

## **La tuta spezzata. Casi su salute e sicurezza e genere.**

Firenze 4 ottobre 2018

Intervento di Simona Baldanzi RLST Prato

Mi scuso per non poter essere presente oggi, ma sono ancora convalescente dopo un delicato intervento chirurgico. Mi dispiace perché il tema e il programma è molto interessante. Proverò a raccontarvi alcuni casi che mi sono capitati negli anni sia da studiosa che da RLST e alcune riflessioni che possono essere utili al dibattito.

Come studentessa universitaria, feci uno stage ad Ambiente e Lavoro Toscana. Ebbi l'opportunità di approfondire il tema della salute e sicurezza collegato al genere. Partecipai ad un progetto europeo che comparava lavoratrici impiegate nel lavoro di cura degli anziani a Malaga, Copenaghen e Firenze. Visitai le strutture delle diverse città e studiammo i diversi approcci al tema: eravamo ancora all'inizio del recepimento delle disposizioni europee sulla valutazione dei rischi collegati alle differenze di genere. Capii che la medicina del lavoro aveva cominciato a pubblicare studi e dati sui rischi specifici del lavoro femminile solo a partire dagli anni '90. Capii dunque che eravamo molto indietro sulle valutazioni dei rischi in ottica di genere. Non solo erano rare le distinzioni per sesso (dunque valutazioni collegate alle differenze biologiche dei lavoratori e delle lavoratrici), ma ancor più rare quella di genere, cioè valutazioni collegate alle differenze sociali, psicologiche, culturali e relazionali che cambiano continuamente, non solo fra i sessi, ma anche relativamente al contesto socio politico del paese. Nel corso degli anni, ho trovato sempre più materiale, linee guida, studi interessanti e check list valide in merito, ma se confronto tutto questo con i documenti di valutazione dei rischi che trovo nelle aziende artigianali nel territorio di Prato (aziende piccole devo specificare, molto probabilmente in quelle più grandi la situazione è diversa), devo dire che siamo ancora lontani dall'applicazione della legge. Perché col d. 81 del 2008, all'art.28, forse merita ricordarlo, si è esplicitato che occorre fare la valutazione dei rischi anche per genere, età e etnia, ma poche volte è fatta, o è fatta davvero bene nei dvr. La donna al lavoro, se ci limitiamo a leggere quei documenti - ripeto che sono obbligatori per legge- risulta differente rispetto ai colleghi maschi, solo per la maternità e per la minor forza fisica. Tutto il resto sembra sparire. Una lettura direi culturalmente ferma agli anni '40, prima ancora che la donna entrasse in massa nel mondo del lavoro. Le differenze eppure ci sono, abbiamo una vasta letteratura, in più abbiamo strumenti validi per poterle intercettare che via, via si raffinano e abbiamo anche l'obbligatorietà per legge. Cosa ci manca? L'applicazione? La volontà? La consapevolezza estesa a tutti e tutte? Il riconoscimento culturale? La forza di esigibilità dei lavoratori e delle lavoratrici indeboliti dalla precarietà? Queste domande credo siano le prime da porci perché a dieci anni dall'entrata in vigore del d.81 del 2008 non ritengo accettabile non avere ancora garantito quanto è previsto dalla legge.

Perché parto dal documento di valutazione dei rischi in ottica di genere? Mi sono resa conto visitando numerose ditte che più il documento di valutazione dei rischi è attinente al vero, descrive cioè la realtà lavorativa che ci interessa, entra nel merito delle differenze, di reparto come di genere, dei macchinari come dell'età, descrive nel dettaglio mansioni, ruoli, rischi, procedure, più si riescono a trovare soluzioni per limitare infortuni, incidenti e malattie professionali. Mi si passi la deformazione da scrittrice: più si riesce a raccontare meglio il lavoro, anche nei pericoli e nelle difficoltà, più riusciamo a difenderlo. Per farlo, ascoltare chi è coinvolto per primo, ovvero lavoratrici e lavoratori, non è solo necessario, ma indispensabile. E non è questione di rappresentanza e democrazia, o almeno, non solo. È questione di ascolto e di presa in carico delle questioni. Per spiegarmi proverò a fare degli esempi che mi sono capitati.

La prima volta che mi trovai davanti un caso pratico di differenza di genere ero con lavoratrici impiegate in agricoltura. Lamentavano la fornitura di tute intere. Con quelle, nei campi, anche solo per fare pipì dovevano spogliarsi per intero, esponendosi al freddo più degli uomini. La tuta spezzata era la soluzione, solo che nessuno ci aveva pensato acquistando per tutti, pur con diverse taglie, lo stesso modello di veste. Tuta che è anche un dpi. Ecco: i dpi non sono uguali per maschi e per femmine. Non lo sono anche ad esempio se pesi 100 o 50 chili. Le misure e le differenze vanno prese in considerazione. Non sono vezzi, ma protezioni. Con questo esempio voglio dire che per trovare una soluzione, spesso senza troppi costi aggiuntivi, a volte basta ascoltare.

