



Lavoro, sicurezza e benessere al femminile

Il fattore donna al centro delle nuove sfide nel mercato del lavoro

Pubblicazione realizzata da

INAIL

Settore Ricerca, Certificazione e Verifica

Dipartimento Processi Organizzativi

U.F. Comunicazione - Redazione

Progetto realizzato con finanziamento del Ministero della Salute, Rif. PMS 50/08

Autori

Emma Pietrafesa, Chiara Brunetti, Maria Castriotta

Gruppo di progetto

Coordinatore: Maria Castriotta

Tiziana Belli, Chiara Brunetti, Cristina Cianotti, Antonella De Cristofaro, Paolo Di Francesco, Renata Di Leo, Alessandro Di Pietro, Tiziana Grassi, Alfredo Parrinello, Emma Pietrafesa, Valeria Rey, Francesca Romana Romani, Giancarlo Sozi

INAIL - Settore Ricerca, Certificazione e Verifica

Dipartimento Processi Organizzativi

Per informazioni

INAIL - Settore Ricerca, Certificazione e Verifica

Dipartimento Processi Organizzativi

U.F. Comunicazione - Redazione

Via Alessandria, 220/E - 00198 Roma

redazione^{dpo}@inail.it

www.inail.it

© 2013 INAIL

La pubblicazione viene distribuita gratuitamente e ne è quindi vietata la vendita nonché la riproduzione con qualsiasi mezzo. È consentita solo la citazione con l'indicazione della fonte.

ISBN 978-88-7484-342-8

Tipolitografia INAIL - Milano, dicembre 2013

PRESENTAZIONE

Un moderno concetto di prevenzione non può prescindere dalla dimensione sociale. La salute e sicurezza del lavoro rimane, sì, un diritto da esigere, ma anche un dovere che ciascuno di noi ha verso se stesso e verso gli altri. In questo senso, è fondamentale la costruzione del consenso intorno all'idea che la promozione e la tutela della salute e della sicurezza non consista nel mero adempimento di norme, ma che sia fondamento di un processo di miglioramento della qualità della vita di ciascuno e dell'intera comunità. L'Organizzazione Mondiale della Sanità definisce la salute come "uno stato di completo benessere psichico, fisico e sociale dell'uomo dinamicamente integrato nel suo ambiente naturale e sociale e non la sola assenza di malattia". La salute viene quindi concepita come uno stato fondamentale per la felicità e il benessere psicofisico degli individui, ma anche come un elemento importante per il contributo al progresso economico e sociale.

Ecco perché la prevenzione, soprattutto quella primaria, va intesa a 360 gradi; ecco perché le strategie di prevenzione in materia di salute e sicurezza devono essere orientate a consolidare un più complessivo approccio alla salute e al benessere, non solo in ambito lavorativo, ma nella vita quotidiana, attraverso l'adozione di stili di vita corretti e sani; strategie che impongono di lavorare con messaggi chiari e accattivanti rivolti a gruppi diversi di popolazione.

Il presente manuale è dedicato alle donne, lavoratrici e non solo. Oggi più che mai è infatti importante rilanciare l'attenzione alle diversità di genere in ambito lavorativo, anche alla luce del D.Lgs. 81/2008, il cosiddetto Testo Unico sulla Sicurezza, che si propone l'obiettivo di garantire *"l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori"*. Tale approdo, sicuramente frutto del grande impegno dell'Unione europea sul duplice fronte della sicurezza sul lavoro e dell'eliminazione delle discriminazioni basate sul sesso, è indubbiamente anche una conseguenza dell'impegno costante profuso da esperti, studiosi, parti sociali, nel focalizzare l'attenzione su tali tematiche. Si tratta, certamente, di un punto di partenza e non di un traguardo, ma non c'è dubbio che si sia trattato di una pietra miliare.

Un'ultima considerazione va al format di questa pubblicazione: per raggiungere un'ampia platea di lettori, è stata adottata la formula del manuale, che pur garantendo il rigore scientifico dei contenuti, cerca di fornire soluzioni pratiche ed atteggiamenti positivi con l'obiettivo di promuovere concretamente comportamenti corretti e stili di vita sani.

Il Direttore del Dipartimento Processi Organizzativi
Mauro Gobbi

INDICE

INTRODUZIONE	7
Capitolo 1. La tutela della donna: dal sesso al genere	8
1.1 Caratteristiche sessuali o di genere?	8
1.2 La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	9
1.3 Il telelavoro	14
1.4 I congedi	18
1.5 Maternità e allattamento	23
1.6 Il lavoro notturno	25
1.7 Il fattore economico	27
<i>Schede di approfondimento:</i>	
- Le pari opportunità	29
- Donne al PIT-STOP	31
Capitolo 2. Donna, lavoro e sicurezza	36
2.1 La sicurezza sul lavoro	36
2.2 L'esposizione ai rischi: una piccola premessa	37
2.3 La salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: il rischio non è più neutro	38
<i>Scheda di approfondimento:</i>	
- Lo <i>stalking</i>	44
2.4 I fattori di rischio nuovi ed emergenti in ottica di genere	46
2.5 Il lavoro non retribuito	49
2.6 La catena dell'assistenza, l'immigrazione	51
2.7 Come tutelarsi dai rischi domestici?	54
<i>Scheda di approfondimento:</i>	
- Gli aspetti assicurativi	57
2.8 I rischi nel tragitto casa-lavoro	59
Capitolo 3. Donne e benessere	61
3.1 Gli stili di vita e i fattori di rischio per la salute	61
3.2 Il tempo libero	70
LINK UTILI	76
BIBLIOGRAFIA	76

INTRODUZIONE

L'intento di questo manuale vuole essere quello di fornire informazioni su varie tematiche, dalla sicurezza in casa e sul lavoro, alla possibilità di conciliare impegni familiari e professionali, a stili di vita sani e tempo libero, utili per migliorare la qualità della vita ed affrontare le criticità quotidiane con rinnovata consapevolezza.

Il manuale è articolato in tre capitoli principali. Il primo è dedicato alle donne lavoratrici alle prese con le difficoltà di conciliare impegni familiari, come la cura dei figli e dei genitori anziani con l'attività professionale, delineando alcuni strumenti che possono aiutare e sostenere in questo compito. Il capitolo pone in risalto alcuni aspetti particolarmente delicati della vita di una donna lavoratrice quali l'esperienza della maternità o le difficoltà legate agli orari atipici del lavoro notturno.

Nel capitolo successivo il manuale affronta la questione della sicurezza delle donne nei luoghi di lavoro richiamandosi principalmente alla novità introdotta dal Testo Unico sulla Sicurezza (2008) in cui per la prima volta la valutazione dei rischi professionali ha assunto una dimensione di genere, aprendosi alle differenze fisiche e non solo che esistono tra lavoratori di sesso diverso. Tale novità rappresenta un traguardo normativo importante, che segna il passaggio da un atteggiamento di protezione paternalistica verso la donna lavoratrice e limitato soprattutto al periodo della maternità, ad una concezione nuova, non più neutrale rispetto alle differenze di genere ma inclusiva delle stesse, a cui sicuramente la massiccia femminilizzazione del mondo del lavoro italiano ha dato un contributo notevole. Da questo nuovo approccio è scaturito un interesse verso quelli che sono definiti i rischi emergenti in ottica di genere, ossia i rischi legati a professioni svolte principalmente da donne e quelli combinati, ovvero in professioni laddove rientrano nella casistica rischi di vario genere.

In chiusura, un capitolo dedicato alla cura e al benessere delle donne illustra stili di vita sani e modalità opportune con cui impiegare il proprio tempo libero limitando al minimo i rischi per la propria salute.

Capitolo 1. La tutela della donna: dal sesso al genere

1.1 Caratteristiche sessuali o di genere?

La popolazione italiana è costituita da circa 60 milioni di individui con 93,8 uomini ogni 100 donne; questa differenza è dovuta al progressivo invecchiamento della popolazione e alla maggiore speranza di vita delle donne. Infatti, sebbene nascano più maschi che femmine, esiste una più elevata mortalità che colpisce gli uomini fin dalla giovane età; ciò comporta che nel totale della popolazione le donne siano più numerose degli uomini. Le donne vivono dunque di più degli uomini, ma il numero di anni vissuti in "buona salute" è inferiore a quello del sesso maschile.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) definisce il sesso come la somma delle caratteristiche biologiche che definiscono l'uomo e la donna, ed il *genere* come la somma di comportamenti, attività ed attributi che la nostra società considera e spesso impone come specifici per gli uomini e le donne. Quindi mentre il sesso rimane costante, il genere è in continua evoluzione a seconda dei cambiamenti sociali, politici ed economici in ogni singola società ed è socialmente determinato dalle relazioni di potere che dettano le opportunità e le *chance* disponibili in ogni realtà, sia per le donne sia per gli uomini. Genere e sesso identificano dunque caratteristiche ben diverse, come evidenziato nella Tabella 1.



Tabella 1 - Caratteristiche di genere e sessuali a confronto

CARATTERISTICHE DI GENERE	CARATTERISTICHE SESSUALI
• Sono le donne le principali responsabili della cura familiare di figli, nipoti e genitori anziani (generazione sandwich) e di partner malati. • In tutto il mondo la maggior parte dei lavori domestici viene svolto dalle donne. • In molti paesi del mondo, compresa l'Italia, le donne guadagnano in genere, a parità di lavoro, meno. • Le donne si controllano di più e sono più attive nella prevenzione. • Le donne investono di più in cultura, riescono meglio negli studi, danno maggiore rilievo al lavoro. • Le donne rivestono una molteplicità di ruoli nelle diverse fasi della vita che le rende più esposte ai rischi per la salute correlati allo stress prolungato e aggravato dai carichi multipli (ISTAT, 2007). • La disabilità è più diffusa tra le donne (6.1 vs 3.3% degli uomini).	• Il sesso femminile è determinato da una coppia XX di cromosomi sessuali, quello maschile da una coppia XY. • I due sessi usano aree cerebrali opposte per elaborare le emozioni e lo stesso accade per il dolore. • Le donne hanno le mestruazioni. • Le donne hanno le ovaie e l'utero. • Le donne sviluppano le mammelle in grado di allattare. • Le donne hanno le ossa più piccole. • La distribuzione del grasso è differente. • Le donne hanno un minor peso corporeo. • Le donne sono protette dagli ormoni estrogeni fino alla menopausa.

1.2 La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Sulla base del Libro bianco Delors (1993) il Consiglio europeo ha identificato cinque obiettivi chiave per la crescita, la concorrenzialità e l'occupazione: sviluppo delle risorse umane tramite la formazione professionale; sostegno agli investimenti produttivi per mezzo di politiche salariali; miglioramento dell'efficacia degli interventi sul mercato del lavoro; individuazione di nuove potenzialità di occupazione attraverso iniziative locali; promozione dell'accesso al mercato del lavoro per alcune categorie specifiche come i giovani, i disoccupati di lunga durata e le donne. In seguito, il Trattato di Amsterdam, ha dato vita dal 1997 alla predisposizione di un ruolo specifico per la conciliazione nell'ambito delle politiche del lavoro e della famiglia.

Questa iniziativa ha reso il termine *conciliazione* di uso comune. Un utilizzo più esteso è stato valorizzato successivamente nell'ambito della Carta dei diritti fondamentali, siglata a Nizza nel 2000, dove la conciliazione veniva identificata quale "esercizio combinato di diritti fondamentali".

