

settore che spesso gli stessi tecnici della sicurezza considerano poco pericoloso, ma che invece ultimamente si dimostra essere sempre più critico proprio per questo tipo di patologie. La poca attenzione data a questo ambito è forse dovuta anche alla diversa consapevolezza di coloro che vi lavorano, meno attivi a livello collettivo rispetto a chi opera in altri settori. A tal proposito viene detto infatti che:

Il lavoro impiegatizio, a parte casi particolari, spesso è un micro lavoro, quindi pochi dipendenti, poca attenzione, quindi non c'è una collettività che magari aiuta ad amplificare il problema [delle malattie muscolo-scheletriche].

(Gb1. Medico competente)

Altri settori critici, in cui ancora una volta lavorano prevalentemente donne, sono sia quelli delle pulizie, che espongono il personale al pericolo derivante da avvelenamenti per il contatto quotidiano con agenti chimici, e quelli delle stirerie, in cui è presente in misura maggiore il rischio di contrarre patologie da ripetizione dei movimenti. Questi settori, nello specifico, risultano particolarmente problematici e poco considerati, soprattutto per quanto riguarda la tutela della salute nell'ambiente lavorativo, e ci permettono per questo di avvicinare la terza ed ultima linea argomentativa che volevamo affrontare. Ma vediamo prima cosa si dice a proposito di questi settori:

I settori dove la donna ha meno tutele è il settore delle pulizie... vedo le signore che lavorano qui, dove fanno fatica ad ottenere la dignità di uno spogliatoio pulito, riscaldato... sicuramente il settore delle stirerie, dove i ritmi sono notevoli, dove anche il microclima del luogo di lavoro è pesante... In questi luoghi dove è notoriamente prevista la presenza di personale femminile si tende un po' a sottovalutare l'aspetto rischio, perché il rischio è normalmente collegato all'uso di un'attrezzatura, di una macchina, mentre in questi settori sono altre cose che... sono i ritmi, i turni [...], la postura... e che non sono valutati come una fonte di rischio, perché storicamente la macchina da cucire si sta seduti e si pensa che star seduti alla macchina da cucire sia una cosa piacevole, e stirare dov'è il problema? Tanto la donna stira anche a casa, in piedi, per cui può stirare

anche sul luogo di lavoro... non ci sono problemi con le sostanze, gli appretti, i vapori, perché tanto è una cosa che si utilizza anche a casa. E nelle pulizie il fatto di lavare pavimenti, di sollevare i cestini, di ripetere continuamente movimenti, viene visto come una cosa che non provoca rischi, perché tanto a casa fai le pulizie. Da questo punto di vista sì, c'è una sottovalutazione del rischio e questo va a colpire in maniera pesante la donna.

(Gb5. Ispettore del lavoro SPISAL)

Ancora una volta il mondo del lavoro femminile risulta essere piuttosto delicato per quanto riguarda la salute, e la citazione appena riportata, crediamo, spiega piuttosto bene come questo aspetto possa essere pericolosamente sottovalutato. Viene mostrata, in altre parole, una sorta di intercapedine che si apre nel sistema della tutela delle malattie professionali muscolo-scheletriche e che rende traballante la struttura nel suo complesso. E il settore delle pulizie e quello delle stirerie rappresentano solo un caso particolare che ci permette di osservare più da vicino in che modo venga tutelata la salute di lavoratori e lavoratrici a proposito di questa nuova frontiera delle malattie professionali.

Da quanto ci è stato detto nelle interviste, le garanzie che vengono date per difendere i lavoratori da questo tipo specifico di patologie, sembrano in effetti lasciare un po' a desiderare e sono almeno due gli aspetti più rilevanti che concorrono a creare questa difficoltà.

Innanzitutto un primo aspetto è di carattere normativo. All'interno del recente D. Lgs. 81 sembra non siano stati lasciati sufficienti spazi per rendere obbligatoria una sorveglianza sanitaria che prenda in considerazione anche le patologie da movimenti ripetuti e che permetta di scoprire la malattia in un periodo ancora precoce del suo sviluppo.

Qui purtroppo qualcosa di più forse poteva farlo il Testo Unico, per lo meno rendendo obbligatoria la sorveglianza sanitaria anche per i movimenti ripetuti, anche in una situazione in cui i disturbi possono essere preliminari [...]. Sorveglianza sanitaria vuol dire che quando uno comincia ad avere dei problemi, ancora in fase iniziale, precoce, lo può riferire al medico che lo visita periodicamente.

(Ap1. Direttore SPISAL)

Un altro fattore che rende problematica una tutela adeguata per questo tipo di patologie che colpiscono maggiormente la realtà femminile, è di tipo culturale. Molto spesso la questione delle malattie muscolo-scheletriche legate all'attività lavorativa è stata sottovalutata, anche in passato, per un'idea di base che mantiene la donna ancora imprigionata nell'ormai nota condizione della "doppia presenza": cura familiare da una parte e impegno lavorativo dall'altra. La vita lavorativa delle donne, per questo motivo, è talvolta molto breve e il conseguente *turnover* occupazionale garantisce purtroppo che le malattie professionali rimangano nascoste in una condizione di latenza, lasciando che le cause siano spesso imputate unicamente al lavoro fatto in casa come moglie e madre.

[...] il *turnover* è quello che ci ha garantito di evitare un'evidenza lavorativa di questo [le malattie professionali]. Una [donna] ha lavorato 15 anni, dopo magari per motivi familiari è rimasta a casa... mal di schiena gli sarà venuto tirando su i bambini e accudendo i bambini, non sicuramente lavorando.

(Am3. Ispettore del lavoro SPISAL)

Ma le malattie professionali non vengono nascoste solo dagli aspetti culturali. L'invisibilità, come già accennato in apertura a questo paragrafo, sembra far parte della loro stessa natura e fa sì che esse, a qualsiasi livello, in questo caso e senza alcuna distinzione di genere, risultino difficilissime da individuare e di conseguenza da combattere.

Stiamo parlando nello specifico della difficoltà che si riscontra nel far ricerca in tema di malattie professionali: i lunghi periodi di latenza della gran parte, se non della totalità, delle patologie dovute all'esercizio di un'attività lavorativa, non permettono di pianificare un'adeguata strategia conoscitiva. A differenza di quanto succede con gli infortuni sul lavoro, più facili da prevenire ma soprattutto da identificare e conoscere, con le malattie professionali è una lotta contro il tempo che rende particolarmente complesso l'attivarsi di una volontà di ricerca e di conseguenza non garantisce troppe possibilità per delle azioni mirate di tutela all'interno delle aziende.

L'handicap grosso che hanno le inchieste di malattie professionali su questo tipo proprio di patologie, è purtroppo il tempo. Perché richiede: verifica della catena, la ricostruzione di tutta la sua vita lavorativa [del lavoratore o lavoratrice]... cioè perché sono malattie professionali che purtroppo si generano in lassi di tempo abbastanza lunghi insomma.

(Am3. Ispettore del lavoro SPISAL)

A peggiorare la situazione e a rendere le malattie professionali ancora più invisibili è un incremento strutturale dell'incertezza che sta investendo da molto tempo ormai la nostra società, sia dal punto di vista ambientale che economico-occupazionale.

Indagare su una malattia professionale, oggi più che nel passato, significa infatti tenere conto non solo del percorso lavorativo della persona colpita da una particolare patologia, ma nella ricerca si inseriscono inevitabilmente sia le predisposizioni individuali del soggetto, che tutta la molteplicità degli aspetti ambientali esterni che hanno potuto concorrere all'esposizione e allo sviluppo della malattia. Per questo non è più possibile parlare di cause, ma di concause alla malattia che diventa, in questo modo, sempre più difficile da isolare e correlare poi all'attività lavorativa.

Cioè il tunnel carpale che può venir fuori perché uno usa il mouse, può venir fuori per duemila altri motivi. Le alterazioni degenerative a carico delle articolazioni dei rischi intervertebrali sono legati anche a cause naturali, a predisposizioni individuali. Quindi è molto più difficile individuare in modo netto che cosa è da lavoro e che cosa non è da lavoro.

(Ab3. Direttore SPISAL)

Inaspettatamente, per certi versi, anche la contingenza della crisi economico-occupazionale sembra influire sulla difficoltà nel ricostruire la causa della malattia professionale. La mobilità del mercato del lavoro attuale, infatti, fa sì che riuscire a ricondurre la patologia riscontrata a un preciso luogo di lavoro per dimostrarne la causalità risulti praticamente impossibile.

Un'altra cosa che porta a complicare secondo me la ricostruzione causale della malattia professionale: una volta uno entrava in fabbrica e ci stava

vent'anni, trent'anni, quarant'anni, adesso ha lavorato in dieci ditte diverse. Cioè non è semplice!

(Am5. *Medico del lavoro SPISAL*)

Se non altro sembra che la sensibilità nei confronti del complesso tema delle malattie professionali stia in generale cambiando rispetto al passato e pare che ciò avvenga proprio da parte di coloro che sono quotidianamente esposti al rischio negli ambienti di lavoro.

Sulle malattie professionali c'è una cultura che sta cambiando dal passato... parlo di vent'anni fa, venticinque anni fa... per il fatto della cultura dei giovani che è un po' cambiata [...]. Adesso in carrozzeria ci sono le cabine, ci sono le ventole aspiratori, la gente accetta... Cioè, utilizza l'aspiratore, utilizza le protezioni, le maschere.

(Ap2. *Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione*)

3.6 *Cultura della prevenzione tra formazione e applicazione delle norme*

Uno dei cardini del nuovo D. Lgs. 106 è il superamento di un'ottica puramente repressiva e sanzionatoria degli organi di vigilanza in favore di una promozione della cultura sulla prevenzione. L'obiettivo è quello di sensibilizzare datori di lavoro e dipendenti a lavorare in sicurezza senza che le norme vengano seguite solo per paura di una sanzione.

Per questo motivo ci è sembrato necessario ascoltare i giudizi dei testimoni intervistati riguardo la situazione attuale: si sta effettivamente puntando alla sensibilizzazione per una cultura della prevenzione? O, in maniera opposta, si è ancora lontani dal raggiungimento di tale obiettivo e dunque la vigilanza rimane una componente imprescindibile perché i corsi di formazione vengano organizzati?

L'opinione generale, nonostante i diversi ruoli rivestiti dai testimoni, è che un cambiamento in positivo sia avvenuto se non altro riguardo l'applicazione delle norme vigenti:

[In passato] parlare di leggi che regolamentavano la sicurezza sul lavoro per molte aziende, soprattutto nella nostra realtà [il Veneto], che

è composta da piccole aziende, non sapevano neanche cosa fossero... Quindi un'ignoranza quasi totale...[ora] troviamo un imprenditore che è consapevole di come funziona il sistema.

(Ab6. *Ispettore del lavoro SPISAL*)

Che sia per obbligo, ossia semplicemente per evitare sanzioni, o perché “*ci si crede*”, i corsi di formazione vengono istituiti dalle aziende in maniera pressoché generalizzata, ma è il riconoscimento della loro fondamentale importanza che risulta ancora carente. L'obbligo di organizzare questi corsi è vissuto tuttora come un onere invece che come un investimento da parte dei datori di lavoro e questo va ad incidere sull'effettiva utilità e pregnanza che questi corsi hanno sui fruitori stessi.

Un corso istituito solo per adempiere a una legge e che si esaurisce in un numero minimo di ore e in una serie di lezioni frontali, senza puntare sulla qualità e sul confronto interattivo, risulterà essere una mera applicazione formale di un obbligo proveniente dall'alto.

[La] formazione [è] qualcosa di più importante, quella che dovrebbe provocare dei cambiamenti nelle persone...quella interattiva, cioè ragionare sui problemi che hanno loro [i fruitori] più che insegnare gli articoli della legge.

(Am2. *Formatore sindacale RLS e RSPP*)

In questo caso, dicono i testimoni, si può parlare di *informazione* più che di formazione.

I direttori SPISAL e le figure sindacali competenti evidenziano il loro contributo in materia di formazione attraverso la stampa di semplici e pratici opuscoli informativi. I primi operano con la divulgazione di tali opuscoli contenenti la spiegazione degli obblighi di un'azienda dal punto di vista della formazione e prevenzione, i secondi, invece, mettono a disposizione del lavoratore “libricini” che spiegano come utilizzare concretamente i diversi macchinari in maniera sicura.

Un ulteriore elemento comune che risalta dalle testimonianze è che, affinché la prevenzione non rimanga solamente un obbligo ma diventi parte di una cultura condivisa socialmente, una formazione

mirata dovrebbe cominciare prima dell'ingresso nel mondo del lavoro, ovvero nelle scuole.

[...] la cultura [...] non è che si forma sul luogo di lavoro, devi farla fin dall'inizio, a tutti i livelli scolastici [...] sia alle elementari che alle medie, ma poi anche nelle scuole superiori.

(Ab3. *Direttore SPISAL*)

[...] perché oggi siamo concentrati che la scuola ti insegna a comunicare, ti insegna il computer, ti insegna la matematica, a leggere e a scrivere, non si capisce perché la scuola non debba insegnarti che lavorare ha dei rischi...

(Ap4. *Rappresentante sindacale*)

Se da una parte quindi si riscontra l'istituzione pressoché generale dei corsi di formazione definiti per legge, l'effettiva introiezione del significato del "lavoro in salute e sicurezza", la conoscenza e il tangibile rispetto delle norme da parte dei lavoratori sono difficili da riscontrare nella realtà quotidiana.

Nessuno degli intervistati si sente di asserire che effettivamente i lavoratori abbiano sviluppato un'adeguata percezione del rischio e che, di conseguenza, seguano scrupolosamente le norme di sicurezza.

La colpa di tale carenza non è attribuita esclusivamente al lavoratore o al datore di lavoro. Chi fa pendere più la bilancia della colpa dalla parte del datore di lavoro e del clima aziendale che si forma intorno al rispetto della norma punta il dito contro il "cattivo esempio" delle figure ai vertici:

[...] il clima aziendale crea poi il rispetto della norma.....e l'interesse che il datore di lavoro ha per la salute e la sicurezza dei suoi dipendenti. Se in azienda il datore di lavoro si percepisce al di là dei cartelli, delle indicazioni delle carte [...] il lavoratore a un certo punto si adegua e cerca di evitare scontri con il datore del lavoro anche a spese di una maggior attenzione a questi aspetti.

(Ap1. *Direttore SPISAL*)

E ancora:

[...] cioè se il caporeparto, l'imprenditore, va in un posto dove non usa le scarpe di sicurezza, non usa le cuffie, non usa gli occhiali, è chiaro che il lavoratore si ritiene autorizzato a non usarle neanche lui.

(Ab3. *Medico SPISAL*)

Chi è all'estremo opposto, invece, riporta una conoscenza delle norme da parte dei lavoratori, ma una scarsa applicazione per negligenza o superficialità:

[...] però molto spesso anche questo [la conoscenza delle norme] non va a modificare il loro [dei lavoratori] modo di approcciarsi al discorso sicurezza, sottovalutano i rischi.

