



*Il D.Lgs. 81/2008 aspetti e riflessioni sulla tutela  
delle donne al lavoro*



*Ordine dei Periti industriali della provincia di Modena*





# Evoluzione normativa

- **Gli anni '90** si caratterizzano per un approccio **neutrale** al tema del lavoro. Il *D.Lgs.626/94*, seppur di grande impatto, **non pone alcuna distinzione tra lavoratore e lavoratrici.**
- È con il *D.lgs 151/2001* che emerge forse per la prima volta la necessità di tutelare la donna, considerata tuttavia solo nel suo **ruolo di madre.**
- Sono i **primi anni 2000** a porre timidamente l'attenzione sulle differenze legate al genere, e questo avviene con la **Strategia Comunitaria 2002-2006**. Questa si caratterizza per il *D.Lgs.13 marzo 2013 n. 32 attuativo della Direttiva 2007/30/CE e la Legge 123/2007 (Legge Delega per il Testo Unico SSL)*.  
Si insinua in questi anni la necessità di **integrare la dimensione legata al genere nella valutazione dei rischi, nelle misure di prevenzione, nonché nei dispositivi di riparazione e di compensazione,** al fine di **prendere in considerazione le particolari caratteristiche** delle donne in materia di salute e di sicurezza sul luogo di lavoro.
- **La Legge 123/2007 (Legge Delega per il Testo Unico SSL).**  
Questa ha avuto il pregio di fornire una definizione degli obblighi del ***D.Lgs.81/08*** legati alle differenze di genere. È infatti solo con quest'ultimo intervento che si inizia a considerare **la donna in quanto tale e non solo nel suo ruolo di genitrice.** La distinzione tra lavoratore e lavoratrici non è più una mera distinzione formale, ma cerca di far emergere le reali disparità di genere presenti sul lavoro.



# D.Lgs. 81/2008

- Tra le “finalità” del Testo Unico vi è l’uniformità della tutela avendo riguardo alle differenze di genere.
- Il Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP) e le differenze di genere

L’articolo 8 comma 6 del D.Lgs.81/08 (“il Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro”) sottolinea l’importanza di **realizzare una raccolta dei dati e dei flussi informativi in un’ottica di genere**, prevedendo che contenuti dei informativi devono almeno riguardare:

- a) **il quadro produttivo ed occupazionale;**
  - b) **il quadro dei rischi anche in un’ottica di genere;**
  - c) **il quadro di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici**
- L’invio dei dati sanitari da parte del medico competente “evidenziando le differenze di genere”



# D.Lgs. 81/2008

Come noto, l'articolo 28 comma 1 del D.Lgs.81/08 (**Oggetto della valutazione dei rischi**) prevede che *“la valutazione di cui all'articolo 17 comma 1 lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, 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 **D.Lgs.151/01**, 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.”*



# Stato di fatto

Le differenze tra uomo e donna non sono ancora totalmente riconosciute dalla normativa italiana.

Il livello dei rischi a carico delle donne viene spesso sottovalutato, e questo si traduce in una riduzione della partecipazione delle donne ai processi decisionali legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro (in particolare nelle piccole e medie imprese).

Inoltre, ancora oggi nella maggior parte dei casi in cui si è tenuto conto della problematica delle differenze tra uomini e donne, **l'attenzione si è focalizzata su queste ultime in quanto soggette a gravidanza**. Spesso tuttavia vengono trascurati altri elementi di rischio a carico del sistema riproduttivo posti a monte della gravidanza.



# Valutazione dei rischi

Per migliorare la qualità della vita professionale è fondamentale redigere un documento per la valutazione dei rischi che tenga in considerazione **oggettivamente** le differenze di genere.

È necessario migliorare la ricerca e il monitoraggio inserendo la dimensione del genere nella raccolta dei dati, ad esempio **tenendo conto delle ore effettive di lavoro**, e basando la valutazione dell'esposizione in base al lavoro realmente svolto.  
le mansioni prevalentemente



# Rischi a confronto

Esistono elementi che comportano un rischio differenziato per i lavoratori e le lavoratrici. Infatti, la superficie cutanea del corpo maschile è più estesa di quella del corpo femminile; il volume polmonare degli uomini è maggiore di quello delle donne; esistono numerose differenze nell'assorbimento, metabolismo ed eliminazione degli agenti chimici; la vulnerabilità verso i rischi inoltre cambia in modo significativo con l'età e in modo differente per i due sessi.

Questo significa che **uomini e donne possono rispondere in maniera diversa alla stessa esposizione al rischio.** Appare quindi evidente come un approccio **non neutrale e attento alla soggettività**, con la partecipazione degli RIs dei lavoratori e del medico competente, sia **fondamentale per far emergere percezioni, vissuti e segni di sofferenza rispetto alle diversità di sesso e genere.**

È importante tenere in considerazione che le donne infatti sono maggiormente esposte al rischio di radiazioni ionizzanti derivanti dagli schermi dei PC, occupandosi di mansioni di ufficio maggiormente degli uomini. Per lo stesso motivo sono sottoposte a inquinamento ambientale in ufficio, dovuto a toner e stampanti. Sono soggette a problemi di natura ergonomica a causa di lavori stazionari in ufficio e in catena di montaggio.

