



POTENZIALI

③

POTENZIALI

Collana della Conferenza Nazionale
degli Organismi di Parità delle Università italiane “Potenziali”

Direttrice della Collana

Patrizia Tomio

Comitato di Presidenza Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità
delle Università italiane

Comitato scientifico

Emanuela Abbatecola (Università di Genova)
Tindara Addabbo (Università di Modena e Reggio Emilia)
Rita Biancheri (Università di Pisa)
Thomas Casadei (Università di Modena e Reggio Emilia)
Ninfa Contigiani (Università di Macerata)
Isabel Fanlo Cortés (Università di Genova)
Mirella Damiani (Università di Perugia)
Renata Kodilja (Università di Udine)
Anna Loretoni (Scuola Superiore Sant'Anna)
Fulvia Mecatti (Università Milano Bicocca)
Roberta Musina (Università di Udine)
Giuseppina Pacilli (Università di Perugia)
Laura Pagani (Università di Udine)
Maria Lucia Piga (Università di Sassari)
Anna Maria Salvi (Università della Basilicata)
Giovanna Spatari (Università di Messina)
Elettra Stradella (Università di Pisa)
Patrizia Tomio (Università di Trento)
Aurora Vimercati (Università di Bari A. Moro)

Segreteria della Collana

Comitato di Presidenza Conferenza Nazionale
Organismi di Parità delle Università italiane
Segreteria della Conferenza Nazionale
degli Organismi di Parità delle Università italiane (counipar@gmail.com)

Sicurezza sul lavoro: uguale per tutti e tutte?

a cura di
Patrizia Tomio

Atti del Convegno
La sicurezza NON è uguale per tutti/e. Il ruolo dei CUG universitari
(Università di Trento, 11 ottobre 2019)

visualizza la scheda del libro sul sito www.edizioniets.com



Edizioni ETS



www.edizioniets.com

*Volume pubblicato con il contributo
della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane*

© Copyright 2022
Edizioni ETS
Palazzo Roncioni - Lungarno Mediceo, 16, I-56127 Pisa
info@edizioniets.com
www.edizioniets.com

Distribuzione
Messaggerie Libri SPA
Sede legale: via G. Verdi 8 - 20090 Assago (MI)

Promozione
PDE PROMOZIONE SRL
via Zago 2/2 - 40128 Bologna

ISBN 978-884676408-9

Indice

Introduzione <i>Patrizia Tomio</i>	7
La lente del genere per la salute e il benessere nei luoghi di lavoro: dalla normativa alla definizione di uno strumento applicativo <i>Rita Biancheri</i>	21
Diversità necessaria e bene(essere) comune: le Università come luoghi di inclusione ed equità <i>Chiara Ghislieri</i>	69
Infortuni sul lavoro: quando e dove incide la differenza di genere <i>Stefania Marconi</i>	81
Il Bilancio di Genere tra difficoltà attuative e spinte propulsive: uno strumento per il <i>gender mainstreaming</i> <i>Francesca Pecori</i>	97
La valutazione dei rischi nell'ottica delle differenze e il ruolo del medico del lavoro <i>Giovanna Spatari</i>	141
Sicurezza sul lavoro e tutela delle differenze: profili giuridici <i>Alberto Tampieri</i>	159
Le autrici e gli autori	173

Introduzione

Patrizia Tomio

Il presente lavoro raccoglie alcune delle relazioni presentate l'11 ottobre 2019 in occasione del Convegno "La sicurezza non è uguale per tutti/e. Il ruolo dei CUG universitari", organizzato congiuntamente dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, dall'Ufficio Equità e Diversità e dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Trento.

A distanza di qualche mese dalla data dell'evento, precisamente l'11 marzo 2020, l'Organizzazione Mondiale della Sanità, per voce del Direttore Generale Tedros Adhanom Ghebreyesus, avrebbe riconosciuto l'emergenza sanitaria da COVID-19 come una pandemia, in considerazione della gravità della situazione, che ha portato anche l'Italia all'adozione di misure eccezionali, quali il *lockdown*, la didattica a distanza e il lavoro da casa, individuato come modalità ordinaria di esecuzione della prestazione lavorativa per la Pubblica Amministrazione (v. art. 87 del Decreto Legge del 17 marzo 2020, n. 18).

L'evento pandemico, con i suoi effetti a tutti i livelli, ha avuto un ruolo cruciale nel porre in evidenza e, talvolta, amplificare, quasi come una lente di ingrandimento, alcuni fenomeni e criticità, quali le difficoltà di accesso e di permanenza nel mercato del lavoro per le donne ed alcuni aspetti che caratterizzano la condizione occupazionale femminile, ampiamente descritti nella Comunicazione della Commissione europea del 5 marzo 2020 dal titolo: "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025": segregazione orizzontale e verticale, difficoltà nel bilanciamento tra esigenze connesse ai tempi di vita e di lavoro, differenziali retributivi, maggiore esposizione a violenza e molestie nel luogo di lavoro, rischi più significativi rispetto a possibili discriminazioni, anche a carattere intersezionale, ecc.

