Brevi riflessioni giuridiche in materia di Salute e Sicurezza e Differenze di Genere

29 Novembre 2022 - Varese

Lorenzo Fantini
Avvocato, già Dirigente del Ministero del Lavoro

Carla Mammone - Direttore INTER-ACTION
Consigliere Nazionale AiFOS

Articolo 1, comma 1, D. Lgs. n. 81/2008 e smi

*«**1.** Le **disposizioni** contenute nel presente decreto legislativo costituiscono attuazione dell'articolo 1 della **Legge 3 agosto 2007, n. 123**, per il **riassetto** e la **riforma** delle **norme vigenti** in materia di **Salute e Sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro**, mediante il riordino e il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo. Il presente decreto legislativo persegue le finalità di cui al presente comma nel **rispetto** delle **normative comunitarie** e delle **convenzioni internazionali** in materia, nonché in conformità **all'articolo 117 della Costituzione** e agli Statuti delle Regioni a statuto speciale e delle Province Autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, **garantendo l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori** sul territorio nazionale attraverso il **rispetto dei livelli essenziali** delle prestazioni concernenti i **diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati**».*

Articolo 28, comma 1, D. Lgs. n. 81/2008 e smi

*«**1.** La **valutazione** di cui **all'articolo 17**, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, **deve riguardare tutti i rischi** per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 e **quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal **decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151**, **nonché quelli connessi alle differenze di genere**, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla **specifica tipologia contrattuale** attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro (...)»*

Articolo 40 D. Lgs. n. 81/2008 e smi

(Rapporti del **Medico Competente** con il SSN)

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

Le Differenze di Genere NON si possono ridurre alla sola anti-discriminazione

L'Italia ha una normativa risalente e completa contro le discriminazioni per ragioni di sesso:

- **Articolo 15 della legge n. 300 del 1970**
- Normativa sulla maternità (**Legge n. 1204 del 1971**), con divieto di licenziamento per maternità
- Testo Unico sulla paternità e maternità (**D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151**)

Mancano, però, **misure sulla TUTELA della differenza di genere** e, soprattutto, **in concreto della Differenza di Genere NON si tiene conto**…

Anche se in materia di salute e sicurezza sul lavoro **la tutela della donna è ampia e garantita** in modo molto maggiore che nel diritto del lavoro in generale, considerando le esperienze ormai consolidate in materia (ad esempio, l'esposizione ad Agenti Chimici prevede livelli diversi da considerare tra uomo e donna o, ancora, in sede di Movimentazione Manuale dei Carichi - MMC i pesi che possono essere sollevati dalle donne sono inferiori a quelli che possono essere sollevati dagli uomini, in ragione delle differenze della fisiologia di entrambi)

Valutazione dei Rischi, misure di tutela e differenze di genere

Nella **valutazione rischi lavorativi di genere**, l'identificazione dei pericoli e la valutazione dell'esposizione debbono essere condotte tenendo presente una **serie di disuguaglianze/differenze legate al genere** e derivanti dalle peculiarità di inserimento delle donne sul mercato del lavoro.

Infatti , il **fenomeno dell' esposizione a fattori di rischio è diverso fra settori occupazionali:** le donne svolgono maggiormente mansioni legate all'assistenza, all'educazione e ai servizi per le persone, mentre gli uomini sono impegnati maggiormente nel management, nei lavori manuali o tecnici associati al funzionamento di impianti e macchinari.

Le **donne** sono **particolarmente esposte a movimenti ripetitivi**, eseguiti ad alta velocità, con maggiore impegno di gruppi muscolari più piccoli, ma anche più vulnerabili. Gli **uomini** sono più spesso **impegnati nel sollevamento di carichi pesanti**, ma per le donne tale pericolo è importante nel settore delle pulizie e delle cure sanitarie. Inoltre, le donne sono sottoposte a **stress biomeccanici all'apparato muscolo-scheletrico** apparentemente meno eclatanti, ma taluni duraturi, come lo stare in piedi o il permanere per molto tempo in posizioni statiche che possono accelerare processi degenerativi a carico di strutture tendinee, muscolari e delle articolazioni nonché svolgere un ruolo casuale nello sviluppo di alcune patologie vascolari negli arti inferiori.

Valutazione dei rischi, misure di tutela e differenze di genere

Molto comuni tra le lavoratrici sono le **esposizioni ad agenti chimici irritanti e sensibilizzanti** utilizzati nei servizi sanitari, di pulizia , ed estetici o nei settori alimentari e tessile. Infatti, in tali settori lavorativi vi è un massiccio utilizzo di prodotti detergenti e disinfettanti spray chimici, che possono essere fonti di rischio per la salute delle lavoratrici.

Considerando il **rischio biologico**, le donne sono più spesso soggette ad infezioni ad agenti respiratori o trasmissibili per contagio interumano presenti soprattutto negli ambienti lavorativi a stretto contatto con il pubblico dove sono maggiormente impiegate, si tratta di servizi socio-assistenziali, estetici e nei servizi di pulizia.

La donna, inoltre, risulta **maggiormente esposta a radiazioni non ionizzanti** rispetto all'uomo, a causa dell' alta presenza femminile nei lavori con **videoterminali**.

Inoltre, risultano più esposte ad **inquinamento indoor** poiché sono adibite ad attività di segreteria (utilizzo di fotocopiatrici e stampanti) che le espongono ad ozono, toner ed effetti elettrostatici e stanno più spesso in locali sovraffollati o con meno ricambio d'aria quindi con maggiore probabilità di rischi infettivi e meteoclimatici.

Inoltre, è da considerare come **l'elevata esposizione dovuta al *lavoro domestico***, la cura dei figli e dei familiari e dei genitori anziani vanno ad **incidere sul carico di lavoro giornaliero** esercitando un **aumento del rischio di infortunio da cadute e da scivolamento ma anche in itinere**, causato nella maggior parte dei casi da una **ridotta capacità di attenzione** in determinati orari.

Nel settore alimentare talora il **rischio microclimatico** (freddo) si associa a movimenti ripetitivi degli arti superiori responsabili di uno stress biomeccanico, con conseguente aumento del rischio per apparato muscolo scheletrico.

Infine, non è da sottovalutare **la differenza biologica insita nel *lavoro notturno tra uomo e donna***, che può produrre diverse patologie tra i due sessi; ciò impone la **individuazione di *procedure specifiche* in merito.**

Utili i *protocolli di sorveglianza sanitaria* (vi sono studi che evidenziano a seguito di orari irregolari nelle donne aumenti di tumori al seno piuttosto che rischio di aborto spontaneo, prematurità e nascite sottopeso) **o strumenti poco diffusi (*codici di condotta anti-molestie*, ad esempio).**

Il *PROCESSO FORMATIVO EDUCATIVO* resta la madre di tutte le battaglie per il concreto cambiamento.