COORDINAMENTO
SALUTE E SICUREZZA

Parità e Sicurezza

6 marzo 2024

Grand Hotel Oriente - Napoli

Oggi per la prima volta la nostra Federazione in concomitanza con la ricorrenza dell'8 marzo, convoca contestualmente due coordinamenti nazionali: parità e sicurezza, coordinamenti che si occupano di due temi che apparentemente sembrano differenti che però affrontano temi ed aspetti del mondo del lavoro che spesso si intrecciano fra loro, convergono e si intersecano e sui quali bisogna avere un filo conduttore ed una visione comune.

Perché ogni anno l'8 marzo diventa per noi una giornata da ricordare?

L'8 marzo è la **Giornata internazionale della donna** (o **Giornata internazionale dei diritti delle donne**) ed è una ricorrenza internazionale durante la quale si vuole sottolineare l'importanza della lotta per i diritti delle donne, in particolare per la loro emancipazione, ricordando le conquiste sociali, economiche e politiche e portando l'attenzione su questioni come l'uguaglianza di genere, i diritti riproduttivi, le discriminazioni e le violenze contro le donne. Tale giornata ormai da qualche anno viene associata alla Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, istituita il 17 dicembre 1999 e che cade ogni anno il 25 novembre. Viene celebrata negli Stati Uniti a partire dal 1909, in alcuni paesi europei dal 1911 e in Italia dal 1922.

Spesso, nell'accezione comune, nella stampa e in campo pubblicitario viene erroneamente definita come **Festa della donna**, ma è più corretto definirla *Giornata internazionale della donna*, poiché la motivazione alla base della ricorrenza non è una festività, ma la riflessione su un tema estremamente sensibile quale quello dei diritti delle donne in ogni ambito sociale, lavorativo, medico, etc ma è anche, per certi versi una commemorazione infatti dal secondo dopoguerra la data dell'8 marzo inizia ad essere associata alla morte di centinaia di operaie che sarebbe avvenuta, in quel giorno dell'anno 1908, nel rogo di una inesistente fabbrica di camicie *Cotton* o *Cottons* di New York. Questo evento immaginario è probabilmente ispirato da una tragedia realmente avvenuta in quella città, ma il 25 marzo 1911, l'incendio della fabbrica Triangle: in questo incendio morirono 146 lavoratori, 123 donne e 23 uomini (in gran parte giovani immigrate di origine italiana ed ebraica) ed ebbe particolare rilievo, sia per le conseguenze giudiziarie estremamente lievi per i responsabili della fabbrica, sia per le successive lotte sindacali per le riforma delle norme relative alla sicurezza e ai diritti dei lavoratori.

Quindi il fatto che oggi i due coordinamenti siano convocati qui congiuntamente è coerente con i fatti di New York e quindi con il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro. Da qui parte la nostra riflessione su come bisogna affrontare il tema della valutazione dei rischi e della prevenzione tenendo dentro le questioni di genere e le differenze di genere e questo perché nel settore del terziario, a partire dagli anni '70, la presenza delle donne nel mondo lavorativo ha evidenziato importanti differenze tra il lavoro maschile e il lavoro femminile. Le differenze di genere sul luogo di lavoro hanno rappresentato un tema sempre più rilevante e attuale soprattutto all'interno di un discorso più ampio sulle esistenti diseguaglianze economiche e sociali che, nell'ultimo ventennio in particolare, sono state oggetto di attenzione , di studio e di analisi da parte delle principali

istituzioni europee e mondiali che si occupano di disuguaglianze di genere. L'Unione Europea negli ultimi decenni ha promulgato disposizioni volte a favorire l'eguaglianza di genere nel mondo del lavoro, ponendo particolare attenzione alle norme che regolano la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Il D.Lgs. 81/08 introduce una concezione nuova di salute e sicurezza sul lavoro, a differenza della 626/94 che partiva da una concezione di "neutralità" del lavoratore, che considera le **"differenze di genere"** in relazione alla valutazione del rischio e alla predisposizione delle misure di prevenzione prendendo anche in considerazione gli aspetti organizzativi associati allo svolgimento dell'attività lavorativa, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato.