(Ab6. *Ispettore del Lavoro SPISAL*)

[...] da parte di uomini e donne non c'è sensibilità, perché si sentono tutti forti e coraggiosi e non pensano che con l'andare [del tempo] qualche problema potrebbe emergere.

(Ap3. *Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza*)

Nel concorso di colpe viene nominata anche la realtà regionale in cui viviamo, composta da un numero elevato di piccole-medie aziende, e la percezione culturale del lavoro aziendale del Veneto:

[...] siamo in Veneto. È proprio una mentalità.. Io sono qua per lavorare. Punto. Non importa le condizioni. Quando arrivano a chiederti le condizioni è perché gli capita qualcosa di personale. Ma se parliamo del globale, vanno avanti tutti con la testa bassa.

(Ap3. *Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza*)

[...] nell'ambito delle piccole aziende piccole o medie aziende dove non ci sono dei grossi gruppi di lavoratori su cui le discussioni possono sorgere e venire sviluppate delle tematiche anche relative alla sicurezza la percezione del rischio direi che è carente [...]

(Ab2. *Direttore SPISAL*)

Nel lato pratico risulta quindi abbastanza chiaro che, nonostante gli sforzi, c'è ancora molto lavoro da fare per sensibilizzare e cambiare la mentalità dei lavoratori nel frangente dell'obbligo della normativa da seguire, ma soprattutto per modificarla a livello più profondo, ossia come "sentire" tale normativa parte di sé e del proprio essere. Viene quindi riproposta la necessità di una cultura della prevenzione:

La cultura della sicurezza va quotidianamente riproposta... oggi siamo più esposti al cambiamento [dell'ambiente lavorativo] e quindi a dover adeguarsi continuamente: bisogna continuamente imparare a lavorare in sicurezza.

(Ab1. Rappresentante Sindacale)

Ironicamente lo stesso concetto viene presentato così:

Mi chiedo sempre perché la Coca Cola fa sempre la pubblicità, cioè la Coca Cola la conosciamo tutti, però se non fai la pubblicità uno va a fare qualcos'altro, beve qualche altra bibita e quindi il fare attenzione alla sicurezza sempre è fondamentale.

(Ab3. Direttore SPISAL)

In conclusione, quindi, in molte aziende non si è sviluppata ancora un'adeguata sensibilizzazione riguardo l'importanza della prevenzione e dei corsi di formazione dal momento che, per un'ottica improntata soprattutto al profitto, questi corsi sono visti principalmente come un costo. Ma è proprio qui la differenza: mantenendo quest'ottica di profitto la formazione risulta essere solo un guadagno anche in termini economici:

[...] Perché un'azienda che per motivi di sicurezza è ben organizzata, il personale ha la sua divisa, ha una certa immagine, riesce a dare anche un servizio ai clienti che è diverso, di qualità no? e il cliente che vuole un servizio preciso... 100 euro in più, però vuole esser sicuro del prodotto.

(Am3. Ispettore del lavoro SPISAL)

3.7 *Vigilanza e controllo: lo SPISAL è un servizio adeguato?*

La questione della vigilanza e del controllo da parte degli SPISAL, organi di vigilanza competenti, è una delle questioni più controverse quando si parla di salute e sicurezza in ambiente lavorativo.

È possibile parlare di adeguata vigilanza?

La seguente testimonianza sembrerebbe risolvere il problema alla radice, ma è un'affermazione più a livello utopico o comunque a lungo termine, lontana dalla situazione attuale e che si allaccia nuovamente al bisogno della formazione di una cultura alla base:

[...] se tu riesci a cambiare mentalità in azienda per assurdo potrebbe anche non esser più necessario fare accesso in azienda [da parte degli SPISAL]. Un'azienda che sa che sicurezza è qualità... un'azienda che ha un Rls, un Rsp, cioè tutte le figure predisposte che hanno sviluppato un livello di collaborazione alto, per assurdo potrebbe essere anche non necessario l'accesso in azienda. Ovvio che il ritorno con la formazione è un po' più a lungo termine rispetto che il ritorno immediato [...]
(Am3. Ispettore del lavoro SPISAL)

A fronte di questa speranza per il futuro, la situazione odierna si presenta differente e i problemi riguardanti il buon funzionamento degli organi SPISAL appaiono di diversa natura.

L'opinione condivisa da tutti i testimoni, siano essi le parti in causa o altri organi indirettamente coinvolti, è essenzialmente di insufficienza nonostante gli sforzi.

Il principale ostacolo che dirigenti e medici competenti si trovano ad affrontare è di tipo numerico: l'organico è vertiginosamente inferiore rispetto al numero di aziende da controllare, divario ulteriormente ampliatosi con il nuovo Piano Sanitario Nazionale:

[...] il patto Stato-Regioni che chiede che noi per esempio vediamo, l'anno scorso dovevamo vedere il 2,5% delle aziende, che vuol dire vederne 500 in un anno, quest'anno in teoria i nostri direttori generali

hanno l'obiettivo di vederne il 5%, vuol dire vederne 1000, solitamente ne vedevano 400 e qualcosa [...]

(Am1. Direttore SPISAL)

[Il nuovo Piano Sanitario Nazionale] ha dato degli standard di attività, cioè di fare il 5% delle aziende ogni anno solo che noi abbiamo organici per fare poco meno del 2%. Ci si chiede di fare più del doppio, come organici questo significa che si entra e si esce dall'azienda, si saluta, si guardano un po' di carte e si viene via, questo è l'intervento che oggi noi facciamo.

(Ab2. Direttore SPISAL)

[...] si prevede che noi dovremmo, per il 2010, passare sostanzialmente dal 2.5% delle aziende con dipendenti al 5%. Questo 5% delle aziende per noi voleva dire perciò passare da 440, che era quello che avevamo fatto, a 814 ed è impossibile [...]

(Ap1. Direttore SPISAL)

Il numero poco elevato di membri dell'organico generale si associa a una cattiva distribuzione dello stesso:

Gli SPISAL della province di Treviso sono quelli più sotto organico rispetto alla media regionale [...] in Toscana c'è il triplo degli operatori del Veneto a parità di posizioni amministrative da controllare, cioè di aziende da controllare, e in Emilia Romagna c'è il doppio.

(Ap1. Direttore SPISAL)

Per ovviare alla scarsità di organico e adempiere al loro compito, i diversi servizi cercano di mettere in campo nuove strategie e metodi alternativi:

[...] abbiamo inventato l'ispezione breve: primo, ne vediamo due ogni mattina perché le cerchiamo sulla stessa via, [secondo] possibilmente non entriamo mai in una azienda senza prima aver fatto un'azione informativa, vuol dire che abbiamo prodotto una serie di manuali spediti alle aziende, fatto la riunione con le aziende e detto: "tra tre mesi noi cominciamo a

venire, a fare...”, e quindi questo ha significato [che] in genere il 50% delle aziende si fa trovare a posto.

(Am5. Direttore SPISAL)

[...] con le risorse che abbiamo cerchiamo di indirizzare gli interventi nei settori più pericolosi che sono l'edilizia, il primo, la metalmeccanica, il legno, e poi in base agli infortuni e altre cose andiamo anche a controllare altri settori.

(Ab3. Direttore SPISAL)

Ma queste soluzioni arbitrarie generano un'ulteriore problematica, ossia la mancanza di un coordinamento generale del servizio, che viene evidenziato dagli stessi componenti dello SPISAL:

[..] oltre la differenza di risorse nel territorio regionale per non parlare di quello nazionale vengono fuori anche delle differenze sulla tipologia dell'intervento che sono e possono essere significativamente diverse da intervento a intervento e questo non va bene perché è un'attività che non può essere arbitraria e discrezionale, più di tanto insomma, perché non è che un'azienda che sta qui deve essere discriminata o deve subire un controllo diverso rispetto ad una azienda che sta 20 chilometri di distanza [..]

(Gb2. Direttore SPISAL)

Sono ravvisate troppe disomogeneità nel modo di procedere e questo sicuramente non è positivo. Se mi metto nei panni dell'imprenditore o del lavoratore che subisce o che riceve una visita ispettiva, questa dev'essere il più possibile uniforme, perché non può essere completamente diversificato tra un imprenditore che opera a Vicenza e uno che opera a Belluno, adesso dico una provincia a caso. Oppure lo stesso imprenditore che ha più stabilimenti, più aziende dislocate in territori diversi e vede modalità di intervento, trattamento diverso, questo non è sicuramente né positivo e neanche giusto.

(Ab6. Ispettore del lavoro SPISAL)

I Rappresentanti Sindacali e le figure che operativamente si occupano di salute e sicurezza all'interno dell'azienda, se interrogati sullo

stesso argomento del servizio SPISAL lamentano un'azione limitata alla sola repressione, invece che associata ad un'opera di prevenzione che sarebbe, a loro avviso, altrettanto utile. Si ripropone quindi il problema precedentemente esposto, ossia il bisogno di creare una cultura sulla prevenzione attraverso la collaborazione delle diverse figure coinvolte che non si limiti alla sola vigilanza sanzionatoria:

[Lo SPISAL] agisce molto in termini di repressione, nel senso che è più un agente di controllo... non è tarato sulla prevenzione... molto più sulla repressione, perciò agisce nei confronti delle aziende come un po' fa l'organo di vigilanza [...].

(Ap4. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)

[...] bisogna anche costruire le relazioni con lo SPISAL. Non è una cosa semplice. Costruire le relazioni significa che il segretario, ma anche i rappresentanti della sicurezza dovrebbero avere molto più tempo per poter parlare con loro, poter spiegare tutti gli aspetti... cioè, costruire questa relazione reciproca di collaborazione. [...] Lo SPISAL dovrebbe intervenire per prevenire, no per mettere la sanzione, per cui dire quali sono gli interventi che bisogna fare, controllare, avere questo rapporto con i rappresentanti della sicurezza che dicono se l'azienda sta procedendo, se sta facendo [...].

(Ap3. Rappresentante Sindacale)

[..] più che sanzionatorio noi chiediamo che sia sì sanzionatorio però dovrebbero cercare di dire alle imprese di, ok li "stangiamo", però diamo loro delle informazioni.

(Ab4. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali)

A questo aggiungono una richiesta di intervento, che per essere realmente efficace, non sia solo su chiamata o segnalazione:

[...] dovrebbero andare gli SPISAL proprio dove non ci sono gli Rls. Invece è il contrario: vanno dove ci sono gli Rls perché... perché gli Rls fanno le segnalazioni e allora sono obbligati ad andarci, però è un po' un controsenso... Sì, come Rls facciamo le segnalazioni, sì è giusto che vieni... ma i problemi più grandi saranno dove non ci sono...

(Ap3. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)

[...] Loro fanno il loro intervento su segnalazioni e finisce lì. Cioè noi abbiamo bisogno spesso che siano loro, non solo su segnalazioni. Noi pensiamo che siccome c'è la legge per prevenire dobbiamo svilupparla, ma se non abbiamo gli organi di controllo che sono efficienti ed efficaci nel territorio abbiamo una bilancia che pende per una verifica poco importante. Di conseguenza le aziende magari ne approfittano, no? non per il fatto di volerne approfittare, ma perché sono tranquille [...]

(Am6. *Rappresentante sindacale*)

Infine viene nuovamente ribadita la caratteristica locale della compresenza di grandi e piccole aziende, evidenziando la necessità di un occhio di riguardo per quest'ultime, che presentano una maggiore problematicità:

[...] noi abbiamo tantissime piccole aziende e quindi abbiamo bisogno di servizi in grado di essere molto più capillari nelle presenze [...] la questione [è] di non corretta dimensione di quantità di operatori e anche di strumentazione rispetto alla frammentazione del ceto produttivo delle imprese nel senso che, un conto è fare un intervento di tipo ispettivo, non so petrolchimico o in una grande azienda che ha di per sé una struttura, una sua configurazione, un conto è magari su migliaia di piccole imprese dove, non solo l'organizzazione della sicurezza, ma anche l'organizzazione dell'impresa è molto fragile, dove c'è bisogno di molta più assistenza anche da parte dell'ente pubblico [...].

(Ab1. *Rappresentante sindacale*)

3.8 *Il benessere al femminile sul luogo di lavoro: stress lavoro-correlato, mobbing e molestie*

Come si poteva facilmente ipotizzare, risulta particolarmente difficile per tutte le categorie dare una definizione precisa e puntuale di stress lavoro-correlato.

Nonostante la normativa lo specifichi come uno dei fattori da considerare nella valutazione dei rischi, la problematicità del fenomeno sta proprio a monte. Dal momento che appartiene alla classe dei rischi psico-sociali è difficile definire i rapporti causali esistenti tra pericolo e

danno causato. Per questo motivo la vera e propria valutazione è stata posticipata per la mancanza di definizione di criteri condivisi.

Lo stress lavoro-correlato può avere diverse cause e porta ad un malessere dovuto alla sensazione di non riuscire a rispondere adeguatamente alle aspettative lavorative.

Stando così le cose, i testimoni hanno cercato di dare la propria definizione accorpare le proprie conoscenze, la propria competenza e la propria esperienza. Da tutti, però, viene evidenziato il bisogno, in primo luogo, di una valutazione dell'organizzazione del lavoro quando si parla di stress lavoro-correlato:

Stress lavoro correlato, cioè una situazione di sovraccarico psichico e fisico del lavoratore connesso al lavoro, correlato al lavoro, che non vuol dire, esclusivamente dal lavoro, ma vuol dire che è anche influito dal lavoro.
(Ap1. *Direttore SPISAL*)

[...] individuare quegli elementi di carico psicofisico che derivano dall'organizzazione del lavoro e anche dalle relazioni all'interno del luogo di lavoro. Non solo organizzazione della produzione, ma anche l'organizzazione di rapporti di tipo gerarchico, del rapporto tra colleghi nel luogo di lavoro e questo è l'area di intervento [...].
(Ab1. *Rappresentante Sindacale*)

[È un] problema di cattiva organizzazione: quindi nei casi in cui siamo entrati nelle aziende, o nelle aziende pubbliche per questo tipo di attività, il nostro intervento è stato proprio quello di promuovere una azione chiara, nei confronti dell'organizzazione del lavoro stesso, dei rapporti interpersonali, dei carichi di lavoro. Ma fare una valutazione di lavoro stress correlato è a monte. È il primo passo che bisogna fare, bisogna attuare una buona organizzazione lavorativa.
(Ab3. *Medico Competente*)

Ma la donna può considerarsi più soggetta a questo tipo di problematica? È un disturbo che le appartiene più di quanto non appartenga all'uomo?

Dal momento che nel senso comune alla donna viene associato un doppio carico di lavoro, derivante dalla famiglia, in aggiunta al

lavoro in quanto tale e che, in secondo luogo, distinguere le due parti è alquanto difficile, ci si sarebbe potuti aspettare una generale risposta affermativa. Invece sono solo alcune testimonianze, specificatamente quelle femminili, che danno una risposta di questo tipo:

[...] le donne sicuramente son più stressate perché hanno più cose da fare: la famiglia, i figli, magari il genitore anziano cioè tante cose. E in più il lavoro: cioè uno arriva al lavoro già stanco di quello che hai lasciato a casa [...].

