

Genere e precarietà

Trento, 13 e 14 novembre 2009

“Precarietà e tutela della salute e sicurezza sul lavoro: una riflessione di genere”

di Roberta Nunin

Associata di Diritto del lavoro, Università di Trieste

1. La nozione di “*flexicurity*” – o “flessibilità nella sicurezza” – ha costituito in questo primo decennio del nuovo millennio che si avvia alla conclusione una sorta di “formula magica” – nel suo essere un ossimoro indubbiamente intrigante – alla quale affidare la ricerca di un difficile equilibrio tra occupabilità, adattabilità e imprenditorialità, pilastri questi ultimi, come è noto, della c.d. “strategia europea per l’occupazione” delineata al tramonto del secolo scorso.

In questo senso, la ricerca di una qualità del/nel lavoro pone una serie rilevante di obiettivi di carattere orizzontale, che toccano non solo – come è ovvio – la qualità “intrinseca” del posto di lavoro e dell’ambiente di lavoro, ma anche i meccanismi esterni, quelli concernenti dunque l’accesso al mercato del lavoro, la parità di genere come elemento trasversale in una logica di *gender mainstreaming* ed il contrasto ad una flessibilità “cattiva”, intesa come precarizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici, incertezza quanto alle proprie prospettive, posti di lavoro poco qualificati e poveri di tutela e di occasioni di crescita professionale.

Nell’ottica che qui interessa, sicuramente l’enfasi posta sulla “qualità” del lavoro si intreccia con forza con il profilo, assolutamente cruciale, della specifica tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, che ancora si (ri)propone in termini drammatici nel nostro paese, e che offre oggi all’attenzione degli studiosi questioni in parte inedite, legate ai profondi rivolgimenti che hanno segnato negli ultimi trent’anni tanto il modello tradizionale di produzione e lavoro quanto la stessa figura social-tipica di riferimento del lavoratore subordinato di matrice fordista, modello che si è progressivamente sfaldato di fronte all’emergere *ex novo* ed al progressivo diffondersi di molteplici (e variamente combinate) forme di lavoro c.d. “atipico”.

In questa prospettiva, come è stato sottolineato, l’obiettivo di conciliare flessibilità e sicurezza non può e non deve presupporre soltanto «un contemperamento in virtù del quale il bene “sicurezza”

deve plasmarsi in omaggio al bene “flessibilità”, bensì (...) implica, in maniera più radicale, che il *lavoro flessibile di qualità* o è “sicuro” nel senso di garantire una adeguata protezione sociale del prestatore nei continui cambiamenti, o non è» (così Zappalà 2003, 70).

D'altra parte – e restando nello specifico solo sul tema della tutela della salute e sicurezza, ben consapevoli che i problemi che il lavoro flessibile (ed ultraflessibile) pone sono ben più articolati – i dati recenti nazionali diffusi dall'INAIL (v. www.inail.it) e riferiti agli infortuni avvenuti in Italia dal 2004 al 2008 ci presentano una fotografia non poco preoccupante.

Infatti, se nel periodo 2004-2008 si rileva in Italia una contrazione generale degli infortuni sul lavoro, rispetto alla tipologia contrattuale emerge con forza l'eccezione dei lavoratori parasubordinati, per i quali si registra un aumento complessivo del 18% circa; quanto poi agli infortuni mortali, l'aumento è addirittura del 53,8%. La precarietà contrattuale si correla ad una salute precaria anche secondo un recente rapporto dell'Ires (v. Ires 2009, 5) che rileva come dal 2005 al 2007 non solo gli infortuni ai danni dei lavoratori parasubordinati siano aumentati del 22,6%, ma come siano aumentati – nello stesso periodo di riferimento – dal 35,8% gli infortuni ai danni dei lavoratori interinali. Se poi ci si pone in una prospettiva di genere – anticipando alcuni dati dei quali ci occuperemo tra breve – non solo si rileva che, stando a dati recenti, unicamente per le donne l'aumento di occupazione si traduce in un aumento nel numero degli infortuni (nel 2007 a fronte di un aumento dello 0,8% degli occupati maschi vi è stata una diminuzione del 2,5% nel loro numero di infortuni, mentre l'aumento dell'1,3% dell'occupazione femminile ha visto un aumento degli infortuni per le donne dello 0,6%: v. Ires 2009, 5), ma anche che gli infortuni occorsi alle donne impiegate con forme di lavoro atipico nel triennio 2005-2007 risultano aumentati del 32% e quelli delle lavoratrici parasubordinate del 29%, tendenza che appare confermata anche per il 2008 (v. Paluzzano 2009; www.inail.it).