Se pensiamo che nei settori del commercio la tendenza occupazionale prevede una fase di invecchiamento della popolazione lavorativa che in futuro vedrà una prevalenza di lavoratrici e lavoratori over 50 con una percentuale di donne che in alcune categorie supera anche l'80% ,tale previsione normativa dà una risposta concreta ad un tema che ormai da qualche anno è oggetto di studio e di analisi anche se ancora non riesce a trovare uno spazio concreto nell'ambito della valutazione dei rischi a causa dell'atteggiamento assunto da tante, troppe imprese che considerano il tema della sicurezza una "scocciatura" burocratica, che hanno trascurato o del tutto sottovalutato la questione con importanti ripercussioni sulla salute dei lavoratori e sulla produttività dell'azienda.

La sempre più crescente necessità di realizzare una valutazione del rischio in ottica di genere nei settori di competenza della UILTuCS è legata ad alcuni fattori chiave:

1- L'elevata presenza femminile nel settore del terziario ed in particolare nel settore del commercio-ristorazione e alloggi (Codice Ateco G e I) nei quali sono presenti 1.691.000 donne e 1.669.000 uomini.
2- L'elevata presenza femminile nel settore del terziario ed in particolare nel settore del commercio-ristorazione e alloggi (Codice Ateco G e I) nelle fasce di età 35-49 anni e 50-64 anni ovvero 654000 addette nella fascia di età 34-49 anni e 423000 nella fascia di età 50-64 anni mentre per gli uomini 626000 nella fascia 35-49 anni e 411000 nella fascia di età compresa tra 50 e 64 anni.

Si registra dunque una maggiore presenza femminile nella fascia di età tra 35 e 64 anni e questo ci impone una attenzione particolare agli studi di genere in ambito medico che possono guidarci nel ricercare sistemi di prevenzione più efficaci ed efficienti.

Esistono aspetti sociali e psicologici che agiscono sulla salute e sicurezza fisica che vanno considerati e valutati per garantire ad entrambi i generi piena dignità e reali pari opportunità e occorre intervenire con strumenti che possano intercettare le diversità e i bisogni di genere. Quando ci apprestiamo ad approfondire più specificatamente la salute per gli aspetti biologici come le funzioni riproduttive, genetiche ed ormonali, caratteristiche universali e indipendenti dal contesto esterno, parliamo di differenze sessuali mentre quando si parla di differenze di genere si approfondiscono gli aspetti legati alla salute in relazione agli aspetti che differenziano donne e uomini che non sono innati e che si modificano attraverso una serie di interazioni sociali, culturali, comportamentali e di valori; pertanto differenze sessuali e di genere non sono aspetti interscambiabili ed equivalenti.

È necessario inserire i fattori inerenti al “sesso” e al “genere” nella valutazione del rischio avendo dimostrato che un sistema di prevenzione per essere efficace deve tenere in considerazione le differenze di genere.

Ad esempio il cambiamento di esposizione ai rischi lavorativi si può indicare per i maschi verso i 55 anni di età mentre per le donne intorno ai 45 anni collegandola alla fase di “menopausa”, notoriamente indicatrice di profondi cambiamenti generali del corpo e del sistema endocrino , ma possiamo anche parlare ad esempio di osteoporosi, uno dei principali fattori di rischio tra le donne legato alla carenza di estrogeni ed uno dei fattori di rischio più seri di fratture che si possono verificare anche esercitando un minimo sforzo o a causa di una banale caduta. Per gli uomini sono altri i fattori di rischio più comuni dopo i 50 anni come ad esempio ipertensione, malattie cardiache, eccetera.

In particolare, le donne sono fisicamente diverse rispetto agli uomini, inoltre le donne quasi sempre coniugano una duplice responsabilità, sul luogo di lavoro e a casa e questo doppio carico di lavoro va considerato, inoltre le donne svolgono mansioni che sono spesso erroneamente valutate come sicure e semplici.

Occorre soprattutto superare il pregiudizio che le donne facciano lavori più “leggeri” e meno a rischio rispetto agli uomini. I dati epidemiologici ci confermano invece che ci sono occupazioni in cui i tassi di infortunio (es. con automezzi, scivolamenti) o di malattia (es. particolari malattie muscolo scheletriche) prevalgono tra le donne.