In questo scenario, le relazioni presentate durante i lavori risuonano estremamente attuali, non solo in termini descrittivi, ma anche per individuare strumenti efficaci e per sollecitare tutti i soggetti, con competenze in materia di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro, a dare seguito alle disposizioni di matrice internazionale ed europea, oltre che nazionale, che si occupano di tali tematiche. Tra queste, assumono rilievo le indicazioni della "Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (n. 190)" e della "Raccomandazione (n. 206) sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro", insieme ai molteplici interventi che si sono succeduti, a partire dal 2002, a livello europeo, al fine di sollecitare una maggiore attenzione rispetto a fattori quali, ad esempio, la dimensione di genere e l'età, nella valutazione dei rischi e nella gestione della sicurezza e della salute lavorativa, con particolare riferimento agli aspetti di prevenzione.

Durante i lavori del Convegno è stata sottolineata la pressante necessità di dare attuazione ai principi espressi dall'ordinamento in tema di salute, sicurezza e differenze e di creare una cultura della sicurezza inclusiva, cui sottende una visione della persona come soggetto non standardizzato, ma, al contrario, considerato in relazione alle diverse appartenenze, che ne costituiscono l'identità, nonché libero di esprimere il proprio potenziale. Si tratta di un approccio culturale che assume il concetto di salute secondo le indicazioni dell'Organizzazione Mondiale della Sanità e, quindi, come "uno stato di totale benessere fisico, mentale e sociale" e non semplicemente "assenza di malattie o infermità".

Nel suo saggio, Alberto Tampieri sottolinea ampiamente come la "tutela differenziata", richiamata già a partire dall'art. 1 del Testo unico sulla sicurezza del lavoro (D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81) e declinata nei successivi articoli, tra cui, *in primis*, l'art. 28 riferito alle procedure di valutazione dei rischi, abbia trovato un approfondimento solo parziale sia nella dottrina giuridica, che nella giurisprudenza. Le motivazioni di tali lacune sono da ricercarsi, oltre che in fattori di natura culturale, approfonditi nella relazione di Rita Biancheri, nella complessità crescente e nelle rapidità delle trasformazioni, che caratterizzano il mondo del lavoro, in conseguenza, tra l'altro, dell'innovazione tecnologica e dell'introduzione di nuove tipologie contrattuali, come il "*crowd working*" (lavoro che utilizza piattaforme digitali) e lo

“*smart working*”, normato a livello nazionale dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81. A questi elementi si aggiungono anche rilevanti fenomeni demografici, conseguenti sia alla globalizzazione, sia al progressivo invecchiamento della popolazione impegnata al lavoro, anche a seguito dell’aumento dell’aspettativa di vita e delle riforme del sistema previdenziale.

A fronte di tali fenomeni, appare immediatamente evidente, che i temi della prevenzione e della tutela della salute di chi lavora richiedono un approccio che, pur mantenendo la doverosa attenzione nei confronti della lavoratrice madre nel periodo della gravidanza e dell’allattamento, allarghi lo sguardo, considerando con altrettanto impegno le diverse fasi della vita, le differenze di genere e sesso, ma anche quelle culturali, linguistiche, la situazione di disabilità, ecc. A tal fine, vanno tenute in debita considerazione sia le caratteristiche fisiche delle persone, nelle trasformazioni proprie del ciclo della vita, e la possibile esposizione a rischi fisici, biologici e chimici, sia i rischi connessi ad aspetti di tipo organizzativo e sociale.

La categoria delle diversità, così rilevante per un’efficace promozione della salute e della sicurezza di chi lavora, è collegata anche ai progressi scientifici nel campo della medicina, che hanno portato ad una maggiore consapevolezza circa la necessità di un approccio, che tenga conto delle differenze che caratterizzano le persone, al fine di tutelarne e promuoverne la salute. Fu proprio una donna, la cardiologa statunitense Bernardine Healy, Direttrice del National Institute of Health – a testimonianza della necessità di contesti di ricerca inclusivi, nei quali le ricercatrici possano esprimere i loro potenziali e le loro competenze – ad evidenziare per la prima volta, nel 1991, come le donne subissero delle vere e proprie discriminazioni rispetto agli uomini per il trattamento clinico-terapeutico di patologie coronariche. A lungo, infatti, come, hanno ben evidenziato, nel corso del Convegno, Giovanna Spatari e Giovannella Baggio la medicina ha ricondotto le differenze in tema di salute femminile unicamente alla sfera riproduttiva e alle caratteristiche anatomiche, senza prendere adeguatamente in considerazione alcuni aspetti inerenti alla fisiologia, alla fisiopatologia, alla clinica delle malattie e alla risposta alle terapie. Si tratta di elementi che possono essere anche molto diversi per donne e uomini e che subiscono modificazioni durante le diverse fasi di vita, come indicato da oltre un decennio, anche nella “Strate-

gia per la parità tra donne e uomini 2010-2015” della Commissione europea, che sottolinea come “le donne e gli uomini sono esposti a malattie e rischi per la salute specifici che devono essere presi adeguatamente in considerazione nella ricerca medica e nei servizi sanitari. I servizi sociali e sanitari devono adattarsi sempre meglio alle esigenze specifiche delle donne e degli uomini”.