Il testo della Carta e i successivi atti elaborati dalla Commissione rompono con una tradizione che riteneva le politiche di conciliazione esclusivamente riferite alle donne; non si tratta più solo di combattere le discriminazioni a carico delle donne, ma occorre ridurre gli ostacoli alla loro integrazione all'interno del mercato del lavoro. A tal riguardo, gli interventi legislativi in materia di congedi di maternità e parentali dell'ultimo decennio sono stati senza dubbio significativi.

Negli ultimi anni si è assistito ad un cambiamento, anche lessicale, di orientamento: da un approccio volto a sostenere l'equilibrio tra lavoro e famiglia (*work-family balance*) si è passati ad un modello di sviluppo fondato principalmente sull'armonizzare vita lavorativa e vita privata (*work-life balance*). Il tema della conciliazione vita-lavoro riguarda molti aspetti della vita quotidiana: le modalità organizzative e i tempi di lavoro, le responsabilità delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro e nel lavoro di cura, i servizi per la famiglia, l'organizzazione dei tempi e degli spazi delle città. Si tratta di un tema complesso che richiede strategie di intervento in grado di incidere contemporaneamente e in modo complementare su più fronti.

L'organizzazione del lavoro e la gestione delle risorse umane nelle imprese è uno degli ambiti principali di intervento, poiché è determinante nel penalizzare o, al contrario, favorire l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, nel bloccare o agevolare le pari opportunità di carriera tra uomini e donne e, più in generale, nel danneggiare o promuovere il benessere psicofisico delle persone.

Le politiche volte ad aumentare il livello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono definite *politiche di incentivazione* e vanno distinte da quelle di conciliazione, che fanno riferimento all'elemento tempo e costituiscono in qualche modo un sottoinsieme delle prime.

In particolare, sono definite di conciliazione quelle misure che facilitano le attività lavorative alle persone con vincoli familiari; esse sono generalmente basate sulla liberazione di tempo per la cura per l'infanzia o per altri familiari (anziani e disabili) attraverso l'offerta di orari flessibili o ridotti e di servizi pubblici o privati. Le politiche di incentivazione si basano invece, prevalentemente, sull'offerta di un reddito aggiuntivo al fine di acquistare servizi sul mercato che sostituiscano quelli prodotti in casa (*home production*).

Uno dei principali problemi che ostacola l'ingresso nel mercato del lavoro è dovuto alla scarsità dei servizi sociali, con particolare riferimento alle politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, soprattutto nel Meridione.

Mentre negli altri paesi europei l'occupazione femminile aumenta al crescere dell'età dei figli, con un tipico andamento a "U" (cioè con una rapida discesa nei tre anni immediatamente successivi alla nascita di un figlio e un successivo graduale ritorno al lavoro), in Italia la curva continua a scendere per diversi anni.

La probabilità di non lavorare nei 18-21 mesi successivi alla nascita di un figlio è di quasi il 50%: un rapporto di *ManagerItalia* del 2010 affermava che "oggi in Italia se prima della nascita del figlio lavorano 59 donne su 100, dopo la maternità ne continuano a lavorare solo 43, con un tasso di abbandono pari al 27,1%". Alla base di questo fenomeno vanno poste un insieme di cause, quali ragioni di carattere psicologico - come il calo di motivazione, la perdita di contatti, la paura di dover ricominciare da capo - le nuove esigenze di cura dei figli, la mancanza di servizi di cura adeguati, a cominciare dalla scarsità degli asili nido, ma anche il fatto che la maternità continua ad essere un momento critico del rapporto tra il dipendente e il datore di lavoro, ancora purtroppo connesso a rischi di *mobbing* e di perdita del lavoro stesso. Si segnala che proprio per arginare il fenomeno delle cosiddette dimissioni in bianco, che colpisce soprattutto le lavoratrici al rientro dalla maternità o durante la stessa, la recente riforma del mercato del lavoro realizzata dal Ministro Fornero ha sottoposto la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice in stato di gravidanza o durante i primi tre anni di vita del figlio o del minore adottato (mentre il D.Lgs. 151/2001 si limitava al primo anno di vita) alla convalida amministrativa degli ispettorati del lavoro (cfr. Legge 28 giugno 2012, n. 92, art. 4, comma 16), come garanzia della autenticità della volontà della dipendente di recidere il rapporto di lavoro. Le difficoltà a rientrare nel mondo del lavoro dopo la maternità sono significativamente influenzate dal fattore età: le madri meno giovani rientrano più frequentemente al lavoro, mentre quelle sotto i 25 anni sperimentano maggiori difficoltà. Per le donne non occupate la probabilità di entrare nel mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio è praticamente nulla a qualsiasi età. Le ragioni di questa triste realtà risiedono nel fatto che tutta la legislazione sulla maternità si rivolge alle lavoratrici tradizionali, ossia dipendenti a tempo indeterminato, che oggi rappresentano una piccola parte delle giovani donne che lavorano, per lo più assunte come collaboratrici a progetto, professioniste a partita IVA, o altre forme di contratti precari. Secondo una recente ricerca dell'ISTAT il 43% delle donne italiane con meno di 40 anni (e il 55% di quelle con meno di 30) non gode dei diritti previsti dalla legge in caso di maternità. Da qui il bivio appare evidente: o la rinuncia ad avere figli, o l'abbandono del posto di lavoro dopo la nascita di un bambino per la mancanza di adeguate tutele.

Anche il grado di istruzione è un fattore molto importante: sono le donne con elevata istruzione quelle che rientrano nel mercato del lavoro a pochi mesi dalla nascita del figlio, mentre quelle con bassa e media istruzione spesso non rientrano affatto.

In generale le donne con un titolo di studio più elevato tendono a conciliare meglio lavoro e famiglia: sono in grado di mobilitare più risorse, beni e servizi di mercato e tempo dei familiari (inclusi i partner che collaborano di più nelle coppie più istruite) e

di utilizzarle in maniera più efficiente e razionale. Dedicano inoltre meno tempo ai lavori domestici e più ai figli, contribuendo in questo modo a ridurre gli effetti negativi sui bambini piccoli dovuti all'assenza di ambedue i genitori per diverse ore nell'arco della giornata lavorativa.

La normativa italiana cardine in materia è rappresentata dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53 che introduce i congedi parentali, favorendo un maggior coinvolgimento dei padri nella cura dei figli e focalizza l'attenzione delle regioni e degli enti locali sull'importanza di riorganizzare i tempi di vita nelle città, promuovendo, tramite l'art. 9, anche la sperimentazione di azioni positive per la conciliazione sul luogo di lavoro, sensibilizzando in tal senso aziende e parti sociali. Tale articolo di legge ha carattere sperimentale ed ha quindi subito nel tempo diverse modifiche al fine di intercettare anche i nuovi bisogni di conciliazione emergenti in corso di attuazione.

Una delle ultime modifiche (art. 38 della Legge 18 giugno 2009, n. 69) ha ampliato la platea dei potenziali beneficiari ed aggiornato il novero degli interventi finanziabili nell'ambito del Fondo per le politiche per la famiglia, rendendo necessaria la stesura di un nuovo regolamento di attuazione, che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 101 del 3 maggio 2011 (serie generale) ed è entrato in vigore il 18 maggio 2011.

Lo sapevi che...

Sono previste misure di conciliazione distinte in favore dei lavoratori dipendenti e dei soggetti autonomi.

La conciliazione per i dipendenti (art. 9, comma 1).

In base alla nuova disciplina, il 90% delle risorse annualmente disponibili è riservato al finanziamento di datori di lavoro privati, purché iscritti in un pubblico registro (es. registro delle imprese, albi professionali, ecc.), e, ove residuino fondi, alle aziende sanitarie locali e alle aziende ospedaliere, anche universitarie, che intendano attivare, in favore dei propri dipendenti, una delle seguenti misure di conciliazione:

- a) nuovi sistemi di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali part-time reversibile, telelavoro, orario concentrato, orario flessibile in entrata o in uscita, flessibilità su turni, banca delle ore, ecc;*
- b) programmi e azioni per il reinserimento di lavoratori/lavoratrici che rientrano da periodi di congedo di almeno 60 giorni;*
- c) servizi innovativi ritagliati sulle esigenze specifiche dei lavoratori e delle lavoratrici. Quest'ultima tipologia di azione è attivabile anche da parte di una pluralità di datori di lavoro consorziati, con l'obiettivo di promuovere lo sviluppo di reti territoriali che per un verso consentono di allargare il bacino d'utenza del servizio, abbattendone i costi, e per un altro verso permettono l'integrazione con altre politiche, aventi ricadute sui tempi di vita, realizzate a livello locale.*

I destinatari degli interventi progettati possono essere i dipendenti con figli minori o con a carico un disabile, un anziano non autosufficiente o una persona affetta da documentata grave infermità.

Purtroppo i tassi di natalità e di occupazione femminile italiani sono ancora tra i più bassi in Europa. Diventare madre costringe a volte a scegliere tra lavoro e cura dei figli poiché mancano servizi di sostegno alla famiglia, gli orari di lavoro sono rigidi ed orientati sempre più al lavoro a turni, l'organizzazione delle aziende è troppo poco flessibile in relazione alle esigenze delle famiglie.

È inoltre utile evidenziare come negli ultimi decenni sia mutata la composizione della famiglia "tradizionale". Nel 2009 erano 6 milioni e 866.000 i monogenitori single non vedovi; 12 milioni di persone in Italia, pari al 20% della popolazione, vivono in famiglie composte da coppie non coniugate o separate e ricostituite in forme cosiddette non tradizionali, un dato raddoppiato rispetto al decennio passato. I nuclei familiari monogenitoriali erano 1 milione e 775.000 nel 1993, 2 milioni circa 10 anni dopo.

Tra i monogenitori, l'86,1% sono donne, mentre i single non vedovi sono nel 55,3% dei casi uomini. Nel 39,5% dei casi i nuclei monogenitoriali sono sotto la responsabilità di donne separate o divorziate, nel 52,8% di vedove e solo nel 7,7% di nubili. Il mutamento delle forme familiari è dovuto in parte all'aumento di separazioni e divorzi e, parallelamente, alla diminuzione dei matrimoni celebrati nel nostro paese.

Una tendenza in atto già dall'inizio degli anni Settanta, che ha registrato però nel biennio 2009-2010 un calo del 6% delle nozze celebrate, con una media di 3,6 matrimoni ogni 1000 abitanti. Questi dati confermano come la gestione familiare, tradizionale o ricomposta in forme alternative, resti comunque nella maggioranza dei casi sulle spalle delle donne, sole o accompagnate. Nel biennio 2008-2009 il 76,2% del lavoro familiare delle coppie era ancora a carico delle donne, mantenendo intatta una forte disuguaglianza di genere.

Vengono genericamente definite "famiglie monoparentali", ma raccontano situazioni diverse, eterogenee, complesse, come complesse sono le condizioni che hanno portato alla loro esistenza. Diverse dovrebbero poter essere anche le forme di assistenza, i servizi, le soluzioni per rendere più semplice la loro vita. La genitorialità, nella famiglia monoparentale, è uguale ma più difficile. Alcune donne la scelgono, altre si trovano costrette ad affrontarla, tutte sono accomunate dal tentativo di crescere adeguatamente i propri figli portando sulle proprie spalle, da sole, il peso della responsabilità e della serenità.

Ma che cosa significa nella prassi quotidiana crescere figli completamente sole? Quali sono le difficoltà maggiori a fronte di un sistema di *welfare* inadeguato? Il numero di donne che vive sulla propria pelle questa condizione, in Italia, è costantemente in crescita. Queste madri si trovano a dover sostenere sulle proprie spalle l'intero ménage familiare, sia a livello organizzativo che economico, a fronte di un'inadeguatezza reale del sistema di aiuti alle famiglie. Basta guardare i costi e l'accessibilità degli asili nido in Italia. Perché monofamiliare vuol dire anche monoreddito, una questione economica centrale, che si somma alle difficoltà psico-emotive non meno importanti, e messe in coda solo per necessità.