(Gb3. Assistente Sanitaria SPISAL)

Beh un po' di più per la donna, perché la donna, che se ne dica, ha sulle spalle anche il peso della famiglia, per l'organizzazione stessa delle cose, che ci sono pochi servizi per aiutare la donna: il nido, tutte queste cose che mancano, servizi proprio per i bambini, la tutela dei bambini.

(Ab5. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)

Gli altri testimoni, invece, danno risposte diverse, mettendo in evidenza aspetti che forse comunemente risultano poco immediati.

I rappresentanti del settore sanitario affermano che, a parità di lavoro, non è possibile fare una distinzione di genere e considerano la donna più soggetta a un disturbo di stress. Non è il fatto stesso di essere donna che la rende più esposta a questa problematica, ma la tipologia di lavoro che viene solitamente svolta dal genere femminile:

[La donna è più soggetta a stress] per la tipologia di lavorazione: cioè perché un lavoro che sicuramente abbiamo dimostrato essere a rischio di stress è il lavoro dei call center. Nel call center abbiamo un 70% di donne, solo per questo. Se fosse il 100% di maschi sarebbero colpiti solo i maschi. [...] Dire che la donna è più suscettibile in quanto genere, non mi pare che esistano dimostrazioni di questo [...].

(Ab2 Direttore SPISAL)

[...] io penso che riguardi entrambi, insomma... ho visto persone stressate, sia uomini che donne. Vorrei dire in egual misura. Che dopo questo possa... che lo stress magari in certi ambiti riguardi più le donne perché sono... perché sono attività a componente femminile maggioritaria. Per

esempio sto pensando al lavoro in sanità, o al lavoro nella scuola, perché sono ambiti più femminili [...].

(Am4. Medico del lavoro SPISAL)

Ma anche questa distinzione lavorativa, che rende le donne più soggette a disturbi di stress, non è accolta da tutti:

Cioè lo stress è caratteristico, oggi si misura, è caratteristico del lavoro di ufficio, ma semplicemente perché non si va a misurare in fonderia, perché in fonderia hanno problemi maggiori, non è detto che non abbiano anche questo tipo di problemi. Anzi in fonderia oltre a rischio di incolumità fisica, possono avere e hanno sicuramente anche lo stress.

(Ab2. Direttore SPISAL)

Questo dell'ambiente di lavoro [non è una problematica tipicamente femminile]. Però insomma anche uno che si arrampica sempre su per le impalcature... il bello è che non si sentono neanche stressati perché sono talmente tanto abituati a questo ambiente che alla fine la reazione da stress non ce l'hanno neanche più. Però ovviamente l'ambiente di lavoro, uno che sa che ci sono degli agenti chimici... per esempio cancerogeni... e non è sicuro dei mezzi di protezione che ha, eccetera, è chiaro che vive in un ambiente stressogeno.

(Am1. Direttore SPISAL)

Le figure sindacali evidenziano invece aspetti di natura culturale. Spesso tale attribuzione femminile è un retaggio culturale che implica anche il fatto che gli uomini non possano manifestare tale disagio:

Cioè culturalmente è visto secondo me: [...] le donne sotto questo aspetto sono quelle che: "sono stressata", lo dicono cioè lo manifestano. Guardate che la cosa peggiore è il maschio lavoratore che non manifestano che ha questi disturbi e che sono peggiori. Perché veramente, le donne ne parlano di più e forse le aiuta anche a superare. Il maschio si vergogna a dire che è stressato perché il collega oppure perché il datore di lavoro lo misura e lo mette inferiore all'altro collega e ne soffre dentro [...].

(Am6. Rappresentante Sindacale)

A conclusione vengono fatti riferimenti alla configurazione attuale del mercato del lavoro che per definizione genera stress e riguarda uomini e donne indifferentemente:

[...] poi in questo periodo con la crisi che non ci aiuta. Quindi già il fatto la mattina di alzarsi e non sapere se la sera, adesso questa è un'esagerazione, però non sapere il lavoro come andrà, e i datori di lavoro che si lamentano [...].

(Ab5. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)

Secondo me [lo stress lavoro-correlato] è determinato principalmente da una mancanza di sicurezza, sicurezza intesa come sicurezza del posto di lavoro, cioè il fatto di avere un lavoro precario. [...] Capisco che sia anche necessario la flessibilità, però dopo un po' di tempo per legge dovresti stabilizzare questi lavoratori. Ecco io sono convinto che con questo tipo di iniziative piuttosto che valutazioni fittizie si risolverebbe il problema stress che sicuramente c'è.

(Ab6. Ispettore del Lavoro SPISAL)

Appartenenti alla categoria dei rischi psico-sociali, oltre allo stress lavoro-correlato, sono anche il mobbing e le molestie, ma questi ultimi sono rimasti dal punto di vista operativo esclusi dalla valutazione del rischio in azienda.

La presenza o meno di tali problemi definisce il benessere nell'ambiente lavorativo in termini relazionali in un'ottica di genere femminile.

C'è ancora da parte delle lavoratrici una forma di timidezza, non manifestano questo loro disagio. Cercano di risolvere lavorando di più, e poi si stressano e a volte qualcosa di peggio.

(Ab5. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)

Poi è chiaro che la percentuale che si viene a sapere è molto bassa, quindi una persona o va all'ufficio legale o accetta troppe volte il licenziamento o per motivi familiari o piuttosto che [per altri motivi], per non fare casino.

(Ab4. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali)

Escluse le situazioni plateali, che comunque sono in numero limitato, secondo alcuni nostri intervistati la difficoltà sta nella definizione di ciò che può essere definito *mobbing* e molestie.

[È] un tema molto difficile. Non si sa mai com'è nato [il fatto], cos'è successo, se davvero son state messe in atto [azioni di molestie o mobbing], se non è la persona che se l'è tirata addosso, se non l'ha vissuta in una certa maniera, ecc. Per cui, voglio dire, è una tematica che a parità di contenziosi non è da poco e probabilmente bisogna stare anche attenti a non trattar troppa roba perché rientrano nel mobbing anche cose che non c'entrano. (Am5. Direttore SPISAL)

Per le molestie e mobbing è difficile dire perché non si arriva mai alla situazione pesante è più facile arrivare ad una serie di piccoli fastidi quotidiani che spesso però lo vedi sono fatti apposta e per me è già *mobbing* [...]. (Gb4. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)

Per quanto riguarda le molestie, i componenti del servizio SPISAL riportano di non essere l'organo a cui si rivolge la lavoratrice che percepisce una problematica di questo tipo.

Credo che poi per situazioni di questo genere qua, le vie per segnalarle sono diverse: nel senso che uno si rivolge, se ci sono situazioni pesanti, si rivolge ai carabinieri, alla polizia perché noi non abbiamo nessuna competenza in questo senso. Non fa neanche parte dei poteri che il servizio in questo senso può mettere in campo. (Ab3. Medico Competente)

[...] non è prevista neanche una sorveglianza sanitaria obbligatoria. Per cui sì... il medico competente se ne interessa, ma... non è che deve fare una sorveglianza su questo. (Am1. Direttore SPISAL)

Un simile discorso viene fatto anche per il *mobbing*: la difficoltà sta nel fatto che all'interno delle aziende non si manifesta un interesse approfondito. La vittima di questo tipo di situazioni si sente lasciata a se stessa nonostante la presenza di codici disciplinari interni a riguardo:

[...] non per volontà di non interessarsi da parte del datore di lavoro, dell'organizzazione, ecc., ma perché non è stato un argomento, probabilmente, approfondito, tutto qua. Nonostante ci sia nei contratti come dicevo prima, nei contratti di lavoro il *mobbing* dentro, però dopo alla fine se andiamo a guardare cosa dice, dice soltanto che il datore di lavoro deve praticamente vigilare in maniera che non ci siano delle azioni di prevaricazione di uno sull'altro: cioè lui stesso non deve fare queste cose qua... però dal punto di vista pratico tutto si rimanda a uno sportello di ascolto, cioè deve essere creato uno sportello in cui la persona che si ritiene messa sotto tiro in qualche maniera, si può rivolgere.

(Am5. Direttore SPISAL)

La semplice creazione di sportelli di ascolto per la segnalazione di difficoltà di questa portata non sembra, per alcuni dei soggetti intervistati, essere sufficiente e questo comporta che, quando avviene, la denuncia venga presentata solitamente agli organi di tutela pubblica. La situazione, quindi, si presenta come un circolo vizioso: la lavoratrice è formalmente tutelata, anche all'interno dell'azienda stessa, ma per paura di ritorsioni o per la sensazione di una scarsa tutela il più delle volte sembra cercare vie alternative per superare il disagio.

3.9 *Il ruolo del sindacato*

Il sindacato è la figura che, per definizione e andando a scorrere la nostra storia passata e presente, è in prima linea nella difesa dei diritti dei lavoratori. È quindi d'obbligo richiedere una valutazione del suo ruolo in relazione al tema della salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro e della specifica tutela delle donne.

I componenti del servizio SPISAL ne parlano come un organo presente, che fa la sua parte, ma che non pone il problema salute e sicurezza e la questione di genere all'ordine del giorno, probabilmente per l'imminenza di altre problematiche ritenute di importanza prioritaria:

Il sindacato fa la sua parte, è che in questo momento qua [sembra] sia più occupato nel tutelare l'occupazione più che i livelli di sicurezza.

(Ab3. Direttore SPISAL)

Beh... le lavoratrici gravide hanno una normativa specifica e ci arrangiamo praticamente noi e non ci sono grossi problemi da questo punto di vista. Mentre invece per quanto riguarda altri aspetti, no, il sindacato non mi pare che svolga un ruolo particolare di genere [...].

(Ap1. Direttore SPISAL)

Viene messo in evidenza il ruolo di mediazione svolto dal sindacato nel momento in cui c'è una segnalazione da parte del lavoratore di problemi causati da una cattiva organizzazione del lavoro, ma non in presenza di situazioni di *mobbing*; in questi casi, come precedentemente accennato, il soggetto cerca altre vie di soluzione:

Non mi sembra che ci sia una partecipazione sindacale... Allora chi si ritiene mobbizzato attualmente si rivolge al proprio avvocato. Questa è la situazione.

(Am5. Direttore SPISAL)

[I lavoratori] dopo aver fatto periodi di assenza piuttosto prolungati perché avevano uno stato di disagio sul posto di lavoro, quando prendono coscienza che è un problema legato proprio all'ambiente di lavoro, in genere si rivolgono al sindacato [...] e noi cerchiamo di contattare l'azienda e di vedere se è possibile intervenire. Naturalmente non nel caso del *mobbing* perché lì ci vuole un avvocato [...]

(Am4. Medico del lavoro SPISAL)

C'è un maggiore riconoscimento nei confronti degli Rls, il più delle volte di formazione sindacale:

[...] più che sindacato ho visto una certa attenzione da parte dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, [...] che stanno attenti o attente ad aspetti che magari prima dell'Rls erano sottostimati.

(Ap1. Direttore SPISAL)

Le critiche più dure però arrivano dai rappresentanti del sindacato stessi, che si mettono in discussione riguardo il loro operato:

[...] non si è mai posta la dovuta attenzione alla differenza di genere per quanto riguarda la sicurezza. [...] In questi ultimi anni è venuta fuori

questa attenzione alla questione complessiva della maternità, insomma. È un po' questo l'aspetto che ci fa tenere in dovuta considerazione la tutela della donna in quanto tale. Ma... non ci sono altri studi o altre indagini, o altre situazioni che ti dicono di avere un occhio di riguardo per la differenza di genere. Solo esclusivamente il fatto della tutela della maternità e della madre [...].

(Ap3. Rappresentante Sindacale)

[...] servizi dedicati alle donne non è che ci siano, tranne appunto quelli delle esperienze, dicevo prima, legate alla maternità. Legate alla maternità e ai congedi parentali, su quell'area lì si è lavorato anche in termini di servizi legati a sportelli per famiglie, sportelli per congedi parentali, lì c'è attenzione. Quella credo sia l'unica attenzione strutturata all'interno del sindacato [...].

(Ab1. Rappresentante sindacale)

Sono le figure più operative nel campo aziendale, che più direttamente e quotidianamente hanno a che fare con le lavoratrici e con le loro problematiche, che danno una luce più positiva evidenziando la loro attività:

[...] per la tutela della lavoratrice madre quindi la persona in gravidanza è molto tutelata... beh [noi del sindacato] cerchiamo di fare il massimo possibile [...].

(Ab4. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali)

Mah noi [...] abbiamo aperto una serie di sportelli. Uno è qui... quello per il *mobbing* e stress lavoro correlato.

(Am2. Formatore sindacale RLS e RSPP)

[...] c'è stato anche un progetto [...] dove era stato analizzato anche nei minimi particolari il lavoro della donna, il ruolo della donna nel mondo del lavoro, il ruolo nella società. Si credo che il sindacato si stia muovendo, poi il sindacato ultimamente mi sembra anche un po' donna, cioè le donne si stanno anche affermando in maniera veramente prepotente.

(Ab5. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)

3.10 *Comportamento nelle aziende*

Le recenti innovazioni applicate alla normativa per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro hanno dato, senza dubbio, un segnale positivo alla volontà di sistematizzare un reale sostegno legislativo per i lavoratori, che possa tutelarli dai pericoli a cui quotidianamente sono esposti negli ambienti in cui operano.

È impossibile però trattare il tema della salute e della sicurezza sul lavoro da un punto di vista esclusivamente normativo, rimanendo fermi a un livello ideale, senza cioè entrare nel concreto del comportamento messo in atto all'interno delle aziende e senza affrontare, in altre parole, il modo in cui la normativa, e i seguenti obblighi formali che ne derivano, siano stati recepiti nei luoghi di lavoro. Ma prima di entrare nel vivo del discorso, crediamo sia necessario fare una rapida premessa.

Sono diversi i temi che si devono tenere in considerazione qualora s'intenda osservare più da vicino l'azienda nel suo complesso. In breve, si ha a che fare con un'entità molto articolata, composta da diversi attori che agiscono su vari livelli e interagiscono tra loro in base a una certa organizzazione interna condivisa. L'azienda così concepita è soprattutto un insieme di persone che, in base ai loro compiti, mette in atto determinati comportamenti. Tali comportamenti spaziano su almeno due livelli: uno è più formale, concreto, inserito negli schemi burocratici e finalizzato a ottenere gli obiettivi con il massimo di efficacia ed efficienza; l'altro invece è un aspetto più astratto, in cui risiedono valori e aspirazioni di ogni membro dell'azienda, importanti per far stare in piedi il sistema motivazionale dell'agire lavorativo quotidiano e di fondamentale supporto per tener salde le relazioni del personale impegnato al raggiungimento degli obiettivi.

È tenendo conto di questi aspetti che intendiamo analizzare quanto ci è stato detto a proposito dell'atteggiamento delle aziende nei confronti delle normative sulla salute e la sicurezza sul lavoro. Si tratta, in sostanza, di capire se la normativa è entrata a far parte unicamente dell'organizzazione burocratica aziendale, o se è penetrata invece più in profondità, dove giacciono i valori e le motivazioni di chi lavora.

