

Notiziario Inca

N.3/2008

Welfare di genere:
tra passato e futuro



notiziarioinca/ MENSILE DELL'INCA-CGIL

Notiziario Inca

ANNO XXVI - N. 3 MARZO 2008

Welfare di genere:
tra passato e futuro



Sommario

DIRETTORE RESPONSABILE

Lisa Bartoli

REDAZIONE

Sonia Cappelli

Via G. Paisiello 43

00198 Roma

Tel. (06) 855631

Fax (06) 85352749

E-mail:

comunicazione-informazione@inca.it

PROPRIETÀ E AMMINISTRAZIONE

Casa editrice Ediesse srl

Via dei Frentani 4/a

00185 Roma

Tel. (06) 44870283/260

Fax (06) 44870335

ABBONAMENTI

annuo € 25,00 - estero € 50,00

una copia € 4,00

C/C post. n. 935015

intestato a Ediesse srl

Via dei Frentani 4/a - 00185 Roma,

indicando la causale

di versamento «Notiziario Inca»

Spedizione in abbonamento postale 45% comma 20/b art. 2, legge 662/1996 Filiale di Roma iscritto al n. 363/83 del Registro delle pubblicazioni periodiche del Tribunale di Roma il 22.12.1983

Progetto grafico: Antonella Lupi

Stampa: Tipografia O.GRA.RO. srl

Vicolo dei Tabacchi, 1 - Roma

CHIUSO IN TIPOGRAFIA

APRILE 2008

Ringraziamo Pat Carra, autrice del libro La bella addormentata fa il turno di notte che ci ha gentilmente concesso l'autorizzazione per la pubblicazione delle immagini utilizzate in questo numero del Notiziario INCA.

- *Prefazione*
Le donne per la democrazia, la pace, i diritti, la liberazione dall'oppressione e dalla miseria 3
di Luigina De Santis
- **Cento anni di emancipazione** 7
di Lisa Bartoli
- **L'uguaglianza tra donne e uomini nell'UE** 11
di Silvana Paruolo
- **Salute e sicurezza per le donne. La strategia europea** 15
di Donata Gottardi
- **Donne e sicurezza nei luoghi di lavoro** 19
di Franca Gasparri
- **Le malattie professionali delle lavoratrici: un problema dimenticato** 23
di Lelia Della Torre
- **Il rischio tumori nelle donne** 31
di Paola Muti e Grazia Grazzini
- **Conciliazione. Non più «un affare di donne»** 33
di Aitanga Giraldi
- **Il nodo strategico della tutela della maternità per un vero sviluppo** 37
di Marina Boni
- **Le tutele quando il figlio è disabile** 43
di Maria Patrizia Sparti
- **Anche la casalinga va tutelata** 49
di Tiziana Tramontano
- **Discriminate due volte: donne e immigrate** 55
di Daniela Morlacchi e Sonia Cappelli

Prefazione

Le donne per la democrazia, la pace, i diritti, la liberazione dall'oppressione e dalla miseria

di **Luigina De Santis***



Manifesto realizzato dall'agenzia Mosaico studio per l'iniziativa dell'INCA CGIL «NonSolo8marzo» edizione 2008

*Collegio di Presidenza INCA CGIL nazionale

È ancora vivo il ricordo della bella manifestazione organizzata dall'INCA per l'8 marzo, l'incontro pieno di emozioni con le due donne premiate, la partecipazione corale alla vicenda drammatica dei loro due ragazzi, morti sul lavoro in un giorno qualunque, come capita ad oltre mille lavoratori italiani ogni anno. Le riflessioni a più voci nella Tavola rotonda sulla sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, sulla lotta ai tumori femminili, sull'esigenza di superare la precarietà del lavoro, sulle politiche europee a favore delle donne sono state stimolanti e per questo avvertiamo ancora l'energia di quel dibattito, di quegli incontri.

Abbiamo ancora nella mente le parole di Ottavia Piccolo sulle madri di Plaza de Majo ed il loro immaginare un rapporto normale con i figli, quell'impasto di amore e fatica che molte di noi conoscono, in un futuro che non verrà perché stroncato dalla dittatura fascista.

Abbiamo manifestato insieme a Roma, con lo striscione dell'INCA ed il nostro slogan «Storie di donne per la sicurezza nel lavoro», con le lavoratrici di CGIL, CISL e UIL, nel centenario della Giornata internazionale della donna; abbiamo ascoltato in Piazza Navona le testimonianze di lavoratrici precarie e di disoccupate, consapevoli che dobbiamo andare avanti: occorre più sviluppo, più lavoro, più qualità della vita, libertà di scelta. Anche il sindacato lo sa: in Italia non ci sarà sviluppo, non ci sarà crescita economica senza le donne, il loro lavoro, il loro apporto. L'occupazione femminile deve raggiungere l'obiettivo del 60%, realizzando l'impegno assunto insie-

me agli altri paesi europei. Dobbiamo ripeterlo ogni giorno perché tutti devono sapere che il tasso di occupazione femminile colloca l'Italia al penultimo posto nella graduatoria europea, che molte donne sono vittime del ricatto, del lavoro nero, della discriminazione salariale. Dobbiamo pretendere che gli incentivi pubblici sostengano le aziende che incrementano l'occupazione femminile e che promuovono politiche di pari opportunità. La lotta alla precarietà ed al lavoro nero, intrapresa dal Governo Prodi con successo, anche grazie all'impegno del ministro del Lavoro Damiano, deve essere perseguita con coerenza e continuità anche nei mesi che verranno. Le donne del sindacato rivendicano con forza, più qualità della vita a tutte le età; più qualità della vita attraverso la garanzia di un reddito adeguato, servizi accessibili e di qualità, consultori diffusi sul territorio ed attenti alle esigenze delle donne, politiche abitative in grado di assicurare la certezza di un alloggio, trasporti pubblici efficienti, integrazione degli orari della città, controllo dei prezzi e delle tariffe, riduzione del carico fiscale.

Le donne di CGIL, CISL e UIL hanno ribadito che in Italia non si torna al passato, alla sudditanza delle donne, all'aborto clandestino. La maternità e la paternità responsabili, la prevenzione delle gravidanze non desiderate, una buona assistenza sanitaria garantita dal sistema pubblico durante la maternità: abbiamo compiuto passi in avanti nella buona direzione, ne compiremo ancora. Nessuno riuscirà a farci tornare indietro.

Noi donne siamo più forti oggi perché sappiamo che di fronte alle difficoltà non ci fermiamo, che passo dopo passo riprendiamo il cammino; sappiamo di far parte di un movimento inarrestabile, di una grande forza impegnata, a livello planetario, nella lotta per la democrazia, la pace, i diritti, la liberazione dall'oppressione e dalla miseria.

Le lavoratrici italiane gestiscono un quotidiano faticoso e complesso, corrono tra famiglia e lavoro, tra preoccupazione per i figli e calcoli per far quadrare il bilancio, tra impegni del mutuo e automobile da cambiare...

L'8 marzo abbiamo parlato, in fondo, di questo, della vita normale di donne normali che tutti i giorni si impegnano per farcela, per andare avanti, per migliorare la situazione.

Purtroppo a volte la vita normale va in frantumi, come è successo alle donne che l'INCA ha voluto valorizzare con il suo premio «NonSoloMimose», Valeria Parrini Toffolutti e Graziella Marota. Esse sono state capaci, di fronte alla tragica perdita dei propri figli, di avere la forza di pensare agli altri ragazzi, di dedicare il loro tempo ai giovani, di sviluppare campagne di sensibilizzazione sociale perché ci sia sicurezza e difesa della salute nei luoghi di lavoro.

Gli infortuni sul lavoro sono in diminuzione in Italia, ma cresce il numero delle morti bianche. La nostra campagna di sensibilizzazione in atto nel paese, a cui il Presidente della Repubblica contribuisce con esemplare fermezza e sensibilità, vede l'impegno tenace dell'INCA, un impegno che caratterizzerà tutto il 2008. Qualcosa sta cambiando: la morte sul lavoro è diventata, nel sentire collettivo, un fatto odioso ed inaccettabile, mentre si diffonde la

consapevolezza che occorre fare di più per proteggere la salute e la sicurezza di chi lavora.

Ha fatto bene il Governo Prodi a presentare lo schema di decreto legislativo in materia, resistendo alle pressioni della Confindustria¹. Si è trattato di un atto concreto in difesa della vita, di un richiamo a quella responsabilità individuale e collettiva che è indispensabile per modificare le cose.

Riflettendo sul quotidiano delle donne e sul nostro lavoro di patronato non possiamo tacere il valore del lavoro delle donne dell'INCA, delle tante compagne impegnate, «allo sportello», a trasformare i diritti dichiarati nel «tuo» diritto alla salute, alla maternità, alla tutela in caso di infortunio, alla pensione. Il controllo della posizione assicurativa, il consiglio, la presentazione di una domanda, la verifica delle prestazioni, i ricorsi... migliaia di atti amministrativi che servono ad assicurare diritti, a dare certezze, a creare benessere collettivo con la qualità e l'impegno che devono caratterizzare l'azione dell'INCA.

¹ (n.d.r. approvato in via definitiva dal Parlamento e in attesa di pubblicazione su G.u.)

Cento anni di emancipazione

di **Lisa Bartoli** *



Nel 1908 una grande tragedia portava alla ribalta il problema della sicurezza nei posti di lavoro: a New York, in una fabbrica tessile 129 lavoratrici muoiono bruciate vive per un incendio divampato all'interno dello stabilimento, dopo che il proprietario aveva chiuso ogni via di fuga per impedire alle sue dipendenti di scioperare.

Mentre in America si consumava questa tragedia, in Europa cominciava a diffondersi una nuova cultura artistica: il futurismo, come sintesi delle straordinarie innovazioni tecnologiche che la rivoluzione industriale aveva impresso, cambiando definitivamente il corso della storia.

Nelle fabbriche il taylorismo imperversava per ottimizzare al massimo i tempi di produzione industriale. Nel nome di questo nuovo modello organizzativo, che prevedeva la parcellizzazione del lavoro, gli imprenditori imponevano ai lavoratori e alle lavoratrici ritmi di lavoro oltre ogni limite di sopportazione umana e salari davvero miserabili.

La contraddizione tra capitale e lavoro ha avuto la sua massima espressione nel taylorismo, e non deve meravigliare dunque che anche le donne abbiano pagato un conto davvero salato. Con salari al di sotto della soglia di povertà, senza tutele di alcun genere, dovevano comunque rispettare i dettami culturali e sociali che le vedevano relegate ad angeli del focolare. Lo sfruttamento della manodopera non conosceva differenze di genere. Anzi se una differenza di genere esisteva consisteva nell'accentuare il pesante fardello delle donne che, inserite nei cicli produttivi industriali, dovevano comunque essere con-

* Responsabile comunicazione
INCA CGIL nazionale

temporaneamente mogli e madri, curare le loro famiglie in ogni forma, ed essere lavoratrici capaci quanto se non di più dei loro mariti.

In questo contesto comincia a farsi strada tra le donne la consapevolezza delle proprie condizioni e una voglia di combattere per la parità dei diritti fuori e dentro il connubio fabbrica-famiglia. Il movimento di emancipazione delle donne in Europa nasce, senza smentire la storia che ci ha dato ampi esempi, prima tra le classi medio alte per poi investire tutte le altre classi sociali. In Inghilterra si faranno sentire le suffragette in lotta per ottenere il diritto di voto. Una rivendicazione che gradualmente sarà accolta in tempi diversi dalle nazioni europee. L'Italia sarà tra gli ultimi ad accogliere questa richiesta. Il fascismo, con la sua idea di imporre un modello di madre a tempo pieno, premiata dal regime in rapporto al numero dei figli partoriti, rappresenterà un ostacolo insormontabile per molti anni al processo di emancipazione delle donne. Bisognerà aspettare la fine della seconda guerra mondiale. Il processo di emancipazione femminile darà i suoi frutti soltanto dopo qualche decennio, senza per questo risolvere per sempre il problema delle impari condizioni di vita e di lavoro tra uomini e donne.

È nel 1910 che ha inizio la lunga e incessante mobilitazione: la conferenza internazionale delle donne socialiste, a cui parteciparono oltre cento delegate, provenienti da diciassette paesi, decise di dedicare una giornata alla lotta delle donne per il lavoro e per il diritto di voto.

Un diritto quest'ultimo, come abbiamo già detto, che soltanto alla fine della seconda guerra mondiale sarà riconosciuto in Italia. È nel 1946 che per la prima volta le donne si recano alle urne per esprimere il proprio voto sul referendum istituzionale, contribuendo in modo significativo al risultato che ha portato il nostro paese ad essere una Repubblica. La partecipazione di ventidue donne alla Costituente successiva darà un nuovo impulso al processo di emancipazione che si tradurrà in una serie di leggi a favore dell'affermazione dei diritti delle donne. Nel 1957 una legge recepisce sostanzialmente l'articolo 37 della Carta costituzionale, entrata in vigore nel 1948, che stabilisce la parità salariale tra uomini e donne. Nel 1960, con un accordo confederale, i sindacati decidono l'eliminazione dai contratti collettivi nazionali delle tabelle remunerative differenti tra lavoratori e lavoratrici, sancendo la parità formale e sostanziale nel mondo del lavoro.

Sono queste le date più importanti che hanno segnato l'inizio di decenni di lotta per l'emancipazione femminile nel nostro paese. Sotto il profilo sociale, importanti sono state le leggi sul divorzio nel 1970, per l'interruzione volontaria della gravidanza nel 1978 e sul diritto di famiglia (l. 151 del 1975) che, in attuazione del principio di uguaglianza morale e giuridica dei coniugi (e non più soltanto ai padri), riconosce parità di diritti e doveri, per quanto riguarda la potestà sui figli.

Un altro importante provvedimento è quello sulla violenza sessuale (l. 866/1996) che riconosce lo stupro come violenza contro la persona e non più contro la morale. Si tratta di una legge fondamentale che viene indicata come

provvedimento di grande civiltà e dignità e che rende giustizia alle donne, premiando il lungo e sofferto cammino per affermare il diritto alla sessualità libera e condivisa.

Nel mondo del lavoro, ad imprimere una svolta significativa è la legge sulla parità del 1977 con la quale si passa dal concetto di tutela per la donna lavoratrice al principio del diritto di parità. Vengono introdotte norme più avanzate in materia di maternità e primi elementi di condivisione fra i genitori nella cura dei figli. Contemporaneamente, nello stesso anno, l'Organizzazione delle Nazioni unite, su proposta della Federazione democratica internazionale delle donne, decide di adottare una Risoluzione per invitare tutti i paesi del mondo a dedicare una giornata alla celebrazione dei diritti delle donne e per la pace nel mondo.

È del 1991 la legge n. 125 sulle pari opportunità. Fortemente voluta dalle donne questo provvedimento diventa lo strumento per rimuovere le discriminazioni e per far avanzare l'idea di uguali opportunità uomo-donna nel lavoro. Anche la legge sul lavoro notturno del 1998 rappresenta una tappa importante di questo lungo percorso di emancipazione e per il riconoscimento di specifici bisogni delle donne. La legge stabilisce il divieto assoluto del lavoro notturno per le donne durante la maternità e sino al compimento di un anno di vita del bambino; divieto che si trasforma nella facoltà di decisione della donna fino ai 3 anni di vita del figlio, cancellando l'obbligatorietà. Fino ad allora erano escluse dal lavoro notturno, in base alla legge 903 del 1977, soltanto le dipendenti delle imprese manifatturiere. Col nuovo provvedimento, per la prima volta, si regola il lavoro notturno per tutti i lavori, sia pubblici che privati.

L'anno successivo (1992) un nuovo provvedimento viene varato per favorire l'imprenditoria femminile (l. 215). In quegli anni l'occupazione delle donne alla guida di aziende è in aumento: il 35 per cento delle nuove imprese giovanili sono guidate da donne.

Nel marzo 2000, con la legge n. 53 sui «congedi parentali» vengono recepiti i nuovi diritti di paternità in materia di assenza facoltativa. Si tratta di una grande conquista sociale perché la cura dei figli smette di essere prerogativa delle sole madri, dal punto di vista legislativo, e coinvolge anche i padri, garantendo loro uguali diritti e tutele.