Se, quindi, risulta indispensabile una doverosa attenzione alla salute riproduttiva e alla tutela della sicurezza sul lavoro durante le fasi della gravidanza e del puerperio, anche con riferimento alla possibile esposizione ad agenti e sostanze potenzialmente pericolosi, si rende altrettanto necessario, come suggerisce Giovanna Spatari nel suo contributo, adottare la categoria del genere come approccio “attraverso il quale rimodulare tutte le fasi che caratterizzano il sistema di tutela della salute e sicurezza”, diffondendo, anche nell’ambito della Medicina del Lavoro, analisi e valutazioni, che siano ispirate ai principi di equità e che tengano conto degli individui e delle loro specificità. Si tratta di aspetti che assumono rilievo sia nelle esposizioni professionali, ad esempio rispetto a sostanze tossiche, sia nell’insorgenza di patologie.

In questo quadro, Giovanna Spatari evidenzia nel suo saggio il ruolo della medicina genere-specifica, intesa, secondo la definizione dell’Organizzazione Mondiale della Sanità, come lo studio dell’influenza delle differenze biologiche (definite dal sesso), ma anche socio-economiche e culturali (definite dal genere) sullo stato di salute e di malattia di ogni persona. Le attività di prevenzione e tutela della salute e della sicurezza non possono prescindere, pertanto, dalla considerazione, nell’ambito della valutazione dei rischi, dei fattori psicosociali, della condizione lavorativa della donna, delle persistenti difficoltà nella ricerca di un equilibrio tra esigenze produttive e riproduttive, con forti asimmetrie di genere rispetto ai carichi di cura.

Osservando il mercato del lavoro nell’ottica della qualità e dell’equilibrio dei tempi di vita e produttivi, si nota come la situazione indotta dalla pandemia si è innestata in una precedente complessità, che caratterizza particolarmente l’Italia, in cui la scarsità e la distribuzione non omogenea a livello territoriale di servizi socio assistenziali, porta circa il 40% delle persone occupate ricomprese nella fascia di età tra i 18 e i 64 anni a svolgere attività di cura (Istat (2019), *Conciliazione tra lavoro e famiglia. Anno 2018*). A ciò si associa una

suddivisione dei ruoli, che risente ancora di stereotipi di genere. Infatti, se da un lato, le difficoltà di bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro, erano già evidenti tra la popolazione attiva indipendentemente dal genere (il 35,1 per cento delle persone occupate con figli manifestava disagio nel coniugare tali necessità), la condizione delle donne appariva ancora più complessa: nel 2018, infatti, il 38,3 per cento delle madri occupate (oltre un milione) ha dichiarato di aver dovuto apportare almeno un cambiamento nel proprio lavoro per prendersi cura dei figli (a fronte dell'11,9 per cento dei padri). Una situazione resa ancora più difficile in presenza di figli in età prescolare: la quota di donne che lamentava ostacoli alla conciliazione, in questo caso, raggiungeva il 39 per cento nel complesso e il 46,7 per cento per le donne con un lavoro a tempo pieno. Il fenomeno assume particolare rilievo in Italia, dove, secondo il Rapporto redatto dall'Istat, la percentuale di donne che non ha mai lavorato per occuparsi dei figli raggiungeva l'11,1 per cento, a fronte di una media europea del 3,7 per cento, dato che risente indubbiamente di un sistema di *welfare* inadeguato e caratterizzato da significative diseguaglianze territoriali.

Già nel 2018, il Rapporto *Barcelona objectives*, presentato dalla Commissione Europea, aveva evidenziato la stretta correlazione tra la disponibilità di servizi di cura, strumento per il riequilibrio dei diversi tempi di vita e l'incremento dell'occupazione femminile, necessario per la realizzazione di una crescita sostenibile ed inclusiva. Il Rapporto, innanzitutto, descriveva i fenomeni della disoccupazione involontaria e della scelta del part time da parte delle donne a causa dell'insufficienza dei sistemi di welfare, con le relative conseguenze economiche per le donne e le loro famiglie; in secondo luogo, il documento sottolineava la stretta correlazione tra la scarsa partecipazione femminile al mercato del lavoro e l'insufficiente disponibilità di servizi di cura strutturati formalmente, con una visione tradizionale e stereotipata dei generi. Si tratta di un fenomeno che trova conferma anche nelle indagini condotte per conto della Commissione europea, come quella pubblicata nel 2017, dalla quale risultava che una percentuale corrispondente a circa i tre quarti della popolazione europea riteneva che le donne dedichino più tempo ai lavori domestici e alle attività di cura e ben il 44% (tale percentuale raggiungeva o superava il 70% con riferimento a un terzo dei Paesi UE) considerava tali occupazioni come il compito principale delle donne.