Prima di osservare quale sia l'effettivo grado di penetrazione della normativa, cominciamo esaminando la percezione generale degli intervistati a proposito del comportamento aziendale in tema di salute e sicurezza sul lavoro. Per prima cosa c'è da dire che, a questo livello generale di argomentazione, nei discorsi degli intervistati molto raramente sono stati considerati i lavoratori come una parte attiva. In ogni questione riguardante l'atteggiamento delle aziende, queste ultime sono state identificate il più delle volte con il datore di lavoro, o comunque con i ruoli dirigenziali, escludendo i lavoratori da qualsiasi responsabilità. Un approccio comprensibile per certi versi, che però sembra vedere i lavoratori solo come degli attori marginali e, loro malgrado, una componente passiva nelle relazioni aziendali in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Detto questo, l'atteggiamento delle aziende pare delinearsi all'interno di un contesto molto diversificato, in cui è necessario innanzitutto distinguere le grandi aziende da quelle piccole e medio-piccole. Nelle grandi realtà aziendali sembra esserci una maggior attenzione a un sistema organizzativo che coinvolga i lavoratori, giovando a una migliore attenzione all'aspetto della sicurezza. Invece le piccole imprese vengono descritte dagli intervistati come realtà più complesse, in cui la sicurezza viene spesso messa in secondo piano rispetto alle necessità produttive, soprattutto in un momento particolare com'è quello dell'attuale crisi economica.

Dipende da azienda a azienda. Nelle grosse aziende strutturate si inizia a vedere un coinvolgimento anche dei lavoratori, grazie ai loro rappresentanti. Nelle piccole aziende il problema è sempre quello: i ritmi sono elevatissimi, bisogna lavorare, non si può perdere tempo per discutere... e in questo momento storico penso che la sicurezza sia effettivamente... sia un po' andata in secondo piano... ogni volta che c'è una crisi, i primi aspetti che vengono ad essere un pochettino tralasciati sono proprio gli aspetti di sicurezza.

(Gb5. Ispettore del lavoro SPISAL)

Le piccole realtà sembrano quindi essere le più problematiche da questo punto di vista e talvolta pare che la normativa stessa non

sia abbastanza mirata per risolvere i problemi delle piccole aziende, come per esempio il settore degli studi professionali, dove il rischio per la sicurezza si crede sia minore. In questi casi la normativa sembra aver addirittura causato spesso confusione e in certe situazioni anche difficoltà pratiche nell'applicazione.

[...] c'è stato un po' di panico da parte di aziende a basso rischio, tipo gli studi professionali... Perché ovviamente il decreto legislativo ottantuno... è fatto per tutti i luoghi di lavoro e l'occhio è diretto all'industria e all'artigianato... non certo agli studi professionali. Per cui se uno lo legge dice: "oddio quante cose devo fare!".

(Am1. Direttore SPISAL)

In generale comunque, se quella che emerge dalle parole degli intervistati è una realtà a *macchia di leopardo* in cui è difficile generalizzare, sembra che un atteggiamento costruttivo nei confronti della normativa sia un'eccezione più che una regola.

Sono presenti, è vero, casi di aziende in cui la sicurezza è entrata nell'organizzazione come un vero e proprio valore, come un elemento fondamentale per raggiungere obiettivi di qualità e per stabilire una presenza forte nel mercato. Casi aziendali, questi, usati spesso anche dai tecnici della prevenzione come dei *testimonial*, per portare l'esempio alle realtà imprenditoriali meno attive sulla questione della sicurezza.

[...] nella presentazione delle misure di sicurezza nel comparto agricolo abbiamo inserito un testimonial. È una ditta che ha abbinato qualità, eccetera e che siamo riusciti a dimostrare... ha aumentato il fatturato e ha aumentato là sulle prestazioni implementando un sistema di sicurezza che è corretto... Perché un'azienda che per motivi di sicurezza è ben organizzata è... riesce a dare anche un servizio ai clienti che è diverso di qualità, no?

(Am3. Ispettore del lavoro SPISAL)

In questo senso c'è chi vede addirittura un miglioramento dei comportamenti aziendali di oggi, in tema di salute e sicurezza sul lavoro, rispetto al passato, quando cioè la tutela era affidata alla Legge 626.

È cambiato un po'... quando è partito il 626 c'era una preoccupazione delle imprese centrata sulla messa a norma... mi pare che qualche passo avanti l'abbiamo fatto. [Le aziende ora] vanno oltre la messa a norma quindi si strutturano anche per avere un'organizzazione e una sicurezza che puntino al benessere sul lavoro. Ci sono delle aziende che sono oltre la norma come attenzione alla sicurezza, all'ambiente, insomma.

(Ab1. Rappresentante sindacale)

Nonostante ciò però, non possiamo tralasciare il frequente delinearsi, nelle parole degli intervistati, di un pericoloso atteggiamento che porta molte aziende a trattare le normative con un approccio esclusivamente formale e che purtroppo sembra essere il prevalente. Insomma le cose che devono esser fatte vengono fatte, ma solo eccezionalmente si arriva a quella profondità applicativa tale per cui l'adeguamento alla normativa si trasforma in un comportamento sentito e necessario per la qualità stessa del servizio complessivo dell'azienda.

L'hanno presa come: "oddio abbiamo un'altra cosa da fare!" ... L'adesione è un'adesione di tipo formale insomma... la risolvono in questo modo le aziende... la stragrande maggioranza delle aziende. Cioè un punto di vista proprio esclusivamente formale e non vanno a indagare più di tanto nella loro organizzazione.

(Am4. Medico del lavoro SPISAL)

In certi casi specifici, poi, questo approccio formale alla normativa sembra convergere in una sorta di tutela di comodo, messa a punto solo per costruire la facciata esterna di un'azienda sicura, fatta però di carte e di burocrazia, che non lascia intravedere un ambiente lavorativo realmente sicuro nemmeno a chi lo frequenta quotidianamente, generando in un certo senso degli effetti paradossali.

Dalle ultime lavoratrici che ho trattato mi è stato detto che rispetto al passato c'è meno tutela anche se le leggi dovrebbero tutelare di più... L'azienda poi si fa bella con le carte e alla fine, però, concretamente sono meno tutelate di 20 anni fa.

(Ap1. Assistente sanitaria SPISAL)

Da noi l'atteggiamento è quello di sentirsi formalmente a posto... non perché vogliano risolvere il problema... c'è molta apparenza e poca sostanza purtroppo.

(Gb6. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)

Questo approccio formale alla normativa sembra poi spiegarsi nell'atteggiamento che le aziende hanno in particolare nei confronti del documento di valutazione dei rischi (DVR). Il DVR è un documento fondamentale che, a livello di normativa, prevede la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza presenti in azienda e le risoluzioni da attuare in proposito. È una sorta di radiografia del sistema di sicurezza, ma soprattutto un documento dinamico che dovrebbe essere tenuto vivo e aggiornato e mettere in relazione tutti gli attori aziendali responsabili della sicurezza.

Il DVR, in altri termini, dovrebbe essere il fulcro dell'attività preventiva di ogni impresa e, proprio per questa sua peculiarità, potrebbe diventare una sorta di specchio che riflette il tipo di adempimento aziendale alle norme. È cioè attraverso la cura nella redazione ed elaborazione del DVR che potrebbe essere possibile osservare a che livello l'azienda pone attenzione alla salute e alla sicurezza dei lavoratori: se si tratta di un livello meramente formale e burocratico, o se è maggiormente orientato, invece, a una partecipazione che va oltre il semplice obbligo. Ma se idealmente lo spirito con cui il DVR dovrebbe essere redatto rimanda a un atteggiamento partecipativo, i fatti non sembrano supportarlo.

Dalle nostre interviste emerge nella quasi totalità dei casi che, per quanto possano esistere delle rare, rarissime eccezioni, le aziende considerano il DVR come un mero adempimento burocratico, spesso fotocopiato da modelli standard, falsando totalmente l'idea con cui il documento è stato concepito nei D. Lgs. 81 e 106.

Siamo più verso l'adempimento burocratico... il documento di valutazione dei rischi ha due nemici fondamentali: la fotocopiatrice e il cassetto. Fotocopiatrice perché questi documenti di valutazione dei rischi fatti a fotocopia sono un adempimento burocratico, il cassetto perché un bel documento dei rischi, anche fatto bene, se rimane nel cassetto non ha

nessun senso... è uno strumento vivo, che deve essere mantenuto vivo e quindi deve essere utilizzato.

(Am3. Ispettore del lavoro SPISAL)

Quindi il DVR rappresenta ancora un vizio del sistema aziendale veneto che fa difficoltà a metabolizzarne l'importanza. Un motivo che concorre a complicare lo sviluppo di una cultura partecipativa del DVR sembra essere il frequente ricorso che fa il datore di lavoro a professionisti esterni all'azienda per la compilazione del documento. Così facendo il datore di lavoro perde di vista la questione della sicurezza, il *layout* del documento, e tende a deresponsabilizzarsi, affidando il problema a un consulente che molto spesso, non partecipa delle dinamiche aziendali, costruisce un DVR ricco di pagine, ma vuoto dal punto di vista dei contenuti.

Allora, ci sono aziende che hanno un malloppo grande così [indica con le mani una grande quantità] di... di carte e la sostanza è forse tanto così [indica con le mani una piccola quantità]... molti si avvalgono di consulenti. I consulenti devono far vedere che hanno lavorato tanto, per far vedere che hanno lavorato tanto devono produrre tanta carta... e poi la sostanza invece è quella in relazione ai fattori di rischio prevenzione che sono venti schede.

(Am2. Formatore sindacale RLS e RSPP)

Entriamo ora più nello specifico dell'organizzazione aziendale, per osservare se questo atteggiamento formale delle aziende ricade anche nella gestione degli orari di chi lavora. Si tratta, in altre parole, di vedere un po' più da vicino se gli orari di lavoro hanno una certa flessibilità in relazione alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici, o se c'è invece uno standard comune e invariabile per tutti. La nostra attenzione si è rivolta alla valutazione della presenza o meno di una differenziazione degli orari di lavoro in base ai diversi bisogni che possano avere le lavoratrici. È risaputo infatti come la donna viva da sempre una doppia realtà che la vede impegnata su due fronti entrambi cruciali: il lavoro e la cura della famiglia. Ci chiediamo quindi se esista una flessibilità degli orari da un lato e una differenziazione dei turni di

lavoro dall'altro, che tengano conto di questa duplicità che da sempre caratterizza il mondo femminile.

Per quanto riguarda la flessibilità degli orari, c'è chi dice che l'orario è flessibile, chi invece non vede questa elasticità, ma sembra in generale che non ci sia una reale prevalenza di una posizione sull'altra, mettendo perciò in luce una realtà piuttosto eterogenea. L'unica puntualizzazione da parte degli intervistati riguarda la distinzione tra aziende pubbliche e private in relazione alla Legge 104. Questa norma prevede la possibilità, da parte del dipendente, di avere qualche giorno di astensione dal lavoro per accudire familiari malati, disabili o anziani non autosufficienti. Sembra che nel settore pubblico il ricorso a questa legge sia più frequente che nelle aziende private, dove spesso la lavoratrice viene messa nelle condizioni di rinunciarvi.

Nel settore pubblico abbiamo dei contratti che prevedono la possibilità di usufruire della famosa legge 104 quindi se hai persone che a casa hanno bisogno di assistenza hai diritto ad un certo numero di ore alla settimana per stare a casa senza perdere il reddito.

(Gb5. Ispettore del lavoro SPISAL)

[...] c'è la legge 104, però... nel pubblico viene utilizzata, nel privato anche se uno la utilizza, viene messo in una condizione che alla fine deve rinunciare.

(Ab6. Ispettore del lavoro SPISAL)

Per quanto riguarda i turni invece, se ci si chiede l'esistenza o meno di una assegnazione differenziata in base al genere, sembra chiaro, a detta degli intervistati, che non vengano fatte particolari differenze tra uomo e donna. Solo per quanto riguarda le lavoratrici in maternità e fino al primo anno del bambino, ci sono specifiche accortezze. In questi casi viene garantita alla lavoratrice madre, per obbligo legislativo, l'astensione dai turni notturni.

Per quanto riguarda la gravidanza sì. Il lavoro notturno è vietato alla donna in gravidanza fino al primo anno del figlio però raggiunge solo la donna in gravidanza che può fare o il turno di mattina o il turno al pomeriggio.

(Am5. Medico del lavoro SPISAL)

C'è poi da tener presente un fattore che è emerso in un unico caso, ma che tiene conto di una circostanza particolare difficile da trascurare, ovvero la volontà della lavoratrice stessa a non avere una flessibilità degli orari. Molte volte infatti la necessità economica sembra essere più importante rispetto la cura della famiglia, o meglio, è proprio la presenza sul luogo di lavoro che diventa di primaria importanza per assicurare la cura stessa del nucleo familiare, cioè per garantire o contribuire in maniera sostanziale al mantenimento di una stabilità economica per figli o altri famigliari.

Poi bisogna vedere se poi la lavoratrice lo accoglie quell'aspetto lì [la flessibilità]... perché poi il fattore economico non è di secondo [piano]... nel senso che è vero, posso avere anche degli anziani da curare o il figlio che mi sta male... però se poi il mio lavoro diventa una necessità per sopravvivere, l'aspetto economico non riesce a essere o a cadere in secondo piano rispetto, magari, a quella che è la cura della famiglia.
(Ap4. *Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza*)

Tuttavia è difficile dire se l'azienda in questo caso abbia un atteggiamento formale, standardizzato o meno, nei confronti della gestione degli orari o se debba attuare dei cambiamenti in merito, dato che in generale per gli intervistati non c'è una particolare necessità di tutelare le lavoratrici da questo punto di vista, se non per la maternità che rimane un caposaldo di primaria importanza. Questo dato contrasta, in realtà, con quanto emerso dai questionari (capitolo 2), dai quali appare chiaro che la flessibilità di orari è una delle principali richieste e necessità espresse dalle lavoratrici stesse.

La distinzione tra livello formale o partecipativo è invece più chiara se consideriamo le figure aziendali preposte alla sicurezza (Rspp, Preposto, Rls, Rlst, ecc.). In generale le figure che sembrano risultare più problematiche sono il Preposto alla sicurezza e il Responsabile dei lavoratori alla sicurezza (Rls).

Se il Preposto spesso si trova coinvolto in prima persona in questioni riguardanti salute e sicurezza sul lavoro, senza essere pienamente consapevole delle sue gravose responsabilità, la principale problematicità in questo contesto è rappresentata dall'Rls. Spesso c'è

confusione attorno alle funzioni di questa figura che si ritrova infatti a dover assumere compiti e oneri di mediazione contrattuale accanto al suo principale ruolo di interfaccia tra i lavoratori e le altre figure aziendali in tema di salute e sicurezza in azienda.

Poi per esempio per il discorso più specifico degli Rls: molto spesso è un ruolo che viene dato a delegati sindacali che poi comunque nel momento in cui hanno questa funzione, fanno il delegato sindacale, si preoccupano più degli aspetti contrattuali che non degli aspetti meramente di sicurezza. (*Gb5. Ispettore del lavoro SPISAL*)

Il fraintendimento di questa figura avviene sia da parte dei lavoratori, ma anche per una scarsa consapevolezza di ruolo dello stesso Rls. Il tutto si somma, come dicevamo, all'atteggiamento formale che hanno le aziende nei confronti della salute e sicurezza sul lavoro, che porta anche l'elezione dell'Rls a scadere in un mero adempimento burocratico.