Sono soltanto alcune tra le principali leggi varate dai governi che si sono succeduti negli anni successivi la seconda guerra mondiale. Alcune di queste sono diventate una pratica comune, ma altre restano ancora da completare, come per esempio la legge sulle azioni positive. Il cammino dell'emancipazione delle donne non si è concluso. Rimangono ancora nella vita quotidiana molte differenze e soprattutto non si possono dare per acquisite per sempre neppure le conquiste del passato. Lo dimostrano non soltanto le differenze di genere che ancora esistono nel mondo del lavoro, dove le donne ancora oggi, nonostante le tutele, fanno fatica ad avere effettivamente le stesse opportunità occupazionali degli uomini, a cominciare dai salari, per non parlare dei percorsi di car-

riera che ancora oggi penalizzano il mondo femminile, soprattutto se si guarda ai ruoli dirigenziali ancora appannaggio quasi esclusivo degli uomini.

Anche la legge sull'aborto, considerata quando fu varata una conquista delle donne, continua ad essere oggetto di ingerenze di ambienti ecclesiastici e di politici, per lo più uomini, che vogliono mettere in discussione l'attuale normativa; nonostante abbia rappresentato lo strumento più valido per ridurre il numero degli aborti e il ricorso a quelli clandestini.

L'uguaglianza tra donne e uomini nell'UE

di **Silvana Paruolo***



* Silvana Paruolo, CGIL nazionale, Segretariato Europa

Per l'uguaglianza tra le donne e gli uomini (che rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario) l'Unione europea – che ha tra l'altro creato l'*Istituto europeo per l'uguaglianza* – segue un duplice approccio, che associa *azioni specifiche* e «*gender mainstreaming*»; inoltre, il tema ha assunto – anche – una forte dimensione internazionale (in termini di lotta contro la povertà, di accesso all'istruzione e ai servizi sanitari, di partecipazione all'economia e al processo decisionale, nonché di diritti delle donne in quanto diritti dell'uomo).

L'attuale *Tabella di marcia* (2006-2010) – che fa seguito a 5 Programmi, e alla Strategia quadro (2001-2005) – individua sei settori prioritari (uguale indipendenza economica, conciliazione della vita privata e professionale, uguale rappresentanza nell'assunzione delle decisioni, l'eliminazione di ogni forma di violenza basata sul genere, l'eliminazione degli stereotipi legati al genere, la promozione della parità nelle politiche esterne e di sviluppo); e per ciascuno di essi alcuni obiettivi e azioni chiave. Il nuovo articolo *1bis* del Trattato di Lisbona – relativo ai valori su cui l'Unione si fonda – tra l'altro precisa che «questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla *parità* tra donne e uomini». Inoltre, di recente, *due Relazioni della Commissione europea*, e degli *Appelli* di Gruppi politici del Parlamento europeo, hanno tracciato un quadro della situazione delle pari opportunità in Europa. Quali sono le loro conclusioni? E, che fare?

▼ 1. Appelli del Parlamento europeo

Promosso dal vicepresidente della Commissione per i diritti della donna e delle pari opportunità (Raül Romeva i Rueda, Verdi/ALE, Spagna), *un Appello del Parlamento europeo dello scorso 8 marzo 2008* – che (firmato da deputati dei gruppi GUE/NGL, Verdi/ALE, ALDE, PSE, PPE) chiede l'adozione di linee direttive concrete sui diritti delle donne – lo conferma: nonostante gli sforzi fatti dalla Comunità internazionale e l'impegno della grande maggioranza degli Stati per combattere la discriminazione nei confronti delle donne (in particolare con la ratifica delle Convenzione delle Nazioni unite – CEDAW – sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne), esse continuano ad essere vittime di violenze e di discriminazioni in tutte le regioni del mondo.

Ad oggi – sempre nel Parlamento europeo – considerando che ci sono molte donne qualificate ed esperte che potrebbero e dovrebbero essere prese in considerazione – donne di Gruppi politici – tra loro diversi – *hanno già chiesto*, a più riprese, che *almeno una delle 4 cariche di alto livello previste dal Trattato di Lisbona (a partire dal 2009) sia accordata ad una donna*: le cariche da assegnare sono quelle del Presidente della Commissione europea, del Presidente del Consiglio europeo, dell'Alto rappresentante dell'UE per gli Affari esteri e del Presidente del Parlamento europeo. I nomi dei candidati sono già molti, ma nessuna traccia di candidate.

▼ 2. Le donne nel processo decisionale

In Europa – sottolinea una nuova Relazione della Commissione europea sulle donne in Europa *Donne e uomini nel processo decisionale 2007 - Analisi della situazione e tendenze* (pubblicata lo scorso 8 marzo)¹ – le donne sono ancora escluse dai vertici della politica e dell'economia.

In tutta l'UE, il 24% dei parlamentari sono donne – rispetto al 16% di dieci anni fa – e analoga è la proporzione di donne che occupano incarichi ministeriali. Nel settore privato, gli uomini occupano ancora 9 posti su 10 nei Consigli di amministrazione delle grandi imprese e rappresentano i due terzi dei direttori di aziende.

«Se crediamo nei valori della democrazia non possiamo lasciare la metà della popolazione fuori dalle strutture di comando» – ha affermato Vladimír Špidla, commissario responsabile per le pari opportunità – «La parità di genere è anche un elemento positivo sul piano economico. Le nostre economie devono valorizzare appieno tutti i talenti di cui disponiamo se vogliamo affrontare la com-

¹ Cfr. http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf

petizione globale. Dobbiamo perciò infrangere una volta per tutte il soffitto di vetro!».

Intanto la situazione ritratta dalla Commissione europea (che ha già messo a punto una propria banca dati² sulle donne e gli uomini) nel processo decisionale è la seguente.

La proporzione di donne che siedono nei *Parlamenti nazionali* è aumentata di circa la metà, passando dal 16% nel 1997 al 24% nel 2007: ma tale percentuale è ancora ben al di sotto della cosiddetta massa critica del 30% ritenuta necessaria affinché le donne esercitino un'influenza sensibile sulla politica. *Il Parlamento europeo* supera di poco questa massa critica (31%): mediamente gli uomini superano le donne tra i ministri nei governi nazionali in un rapporto di tre a uno (24% donne, 76% uomini).

Le donne sono anche ampiamente sottorappresentate nelle *sfere decisionali dell'economia*. Le banche centrali di tutti e 27 gli Stati membri dell'UE sono dirette da un governatore uomo. In Europa più del 44% di tutti i lavoratori sono donne, ma soltanto il 32% dei dirigenti d'azienda (direttori generali, direttori e amministratori di piccole imprese) sono donne. La sottorappresentazione delle donne ai vertici è un fenomeno ancora più marcato nelle grandi imprese – vale a dire le imprese di ciascun paese tra le più quotate in borsa – in cui sono gli uomini a occupare circa il 90% dei posti nel consiglio di amministrazione, una cifra che ha dato pochi segni di miglioramento negli ultimi anni.

Si sono registrati importanti progressi per quanto concerne la promozione delle donne nelle *amministrazioni centrali degli Stati membri dell'UE* nelle quali esse occupano quasi il 33% dei due scaglioni più alti della gerarchia rispetto al 17% del 1999. La proporzione di donne che occupano posizioni analoghe nelle *istituzioni dell'UE* è migliorata anch'essa passando dal 14% a poco meno del 20% nello stesso periodo, anche se c'è ancora molto da fare.

▼ 3. La parità tra donne e uomini: lo stato dell'arte

La Relazione comunitaria *La parità tra le donne e gli uomini – 2008* del 32 gennaio 2008 si sofferma su:

■ a. Le principali evoluzioni

Dal 2000 al 2006, il tasso di occupazione femminile ha registrato una crescita costante. Ma... la crescita («more and better jobs») ha riguardato più la quantità che la qualità. E il divario nella retribuzione si è stabilmente assestato sul 15% dal 2003, scendendo di un solo punto dal 2000.

² Cfr. http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_en.htm

■ b. Sviluppi politici e legislativi

A livello UE, per poter verificare progressi e previsioni, esiste una Tabella di marcia, cioè un Programma di lavoro³ annuale. Le principali azioni del 2006 hanno riguardato:

- il lancio di una consultazione delle parti sociali per individuare possibili proposte volte a *conciliare vita professionale e vita privata* (congedo di maternità e congedo parentale, nuovi tipi di congedo di paternità, di adozione, per occuparsi di familiari dipendenti)
- il sostegno UE *all'Alleanza europea per la famiglia* (piattaforma di scambi sulle politiche della famiglia)
- un'analisi della conformità – delle disposizioni nazionali – di recepimento della legislazione in materia di *parità di trattamento* (direttiva 2002/73)
- il miglioramento dell'analisi del *divario di retribuzione* fra uomini e donne.

■ c. Sfide e orientamenti strategici

Rimane un notevole divario tra i sessi, per le modalità di lavoro (ricorso al tempo parziale o a contratti a tempo determinato, posti di qualità inferiore o meno remunerati). Persiste (e in alcuni paesi aumenta) la segregazione orizzontale e verticale del mercato del lavoro. Non diminuiscono le differenze di retribuzione.

■ d.1 Posti di lavoro per una pari indipendenza economica

Nel quadro del nuovo ciclo della strategia europea per la crescita e l'occupazione – sottolinea la relazione UE – vanno intensificati gli sforzi per ridurre i divari in materia di occupazione (disoccupazione e retribuzione) nonché il perfezionamento professionale, miglioramenti del lavoro quantitativo e qualitativo.

■ d.2 Servizi di qualità e sostegno della conciliazione

Tra l'altro, vengono citati i servizi per persone non autosufficienti, qualifiche del personale e valorizzazione professionale, la possibilità di ricorso ai fondi strutturali UE per facilitare la *conciliazione tra vita professionale e vita privata*.

■ d.3 Lotta contro gli stereotipi

Questa lotta implica un sostegno alla parità e alle scelte individuali di percorsi d'istruzione, di formazione permanente e di orientamento professionale.

■ d.4 Meccanismi istituzionali in sostegno agli impegni politici e all'attuazione della legislazione

Vi figurano la necessità di integrare una prospettiva di genere nei propri rispettivi settori di competenza (*mainstreaming*), ivi incluso la valutazione degli strumenti esistenti (v. Manuali per l'integrazione), e una prospettiva di genere nelle politiche per l'occupazione dell'Unione.

³ Cfr. SEC (2007) 537

Salute e sicurezza per le donne. La strategia europea

di **Donata Gottardi***



* Europarlamentare e componente Commissione Diritti della donna e uguaglianza di genere

L'area del diritto del lavoro in cui la regolamentazione proveniente dalle istituzioni europee è più ricca è quella in tema di salute e sicurezza sul lavoro. In parte questo è dovuto al fatto storico che originariamente le competenze in materia di lavoro erano scarse. Non dimentichiamo che la disciplina di tutela della maternità passa per le porte della tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici gestanti, puerpere e in allattamento e che la stessa normativa sull'orario di lavoro è ancorata alla salute e sicurezza in materia di organizzazione del tempo di lavoro.

Ora che le competenze stanno aumentando e lo saranno ancora di più una volta entrato in vigore il nuovo Trattato di Lisbona, uno dei profili di maggiore interesse delle fonti europee è proprio la determinazione con cui ricordano la necessità di applicare la dimensione di genere a tutti gli ambiti che riguardano la salute, intendendo per tale sia la salute e sicurezza legata al lavoro delle persone, sia la sanità in genere, sia la salute riproduttiva. A quest'ultimo aspetto è dedicata una relazione sulla salute e i diritti sessuali e riproduttivi, approvata dal Parlamento europeo il 6 giugno 2002, in cui ci si occupa di contraccezione, di gravidanze indesiderate e aborto, nonché di educazione sessuale degli adolescenti.

Per quanto riguarda la salute e sicurezza sul lavoro, è recentissima (il 12 dicembre dello scorso anno) l'approvazione da parte del Parlamento europeo della relazione sulla Strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.

È un documento che presenta numerosi aspetti importanti e che pone in assoluta evidenza la necessità di occuparsene considerando le persone e, quindi, riconoscendo le differenze e le specificità di donne e di uomini, in quanto tali e in quanto occupati in determinate attività. Mi limito qui a ricordare alcune affermazioni, partendo da un considerando iniziale in cui si osserva «che le donne e gli uomini non rappresentano un gruppo omogeneo e che pertanto le strategie e le misure volte a migliorare la sicurezza e la salute sul lavoro devono essere adeguate in modo specifico a specifici luoghi di lavoro, tenendo conto del fatto che taluni fattori possono avere sulle donne un impatto diverso che sugli uomini» (considerando Q). A questo si lega la successiva sottolineatura della «necessità di considerare la dimensione di genere nel trattare le questioni riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro» e il favore per l'iniziativa della Commissione europea volta a definire metodi di valutazione di impatto che tengano conto della specificità di genere (punto 10, ma anche 44); nonché la richiesta di disporre «di statistiche disaggregate in base al genere, a livello comunitario, sulle malattie professionali» (punto 11). L'attenzione non è rivolta solo alla normativa proveniente dalle istituzioni comunitarie, ma anche agli Stati membri, esortati «ad attuare le direttive esistenti sulla sicurezza e la salute sul lavoro in modo da tenere maggiormente conto del genere e ad effettuare la valutazione dell'impatto di genere di queste direttive» (punto 12, ma anche 32).

Non solo. Sono le donne ad essere maggiormente occupate nel settore del lavoro «sommerso» e nei lavori atipici e, quindi, sono le donne ad essere maggiormente esposte ai rischi. E quando si parla della difficoltà a tornare al lavoro per le persone colpite da malattie gravi, si ricorda che «un quinto delle ex pazienti di cancro al seno non rientrano al lavoro anche se sarebbero in grado di farlo» (considerando O).

Il Parlamento europeo si fa carico di anticipare la risposta a una possibile obiezione e spiega «che la necessità di valutare i rischi cui sono confrontati da una parte gli uomini e dall'altra le donne e di prendere le misure adeguate non significa reintrodurre politiche protettive di esclusione né sviluppare professioni diverse per uomini e per donne» (punto 45).

Ancora due punti mi sembrano importanti da segnalare. Innanzitutto l'inserimento dello stress, delle molestie, del mobbing e della violenza come «rischi psicologici e di dipendenza sul luogo di lavoro» (punto 49) e inoltre richiamo alle analisi dell'Agenzia di Bilbao e della Fondazione di Dublino.

Ed è proprio l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ad aver attivato indagini specifiche relativamente al genere. Mi sembra utile qui fare riferimento a due documenti: il primo si è occupato del *mainstreaming* di genere nelle occupazioni legate alla salute e sicurezza; il secondo è un rapporto dettagliato su tutti i fattori legati al genere nella salute e sicurezza al lavoro.

Le problematiche legate al genere nel campo della salute e sicurezza sul lavoro sono davvero impressionanti, sia a livello di valutazione dei rischi sia a livello di analisi di impatto.

I documenti dell’Agenzia parlano di stereotipi anche in questo campo e del fatto che quando si pensa ai pericoli sul lavoro, in genere, si pensa agli uomini che lavorano in settori ad elevato rischio di infortuni, come i cantieri edili e quelli navali, e non alle donne che operano nel campo dell’assistenza sanitaria e sociale o in nuovi settori, come i *call center*.

Anche per questo si rivela preziosa una tabella esemplificativa dei pericoli e dei rischi riscontrati in attività lavorative prevalentemente femminili, a partire dalla sanità, per arrivare al tessile, alle pulizie, ai lavori d’ufficio.

Il Testo Unico in questi giorni approvato dal Consiglio dei ministri e che raccoglie e coordina tutta la normativa italiana in materia si rivela particolarmente prezioso anche sotto questo profilo. L’integrazione di genere compare fin dal primo articolo. Ma, come dimostrano le fonti europee, il problema non sta solo in una buona normativa, ma nella sua corretta applicazione e nella volontà di identificare al meglio i rischi. Continuare a ribadire che questa valutazione va legata alle differenze di genere diventa allora davvero indispensabile.

N.B. I documenti citati sono tutti presenti come documentazione sul sito (www.donatagottardi.net) nella sezione dedicata alla parità di opportunità.



Donne e sicurezza nei luoghi di lavoro

di **Franca Gasparri***



Le conseguenze del lavoro insicuro riguardano tutti. È questo lo slogan che sta accompagnando la campagna di comunicazione promossa per il 2008 dall'INCA CGIL per sottolineare che gli incidenti nei posti di lavoro sono una piaga che investe donne e uomini, anche se in modo diverso. Sulle donne, quando non sono vittime esse stesse di infortuni, ricadono effetti specifici e gravi di questa piaga:

- quando restano vedove, e devono rimboccarsi le maniche per tentare di tenere insieme la famiglia spezzata dall'infortunio del marito (lacerazione che è anche graficamente richiamata dal manifesto della campagna INCA CGIL);
- quando restano vittime dell'infortunio, e le conseguenze fisiche e psicologiche sono tali da rendere più difficile, rispetto agli uomini, il reinserimento nel mercato del lavoro.