A livello sovranazionale sono ormai numerose le ricerche che evidenziano un significativo legame tra forme di impiego precario ed impatti negativi sulla salute e sicurezza dei lavoratori. In un suo recente rapporto, l'Agenzia Europea per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro richiama una ricerca sulla letteratura edita che ha evidenziato come in 76 studi su 93 esaminati il lavoro precario sia risultato associabile ad un deterioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, in termini di tassi di infortuni, rischio di malattie professionali, livelli di esposizione al rischio, scarsa conoscenza delle misure di prevenzione e delle responsabilità (v. European Agency for Safety and Health at Work 2009, 32 ss.; Quinlan et al. 2001). Uno studio pubblicato nel 2003 sull'*American Journal of Epidemiology* ha evidenziato come la precarietà nel lavoro possa avere dei riflessi drammatici anche sulla mortalità, riscontrando nel confronto tra lavoratori temporanei e lavoratori stabili una disparità a svantaggio dei primi (Kivimäki et al. 2003).

Lo studio di questi temi – come sottolinea l’Agenzia di Bilbao nel rapporto sopra citato – «*is still in its infancy*» (European Agency for Safety and Health at Work 2009, 34); ma le evidenze che già emergono dalle prime ricerche segnalano la necessità di un’attenzione specifica per questi profili di rischio non più “emergenti” ma ormai chiaramente emersi in tutta la loro gravità. Se la *Strategia europea per la salute e sicurezza 2002-2006* sottolineava espressamente che «i cambiamenti nell’organizzazione del lavoro, in particolare le modalità più flessibili di organizzazione dell’orario di lavoro e una gestione delle risorse umane più individuale e maggiormente orientata al risultato hanno un’incidenza profonda sui problemi legati alla salute sul luogo di lavoro o, più in generale sul benessere sul luogo di lavoro» (v. la Comunicazione della Commissione COM (2002) 118 def.), con la nuova Strategia per il 2007-2012 (v. Comunicazione della Commissione COM (2007) 62 def.), proponendosi l’ambizioso obiettivo della riduzione del 25% dell’incidenza degli infortuni nell’EU-27, la Commissione di non manca di rilevare le gravi lacune ancora persistenti in molti Paesi per le categorie di lavoratori più vulnerabili, tra i quali vengono inquadrati i lavoratori con contratti a termine. In questa materia, d’altra parte, il primo intervento normativo si è registrato ad opera dell’Istituzioni comunitarie quasi un ventennio addietro, con l’adozione della direttiva del Consiglio del 25 giugno 1991 n. 91/383/CEE, che si occupa di promuovere il miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori aventi un rapporto di durata determinata o un rapporto di lavoro interinale (in argomento v., anche per ulteriori riferimenti bibliografici, Trapanese 2009; Tiraboschi 1996). Più che gli aspetti di natura tecnico-specialistica – visti anche i limiti in cui deve necessariamente essere contenuto il presente intervento – preme qui evidenziare come emerga con chiarezza già da quel dettato normativo l’evidente consapevolezza di una connessione tra forme di impiego atipiche e rischi per la salute e sicurezza del lavoro (v. il *considerando* n. 4 della predetta direttiva). Si tratta sicuramente di un intervento che ha evidenziato non pochi limiti, riconducibili ad un profilo regolativo indubbiamente “di basso profilo”, vista anche la limitatezza dei contenuti, che richiederebbe un significativo intervento “di manutenzione”; tuttavia non deve trascurarsi la «radicale novità» (Trapanese 2009, 109) riconducibile proprio all’accostamento tematico lavoro atipico/salute, proposto per la prima volta dalla citata direttiva all’attenzione dei legislatori nazionali.