L'impegno di cura, come rileva Oxfam International nel Rapporto *Time to care. Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis* (2020), costituisce un lavoro non pagato, non riconosciuto ed invisibile, nonostante le donne svolgano, a livello globale, più di tre quarti del lavoro di cura non pagato e costituiscano più dei due terzi della forza lavoro retribuita in tale ambito. Durante il periodo dell'emergenza sanitaria, è stato trascurato, ancora una volta, l'impatto e il valore di tale attività, che pesa maggiormente sulla popolazione femminile, come evidenziato anche nel Rapporto *La vita delle donne e degli uomini in Europa. Un ritratto statistico*, pubblicato da Eurostat nel 2020, dando origine a metafore come quella delle "generazioni sandwich", con la quale si fa riferimento al doppio carico di assistenza, rivolto a figli/e e ad altre persone (in particolare i genitori) e che "come in un panino, schiacciano la donna tra i 35 e 54 anni, seguita dalla classe di età dei 45-54" (INAPP, *Gender policies report 2020*). La pandemia ha posto, pertanto, in ulteriore evidenza il bisogno prioritario di garantire servizi socio assistenziali adeguati e di riconoscere il valore (anche economico) del lavoro di cura, insieme alla necessità di intervenire a livello culturale per una più equa ripartizione dei carichi in tale ambito; azioni alle quali è necessario affiancare misure per migliorare le attuali politiche sociali e fiscali, allo scopo di sostenere i diritti individuali e delle famiglie, affinché entrambi i partner possano svolgere un'attività lavorativa retribuita e, nel contempo, trovare un equilibrio tra i tempi di vita e lavoro.

Il desiderio, ma anche il diritto, degli individui e, in particolare, delle donne, di realizzare pienamente le proprie aspirazioni, mettendo in gioco le proprie *capabilities*, nel lavoro e nelle professioni, come nel mondo scientifico, richiede di abbandonare stereotipi radicati nella nostra cultura. Rita Biancheri, nel suo saggio, sottolinea, *in primis*, le conseguenze in termini di "perdita di capitale umano" della preclusione, avvenuta per lungo tempo, dell'accesso delle donne al mondo della scienza. La sua analisi dimostra come tale assenza abbia contribuito all'invisibilità delle donne rispetto ad un modello, apparentemente neutro, ma, in realtà, antropocentrico, di conoscenza. Al contrario, un approccio alla scienza fondato sulle categorie proposte dagli studi di genere, permette di superare "la prospettiva del registro unico maschile in funzione di una comprensione più ampia e consapevole, che inglobi tutta la ricchezza e la variabilità degli esseri umani".

Si tratta di un orientamento che ha profonde implicazioni anche nel campo della medicina. Esso svela tutte le sue potenzialità, qualora si assuma la prospettiva di genere in salute, indispensabile per una piena attuazione dei diritti fondamentali di ciascuna persona in questo ambito, sanciti, nel nostro ordinamento, nell'art. 32 della Costituzione. Tale prospettiva ha portato, tra l'altro, all'affermazione, sul piano normativo, della necessità, ai fini della qualità e dell'appropriatezza dei servizi erogati dal Servizio Sanitario Nazionale, di attività di "divulgazione, formazione e indicazione di pratiche sanitarie inerenti alla ricerca, alla prevenzione, alla diagnosi e alla cura basate sulle differenze derivanti dal sesso e dal genere" (Legge 11 gennaio 2018, n. 3). Un approccio scientifico, che valorizzi la categoria delle differenze, secondo la studiosa, è, pertanto, necessario rispetto alla produzione dei saperi, in particolare della conoscenza medica, che dovrebbe essere aperta all'apporto di altre discipline e in grado di superare un concetto di diversità tra donne e uomini ridotto ai fattori anatomici e riproduttivi dell'individuo. Una visione deterministica delle differenze tra donna e uomo, attribuita soltanto ad (alcuni) elementi di carattere biologico, infatti, porta come conseguenza a diseguaglianze sociali, rilevanti sul piano della riflessione scientifica, come nel vissuto delle persone. Per tale ragione, un approccio scientifico fondato sulla categoria delle differenze, non solo di sesso e genere, ma anche riferito ad altre appartenenze, induce a ripensare in questa chiave l'intera organizzazione dell'assistenza sanitaria, nelle sue molteplici declinazioni, nonché a riconsiderare i processi di prevenzione, sicurezza, salute, valutazione dei rischi e dello stress lavoro – correlato, in conformità alle previsioni normative del D. legislativo n. 81/2008.