Tra queste donne che affrontano con consapevolezza la propria condizione:

Mina, nel 2001 resta incinta del primo figlio e, suo malgrado, capisce che vivrà gravidanza e maternità da sola. Pregiudizi verso la sua condizione *Mina* in questi anni non ne ha sentiti, ma certo crescere uno o più figli vuol dire affrontare da sole tutto quel

carico di incertezze, dubbi, insicurezze e timori solitamente condivisi. *“Le paure, la solitudine nel prendere decisioni importanti, l'ansia per la stabilità economica sono i punti più impegnativi del percorso di una mamma single. Le famiglie monogenitoriali sono in tutto e per tutto come quelle tradizionali, ma il carico di preoccupazioni e lavoro sono moltiplicati”.*

Serena, 28 anni, un bimbo di 18 mesi e tanta voglia di entrare nel mondo del lavoro descrive così la sua situazione apparentemente priva di via di uscita: *“se non lavori, non ti prendono il bambino al nido, allo stesso tempo, se in sede di colloquio esce fuori che il bambino non va al nido, finisce che non ti prendono a lavoro”.*

Fortunatamente, alcune esperienze di vita infondono fiducia:

Angela, 42 anni, 2 bimbe di 3 e 2 anni, contabile presso una società farmaceutica, racconta:

“Quando ho avuto la seconda figlia, sebbene amassi molto il mio lavoro, ero disposta a licenziarmi perché l'impegno delle due bambine, con appena 13 mesi di differenza, era davvero enorme. Fortunatamente i miei datori di lavoro, anche grazie al rapporto di stima e fiducia che si era istaurato negli anni in cui avevo lavorato per loro, si sono dichiarati aperti a qualche forma di compromesso e alla fine abbiamo concordato la seguente formula: sarei passata ad un contratto part-time e mi sarebbero state pagate come 'straordinario' tutte le ore che sarei riuscita a dedicare al lavoro da casa”.

Camilla italiana, Ben americano: sposati e con una bimba piccola, hanno scelto di vivere a Roma. Ricercatrice lei, dottorando lui, invece di ripiegare sui nonni o pagare una tata hanno deciso che a casa con la figlia sarebbe rimasto il papà. Ben è quello che, in un paese fortemente ancorato alle tradizioni e penalizzato dalla disparità di genere, viene definito *mammo*.

“Durante tutta la settimana è Ben a portare la bimba al parco. A fargli compagnia di solito un esercito di tate e nonni. Quando nel fine settimana sono io a dedicarle più tempo, il parco si riempie di papà. Non è questione di pregiudizi, ma di come è impostata la società”.

Nel panorama internazionale l'Italia rappresenta ancora un'eccezione anche rispetto all'uso del tempo. Le donne italiane, sommando sia il tempo per il lavoro remunerato che quello per il lavoro non remunerato, lavorano molto più degli uomini.

Il 77% del tempo dedicato al lavoro familiare è a carico femminile, a testimonianza di una persistente e significativa asimmetria di genere; pur essendo i padri un po' più collaborativi rispetto al passato, i cambiamenti sono lenti e la divisione dei ruoli ancora molto rigida. I dati recenti mostrano, infatti, che i maggiori cambiamenti nella divisione



del lavoro tra i due generi sono avvenuti nell'ambito della cura dei figli, molto meno invece nell'ambito dei lavori domestici veri e propri. L'effetto finale è che la donna italiana lavora, in media, un'ora e un quarto al giorno in più rispetto agli uomini.

Esistono comunque soluzioni affinché quella tra figli e lavoro non sia un'alternativa secca, ma una combinazione conciliabile e, in alcuni casi, possono essere le stesse lavoratrici a proporle giacché uno degli aspetti fondamentali della conciliazione vita-lavoro è proprio l'organizzazione del lavoro. Oggi, anche grazie ai progressi delle nuove tecnologie, si potrebbe permettere al lavoratore di beneficiare di nuove forme di flessibilità dell'orario di lavoro, aumentando al contempo la produttività. Part-time, flessibilità degli orari, tele-lavoro: le possibilità che si stanno dischiudendo sono tante ed è importante conoscerle, per poter essere promotori nei propri luoghi di lavoro dei cambiamenti in corso.

Si pensi ad esempio a come si sono velocizzati i tempi di comunicazione, di trasferimento di documenti di qualsiasi tipo, di accesso a documenti condivisi e a spazi virtuali, indipendentemente dal fatto che i colleghi di lavoro si trovino in ufficio o a casa.

Queste nuove modalità di lavoro si chiamano *e-work* e va da sé che si tratta di soluzioni che permetterebbero di risparmiare moltissimo tempo, iniziando dai trasferimenti casa-lavoro che, soprattutto nelle grandi città, possono richiedere tempi molto lunghi nonché rappresentare una notevole fonte di stress.

Un'altra soluzione economica e pratica, riguardante i servizi alla famiglia, è rappresentata dalla *Tagesmutter*, termine tedesco che letteralmente significa "mamma di giorno": si tratta di una figura professionale appositamente formata che può accogliere in casa propria sino ad un massimo di cinque bambini (compresi i figli propri), offrendo un servizio flessibile in base alle esigenze dei genitori. Molti comuni italiani si stanno attrezzando per poter offrire questo servizio, presentandolo come una valida alternativa agli insufficienti asili nido comunali ed impegnandosi sia sul fronte della formazione delle operatrici sia su quello dei periodici controlli sulla qualità del servizio stesso.

Quella della *Tagesmutter* potrebbe essere anche un'interessante opportunità per donne in cerca di un'occupazione alternativa...

1.3 Il telelavoro

La sempre più capillare diffusione del lavoro intellettuale, atipico e autonomo, porta un numero crescente di persone a lavorare dalla propria casa. Questo avviene anche in un paese come il nostro, dove il telelavoro è, per tradizione, meno diffuso in rispetto ai paesi nordeuropei, come la Svezia, la Norvegia, la Danimarca e la Finlandia, in cui è un'abitudine consolidata ormai da decenni.

Telelavoro è un termine sul quale si potrebbe discutere molto a lungo e non è affatto semplice poter darne una definizione esaustiva, soddisfacente e condivisibile; ma la necessità di individuare tale definizione non deve sembrare un mero vizzo linguistico poiché quando si parla di lavoro, a seconda di determinate definizioni, possono esserci determinate conseguenze sul piano legislativo piuttosto che altre; basti pensare alle notevoli difficoltà di tipo sindacale che si riscontrano nella gestione dei telelavoratori ai quali è difficile, a seconda della tipologia di telelavoro svolto, applicare normative di tipo collettivo. Se le definizioni possono dare adito a discussioni di vario tipo, meno

incertezze sembrano esserci sul fatto che il telelavoro è, a prescindere dalle varie definizioni, una soluzione lavorativa profondamente diversa da quella tradizionale; sicuramente è una soluzione lavorativa in cui si ha una larga indipendenza dal luogo della struttura aziendale, indipendenza invece non presente qualora il lavoro venga svolto all'interno della struttura stessa. Esistono infatti diverse tipologie di telelavoro; classicamente ne vengono identificate cinque: telelavoro domiciliare, telelavoro mobile, telelavoro da centro satellite, telelavoro *office-to-office* e azienda virtuale. Il telelavoro, istituito nel 2002 con accordo quadro europeo, è una forma di organizzazione e/o di svolgimento dell'attività lavorativa regolarmente svolta fuori dai locali dell'azienda - in ambienti nella disponibilità del lavoratore che spesso coincidono con l'abitazione - che comporta vantaggi tanto per l'azienda quanto per il lavoratore.

Nel nostro paese il telelavoro è stato recepito a partire dal 2004, attraverso l'Accordo interconfederale - tra Confindustria, Confartigianato, Confesercenti, Cna, Confapi, Confservizi, Abi, Agci, Ania, Apla, Casartigiani, Cia, Clai, Coldiretti, Confagricoltura, Concooperative, Concommercio, Confinterim, Legacoop, Uci, Cgil, Cisl e Uil - che ne regola lo svolgimento. Successivamente, nel 2011 il Governo ha introdotto incentivi per i datori di lavoro che adottano il telelavoro per migliorare la conciliazione fra lavoro e famiglia, norme perfezionate nel 2012 dalla Legge di Stabilità.

Sono previste particolari sovvenzioni nel caso in cui si favorisca la flessibilità dell'orario di lavoro a particolari categorie di lavoratori e lavoratrici (di qualsiasi categoria con figli minori, prioritariamente in caso di disabili o minori di età inferiore ai 12 anni, o 15 anni se adottati o affidati, o in alternativa con parenti disabili o non autosufficienti a carico, o affetti da infermità grave). Gli obblighi stabiliti dalla Legge 68/1999 riguardanti l'obbligatorietà delle assunzioni di lavoratori disabili si ritengono rispettati anche attraverso il ricorso al telelavoro.

Ma quali sono i pro ed i contro di questa modalità lavorativa?

I vari studi che negli anni sono stati compiuti sul telelavoro hanno cercato di metterne in evidenza pregi e difetti valutando entrambi sia dal punto di vista del lavoratore sia dal punto di vista dell'azienda datrice di lavoro.

Per il lavoratore e la lavoratrice i vantaggi principali sono:

- riduzione (e talvolta eliminazione) dei tempi necessari agli spostamenti;
- riduzione delle spese per gli spostamenti;
- aumento del tempo libero;
- maggiore vicinanza ai familiari, agli amici e al proprio ambiente;
- libera scelta del luogo di residenza;
- gestione dell'orario di lavoro in base alle proprie esigenze.

Gli svantaggi rilevati sono:

- riduzione del tempo libero (patologia del *workaholic*);
- rischio di non distinguere adeguatamente la casa e l'ufficio;
- riduzione della vita relazionale esterna;
- incremento delle spese domestiche (aria condizionata, illuminazione artificiale, ecc.);
- minore tutela sindacale (dovuta alla personalizzazione del contratto);

- minori possibilità di carriera a causa della minore visibilità (problema riguardante coloro che lavorano per realtà aziendali di un certo livello).

Dal punto di vista aziendale i vantaggi che vengono generalmente evidenziati sono:

- incremento della produttività;
- riduzione dei costi aziendali legata alla riduzione delle dimensioni aziendali;
- maggiore motivazione dei lavoratori;
- riduzione del numero di intermediari;
- incremento della flessibilità organizzativa.

Tra gli svantaggi si ricordano:

- difficoltà nel gestire i lavoratori a distanza;
- incremento delle spese per le apparecchiature necessarie alla telecomunicazione;
- aumento dei costi di formazione;
- variazioni nell'organizzazione aziendale.

Il telelavoro è dunque un'opportunità a cui nessuna azienda dovrebbe rinunciare, implementandolo con una personalizzazione della proposta al dipendente che esalti i vantaggi della strategia, eliminando o limitando gli svantaggi.