È una crescita molto lenta, c'è ancora molto... molto da fare... perché anche qua ci abbandoniamo spesso, specialmente nelle medie e nelle piccole [imprese], nel mero adempimento burocratico. Per cui... l'Rls è il cognato del titolare, è il cugino... Non è ancora visto come un valore aggiunto, come un contributo che può dare.

(*Am3. Ispettore del lavoro SPISAL*)

Entrando più nello specifico del comportamento delle figure preposte alla sicurezza in azienda, abbiamo chiesto agli intervistati se sia presa in considerazione la differenza di genere dei lavoratori a cui lo stesso D. Lgs. 81 fa riferimento. Da questo punto di vista la situazione che emerge dalle risposte non sembra essere delle migliori.

Se da un lato ci sono realtà aziendali a maggior presenza femminile, come il settore pubblico o quello della sanità, in cui gli Rls sono spesso donne e dove, per questo, la dimensione di genere è tenuta molto in considerazione, c'è dall'altro una prevalenza di situazioni aziendali in cui è ancora difficile vedere questo tipo di sensibilità.

Non si comportano [diversamente] perché non è neanche sentito il discorso della differenza di genere... se ne parla nel Testo Unico ma... attualmente non sono... ancora entrati nell'argomento.

(Ap4. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)

Certo all'interno dei posti de lavoro... ragionano più al maschile anche queste figure, perché a mio avviso serve la formazione culturale [...]. Permane la difficoltà di genere purtroppo ancora eh, nonostante abbiamo buone leggi... però rimane ancora... secondo me sarà pressoché impossibile superare... perché culturalmente dobbiamo aspettare generazioni.

(Am6. Rappresentante sindacale)

Una possibile soluzione a questa scarsa considerazione della dimensione di genere, potrebbe essere quella di incentivare la partecipazione femminile al ruolo di Rls.

[...] è indispensabile che le lavoratrici stesse svolgano un ruolo importante all'interno dell'azienda e che quindi per esempio vadano a ricoprire incarichi quale quello dell'Rls che possano quindi portare le proprie necessità, le proprie esigenze di fronte all'azienda.

(Gb1. Medico competente)

Bisogna però porre una particolare attenzione su questo tema. È infatti necessario tenere sempre presente che potrebbe esistere un rischio sotteso alla promozione e attuazione della tutela femminile (in questo caso, ma possibile nel caso di ogni minoranza sociale). Si potrebbe cioè generare una deriva assistenziale che porterebbe a un paradossale indurimento dei confini tra offerta e domanda di lavoro, rischiando in questo modo di tagliare i contatti tra potenziali lavoratrici e aziende. Ipotizzando uno scenario di questo tipo, le aziende vedrebbero il genere femminile non come una risorsa, ma come una minoranza problematica per l'organizzazione del lavoro, portatrice di un carico eccessivo di burocrazia assistenziale.

Dalle parole degli intervistati sembra che questo particolare scenario possa essere una possibile deriva dovuta a un'eccessiva tutela delle necessità femminili.

Beh una maggiore tutela delle donne sicuramente allontana la volontà del datore di lavoro sull'occupazione femminile... Ha meno opportunità di accesso al lavoro, senza ombra di dubbio. Anche adesso. Cioè intanto non hanno le stesse opportunità, perché se io devo assumere il ragioniere, beh oddio, tra un ragioniere che si presenta maschio o un ragioniere donna, stessa età, stessa qualifica, stessi studi e stesse acquisizioni professionali, scelgo il maschio perché se per caso rimane incinta addio, no?

(Am6. Rappresentante sindacale)

Ciò non significa che la tutela delle necessità e dei bisogni delle lavoratrici non debba essere considerata, tutt'altro. Il punto qui è che un'eccessiva burocratizzazione della tutela e un aumento continuo di garanzie in questo senso, potrebbero avere una ricaduta negativa per l'accesso delle donne al mondo del lavoro.

Tuttavia sembra che siamo ancora lontani da questa situazione di eccessiva tutela e che in realtà ci sia ancora molto lavoro da fare:

[...] può essere che magari in alcune situazioni, in alcune condizioni, magari ci siano degli eccessi... però secondo me sono ancora di più le situazioni di difetto di tutela nei confronti della donna che non di eccesso.

(Ab6. Ispettore del lavoro SPISAL)

3.11 Inidoneità alla mansione: quali sono i termini della questione?

Un altro elemento che è stato approfondito nelle interviste è quello dell'inidoneità alla mansione. Quali sono effettivamente i termini della questione? Come si comportano aziende e lavoratori a riguardo? Prima di valutare le diverse risposte, può essere interessante fare una breve premessa sul funzionamento di tale processo, facendo riferimento a quanto esposto da un direttore SPISAL intervistato:

Il datore di lavoro decide le capacità... Il medico aziendale... funge da valutatore delle condizioni dello stato di salute, ma anche della sicurezza, per far sì che la mansione affidata non sia a rischio di usura per il lavoratore.

(Ap1. Direttore SPISAL)

In altre parole, il medico può decidere che un lavoratore non è idoneo a svolgere fisicamente una certa mansione, ma al suo posto può seguirne un'altra diversa. Se però il datore di lavoro non ritiene il lavoratore capace, proprio da un punto di vista di competenze, di svolgere tale nuova mansione e non riesce a ricollocarlo in altro modo, allora può passare al licenziamento.

A detta degli intervistati, la situazione è delicata e in alcuni casi addirittura drammatica: il problema dell'inidoneità è percepito più frequentemente come “uno dei buchi importanti della nostra normativa” (*Ab3. Direttore SPISAL*) e al tempo stesso, laddove vengono riconosciuti gli strumenti legislativi a favore della questione, non vi è un'applicazione di fatto delle norme né un supporto adeguato da parte dello Stato o delle associazioni (di categoria e sindacali).

È tutto un capitolo nuovo. È tutta una storia da scrivere perché anche se nella legge è scritto che ci dev'essere una ricollocazione, non credo che ci sia entrata in vigore di fatto. No entrata in vigore, [ma] che non sia praticata.

(*Ab2. Direttore SPISAL*)

[...] qualcuno dovrebbe farsi carico [della questione]. Non dico i servizi sociali ma insomma anche la stessa azienda USL dovrebbe avere delle strutture che favoriscono il collocamento ed il coinvolgimento di queste persone anche in attività socialmente utili...

(*Gb5. Ispettore del lavoro SPISAL*)

La questione si sviluppa, poi, in due direzioni differenti: rappresenta, al tempo stesso, un problema per le aziende e un problema per il lavoratore. Da una parte, dunque, ritroviamo una serie di ovvie problematiche legate agli stessi lavoratori, in primo luogo il fatto che essi si trovino costretti a negare la malattia, per evitare i costi e le eventuali conseguenze che una possibile inidoneità potrebbe implicare.

[...] un bel problema. È una sfortuna che al lavoratore venga fatta la denuncia di malattia professionale perché poi non è tutelato, non prende

soldi e non trova un lavoro, quindi a volte conviene che uno stia zitto, e questo capita...

(Ab3. Direttore SPISAL)

Inoltre i licenziamenti aumentano rispetto al passato perché:

[...] persone che hanno dei difetti una volta ritenuti compatibili con il lavoro... oggi invece non permettono di far entrare queste persone nel mondo del lavoro, quindi anche questo è un capitolo del tutto nuovo che non sappiamo che dimensioni possa avere.

(Ab2. Direttore SPISAL)

Parafrasando quanto detto, le certificazioni mediche specialistiche non aiutano, come si potrebbe pensare, il lavoratore a essere più tutelato, ma portano piuttosto il rischio intrinseco di rendere inidoneo un lavoratore che nel passato si sarebbe magari potuto semplicemente curare e riprendere l'usuale mansione dopo un periodo di riposo dal lavoro. In particolare per certi settori, fra cui viene citato quello estetico/ di parrucchiere, la situazione si complica ulteriormente, in particolar modo in rapporto all'età:

Il lavoratore giovane che ha una dermatite da contatto... magari ha ancora capacità e potenzialità di riconvertirsi in altri lavori. La cosa triste è quando [capita] la malattia professionale, sempre di natura allergica oppure quella del tunnel carpale... a 40-50 anni, poi farà fatica a riconvertirsi in altri ambiti.

(Ab3. Direttore SPISAL)

Non viene invece evidenziato un particolare uso dell'inidoneità da parte delle aziende per ridurre l'organico in eccesso. Nonostante ciò, per quanto non vi sia modo di stabilire con certezza se un datore di lavoro che giudica una sua dipendente incapace di svolgere una certa mansione lo faccia solamente allo scopo di licenziarla, rimane comunque la possibilità di usare la legislazione, così com'è attualmente formulata, a tale scopo.

Io la mia valutazione l'avevo data in riferimento alle condizioni. Perciò quello era un lavoro a cui era idonea la lavoratrice in funzione delle sue condizioni specifiche che erano particolari... Ma secondo il datore di lavoro no [non era idonea]. Io ancora non so se era una scusa del datore di lavoro, che voleva liberarsene [della lavoratrice] o se effettivamente anch'io al suo posto avrei fatto la stessa cosa... [bisogna considerare] cioè tutta una serie di valutazioni sulle capacità che spettano al datore di lavoro.
(Ap1. *Direttore SPISAL*)

Dalla parte dell'azienda, invece, il problema principale che viene affrontato è quello delle prescrizioni fasulle, che si risolvono in due complicazioni: la necessità per l'azienda stessa di adottare un regime più rigido a scapito di eventuali altri lavoratori che effettivamente necessiterebbero di tutela, e una generale debolezza dell'azienda che, per esempio, deve mantenere una retribuzione al lavoratore che, pur appartenendo a un determinato livello d'impiego, non svolge più la mansione per la quale è pagato, proprio perché non idoneo alla stessa.

Perché succede che il lavoratore viene assunto all'ultimo livello, quello più comune. Lavora, fa il suo lavoro, tutto va bene, tutto funziona, questo progredisce, magari anche professionalmente. Quando è progredito professionalmente te lo viene a...[presentare] il certificato medico, [che dice] che non può più fare quel lavoro, per cui può tornare indietro. Non è che tornando indietro gli diminuiscono la retribuzione. Si tiene quella che ha.
(Ap3. *Rappresentante sindacale*)

Per questo diverse aziende stanno ricercando dei patti contrattuali/sindacali specifici che permettano di far fronte al problema anche proprio da un punto di vista contrattuale.

Per scendere nello specifico con un esempio aziendale, infine, due operatori di una stessa azienda che sono stati intervistati (rispettivamente un rappresentante sindacale e un Rls) hanno riportato due situazioni leggermente diverse relativamente alla non idoneità nel loro ambiente di lavoro:

[...] abbiamo un tasso di inidonei che è altissimo e sta diventando un grosso problema... Sostanzialmente gli inidonei... passano ai [indica il reparto] ma [questi reparti] prevedono... movimentazione manuale dei carichi, lavorazione notturna e quindi hanno bisogno di personale idoneo. Paradossalmente gli danno gli inidonei.

(Gb4. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)

[...] che [...] per qualsiasi ragione diventi non più idoneo... è la cosa più normale che possa succedere... devo dire che l'azienda fino ad ora si è sempre adeguata a quelle che sono state le indicazioni da parte delle commissioni mediche... nella mia esperienza non è del tutto... no... non è negativa.

(Gb6. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)

Altri intervistati, invece, affermano di aver visto troppi pochi casi per poter dare una visione più completa.

Nella diversità di opinioni espressa nelle interviste, emerge comunque un punto comune che mostra l'eterogeneità della questione: una delle motivazioni principali alla base della diversa gestione dell'inidoneità nelle aziende è, oltre alla sensibilità del datore di lavoro, la variabile delle dimensioni aziendali; il ricollocamento si presenta come più semplice nelle aziende di grandi dimensioni che spesso, già a livello di DVR, segnalano eventuali mansioni sostitutive (ad esempio per le donne in maternità), mentre è di difficile gestione nelle piccole aziende, che hanno, ovviamente, una minor disponibilità di mansioni da proporre in alternativa.

3.12 Maternità: situazione generale e nei contratti atipici

Come si è già potuto notare da quanto emerso nelle domande precedenti, un argomento che ritorna spesso quando viene affrontato l'argomento della salute e sicurezza sul lavoro, in particolare da una prospettiva di genere, è la maternità. Tutti gli intervistati, anche quando non esplicitamente sollecitati a riguardo, hanno fatto riferimento a

tale questione come una delle principali legate al genere, in azienda, e questo anche a conferma delle nostre previsioni iniziali, che avevano identificato l'argomento "maternità" come un elemento assolutamente centrale dell'analisi. Di seguito proponiamo alcune tematiche emerse in alcune interviste.

Alcuni intervistati sottolineano che per la maternità, a differenza della maggior parte delle altre problematiche legate alla sicurezza, esistono una serie di normative specifiche, fra le quali le principali sono la legge 53 del 2000 ("Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città") e soprattutto il D. Lgs. 151/2000 ("Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"). Il decreto, in particolare, da una parte stabilisce l'importanza della prevenzione e dell'altra tutela la professionalità delle lavoratrici: oltre a vietare eventuali forme di discriminazione nell'accesso al lavoro e nella crescita lavorativa legate alla maternità (e, in senso più ampio, anche all'essere una donna che lavora), stabilisce le procedure per una sua corretta gestione. Anche in risposta a questa norma, però, i pareri sono piuttosto discordanti:

[La tutela della maternità] funziona nel momento in cui ti attieni alle norme, alle regole. Se vuoi qualcosa di più, diventa più difficile.
(Gb4. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)

[...] la legge italiana su questo [lavori svolti in piedi per un periodo prolungato] dovrebbe essere un po' aggiornata... dal punto di vista normativo questa è una legge che deve essere rispettata; dal punto di vista medico è contestabile nel senso che è ben diverso la donna che si trova davanti... e sta sempre in piedi, da quella che lavora in profumeria dove cammina qua e là.
(Am5. Medico del lavoro SPISAL)

La maternità è tutelata, sì, ma non in misura che negli altri stati.
(Ab4. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)

Potremmo riassumere, dunque, che vi è una diffusa percezione che la normativa, per quanto presente e specifica, sia incompleta e mancante sotto diversi aspetti.

Per quanto riguarda invece la specifica procedura di gestione della maternità, le interviste fanno emergere un quadro abbastanza completo:

Due possibilità: [di gestione della maternità]: la prima possibilità che il datore di lavoro deve rispettare è quello di trovare una eventuale mansione alternativa [alla lavoratrice gravida] all'interno dell'azienda e, qualora non fosse possibile, si chiede l'aspettativa... alla direzione provinciale del lavoro [...] Spesso si bypassa il primo passaggio e si chiede... questa seconda alternativa.