Proprio a quest’ultimo proposito, in un quadro che al momento appare più ricco d’ombre che di luci, deve salutarsi positivamente, dal punto di vista della legislazione italiana in materia, il recente inserimento nell’art. 28 del d. lgs. n. 81/2008 (T.U. sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), ad opera della novella realizzata con il d. lgs. n. 106/2009, del riferimento – quale possibile fattore di rischio da considerare specificamente in sede di elaborazione della valutazione dei rischi – della *tipologia contrattuale d’impiego*, che va così ad aggiungersi a genere, età e provenienza da altri

paesi come elemento da considerare specificamente ad opera del datore di lavoro nell'organizzare la prevenzione in azienda. Un piccolo passo avanti – a quasi vent'anni dalle prime indicazioni comunitarie – che però, ove adeguatamente valorizzato nelle sue implicazioni, avrebbe in sé la potenzialità per portare ad una modernizzazione del sistema prevenzionistico in una direzione maggiormente consapevole delle profonde trasformazioni avvenute quanto alle modalità di impiego.

Non a caso uso qui però il condizionale: i precedenti in materia non inducono infatti ad essere eccessivamente ottimisti, quantomeno nel breve periodo.

2. Se questo è, sia pure velocemente abbozzato, il contesto generale di riferimento, qualche riflessione specifica merita la ricaduta di genere di alcune delle questioni che sopra si sono tratteggiate.

Richiamano la nostra attenzione non solo alcuni dati recenti dell'Inail, ma anche due rapporti di ricerca presentati negli ultimi anni dall'Agenzia Europea per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, già più volte richiamata (European Agency for Safety and Health at Work 2003 e 2009), che evidenziano il problema e ne sottolineano la criticità.

Se guardiamo poi ai dati italiani, gli elementi di preoccupazione sono numerosi.

Infatti, se secondo gli ultimi dati diffusi dall'Inail, nel 2008 gli infortuni femminili denunciati all'Istituto sono passati dal 25% del totale nel 2003 al 28,6% del totale nel 2008, deve segnalarsi che, a fronte di un incremento del 18% degli infortuni per i lavoratori atipici nel periodo 2004-2008, laddove si operi una disaggregazione di genere dei dati disponibili si rileva che nel triennio 2005-2007 gli infortuni delle lavoratrici atipiche sono aumentati di ben il 32% (v. Paluzzano 2009). Il dato è sicuramente correlabile al parallelo aumento delle donne impiegate con contratti di lavoro atipico; ad esempio, l'incidenza del contratto di lavoro a tempo determinato sul totale dell'occupazione femminile è passato da poco meno del 13% del 1993 al 16% del 2006 (v. Ires 2008); ma potrei anche segnalare (tacendo del part-time, in Italia come in Europa contratto “rosa” per antonomasia) come – con riguardo al lavoro interinale – oltre ad una crescita progressiva e graduale della presenza femminile tra i lavoratori somministrati (stando ai dati Inail la presenza femminile nel segmento interinale è cresciuta dal 2002 al 2006 in modo significativo, facendo segnare un incremento pari ad oltre il 162%: v. Ires 2008, 78), si evidenzia una “qualità” dei percorsi femminili che tende a differenziarsi (in peggio) rispetto a quelli maschili – sia pure in un'ottica di comune precariato – ad esempio con una durata delle missioni che è mediamente più breve per le donne (v. Ires 2008), indice questo di una precarizzazione evidentemente ancora più accentuata.