Aspetti del telelavoro dipendente:

- essendo una tipologia di svolgimento della prestazione lavorativa, esso può essere pattuito al momento dell'assunzione ma anche successivamente, forte della sua natura reversibile: dopo un periodo di sperimentazione, si può infatti tornare alla tipologia tradizionale;
- deve comunque sempre essere volontario: la controparte, datore di lavoro o lavoratore, deve essere d'accordo rispetto alla nuova tipologia di svolgimento del lavoro. Inoltre il rifiuto non può in alcun caso essere causa di licenziamento o di modifica delle condizioni contrattuali;
- deve essere riservata una mole di lavoro analoga a quella di un pari grado che eserciti in maniera tradizionale le proprie mansioni, anche se il telelavoratore ha più ampi margini di discrezionalità circa i tempi di organizzazione del lavoro;
- il datore di lavoro deve inoltre fornire al telelavoratore tutte le informazioni inerenti: contratto collettivo applicato, tipologia di prestazione da eseguire, unità a cui deve fare riferimento e superiore diretto al quale rivolgersi in caso di bisogno;
- il datore di lavoro ha l'obbligo di mettere in atto tutte le misure necessarie al fine di evitare che il telelavoratore sia oggetto di isolamento, garantendo anche le possibilità di incontro con i colleghi e l'accesso alle informazioni contenute in azienda, in ottemperanza ad accordi aziendali e regolamenti interni. Il telelavoratore ha gli stessi diritti dei colleghi, avendo diritto agli stessi avanzamenti di carriera e potendo accedere ai medesimi percorsi formativi; in più ha diritto a una formazione specifica che gli consenta di padroneggiare gli strumenti necessari per la particolare tipologia di svolgimento del proprio lavoro;

- il lavoro da casa non esonera dall'osservanza dei criteri di salute e sicurezza, infatti il datore di lavoro è responsabile anche del dipendente che svolga mansioni in tele-lavoro, illustrandogli i criteri di sicurezza applicati in ufficio e le politiche aziendali in materia, cui il lavoratore deve obbligatoriamente attenersi anche da casa (o dove svolge l'attività);
- il datore di lavoro può avere accesso al posto di tele-lavoro ma, nel caso in cui si tratti dell'abitazione del dipendente, deve richiederne il consenso come indicato dai contratti collettivi. Di contro, anche il dipendente può richiedere l'esecuzione di ispezioni.

Un nodo da stabilire preventivamente è la proprietà dei mezzi a disposizione del tele-lavoratore: se sono forniti dal datore di lavoro, è in capo al dipendente l'obbligo di averne cura, non utilizzarli per divulgare in rete file a contenuto illegale e avvisare tempestivamente il superiore in caso di malfunzionamenti che potrebbero compromettere lo svolgimento dell'attività, anche presso la sede dell'azienda. Il datore di lavoro può monitorare la produttività del telelavoratore attraverso l'utilizzo di software, il cui impiego - trasparente - deve però tenere conto in maniera proporzionale dell'obiettivo che ci si prefigge e della privacy del lavoratore. Invece la responsabilità della protezione dei dati è in capo a entrambi i soggetti:

- il datore di lavoro deve adottare misure in grado di garantirne la sicurezza (anche attraverso software specifici), informare il telelavoratore delle norme di legge da seguire e di eventuali regole previste al livello aziendale per la protezione dei dati;
- il lavoratore deve attenersi alle direttive fornite e rispettare regole e norme che il datore di lavoro gli sottopone;
- al datore di lavoro sono riservati i costi derivanti direttamente dal lavoro: collegamento Internet, apparecchiatura hardware utilizzato per lo svolgimento delle mansioni lavorative ed eventuali spese causate da smarrimento o danneggiamento di dati e strumenti, a meno che non sia riconoscibile una negligenza grave da parte del dipendente.

Aspetti peculiari del telelavoro autonomo: si rende conto solo a se stessi del proprio operato. Si è completamente liberi di organizzarsi come meglio si crede, con tutti i vantaggi e gli svantaggi che questo comporta, soprattutto per chi non è abituato ad organizzare e a gestire al meglio il proprio tempo. Meno costi di gestione: chi lavora da casa con una posizione IVA ha l'opportunità di scaricarsi parte dell'affitto, delle *utilities* e tutti i costi che sostiene per dedicarsi alla sua attività. Non male, se si considera che un lavoratore autonomo può definirsi come un 'socio' dello Stato al 50%. Il Fisco, infatti, finisce con l'assorbire almeno il 50% dell'utile della sua attività, fra tasse e contributi (con la recente riforma le stime salgono verso l'alto).

Si può lavorare con un orario flessibile: chi lavora da casa ha davvero l'opportunità di osservare un orario di lavoro tagliato su misura delle proprie esigenze e della propria famiglia (ha il tempo per portare i figli a scuola o all'asilo, per cucinare e fare la spesa). Nel caso di emergenze o di imprevisti, può abbandonare il lavoro senza dover dare spiegazioni a nessuno. Ma a patto che tenga sempre presente i tempi di consegna e le scadenze.

La routine può essere sconosciuta: chi lavora da casa ha l'opportunità di definire in autonomia, giorno per giorno, come trascorrere ed organizzarsi la giornata.

Si risparmia denaro: gli investimenti, per chi lavora da casa, nella stragrande maggioranza dei casi, si riducono all'acquisto di un computer con i relativi software, ad una stampante e alla promozione. Ad attività già avviata, i costi di gestione sono minimi e si spendono meno soldi per i trasferimenti da casa all'ufficio, per il caffè consumato al bar, per il pranzo e persino per l'abbigliamento. Il fallimento è inoltre un avvenimento quasi impossibile. Il massimo rischio che si corre dedicandosi ad un'attività da casa, consiste in scarsi guadagni.

È possibile prendersi delle pause quando si è troppo stressati: chi lavora da solo è libero di concedersi piccole pause quando ne avverte la necessità, per eccesso di stanchezza o di stress. Può telefonare ad un amico, stendere il bucato, cucinare o andare a farsi una passeggiata per riordinare le proprie idee. I flussi di lavoro sono discontinui: nei momenti di *overjob*, si alternano momenti in cui sembra di non avere nulla da fare. Un buon lavoratore autonomo deve essere in grado di organizzarsi per non venire mai meno ai propri impegni ed essere disponibile a lavorare anche 10/12 ore al giorno quando il lavoro è più intenso, ed essere pronto ad investire il proprio tempo per acquisire nuovi incarichi quando questi sembrano ridursi.

Si finisce per lavorare a cottimo: il lavoratore autonomo, come per esempio un giornalista, oppure un traduttore, viene spesso retribuito in maniera inadeguata, considerata la forte concorrenza con cui occorre misurarsi. La tentazione, è quindi quella di lavorare oltremisura, senza soluzione di continuità, spesso anche la sera e durante i weekend, per riuscire a mettere insieme un guadagno mensile accettabile.

1.4 I congedi

La Legge 53/2000 e il successivo D.L. 151/2001, meglio noto come "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità", hanno introdotto elementi di novità rispetto al passato e avevano come obiettivo la maggior fruizione dei congedi da parte dei padri e una maggiore equità nella ripartizione del lavoro di cura tra i genitori.

Tuttavia, tali iniziative legislative mostrano ancora forti limiti, essendo prevalentemente disegnate per la lavoratrice/il lavoratore dipendente, mentre insufficiente appare ancora la tutela dei lavoratori atipici, il cui numero invece sta aumentando specie tra le coorti più giovani che entrano nel mercato del lavoro, e dunque quelle potenzialmente più interessate ai congedi legati alla nascita di un figlio. Non solo, ma l'indennità percepita durante il periodo di astensione facoltativa o per malattia del bambino appare insufficiente a consentirne un pieno utilizzo da parte della madri (specie quelle con salari più bassi) e ancor più dei padri.

In base a quanto stabilito dal D.L. 151/2001, il congedo di maternità ha una durata di 5 mesi e spetta alle lavoratrici dipendenti, alle lavoratrici domestiche (che devono però aver versato almeno un anno di contributi nei due anni precedenti il periodo di assenza obbligatoria o almeno sei mesi di contributi nell'anno precedente) e alle lavoratrici agricole (che devono però aver effettuato un minimo di 51 giornate di lavoro nell'anno

precedente il periodo di assenza obbligatoria). Durante questo periodo un'indennità sostitutiva pari all'80% della retribuzione media giornaliera viene pagata alle lavoratrici dipendenti. Tale indennità è aumentata al 100% per talune categorie, a seconda dei contratti collettivi e per il pubblico impiego. Se il datore di lavoro ha omesso il versamento l'indennità non viene pagata. L'importo è variabile e dipende dal reddito percepito nell'anno precedente. Per ottenere l'indennità di maternità è necessario che risultino accreditate almeno tre mensilità di contribuzione nei dodici mesi precedenti il periodo di maternità. Alle lavoratrici autonome spetta un'indennità pari all'80% della retribuzione calcolata sull'anno precedente. Il D.M. 12 luglio 2007 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 247 del 23 ottobre 2007 ha previsto l'estensione dell'astensione obbligatoria, in favore delle seguenti forme contrattuali: lavoratrici a progetto e categorie assimilate (collaboratrici coordinate e continuative), associate in partecipazione, libere professioniste iscritte alla gestione separata, lavoratrici che svolgono prestazioni occasionali (ossia di durata inferiore a 30 giorni nell'anno solare e con un compenso inferiore a 5.000 euro con lo stesso committente), lavoratrici riconducibili alle categorie "tipiche" (amministratore, sindaco, revisore di società, di associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica), lavoratrici titolari di rapporti di "lavoro autonomo occasionale", venditori "porta a porta". Per le lavoratrici a progetto e categorie assimilate è stato previsto il diritto alla proroga della durata del rapporto di lavoro per un periodo di 180 giorni.

L'indennità di maternità per i lavoratori iscritti alla gestione separate dell'INPS spetta alle madri naturali, madri affidatarie (o padri qualora le madri non ne facciano richiesta), padri (in caso di morte o grave infermità della madre) a condizione che non siano iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie e versino una contribuzione maggiorata dello 0,50%, salita allo 0,72% dal luglio del 2007 a seguito dell'aliquota aggiuntiva.

Il diritto al congedo parentale spetta ai lavoratori e alle lavoratrici dipendenti (esclusi quelli a domicilio o gli addetti ai servizi domestici) titolari di uno o più rapporti di lavoro in atto. Il Testo Unico regola esplicitamente i congedi parentali della lavoratrice o del lavoratore, ossia dei "dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative" (art. 2). La Legge prevede per i genitori un periodo di congedo parentale complessivo di 10 mesi, elevabili a 11 mesi qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi. In particolare, alla madre compete, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità di cinque mesi, un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi.

Al padre compete un periodo facoltativo continuativo o frazionato non superiore ai 6 mesi elevabile a 7 se questi fruisce del congedo parentale per almeno 3 mesi. Il padre può astenersi facoltativamente dal lavoro per 7 mesi a patto che la madre si astenga per soli 4 mesi.

L'opportunità di poter usufruire di un mese in più di congedo ha la precisa finalità di incentivare il lavoratore padre a usufruire del congedo parentale. Il limite complessivo non può comunque superare 11 mesi.

Per le lavoratrici autonome, madri di bambini nati a decorrere dal 1° gennaio 2000 il Testo Unico ha esteso il diritto al congedo parentale, compreso il relativo trattamento

economico, ma limitatamente ad un periodo di tre mesi, entro il primo anno di vita del bambino. I padri lavoratori autonomi non hanno invece diritto al congedo parentale, mentre lo stesso limite dei tre mesi e lo stesso trattamento economico si applica ai lavoratori parasubordinati. Con il Testo Unico del 2001, viene inoltre introdotta una importante innovazione, ossia la possibilità della fruizione contemporanea del congedo parentale da parte dei due genitori: il padre può utilizzare il proprio periodo di congedo parentale durante il periodo di congedo della madre oppure mentre la madre usufruisce dei riposi giornalieri (due ore di permesso per allattamento fino al compimento del primo anno di vita del bambino).