(Gb1. Medico competente)

Rimane incinta, maternità anticipata, perché non può fare determinate mansioni e può avere i requisiti per avere la maternità anticipata. Va sostituita per cui si mette una persona al suo posto [...] Si fa un'assunzione a tempo determinato in sostituzione alla maternità, ma può essere che tu sposti una persona che hai in azienda a sostituire quella persona [incinta]. Può essere che durante questa fase di spostamento quella persona che va a sostituire si riveli la più adatta a fare quel lavoro... può succedere! Quando quella della maternità può rientrare, cosa succede? Avrebbe il diritto di tornare al suo posto di lavoro, cioè non può essere penalizzata per essere stata in maternità. È vietato dalla normativa, dalla legge.

(Ap3, Rappresentante sindacale)

[la ricollocazione] avviene in poche situazioni. Avviene in poche situazioni perché ci sono delle rigidità nelle aziende per motivi anche produttivi, per cui si preferisce molto spesso l'astensione anticipata.

(Am4. Medico del lavoro SPISAL)

In genere, dunque, la maternità anticipata è la scelta preferita. Il ricollocamento può avvenire, ma è soggetto a una serie di fattori, fra i quali il più citato è ancora una volta quello della dimensione aziendale: aziende più grandi permettono un'effettiva redistribuzione delle mansioni anche in caso di gravidanza. Un altro elemento che viene reputato importante nella gestione della maternità – anche se citato con meno

frequenza del previsto – è che l'azienda appartenga al settore pubblico o al settore privato:

Perché per esempio nel pubblico impiego c'è un'altra caratteristica: io sto a casa e non mi succede niente. Ho tenuto il posto di lavoro. Nell'industria, nel privato, hai sempre il diritto al posto di lavoro, sei garantito su questo, però se stai a casa prima, che l'imprenditore non è del tutto convinto, che hai fatto un po' la furbetta perché "sto male", ma invece non era vero... Quando torni dalla gravidanza, non è forse mai più come prima e allora, probabilmente, nel privato tendono ad andare in maternità il più tardi possibile

(Ap2. Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione)

Il rientro è ancora più complicato da gestire rispetto alle fasi precedenti. Infatti:

Tu rientri e sei traumatizzato prima a livello fisico... non riesci a fare subito quel lavoro, ma ti ci vuole i tempi in cui il tuo fisico riesce di nuovo a stare in quei ritmi, a quei carichi... in più trovo un ambiente di lavoro completamente cambiato, trasformato rispetto a quando sei andato via te... una volta che io sono fuori è come se ripartissi da zero, come se ricominciassi da capo; per cui la condizione di rientro è traumatica.

(Ap4. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)

Il primo problema che si presenta è quello rappresentato dalla necessità di avere un part-time che non si riesce ad ottenere (problema che, come abbiamo visto, è stato evidenziato anche a livello di questionari).

Nel momento in cui la donna-madre torna a lavoro... [i vari impegni familiari] molto spesso ricadono su di lei, è lei stessa a volte che deve chiedere un orario diverso. Nel privato, il part-time viene concesso pochissimo.

(Ab6, Ispettore del lavoro SPISAL)

[Part time, turni flessibili, flessibilità] Sono difficilissimi [da ottenere]... C'è una difficoltà enorme, anche negli stessi ambienti pubblici, eh.

(Am3, Tecnico SPISAL)

Ovviamente, l'interrogativo che si pone di fronte a questo dato è perché il part-time incorra in queste problematiche di distribuzione. La risposta, ancora una volta, si ricollega ai tre attori principali in gioco: la normativa, le scelte delle aziende e il comportamento dei lavoratori. A livello di leggi, viene evidenziata una mancanza di tutela adeguata su questo punto:

Anche qua [nel settore privato, parlando di part-time] è stato fatto qualcosa nel passato, ma la legge in Italia secondo me incentiva poco il part-time.
(Ab6, *Ispettore del lavoro SPISAL*)

Per quanto riguarda le aziende, queste fanno spesso scelte specifiche di gestione orari già a livello contrattuale. Anche se ciò riguarda quasi esclusivamente aziende di grandi dimensioni, alcuni testimoni evidenziano che uno dei problemi che alle volte si presenta è l'esistenza di una percentuale di part-time distribuibili sul totale dei lavoratori: se l'azienda – privata o pubblica, in questo caso, indifferente – ha già superato questo numero, difficilmente le nuove lavoratrici madri potranno a loro volta ottenere il cambiamento di orari.

Ci sono alcune aziende che hanno la percentuale [di possibili part-time da distribuire] per cui il 10% delle lavoratrici – dei dipendenti, non delle lavoratrici... è sbagliato... dei dipendenti – può chiedere il part-time. Su un'azienda ci sono 100 [dipendenti]; quando 10 persone hanno chiesto il part-time, l'azienda è a posto.
(Ap3, *Rappresentante sindacale*)

Nel[le] Usl il part-time viene concesso percentualmente per ogni mansione.
(Gb3, *Assistente sanitaria SPISAL*)

Inoltre alle volte vengono adottate delle modalità peculiari per l'ottenimento del part-time che rischiano di complicare ulteriormente la sua distribuzione:

Da loro [il testimone fa riferimento a un'azienda specifica], per come è organizzata l'azienda – che è il sistema tayloristico – ci vogliono due lavoratrici [per ottenere il part-time]... 4 e 4 [ore a testa]... Trovati una compagna. Dove me la vado a trovare una compagna?

(Ap3, Rappresentante sindacale)

Le scelte precedentemente citate complicano la situazione nel momento in cui non vi è una risposta adeguata del lavoratore. Ad esempio, spesso il part-time è vissuto come un privilegio e dunque:

[...] sono anni che chi ce l'ha se lo tiene ben stretto e non lo molla [...] non rientra a tempo pieno perché sa che non lo potrà più avere [...] Invece secondo me sarebbe da concedere a tempo e al problema [...] cioè, non solo perché ne hai la possibilità il lavoro lo tieni così e prendi il part-time per un lusso. Ecco, questo no.

(Gb3. Assistente sanitaria SPISAL)

In questa maniera, laddove esistano percentuali o modalità particolari di distribuzione ore, come quelle appena viste, si crea un ovvio limite di accesso al part-time a chiunque ne faccia richiesta. Manca, da questo punto di vista, una reale collaborazione e un supporto reciproco fra lavoratori e, in particolare, fra lavoratrici.

Ci sono aziende avanzate, però sono ancora poche, insomma. Si possono contare – diceva un direttore del personale – sulle dita di una mano monca...

(Ap3, Rappresentante sindacale)

Un secondo problema legato al rientro è quello della mansione, anche se in questo caso sembrerebbe una difficoltà più legata al settore privato:

Probabilmente le mettono [le lavoratrici] nelle lavorazioni dov'erano prima. Dico "probabilmente" perché non ho elementi per dirle effettivamente se è così. Nel pubblico impiego, sì, sicuramente sì. Nella scuola. Nelle fabbriche, non so se c'è questa sensibilità...

(Ap2. Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione)

Il mantenimento o meno della mansione precedente per le lavoratrici madri che rientrano in azienda è determinato sia da regole aziendali interne che da effettive necessità lavorative o eventuali cambiamenti procedurali. Infatti, come un intervistato afferma:

È chiaro insomma [che] se uno è rimasto assente per gravidanza, è rimasto assente per un anno, un anno e mezzo, è chiaro che in quell'anno o non serviva oppure lo hanno sostituito con un'altra persona; e se lo hanno sostituito [...] è chiaro che quando torna dopo un anno, cambiano spesso tante cose dal punto di vista organizzativo, procedure, ecc. [e] viene ricollocato in un'altra posizione. Potrebbe essere. In alcune aziende non può succedere questo, cioè, deve essere ricollocato nella stessa posizione, però sono regole aziendali. Non c'è scritto da nessuna parte che debba essere o meno mantenuto.

(Ab3, Direttore SPISAL)

Il problema si presenta piuttosto con posizioni di tipo dirigenziale: le lavoratrici che le occupavano si ritrovano spesso cambiate di ruolo o demansionate proprio per il fatto di essere diventate lavoratrici madri.

Lo stesso quando torni al lavoro, il datore di lavoro ti mette nella stessa posizione... se non è una posizione di autorità. Perché poi se uno ha una mansione dirigenziale, rischi un attimino che venga meno, perché il fatto stesso che tu magari non puoi fare lo straordinario, non puoi avere la flessibilità o meglio [non puoi] vivere in funzione dell'azienda come facevi prima, mette il datore di lavoro [nella condizione] di scegliere un'altra persona. Non è un elemento così inusuale, anzi, è frequente.

(Ap3, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)

Anche se non sempre direttamente affermato dagli intervistati, queste modalità di gestione della maternità creano alle volte serie difficoltà nel mantenere il lavoro. Sono diverse le donne che si ritrovano a dover abbandonare il proprio posto di lavoro perché incapacitate a far fronte alle richieste che vengono sia dal fronte familiare che, appunto, lavorativo. Due testimoni evidenziano che le dimissioni (certificate o no) sono comunque da intendersi come la scelta spesso preferita da parte dell'azienda.

[...] riappaiono ancora, no? quei metodi antichi di vent'anni fa: "Guarda, al rientro dalla maternità non trovi il tuo posto di lavoro" perché è già arrivato qualcun altro che ti aveva già comunque... sostituito prima e di conseguenza il datore di lavoro dice: "Tu hai un bambino piccolo, se poi si ammala, adesso devi farmi le quattro e le sei ore per l'allattamento, guarda c'hai un x di giorni di ferie per..." e con questo cerca di convincerti a dare le dimissioni...

(Am6, Rappresentante sindacale)

[...] c'era quella norma nel Bersani che era quella sul fatto delle dimissioni certificate. Cosa succede ancora: che la donna viene assunta, lettere di dimissioni firmate in bianco.

(Ab4. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali)

Un ultimo interessante aspetto che emerge dai testimoni appartenenti allo SPISAL è il ruolo che essi ricoprono in relazione alla maternità e in particolare il rapporto che li lega alla Direzione Provinciale del Lavoro. Infatti, se da una parte la valutazione di idoneità o meno di una lavoratrice per una mansione e la presentazione della documentazione relativa può spettare allo SPISAL (in alcuni casi è stato però evidenziato che le donne in maternità giungono da loro solamente in caso di diatribe), è la Direzione Provinciale del Lavoro l'organo che ha l'ultima parola. Non soltanto: a livello regionale è stato recentemente deciso un passaggio di consegne fra SPISAL e Direzione Provinciale del Lavoro, che spostasse la gestione della maternità interamente a quest'ultimo istituto. Molti SPISAL criticano le conseguenze che tale procedura avrà o, nei casi in cui è già stata attuata, ha avuto sulle lavoratrici, che possono sostanzialmente riassumersi in questo:

Abbiamo fatto tre passi indietro... perché non è possibile che una da Trebaseleghe debba rivolgersi a Padova... e soprattutto debba rivolgersi al servizio che è competente in materia di verifica, eccetera, solo tramite un altro ente, ecco.

(Am3. Ispettore del lavoro SPISAL)

Grosso passo indietro, l'abbiamo fatto anche presente alla Regione con dei documenti che hanno firmato tutti gli SPISAL della provincia...

Loro sono laureati in legge o sono i cosiddetti ispettori che hanno una preparazione di tipo tecnico o sono amministrativi o sono tecnici. Noi qui abbiamo i medici, il personale sanitario... Non metteva in discussione la competenza della direzione provinciale del lavoro, ma semplicemente riconosceva che lo SPISAL ha maggiore possibilità di conoscere gli ambienti di lavoro, di tutela e così via.

(Ab2. Direttore SPISAL)

Vi è dunque un generalizzato timore che la gestione della maternità da parte di tecnici invece che da medici specializzati penalizzi ulteriormente le lavoratrici che già devono affrontare tutta una serie di problemi di gestione piuttosto ingenti nel momento in cui si ritrovano a dover occuparsi di una famiglia propria.

Collegato al tema della maternità, è stato anche analizzato quello delle lavoratrici atipiche. I punti di vista, per riassumere, sono due: da una parte si colloca chi ritiene che la maternità sia complicata in maniera disastrosa dalla presenza di un contratto atipico, dall'altra chi non vede tali contratti come un problema in relazione alla salute e sicurezza.

A livello di leggi, c'è sia la percezione, da parte dei testimoni, di una non adeguata tutela nei luoghi di lavoro, ma emerge anche l'idea che la tutela adottata sia la stessa di quella per le lavoratrici "normali". Non sono però presenti ammortizzatori sociali di tutela esterna che facilitino la gestione del problema.

Secondo gli intervistati le risposte principali, da parte delle lavoratrici, sono di non aver figli fino a che il contratto non passa a tempo indeterminato e, da parte delle aziende, di non rinnovare il contratto in scadenza o scaduto. Inoltre, accanto al problema legato alla tutela della maternità in situazione atipica, viene in due interviste citata esplicitamente la difficoltà di gestione dell'infortunio in generale (che si verifica più facilmente negli atipici):

Quello che importa e che valutiamo per le lavoratrici atipiche, ma anche per i lavoratori, sostanzialmente nella stessa maniera, è che quando succede l'infortunio c'è il problema grosso... il problema che ci si pone a

noi altri è... a chi spettava in questo caso l'attività di formazione, nel caso, per esempio, di lavoro in affitto, di lavoro temporaneo? All'azienda che eroga le prestazioni del lavoratore o all'azienda che le utilizza?

(Ap1. *Direttore SPISAL*)

Per concludere, tre rappresentanti sindacali evidenziano le differenze in tema di materia di sicurezza nelle diverse tipologie di contratto:

[...] determinato, beh, oddio, io ho quasi una tutela nel senso che se mi incorre la maternità durante il mio contratto a tempo determinato, spero o auspico che questo contratto magari sia di dodici mesi, perciò riesco ad andare magari in maternità obbligatoria o anticipata o comunque, no?, avere un minimo di tutela... Somministrazione, adesso con la normativa sottoscritta per fortuna con il contratto collettivo nazionale... c'è una maggior tutela dove prima non c'era... A chiamata, anche qua è dura, anzi non solo non c'è tutela della maternità, ma questi non hanno neanche tutela della malattia... il voucher poi vedremo come verrà utilizzato

(Am6. *Rappresentante sindacale*)

In generale, comunque, da un'analisi di quanto recepito dalle interviste, sembra emergere quanto era possibile ipotizzare da principio: la maternità viene sì accettata dalle aziende, anche per una serie di obblighi legati alla normativa, ma non è certamente ben vista né ne è facilitata la gestione. Accanto a ciò è anche possibile affermare che comunque la maternità è effettivamente riconosciuta come un elemento fondamentale in tema di differenziazione di genere e, assieme alla movimentazione manuale dei pesi, uno degli ambiti sui quali si ritiene più necessario concentrare l'attenzione e operare.

3.13 *La valutazione dei rischi in base al genere e all'età: è davvero centrale?*

Secondo la nuova normativa l'analisi e valutazione dei rischi sul luogo di lavoro dev'essere fatta tenendo conto anche di variabili quali il *genere* e l'*età*.

È stato chiesto ai testimoni qual è la loro opinione riguardo questa puntualizzazione, se ritengono queste due variabili effettivamente centrali nella valutazione.