Alcune recenti proposte dell'INCA CGIL vanno nella direzione di promuovere una risposta dello Stato a questi problemi. E, in particolare, ricordiamo:

1. riconoscere, intanto, anche alle coppie di fatto il diritto all'indennizzo da parte dell'INAIL;
2. garantire ai figli minori e studenti la stessa percentuale di rendita INAIL prevista per il coniuge superstite (50 per cento);
3. assicurare che l'indennizzo INAIL non sia inferiore alla retribuzione del lavoratore o della lavoratrice deceduti per un incidente sul lavoro, in modo da garantire complessivamente alla famiglia lo stesso reddito prodotto dal lavoro di chi è deceduto;

* Collegio di Presidenza INCA CGIL nazionale

4. aumentare il Fondo nazionale per le vittime decedute nei luoghi di lavoro. La dotazione finanziaria del Fondo è attualmente di 2,5 milioni di euro e basta a malapena ad assicurare a ciascuna famiglia una somma *una tantum* variabile da un minimo di 1500 ad un massimo di 2500 euro;
5. assicurare, in caso di gravi incidenti che avvengono nel corso del lavoro domestico, che per la lavoratrice il periodo di malattia non incida sulla conservazione del posto di lavoro.

Il Testo unico su «Salute e sicurezza» recentemente approvato dal Consiglio dei ministri recepisce almeno in parte lo spirito delle nostre proposte nel senso che riconosce un elemento di particolare valore: infatti, a nostro giudizio, sia le normative finora vigenti sia la stessa Medicina del lavoro facevano riferimento ad una figura astratta di lavoratore. Consideravano cioè un «lavoratore medio» adibito a «lavori industriali di media potenza» e dunque un soggetto e un ambiente che in realtà non esistono: si tratta infatti di concetti statistici che inevitabilmente non prendono in considerazione gli uomini e le donne in carne ed ossa. Non solo, ma anche il concetto di salute che informa sia le nostre proposte sia il Testo Unico è più ampio, e tiene conto anche degli aspetti psicologici e sociali, esattamente nel senso in cui è definito dall'Organizzazione mondiale della sanità. Infatti per condizione di salute non deve intendersi solo l'assenza di malattia o infermità, ma uno «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale». Alla luce di questa definizione, ben si comprende il diverso impatto sul lavoratore reale delle condizioni ambientali, dei ritmi lavorativi e dei rischi derivati dall'organizzazione del lavoro: e, per esempio, il lavoratore reale può essere sia un uomo che una donna, con tutte le specificità umane che questo comporta. Ci sembra insomma che mentre finora l'attenzione fosse tutta concentrata sul processo produttivo e il lavoratore fosse solamente una «risorsa umana» astrattamente definita e tutelata, cominci finalmente ad emergere la soggettività del lavoratore, la sua identità di genere e i suoi problemi ambientali e sociali, considerati anche fuori dalla fabbrica. Anche gli indennizzi economici assumono dunque un significato di risposta a problemi sociali e non sono più solo «monetizzazione della salute» del lavoratore.

L'INCA CGIL ricorda che in Italia muoiono ogni anno 1400 persone circa a causa di incidenti sul lavoro. Il 7,7% di questi è di sesso femminile. Complessivamente gli infortuni denunciati, che sono oltre 900 mila ogni anno, costano alla comunità circa 50 miliardi di euro tra risarcimenti, premi assicurativi, spese sanitarie, ricoveri ospedalieri, assenze dal lavoro, ecc.

Sono dati noti che vengono snocciolati ormai a memoria ma che, di nuovo, non tengono conto delle specificità che pure esistono: tra queste, per esempio, le differenze riguardanti il genere dei lavoratori. Le morti e gli infortuni nei posti di lavoro non sono appannaggio soltanto degli uomini che, non vi è dubbio, sono più esposti a lavori rischiosi e che infatti hanno un'incidenza di infortuni del 51,75%, ma colpiscono anche le donne nella misura minore e comunque importante del 26,05%; cioè, mentre la metà circa degli uomini che lavorano resta vittima di un infortunio sul lavoro, questo evento colpisce circa un quarto

delle donne. Considerando invece il totale degli infortuni, come diffuso dall'INAIL in occasione dell'ultimo 8 marzo, nel 2006 gli infortuni che hanno avuto come vittima una lavoratrice sono stati 250 mila, corrispondenti al 27% del totale. In termini percentuali l'aumento per il genere femminile è stato più consistente di quello maschile: +14,8% e +1,3% rispettivamente.

Tuttavia, i dati elaborati dall'INAIL rilevano che il fenomeno è in ascesa tra le lavoratrici, in parte perché è aumentato il tasso di occupazione femminile, ma anche per il sempre più frequente ingresso delle donne in settori lavorativi ad alto rischio di infortuni e malattie da lavoro. Anche le donne danno il loro macabro contributo: ogni anno sono circa 120 le donne che perdono la vita al lavoro. In pratica, una ogni tre giorni. E, per quanto riguarda il dato complessivo degli infortuni nei diversi settori, nel solo triennio 2003-2005 le donne vittime di incidenti sono state il 24,5% del totale. Anche nel settore industriale, dove le donne rappresentano solo il 23% del totale degli occupati, la quota degli incidenti subiti dalle donne è comunque significativa (10,4%).

I dati territoriali segnano delle differenze significative: in Italia centrale si registra la più alta percentuale di infortuni subiti dalle donne (27,1%), seguono le regioni del Nord (24,5%) e del Mezzogiorno (21,4%). I dati riflettono le differenze territoriali riguardanti l'occupazione, e probabilmente la legalità.

Quanto all'età, gli infortuni sono frequenti soprattutto tra le lavoratrici comprese tra 26 e 49 anni.

▼ **Crescono gli infortuni tra le lavoratrici straniere**

L'ingresso crescente di lavoratrici straniere nel mercato del lavoro in Italia fa registrare un aumento del fenomeno degli infortuni nei luoghi di lavoro. Dal 2001 al 2004, le lavoratrici extracomunitarie infortuniate sono raddoppiate, passando da 10 mila a circa 20 mila. L'andamento di questo fenomeno segue lo stesso trend di crescita delle lavoratrici straniere assicurate nello stesso periodo all'INAIL: 327 mila nel 2001 e 705 mila nel 2004. Le donne rappresentano quasi il 40% dell'intera forza lavoro extracomunitaria presente nel nostro paese, costituita da 1 milione e 900 mila persone.

▼ **Malattie professionali**

Ogni anno vengono denunciati all'INAIL circa 26 mila casi di malattie professionali. Le donne, con quasi 6 mila denunce annuali, raggiungono il 21,8% del totale. Nel settore agricolo si registra la più alta presenza di donne colpite da malattie professionali. Le più frequenti sono tendiniti e sindromi del tunnel carpale, mentre tra gli uomini sono la ipoacusia-sordità e le malattie dell'apparato respiratorio.

La differenza di genere riguardo alle diverse incidenze di malattie professionali rispecchia i ruoli specifici svolti dalle donne e dagli uomini nel mondo del la-

voro: le lavoratrici sono più presenti nei servizi, nel commercio e nell'industria (in particolare nel settore tessile), mentre diminuiscono nell'industria manifatturiera, nei trasporti e nelle costruzioni. Le malattie professionali delle donne sono localizzate per lo più al Nord, con il 57%.

Riguardo alle statistiche che si riferiscono alle malattie professionali è forse utile tenere conto che quelle denunciate sono solo una parte di quelle che effettivamente si manifestano, e questo avviene perché sia le circostanze ambientali sia le logiche aziendali costituiscono elementi di pressione sul lavoratore.

▼ **Le conseguenze di genere di un infortunio**

Secondo alcuni dati del Patronato, circa il 40% delle donne infortunate smette di lavorare dopo aver avuto un infortunio. Troppo spesso, pur restando al lavoro, vengono adibite a mansioni talvolta non del tutto compatibili con la menomazione subita, esponendole ad un lavoro faticoso e non sempre eseguibile. Soltanto il 3,8% delle donne disabili trova una giusta collocazione.

Sulle donne ricadono doppiamente le conseguenze di un infortunio perché viene gravemente compromesso l'equilibrio relazionale del nucleo familiare, sia al proprio interno che nel contesto sociale.

Sono significativi i dati di una recente indagine a campione condotta dall'AMNIL, dalla quale emerge che una donna su cinque, in media, dichiara l'abbandono del compagno dopo l'infortunio. E, nel periodo successivo, oltre il 60% delle donne intervistate, con un'età inferiore ai 50 anni, si è separata. La percentuale più alta si è registrata nel Centro Italia con il 64,29%.

▼ **Perché parlarne**

Una delle più importanti lezioni che ci ha lasciato il Novecento è stata quella della fisica quantistica perché è arrivata a delle conclusioni sconvolgenti rispetto a tutta la storia della scienza: la presunta oggettività della ricerca scientifica è stata messa in discussione dalla constatazione che l'atto di osservare cambia ciò che si osserva. E allora noi qui stiamo osservando un fenomeno, quello degli infortuni sul lavoro e della specificità femminile al suo interno, con la speranza che questo nostro atto possa contribuire a cambiare il fenomeno che osserviamo. In fondo, pensiamo che questo sia possibile in virtù della forza che attribuiamo alla parola, scritta e parlata, alla relazione che possiamo costruire con i lavoratori, le aziende e il potere politico. In questa relazione, che poi coincide con lo spazio della nostra azione sindacale e politica, portare la nostra osservazione del fenomeno, dal nostro punto di vista, coincide con la possibilità di cambiare il fenomeno stesso; non solo, ma il nostro parlarne è anche una pratica politica e civile che si pone come obiettivo quello di un avanzamento proprio sul terreno della politica e della civiltà.

Le malattie professionali delle lavoratrici: un problema dimenticato

di **Lelia Della Torre***



* Medico-legale INCA CGIL Lombardia

Delle malattie professionali si parla poco nel nostro paese, quasi fossero un problema marginale in via di estinzione. Ma il loro numero non è affatto trascurabile, essendo dello stesso ordine di grandezza degli infortuni con postumi permanenti e mortali: alcune decine di migliaia di casi ogni anno. Questi numeri sono poi unanimemente considerati sottostimati, una piccola parte di un insieme ben più vasto che rimane sconosciuto. Un seminario svolto a livello europeo (vedi «Enquête sur la sous-déclaration des maladies professionnelles en Europe», Eurogip-03/F, dicembre 2002) ha individuato che il fenomeno della sottotifica non è recente ed è comune alla maggior parte dei paesi europei. Basta considerare i dati sulle denunce dei tumori professionali, tabellati e non, per prendere coscienza di quanto sia esteso il problema della sottotifica. Attribuendo alle esposizioni professionali il 4% di tutti i nuovi casi di tumore, come fa la stima più frequentemente utilizzata, quella di Doll e Peto, ogni anno ci dovrebbero essere nel nostro paese 10.000 denunce per neoplasia di origine professionale (4% dei 250.000 nuovi casi annui). Invece, in tutta l'Italia, ne sono stati denunciati 6.292 nei cinque anni che vanno dal 2001 al 2005. Numerosi sono i fattori che possono contribuire a determinare la sottotifica delle malattie professionali riguardanti sia le lavoratrici/lavoratori che non denunciano i disturbi (perché non informati sui rischi per la salute presenti negli ambienti di lavoro, sul sistema di assicurazione e sulla possibilità di indennizzo, per timore di ritorsioni, perché hanno visto che il procedi-

mento di riconoscimento di una malattia professionale è lungo e complesso e spesso infruttuoso dato che nella maggior parte dei casi la patologia non viene riconosciuta e/o indennizzata) sia i medici che non fanno diagnosi di malattia professionale.

Ma quali sono oggi in Italia le malattie da lavoro delle lavoratrici?

Non si hanno dati ufficiali.

L'istituto pubblico di assicurazione obbligatoria, INAIL, pubblica regolarmente ed aggiorna sul sito i dati relativi agli infortuni mentre pubblica quelli delle malattie professionali con un certo ritardo, in modo incompleto e non suddivisi per genere. Così non sappiamo delle circa 25.000 malattie professionali che ogni anno vengono denunciate all'INAIL dal datore di lavoro, in seguito a certificazione medica consegnatagli dalla lavoratrice/lavoratore, quante riguardino il personale femminile.

L'ultimo rapporto annuale INAIL indica le seguenti più frequenti patologie denunciate nel 2006:

• ipoacusia da rumore	5.788 casi
• tendiniti	2.683 casi
• affezioni dei dischi intervertebrali	2.486 casi
• indeterminate	1.970 casi
• sindrome del tunnel carpale	1.515 casi
• malattie dell'apparato respiratorio	1.450 casi
• artrosi	1.320 casi
• altre neuropatie periferiche	788 casi
• tumori	785 casi
• neoplasie da asbesto	753 casi

La maggior parte ormai (ben 18.780 su un totale di 24.673 di Industria e Servizi 2006) non risultano comprese nella tabella INAIL (d.p.r. 336/94). L'Italia infatti, a differenza di altri paesi europei (il Governo Prodi stava per approvare l'aggiornamento della tabella prima delle dimissioni) non ha ancora compreso i disturbi muscolo scheletrici, cioè le patologie degli arti e della colonna da sovraccarico biomeccanico, nella tabella delle malattie professionali.

Così sta alle lavoratrici ed ai lavoratori l'onere della prova e cioè la fatica di dimostrare che queste patologie sono state contratte nell'esercizio ed a causa delle lavorazioni svolte e non per altri fattori extralavorativi (ad esempio il sovraccarico sportivo da gioco del tennis per la tendinite del gomito) o per la presenza di altre cause (ad esempio la sindrome del tunnel carpale da alterazioni ormonali in gravidanza o menopausa).

Che questo sia un onere, una fatica improba lo dimostra il dato che delle circa 25.000 malattie denunciate ogni anno solo il 29% viene riconosciuto come professionale e solo il 14%, circa 3.000 all'anno, viene indennizzato; delle malattie non tabellate solo l'8% viene indennizzato!!

Siamo agli ultimi posti rispetto agli altri paesi europei: in Francia sono state riconosciute ed indennizzate ben 40.000 disturbi muscoloscheletrici nel 2006

(vedi *Les Débats d'Eurogip Les TMS en Europe Prévenir le risque professionnel et maintenir les victimes dans l'emploi quelles actions pour quels résultats? 22 octobre 2007, Paris Ref. Eurogip-30/F dicembre 2007*).

Quindi non ci sono statistiche ufficiali delle malattie professionali delle lavoratrici.

Ma come medici consulenti del Patronato INCA «sappiamo» che numerose lavoratrici sono interessate dalle cosiddette «nuove malattie da lavoro» da sovraccarico biomeccanico.

Negli anni novanta si è assistito ad una progressiva diminuzione delle denunce delle «classiche» malattie professionali (silicosi, asbestosi, intossicazioni da piombo o da solventi, ecc.) per un oggettivo miglioramento delle condizioni di igiene e sicurezza del lavoro. Lotte sindacali a difesa della salute iniziate alla fine degli anni sessanta, attività dei servizi di prevenzione delle ASL, legislazione europea in tema di igiene e sicurezza, innovazioni tecnologiche, chiusura di aziende, «delocalizzazioni», hanno fatto sì che progressivamente fumi e polveri siano in genere aspirati, macchine rumorose siano insonorizzate, fonti di calore coibentate. I reparti non sono più antri di Polifemo! E questo è sicuramente un fatto positivo.

Ma contemporaneamente sono aumentati ritmi e carichi di lavoro nelle aziende di produzione di elettrodomestici, di passergini, di salumi, di lampade, tessili e di confezione, ecc. insomma nei più diversi settori lavorativi e ciò ha comportato l'insorgenza di queste patologie da sovraccarico biomeccanico: i disturbi muscoloscheletrici.

Come afferma Eurogip nel seminario sopra riportato i disturbi muscolo-scheletrici sono ormai una emergenza che interessa tutti i settori lavorativi e aziende di tutte le dimensioni in Europa e rappresentano una vera e propria epidemia (vedi anche *Musculoskeletal disorders An ill-understood «pandemic» ETUI-REHS, Health and Safety Department European Trade Union Istitut 2007* tradotto e riportato in *Disturbi muscoloscheletrici: un'epidemia sottovalutata 2087 «Quaderni» n. 7/8 settembre ottobre 2007*).