Secondo la Legge 53/2000 per i lavoratori dipendenti l'indennità per astensione facoltativa è pari al 30% della retribuzione media giornaliera fino al terzo anno di vita del bambino per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi. In caso di superamento dei 6 mesi complessivi tra i genitori, e fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione si ha solo per redditi molto bassi. La Legge 53/2000 estende poi il diritto al congedo parentale anche ai genitori affidatari o adottivi. La durata del congedo è estesa poi nel caso di bambini portatori di handicap. Per quanto riguarda i genitori soli, il Testo Unico prevede un congedo parentale, continuativo o frazionato, pari a 10 mesi.

Si rileva che le difficoltà maggiori a sfruttare a pieno tale congedo si hanno da parte di donne a basso reddito a causa della bassa indennità prevista. Secondo alcune recenti stime, infatti, un incremento della durata del congedo parentale non avrebbe quasi nessun effetto per le lavoratrici con qualifiche più basse, che non possono permettersi di usufruire del congedo, perché questo comporta una retribuzione molto ridotta rispetto al salario normale.

Anche per quanto riguarda gli uomini, avendo questi solitamente salari più elevati, la fruizione del congedo comporterebbe una riduzione del reddito familiare ancora maggiore, circostanza che contribuisce a scoraggiare tale scelta. Sono note, inoltre, le conseguenze negative sugli sviluppi di carriera legate alla nascita di un figlio. Il risultato è che, per incentivare una differente ripartizione dei carichi all'interno della famiglia, le soluzioni proposte devono essere sostenibili. Infine la Legge 53/2000 introduce inoltre per le lavoratrici autonome il *sostituto d'impresa* (art. 9). Questa figura professionale, scelta tra gli iscritti ad un apposito albo, ha il compito di sostituire il lavoratore autonomo che si debba assentare (anche part-time) per motivi familiari o di maternità. Questo strumento ha riscosso però poco successo ed è stato scarsamente utilizzato.

Per completare il quadro normativo in materia di congedi si segnalano le due novità introdotte dalla Riforma del Lavoro del Ministro Fornero legate ai temi della conciliazione vita-lavoro e della promozione di una gestione paritaria della cura dei figli: il congedo obbligatorio di paternità e la distribuzione di *voucher* per far fronte alle spese degli asili nido privati o servizi di *baby-sitting* per le madri che decidano di rientrare a lavoro alla fine del congedo di maternità, in alternativa al ricorso al congedo parentale (Legge 28 giugno 2012, art. 4, comma 24).

Il primo provvedimento introduce l'obbligo di un giorno di astensione dal lavoro per il lavoratore dipendente divenuto padre entro i primi 5 mesi di vita del figlio; a tale assenza è possibile aggiungere un periodo di ulteriori due giorni previo accordo con

la madre, dal momento che tali giorni saranno sottratti al congedo della stessa. Si tratta chiaramente di un provvedimento di carattere simbolico, che da solo dà un contributo molto limitato all'accrescere nei padri del senso di responsabilità e di impegno alla cura dei figli e che non può affatto competere con le 52 settimane di congedo parentale autonomamente spartite tra madri e padri e retribuite all'80% previste ad esempio dalla legislazione della Danimarca, ma è comunque un segnale di qualche cosa che si sta muovendo e che ci fa ben sperare.

Anche la portata del secondo provvedimento è stata fortemente ridimensionata man mano che sono state rese pubbliche le modalità e le forme con cui esso verrà realizzato, a partire dalla notizia che i fondi stanziati a tale fine saranno 20 milioni di euro per il triennio 2013-2015: quante donne che sceglieranno di rinunciare al congedo parentale e rientrare a lavoro subito dopo i 5 mesi di congedo obbligatorio potranno effettivamente beneficiarne? Secondo quanto stabilito dal decreto, i *voucher* avranno un valore di 300 euro mensili, saranno elargiti per un massimo di sei mesi e potranno essere usati o per pagare una baby-sitter (in questo caso saranno versati in forma di buoni lavoro) o per pagare il nido (in questo caso l'INPS verserà direttamente la somma alla struttura scelta); le lavoratrici autonome o con contratti 'atipici' potranno avere i *voucher* solo per tre mesi. Le lavoratrici che sceglieranno di accedere questo servizio potranno farlo anche in una forma ibrida, chiedendo ad esempio di avere il bonus solo per due o tre mesi e per il resto beneficiare del congedo parentale.

Un rapido calcolo - 20 milioni di euro equivalgono a circa 11.000 *voucher* per sei mesi - intrecciato con i dati sull'occupazione femminile (le lavoratrici che hanno avuto un figlio nel 2011 sono state 312.000) ci fa stimare che i *voucher* saranno disponibili per il 3,5% del totale. La graduatoria nazionale sarà stilata in base all'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) - a parità di ISEE varrà la precedenza nell'invio della domanda. Il provvedimento, teso a favorire la conciliazione e agevolare il rientro delle donne al lavoro dopo la maternità, non può esimersi da alcune criticità: se, ad esempio, viene proposto come un'alternativa al congedo parentale, congedo che può essere richiesto da entrambi i genitori, perché i *voucher* sono rivolti solo alle madri e non anche ai padri? L'aiuto dei padri è aumentato in modo rilevante in quei paesi europei dove è stato incentivato economicamente: in Svezia e negli altri paesi scandinavi la sostituzione tra i due genitori avviene per un massimo di 12 mesi consecutivi (o 24 frazionabili) e gli effetti positivi si sono avuti anche sull'indice di natalità e sui risultati scolastici e comportamentali dei figli. Il congedo viene inoltre adeguatamente indennizzato ed è pari ad almeno il 60-80% della retribuzione. In particolare, l'esperienza svedese suggerisce che la flessibilità nell'utilizzo dei congedi parentali e la possibilità di congedi part-time per entrambi i genitori, anche contemporaneamente, vanno nella direzione di una più equa distribuzione dei carichi di cura nella famiglia e di una maggiore simmetria nel mercato del lavoro, riducendo le penalizzazioni di carriera e di salario per le donne ed agevolandone la produttività.

A livello di Unione europea, nel tentativo di armonizzare le diverse legislazioni e di stimolare politiche più generose nei paesi dove più limitato è il diritto al congedo parentale, nell'estate del 2009 è stato stipulato dalle parti sociali europee un nuovo accordo quadro per prolungare la sua durata, portandolo da 3 a 4 mesi per genitore con

obbligo di applicazione a tutti i lavoratori dipendenti, a prescindere dalla forma del loro contratto. In base all'accordo, ai genitori che ritornano al lavoro dopo il congedo parentale viene poi offerta la possibilità di chiedere l'adattamento delle loro prestazioni di lavoro (ad esempio la flessibilità dell'orario di lavoro). La nuova direttiva è entrata in vigore dal 2010.

Dalle esperienze effettuate, si è rilevato che gli individui rispondono agli incentivi; e questo determina i comportamenti. In Italia il modello prevalente è ancora quello in cui le attività di cura sono una questione di donne: le donne lavorano meno degli uomini, e anche quando lavorano si occupano di più dei figli.

Come è stato dimostrato da molti studi, le soluzioni più efficaci prevedono un'offerta adeguata di asili nido combinata con congedi parentali non troppo lunghi (6-8 mesi), ma meglio pagati. La sostituzione può essere per un massimo di 12 mesi consecutivi o 24 frazionabili.

Investire sui servizi all'infanzia riguarda la possibilità del nostro paese di tornare a crescere e di pensare al futuro. I dati internazionali confermano come i primi anni di vita siano un passaggio tanto cruciale al punto di determinare il percorso di ciascuno nella vita adulta. Ed è proprio in questa fascia di età, infatti, che si costruiscono le pari opportunità.

Lo sapevi che...

In Svezia fino al compimento dell'ottavo anno di età del figlio, entrambi i genitori, a turno, possono richiedere il congedo parentale. La durata è media ma il congedo è ben retribuito: quello di maternità all'80%, il parentale al 66%. Esiste anche la possibilità di richiedere dei congedi part-time, anche di alcuni giorni la settimana, da parte dei genitori. I part-time possono essere richiesti contemporaneamente e simultaneamente da entrambi: ad esempio la madre lavora solo il mattino e il padre solo il pomeriggio o viceversa, consentendo loro di rimanere entrambi sul mercato del lavoro senza rinunciare ad accudire i figli piccoli.

Negli ultimi anni si è andata affermando la consapevolezza della necessità di servizi di qualità che pongano come fulcro il benessere della persona/bambino e che consentano a tutti i bambini di vivere esperienze sociali stimolanti, sino ad arrivare alla previsione di un sistema integrato di servizi anche per i più piccoli.

Tale esigenza nasce, peraltro, anche da altri fattori, tra i quali il principale è senza dubbio rappresentato dall'insufficiente disponibilità di posti negli asili nido.

Ancora oggi i tassi di accoglimento della domanda delle famiglie rispetto a questa tipologia di servizi è solo marginalmente soddisfatta; essi sono riservati, nel nostro paese, ad una minoranza di bambini (14.6-21%), con qualche eccezione per alcune Regioni del Centro-Nord (27-28%). Per di più, il non avere tenuto presente nelle politiche statali degli indirizzi della Commissione europea - Rete per l'infanzia (*Quaranta obiettivi di qualità per i servizi per l'infanzia*, 1996) - che consigliava di impegnare almeno l'1% del PIL per creare servizi per la prima e seconda infanzia (obiettivo 7) - ha trattenuto l'Italia nei livelli bassi tra i paesi della Comunità per l'offerta di servizi educativi, in par-

icolare per la prima infanzia. Per ulteriori approfondimenti si rimanda al D.Lgs. 151/2001 -Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità e alla Legge n. 92 del 28 giugno 2012 - Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

1.5 Maternità e Allattamento

Il Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità approvato dal Parlamento nel marzo del 2001 ha raccolto tutte le norme emanate nel corso degli anni sui temi della maternità e della salute e sicurezza delle lavoratrici in stato di gravidanza o allattamento.

Ancora una volta l'input decisivo è venuto dall'Unione europea: la Direttiva 92/85 ha definito gli obblighi a carico del datore di lavoro in caso di gravidanza/puerperio/allattamento delle sue dipendenti, obblighi che si concretizzano in una serie di misure preventive volte a proteggere il nascituro anche nelle prime settimane successive al concepimento, quando ancora la gravidanza non è nota alla stessa madre. Alla base delle linee direttrici UE e del Decreto 151 c'è la consapevolezza che condizioni accettabili in situazioni normali possono non esserlo più durante la gravidanza.

Lo sapevi che...

L'attuale riforma del mercato del lavoro proposta dal Ministro Fornero era da tempo attesa e più volte ci è stata sollecitata dall'Europa. La riforma, una volta a regime, si propone di introdurre cambiamenti importanti anche in merito al lavoro per le donne ed in particolare: Conciliazione e disciplina del congedo di paternità obbligatorio

Per favorire una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all'interno della coppia, sono previste alcune modifiche al T.U. sulla maternità e l'introduzione del congedo di paternità obbligatorio è riconosciuto al padre lavoratore entro 5 mesi dalla nascita del figlio e per un periodo pari a 3 giorni continuativi.

Agli oneri derivanti da tali interventi, si provvederà con l'utilizzo parziale delle risorse del fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento dell'occupazione giovanile e delle donne (art. 24, comma 27, Legge 214/2011).

Misure volte a favorire la conciliazione vita lavoro

Al fine di promuovere la partecipazione femminile al mercato del lavoro, si intende disporre l'introduzione di voucher per la prestazione di servizi di baby-sitting. Le neo mamme avranno diritto di chiedere la corresponsione dei voucher dalla fine della maternità obbligatoria per gli 11 mesi successivi in alternativa all'utilizzo del periodo di congedo facoltativo per maternità. Il voucher è erogato dall'Inps. Tale cifra sarà modulata in base ai parametri dell'indicatore della situazione economica equivalente della famiglia (ISEE).