Possiamo semplificare individuando tre diversi livelli per affrontare le differenze di genere nella pratica di prevenzione per la salute e sicurezza sul lavoro.

1) Salvaguardia della salute per le donne in età fertile in caso di gravidanza

Il datore di lavoro (dopo aver anche consultato il RLS) deve identificare le mansioni/lavorazioni vietate per la gravidanza e/o l’allattamento ed inoltre, deve integrare il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) (art. 28 d.lgs. 81/2008) con l’analisi e l’identificazione delle operazioni incompatibili, indicando per ognuna di tali mansioni a rischio le misure di prevenzione e protezione che intende adottare nel caso di gravidanza. E deve anche informare tutte le lavoratrici in età fertile dei risultati della valutazione dei rischi e della eventuale necessità di segnalare lo stato di gravidanza.

2) A parità di lavoro analizzare i rischi per gli uomini e per le donne

Non tutti i rischi sono uguali.

Significa porre attenzione alle condizioni reali del lavoro per capire se i pericoli esistenti possano comportare rischi di natura ed entità diverse a seconda che il lavoratore sia maschio o femmina.

L’obiettivo è di individuare pericoli meno evidenti e problemi di salute che anche a parità di lavoro possono manifestarsi più frequentemente nelle donne.

3) Condizioni di lavoro e condizioni sociale:

Vi sono differenze di genere in un'ampia serie di problematiche più vaste legate alle circostanze di lavoro, quali le molestie sessuali, la discriminazione, la partecipazione al processo decisionale sul luogo di lavoro, la retribuzione inferiore a quella degli uomini, e inoltre se vi sono conflitti tra lavoro e vita privata quando la donna ha la responsabilità dei figli e della vita domestica. Tutto ciò ha delle ricadute sulla condizione e sui rischi lavorativi che vanno analizzati e considerati.

Riconoscere che esistono differenze di genere e di sesso in merito alla salute e alla sicurezza sul lavoro è il primo passo per una valutazione dei rischi più aderente alla realtà e completa.

Ovviamente il nostro obiettivo non è quello di fare una indagine medico scientifica, né quello di fare una disamina delle patologie tipiche nei due generi nelle varie fasce di età consapevoli che nelle donne in età fertile sono altri i fattori di rischio e dunque questa analisi deve essere svolta in termini propedeutici per una adeguata valutazione dei rischi che venga declinata nel DVR. È importante ribadire che per noi della Uiltucs l'obiettivo complessivo e principale da perseguire è il "benessere psico-fisico e sociale" delle lavoratrici e dei lavoratori, sia durante lo svolgimento della loro attività lavorativa sia dopo nella fase di pensionamento. Per raggiungere questi obiettivi e quindi ridurre al minimo possibile le malattie professionali delle donne e degli uomini e gli infortuni sul lavoro, i cui postumi permangono a vita, si sente la necessità di una svolta culturale tra i datori di lavoro che il sindacato può contribuire a realizzare attraverso la propria presenza nei luoghi di lavoro. I dati ci confermano che nelle aziende in cui è presente il sindacato confederale il numero di infortuni si abbassa notevolmente, questo sta a significare che una maggiore attenzione, un sistema di prevenzione adeguato, l'informazione, la sensibilizzazione e soprattutto la consapevolezza del rischio che si acquisisce anche attraverso momenti di partecipazione quali ad esempio le assemblee, sono un mix di strumenti che qualora messi in campo, in ogni luogo di lavoro, migliorerebbero sensibilmente i dati relativi a malattie e infortuni e quindi l'ambiente di lavoro.

Il tema della sicurezza diventa centrale in una società nella quale la popolazione lavorativa diventa sempre più anziana e nella quale la presenza femminile, in tante categorie del terziario, è sempre più numerosa e addirittura prevalente, la valutazione dei rischi in ottica di genere è la nostra sfida per il futuro prossimo, la nostra sfida è fare raggiungere alle lavoratrici e ai lavoratori un livello di benessere fisico e psichico che potrà consentire loro di potere affrontare l'allungamento del periodo lavorativo nel migliore dei modi, godendo di buona salute e potendo dare con serenità ed impegno il loro prezioso contributo professionale non soltanto all'azienda ma soprattutto alle nuove generazioni che si affacciano al mondo del lavoro e che avranno sicuramente bisogno del loro supporto e della loro esperienza in un ottica di reciproco scambio culturale e professionale.