Le lavoratrici negli ambulatori INCA riferiscono che la comparsa di disturbi agli arti ed alla colonna ha interessato dapprima solo alcune addette, probabilmente più suscettibili, per poi man mano interessare la maggior parte di loro; lamentano dolori e limitazione dei movimenti da tendinite alle dita, ai polsi, alle braccia, alle spalle; riferiscono di ernie e discopatie della colonna cervicale e lombare e di formicolii e dolori alle mani e alle braccia da compressione del nervo mediano (sindrome del tunnel carpale) e ulnare. Raccontano di aver avvertito i primi disturbi qualche anno prima ma di aver cercato di convivere assumendo antidolorifici, indossando «polsiere», ricorrendo a trattamenti di fisioterapia. Ma ad un certo momento il continuare la ripetizione degli stessi gesti lavorativi richiedenti anche esercizio di forza, velocità e precisione, ha aggravato la situazione con dolori e riduzione di forza presenti non solo durante il turno ma anche al termine della giornata lavorativa, spesso disturbando anche il sonno. Hanno quindi cominciato a «peregrinare», pagando ticket su tic-

ket, dal medico curante a vari specialisti, sempre più spesso finendo per essere sottoposte ad interventi chirurgici: una lavoratrice ha subito ben sette interventi per un dito a scatto in una struttura privata convenzionata!

Quando arrivano all'INCA hanno già consumato molti giorni di malattia, alcune stanno per superare il comparto, cioè il periodo massimo di assenza per malattia stabilito dal contratto di lavoro, con il rischio di essere licenziate perché né il medico competente aziendale, dove presente, né il medico curante né gli specialisti hanno fatto diagnosi di malattia professionale. Le visite mediche preventive e periodiche in azienda diventano davvero solo un rito o un business se non servono a diagnosticare il più precocemente possibile i disturbi da lavoro al fine di evitarne la cronicizzazione e l'aggravamento. Quando una tendinite, patologia di per sé banale e non particolarmente invalidante se la parte affetta non viene sottoposta a sovraccarico biomeccanico, cronicizza, il dolore e l'impotenza funzionale si ripresentano ad ogni attività manuale ripetitiva o che preveda un esercizio di forza. Queste lavoratrici, cui non è stata diagnosticata precocemente la malattia professionale, hanno perciò una estrema difficoltà a continuare la loro mansione se non vengono introdotte delle modifiche della postazione lavorativa, subiscono ritorsioni (cassa integrazione, mobilità, vessazioni) perché non riescono a sostenere i ritmi di lavoro precedenti, a fare «bene» con precisione come prima il compito lavorativo. A volte perdono il lavoro. Anche in aziende sindacalizzate di grosse dimensioni si verificano casi di ritorsione. In due di queste aziende due lavoratrici, cui l'INAIL ha riconosciuto la malattia professionale (tendiniti e neuropatie degli arti superiori) sono state sospese (per il momento devono rimanere a casa in permesso retribuito e poi?) perché l'azienda dichiara che più della metà del personale presenta gli stessi problemi di salute e non è in grado di trovare, neppure per un periodo limitato di tempo, mansioni in cui non vi siano movimenti ripetuti degli arti superiori. A causa di azioni vessatorie dopo la denuncia ed il riconoscimento di malattia professionale due lavoratrici (INCA Monza e Lecco) sono in terapia ansiolitica ed antidepressiva dallo psichiatra.

Queste azioni vessatorie sono chiaramente poi all'origine delle mancate denunce di malattia professionale da parte delle altre compagne/compagni di lavoro.

Ma perché non viene diagnosticata e segnalata precocemente la malattia professionale da parte dei medici competenti? Il sistema di sorveglianza sanitaria oggi nella maggior parte dei casi non tutela la/il lavoratrice/lavoratore ma rappresenta solo un rito ed un business. Non servirebbero tanti esami ma ascolto dei problemi segnalati dai lavoratori che sono oggi prevalentemente legati all'attuale organizzazione del lavoro, problemi oggi più complicati da affrontare per il medico competente che va affrancato dal controllo del datore di lavoro (vedi seminario INCA CGIL «Sorveglianza sanitaria tra rito business e buone pratiche» riportato nel «Quaderno di Medicina legale del lavoro», Supplemento al «Notiziario INCA» n. 3/2007).

Se per i medici curanti e gli specialisti diversi dai medici del lavoro la non diagnosi di malattia professionale è presumibilmente conseguenza di non cono-

■ assenza dei rischi e delle patologie professionali perché anche gli specialisti in medicina del lavoro e l'INAIL non riconoscono la malattia professionale? La prassi di assumere come determinante il punto di vista del datore di lavoro sulla stima del rischio (valutato assente o di lieve entità nella quasi totalità dei casi) sembra all'origine della maggior parte dei mancati riconoscimenti di malattia professionale: la definizione negativa è basata infatti sulla valutazione dei rischi ricavata esclusivamente dal Documento di Valutazione dei rischi redatto dal datore di lavoro senza che l'RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) abbia potuto verificare i tempi e ritmi di lavoro lì riferiti ed alla base dei vari indici di rischio. Risulterebbe invece fondamentale raccogliere anche l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori e dei loro rappresentanti nella definizione della reale organizzazione del lavoro e cioè ritmi, orari, carichi di lavoro, esposizioni da particolari operazioni di messa a punto, di pulizia, di manutenzione delle macchine, ecc.

Da qualche anno si presentano sempre più spesso negli ambulatori INCA anche le lavoratrici dei servizi. Le aziende private e le pubbliche istituzioni hanno chiuso i servizi (mense, centralini, pulizie, ecc.) per diminuire i costi di gestione e del personale, dandoli in appalto ad imprese in cui lavorano prevalentemente donne immigrate e quelle italiane con più basso livello di istruzione e professionalità. Anche per loro la stessa trafila sopra descritta per le lavoratrici dell'industria; anche qui sofferenze silenziose, spese per visite, accertamenti strumentali, farmaci, non diagnosi da parte dei medici competenti aziendali (dove presenti), curanti, specialisti. Eppure non dovrebbe essere così difficile ipotizzare che un conto è cucinare ogni giorno per tre-quattro persone o tenere pulita una casa di quattro stanze, un altro è cucinare per settanta o più persone o pulire trenta stanze o quattro sale operatorie di ambulatori ed ospedali in un orario sempre più ridotto. Riferiscono infatti le lavoratrici a maggiore anzianità lavorativa che ad ogni appalto, ad ogni cambio ditta, mantengono per contratto il posto di lavoro ma si vedono aumentare il carico di lavoro nel senso che devono cucinare per lo stesso numero di persone o devono pulire lo stesso numero di stanze ma in minor tempo: per esempio da quattro ore a tre ore. Quindi gesti lavorativi che di per sé non sarebbero patogeni o usuranti lo diventano se compiuti a ritmi elevati, «di corsa», senza le necessarie pause. Senza considerare l'usura per gli arti e la colonna derivante dalla movimentazione manuale di carichi (pentole di grosse dimensioni, cassette di bevande, frutta, ecc.). Queste «esternalizzazioni» hanno portato a lavori nocivi per la salute delle addette e nocivi per la salute di chi deve consumare pasti precotti, «di plastica». Il buon cibo fresco è vita, è cultura: perché ci siamo così imbarbariti?

■ Le/i lavoratrici/lavoratori con esiti di disturbi muscoloscheletrici, se vengono licenziati trovano notevole difficoltà a ricollocarsi in una nuova mansione idonea; spesso finiscono alle dipendenze di cosiddette «cooperative» che li avviano per brevi periodi in aziende e lavorazioni diverse, con contratti a tempo determinato, con poche o nessuna tutela.

Sempre in aziende sindacalizzate alcune lavorazioni più usuranti sono da qualche anno svolte da lavoratori precari dipendenti da cooperative che svolgono per pochi mesi attività a rischio e poi «spariscono».

Una lavoratrice di una azienda di confezione (affetta da tendinite professionale di spalla riconosciuta dall'INAIL come professionale, e recentemente rivista nell'ambulatorio INCA per la valutazione dei postumi), in mobilità, inserita attualmente in una grossa ditta di confezioni che occupa più di duecento dipendenti con elevati ritmi lavorativi mi ha riferito: «non hanno ancora trasferito l'azienda in Cina perché hanno trasformato noi in cinesi!».

Questo è il problema! Anche aziende in crescita senza alcuna crisi produttiva per mantenere qui in Italia e in Europa le produzioni richiedono orari, ritmi e carichi di lavoro sempre crescenti: a queste richieste le organizzazioni sindacali non sono in grado di rispondere adeguatamente stante il ricatto di ridimensionamento o chiusura dell'azienda e ricorso al lavoro precario.

È però inconcepibile che aziende «non virtuose» in cui le lavoratrici/lavoratori si ammalano o si infortunano, vincano appalti di enti pubblici, ricevano finanziamenti europei, INAIL, nazionali o regionali, ottengano certificazioni di qualità. Andrebbe diffusa la cultura della legalità anche in questo ambito! Si potrebbe ipotizzare che per essere certificate, accedere a finanziamenti, partecipare a gare di appalto le aziende debbano dimostrare di non aver avuto procedimenti giudiziari, inadempienze in tema di igiene e sicurezza del lavoro per infortuni o malattie professionali attraverso la certificazione di un unico ente (ad esempio l'INAIL), analogamente a quanto già avviene per la certificazione di regolarità contributiva.

Inoltre le/i lavoratrici/lavoratori che riportano esiti permanenti in seguito a una malattia professionale o infortunio non dovrebbero poter essere licenziati! Sembra che negli altri paesi europei l'istituto assicuratore studi e finanzi soluzioni ergonomiche delle postazioni lavorative in cui si sono verificati i casi di malattie professionali per il mantenimento ed il ritorno al lavoro delle lavoratrici/lavoratori affette/i da tale patologie.

Per la ripresa del lavoro andrebbe previsto anche da noi uno stretto collegamento dell'INAIL con il datore di lavoro ed il medico aziendale assicurando la dove necessario una modifica della postazione di lavoro. I finanziamenti INAIL per la prevenzione dovrebbero essere mirati non a generiche opere di prevenzione ma alla ripresa ed al mantenimento al lavoro delle lavoratrici e lavoratori tecnopatici. Nel caso di reale impossibilità di permanenza in azienda dovrebbe essere assicurata una rendita di passaggio ed una formazione ad altra mansione da parte dell'INAIL fino ad un nuovo inserimento lavorativo.

Pochi sono invece i casi di lavoratrici che si presentano agli ambulatori INCA per disturbi psichici da stress lavorativo o da azioni vessatorie in ambiente di lavoro le cosiddette «costrittività organizzative» come ad esempio quelle indicate nella circolare INAIL n. 71/2003 per:

- svuotamento delle mansioni;
- mancata assegnazione di compiti lavorativi con inattività forzata;

- mancata assegnazione degli strumenti di lavoro;
- ripetuti trasferimenti ingiustificati;
- prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale;
- prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi;
- impedimento sistematico e strutturale dell'accesso a notizie;
- inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti il lavoro,
- esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione ed aggiornamento professionale;
- esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

Eppure si stima che la depressione, l'ansia, la paura dell'insuccesso, l'insonnia stiano interessando in modo preoccupante la nostra società. In «Stress Economy» (Mondadori 2001) Renato Giglioli, ex neuropsichiatria della Clinica del lavoro di Milano, descrive come competizione folle, poche garanzie e guadagni incerti, conseguenze della globalizzazione, cambino in peggio la vita di ciascuno a livello lavorativo e familiare e determinino l'insorgenza di disturbi e patologie.

L'OSHA, Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (<http://osha.europa.eu/topics/stress>), afferma: «Lo stress legato all'attività lavorativa rappresenta una delle sfide principali con cui l'Europa deve confrontarsi nel campo della salute e della sicurezza. Questa condizione interessa quasi un lavoratore su quattro e dagli studi condotti emerge che una percentuale compresa tra il 50% e il 60% di tutte le giornate lavorative perse è dovuta allo stress. Ciò comporta costi enormi in termini di disagio umano e pregiudizio del risultato economico [...] I cambiamenti in corso nel mondo del lavoro sottopongono i lavoratori a pressioni sempre maggiori: si pensi al ridimensionamento delle imprese e all'esternalizzazione delle mansioni, al maggiore bisogno di flessibilità in termini di impiego e competenze, all'accresciuto ricorso ai contratti a tempo determinato, alla più marcata precarietà del lavoro e all'intensificazione dell'attività lavorativa (con un carico di lavoro più intenso e un aumentato livello di pressione), nonché allo scarso equilibrio tra lavoro e vita privata. Lo stress può essere fonte per le persone di malattia e disagio, in ambito sia lavorativo che familiare. Lo stress, inoltre, può mettere in pericolo la sicurezza sul luogo di lavoro e contribuire all'insorgenza di altri problemi di salute legati all'attività lavorativa, quali i disturbi muscoloscheletrici, nonché incidere in misura massiccia sul risultato economico di un'organizzazione».

L'ASL Città di Milano ha organizzato il 3 febbraio 2007 un convegno indirizzato ai medici di famiglia per richiamare l'attenzione sulla emergenza: «sono 360.000 i milanesi, in prevalenza donne, che ricorrono a psicofarmaci per ansia e depressione già a 30 anni» («Repubblica» giovedì 1° febbraio 2007).

Ad una donna oggi si chiede molto, forse troppo! Già da studentessa deve essere «brava»! Secondo il Ministero dell'Istruzione (vedi «Repubblica» 3 febbraio 2008 p. 20 «Lettere & Commenti»): «Oggi su 100 ragazzi che si iscrivono alle superiori 34 non si diplomano, su 100 ragazze non arrivano al traguar-

do in 23. Quelle che si diplomano con il massimo dei voti sono il 9,4% mentre i ragazzi il 5,4%. Ma poi i guai arrivano quando escono dal sistema scolastico. È dirigente il 3,62% dei maschi e l'1,66% delle donne. Conclusione: le ragazze vanno meglio, sono più tenaci, mollano meno, proseguono gli studi in quantità e qualità superiore ai ragazzi ma poi ai posti di comando arrivano di più gli uomini».

Personalmente non mi sembrano in numero così trascurabile le dirigenti donne se si pensa che in Italia grava ancora sulla donna la maggior parte del lavoro domestico e di cura (figli, genitori anziani). Perciò allo stress lavorativo da orari di lavoro protratti, carichi di lavoro intensi, ritmi elevati e altre costrittività organizzative si viene a sommare quello da impegni familiari e da richieste della società di oggi che ci vuole belle, abbronzate, magre, scattanti, attraenti, eleganti, sportive, informate, colte, madri amorevoli e figlie dedicate in un crescendo di competizione esasperata per ottenere soldi, successo, «felicità».

Forse dovremmo fermarci a riflettere, fare un passo indietro, chiederci il senso del nostro modo di vivere e di lavorare, difendere la nostra salute, non con esami biomedici e screening, ma chiedendo un lavoro «dignitoso» che non ci faccia ammalare e pretendendo un cibo sano «biologico» per noi ed i nostri figli. Discutere dei problemi insieme, uscire dallo sconforto e dalla solitudine, fare emergere le contraddizioni, i disturbi, i bisogni che viviamo nel lavoro e nella società. Si può avere meno beni di consumo, ma più solidarietà. Si può recuperare la bellezza di relazioni autentiche fra noi e di un contatto rispettoso con la natura.

Il rischio tumori nelle donne

di **Paola Muti*** e **Grazia Grazzini****

CERCO
UN LAVORO
PER USCIRE
DALLA
FAMIGLIA.

SPIACENTE.
LA NOSTRA
AZIENDA È
UNA GRANDE
FAMIGLIA.



* Direttore scientifico Istituto nazionale tumori Regina Elena - Roma;

** CSPO - Firenze

In Italia risiedono oltre 59 milioni di persone; le donne sono poco più di 30 milioni. Le statistiche demografiche prodotte dall'Istat evidenziano come le donne vivano mediamente più a lungo degli uomini: l'aspettativa di vita alla nascita è di 84 anni per le donne, 78 anni per gli uomini.

La maggiore longevità femminile contribuisce a determinare alcune delle differenze che si registrano a proposito delle patologie croniche.

Dopo le malattie cardiovascolari, i tumori rappresentano la principale causa di morte femminile: sono infatti responsabili ogni anno del decesso di 119 donne ogni 10.000 sopra i 75 anni, e 38 dai 55 ai 74 anni. In Italia sono stimati circa 120.000 casi/anno di tumori maligni su tutta la popolazione femminile in età 0-84 anni, circa 38.000 dei quali sono tumori della mammella.