In tale quadro, Rita Biancheri, riprende il tema della "doppia presenza" delle donne e delle difficoltà che esse incontrano nella quotidianità dell'esistenza, nella vita privata, come nella dimensione produttiva, constatando la distanza che, ancora, separa le prescrizioni normative dalla loro applicazione concreta. A fronte di questo scenario, la studiosa lancia quasi una sfida, facendo intravedere una prospettiva innovativa, che permetta di guardare al futuro con speranza, che consenta di valorizzare le risorse umane, nelle loro differenti identità, "che incontri le esigenze di tutti gli attori coinvolti nel processo, dall'azienda al/lavoratore/lavoratrice, per il benessere, la qualità del lavoro, la crescita occupazionale e la produttività".

A ben vedere si tratta di un processo culturale, che poggia sulla convinzione che la diversità rappresenti un valore. Chiara Ghislieri, nel suo saggio, pur dando una rappresentazione articolata dei diversi approcci alla diversità nelle organizzazioni, sottolinea come essa possa rappresentare un valore a condizione che le politiche di inclusione siano seguite con attenzione. Alcuni studi individuano i benefici del *diversity management* nel miglioramento della *performance*, in una maggiore flessibilità organizzativa e nella capacità di adattamento ai cambiamenti, oltre che in una maggiore sostenibilità finanziaria. Il contributo della studiosa sottolinea ampiamente la complessità della relazione tra inclusione e benessere, sia nella dimensione individuale, che organizzativa, offrendo una panoramica rispetto ad alcuni studi sulla situazione dell'Accademia, che si trova ad affrontare situazioni di grande complessità, sotto vari profili, che comprendono: la scarsità di risorse a fronte delle richieste lavorative, le difficoltà di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, l'esercizio del diritto – dovere di disconnessione, le forme di precariato, presenti soprattutto tra le fasce più giovani.

A fronte di questo scenario viene naturale chiedersi quali prospettive di lavoro si pongono per le organizzazioni, che in applicazione delle prescrizioni normative e, meglio, per convinzione, desiderino approcciare i processi relativi alla prevenzione, alla salute e sicurezza nell'ottica delle differenze, ma anche in una visione olistica della persona, come individuo e come soggetto parte di una realtà sociale.

In tale prospettiva assumono grande rilievo, innanzitutto, i progressi realizzati nel nostro Paese per lo sviluppo della medicina generale – specifica, grazie all'attività del Dipartimento per le Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri e del Ministero della Salute, nonché dell'Istituto Superiore di Sanità, particolarmente attivo nella creazione di reti, osservatori e nell'avvio di iniziative dirette a garantire equità e appropriatezza delle cure.

In secondo luogo, risulta indispensabile la raccolta di dati e la produzione di statistiche *gender-sensitive*, necessarie dimensioni conoscitive per condurre analisi in ottica di genere: in questo senso, l'attività di monitoraggio degli episodi infortunistici sul lavoro e in itinere, condotta da INAIL, fornisce informazioni utili anche nell'attività di prevenzione. Nel suo contributo, fondato sulla reportistica dell'Istituto, Stefania Marconi, segnala, innanzitutto, una progressiva ri-

duzione del numero di infortuni dal 2014 al 2018 ed aggiunge che circa un terzo degli infortuni occorsi riguarda le donne, con minore frequenza dei casi più gravi, caratterizzati da conseguenze permanenti o mortali, che vedono, invece, una prevalenza maschile tra le vittime. Approfondendo le analisi, tuttavia, emergono alcune situazioni che fanno propendere per una differente esposizione al rischio per il genere femminile, in confronto a quello maschile, con riferimento, ad esempio, ai rischi psico-sociali, derivanti “dallo svolgimento di professioni che implicano l’uso di risorse emotive e relazionali, da un lato, e da un doppio carico di lavoro, dall’altro”, in conseguenza delle necessità di conciliazione rispetto alle esigenze familiari. La “doppia presenza delle donne”, con il carico fisico ed emotivo che ne consegue, è uno degli elementi che concorrono, infatti, a giustificare la maggiore frequenza degli infortuni in itinere per le donne.

Le differenze di genere rilevano, sottolinea Stefania Marconi, nella tipologia di infortunio, come nelle malattie professionali, strettamente collegate alla tipologia di attività svolta: non a caso, ad esempio, le donne sono vittime di aggressione nel lavoro, in particolare nei settori dove maggiore è la loro presenza, come l’ambito dei servizi scolastici e sanitari. A fronte di tali evidenze, emerge con chiarezza come un’efficace attività di prevenzione, che adotti un approccio positivo alla differenza, vista non tanto come elemento di complessità, ma come opportunità, può avere come esito una riduzione dei costi sociali, conseguente al contenimento dei casi di infortunio e malattia professionale.