Le risorse a sostegno di questo intervento saranno reperite nell'ambito del già citato a fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento dell'occupazione giovanile e delle donne.

Pertanto, una volta constatata la gravidanza, il datore di lavoro è tenuto a modificare temporaneamente le condizioni o l'orario di lavoro della lavoratrice per evitare di esporla a rischi. Tali rischi potenzialmente dannosi per la gravidanza si dividono in:

- *chimici* (esposizione a sostanze pericolose come metalli pesanti, pesticidi, disinfettanti, solventi, ecc.);
- *fisici* (rumore, radiazioni ionizzanti e non, vibrazioni, alte temperature, ecc.);
- *biologici* (esposizione a batteri, virus, tossine, ecc.);
- *fattori organizzativi* del lavoro stesso (postura, movimentazione di carichi o qualsiasi altro disagio fisico e mentale dovuto all'attività svolta) potenzialmente dannosi per il nascituro.

Ovviamente le conseguenze dell'esposizione a questi fattori di rischio per la gravidanza variano in base alla durata dell'esposizione stessa, alla sua intensità, ad eventuali combinazioni sinergiche con altri fattori pericolosi (ad es. il fumo, l'alcool, ecc.) ed anche alla predisposizione individuale della lavoratrice e del lavoratore. Questi agenti di rischio possono provocare effetti dannosi di diverso tipo sulla salute riproduttiva di uomini e donne: si parla di tossicità riproduttiva per quegli agenti che provocano disordini ormonali, anomalie negli spermatozoi o difficoltà nel concepimento, mentre di tossicità dello sviluppo per quelli i cui effetti si manifestano sulla salute del feto (morte dell'embrione, alterazione della crescita, nascita prematura o anomalie congenite). È importante sapere che alcune sostanze tossiche, come i pesticidi, si possono anche concentrare nel latte materno ed essere così trasmesse al neonato durante l'allattamento. Infine, anche i capelli, le mani e gli indumenti possono trasportare sostanze nocive dal posto di lavoro all'ambiente domestico: il cambio degli abiti e un'accurata pulizia personale prima di lasciare i luoghi di lavoro possono contribuire a proteggere la salute propria e dei propri figli!

Così ad esempio, per quanto riguarda i fattori chimici, l'esposizione a metalli pesanti altamente tossici quali il piombo - di frequente impiego nei settori: ceramica, metalmeccanica, elettronica, lavorazione del petrolio, distribuzione della benzina, grafica - o il mercurio che può provocare aborti, malformazioni congenite o deficit nella crescita intrauterina; lo stesso vale per alcuni solventi, pesticidi, gas anestetici e per i farmaci antitumorali quotidianamente manipolati dal personale sanitario, dei quali alcuni sono riconosciuti come teratogeni e mutageni.

Quanto ai fattori fisici, diversi studi sul più diffuso di essi, il rumore (fattore di rischio che interessa: settore tessile e confezionamento meccanizzato, ambiente scolastico, lavori su strada, settori commerciali rumorosi), è stata rilevata una riduzione nella crescita del feto, in caso di esposizione a rumore durante la gravidanza, con alta probabilità di nascita prematura e neonati sottopeso. Diminuzione della fertilità, aumento di aborti e complicanze in gravidanza sono emersi invece come rischi connessi alle vibrazioni sul lavoro (presenti in: industria tessile, agricoltura, lavoro sui mezzi di trasporto); quanto all'esposizione a radiazioni ionizzanti, che riguarda in particolare il personale medico



e paramedico di radiodiagnostica e radioterapia, i cui effetti nocivi, se non contrastati potrebbero configurarsi con sterilità, aumento di aborti, insorgere di malformazioni e tumori nei figli.

Si ricorda inoltre che, in nome del principio di precauzione e prevenzione, le stesse misure protettive o di allontanamento vanno applicate anche per sostanze e fattori solamente 'sospetti' di rischio, per i quali non c'è ancora certezza di pericolosità.

Per quanto riguarda gli aspetti organizzativi, ecco alcuni fattori legati alla gravidanza che possono ripercuotersi sul lavoro:

mal di schiena ➡ postura eretta/movimentazione manuale dei carichi

malessere mattutino ➡ primi turni/esposizione ad odori forti/spostamenti

vene varicose/problemi circolatori ➡ postura eretta o seduta per tempi prolungati

visite frequenti alla toilette/fame/ sete ➡ vicinanza ai servizi/ possibilità di nutrirsi e bere

impedimento nei movimenti/velocità/agilità difficoltà nel chinarsi/spostare carichi/provocato dall'aumento del peso ➡ lavoro in spazi ristretti

stanchezza e fatica ➡ straordinari/lavoro notturno/orari di lavoro lunghi

Qualora le modifiche alle condizioni di lavoro non fossero possibili, deve essere predispesa l'astensione anticipata dal lavoro, secondo le modalità riportate nel decreto stesso (art. 12; art. 17).

Tra i vari diritti riconosciuti alla lavoratrice gestante si segnalano:

- il diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro (art. 14);
- il divieto di lavoro della gestante a partire dai due mesi prima della data presunta del parto ai tre mesi successivi (art. 16), a meno che la stessa non scelga di usufruire della flessibilità del congedo di maternità, astenendosi dal lavoro dal mese precedente la data presunta del parto ai quattro mesi successivi, dietro presentazione di apposito certificato medico (art. 20). In caso di parto anticipato, gli ulteriori giorni non goduti verranno aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto; in caso di parto avvenuto oltre la data presunta, il giorno del parto effettivo diventa il riferimento per determinare la fine del congedo stesso;
- il divieto di lavoro notturno dalle ore 24 alle ore 6 dall'inizio della gravidanza fino al settimo mese del bambino art. 53).

1.6 Il lavoro notturno

È considerato lavoro notturno la prestazione effettuata per un periodo di almeno sette ore consecutive che comprende l'intervallo di tempo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Semplificando: tra le ore 22 e le ore 5; tra le ore 23 e le ore 6; tra le ore 24 e le ore 7.

Qualora i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) dovessero definire fasce diverse, si farà riferimento a queste ultime.

È considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che:

- svolga almeno una parte di lavoro normale nel periodo di lavoro considerato notturno;
- svolga la sua prestazione per almeno ottanta giorni all'anno, salva diversa indicazione dei CCNL.

Il limite va riproporzionato per i contratti part-time.



Limiti e divieti

È vietato occupare tra le ore 24 e le ore 6 i seguenti lavoratori:

- Le donne in gravidanza fino al compimento di un anno del bambino.
- I lavoratori dichiarati inidonei dalle competenti strutture sanitarie pubbliche.

Non sono obbligati a svolgere lavoro notturno:

- La lavoratrice madre di un figlio minore di tre anni, o in alternativa, il lavoratore padre con essa convivente.
- La lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente inferiore a 12 anni.
- La lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un disabile.
- I lavoratori minorenni per il periodo lavorativo di 12 ore comprendenti l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7.

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le 8 ore nelle 24. Nel caso di orario di lavoro articolato su orari plurisettimanali (turni), il limite di 8 ore viene calcolato su un periodo di riferimento più ampio definito dalla contrattazione collettiva, anche aziendale.

Con apposito Decreto Ministeriale viene definito l'elenco delle lavorazioni che comportano rischi o tensioni fisiche o mentali particolari e rilevanti. In questi casi il limite è sempre riferito alle 8 ore nelle 24 ore.

Deroghe ammesse

- Attività di carattere culturale, artistico, sportivo, pubblicitario, purché non oltre le ore 24.
- Minore con più di 16 anni per casi di forza maggiore e per il tempo strettamente necessario.
- Casistica prevista dai CCNL.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda a:

- D.Lgs. 66/2003 - "Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro";
- D.Lgs. 532/1999 - "Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'articolo 17, comma 2, della Legge 5 febbraio 1999, n. 25".

Lo sapevi che...

Lo svolgimento dell'attività lavorativa notturna non può avvenire in danno della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori. Pertanto, attraverso controlli preventivi e periodici, il datore di lavoro ha l'obbligo di accertare lo stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno. Nel caso di sopravvenuta inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente o da strutture sanitarie pubbliche, il D.Lgs.

66/2003 prevede che il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

1.7 Il fattore economico

L'importanza della riduzione del divario occupazionale di genere non è solo un'esigenza di eguaglianza ma è anche un importante motore di sviluppo economico: il lavoro delle donne è fondamentale per difendere le famiglie e i figli dal rischio di povertà. Uno studio italiano del 2007 analizza proprio le situazioni di povertà reddituale delle famiglie europee dimostrando come quelle monoreddito, con figli minorenni, appartengano alla tipologia familiare maggiormente investita da problemi di vulnerabilità. Il loro reddito medio pro capite (reso equivalente attraverso l'uso di opportune scale) è inferiore del 30% a quello delle famiglie a doppio reddito.

L'occupazione femminile genera ulteriore lavoro: le famiglie a doppio reddito consumano molti più servizi; secondo alcune stime, per ogni 100 donne che entrano nel mercato del lavoro si possono creare fino a 15 posti aggiuntivi nei settori per l'assistenza all'infanzia e agli anziani, per le prestazioni per i bisogni domestici, per la ricreazione, ristorazione e così via.

Nelle società postindustriali le maggiori prospettive di incremento occupazionale si concentrano proprio nei servizi e a differenza di quelli alle imprese, che nel mondo globalizzato vengono trasferiti in paesi lontani per questioni di convenienza, quelli alle famiglie sono servizi che hanno il grande vantaggio che devono essere prodotti vicino a coloro i quali ne usufruiscono.

È noto che il reddito di un paese e le sue dinamiche di sviluppo sono strettamente collegate al suo tasso di occupazione. Il primo elementare nesso tra donne e crescita è proprio questo: una maggiore presenza femminile nel mercato del lavoro significa più occupati e dunque maggior Prodotto interno lordo (PIL).

Le donne negli ultimi anni sono diventate il vero motore dell'economia mondiale: un'inchiesta pubblicata nel 2006 su *The Economist* ha evidenziato stime sorprendenti, secondo le quali nell'ultimo decennio l'incremento dell'occupazione femminile nei paesi sviluppati ha contribuito alla crescita del PIL globale (di tutto il pianeta terra) più dell'intera economia cinese. Infatti se il Giappone portasse la propria quota di donne occupate ai livelli americani (ovvero dal 58% al 68% circa), il suo tasso di crescita economica aumenterebbe di quasi mezzo punto percentuale all'anno per almeno venti anni.

Purtroppo in Italia il tasso di occupazione femminile è più basso di quello giapponese

e lo scostamento è particolarmente marcato nelle regioni meridionali. Favorire l'occupazione femminile ha dunque ricadute positive sia sulla formazione delle coppie, che considerano il doppio stipendio una risposta all'instabilità del mercato del lavoro e anche all'instabilità delle unioni coniugali stesse, sia come protezione dal rischio di povertà delle famiglie. Infine, l'occupazione femminile va incontro ai desideri delle donne stesse. Tra le donne occupate in età 35-45, meno del 20% concorda con l'affermazione che essere casalinga consente alla donna di realizzarsi quanto un lavoro retribuito.