In media una donna ogni quattro ha la probabilità di avere una diagnosi di tumore nel corso della vita (0-74 anni). Per quanto riguarda la frequenza delle diverse forme tumorali tra le donne si registra l'incremento dell'incidenza dei tumori del polmone (+23%) e della mammella (+29%), quest'ultima anche come conseguenza dell'anticipazione diagnostica legata all'avvio dei programmi di screening.

Per quanto riguarda invece la mortalità, nel periodo 1970-2002 i decessi per tumore sono diminuiti a partire dagli anni novanta, dopo un continuo aumento nella seconda metà del secolo scorso. Infatti, il tasso standardizzato di mortalità per 100.000 persone per le donne è passato da 140 decessi nel

1990 a 130 nel 2000. Nel 2002, su 556.000 decessi totali, 156.000 sono stati causati da un tumore, di cui 66.000 tra le donne. Al primo posto resta il tumore della mammella (17,1%), seguito da quello del polmone (9,5%) e dai tumori del colon (9,1%) e dello stomaco (7,9%).

A partire dal 1989 il tumore della mammella ha manifestato una significativa riduzione della mortalità e lo stesso fenomeno si è verificato per il tumore della cervice uterina, che era in aumento fino al 1990, per il tumore del fegato e per quello dello stomaco che sta diminuendo in entrambi i sessi.

Rilevante è che la mortalità sia in aumento per il polmone nel sesso femminile ed anche, in entrambi i sessi, per i linfomi non Hodgkin. Vale la pena sottolineare come per alcune sedi tumorali si osservi una dicotomia degli andamenti di mortalità (in diminuzione) e dell'incidenza (in aumento), come nel tumore della mammella e nel melanoma, per i quali programmi organizzati di screening o semplicemente la maggiore attenzione diagnostica sembrano presumibilmente essere in grado di aver un impatto sulla mortalità.

Per quanto riguarda la distribuzione geografica, le stime del rischio di ammalarsi di tumore hanno da sempre rilevato livelli più elevati in entrambi i sessi nelle regioni del Nord Italia, fenomeno in parte dovuto anche all'età media più avanzata delle popolazioni settentrionali. Negli anni più recenti tali differenze tra le varie regioni italiane sembrano tendere progressivamente a diminuire. Infatti, l'incidenza è stimata essere in aumento nelle donne, ma la crescita è più accentuata al Sud e si stima addirittura che alcune regioni del Sud nei prossimi anni raggiungeranno livelli di incidenza paragonabili a quelli delle regioni del Centro-nord, con importanti modificazioni dell'epidemiologia geografica del rischio dei tumori in Italia.

Conciliazione. Non più «un affare di donne»

di **Aitanga Giraldi***



* Responsabile Dipartimento pari opportunità CGIL nazionale

L'occupazione femminile è fondamentale per rispondere concretamente alle sfide proposte dal cambiamento economico e demografico in Italia e in Europa. La bassa partecipazione al mercato del lavoro viene considerata un ostacolo allo sviluppo economico e sociale. Su questo sembrano concordare tutti. Ma per avere nel nostro paese una piena e buona occupazione (*decent work*) per le donne occorre che le parti sociali, la politica e le istituzioni a tutti i livelli adottino di conseguenza e finalmente le misure necessarie per raggiungerli.

L'Italia ha un basso tasso d'occupazione femminile che si attesta nel terzo trimestre del 2007 al 46,9%. È al penultimo posto nell'Europa a 27 paesi, appena prima di Malta e ben lontana da quel 60% fissato dagli obiettivi di Lisbona, lontanissima dal 73,4% della Danimarca. Drammatica è poi la situazione nelle regioni del Mezzogiorno. Infatti al 62,7% dell'Emilia Romagna corrisponde il 28,2% della Campania.

A causa delle politiche occupazionali attuate negli ultimi anni, le capacità femminili sono confinate generalmente in posizioni secondarie, se non in situazioni di vera e propria «segregazione occupazionale». Secondo l'insieme delle indagini operate negli ultimi anni sui ruoli che maggiormente le donne svolgono, e sulla qualità formativa delle stesse, affiora un'evidente differenza tra l'esperienza professionale maturata dalle lavoratrici e le qualità culturali e tecniche acquisite dalle donne attraverso una formazione più elevata di quella maschile. In relazione ai dati del 2006, il 25% delle donne si presenta sul mondo del

lavoro con una laurea contro il 7,8% degli uomini, sebbene appaia ancora bassa la percentuale delle donne in possesso di una laurea scientifica, nonostante recentemente sia stato registrato un aumento delle iscritte alle facoltà d'ingegneria, matematica e fisica. Questi dati non trovano una corrispondenza in un'occupazione qualificata e a tempo indeterminato visto che, sempre sulla base di ricerche, solo il 33,7% delle donne svolge un lavoro a tempo indeterminato contro il 59,1% degli uomini e la maggioranza del lavoro part time è svolto dalle donne.

Evidentemente il fenomeno del lavoro sempre più flessibile, ma solo a favore delle imprese, fino a diventare lavoro precario coinvolge soprattutto le lavoratrici, le quali sono più esposte ad un rapporto di lavoro determinato o atipico. Le donne e i giovani sono coloro che scontano maggiormente le contraddizioni di un sistema economico che trae vantaggio da una destrutturazione del modello di produzione tutelato e da una precarizzazione indiscriminata dei rapporti sociali.

Anche per quanto riguarda i servizi per la prima infanzia e per la cura degli anziani non autosufficienti siamo molto arretrati.

Assicurare che le donne e gli uomini partecipino equamente e pienamente al mercato del lavoro e collaborino insieme per lo sviluppo di una società competitiva e dinamica; elaborare politiche finalizzate a promuovere l'impiego delle donne; assicurare pari opportunità tra uomini e donne nella conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e famiglia; promuovere misure sono gli obiettivi generali che come donne della CGIL proponiamo a tutti gli attori sociali e politici nel nostro paese.

La scarsa partecipazione al mercato del lavoro, il basso tasso di natalità, la limitata presenza nelle assemblee elettive contraddicono dunque la situazione delle donne italiane. Il principale fattore che influisce sull'insufficiente partecipazione delle donne al mercato del lavoro e contemporaneamente limita la crescita demografica in Italia è – insieme alla precarietà – la difficile e spesso impossibile «conciliazione» di lavoro professionale e famiglia.

L'attenzione dell'Europa in questi ultimi tempi è rivolta proprio al tema della «conciliazione», che è uno dei quattro obiettivi della «road map». Anche in Italia si comincia ad affrontare questo tema con maggiore consapevolezza del passato e mi auguro con un corretto approccio, che superi lo stereotipo della «conciliazione come affare di donne».

I figli sono ancora una barriera all'accesso e al mantenimento del lavoro delle donne, con buona pace degli attacchi vergognosi e strumentali all'autodeterminazione delle donne: infatti, il tasso d'occupazione per le «single, nella fascia d'età compresa dai trentacinque ai quarantaquattro anni, è dell'83%, per le stesse donne che vivono in coppia e hanno dei figli diventa del 56,9%. Una donna su cinque lascia volontariamente il lavoro o lo perde in seguito alla nascita di un figlio.

Vi sono poi grandi differenze nella condizione delle donne fra Nord e Sud d'Italia che spiegano anche il forte divario occupazionale. Nel Nord Est vi sono

più occupazione, più part time, più nidi e servizi sociali, più baby sitter, più condivisione del lavoro di cura nella coppia. Nel Sud vi sono meno occupazione, meno part time, più lavoro a tempo determinato, meno servizi sociali, meno baby sitter, meno condivisione del lavoro di cura.

Non esistono statistiche relative all'effetto della cura degli anziani non autosufficienti, ma sono convinta che essa abbia una grande influenza sull'occupazione femminile delle over cinquanta o quanto meno sulla qualità del loro lavoro e della loro vita.

Nella legislatura presieduta dal Presidente Silvio Berlusconi i provvedimenti presi erano solo rivolti alle «madri», «alle donne sposate», ignorando peraltro la realtà dei cosiddetti «nuovi padri» che intendono svolgere a tutto campo il loro ruolo nella cura dei propri figli e all'interno della famiglia, sia essa fondata sul matrimonio o sulla libera convivenza.

La legislatura appena conclusa aveva preso una serie di provvedimenti e di impegni che avrebbero permesso di riprendere e portare avanti le questioni legate alle pari opportunità fra uomini e donne e il tema della conciliazione per uomini e donne. L'accordo del 23 luglio 2007 per i suoi contenuti che recepivano parti importanti delle nostre rivendicazioni fecero dichiarare unitariamente alle lavoratrici e alle pensionate di avere «qualche ragione in più» per un sì convinto all'intesa.

In particolare ricordiamo gli interventi previsti al fine di incentivare l'occupazione femminile attraverso il potenziamento e l'ammodernamento del welfare (politiche d'incentivi, sgravi contributivi, potenziamento degli strumenti previsti dall'articolo 9 della legge 53 del 2000, rafforzamento dei servizi all'infanzia e agli anziani non autosufficienti); incentivi ai part time lunghi; agevolazioni per le trasformazioni di rapporti a tempo pieno in rapporti a tempo parziale reversibili richiesti per comprovati compiti di cura con il diritto di precedenza in caso di posti a tempo pieno disponibili.

Per concludere penso che sia dovere del nuovo governo, mantenere gli accordi presi e compito di CGIL, CISL, UIL pretenderlo.

Sulla conciliazione si sono fatti tanti convegni, sono state prodotte importanti ricerche e statistiche. A partire dagli impegni e dalle affermazioni di tutti gli attori sociali in questi convegni credo che dobbiamo avanzare le nostre proposte.

In primo luogo occorre superare lo stereotipo che la conciliazione fra tempi di vita e lavoro riguarda solo o principalmente le donne, che sono i soggetti deputati al lavoro di cura secondo una visione riduttiva, ma tuttora maggioritaria. I preconcetti culturali non sono solo appannaggio delle imprese, ma talvolta anche del sindacato.

I cambiamenti culturali necessitano di molto impegno. Si ottengono attraverso le leggi, ma anche con messaggi chiari usando i media. Noi abbiamo più volte proposto alla ministra delle Pari opportunità una campagna televisiva per sostenere la condivisione e l'equa distribuzione all'interno della coppia del lavoro professionale (retribuito) e lavoro di cura, ad esempio con spot pubblicitari che sollecitino i padri nella cura dei figli e gli uomini nella cura degli anziani.

La conciliazione fra tempi di vita e di lavoro e di famiglia è un tema trasversale che interessa vari ambiti: il mercato del lavoro e l'organizzazione del lavoro, la legislazione sui congedi parentali e di maternità e paternità, i tempi delle città, il fisco, la spesa pubblica a sostegno delle famiglie, il sistema dei servizi nel territorio.

Rivendichiamo quindi il piano e il finanziamento per gli asili nido, il fondo e i servizi socio-assistenziali per la non autosufficienza, il sostegno al lavoro di cura.

L'Italia ha buone leggi, ma esiste una forte contraddizione fra legislazione e sua concreta applicazione. Per esempio i congedi parentali sono fruiti nella quasi totalità dalle madri. Fra le diverse cause, vi è un atteggiamento sfavorevole verso i padri che ne fruiscono, non solo da parte delle aziende, ma anche nel loro ambiente di lavoro. Noi pensiamo vada risolto il problema della insufficiente retribuzione (solo il 30% del salario percepito) e della contribuzione figurativa.

Per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro, forte deve essere l'impegno della CGIL sui temi della conciliazione, che hanno la stessa dignità delle questioni salariali.

La CGIL è il più grande sindacato italiano e il più sensibile nel coniugare i diritti del lavoro con quelli sociali. Da qui nasce il nostro impegno a far vivere in tutti i livelli negoziali il tema della conciliazione tra tempi di vita di lavoro, di famiglia e privati per uomini e donne.

Il nodo strategico della tutela della maternità per un vero sviluppo

di **Marina Boni***

FINALMENTE
SONO RIUSCITA
A CONCILIARE
FAMIGLIA
E LAVORO.

SONO
SINGLE E
DISOCCUPATA.



Per la legislazione italiana concernente i diritti dei genitori che lavorano, gli anni dal 2000 ad oggi sono stati davvero significativi. Bisogna andare indietro nel tempo, al 1971, per trovare una normativa (l. 1204/71 ed il suo regolamento di esecuzione) di vasto respiro e di senso compiuto, sebbene incentrata ovviamente sulla mamma che lavora da subordinata nel pubblico e nel privato, in una società di impronta ancora fordista che vede l'affacciarsi delle donne sul mercato del lavoro.

Negli anni successivi, con la legge di parità (903/77) finalmente si comincia a riconoscere che la maternità non è un avvenimento privato, ma una risorsa sociale che riguarda in primo luogo anche i padri, e poi tutta la società stessa. Una pietra miliare del consolidarsi di questo «comune sentire» è la storica sentenza della Corte costituzionale n. 1/87 ottenuta dall'INCA, in cui la Corte riconosce al padre lavoratore il diritto all'astensione obbligatoria nei casi in cui la madre sia morta o non possa prendersi cura del figlio, mettendo al centro le necessità del neonato.

Vengono poi emanati i primi provvedimenti legislativi che vanno oltre il lavoro subordinato: l. 546/87 indennità di maternità per le lavoratrici autonome, l. 379/90 per le libere professioniste, gli iniziali embrioni di tutela per le parasubordinate.

Altrove viene esaminata la legge quadro 104/92 per i diritti dei bambini con handicap ed i loro genitori. Nel 2000 viene approvato il primo, generoso tentativo di offrire una «visione» completa, uno scenario in cui non solo la maternità e la paternità

*Settore maternità e congedi INCA CGIL nazionale

vengano tutelate a tutto campo, incentivando i padri lavoratori ad occuparsi dei figli, ma si disegna un modello di società in cui anche gli orari delle città diventino «amichevoli» e disponibili ai bisogni delle donne, incastrate in mille ruoli e con mille affanni. La l. 53/2000, non a caso simbolicamente approvata l'otto marzo di quello stesso anno, ha come titolo «Disposizioni per il sostegno della maternità e paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città». Qualche encomiabile banca dei tempi, qualche azienda all'avanguardia nelle politiche di conciliazione, non tolgono nulla al fatto che l'aspirazione ad un alternarsi dei ruoli e ad un lavoro flessibile, ma nel senso di modellato sulle esigenze di cura, non solo di bambini ma anche di familiari anziani e malati, rimane utopia. Nel 2001 viene approvato il «Testo Unico per la tutela della maternità e paternità - d.lgs. 151/2001», che ha l'ambizione di coordinare, armonizzare, integrare tutta la normativa precedente riguardante la maternità delle lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, delle lavoratrici autonome, delle parasubordinate, delle libere professioniste, delle madri con lavori saltuari o discontinui ed anche delle madri non lavoratrici.

▼ **Luci ed ombre del Testo unico**

Recependo da una direttiva europea il concetto di congedo, il T.u. si fonda su una genitorialità alternata, che ha come fine l'equilibrio psico-fisico del minore, cui sono necessari tanto il padre che la madre. Si cerca di incentivare la possibilità per il padre lavoratore di stare vicino ai figli rendendo «autonomi» alcuni diritti come il congedo parentale, ed anzi prevedendo per il padre una assenza più lunga dal lavoro di quella materna. Purtroppo però, al di là di ogni resistenza culturale, il grande ostacolo per una piena attuazione di questa normativa è economico. L'indennità al 30% della retribuzione, come è quella prevista per il congedo parentale, scoraggia moltissimi che non possono permettersi una riduzione salariale tanto significativa, specie alla nascita di un figlio, che comporta il moltiplicarsi delle spese. Nel pubblico impiego, dove la contrattazione ha decisamente migliorato queste carenze normative, retribuendo in modo pieno alcuni periodi di congedo, i padri lavoratori hanno fatto un maggior uso di queste possibilità, ma l'utilizzo, dai pochi dati disponibili su scala nazionale, risulta comunque minoritario.

La conciliazione tra vita professionale e vita familiare degli uomini e delle donne dovrebbe avere come fine un reale alternarsi dei ruoli, da cui siamo davvero ben lontani. Il carico familiare continua ad essere, salvo meritorie eccezioni, sulle spalle delle donne, e non bastano certo provvedimenti legislativi a mutare l'organizzazione sociale. Il T.u. rappresenta infatti una buona base di tutela per il lavoro subordinato, pubblico e privato, ma è assolutamente inadeguato per tutti i lavori precari e discontinui, come quelli previsti dal decreto applicativo della l. 30, il d.lgs. 276/2003 (intermittente, somministrato, occasionale...) e per tutta la vasta area tra il lavoro e il non lavoro.

■ Per queste tipologie lavorative sono le esigenze del datore di lavoro a prevalere, e non certo i bisogni delle lavoratrici rispetto alla loro vita familiare.