Considerazioni analoghe a quelle svolte con riferimento al genere possono essere estese ad altri elementi identitari, quali ad esempio l’età.

Anche in questo caso, l’impegno sul fronte della prevenzione risulta fondamentale, ad esempio con interventi a carattere formativo.

Essi sono particolarmente rilevanti per le fasce più giovani, a partire da quelle coinvolte nei progetti di alternanza scuola lavoro (si veda al riguardo l’art 5 del Decreto 3 novembre 2017, n. 195 del Ministero dell’Università e della Ricerca).

La formazione, inoltre, è uno strumento indispensabile anche per l’inclusione delle persone appartenenti alle fasce più elevate di età e/o con maggiore anzianità lavorativa, la cui presenza è via via crescente negli ambienti lavorativi, a seguito dei cambiamenti demo-

grafici, dell'aumento dell'aspettativa di vita e del progressivo invecchiamento della popolazione occupata, riconducibile, tra l'altro, alle riforme pensionistiche introdotte nel nostro Paese, con una conseguente maggiore esposizione al rischio di malattie professionali, che si associa alle patologie più frequenti nelle persone anziane, ad esempio, a carico dell'apparato osteoarticolare. I "lavoratori e le lavoratrici che invecchiano", secondo la definizione dell'OMS riservata alle/agli ultraquarantacinquenni, e "anziani" (oltre i cinquantacinque anni di età), necessitano di apprendere nuove competenze, in relazione al rapido mutamento che caratterizza gli strumenti, le attrezzature e le procedure nell'ambiente lavorativo, correlato ai progressi scientifici e all'innovazione tecnologica, ma anche ad una diversa organizzazione del lavoro (si pensi ad esempio alle nuove modalità della prestazione di lavoro come il *crowd working* e lo *smart working*). Un'attenzione specifica alle persone con maggiore anzianità, certamente più vulnerabili, va prestata non solo con riferimento a quelle che l'INAIL definisce "azioni estemporanee e pratiche abituali non corrette, legate al cosiddetto "fattore dell'esperienza"", ma più in generale ripensando l'organizzazione del lavoro nei suoi vari aspetti, affinché sia adeguata alle prestazioni che possono essere rese, in relazione alle diverse fasi dell'esistenza e mantenendo la motivazione e il coinvolgimento durante l'intero periodo della vita lavorativa.

La sfida più rilevante rispetto a tale scenario è quella di impegnare le organizzazioni nel trasformare l'occupazione delle persone con maggiore anzianità in un'opportunità di valorizzazione delle risorse, anche attraverso una collaborazione tra generazioni diverse e in uno stimolo per l'invecchiamento attivo, come suggeriscono Giorgio Sclip e Francesca Larese Filon nel volume *Sicurezza accessibile. Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età* (2019). Un obiettivo, questo, che richiede un forte cambiamento culturale e un ampio coinvolgimento a vari livelli, a partire dai/dalle Responsabili, e che va esteso a tutti i soggetti con competenze in materia di salute e sicurezza, nella convinzione che le diversità sono, per certi versi, la normalità e contribuiscono a rendere gli ambienti di lavoro più efficienti, equi ed inclusivi.

Per quanto riguarda, nello specifico, le Università, allo stato attuale sono ancora poche le esperienze realizzate. Alcuni progetti sono stati avviati, come è avvenuto con il progetto VARIdiGE, realizzato

dall'Università di Pisa, in collaborazione con INAIL. L'Università di Trento ha promosso un Tavolo di lavoro per la sicurezza inclusiva, nel quale le diverse componenti che studiano e lavorano nell'Ateneo, insieme a figure tecniche di riferimento, cooperano per la programmazione e realizzazione di interventi, sia materiali, che di promozione di una cultura finalizzata all'inclusione e al benessere delle persone a partire dalle differenti appartenenze.

Nonostante queste prime esperienze, tuttavia, la sensazione è che si tratti di un terreno in gran parte da esplorare, sul piano scientifico e su quello operativo, adottando dispositivi di protezione individuali diversificati, mettendo a disposizione istruzioni, formazione e segnaletiche comprensibili anche a persone provenienti da altri Paesi, ripensando le procedure di emergenza per renderle adeguate rispetto alle persone con disabilità, ecc.

Il quadro normativo disponibile, costituisce un importante punto di riferimento in tale direzione, evidenziando la stretta connessione tra la tutela della salute e della sicurezza di chi lavora e l'organizzazione del lavoro, attribuendo un ruolo decisivo alla prevenzione, alla valutazione dei rischi e alla stretta collaborazione tra i diversi soggetti coinvolti: tra essi ci sono, certamente, figure più propriamente tecniche (responsabile e addetti/e dei Servizi di Prevenzione e Protezione, medica/o competente, addette/i per le emergenze, ecc.), ma anche le figure di parte datoriale con poteri decisionali (dirigenti, preposti), nonché i lavoratori/le lavoratrici e le loro rappresentanze (rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza).