Autorevoli studiosi hanno quindi recentemente evidenziato l'importanza della riduzione del divario occupazionale di genere non solo come esigenze di eguaglianza ma anche perché importante motore di sviluppo. Lo spreco delle risorse femminili caratterizza infatti i paesi in declino. Incentivando il lavoro delle donne, questi paesi avrebbero oggi la possibilità di effettuare veri e propri balzi in avanti dal punto di vista della crescita economica; ad esempio se tutti i paesi europei avessero incentivato la loro produttività per occupato ai livelli statunitensi, il PIL di questi paesi sarebbe cresciuto del 7%; se questi stessi paesi avessero allineato il tasso di occupazione femminile a quello USA (pari al 68% circa), il PIL sarebbe cresciuto del 13%.

È evidente che negli ultimi anni la flessibilità indotta dalla competizione globale e soprattutto la recente negativa congiuntura economica hanno portato all'attuale situazione di crisi, registrando al contempo una flessione delle tutele delle lavoratrici madri di cui, ad esempio, come già illustrato nei paragrafi precedenti, le dimissioni in bianco rappresentano, ancora oggi, nel nostro paese, uno dei tanti fenomeni di discriminazione.

Tutto ciò, unito alla presenza di radicati pregiudizi sull'inaffidabilità e improduttività delle donne che diventano madri, spinge molte di queste ad uscire dal mercato del lavoro, spesso anche in modo definitivo. Le aziende perdono così preziose risorse e competenze ed è una perdita che grava su tutta la società. È noto ed ampiamente dimostrato che le aziende con una percentuale maggiore di donne anche ai livelli decisionali sono più innovative, competitive e conseguono migliori risultati economici. Ciò dovrebbe insegnare alle donne a non essere rinunciatricie e a credere di più nelle proprie capacità; ciò dovrebbe anche far riflettere un management aziendale ed una classe politica che guardano al futuro.

E proprio in quest'ottica si incentra l'intesa sulla conciliazione siglata il 7 marzo 2011 dal Governo italiano e dalle parti sociali, in cui viene introdotto un dispositivo finalizzato a spingere le aziende a sperimentare al loro interno misure di conciliazione e servizi.

Le misure consentono di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali, ad esempio part-time, telelavoro, lavoro ripartito, lavoro intermittente, tipologie contrattuali ad orario ridotto, modulato e flessibile, flessibilità di orario in entrata e in uscita, banca delle ore.

Dal quadro tracciato emerge dunque che un'organizzazione flessibile del lavoro può essere una condizione importante per i lavoratori e le lavoratrici al fine di conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari; il lavoro part-time è infatti diventato uno degli strumenti più diffusi ed è in forte crescita lo strumento del telelavoro utilizzato nei settori pubblico e privato.

Il 20 settembre 2001, l'*European Trade Union Confederation* (ETUC), l'*Union of Indu-*

Industrial and Employers's Confederation of Europe (UNICE) e il Centro Europeo delle Imprese Pubbliche (CEEP) hanno avviato le trattative finalizzate a redigere un accordo-tipo valido nei paesi membri e a gettare le basi di un'economia *knowledge-based*. L'accordo formulato dai sindacati e firmato il 16 luglio 2002, rappresenta un punto di riferimento per i paesi membri che vogliono adottare il telelavoro, in conformità con le procedure nazionali e le specifiche politiche occupazionali.

L'implementazione di questo accordo, di natura volontaria, non implica una riduzione del livello generale di sicurezza e protezione garantito ai lavoratori e non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere contratti complementari che possano tener conto di esigenze specifiche.

Il telelavoro è considerato sia come lo strumento attraverso il quale imprese pubbliche e private modernizzano l'organizzazione del lavoro, sia come possibile strada scelta dal lavoratore per conciliare vita privata - vita professionale e ottenere una maggiore autonomia nella gestione dei compiti da svolgere. L'accordo del 2002 è stato reso effettivo il 15 luglio 2005, ma solo cinque dei 25 paesi membri del tempo (Italia, Paesi Bassi, Ungheria, Spagna e Gran Bretagna) lo hanno attuato in quell'anno. Molti altri paesi hanno completato l'attuazione nel 2006, ma alcuni (come la Danimarca, l'Austria e la Slovenia) sono stati molto più lenti.

Nei vari paesi sono stati utilizzati diversi metodi di implementazione dell'accordo: la legislazione, la contrattazione collettiva e le Linee guida per le buone pratiche. Il Portogallo e altri nuovi paesi membri, ad esempio, hanno trasposto l'accordo sul telelavoro nella legislazione; la Gran Bretagna e l'Irlanda hanno emesso Linee guida per le buone pratiche, mentre molti paesi continentali hanno scelto di normare tale pratica attraverso i contratti collettivi.

Gli sviluppi futuri delle buone pratiche per la conciliazione si intrecciano in ultima analisi con il nuovo approccio europeo alle problematiche sociali: combinazione tra flessibilità lavorativa, protezione sociale e sicurezza occupazionale (*flexicurity*), uniti al potenziamento della dimensione culturale.

SCHEDA DI APPROFONDIMENTO: LE PARI OPPORTUNITÀ

Nel 1996 viene istituito l'Ufficio del Ministro per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il 12 luglio 1997, con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, vengono fissate le funzioni del Ministro. Il Dipartimento per le Pari Opportunità viene istituito con il D.P.C.M. n. 405 del 28 ottobre 1997, modificato con i D.P.C.M. del 30 novembre 2000, D.P.C.M. del 30 settembre 2004 e D.P.C.M. del primo marzo 2011.

Le competenze

Il Dipartimento provvede agli adempimenti riguardanti:

- l'indirizzo, la proposta e il coordinamento delle iniziative normative e amministrative in tutte le materie attinenti alla progettazione e alla attuazione delle politiche di pari opportunità;

- l'acquisizione e l'organizzazione di informazioni, anche attraverso la costituzione di banche dati, nonché la promozione e il coordinamento delle attività conoscitive, di verifica, di controllo, di formazione e informazione nelle materie della parità e delle pari opportunità;
- l'adozione e il coordinamento delle iniziative di studio e di elaborazione progettuale inerenti le problematiche della parità e delle pari opportunità;
- la definizione di nuove politiche di intervento, di studio e promozione di progetti ed iniziative, nonché di coordinamento delle iniziative delle amministrazioni e degli altri enti pubblici nelle materie della parità e delle pari opportunità;
- l'indirizzo e il coordinamento delle amministrazioni centrali e locali competenti, al fine di assicurare la corretta attuazione delle normative e degli orientamenti governativi nelle materie della parità e delle pari opportunità;
- la promozione delle necessarie verifiche in materia da parte delle amministrazioni competenti, anche ai fini della richiesta, in casi di particolare rilevanza, di specifiche relazioni o del riesame di particolari provvedimenti ai sensi dell'art. 5, comma 2, lettera c), della Legge 23 agosto 1988, n. 400;
- l'adozione delle iniziative necessarie all'adeguamento dell'ordinamento nazionale ai principi ed alle disposizioni dell'Unione europea e per la realizzazione dei programmi comunitari nelle materie della parità e delle pari opportunità;
- la cura dei rapporti con le amministrazioni statali, regionali, locali, nonché con gli organismi operanti in materia di parità e di pari opportunità in Italia e all'estero, con particolare riguardo all'Unione europea, all'Organizzazione mondiale delle Nazioni Unite, al Consiglio d'Europa e all'OCSE;
- l'adozione delle iniziative necessarie alla rappresentanza del Governo italiano, in materia, nei rapporti internazionali e in organismi nazionali e internazionali, anche mediante la designazione di rappresentanti;
- l'organizzazione ed il funzionamento della segreteria della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna;
- l'acquisizione e l'organizzazione di informazioni, anche attraverso banche dati, nonché la promozione di iniziative conseguenti, in ordine alle materie della prevenzione, assistenza e tutela dei minori dallo sfruttamento e dall'abuso sessuale dei minori oggetto della delega di funzioni al Ministro di cui all'art. 2, comma 1, del D.P.C.M. 14 febbraio 2002;
- lo svolgimento delle funzioni di cui art. 7 del D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215 e all'art. del D.P.C.M. 11 dicembre 2003, recanti disciplina dell'ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni di cui art. 29 della Legge comunitaria 1 marzo 2002, n. 39.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda a:

- D.Lgs. 5/2010 - "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione). (10G0018)";
- D.Lgs. 198/2006 - "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246".

SCHEDA DI APPROFONDIMENTO: DONNE AL PIT-STOP**Iniziative nazionali****Sicuramente noi**

La campagna promossa dal ministero del Lavoro "Sicuramente Noi" si pone l'obiettivo di informare i cittadini, e in particolare le donne che lavorano, sul ruolo delle Consigliere di Parità, che in ogni Regione e Provincia svolgono azioni concrete per promuovere l'occupazione femminile e la conciliazione tra lavoro e famiglia, intervenendo direttamente a sostegno delle pari opportunità, dell'uguaglianza e della sicurezza nei luoghi di lavoro. La campagna mette in risalto alcune tra le più comuni situazioni a rischio che le donne lavoratrici si trovano ad affrontare e dover gestire: l'inserimento nel mondo del lavoro, l'avanzamento di carriera, lo stress correlato alla conciliazione lavoro-famiglia, la garanzia di adeguate condizioni di sicurezza. La campagna mette a disposizione di tutte le donne lavoratrici un numero verde da contattare per rintracciare la Consigliera di Parità più vicina alla quale rivolgersi: 800 196 196.

URL: http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/AreaComunicazione/CampagneComunicazione/2010/20100503_Campagna_Comunicazione_SicuramenteNoi.htm

Nascita dei CUG

L'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dall'Unione europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e *mobbing*.

L'amministrazione pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si ritrovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, in particolare negli artt. 7 e 57, e nella contrattazione collettiva. L'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro.

Tra i recenti interventi normativi, la Legge 183/2010, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano "al proprio interno, (...), il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni" (art. 57, comma 1). La presente direttiva, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi del comma 4, dell'art. 57, del D.Lgs. 165/2001, detta Linee guida per il funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (d'ora innanzi chiamati CUG).

URL: http://www.mobbing-prima.it/normativa_marzo2011.pdf

Osservatorio Nazionale ed Europeo per il Rispetto della Pari Opportunità - ONERPO

Il progetto si rivolge in via prioritaria alle donne che operano nel settore pubblico, anche

per favorire e incrementare condizioni di pari opportunità previste dalle direttive nazionali e comunitarie, ma sarà lo spunto per iniziative successive mirate a potenziare la sicurezza e la salute psicofisica di tutti i lavoratori, dei settori pubblico e privato.

La finalità del progetto consiste nel trovare soluzioni ai problemi organizzativi del lavoro pubblico e privato, favorendone la qualità in termini di efficienza efficacia ed economicità, ma salvaguardando sempre e ovunque la salute ed il benessere dei lavoratori. Esso pone un'attenzione particolare allo stress generato da carenze organizzative, in cui spesso si nascondono gravi forme di violenza fisica e psicologica: *mobbing* e bullismo. L'obiettivo principe del progetto é agire sull'organizzazione del lavoro per migliorare la sicurezza e la salute psicofisica dei lavoratori, con riferimento specifico alle Norme ISO9000 e ai principi dell'ergonomia al fine di favorire maggiore benessere nell'approccio all'attività lavorativa.

URL: <http://www.onerpo.it/sportelli/54-tutela-della-salute-fisica-e-psicologica-negli-ambienti-di-lavoro.html>

Monitoraggio delle Politiche Regionali in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa.

Realizzato per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il documento raccoglie interventi ed iniziative per la realizzazione di servizi volti a supportare le aziende e le famiglie nella conciliazione famiglia-lavoro.