Lo stesso part-time, che è la forma di rapporto di lavoro cui le donne chiedono di ricorrere specie se hanno uno o più figli piccoli, è ancora così coercitivo, nonostante i correttivi previsti, reversibilità, diritto alla priorità nella scelta, ma ancora largamente inapplicati, da risultare penalizzante.

▼ **Novità della Finanziaria**

La Finanziaria di quest'anno (l. 244/2007) ha permesso il raggiungimento di uno dei principi ispiratori del T.u., parificare la maternità e la paternità adottive ed affidatarie a quelle biologiche. Modificando in senso migliorativo alcuni articoli del Testo Unico ed abrogandone altri, abolendo il limite di età per le adozioni nazionali e innalzandolo a 18 anni come per quelle internazionali, prevedendo un congedo di cinque mesi come per le maternità biologiche, codificando la possibilità di usare il congedo di maternità prima dell'ingresso in Italia, per poter conoscere il minore ed espletare tutti gli adempimenti necessari, si è tagliato un traguardo davvero importante.

Un altro passo avanti è un recente decreto (d.m. 12 luglio 2007) sulle lavoratrici parasubordinate, iscritte alla Gestione separata INPS, cioè lavoratrici a progetto e categorie assimilate, associate in partecipazione e libere professioniste. Vengono estese alcune tutele proprie delle lavoratrici dipendenti, come il congedo di maternità obbligatorio, l'astensione anticipata, il congedo parentale anche se ridotto (tre mesi entro il primo anno di vita del bambino) alle lavoratrici parasubordinate. Tutti i periodi di congedo per maternità vengono accreditati con la contribuzione figurativa, utile ai fini del diritto e della misura della pensione. In questo quadro confortante, va registrato invece un pesante arretramento proprio in materia di pensioni: il riconoscimento sociale del valore della maternità, sancito dal Testo unico, che permetteva di utilizzare ai fini pensionistici anche le gravidanze fuori dal rapporto di lavoro, e di riscattare il congedo parentale, subisce una pesante battuta di arresto. La Finanziaria 2008 propone una norma restrittiva, causando un grave danno alle pensioni delle donne, che, come ben sappiamo, hanno spesso percorsi lavorativi frammentari, saltuari, e interrotti per lunghi periodi dalle necessità della cura. È nostro compito come Patronato non arrenderci ma mettere in campo tutti gli strumenti del nostro lavoro per ribaltare questa situazione, perseguendo, nel solco della nostra tradizione, la difesa di diritti irrinunciabili e di principi inderogabili.

▼ **La salute riproduttiva**

■ Il T.u. dedica una parte importante alla salute, recependo lo specifico d.lgs. 645/96, «concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro

delle gestanti, puerpere, o in periodo di allattamento». Vengono ratificati permessi retribuiti durante l'orario di lavoro per controlli e visite specialistiche, si prevedono cambi di mansioni o sospensioni del rapporto di lavoro in situazioni di nocività ambientale o di complicazioni per la salute in gravidanza, si assume il metodo del d.lgs. 626/94 sulla valutazione del rischio, si evidenziano gli agenti fisici, chimici, biologici, si considerano «non esaurienti» gli elenchi di lavorazioni pericolose (allegati A, B, C) al T.u. stesso.

L'opportunità di rimanere a casa fino a sette mesi dopo il parto, se si è addette a lavorazioni nocive, rischiava di danneggiare economicamente le lavoratrici interessate, ma l'INCA ha ottenuto (sentenza di c.c. 972/88) di far retribuire questo periodo più lungo di congedo per maternità come quello «normale» di cinque mesi. Sulla salute e sicurezza in generale, ed ugualmente per la salute delle donne, non bastano norme efficaci, se restano sulla carta e non vengono sostanziate nella quotidiana organizzazione del lavoro. A proposito di salute riproduttiva, l'interruzione della gravidanza non è solo quella volontaria: dobbiamo ancora fare i conti con quella indotta, con la sterilità procurata, con i parti prematuri, con le malformazioni fetali, in sintesi con l'espropriazione della capacità riproduttiva, causata dalle condizioni ambientali e di lavoro. La legge 194/78, ancora oggi nell'occhio del ciclone tra attacchi sconsiderati e polemiche pretestuose, prevede all'art. 17, assorbito in seguito dall'art. 19 del T.u., che «chiunque cagioni per colpa ad una donna un aborto, è punito con la reclusione da tre mesi a due anni»: se il fatto è connesso con la violazione delle norme poste a tutela del lavoro la pena è aumentata. Ancora oggi, quindi, la l. 194/78 è uno strumento di tutela giuridica della donna lavoratrice, da utilizzare, insieme alle specifiche norme in materia di prevenzione, igiene e sicurezza, contro gli aborti «bianchi» e le nascite pre-termine, smascherando così ogni ipocrisia dei falsi difensori della vita.

▼ Esclusione delle colf

C'è una categoria di lavoratrici che accudisce i nostri figli ma ha immense difficoltà ad accudire i propri.

Per le colf e per le numerosissime badanti oggi presenti sul mercato del lavoro, non possiamo registrare nessun passo avanti, né nel Testo unico né in altri provvedimenti correlati. Ancora oggi una colf può essere licenziata in gravidanza, secondo la normativa vigente, e non parliamo nemmeno dei congedi parentali!

Pur essendo ben consci della specificità di questo rapporto di lavoro, sottolineata più volte dalle sentenze di Corte Costituzionale in materia, si rende necessaria comunque una riflessione approfondita che colmi questo vuoto di garanzie.

All'altro estremo della tutela, i dirigenti, donne ed uomini, dipendenti dei datori di lavoro privati, che con la l. 104/2006 hanno ottenuto tutte le prerogative previste per i dipendenti non dirigenti.

▼ Il futuro dei congedi

Il governo uscente aveva messo in cantiere sostanziali modifiche al T.u. in un'ipotesi di riordino dei congedi, con l'intenzione di colmare le lacune che abbiamo fin qui indicato. Intanto si prevedeva di incrementare l'indennità, proprio come abbiamo denunciato, per incentivarne l'utilizzo, poi venivano studiate opportune modifiche per coordinarne l'uso con il lavoro «flessibile» e a termine.

Veniva agevolato il part-time, per la durata massima di dodici mesi per la cura di ciascun figlio minore, con un preavviso di almeno tre mesi.

Si arrivava ad ipotizzare congedi per i nonni lavoratori, con permessi orari o giornalieri.

Venivano rafforzate tutte quelle misure di mantenimento dei propri ruoli e delle proprie mansioni spesso «scomparse» al rientro da un congedo. Altre ipotesi di facilitazioni erano allo studio in varie commissioni.

Ci auguriamo che queste necessarie modifiche del T.u. vengano approvate e possano avere corso. Ci spetta il non facile compito di farle vivere nella nostra pratica quotidiana di Patronato e nella contrattazione, affinché non rimangano teoria, ma possano essere utilizzate dai padri e dalle madri in una reale ed efficace ottica di conciliazione.



Le tutele quando il figlio è disabile

di **Maria Patrizia Sparti***



Nel proporre alcuni spunti di riflessione sul tema della disabilità e delle sue implicazioni nella vita della donna nel nostro paese, non possiamo sottacere il ruolo importante che anche in questo campo svolge l'Unione europea.

Non sono infatti poche le indicazioni e le raccomandazioni che gli organismi europei hanno posto all'attenzione dei singoli paesi dell'Unione e che riguardano la lotta alle discriminazioni e per le pari opportunità.

In un recente documento sulla coesione sociale in Europa viene indicato come obiettivo su cui concentrare gli sforzi di tutti gli Stati membri quello dell'«inclusione attiva» nella società delle persone più svantaggiate, cioè «*la promozione di forti incentivi al lavoro, di accesso per tutti a servizi sociali di qualità e la garanzia di un reddito minimo adeguato per quanti non possono lavorare*».

La legislazione europea propone «periodi di transizione» e «misure attive di sostegno» per le lavoratrici ed i lavoratori che necessitano di una modulazione del lavoro oppure di un orario flessibile e concordato perché sono essi stessi disabili o perché svolgono lavoro di cura nei confronti di familiari disabili o non autosufficienti.

Le indicazioni promosse dagli organismi UE vanno nel senso di programmare la creazione di reti di protezione, anche con la contrattazione collettiva, che hanno lo scopo di conciliare le esigenze di flessibilità di natura individuale con le esigenze delle imprese: il part-time, i regimi d'orario flessibili e personaliz-

* Area Danni da lavoro e Sanità

zati, la conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro, i congedi parentali e i congedi per handicap, ecc.

Nel *Libro Verde* intitolato «Uguaglianza e non discriminazione nell'Unione europea allargata» (2004) la Commissione europea sostiene che l'adattabilità negoziata della condizione lavorativa è da considerare fondamentale in un sistema di protezione sociale centrato sui bisogni e non penalizzante per gli individui. Nel documento si legge: «*le scelte individuali riguardanti la gestione delle carriere e dei cicli della vita devono essere inserite nell'ambito delle garanzie collettive*», in questo senso va considerata anche la conciliazione tra vita familiare e professionale per tutte le classi di età.

Infine, la CES nell'illustrare le azioni che possono favorire l'entrata e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro richiama alla necessità di introdurre meccanismi nel sistema di protezione sociale che riconoscano il tempo utilizzato per la cura e contemporaneamente assicurino alle donne la disponibilità di accordi di lavoro flessibile e negoziabile – soprattutto in materia di congedi – che non pregiudichino la loro partecipazione e la loro posizione, a lungo termine, nel mercato del lavoro. Ed ancora, la CES sostiene l'importanza di promuovere lo scambio in Europa di buone pratiche sul modo di permettere alle donne e agli uomini di conciliare la vita familiare con quella professionale senza nuocere alla pari opportunità.

I principi della parità di trattamento e della non discriminazione sono al centro del modello sociale europeo, soprattutto a partire dal 2000.

Già il Trattato di Amsterdam, con l'articolo 13, rappresenta un passo significativo nella lotta contro la discriminazione, non più soltanto sulla differenza fra uomo e donna, ma su altri e nuovi motivi, tra cui anche l'handicap.

Fra le direttive comunitarie volte a combattere le discriminazioni va ricordata l'importante direttiva 2000/78 sulla parità di trattamento sul luogo di lavoro, recepita nel nostro paese con d.lgs. 216/2003. Questa norma riguarda tutti i datori di lavoro del settore privato e pubblico e si applica a tutte le fasi occupazionali (dal reclutamento al licenziamento).

Con questa direttiva la lotta contro la discriminazione si incentra sulle condizioni di lavoro e sulla formazione professionale poiché affronta la discriminazione diretta ed indiretta volta a discriminare la persona a causa, ad esempio, dell'handicap. La direttiva e la sua legge di recepimento contengono disposizioni importanti circa le soluzioni appropriate da prevedere per i disabili, in modo da promuoverne l'accesso all'occupazione e alla formazione.

È importante rilevare come questa direttiva abbia innalzato significativamente il livello di tutela contro la discriminazione nell'UE, la quale, in questo settore, possiede attualmente uno dei quadri giuridici più progrediti al mondo¹.

¹ Commissione europea, «Uguaglianza e non discriminazione nell'Unione europea allargata» - *Libro Verde* 2004.

Ma l'impegno dell'UE verso il principio di non discriminazione è presente anche nella *Carta dei Diritti fondamentali*: l'articolo 21 verte proprio sul principio di non discriminazione².

Infine, occorre richiamare anche la *Convenzione ONU dei diritti dei disabili* che riconosce l'esistenza di una doppia discriminazione per le donne con disabilità. «Gli Stati – si legge all'articolo 6 della Convenzione – riconoscono che le donne e le ragazze con disabilità sono soggette a discriminazioni multiple». Ma a un anno dalla sua approvazione, la convenzione è stata ratificata solo da 13 paesi, e per entrare in vigore ne servono almeno 20. In Europa l'hanno ratificata solo Spagna, Ungheria e Croazia. In Italia il testo è attualmente in discussione alle Camere.

In buona sostanza la UE ha messo in atto un solido quadro giuridico per la lotta alla discriminazione; la sfida immediata sarà ora di garantire la sua piena ed effettiva attuazione poiché resta ancora molto da compiere per garantire la piena ed effettiva attuazione della direttiva sulla parità in ambito lavorativo.

Osserviamo come nel nostro paese, se da un lato le norme di tutela delle persone disabili si stanno realizzando, d'altra parte va invece richiamato il fatto che da parte datoriale la richiesta di questi diritti da parte del lavoratore viene vissuta ancora con fastidio. Emerge infatti la poca disponibilità dell'impresa a svolgere anche un proprio ruolo sociale, oltre ad una poca disponibilità ad accettare e condividere la positività di tali congedi. Qui sta l'anello debole della catena che dovrebbe portare all'esigibilità dei diritti istituiti con legge 104. Infatti, così come sarebbe opportuna una ancor maggiore presenza di questi strumenti di tutela nella contrattazione sindacale, riteniamo necessaria anche una normativa nazionale che tenga conto della realtà imprenditoriale italiana, composta essenzialmente da piccole e medie imprese, e quindi delle reali difficoltà che si potrebbero presentare se un lavoratore chiede di avvalersi dei congedi per handicap.

Ben prima del 2000, l'Italia ha legiferato in materia di diritti dei disabili, licenziando la già citata legge-quadro n. 104 che prevede, tra l'altro, permessi e congedi per chi assiste familiari con handicap e in favore del lavoratore disabile. Il criterio della integrazione del bambino disabile nella scuola primaria, del ragazzo disabile nella scuola superiore, e poi dell'adulto disabile nella vita lavorativa, nella vita sociale, ecc. è l'*acquis* su cui si fonda la legge 104. Il legislatore è ben consapevole che se al cittadino disabile non viene concessa la possibilità di integrarsi nel contesto socio-economico in cui vive, egli può avviarsi verso

² Trattato di Nizza, articolo 21: *Non discriminazione*.

1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali.

2. Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato sull'Unione europea è vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi.

una emarginazione e quindi un isolamento che ne determinerebbero l'esclusione sociale.

In questo quadro tale norma ricopre un ruolo fondamentale nella lotta all'esclusione sociale delle categorie più svantaggiate come possono essere i cittadini disabili.

La famiglia rimane in Italia il centro di riferimento delle persone con disabilità; in particolare fra i giovani la disabilità comporta una permanenza nel nucleo di origine.

Le statistiche indicano che il 74% degli aiuti ricevuti dalle persone disabili è stato fornito da un parente (il 41% è un parente di sesso femminile). Il numero dei bambini disabili fra 0 e 5 anni è di 43.600.

Il modello italiano di welfare continua a basarsi sulla disponibilità della famiglia (e in modo particolare delle donne) nei confronti dei segmenti più deboli della popolazione (anziani, bambini). La mancanza di una rete di assistenza per gli anziani non autosufficienti costringe le donne a farsi carico anche del lavoro di cura, a tal punto che alcuni studi affermano che una capillare diffusione di strutture e servizi a sostegno delle famiglie potrebbe influenzare la disponibilità di oltre 700 mila donne³ a modificare la propria condizione nel mercato del lavoro, passando dal tempo parziale a quello pieno o iniziando a lavorare.

Quando nasce un bambino con gravi problemi di salute, possiamo immaginare che i genitori debbano affrontare difficoltà di gran lunga più complicate e terribili rispetto a situazioni più serene in cui non si è in presenza di una patologia. Spesso le famiglie non sanno dell'esistenza di agevolazioni lavorative che, in aggiunta ai congedi di maternità e paternità, possono aiutare ad affrontare la situazione con un po' più di tranquillità per lo meno sul fronte lavorativo e del reddito.

La presenza di un bambino disabile permette ad uno dei due genitori (alternativamente ma non contemporaneamente) di restare a casa sino al compimento del terzo anno di vita del figlio con una retribuzione pari al 30% della retribuzione mensile oppure, in alternativa, di fruire di due ore di permesso giornaliero (che si aggiungono alle due ore per allattamento nel primo anno di vita) totalmente retribuite.

Inoltre, se i genitori lo preferiscono, possono chiedere, sin dalla fine del congedo di maternità obbligatorio, di avvalersi di due anni di congedo retribuito. Tale congedo può essere utilizzato anche frazionato in settimane o mesi, l'importante è che non superi i due anni nell'arco della vita lavorativa del richiedente.

Si è detto che in Italia sono soprattutto o quasi unicamente le donne ad avvalersi di questi benefici che, vale la pena di sottolinearlo, vanno proprio nel senso di una flessibilità lavorativa in favore delle esigenze della lavoratrice.