Ovviamente il tema non può essere affrontato con un approccio univoco e strategie definite dall'alto ma ogni soluzione è legata alla soggettività degli attori e alla loro capacità di applicare le soluzioni identificate a livello organizzativo e individuale tenendo conto delle specificità dell'impresa, del tipo di attività svolte, delle fasce di età del personale e della presenza o meno di donne nei vari settori /aree /comparti. Non si può non tenere conto del fatto che l'invecchiamento della popolazione lavorativa, la presenza di alcune patologie tipiche in alcune fasce di età e presenti in un genere piuttosto che in un altro, un'organizzazione del lavoro sempre più flessibile e pesante, carichi di lavoro insostenibili, orari di lavoro prolungati, lavoro domenicale e festivo, i

cambiamenti climatici, l'assenza della conciliazione tra tempi di vita e lavoro, i carichi extralavorativi, sono tutti fattori di cui il datore di lavoro deve tenere conto nell'ambito della valutazione del rischio con una particolare attenzione alle differenze di genere che, soprattutto nella fascia di età più elevata, impongono uno studio e un'attenzione che il datore di lavoro spesso non è in grado di realizzare in proprio per le specifiche conoscenze medico scientifiche e tecniche necessarie e che deve affidare a soggetti terzi specializzati nella materia.

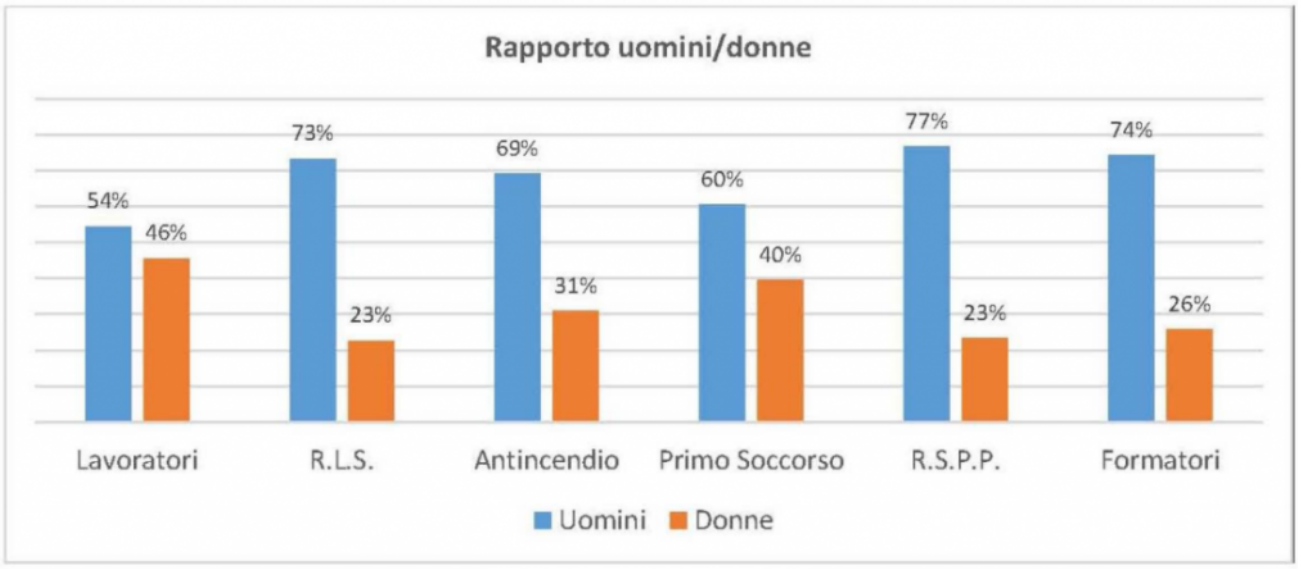
Data la complessità del tema sarebbe auspicabile che venissero emanate linee guida in un'ottica di genere dell'intero Testo Unico con particolare attenzione allo stress lavoro correlato per non dare troppo spazio ad interpretazioni discrezionali sul tema.