In questa cornice, anche i Comitati Unici di Garanzia (in sigla "CUG"), introdotti con la Legge n. 183 del 2010, sono chiamati a svolgere un ruolo fondamentale per garantire "l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno" (art. 21). Nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni, i CUG possono e devono contribuire all'attuazione delle prescrizioni del citato Testo

Unico in materia di sicurezza (D.Lgs. n. 81/2008), con l'obiettivo di garantire pari tutele alle lavoratrici e ai lavoratori, promuovendo "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" (art. 1). La realizzazione di tali diritti si sviluppa anche grazie all'operato del/la medico/a competente (si veda in particolare l'art. 40) e con il ricorso a strumenti di prevenzione e valutazione dei rischi, per garantire un ambiente di lavoro che, in coerenza con le disposizioni comunitarie, dia rilevanza alle differenze identitarie, considerando "tutti i rischi per la salute e la sicurezza, compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato, alla maternità, alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi, nonché alla tipologia contrattuale utilizzata", come prescritto dall'art. 28 e che "adegui il lavoro all'uomo, specialmente per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute" (Direttiva 89/391 / CEE).

Gli strumenti a disposizione dei CUG nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni, stanno assumendo via via maggiore rilievo e costituiscono importanti opportunità, a condizione che non siano semplicemente realizzati nell'ottica di adempimento burocratico, ma diventino occasione di approfondimento e conoscenza, indispensabili alle successive fasi di pianificazione degli interventi e del monitoraggio. La relazione annuale del CUG è certamente uno di questi strumenti, cui si affianca anche il Bilancio di Genere, cui è dedicato il saggio di Francesca Pecori. Come emerge dal suo contributo, il processo di Bilancio di Genere, in tutte le sue fasi, costituisce, infatti, uno strumento con il quale affrontare il tema delle discriminazioni nel lavoro (compresi i fenomeni di intersezionalità), valorizzare il merito e le competenze, contrastare pregiudizi e stereotipi, favorire l'equilibrio tra tempi di vita e lavoro, promuovere il raggiungimento delle posizioni apicali anche da parte delle donne.

In particolare, il Bilancio di Genere degli Atenei, così come il Piano triennale di Azioni Positive e il Gender Equality Plan, che ricomprende tra i propri obiettivi anche la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere (si veda al riguardo il "Vademecum per l'elabora-

zione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani” della CRUI), deve “dialogare” con gli altri documenti fondamentali dell’Ateneo, in particolare quelli indirizzati a definire la pianificazione strategica, con l’obiettivo di fornire, secondo l’autrice, un significativo supporto alla “*governance* di Ateneo, rispetto ad ogni ambito delle politiche, entro una visione olistica, integrata e unitaria”, che certamente non può ignorare gli aspetti della prevenzione e della tutela della salute e sicurezza nel lavoro.

Il Convegno “La sicurezza non è uguale per tutti/e” non si proponeva di descrivere semplicemente una situazione di fatto, sintetizzata nel titolo prescelto, ma intendeva stimolare le riflessioni, tanto sul piano teorico, che operativo, incoraggiando le organizzazioni e i Comitati Unici di Garanzia a intraprendere con decisione nuovi percorsi, ancorchè in parte inesplorati, che abbiano come parole chiave “differenze”, “benessere” e “inclusione”, che sono il perimetro di azione degli organismi di parità. Il nostro auspicio è che i contributi qui raccolti, per i quali ringrazio le Autrici e l’Autore, possano accompagnare le organizzazioni in tale cammino.

Le autrici e gli autori

Rita Biancheri è professoressa associata di Sociologia dei processi culturali e comunicativi presso il Dipartimento di Scienze Politiche dell'Università di Pisa, è stata presidente del Comitato Pari Opportunità dello stesso Ateneo, nonché presidente della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane. I suoi principali interessi di ricerca riguardano gli studi di genere nel campo della famiglia, del lavoro e della formazione. Negli ultimi anni si è dedicata in particolare ai temi della salute in ottica multidisciplinare. È stata coordinatrice scientifica del progetto europeo "TRIGGER" (Transforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research) e di un gruppo di ricerca INAIL su "Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in ottica di genere". È autrice di numerose monografie e articoli su riviste nazionali e internazionali fra cui ricordiamo le ultime: *L'epoca dell'individualismo affettivo. Come cambiano le dinamiche di coppia*, Pisa, Edizioni ETS, 2019; *Narrare la malattia per costruire la salute*, Pisa University Press 2019.