Non tutti la ritengono effettivamente indispensabile:

[...] Anche perché non c'è una differenza, l'ambiente è sano per il vecchio e per il giovane, la macchina è sicura per il vecchio e per il giovane. Sono i comportamenti nell'ambiente di lavoro che vanno rafforzati. L'ambiente è buono per la donna come per l'uomo cioè non può essere diverso, migliore per la donna e peggiore per l'uomo. Le mansioni devono essere a parità di rischio lavorativo, devono essere uguali [...]

(Ab3. Direttore SPISAL)

Chi, tra il personale sanitario, la ritiene importante propende più verso la funzionalità di una distinzione rispetto all'età che rispetto al genere o comunque una maggiore attenzione da rivolgere alle differenze per anzianità. Tale direzione probabilmente potrebbe essere spiegata dalla attuale configurazione del mondo del lavoro:

Direi quelle di età più che quelle di genere... Tener presente che sono diventate più importanti perché l'età media di pensionamento si sposterà sempre di più [...]

(Ap1. Direttore SPISAL)

Beh l'età secondo me viene considerata poco... il genere adesso è considerato, l'età invece è considerata poco.

(Am1. Direttore SPISAL)

[...] dico, il lavoratore anziano, è sempre più importante la considerazione del lavoratore anziano. Perché purtroppo se non cambiano le cose, avremmo sempre più anziani che sono al lavoro [...]

(Am5. Direttore SPISAL)

Chi proviene da una cultura sindacale, invece, ritiene che un'attenzione di questo tipo sia un corollario non più di tanto centrale:

[...] non necessariamente centrali, centrale dev'essere l'abbattimento del rischio e a quel punto la questione diventa relativa; però, sapendo che il rischio non riesci ad eliminarlo, riesci a ridurlo, poi diventa importante anche l'analisi di genere, di età e anche di cultura [...]

(Ab1. Rappresentante sindacale)

Centrali no. Dovrebbero essere valutate, ma centrali no. Prima di tutto si valuta il rischio, indipendente da chi sei, chi non sei, che età hai... Dopodiché, dopo che ho valutato il rischio, è da valutare se sei più a rischio se sei uomo o donna, se sei più anziano o più giovane. Ma non centrali.

(Ap3. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza)

L'unica categoria che all'unisono valuta in maniera positiva questa novità legislativa sono gli ispettori del lavoro, che però mettono in evidenza il fatto che nella pratica ancora non si sono visti dei risultati:

Quindi io credo che ci sia stato una scelta giusta [la valutazione delle variabili di genere e età] che magari vedremo i risultati più avanti: perché a volte le leggi anticipano certi processi che ci saranno, sono da stimolo [...]

(Ab6. Ispettore del lavoro SPISAL)

[...] da questo punto di vista il normatore è stato puntuale: però che adesso sui documenti di valutazione dei rischi, ci sia effettivamente qualcuno che si spinge anche ad analizzare un certo rischio oltre al fatto che possa essere esposto un uomo o una donna, ma anche che questo poi sia differenziato dall'età quindi, dai riflessi resistenza fisica e quant'altro, no.

(Gb5. Ispettore del lavoro SPISAL)

3.14 Note finali degli intervistati e prospettiva futura

A conclusione dell'intervista, senza la sollecitazione di alcuna domanda, è emersa un'interessante riflessione che è stata ripetuta da più di un testimone: una diversa sensibilità caratterizza la donna rispetto all'uomo, un diverso modo di sentire, di approcciarsi e di affrontare la vita. Questa differenza, a conti fatti, potrebbe essere utilizzata come

risorsa non solo, ma anche, a proposito della questione controversa e di difficile soluzione quale la formazione di una cultura della prevenzione:

Magari, in generale, non hanno una formazione di tipo tecnico, ma magari da licei. Però secondo me hanno altre qualità che magari chi ha un'impostazione tecnica non ha. Per esempio sul puntare molto sulla psicologia. Può essere utile nel nostro mestiere: entrare nella psicologia delle persone. Quando si parlava prima di cambiare i comportamenti, le azioni, lì è fondamentale agire sulla psiche.

(Ab6. Ispettore del lavoro SPISAL)

Oltre allo spunto che di per sé potrebbe aprire nuove strade nel campo della formazione, è interessante evidenziare il fatto che, nonostante durante le interviste i testimoni abbiano cercato spesso di appianare le differenze di genere mettendo in evidenza che se un ambiente è sano o insalubre, sicuro o insicuro, lo è indifferentemente per uomo e donna, in realtà le differenze tra i due sessi sono un qualcosa a cui si fa continuamente riferimento. Anche se si potrebbe avanzare l'ipotesi che siano un semplice retaggio culturale, rimane il fatto che diverse esigenze e diverse capacità sono messe in campo dai due sessi, quindi perché non accettare queste differenze e investirle come risorse?

CAPITOLO IV

Conclusioni, risultati e prospettive

di *Ludovico Ferro*

4.1 *La finestra sull'orizzonte*

Nell'affrontare questo tema di ricerca eravamo consapevoli che avremmo potuto solamente spalancare una finestra dalla quale si sarebbe aperto un orizzonte tutto da esplorare e da decifrare. Ha avuto allora senso intraprendere questa impresa, faticosa e rischiosa, se poi già sapevamo che non avremmo avuto delle risposte ma una serie ancor più ampia di domande? Risponderei in maniera affermativa e non tanto o non solo perché dei risultati interessanti, come diremo tra breve, li abbiamo in realtà ottenuti, ma adducendo un argomento a mio avviso decisivo: c'era una finestra da spalancare! Quella della salute e della sicurezza in un'ottica di genere, e qualcuno era il caso che lo facesse.

4.2 *Tra norma, cultura, pratica e marketing*

Uno degli aspetti che ha reso più complesso l'avvio del lavoro di ricerca è stato quello dell'interpretazione dell'evoluzione legislativa nell'ambito della salute e della sicurezza. Per la verità il legislatore ha tentato di aprire degli spiragli nella nostra finestra. Ci è in realtà apparsa appena socchiusa e per alcuni aspetti leggermente aperta. Ma

per ora sembra un'apertura non definitiva, non realizzata e stabile. In ogni momento anche un leggero colpo di vento potrebbe riaccostarla chiudendo anche quella limitata, ma importantissima prospettiva visiva.

Uscendo dalla metafora: lo sforzo legislativo e regolativo sono certamente elementi importantissimi per l'orientamento delle pratiche e dei comportamenti di individui, aziende, responsabili e istituzioni. Il legislatore ha poi spesso la possibilità di tracciare degli obiettivi di ancor più ampia portata individuando nuovi aspetti e nuove prospettive sulle quali costruire le premesse per l'interiorizzazione dei comportamenti, ossia di pratiche culturali. È su questo punto che la norma rischia di cadere nel nulla e di essere non solo inefficace, ma addirittura controproducente. E il discorso vale certamente in generale, anche se nel nostro caso si sta giocando una partita importantissima e dagli esiti ancora incerti. Quanto la norma è in grado di orientare i comportamenti in senso di una cultura della sicurezza magari sensibile alle differenze di genere o quanto la stessa cade nel nulla oppure, cosa ancor più grave, innesca meccanismi di ricerca della mera adesione formale?

Vediamo in sintesi cosa è emerso su questo punto dalla nostra ricerca. In primo luogo le lavoratrici hanno dimostrato di non avere una reale conoscenza delle principali novità introdotte nell'ultimo biennio. Vi è in sostanza nella percezione delle lavoratrici, trasversalmente a settori e mansioni, l'idea che le normative siano necessarie e che una cultura della sicurezza sia auspicabile. Del resto vi è la generale convinzione che il livello normativo sia troppo astratto e a volte completamente al di fuori della portata o più spesso dell'interesse, della lavoratrice. Evidentemente a questo livello la partita si gioca sulla mediazione tra norma e destinatario/beneficiario della stessa. I nostri testimoni privilegiati hanno, a seconda della propria provenienza e ruolo, visioni complessive anche molto diverse e comunque in nessun caso ci è stata restituita una rappresentazione semplice o semplificata. Il dato è positivo: l'esperto o l'operatore della sicurezza si sta misurando con la complessità della relazione tra norma, cultura e comportamenti. In questo modo è in grado per esempio di vedere un'evoluzione o un'involuzione o ancora una distanza tra le intenzioni del legislatore e gli effetti reali.

Cercando una sintesi che, per quello che abbiamo appena detto, è difficile e parziale, possiamo dire che vi è la consapevolezza diffusa che la norma può aiutare una cultura della sicurezza, ma che da sola non ha alcuna possibilità di prevalere. Inoltre pur essendoci ancora tanta strada da percorrere sembra ora sia possibile considerare che una parte della strada è stata coperta, alcune cose sono cambiate, in meglio. Il discorso vale però per una cultura della salute e della sicurezza non necessariamente centrata sulla differenza di genere. Qui i testimoni sembrano optare in parte per una inclusione certo della dimensione di genere, ma in una prospettiva periferica, residuale o specifica, come quella della maternità.

Torneremo tra breve su questo punto. Ora invece è necessario dire la nostra su un fenomeno di osservazione accidentale che ci ha particolarmente impressionato e che ci porta a segnalare una pericolosa deriva delle conseguenze dell'eccezionale sforzo normativo recente.

Nuova attenzione, nuove figure, certificazioni, corsi obbligatori, documento di valutazione dei rischi secondo nuove indicazioni, tutte incombenze reali per le imprese, con conseguenze sanzionatorie di vario tipo. Improvvisamente sembra esserci un fermento enorme attorno al tema della sicurezza. Sembra, ed è, il tema del giorno, il tema alla "moda". Il rischio più che reale di adesione formale sembra una delle tante conseguenze che può però davvero vanificare ogni intento positivo di implementazione di una cultura della sicurezza. Le imprese stanno rispondendo cercando di avere le carte a posto per la paura di sanzioni, affidandosi ad agenzie o consulenti. Si è aperto un nuovo e floridissimo mercato. Nelle nostre caselle e-mail ormai da mesi arrivano pubblicità di corsi in dvd od on line con spedizione mezzo posta della certificazione di svolgimento del corso, compendi, programmi automatizzati per compilare meccanicamente il documento della valutazione dei rischi. Addirittura siamo incappati in un portale web che vende tutti questi prodotti ed utilizza l'immagine della donna come volano per le vendite: giovani ragazze con l'elmetto di sicurezza, in posizioni sexy ed ammiccanti, con t-shirt e pantaloncini aderenti. Ci siamo stropicciati gli occhi: sembrava uno dei tantissimi siti erotici della rete. Ed invece

si vendono sistemi per essere formalmente in regola con “tutta sta’ montagna di carte che adesso bisogna fare e che non serve a nulla”.

Il tutto non sembra preparare un futuro positivo nella discussione di una cultura della sicurezza e men che meno di una prospettiva di genere come centrale nella stessa. Sembra invece, su quest’ultimo aspetto, di essere tornati parecchio indietro. Il discorso rimane però aperto, lavoratrici ed operatori stanno prendendo la questione in maniera assolutamente seria e l’interesse e l’impegno è più che tangibile ed evidente. Lo dimostra l’attenzione che ha incontrato la nostra ricerca e il fatto che più di 1.000 donne senza particolari sollecitazioni si siano cimentate con un complesso e lungo questionario. Tocca ora alle imprese decidere quale direzione prendere, ossia se fotocopiare (o affidarsi a chi lo fa) un modello già compilato di valutazione dei rischi, magari ricordandosi almeno di cambiare l’intestazione e la ragione sociale, o ancora acquistare software e certificazioni, oppure, come auspicabile, investire tempo, e certamente anche denari, in una formazione seria ed utile.

Si potrebbe concludere che purtroppo non sembrano esserci ancora i presupposti per discutere della centralità o meno della prospettiva di genere nella cultura della salute e della sicurezza sul lavoro. In parte l’obiezione è pertinente: dobbiamo ancora intravedere una reale diffusione della cultura stessa. Ma forse partire proprio da questo aspetto potrebbe fin da subito agevolare ed implementare la discussione e la consapevolezza anche di questa dimensione realizzando una parte delle fondamenta su cui continuare a costruire tutto il resto.

4.3 *La differente percezione tra lavoratrici e testimoni privilegiati*

Solo su alcuni aspetti è stato possibile confrontare la diversa percezione tra lavoratrici e testimoni privilegiati. In alcune parti non era possibile: i temi erano magari gli stessi, ma venivano affrontati in maniera completamente diversa. Si tenga poi presente che i testimoni privilegiati erano sia uomini che donne. Nei casi in cui invece è stato possibile il confronto, sono spesso emerse alcune differenze sostanziali o addirittura delle percezioni diametralmente opposte.

Un primo aspetto ci permette di ampliare ulteriormente il discorso del rapporto tra norma e pratica. Parlando di *controlli* con le lavoratrici è emersa una realtà composita in cui la pratica del controllo è diffusa, ma non omogenea. La frequenza è discontinua e soprattutto il controllo è troppo spesso realizzato dall'azienda all'interno dell'azienda. Ad ogni modo le lavoratrici sembrano ben accogliere ed auspicare una pratica costante dei controlli non solo per veder aumentare la propria tutela nei confronti del datore di lavoro, ma anche per essere continuamente stimulate nella consapevolezza del rischio e nell'essere aiutate ad affrontarlo in maniera consapevole e preparata. Diversa la prospettiva dei controllori che si trovano a svolgere spesso un ruolo fondamentale nella consapevolezza di non poterlo svolgere in maniera adeguata e questo soprattutto per la mancanza di mezzi e a volte per l'impossibilità oggettiva di realizzare quanto previsto dal legislatore. Il controllo allora, ci sembrano segnalare sia lavoratrici che testimoni, deve essere sì sanzionatorio, ma deve anche svolgere la fondamentale funzione di stimolo alla discussione ed essere in questo a tutti gli effetti un momento formativo ed informativo.

Un secondo e controverso aspetto è quello della *flessibilità degli orari* per la conciliazione vita, carichi di cura e lavoro. Su questo la percezione di una parte anche consistente dei testimoni è smentita in blocco dalle lavoratrici. Tutte le lavoratrici, anche quelle che dichiarano di conciliare abbastanza o molto e che non hanno particolari carichi di cura, auspicherebbero una certa flessibilità negli orari di lavoro. Ovviamente a chiederlo con maggiore decisione sono quelle lavoratrici che si vedono negato il part time e che si trovano nella difficoltà di armonizzare lavoro e carico di cura. Curiosamente per molti testimoni la flessibilità dell'orario non è centrale ed anzi dichiarano che sono le stesse lavoratrici a non richiederla. Potremmo leggere questa diversità di percezioni in due modi: in primo luogo le lavoratrici non hanno modo e spazio per chiedere e far emergere le proprie esigenze, e questo soprattutto in ambiti medi e piccoli e poco sindacalizzati; in secondo luogo, probabilmente la domanda non viene nemmeno posta quando si ha la certezza di un rifiuto. Potrebbe essere il caso ancora delle situazioni piccole dove l'interlocutore è il datore stesso, o gli ambiti di

produzione a ciclo continuo dove l'organizzazione dei turni è giocoforza molto rigida e non adattabile alle esigenze del singolo.