La frammentazione del mercato del lavoro e la parallela atomizzazione dei processi lavorativi sono suscettibili di incidere gravemente sulla tutela della salute dei lavoratori e sulla corretta gestione della sicurezza negli ambienti di lavoro; d'altra parte, la marginalizzazione degli individui – nello stesso contesto lavorativo – che consegue a determinate modalità di impiego, si traduce di frequente in un accesso più difficile allo stesso sistema delle tutele, pure ove queste siano approntate dall'ordinamento. In questo preoccupante contesto, la posizione delle donne appare sicuramente connotata da una ulteriore fragilità, che non può essere trascurata alla luce delle chiare evidenze statistiche riportate dall'Inail. In quest'ottica, una piena valorizzazione delle logiche di *gender mainstreaming* nei processi di elaborazione delle norme prevenzionistiche e nel loro monitoraggio appare necessaria; un elemento in questa direzione è oggi rinvenibile nell'espresso richiamo ad una considerazione (anche) dei profili di genere contenuta nell'art. 28 del d. lgs. n. 81/2008 già sopra ricordato, che andrà ora ulteriormente intrecciata e declinata in relazione alle tipologie d'impiego, alla luce delle recenti modifiche apportate alla norma dalla novella del 2009. Il quadro normativo italiano offre dunque finalmente un espresso riconoscimento alle *gender issues* anche sul piano della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, superando la logica ingannevole – a lungo in questo contesto applicata – di una *fiinta* neutralità del genere; tale nuova impostazione dovrebbe consentire una lettura maggiormente precisa del fenomeno infortunistico, rendendo possibile progettare, se del caso, strategie di intervento differenziate, anche in relazione ai profili più propriamente organizzativi.

E che questo sia necessario, ce lo segnalano proprio alcuni dati dell'Inail che voglio consegnare ad una vostra ulteriore riflessione: pur essendo le donne, in cifra assoluta, circa il 40% degli occupati (9 milioni su un totale di 23), nella distribuzione degli infortuni *in itinere* (verificatisi cioè nel tragitto casa/lavoro/casa) l'Istituto assicuratore ci segnala di recente come la quota rappresentata dalle donne sia estremamente rilevante, pari ad oltre il 46% (v. Inail, *Infortuni in rosa. Commento sintetico ai dati relativi al 2007*, 6 marzo 2009, in www.inail.it) e come ancora più significativa sia la percentuale degli infortuni mortali avvenuti *in itinere* tra le donne, con oltre il 50% di decessi. In Italia, nel 2008, su 85 infortuni mortali femminili (il 7,5% del totale complessivo), quelli stradali sono stati 69.

Un dato, questo, che mi sembra ci dica molto, anche se, naturalmente, dai dati dell'Inail non possiamo ricavare elementi puntuali quanto alle singole vicende. Ma credo non sia del tutto arbitrario pensare che questi numeri ci parlino, probabilmente, anche dei “tempi” delle donne – spesso configgenti con quelli delle città – e delle difficoltà di conciliare il lavoro e il privato, del dover sempre essere di corsa, *multitasking* come va di moda dire oggi, strette tra le esigenze del

lavoro esterno e quelle del lavoro di cura, spesso in assenza di supporti e servizi adeguati ed accessibili.