Chiara Ghislieri è professoressa associata in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni presso il Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino. Le sue ricerche si concentrano su quattro assi principali: 1) equilibrio lavoro-vita; 2) benessere relativo al lavoro, insicurezza lavorativa e nuova rivoluzione industriale; 3) *leadership, followership, entrepreneurship*; 4) orientamento e formazione ai comportamenti organizzativi. Lo studio delle differenze di genere è trasversale ai diversi ambiti.

Stefania Marconi, laurea in Scienze Politiche a Padova e Master in Studi sulle PP.AA. presso la Spisa di Bologna. Da oltre trent'anni lavora in INAIL, dove ha acquisito significative competenze ed esperienza in materia di infortuni sul lavoro. Prima di giungere alla posizione dirigenziale è stata analista di organizzazione presso la

Direzione provinciale di Trento. È stata dirigente dell'Ufficio Attività Istituzionali della Direzione regionale Lombardia a Milano, in seguito Responsabile delle Sedi INAIL di Mantova, Cremona e della stessa Direzione di Trento. Attualmente riveste l'incarico di Direttore territoriale a Verona. Ha svolto attività di giornalista pubblicista ed è stata iscritta all'Ordine dei pubblicisti per dieci anni, dal 1990 al 2000.

Francesca Pecori è dottoressa di ricerca in *Histoire et sémiologie du texte et de l'image* presso l'Università di Parigi e in Scienze Politiche presso l'Università di Pisa. Da anni collabora con la cattedra di Studi di genere e società dell'Ateneo pisano e lavora a progetti europei incentrati su tematiche di genere. Fa parte del GEP Team e del Gruppo di Lavoro per la redazione del Bilancio di Genere dell'Università di Pisa e membro del Comitato Scientifico della Collana "Genere, soggettività e diritti" del Comitato Unico di Garanzia della medesima Università.

Giovanna Spatari è docente di Medicina del Lavoro presso il Dipartimento di Scienze biomediche, odontoiatriche e delle immagini morfologiche e funzionali dell'Università di Messina. Si occupa di didattica di genere, con particolare riferimento alla salute delle donne e al lavoro nell'ambito dei Corsi di Studio di area medica; ha all'attivo numerose pubblicazioni sul tema. È presidente della Società Italiana di Medicina del Lavoro per il quadriennio 2019-2022 e riveste la carica di Prorettrice per il Welfare e le politiche di genere dell'Università di Messina.

Alberto Tampieri è professore ordinario di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Modena e Reggio Emilia. È stato componente del Consiglio di amministrazione e presidente del Comitato Unico di Garanzia della medesima Università; è attualmente coordinatore del corso di Dottorato in Scienze Giuridiche in convenzione con l'Università di Parma, e vicedirettore del Dipartimento. È autore di pubblicazioni monografiche e di numerosi saggi e articoli in materia di Diritto del lavoro e diritto sindacale: si è occupato, tra l'altro, di sicurezza del lavoro, licenziamenti individuali, lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

Patrizia Tomio è stata presidente della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane per circa un decennio e continua ad occuparsi delle tematiche di Equità, Diversità ed Inclusione, diversity management, soggetti e strumenti per garantire pari opportunità all'interno delle organizzazioni, in particolare in ambito universitario. Da alcuni anni si occupa di Bilanci di genere (ha partecipato alla redazione di Linee guida in materia per le università), di Gender Equality Plan (GEP), di smartworking e del tema della sicurezza sul lavoro nell'ottica delle differenze. Su questi temi ha presentato numerose relazioni a convegni ed è autrice di vari saggi e pubblicazioni monografiche.

POTENZIALI

L'elenco completo delle pubblicazioni è consultabile sul sito

www.edizioniets.com

alla pagina

<https://www.edizioniets.com/view-Collana.asp?col=potenziali>



Pubblicazioni recenti

3. Patrizia Tomio (a cura di), *Sicurezza sul lavoro: uguale per tutti e tutte? Atti del Convegno La sicurezza NON è uguale per tutti/e. Il ruolo dei CUG universitari* (Università di Trento, 11 ottobre 2019), 2022, pp. 176.
2. Rita Biancheri e Giovanna Spatari (a cura di), *La situazione italiana a un quarto di secolo dalla Conferenza Mondiale sulle Donne di Pechino. Il gap di genere tra ostacoli nel mondo del lavoro e stereotipi culturali*, 2018, pp. 168.
1. Renata Kodilja e Patrizia Tomio (a cura di), *Partecipazione ed empowerment delle donne. Organismi di parità universitari a sostegno dei potenziali*, 2018, pp. 290.

Edizioni ETS

Palazzo Roncioni - Lungarno Mediceo, 16, I-56127 Pisa

info@edizioniets.com - www.edizioniets.com

Finito di stampare nel mese di luglio 2022