Da sempre riteniamo che per affrontare un tema così delicato che riguarda gli aspetti della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e per dare voce alla sensibilità di genere, serve che sia finalmente il genere a promuovere, orientare e individuare un metodo di valutazione dei rischi efficace nel quale davvero siano rappresentate le differenze. Il coinvolgimento dei RLS e dei RLST nella redazione del DVR diventa un aspetto fondamentale.

È necessario favorire una maggior rappresentanza di donne tra gli RLS e nella prevenzione. Quando parliamo di genere dobbiamo anche chiederci quante donne sono presenti tra gli RLS e in generale tra gli attori della prevenzione.

Va ricordato che la presenza femminile nelle aziende non è concentrata solo sul lavoro impiegatizio, ma un gran numero di operaie lavora in tutti i settori.

Rispetto alla presenza delle donne tra i soggetti della prevenzione mostriamo il dato di una ricerca di AIFOS del 2019 svolta su un campione a livello nazionale di 2500 persone



I valori minori di presenza femminile riguardano gli RLS ma anche gli RSPP cioè gli attori principali nell'attività di prevenzione.

La presenza di una maggior rappresentanza di donne nella squadra della prevenzione faciliterebbe sicuramente un approccio più semplice a queste problematiche. **Questi dati suggeriscono la necessità di sviluppare in azienda un lavoro di sensibilizzazione e di coinvolgimento sulle differenze di genere di tutte le figure interessate alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro**.

Altro tassello importante riguarda la creazione dei comitati aziendali per la salute e la sicurezza all'interno dei quali prevedere la presenza del medico competente e al bisogno di professionisti della materia ove si definiscono e si concordano le misure di prevenzione e si realizza il monitoraggio per verificare che le misure messe in campo siano efficaci e che il DVR sia stato redatto con scienza e coscienza e non prendendo a riferimento DVR di altre imprese e cambiando soltanto la denominazione sociale. Un ottimo supporto per redigere un DVR di genere e non generico può essere il **Vademecum per RLS che è** il frutto del progetto LARGE, co-finanziato da Inail – Direzione Regionale Lazio, e promosso e realizzato da CGIL, CISL, UIL di Roma e del Lazio che aiuta ad identificare i rischi in ottica di genere. È uno strumento operativo che, tramite delle domande di controllo, permette di valutare quanto e come l'ottica di genere e, più in generale, le differenze dovute a età, nazionalità, tipologia contrattuale, sono state prese in considerazione nel processo di creazione del DVR e nel sistema di salute e sicurezza aziendale/organizzativo e può essere scaricato on line .

Dunque riteniamo che la creazione dei comitati aziendali per la sicurezza sono la vera svolta perché, trattandosi di comitati paritetici o bilaterali (presenza di azienda e sindacato insieme), ogni decisione assunta e ogni attività concordata responsabilizza entrambe le parti.

Nelle aziende con più di 200 dipendenti e una presenza pluriregionale la nomina del coordinatore nazionale dei RLS potrebbe essere un altro tassello per contribuire a rendere omogenee le attività di prevenzione in ogni sede aziendale seppur in regioni/territori differenti. Queste ultime sono proposte che la nostra Federazione Nazionale di categoria sta portando ai vari tavoli contrattuali che spesso non trova nelle controparti la stessa sensibilità sul tema."

La strada da percorrere per arrivare alla valutazione dei rischi in ottica di genere è lunga ed in salita ma i dati legati alla presenza femminile nel terziario e quelli relativi all'invecchiamento delle lavoratrici e dei lavoratori costretti a permanere in servizio anche fino a 70 anni a causa di una norma pensionistica che riteniamo ingiusta ed iniqua perché non tiene conto di tanti aspetti e specificità, ci portano a rafforzare il nostro impegno per la salute e la sicurezza in tutti i luoghi di lavoro del terziario e la nostra campagna Centoxcento sicuri e Zeromorti sul lavoro si pongono l'obiettivo di sensibilizzare l'opinione pubblica e di diffondere il valore e la cultura della salute e della sicurezza quale priorità assoluta.