Nonostante tutti i ruoli, importanti e diversificati e che la legge descrive e distingue in modo chiaro, bisogna tenere presente che il racconto delle lavoratrici e dei lavoratori è davvero il primo passo per migliorare in salute, sicurezza e benessere a lavoro. Vi racconto anche questa: un RSPP mi spiegò che un datore di lavoro gli aveva omesso una mansione pericolosa in un reparto e si rammaricò con me perché non gliel'avevano "raccontata tutta" e quindi lui non l'aveva valutata e quindi non era stata trovata una protezione. Il datore di lavoro non aveva omesso per nascondere il rischio, ma perché semplicemente, se ne era dimenticato. Ecco, bisogna trovare tutti gli strumenti per farci raccontare tutto, anche ciò che a volte non sembra importante.

Un altro caso emblematico di differenza di genere e di quanto sia importante il racconto l'ho trovato nei cantieri delle grandi opere in Mugello. La presenza di forza lavoro maschile per quasi la totalità degli impiegati e la lontananza da casa (vivono nei campi base stando sempre fra colleghi) può aumentare i rischi e non solo per quelli psicosociali collegati alla mancanza dei familiari. A volte facevo notare ad alcuni lavoratori che avevano gli occhi arrossati, ma loro minimizzavano. "Signorina, lavoriamo in galleria mica all'università!" avevano sicuramente ragione, ma così, sottovalutando dei sintomi non si rivolgevano all'infermeria e non si curavano. Seppi di un lavoratore morto d'infarto al campo base perché si era rifiutato di salire in ambulanza sottovalutando un malessere al petto. Non voglio generalizzare senza dati, che è un errore che non va fatto nelle valutazioni dei rischi, ma spesso mi sono trovata in situazioni in cui, se ci sono solo lavoratori uomini, i rischi e i pericoli vengono ancor più sottovalutati. Per mia esperienza, aggiungo che le lavoratrici sono più propense a raccontare ciò che gli capita davvero sul posto di lavoro, sono quelle che più

mi chiamano quando qualcosa non va, che chiedono quindi maggiormente di essere aiutate e supportate e che stanno più attente alle questioni di salute. Molto probabilmente di questi aspetti si dovrebbe tener conto soprattutto nel momento della sorveglianza sanitaria: se già è difficile in generale farsi raccontare i problemi di salute poiché si tende a nascondersi per evitare problemi di idoneità, un medico del lavoro che non invita a farlo, che non tiene conto delle differenze di genere, che non è propenso a indagare e a fare le giuste domande, può essere un problema per l'emersione delle questioni. Credo sia importante quindi promuovere nei luoghi di lavoro il confronto fra gli operatori di salute e sicurezza e i diversi lavoratori e lavoratrici, comprese le variabili dell'età e dei paesi di provenienza. Questo perché molto spesso nei luoghi di lavoro i rischi vengono valutati a comparti divisi e per gruppi omogenei. Va bene, ma a questo aggiungerei la possibilità di mettere in relazioni le variabili, di tener conto della complessità perché nella realtà queste si intrecciano. Inoltre oltre a analizzare insieme più variabili aprirei a momenti di confronto: dalle diversità possono emergere soluzioni inaspettate. Il confronto e l'ascolto tra l'altro hanno un vantaggio non da poco: non costano o costano molto poco. Le aziende non hanno scuse.

È noto in letteratura donne, per il doppio carico familiare, per le difficoltà di conciliazione, per l'attenzione agli elementi psicosociali sul lavoro, sono più soggetti a stress da lavoro correlato. Per la mia esperienza è tornato utile informare su questa parte dei rischi, dare informazioni pratiche per individuare a chi rivolgersi (in Toscana la medicina del lavoro di Pisa svolge l'importante lavoro di supporto a chi subisce conseguenze da stress da lavoro correlato) e cercare di cambiare l'organizzazione del lavoro. Questa è la parte più difficile: far comprendere alle aziende che bisogna cambiare l'organizzazione per la salute delle lavoratrici e dei lavoratori così come si ripara un macchinario che è pericoloso. Ancora questo aspetto non è compreso e condiviso e pur in presenza di casi di malattie professionali riconosciute da stress lavoro correlato, mi sono trovata in forte difficoltà. Si tende a minimizzare e al massimo a rifare la valutazione da stress lavoro correlato senza un reale impegno a cambiare l'organizzazione.

Oltre allo stress, donne e omosessuali sono più sottoposti a mobbing, discriminazioni, vessazioni, violenze verbali e fisiche. A Prato abbiamo sottoscritto l'accordo quadro territoriale sulle molestie di genere, che recepisce l'accordo quadro europeo del 2007 e quello nazionale del 2016. Portarlo nelle aziende, poterne parlare coi lavoratori è un momento importante non solo di prevenzione, ma anche di confronto. Per la mia esperienza è sempre stato accolto con molto interesse. Peccato che come RLST, poiché per le aziende sotto i 15 dipendenti non è obbligatoria la riunione periodica, riesco a discuterne nelle aziende con maggiore disponibilità al dialogo. Resto comunque convinta che al di là di protocolli e strumenti di analisi e prevenzione, ripristinare e allargare le tutele nel mercato del lavoro, dall'art.18 alla riduzione dei contratti precari, sia il miglior antidoto a qualsiasi discriminazione o ricatto.