Un altro aspetto interessante è quello della *ricollocazione* in seguito ad infortunio, malattia, maternità o inidoneità sopravvenuta. Alcuni degli esperti interpellati in fase di progettazione (si veda l'introduzione) ci avevano segnalato queste situazioni come ambiti nei quali potevano realizzarsi fenomeni discriminatori e peggiorativi della situazione della donna. La ricollocazione, si sosteneva, spesso è una forma di parcheggio del lavoratore (uomo o donna), messo ai margini della realtà aziendale e svuotato di ruolo e di responsabilità. Inoltre poteva essere percepita come del tutto ingiustificata con ripercussioni sia psicologiche che di reddito.

Nella nostra indagine il fenomeno non è emerso come esperienza frequente nelle lavoratrici, e quando si è riscontrato è stato giudicato dalle stesse in maniera positiva e assolutamente appropriato. Forse proprio in quest'ambito vale la differenza di genere e sarebbe assolutamente interessante esplorare l'esperienza e la percezione dei colleghi maschi.

Infine un ultimo aspetto è stato tematizzato in maniera diversa tra lavoratrici e testimoni privilegiati, quello della *maternità*. I testimoni privilegiati hanno utilizzato l'argomento maternità ogni qual volta si poneva in maniera generale la problematica di genere. Evidentemente ce lo aspettavamo, ma non ci aspettavamo che poi quando abbiamo affrontato finalmente il tema specifico, vi fosse una sostanziale indifferenza e una scarsa tematizzazione. In altri termini il quadro logico sembra essere il seguente: a) il lavoro femminile si caratterizza per la maternità e sostanzialmente non per altro; b) la maternità è stata ben regolata e tutelata; c) non c'è molto altro da dire. Ed invece, purtroppo, da dire, sul tema, c'è ancora moltissimo. Le donne decidono di posticipare la maternità soprattutto quando lavorano in situazioni precarie. Moltissime donne non rientrano dalla maternità perché non ottengono il part time o altre forme di flessibilità. La tutela legislativa funziona solo nell'ambito del pubblico impiego e in alcune realtà molto grandi e strutturate.

Certo la maternità è al centro della legislazione anche recente e recentissima. È certamente il tema più frequente quando si parla di

lavoro femminile, ma forse la spiegazione sta nel fatto che è un evento che si presenta e che ha una precisa collocazione e motivazione. Non è una malattia professionale le cui cause sono tutte da provare, non è un evento che si perde nel tempo. Insomma è uno di quegli ambiti, volenti o nolenti, da regolare e col quale confrontarsi. È dunque un tema centrale sul quale ci sono tutte le premesse per intervenire efficacemente a tutti i livelli; è un tema però diversissimo da altri che invece sfuggono continuamente di mano e che richiedono un lungo processo di individuazione e definizione. Un caso emblematico su tutti: lo *stress lavoro correlato*.

4.4 *Lo stress, la discriminazione e gli altri ambiti da definire ed esplorare*

Non a caso uno dei temi più controversi e rimasti aperti nell'applicazione della normativa è proprio quello dello stress. Il discorso è rimasto a livello di intenti, di individuazione più o meno chiara dell'ambito. Manca totalmente una qualche indicazione sulle linee di intervento.

Nella percezione delle lavoratrici il tema è ricorrente e in questo non esente da confusioni e dubbi. Intanto la frequenza: lo stress non è necessariamente sempre presente. Può presentarsi in momenti particolari e per eventi più o meno estemporanei. Un caso è quello della *discriminazione di genere*. Per le nostre lavoratrici l'esperienza di discriminazione in quanto donna è una possibilità concreta, ma quasi mai costante e continua nel tempo tale da non essere gestibile e da essere una reale causa di stress. Spesso, anzi, la frequenza è talmente bassa per cui nemmeno capita alla lavoratrice stessa, ma magari alla collega. Il segno duplice di un fattore ancora di rischio e di una evoluzione, sia pur lenta, nell'affermarsi di una cultura del rispetto della diversità di genere.

Sempre sul tema dello stress, per le lavoratrici è spesso difficile distinguere tra cause esogene ed endogene al lavoro. Lo stress si presenta in maniera subdola e senza biglietto da visita. Sarà questo uno degli ambiti sul quale bisognerà maggiormente coordinare il lavoro di tutti: esperti, operatori, ricercatori. La complessità della situazione

del lavoratore donna, impegnato nel lavoro come nella cura, renderà l'impresa ancor più difficile.

Concludiamo dunque con quanto avevamo già dichiarato nell'introduzione: lo studio della salute e della sicurezza in una prospettiva di genere è ancora quasi tutto da realizzare. Noi abbiamo esplorato molte dimensioni, settori e ambiti, alla ricerca delle strade sulle quali concentrare gli sforzi futuri di tutti i soggetti implicati. Per quanto riguarda il lavoro di ricerca il passo successivo sarà quello di approfondire, trasversalmente a settori e mansioni, uno o al massimo due temi, oppure focalizzare l'attenzione su un ambito di lavoro specifico e verificarne le peculiarità e dunque le necessità espresse.

NOTA SULLE FONTI E SULLA BIBLIOGRAFIA

Molti dei lavori e dei dati citati soprattutto nel primo capitolo sono stati oggetto di selezione tra quelli reperiti anche attraverso fonti alternative a quelle della letteratura scientifica. Nella bibliografia abbiamo riportato comunque tutti i riferimenti anche ad articoli, lavori di ricerca, documenti, dati o libri di difficile reperimento o non in commercio.

Vengono inoltre citate alcune delle normative esistenti alla fine del 2009, periodo in cui si è conclusa la rilevazione ed è stata scritta la parte di presentazione del contesto normativo e dei dati disponibili. Nel momento in cui esce il presente lavoro alcune normative sono già state integrate o sostituite.

Sul tema della discriminazione tra uomo e donna si vedano gli interessanti lavori di diffusione delle buone pratiche e di ricerca prodotte dalla Consigliera di parità del Veneto. Citiamo tra i tanti (a cura di) Lucia Basso, *A proposito di Discriminazione tra uomo e donna nel lavoro*, Cleup Padova, 2009.

BIBLIOGRAFIA

- AA. VV. (2009), *Donne salute lavoro, Indagine sui percorsi delle donne divenute invalide a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale*. Questa relazione è reperibile al seguente indirizzo: http://www.afolsudmilano.it/attachments/552_ricerca_donnesalutelavoro.pdf
- Azienda U.L.S.S. 21 (2009), *Proposta di metodologia per la valutazione del rischio stress lavoro correlato*.
- Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, *Accordo europeo sullo stress sul lavoro, accordo siglato da CES- sindacato Europeo; UNICE- "confindustria europea"; UEAPME – associazione europea artigianato e PMI; CEEP – associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale*, Bruxelles.
- Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (2003), *Gender issues in safety and health at work*. Questa relazione è reperibile al seguente indirizzo: <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/209/en/index.htm>
- Ballottin A. (2008), *Metodologie di valutazione dei rischi stress lavoro correlato*, Università degli studi di Verona Seminario di medicina del lavoro 2008.
- Barbato L., Frasccheri C. (2008), *Salute e sicurezza sul lavoro – Guida al Dlgs 81/08*, Roma, Edizioni lavoro.
- Barbato L., Frasccheri C. (2009), *Salute e sicurezza sul lavoro – Guida al Dlgs 81/08 integrato con il Dlgs 106/09*, Roma, Edizioni lavoro.

- Basso L. (2009), *A proposito di Discriminazione tra uomo e donna nel lavoro*, Padova, Cleup.
- Bellinazzo M. (2009), *Sicurezza sul lavoro. Da oggi in vigore le nuove norme, Il sole 24 ore*.
- Bollettino Regionale sulla Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, (2009), *Io scelgo la sicurezza*, Regione Piemonte.
- Brusco A. (2008), *Mestiere donna*, dati Inail n. 2 febbraio 2008
- Brusco A. (2009), *Donne: il pericolo corre sulla strada*, dati Inail n. 2 febbraio 2009
- Circoli D. (2009), *Sicurezza sul lavoro: cosa cambia con la nuova riforma. L'occidente orientamento quotidiano*.
- Colombo M. I. (2008), *Parità di genere come volano della sicurezza sul lavoro*, Inail direzione regionale per il Friuli Venezia Giulia.
- Comitato pari opportunità (Programma 2006), *Guardare lontano*, Inail.
- Cooper C.L., Sloan S.J. e Williams S. (1988), Adattamento italiano a cura di Sirigatti e Stefanile (2002), *Indagine preliminare sullo Stress Lavoro-Correlato: somministrazione del questionario Occupational Stress Indicator*.
- Cox T., Griffith. A.J. (1995), *The assessment of psychosocial hazards at work*. in *Handbook of work and health psychology* Shabraq M.J., Winnubst J.A.M., Cooper eds C.L. Wiley and sons. Chichester, Inghilterra, 1995.
- Documento gruppo tecnico (2009), *Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'accordo europeo 08.10.2004*.
- Ferrera M. (2008), *Il fattore "D". Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*. Mondadori, Milano.
- Ferro L. (2009), *Aspettando la flexicurity. Lavoro precario e vita flessibile delle nuove famiglie in Veneto*, Venezia, Marsilio.
- Frascheri C. (2009), *Punti fondamentali alla base dell'analisi dello stress lavoro-correlato*. Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia, 31, 270-276.
- Frascheri C. (2009), *Salute e sicurezza sul lavoro in ottica di genere*, Roma, Edizioni lavoro.

- Frascheri C. (2009), *La posizione della Cisl*. Estratto in via di pubblicazione nel Commento giuridico, Giuffrè, 2009.
- Frascheri C. (2009), *Primi commenti sui punti centrali dell'intervento modificativo al d. lgs. 81/2009 previsti dal decreto legislativo n. 106/2009*.
- Frasca P. (2009), *Stress obbligo di valutazione: problemi od opportunità per aziende e lavoratori?* Il sole 24 ore. Questo articolo è reperibile al seguente indirizzo: www.ambienteicurezza.ilsole24ore.com.
- Gota F., Righello O. (2009), *Le malattie da stress lavoro correlate* in Bollettino Regionale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro *Io scelgo la sicurezza* a cura della Direzione Sanità, Prevenzione Sanitaria Ambienti di Vita e di Lavoro della regione Piemonte, n. 2 Giugno 2009.
- Harald E. (1996), *Cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*. Pitagora Editrice, Bologna.
- Inail (2008), *Andamento degli infortuni sul lavoro. Malattie professionali: denunce in crescita nel 2007, come e perchè – Amianto: una questione ancora aperta – Le nuove tabelle delle malattie professionali*. Edizione 2008, Milano.
- Inail (2008), *Andamento degli infortuni sul lavoro. Mestiere donna – Lavoro e infortuni: le differenze di genere – Banca dati al femminile*. Edizione 2008, Milano.
- Inail (2009), *Il decreto Legislativo 81/2008 e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza*, Edizione 2009, Milano, Inail.
- Inail (a cura di) (2009), *Rapporto Annuale Regionale 2008 – Veneto*, Milano, Inail.
- Inail (a cura di) (2009), *Rapporto Annuale – Analisi dell'andamento infortunistico 2008*, Milano, Inail.
- Inail (a cura di) (2009), *Rapporto Annuale 2008– Relazione del presidente*, Milano, Inail.
- Ispesl, (2008), *Campagna europea sulla valutazione dei rischi, ambienti di lavoro sani e sicuri. Un bene per te. Un bene per l'azienda*, Campagna Europea 2008-2009.
- Ispesl, *Malprof 2005/2006, Quarto rapporto ISPESL- REGIONI sulle malattie professionali*. Supplemento di Prevenzione Oggi n. 2, 2008.

- Istat (III trimestre 2009), *Rilevazioni sulle forze di lavoro*, Roma, Istat.
- Mochi S. (2008), *Lavoro e infortuni: le differenze di genere*, dati Inail n. 2 febbraio 2008.
- Mottura B., Baratti A., Converso D. (2009), *Valutazione, prevenzione e gestione del rischio da stress lavoro correlato* in Bollettino regionale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro *Io scelgo la sicurezza* n. 2 Giugno 2009.
- Nardella C., Deitingner P., Aiello A. (2007), *La rilevazione del rischio psicosociale: rassegna di metodologia e strumenti di misura*. Fogli d'informazione.
- Ninci A. (2009), *Le differenze di genere e l'impatto su salute e sicurezza on ambito lavorativo: alcune riflessioni all'indomani della presentazione del Rapporto annuale Inail 2008 sull'andamento infortunistico*, Modena, Working Paper Adapt.
- Ocmin L. (2009), *Le donne fanno un passo avanti*, in Frascheri C., *Salute e sicurezza sul lavoro in ottica di genere*, Roma, Edizioni lavoro, 2009.
- Pagano A. *Rischio da stress lavoro correlato: valutazione e prevenzione nell'accordo europeo dell'8/10/04*. Questa relazione si trova al seguente indirizzo: www.ambienteeuropa/testounico.
- Pari Opportunità Donna Uomo Commissione Regionale (2009), *Percorso contro le discriminazioni sul lavoro*, Padova, Cleup.
- Pari Opportunità Donna Uomo Commissione Regionale (2009), *Rapporto – Progetto stili di vita: stato della salute psicofisica delle donne*.
- Pich T., Ventimiglia C. (2001), *Che genere di sicurezza. Donne e uomini in città*, Milano, Franco Angeli.
- Regione del Veneto (2009), *Il mercato del lavoro nel veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2009 a cura di Veneto Lavoro*, Milano, FrancoAngeli.
- Regione del Veneto, (2008), *Atlante degli infortuni sul lavoro accaduti nella Regione Veneto- Anni 2000- 2006*, C.O.R.E.O.
- Regione del Veneto (2009), *Rapporto Statistico 2009, il Veneto si racconta, il Veneto si confronta, Sintesi*.
- Regione del Veneto(2009), *Rapporto Statistico 2009, Il veneto si racconta, il Veneto si confronta*, Regione del Veneto.

- Renzo M. (2009), *Incontro con i medici competenti della provincia di Verona sulle novità introdotte dal D. Lgs. 81/2008, testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La valutazione dello stress lavoro correlato.*
- Romeo L. (2008), *Metodologia di valutazione dei rischi psicosociali in ambito lavorativo*, Seminario di medicina del lavoro 2008.
- Rossi I. (2008), *La disoccupazione femminile in Italia fa aumentare la povertà delle famiglie e abbassa il tasso di natalità*, Umbria Left, Il giornale per la sinistra umbra.
- Vaia R. (2009), *Donne salute e lavoro, Ricerca sulle condizioni delle donne divenute invalide a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale*, Gruppo donne salute e lavoro.
- Veronico L. (2009), *I numeri delle donne*, dati Inail n. 2 febbraio 2009.

Stampato nel mese di ottobre 2010
presso la C.L.E.U.P. "Coop. Libreria Editrice Università di Padova"
Via G. Belzoni, 118/3 - Padova (Tel. 049 8753496)
www.cleup.it