³ Dati Istat 2005.

Lo stesso vale per il lavoratore o la lavoratrice che debba assistere un familiare gravemente disabile: il diritto a tre giorni di permesso retribuito ogni mese per assistenza. Ovviamente non è con questo congedo che si può svolgere un'assistenza quotidiana ma esso offre l'opportunità di assentarsi dal lavoro (senza penalizzazioni salariali) sostituendo la persona che quotidianamente assiste il familiare disabile, per accompagnarlo a visite mediche, accertamenti diagnostici, terapie, ecc. o semplicemente per fargli compagnia o accompagnarlo a fare una passeggiata. Questi permessi possono inoltre essere frazionati in ore e quindi utilizzati come permessi orari.

La lavoratrice o il lavoratore disabile poi, può avvalersi di un permesso orario (due ore) per ogni giorno di lavoro oppure di tre giorni di permesso ogni mese. Si tratta di una riduzione dell'orario di lavoro che lo rende maggiormente consono alle sue condizioni di salute, oppure in alternativa della possibilità di lavorare tre giorni in meno ogni mese.

In proposito è bene rilevare che tali agevolazioni lavorative possono essere di grande utilità quando la lavoratrice o il lavoratore si trovano a rientrare al lavoro dopo una malattia particolarmente grave oppure successivamente a cure e terapie debilitanti; le norme permettono un rientro al lavoro con orario ridotto per tutto il perdurare della gravità dell'handicap poiché i congedi per handicap permettono una modulazione del lavoro pur mantenendo le garanzie offerte alla generalità dei lavoratori.

A questo proposito occorre citare la recentissima norma contenuta nella legge di attuazione del *Protocollo sul welfare* che integra le precedenti disposizioni in favore della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in part-time per i lavoratori, del settore pubblico e del settore privato, affetti da patologie oncologiche. La norma amplia la platea dei beneficiari di tale possibilità accordandola anche nel caso in cui la patologia oncologica riguarda il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice.

Inoltre se l'assistenza è svolta in favore di una persona totalmente inabile e convivente con la lavoratrice o con il lavoratore richiedente la trasformazione, è riconosciuto a quel lavoratore o a quella lavoratrice un diritto prioritario alla trasformazione del rapporto di lavoro. Rileviamo l'assoluta novità di tale disposizione che introduce il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro anche quando il lavoratore, o la lavoratrice, convive con una persona – e non più soltanto un familiare o un affine – che necessita di assistenza continua e permanente.

Infine, è riconosciuto un diritto prioritario alla trasformazione del rapporto di lavoro alla lavoratrice o al lavoratore che abbia un figlio convivente di età non superiore a 13 anni oppure un figlio convivente – di qualsiasi età – portatore di handicap (senza riconoscimento di gravità).

L'esperienza quotidiana che ci viene dalle strutture territoriali conferma che è soprattutto la donna, in quanto madre-moglie-sorella-figlia, ad avvalersi dei benefici istituiti con la legge 104 e poi sussunti dal T.u. 151 nel 2001.

Questo dato ci conferma che il *welfare* nel nostro paese è saldamente (*sic*) nelle

mani delle donne. Tuttavia si sottolinea una importante differenza culturale: la legge sui congedi (per maternità e per handicap) istituisce congedi e permessi per la madre e per il padre, indipendentemente dal rapporto che esiste fra i due genitori ma tutelando *in primis* il figlio. Nel caso del congedo biennale invece, per la parte di questa norma recentemente oggetto di una sentenza di Corte costituzionale che ne ha ampliato la platea dei beneficiari stabilendo tale diritto anche in favore del coniuge, il diritto è sottoposto alla presenza di un contratto matrimoniale tra i coniugi. L'Alta Corte infatti si è «dimenticata» delle persone che vivono *more uxorio* e non sono sposate. Così dichiarando, con questa sentenza la giurisprudenza esce dal solco tracciato dalla legge 104 e poi ripreso e continuato dal T.u. 151: il diritto ai congedi per handicap come diritto di cittadinanza.

Anche la casalinga va tutelata

di **Tiziana Tramontano***

DOPO IL LAVORO,
FACCIO LA SPESA
PULISCO LA CASA
CURO I FIGLI
PREPARO LA CENA
E MI ADDORMENTO
D'AVANTI ALLA TV.

HANNO
INVENTATO
LA TV,
MA NON
HANNO
ABOLITO
LA SCHIAVITÙ.



«**M**uore casalinga, risarcito il figlio»; così il titolo di alcuni giornali alcuni mesi fa.

La donna pagava regolarmente il premio annuale di 12,91 euro all'INAIL e dunque al figlio è stato riconosciuto il diritto a percepire la rendita.

Si è trattato di un incidente domestico avvenuto lo scorso settembre che è costato la vita ad una donna di 64 anni caduta dalle scale di casa.

La notizia è apparsa sui quotidiani perché è stata la prima volta (così si afferma nell'articolo) che l'INAIL ha assegnato agli eredi una prestazione mensile.

Ma quante sono le donne che lavorano in casa e rimangono invalide a causa di incidenti ma non ricevono nulla pur pagando l'assicurazione?

Sono tante e le cifre parlano da sole.

Solo il 3% delle richieste di indennizzo per infortunio domestico è stato accolto dall'INAIL tra il 1° marzo 2001 e il 30 giugno 2005.

Scorrendo i dati forniti dall'istituto assicuratore si scopre infatti che la stragrande maggioranza delle domande vengono respinte perché la legge 493 del 1999, che ha reso obbligatoria l'assicurazione infortunistica delle casalinghe, prevede il risarcimento solo a condizione che l'incidente in casa provochi un danno permanente grave (fino al 31 dicembre 2006 con un grado almeno del 33% di invalidità, dal 1° gennaio 2007 del 27%).

Non c'è quindi nessun indennizzo per le inabilità temporanee (come una gamba rotta), né per le invalidità permanenti non

* Area Danni da lavoro e Sanità INCA CGIL nazionale

gravi (ad esempio la perdita di un dito, ma anche la sordità ad un orecchio che vale solo il 15%).

In realtà, l'inabilità temporanea di quaranta giorni, conseguente, ad esempio, ad una frattura, ha indubbiamente un costo in termini organizzativi per una famiglia che si trova a dover fare i conti con la necessità di assistere l'infortunato e sostituirlo nella gestione della casa.

Si è scelto cioè di tenere basso il premio annuale (25.000 lire nel 1999 che poi divennero 12,91 euro) ma di risarcire con somme modeste solo i danni molto gravi.

Tradotto in soldoni, infatti, allo stato vi è questa situazione: chi riporta il 27% di invalidità (ed è già una compromissione grave dell'incolumità personale) può contare su 190 euro scarsi al mese. E nel peggiore dei casi, cioè il 100% di invalidità, l'indennizzo mensile è di poco superiore ai mille euro.

Uno scenario, dunque, che in parte giustifica il tiepido entusiasmo sollevato dalla polizza casalinghe.

A più di otto anni infatti dall'approvazione della legge si riscontra ancora un numero esiguo di iscritti alla polizza rispetto ai potenziali beneficiari.

Poco più di un terzo degli italiani tra i 18 e i 65 anni che svolgono attività di lavoro domestico «a tempo pieno», casalinghe e casalinghi, sono iscritti all'assicurazione obbligatoria.

Su circa sei milioni di persone soggette a tale obbligo (stima INAIL), quelle effettivamente iscritte al Fondo speciale nel 2007 risultano 2.319.625 di cui:

- 2.112.002 che hanno versato il premio
- 207.623 tramite autocertificazione con oneri a carico dello Stato (perché con un reddito personale minimo di 4.648,11 euro o di un reddito familiare di 9.296,22 euro).

A fronte invece di un fenomeno infortunistico che vede le casalinghe e i casalinghi esposti a rischi seri.

Oltre *3 milioni di persone* l'anno subiscono incidenti in casa di varia natura e gravità, con *8.000 casi mortali*; un'incidenza che aumenta col crescere dell'età: ogni anno, quasi due milioni di italiani ricorrono al pronto soccorso per questi incidenti, duecentomila persone vengono ricoverate, il resto torna a casa dopo essere stato medicato.

Il 15 per cento circa degli infortunati in casa subisce più di un incidente nell'arco dello stesso anno.

Un numero enorme di casi quindi che, chiaramente, colpisce prevalentemente la popolazione femminile, con una frequenza di due infortuni su tre per i differenti ruoli svolti nella famiglia.

In particolare la «collettività» delle casalinghe esprime circa il 40 per cento del totale.

Tale quadro colloca gli infortuni in ambiente domestico, con gli incidenti stradali e quelli sul lavoro, in posizione di massima evidenza.

Di seguito riportiamo alcuni dati pubblicati dall'INAIL relativi alle cause più frequenti degli infortuni domestici (al 30 settembre 2006).

CAUSE PIÙ FREQUENTI DEGLI INFORTUNI DOMESTICI

(al 30 settembre 2006)

Luogo dell'infortunio domestico, per genere

(in percentuale)

	F	M
Cucina	58,1	31,1
Scale interne ed esterne	9,3	9,8
Soggiorno	8,2	11,7
Camere da letto	6,7	6,3
Balcone, terrazzo, giardino	5,5	14,5
Cantina, garage	2,6	13,6
Altri ambienti	9,6	13,0
Scivolamento, inciampo e cadute (scalette, sedie, sgabelli)		80%
Tagli e fuoco		9%
Altro		11%

Fonte: ISTAT 1999.

TIPO DI LESIONI

Fratture	70%
Ustioni, ferite, traumi	12%
Altro	18%
Arti inferiori	35%
Arti superiori	33%
Colonna vertebrale	16%

Questo scenario, pur nella sua oggettiva difficoltà di intervento, non poteva e non può lasciare indifferenti.

L'importanza della legge approvata nel 1999 quindi sta nel fatto di aver previsto, per la prima volta in Europa, la tutela della salute nelle abitazioni.

Significativa rilevanza, al fine dell'emanazione della norma, ha assunto la sentenza della Corte costituzionale (n. 28 del 1995) che ha affermato l'equiparabilità del lavoro effettuato all'interno della famiglia, per il suo valore sociale ed economico, alle altre forme di lavoro, riconoscendo allo stesso il diritto alla tutela previsto dall'articolo 35 della Costituzione.

Premesso ciò la legge si è posta quindi una duplice finalità, di prevenzione e risarcitoria.

Sul fronte della prevenzione è demandato al Ministero della Sanità il compito di definire linee guida per l'informazione e l'educazione alla sicurezza e per la predisposizione di campagne informative finalizzate alla prevenzione degli infortuni in ambienti di civile abitazione, mentre a livello territoriale i Dipartimenti di prevenzione delle Asl devono esercitare la funzione relativa all'indivi-

duazione e valutazione dei rischi presenti o che si possono determinare nei predetti ambienti, la promozione e l'organizzazione di iniziative di educazione sanitaria nei confronti della popolazione e il coordinamento territoriale dei programmi.

Siamo nel 2008, alcune cose sono state realizzate soprattutto sul piano della informazione (campagne di sensibilizzazione, spot pubblicitari), ma ancora lunga è la strada da intraprendere.

Sul versante della tutela della salute innanzitutto vi è da rilevare che all'equiparazione lessicale dell'incidente domestico con l'incidente sul lavoro non è seguita l'equiparazione formale tra condizione di casalinga e condizione occupazionale *tout court*.

La legge, infatti, da un lato riconosce, per la prima volta formalmente, la valenza sociale ed economica del lavoro che quotidianamente centinaia di migliaia di persone svolgono in ambito domestico, dall'altro si contraddice e riconosce solo l'invalidità permanente e non anche quella temporanea come per qualunque altra persona occupata.

Il vizio di forma consiste, in realtà, nella mancata quantificazione monetaria del riconosciuto valore economico prodotto dal lavoro svolto in ambito domestico e dagli indiscutibili vantaggi che da ciò l'intera collettività trae.

L'INCA sin dal 1999 è impegnata anche su questo fronte, per garantire piena tutela alle donne (e sic! anche ai casalinghi) che subiscono incidenti in casa.

Dal nostro osservatorio rileviamo innanzitutto che, la maggior parte delle persone che si rivolgono a noi che hanno subito un infortunio in casa impatta con i limiti della legge ovvero, come detto prima, spesso non raggiunge una inabilità permanente tale da far scattare il diritto ad una prestazione INAIL.

Ma su questo aspetto è importante sottolineare come, attraverso il nostro lavoro di indagine, che non si ferma cioè alla prima informazione, possiamo tutelare casi che, in prima battuta sembrerebbero non tutelabili.

A seguito di un'intervista attenta e premurosa spesso accade che emergano informazioni non spontaneamente riferite dalla nostra assistita che risultano, invece, fondamentali, come l'esistenza di condizioni preesistenti di menomazioni di invalidità sia relativi a fatti lavorativi che non, che insistono nel medesimo organo o apparato colpito a causa dell'infortunio subito.

Ad esempio, siamo riusciti a far ottenere la rendita ad una casalinga che a seguito di caduta dalla scala si era procurata la frattura del femore (danno per il quale non avrebbe ottenuto nulla) ma che in precedenza aveva già avuto un problema alla caviglia.

In tali casi i danni non si sommano ma si tiene conto comunque, in percentuale, del danno precedente e in taluni casi si ottiene quindi che si raggiunga il «famoso» tetto minimo di inabilità (27%) per il diritto alla prestazione.

Altre sono le domande ricorrenti che ci pongono le persone che si rivolgono a noi; un po' di confusione regna infatti circa i soggetti che sono tenuti obbligatoriamente ad assicurarsi. Per esempio gli studenti, i pensionati, i disoccupati?

Su questo aspetto l'INAIL ha dato indicazioni affermando che, laddove l'atti-

vità in ambito domestico sia svolta non in via occasionale, devono intendersi ricompresi nella tutela assicurativa gli studenti anche se studiano e dimorano in una località diversa dalla città di residenza, i titolari di pensione anche di invalidità a prescindere dal grado di invalidità stessa, i lavoratori in mobilità, i lavoratori in cassa integrazione guadagni ad ore zero, i soggetti che svolgono una attività lavorativa che non copre l'intero anno (lavoratori stagionali, temporanei e a tempo determinato).

Una platea quindi, secondo l'INAIL, per la quale vige l'obbligo assicurativo, abbastanza estesa. C'è però da chiedersi come l'istituto possa dimostrare la preminenza del lavoro domestico per molti dei soggetti sopracitati e pretendere quindi il versamento del premio assicurativo.

Svolgiamo, come patronato, un'attività di tutela a tutto campo che va dal compilare i bollettini di iscrizione all'assicurazione o dell'autocertificazione nei casi di redditi bassi, alla non sempre facile interpretazione delle norme su ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione della legge stessa, alla più complessa attività medico legale che, come sopra accennato, in alcuni casi determina diritti altrimenti non riconosciuti.

Ma ciò non basta. Anche nei confronti di questa particolare categoria, non ci fermiamo a fornire una risposta al singolo caso.

È una legge che va migliorata e quindi, insieme alle organizzazioni sindacali, lavoriamo affinché chi subisce in casa un infortunio venga maggiormente tutelato, così come del resto è avvenuto nel 2006 con l'estensione della copertura assicurativa agli infortuni mortali e con l'abbassamento dal 33% al 27% del grado minimo di indennizzabilità.

Basti pensare che ancora:

- la legge prevede il risarcimento solo per gli infortuni e non anche per eventuali patologie (es: derivanti da sostanze, e non sono poche);
- limita la tutela alle persone fino a 65 anni quando, statisticamente, è dimostrato che più elevata è l'età e più si è esposti a rischio infortuni;
- non prevede una prestazione economica maggiore laddove il danno inizialmente subito, col tempo, si aggravi;
- non valuta complessivamente i danni di eventuali piccoli infortuni (che possono invece portare al raggiungimento del 27%);
- non è risarcita la inabilità temporanea;
- non è prevista la rivalutazione annuale della rendita.

In sostanza si potrebbe anche prevedere un leggero aumento del premio assicurativo; oggi del resto si tratta di pagare 1 euro al mese (12,91 l'anno), ma, affinché ciò non sia l'ennesimo sistema per fare solo cassa, va decisamente ampliata la tutela.



Discriminate due volte: donne e immigrate

di **Daniela Morlacchi*** e **Sonia Cappelli****



Il numero di donne che lavorano, in Europa, è cresciuto negli ultimi anni in modo costante, anche grazie alla spinta degli obiettivi previsti dalla Strategia di Lisbona, con la quale gli Stati membri, per affrontare la sfida del nuovo millennio, avevano individuato una serie di interventi su diversi versanti: mercato comune, società dell'informazione, ricerca, istruzione, politiche economiche e crescita occupazionale.