Sono dati, credo, che proprio per questo ci impongono una riflessione più ampia, della quale mi sembra importante che tutti siamo partecipi, anche nel *pretendere* – e non più solo “chiedere” – risposte adeguate da un legislatore spesso e volentieri, di questi tempi, assai disattento. D'altra parte, il rinnovato quadro normativo disegnato dal d. lgs. n. 81/2008, di cui si è detto, impone un generale ripensamento delle strategie prevenzionistiche, imponendo un “modello” della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro che dovrà sistematicamente d'ora in poi prendere in considerazione le differenze di genere, ben al di là della considerazione tradizionalmente riservata al solo momento specifico della gravidanza e della maternità. A questo proposito, un supporto potrà essere indubbiamente dato anche da buone prassi quali quelle di recente assunte dall'Inail, che ha iniziato in via sperimentale nel 2008 la costruzione di una *Banca dati al femminile* (v. Ninci 2009): infatti, nel nuovo contesto, appare indispensabile che anche l'approccio ai dati statistici sia ridefinito in una prospettiva di genere e non più neutra, per consentire una lettura non superficiale degli andamenti infortunistici e delle tecnopatie che – evidenziando le eventuali differenze tra uomini e donne – consenta di mettere maggiormente in luce fattori cruciali quali la diversa esposizione al rischio, la diversa incidenza dei rischi psicosociali, ma anche la persistente diversità dei ruoli di uomini e donne nella vita sociale e nelle relazioni familiari, che finiscono per influenzare non poco le scelte individuali e le possibilità occupazionali e le stesse condizioni e tutele concretamente fruibili nel mercato e nel rapporto di lavoro.

Trento, 13/14.11.2009

Prof. Roberta Nunin

Riferimenti bibliografici:

- Commissione Europea, *Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: la nuova Strategia Europea per la salute e sicurezza 2002-2006*, COM (2002) 118 def.
- European Agency for Safety and Health at Work, *Workplace diversity and risk assessment: Ensuring Everyone is covered*, 2009, in www.osha.europa.eu.
- European Agency for Safety and Health at Work, *Mainstreaming gender into occupational safety and health*, 2005, in www.osha.europa.eu.
- Ires, *Donne e lavoro atipico: un incontro molto contraddittorio*, rapporto a cura di Altieri G., Ferrucci G. e Dota F., marzo 2008, in www.ires.it.
- Ires – Osservatorio salute e sicurezza, *Il fenomeno infortunistico e le condizioni di lavoro*, marzo 2009, in www.ires.it.

- Kivimäki M., Vahtera J., Virtanen M. et al., *Temporary employment and risk of overall and cause-specific mortality*, in *Amer. Jour. Epidemiology*, 158, 2003, 663 ss.
- Lepore M., *Salute e sicurezza sul lavoro: la nuova strategia comunitaria 2007-2012*, in *Amb. Sic. Lav.*, 2007, 4, 7 ss.
- Paluzzano R., *Infortuni sul lavoro e malattie professionali: un approccio di genere*, 2009, mimeo.
- Ninci A., *Le differenze di genere e l'impatto su salute e sicurezza in ambito lavorativo*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2009, n. 3, 800 ss.
- Quinlan M. et al., *The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences of occupational health: A review of recent research*, in *Intern. Journ. Health Serv.*, 31, 2001, 335 ss.
- Sverke M., Hellgren J. e Naswall K., *No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences*, in *Journ. Occupational Health Psychology*, 7, 2002, 242 ss., in www.ncbi.nih.gov/sites.
- Tiraboschi M., *Lavoro atipico e ambiente di lavoro: la trasposizione in Italia della Direttiva 91/393/CEE*, in *Dir. Rel. Ind.*, 1996, 3, 66 ss.
- Trapanese D., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, in Ajani G. e Bernacchio G.A. (diretto da), *Trattato di diritto privato dell'Unione Europea*, vol. V. (a cura di Sciarra S. e Caruso B.), *Il lavoro subordinato*, Torino, Giappichelli, 2009, 77 ss.
- Vogel L., *La salud de las mujeres en el trabajo en Europa: de las desigualdades no reconocidas*, Bruxelles, BTS, 2003.
- Zappalà L., *La "flessibilità nella sicurezza" alla prova. Il caso del lavoro temporaneo fra soft law e hard law*, in *Gior. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2003, 69 ss.