**Assai rilevante inoltre è la pressione psicologica a cui sono sottoposte da parte dei datori di lavoro per quanto concerne la gravidanza. Questo espone le lavoratrici a stress da lavoro correlato, con conseguente rischio psico-sociale.**



# Prospettive di equità

Le indicazioni richiamate nel D.lgs 81/08 non sempre risultano di facile applicazione a causa della mancanza di metodi standardizzati che tengano conto dell'approccio di genere per valutare il rischio occupazionale.

- Formazione sulle differenze di genere
- Sensibilizzare i D.L. alle differenze di genere nella concezione e gestione dell'attività
- Migliorare gli strumenti per i D.L. al fine di incentivare le azione sulle differenze di genere
- Si propone di adottare un metodo di valutazione dei rischi che coinvolga attivamente i lavoratori, coinvolgendo anche i preposti.



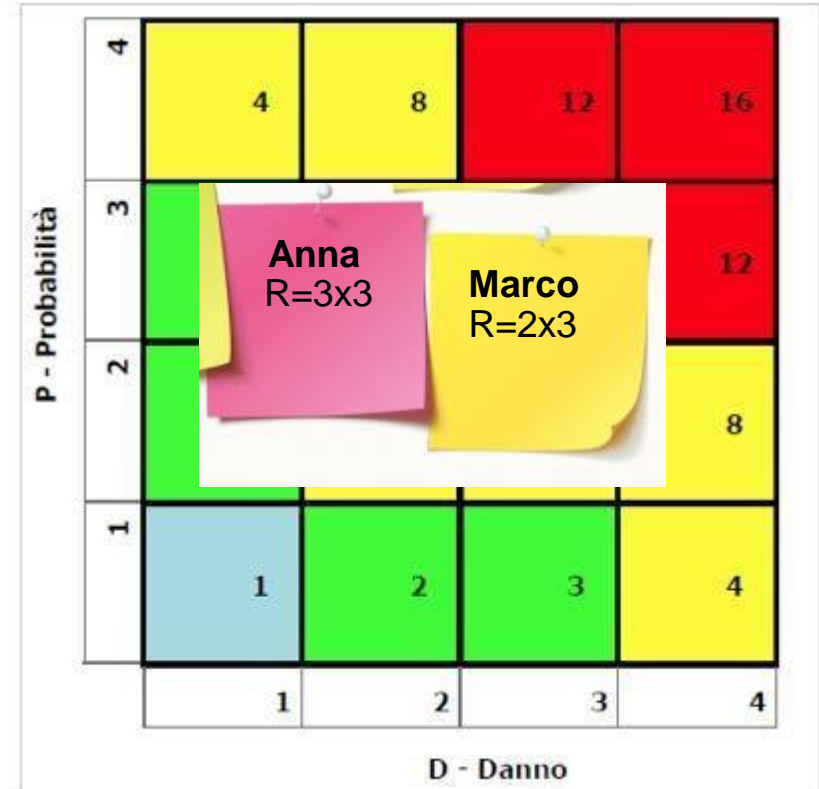


# Prospettive di equità

Si propone di adottare una strategia di valutazione dei rischi che coinvolga in modo attivo i lavoratori e i preposti.

Lavoro di gruppo nel quale il lavoratore uomo e la lavoratrice donna sono chiamati ad indicare tramite un post-it colorato il **valore di rischio** che **secondo il loro giudizio** sarebbe da attribuire ad una determinata attività. A condizionare tale scelta sarà la loro personale **percezione del rischio**, che è un processo cognitivo strettamente legato a caratteristiche individuali o esperienze passate. In questo modo si avrà riscontro oggettivo della percezione soggettiva di lavoratori e lavoratrici.

Successivamente il SPP dovrà attuare misure di miglioramento specifiche, e verificare nel tempo l'evoluzione del grado di efficacia delle misure adottate ripetendo con frequenza stabilita l'attività.



# EMERGENZA COVID-19

ANALISI IMPIEGO D.P.I.

ANALISI TURNI DI RIPOSO

ANALISI VARIAZIONE TIPO DI ATTIVITA' SVOLTA

CONSIDERAZIONE MMC

ESPOSIZIONE RISCHIO CHIMICO (disinfezione)



# EMERGENZA COVID-19



La carezza dell'infermiera  
al bambino malato di  
Covid ricoverato ad  
Ancona: la foto simbolo



L'emergenza covid-19 ha sicuramente messo a dura prova le donne lavoratrici, molte di queste hanno in particolare dovuto conciliare vita familiare (es. gestione dei figli) con vita professionale.

Lo spirito di sacrificio, l'abnegazione e la solidarietà non hanno differenze di genere





**GRAZIE PER L'ATTENZIONE**

Della Casa Per. Ind. Lorenzo

[lorenzo@studioldc.it](mailto:lorenzo@studioldc.it)