Gli obiettivi dell'Agenda di Lisbona si sono rilevati sin dall'inizio molto ambiziosi, specie per il nostro paese, in particolare laddove si voleva portare il tasso di occupazione femminile nel 2010 al 60%. Ma dal 2000 al 2006 la percentuale delle donne che lavorano è rimasta invariata (46,9%), e il nostro paese si trova ad occupare il quart'ultimo posto fra i 27 Stati membri dell'Unione europea.

In Italia peraltro si allarga la forbice tra il Settentrione e il Meridione: analizzando i dati infatti risulta evidente lo squilibrio fra Nord e Sud (57% - 31,1%), con uno scarto che supera i 25 punti percentuali.

Da sottolineare anche che, malgrado il livello di istruzione delle donne sia oggi superiore a quello degli uomini, la presenza di donne dirigenti nelle imprese è ferma al 33% con un divario sulle retribuzioni che in Europa è del 15% e in Italia del 9%.

Il cambio di passo s'impone anche per essere coerenti con gli attuali orientamenti della politica europea che considerano importanti l'affermazione e lo sviluppo delle politiche di genere e di pari opportunità quali strumenti essenziali per la crescita, la prosperità e la competitività.

* Ufficio immigrazione INCA CGIL nazionale

** Ufficio stampa INCA CGIL nazionale

Secondo il rapporto dell'ILO le azioni per il superamento delle discriminazioni e per l'applicazione delle politiche di pari opportunità sul lavoro presentano sul piano normativo notevoli progressi, ma anche fallimenti. Ad esempio, molti paesi hanno istituito organismi specializzati con compiti di assistenza e tutela alle vittime di discriminazione e per rafforzare le azioni di sostegno alle pari opportunità. Ma il passaggio dalle norme alla loro applicazione è tutt'altra cosa. Infatti esiste un divario enorme tra il numero delle denunce di casi di discriminazione e le condanne che fra l'altro risultano esigue.

Il nostro è un paese dove l'occupazione femminile si concentra prevalentemente nei cosiddetti lavori «deboli» (atipici) e i percorsi lavorativi sono caratterizzati dalle problematiche che la donna deve affrontare nel corso della sua vita attività e della sua carriera professionale. Basti pensare che il passaggio di categoria, a parità di capacità professionali, di solito, è riservato agli uomini e nei centri decisionali è sempre altissima la presenza maschile. E se un uomo impiega 6-10 anni di lavoro per assumere un ruolo dirigenziale, alla donna ne occorrono mediamente 11-20.

La donna-madre-lavoratrice poi si trova davanti ad ostacoli quasi insormontabili: la maternità diventa una problema per il datore che relega le «mamme» ad essere utilizzate in lavori di serie B dal momento che gli impegni familiari impediscono loro di dedicarsi pienamente all'azienda e, dunque, vengono private di opportunità lavorative utili (corsi di formazione professionale, ecc.) per la loro crescita professionale. L'elemento discriminante primario per l'ingresso nel mondo del lavoro diviene quindi il genere ed essere contemplate nella fascia di età «feconda».

Un tipico esempio è stata quella pratica scorretta, ma così tanto diffusa tra i datori di lavoro specialmente al Sud del paese, delle false dimissioni in bianco che venivano fatte firmare fin dal momento delle assunzioni e che entravano in vigore a discrezione del «padrone», spesso per sanare conflitti o per impedire l'esercizio di diritti fondamentali come quello alla maternità e/o per prolungata malattia. Una pratica che finalmente è stata neutralizzata, anche grazie al contributo del sindacato, con l'approvazione del disegno di legge 1538 che ristabilisce finalmente una condizione di diritto.

In questo contesto se si vuole contrastare veramente il fenomeno della discriminazione, affermando la pari opportunità professionale della donna, occorre lavorare per rendere conciliabile la vita lavorativa e quella familiare.

Questa necessità diviene evidente quando si confronta il tasso di occupazione fra mamme e papà (54,6% mamme, 93,8% papà) e quando si guarda al ricorso da parte delle donne al rapporto di lavoro part-time.

La legge sui congedi parentali (possibilità di un'astensione facoltativa per entrambi i genitori per assistere il/la figlio/a anche congiuntamente fino al compimento degli otto anni di età del bambino e per un periodo complessivo, tra i due genitori, non superiore ai dieci mesi) ha portato ad un avanzamento in questa direzione; infatti un numero sempre maggiore di padri ricorre a questa

normativa, ma ancora molto occorre fare per consentire alle donne una presenza ed una partecipazione piena al mercato del lavoro.

▼ **L'emigrazione femminile**

A fronte di una rete sociale insufficiente a garantire alle madri di famiglia, mogli, figlie, la possibilità di essere anche lavoratrici a tempo pieno c'è il ricorso alle cosiddette colf e/o alle badanti straniere. Si crea così una specie di welfare parallelo che delega ad altre figure la gestione del lavoro di cura e di assistenza, un lavoro che è sempre stato tradizionalmente sommerso e a carico della donna e che oggi si offre ad una richiesta di nuove realtà lavorative rappresentate appunto dalle donne immigrate.

L'emigrazione sta divenendo sempre più un fenomeno femminile in gran parte del mondo. Negli anni cinquanta e sessanta non era così, infatti il protagonista delle migrazioni era senza dubbio l'uomo e la crescita della componente femminile era più dovuta ad un fattore di stabilizzazione del flusso migratorio che vedeva la donna raggiungere il marito nel paese d'immigrazione e assumere il ruolo tradizionale di moglie e madre. Negli anni settanta, invece, si cominciano a vedere i primi consistenti spostamenti internazionali di lungo periodo di donne africane e asiatiche, relativamente giovani che giungono in Italia grazie alle organizzazioni missionarie presenti nei loro paesi e che facevano da tramite tra le donne immigrate e quelle italiane alla ricerca di collaboratrici domestiche. Gli anni ottanta, invece, sono stati contraddistinti da una immigrazione maschile spinta dalla chiusura delle frontiere dei paesi europei di più antica immigrazione e che, una volta raggiunta una discreta stabilità economica, venivano raggiunti dalle proprie famiglie. È dagli anni novanta che si comincia a registrare invece un nuovo flusso migratorio composto da donne che per lo più provengono dai paesi dell'Est, con un livello di istruzione medio-alto e con precedenti esperienze di lavoro nel campo della medicina, della pubblica amministrazione ecc. Si tratta di donne che trovano lavoro in special modo in attività domestiche o di assistenza giorno/notte presso le famiglie e hanno un progetto di permanenza breve nel nostro paese, teso a raccogliere nel minor tempo possibile denaro a sufficienza per poter cambiare il proprio stile di vita e quello della famiglia nella terra di provenienza.

La migrazione verso il nostro paese è caratterizzata oltre che da fattori legati alla condizione economica, alla povertà, ai colpi di Stato militari, al degrado ecologico dei paesi d'origine e ai conflitti razziali ed etnici che hanno interessato, ad esempio, i paesi balcanici.

Alcuni dati recenti indicano che in Italia su una presenza di immigrati regolari di circa 3.700.000, il 46,3% è rappresentato da donne che sono entrate nel nostro paese per motivi di lavoro. Tuttavia resta alta anche la percentuale di coloro che entrano nel nostro paese per ricongiungimento. Sono il 44,9%, infatti, le donne con un permesso di soggiorno per famiglia che co-

munque possono prestare attività lavorativa anche senza cambiare il titolo di soggiorno.

Vivono per la maggioranza nell'Italia del Nord (58,2%) e provengono per lo più da Romania, Albania, Ucraina, Marocco, Polonia, Cina, Filippine, Perù.

▼ Le colf e le assistenti familiari

Dai dati INPS riscontriamo che le donne rappresentano il 42,12% dei lavoratori non comunitari presenti in Italia e l'87,51% tra i lavoratori domestici, mentre soltanto il 29,33% figura tra i lavoratori dipendenti in generale. Poche sono le presenze nel settore agricolo (solo il 3,11%) e artigiano (11,04%). La distribuzione territoriale dei collaboratori domestici stranieri vede il Nord con il 48%, il Centro con il 35% e il Sud con il 17% e soprattutto nelle aree metropolitane. Le nazionalità prevalenti sono ucraina (20,3%), romena (14,6%), filippina (13,4%) e polacca (6,5%). Il 21,8% di esse ha meno di 30 anni contro il 10% delle loro colleghe italiane e solo l'1,6% ha più di 60 anni contro il 3,7% delle italiane.

Molte indagini hanno anche evidenziato la carenza della regolarità contributiva, sono infatti molte quelle che lavorano in nero e spesso la copertura previdenziale che viene versata solo nei casi in cui diventa obbligatoria la prova della sussistenza del rapporto di lavoro (rinnovo permesso di soggiorno o in occasione di operazioni di regolarizzazione).

Basti pensare che da un'indagine dell'Università Bocconi è stato stimato il numero delle assistenti familiari tra i 713.000 e 1.134.000 contro i 538.000 risultanti negli archivi dell'INPS nell'anno 2003. Un'altra ricerca del Censis ha rilevato che le percentuali più alte di lavoro sommerso riguardano le attività svolte nell'ambito domestico con il 37%. Una irregolarità che è da addebitare in principal modo all'aumento dei flussi per il ricongiungimento familiare, alla temporaneità della presenza nel nostro paese e di pari passo alla scarsa se non totale ignoranza della normativa relativa al regime pensionistico.

Altra problematica del lavoro domestico riguarda le coperture assicurative che sono più limitate rispetto ad altre categorie. Infatti alcune tutele non sono previste come ad esempio l'indennità di malattia, il congedo per malattia del/la figlio/a, il versamento di contributi durante assenze prolungate dal lavoro e la previdenza complementare. Anche la tutela in caso di licenziamento è molto debole, infatti per un contratto stipulato da almeno 5 anni con lo stesso datore di lavoro bastano 15 giorni di preavviso e 30 se il contratto supera i 5 anni. Un'altra difficoltà insormontabile è rappresentata dalla impossibilità di dimostrare un orario di lavoro maggiore rispetto a quello effettivamente retribuito. Il ricatto è un'altra delle componenti fortemente ostative per quello che riguarda il rispetto dei diritti delle colf e/o badanti nei casi in cui il datore di lavoro ospiti, ad esempio, il figlio o un familiare della lavoratrice.

▼ Infortuni sul lavoro

Confrontando il dato 2006 degli occupati con quello degli infortunati, si rileva che l'incidenza degli infortuni occorsi ai lavoratori extracomunitari è maggiore (6,3%) rispetto a quella del totale degli occupati (5,3%). Mentre gli infortuni totali tendono a diminuire, per gli extracomunitari il rischio sul lavoro resta costante.

Questo dato fa riflettere perché ci dice che gli immigrati sono maggiormente esposti a rischi, in quanto impegnati nei lavori più gravosi, ma anche perché meno informati sulla legislazione italiana in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro; inoltre sono maggiormente ricattabili dal datore di lavoro e ostacolati in parte anche dalle difficoltà linguistiche.

Da sottolineare inoltre che i dati relativi agli infortuni degli stranieri non sono del tutto realistici perché l'INAIL prende a riferimento il luogo di nascita, includendo perciò anche i figli nati all'estero e, si ritiene, escludendo analogamente i figli di immigrati nati in Italia.

Sono inoltre fortemente sottostimati perché tra questi lavoratori il ricorso al lavoro nero è particolarmente frequente, specie nei settori più a rischio (edilizia per gli uomini e lavoro domestico per le donne). Inoltre essendo soggetti ricattabili da parte dei datori di lavoro (il rinnovo del permesso di soggiorno è legato al contratto di lavoro), spesso sono costretti a denunciare gli eventi come semplici malattie.

Dal 2001 al 2004 le lavoratrici straniere infortunate sono raddoppiate passando da 10 a 20 mila circa. Nel 2006 sono state 20.683, pari all'8% del totale degli infortuni (249.500) e al 16% degli infortuni subiti da lavoratori immigrati.

Per quanto riguarda le nazionalità, le straniere più colpite sono state le romene (2909 incidenti), seguono le marocchine (2370) e le albanesi (1809). Per quanto riguarda le ucraine la percentuale di infortuni subiti è minore delle altre straniere (845) ma è superiore in confronto a quella dei connazionali uomini (52% sul totale).

Se si rapportano questi dati ai permessi di soggiorno rilasciati alle donne per nazionalità, vedremo che l'incidenza percentuale cambia a seconda dei gruppi nazionali. La nazionalità maggiormente esposta è quella delle donne del Marocco (2,47% di donne infortunate rispetto al totale), mentre per le rumene questa percentuale scende all'1,92%, per le albanesi all'1,47% e per le ucraine allo 0,85%.

Per spiegare la bassa rilevanza degli infortuni femminili, occorre tenere presente che esse sono escluse dai lavori più pericolosi e che tre quarti delle donne sono occupate nel settore della collaborazione domestica.

In effetti, però anche se l'incidenza percentuale degli infortuni delle donne immigrate è inferiore alla cifra totale, va anche detto che esse presentano problemi particolarmente critici a causa delle condizioni lavorative, caratterizzate spesso da mansioni pesanti, da orari al di fuori di quelli contrattuali, a cui si

aggiungono gli impegni domestici e familiari, ulteriormente aggravati dall'assenza di una rete di relazioni di sostegno. Le condizioni lavorative sono inoltre appesantite da traumi psichici conseguenti al distacco dalla famiglia di origine. Spesso infatti queste donne lasciano nei paesi di provenienza marito e figli, facendo emergere nuove figure di madri cosiddette transnazionali, che mentre curano i figli di altre donne, cercano di mantenere dei legami a distanza con i propri. Situazioni che spesso si accompagnano ad un forte isolamento sociale, anche a causa del prevalere del lavoro domestico che è altamente segregante.

È necessario che si accorci la distanza tra l'uguaglianza formale e quella sostanziale, tra le cose che si devono fare e quelle che realmente si fanno. Il tasso di occupazione delle donne ancora troppo al di sotto di quello degli uomini, le retribuzioni che, a parità di qualità e caratteristica, sono più basse, la difficoltà nella conciliazione della responsabilità individuale e familiare con i tempi dell'organizzazione del lavoro sono tutti aspetti che inducono a ritenere che serva una maggiore responsabilità sociale, e la società civile per considerarsi tale deve credere ed operare seriamente per l'attuazione di concrete politiche di integrazione per la donna in genere e in particolare per la donna migrante che, lontana da quella rete di relazioni con la comunità di origine – che se da una parte costituiscono una forma di dipendenza, dall'altra sono sicuramente anche una garanzia di difesa e di sicurezza per sé e per i propri figli – si trova a vivere una condizione resa ancora più emarginante e servile da una società come la nostra, dura, competitiva e individualistica. Bisogna pensare ed operare affinché essere donne e immigrate non significhi per forza essere avviate ad un destino di marginalità.

È necessario comprendere le ragioni per cui il raggiungimento dell'eguaglianza è così difficoltoso ed il secondo rapporto globale dell'ILO ci fa un'analisi che spiega, anche se non in modo incoraggiante, perché esiste ancora la discriminazione. *«In primo luogo, la discriminazione è consolidata sia nella natura umana che nel mondo in cui operano le istituzioni [...] in secondo luogo, la discriminazione è un fenomeno in evoluzione [...] in terzo luogo, mentre c'è un consenso sul fatto che la discriminazione sia sbagliata e inefficiente le opinioni divergono sulle modalità per eliminarle [...] in quarto luogo lo sradicamento della discriminazione è ritenuto troppo costoso e i suoi benefici difficili da misurare».*

Le conseguenze del **lavoro insicuro**
riguardano tutti.



INCA CGIL
in soccorso ai tuoi diritti.



LAVORO INSICURO?
VINCIAMO I DIRITTI.

CGIL




PATRONATO
INCA CGIL

AVVISO PER I LETTORI

(art. 13 d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196)

I nominativi e gli indirizzi utilizzati per inviare questa pubblicazione sono trattati con strumenti anche informatici (senza particolari elaborazioni), non verranno comunicati a terzi e saranno utilizzati al solo fine dell'invio del presente volume.

I diritti previsti dal Codice in materia di protezione dei dati personali (d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 artt. 7-10; ad es. accesso, aggiornamento, rettifica, integrazione dei dati) possono essere esercitati dall'interessato rivolgendosi al Garante per la protezione dei dati personali (Piazza Montecitorio n. 121, 00186 Roma; fax: 06-69677785; e-mail: garante@garanteprivacy.it).



Notiziario Inca 3/2008