URL: http://www.cliclavoro.gov.it/news/Documents/Monitoraggiopoliticheregionali_dicembre2010.pdf

Un fiocco in azienda

Lanciato nel 2012 da ManagerItalia Milano e presto esteso a Roma, il programma *Un fiocco in azienda* nasce per aiutare le aziende a gestire al meglio la maternità delle dipendenti. Partendo dalla constatazione che un terzo delle donne abbandona il lavoro dopo il parto, con conseguenze per le aziende di perdita di professionalità e competenze, il programma si propone di facilitare il rientro in azienda delle lavoratrici dopo la maternità e valorizzare la genitorialità in generale. Esso prevede l'offerta di informazioni sulle procedure burocratiche e i congedi previsti dalla normativa, un percorso formativo che permetta alla futura mamma, se vuole, di restare in contatto con la vita aziendale anche durante l'assenza dal lavoro, un colloquio di orientamento al rientro per facilitare il reinserimento professionale, nonché una serie di opportunità esclusive per le aziende che aderiscono, quali il rilascio della Card pediatrica per reperire un pediatra in caso di emergenza, corsi formativi per una corretta alimentazione e di sostegno psicologico per affrontare serenamente la maternità.

URL: <http://donne.manageritalia.it/un-fiocco-in-azienda>

Iniziative regionali

REGIONE VALLE D'AOSTA

Giovedì 27 gennaio 2011, ore 21. Nasce "DORA - Donne in Valle d'Aosta".

La nuova associazione si propone di "rendere visibili" le idee, le parole, i problemi e i bisogni delle donne della regione, di mettere al centro la voglia di partecipazione attiva e propositiva che anima molte valdostane di età ed estrazione culturale e politica dif-

ferente, di promuovere la cultura di genere e le pari opportunità attraverso iniziative di formazione e di informazione, manifestazioni pubbliche a carattere artistico e culturale, momenti di scambio e confronto tra generazioni di donne e tra donne e uomini. L'associazione "Dora - Donne in Valle d'Aosta", nasce in un momento storico-sociale in cui le donne italiane si vedono duramente colpite dalla crisi economica internazionale, in cui la rappresentazione mediatica del corpo femminile troppo spesso offende le donne nella loro dignità, in cui permangono forme gravi di discriminazione tra i generi nel lavoro, nella politica e nella società, in cui la violenza contro le donne continua ad essere un fenomeno di proporzioni inaccettabili. Il nome scelto per la nuova associazione segnala la volontà di mettere in comunicazione il locale con il globale. DORA, infatti: - è la Dora Baltea, il fiume, ma è anche un omaggio alla femminista inglese Dora Marsden, è il "caso Dora" di Freud, è la Dora Markus di una delle più belle poesie di Eugenio Montale, è la pittrice inglese Dora Carrington ed è "Dora l'esploratrice", protagonista di un cartone animato giapponese che non soggiace agli stereotipi di genere. URL: <http://www.donneinviaggio.it/news/2011/01/nasce-dora-donne-in-valle-d-aosta.html>

REGIONE TRENTINO ALTO-ADIGE

PerLa è un progetto innovativo che sperimenta, all'interno dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari della provincia autonoma di Trento (Apss), forme di flessibilità degli orari di lavoro e di telelavoro, così da permettere la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale dei dipendenti. Il progetto si inserisce all'interno di una serie di interventi volti al miglioramento del clima aziendale e conseguentemente del servizio offerto ai cittadini. PerLa è il risultato di uno studio svolto nel corso del 2006 sulle problematiche dell'orario di lavoro in Apss, il cui 70% dei dipendenti è personale femminile.

Secondo il Comitato per le pari opportunità del personale dell'area di comparto, l'introduzione di forme di flessibilità dell'orario di lavoro avrebbe potuto contribuire a mantenere in servizio attivo e continuativo personale che altrimenti si vedeva costretto a usufruire di strumenti contrattuali, quali ad esempio il part-time o permessi a vario titolo, per conciliare la vita professionale e quella personale con conseguenti e possibili discriminazioni per il dipendente e difficoltà nell'organizzazione del lavoro: se consideriamo che sulla donna grava la maggior parte del peso del lavoro di cura e del lavoro domestico è facile capire come la conciliazione entri a pieno titolo nel benessere dei nostri dipendenti.

I monitoraggi intermedi e quelli finali della sperimentazione hanno permesso di registrare alcuni risultati positivi sia sulla soddisfazione dei partecipanti sia sull'impatto nei servizi coinvolti e sull'intero ente, come la diminuzione delle assenze e degli straordinari (-3,4% di assenze per maternità e cura dei figli e -409 ore di straordinario in un anno di sperimentazione), il recupero di ore-lavoro, il rientro a full-time di 16 persone di cui 14 donne (circa il 30% dei partecipanti al progetto che avevano il part-time). Da parte sua, l'azienda ha potuto allargare la copertura oraria giornaliera dei servizi e contare su una maggiore presenza del personale. Molte delle soluzioni sperimentate sono trasformabili in modelli trasferibili ad una pluralità di settori/servizi aziendali e non.

URL: <http://saperi.forumpa.it/story/51250/perla-personalizzazione-degli-orari-di-lavoro-e-telelavoro>

REGIONE FRIULI VENEZIA-GIULIA

La Casa Internazionale delle Donne di Trieste, centro culturale e di servizi istituito su progetto promosso dalla Provincia di Trieste è stata inaugurata l'11 dicembre 2009.

È un'associazione laica, apartitica e antifascista che opera per il potenziamento, in qualsiasi ambito, dei soggetti autonomi femminili.

Afferma, promuove e tutela i diritti delle donne e tutti i diritti umani. Contrasta ogni tipo di violenza psicologica, fisica, sessuale ed economica, la tortura, la tratta, la schiavitù, la pena di morte e la guerra. Favorisce le pratiche di pace, di solidarietà sociale e di riconoscimento delle diversità.

Si caratterizza come un'impresa di pari opportunità, un'impresa no profit e ha l'ambizione di auto finanziarsi attraverso l'erogazione di servizi e attività cooperative imprenditoriali. Tra le numerose iniziative che promuove essa sviluppa e promuove attività di aggiornamento, formazione e orientamento per favorire l'accesso delle donne di diverse fasce d'età al lavoro. Questo è in particolare l'obiettivo del Progetto Lavoro che, nel corso dell'anno, ha proposto momento di informazione e formazione con esperte ed esperti del settore dedicati alle donne in cerca di occupazione; corsi di comunicazione; un gruppo di mutuo aiuto tra donne in cerca di occupazione; il tutto prevedendo anche un servizio di baby-sitter per permettere alle donne con figli di frequentare le iniziative.

URL: <http://www.provincia.trieste.it/web/guest/percorsi-di-donne/casa-internazionale-delle-donne;jsessionid=A4156CA0C71614857E7EDDECEF228FB4>

REGIONE LOMBARDIA

Accordo di collaborazione tra il Centro Studi Progetto Donna ed Azienda Milanese Servizi Ambientali (AMSA) sul progetto "L'ORGANIZZAZIONE DI GENERE". L'adesione al progetto prevede il coinvolgimento di AMSA in percorsi di accompagnamento per la certificazione di genere. Il settore in cui opera AMSA è caratterizzato da un'occupazione prevalentemente maschile, per oggettive ragioni di gravosità dell'impegno richiesto, di lavoro su turni e in orario notturno in cui è svolto il lavoro di raccolta e spazzamento, in una città come Milano dove neppure l'essere in squadra salva da disagi ed anche aggressioni.

Questo spiega perché le donne siano il 9,5% dell'organico. Negli ultimi anni, l'azienda si sta adoperando per una maggiore apertura al mondo femminile, mettendo in campo una serie di misure per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

URL: http://www.mi.camcom.it/upload/file/1648/824350/FILENAME/04_Le_aziende.pdf
http://www.asl.lecco.it/intranet/docs_file/delibera_50_2011.pdf

Accordo di collaborazione per la realizzazione della Rete Territoriale per la Conciliazione Stipulato tra i seguenti firmatari: Assessore alla Famiglia, conciliazione, integrazione e solidarietà sociale delegato all'Accordo quadro di sviluppo territoriale della provincia di Lecco Giulio Boscagli; Asl di Lecco; provincia di Lecco; CCIAA di Lecco; Ambito territoriale di Lecco; Ambito territoriale di Bellano; Consigliera provinciale di Parità.

Il presente accordo intende imprimere un adeguato sviluppo alla valorizzazione della famiglia come soggetto attivo e come risorsa imprescindibile del *welfare*, attivando un

complesso di azioni e di interventi rivolti a donne e uomini di diverse generazioni, promuovendo ogni intervento congiunto teso al miglioramento delle conciliazione famiglia-lavoro, attraverso la collaborazione tra persone, famiglie, associazioni, mondo del terzo settore, enti e istituzioni a livello locale e in particolare attraverso la collaborazione con il sistema imprese e le parti sociali. Con il presente accordo di collaborazione a livello territoriale si intende sostenere la costruzione e lo sviluppo di un coerente sistema di politiche e di azioni volte alla conciliazione famiglia lavoro, con particolare riferimento alle esigenze espresse dal territorio, alle risorse presenti e per sostenere la massima integrazione possibile, per la competitività e la valorizzazione delle risorse territoriali, nelle tre aree principali del lavoro, della formazione e dei servizi, attraverso.

REGIONE TOSCANA

Il Servizio Accoglienza-Informazioni-Consulenza e Orientamento è un servizio di ascolto e un punto di riferimento per tutte le donne del territorio per informazioni inerenti il loro sviluppo sia sul piano professionale sia sul piano personale. È inoltre un punto di riferimento per l'ascolto e l'individuazione di azioni territorialmente condivise per le problematiche femminili inerenti il disagio e l'inclusione sociale.

URL: <http://pariopportunita.provincia.lucca.it/index.php?id=207>

REGIONE UMBRIA

Il Comune di Perugia, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività istituzionale al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, al superamento degli ostacoli che impediscono una reale parità tra i sessi in ogni ambito sociale. Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale (2010-2013), si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà locale ed alle dimensioni dell'Ente: il Comune di Perugia, attraverso l'Assessorato alle pari opportunità, le strutture direzionali, gli organi istituzionali e gli organismi di parità, intende così rafforzare e arricchire l'azione amministrativa nella città con nuove iniziative, programmi e progetti e promuovere un'attenzione specifica al benessere organizzativo, alla valorizzazione della differenza di genere nella gestione delle risorse umane, alla qualità del lavoro e di vita della lavoratrici e dei lavoratori dell'Ente, nell'intento di superare le eventuali discriminazioni dirette e indirette, in base a misure e strumenti disciplinati dalla vigente legislazione nazionale e comunitaria di cui, in particolare, si riportano alcuni utili passaggi del Codice delle Pari opportunità.

Comune di Perugia - Piano di azioni Positive 2010-2013.

URL: http://www.comune.perugia.it/resources/docs/PIANO_triennale_AzioniPositive_PariOpportunita..pdf

REGIONE LAZIO

Il Consorzio Casa Internazionale delle Donne è formato da 22 Associazioni. Le attività del Consorzio Casa Internazionale delle Donne vengono attuate in collaborazione con

le associazioni partners sia a livello nazionale che Europeo. In collaborazione con le associazioni partners la Casa Internazionale delle Donne promuove e sostiene campagne sui diritti delle donne; fornisce supporto e spazi alle attività del movimento femminista e delle associazioni impegnate a sostegno di campagne per la trasformazione culturale, politica e legislativa a livello nazionale ed europeo.

La Casa Internazionale delle Donne svolge un significativo ruolo di coordinamento e di leadership in una serie di importanti reti che riguardano: Donne e Condizioni di lavoro; Donne e Ambiente; Donne e Media; Donne e Arti; Donne e Benessere; Donne e Diritti contro ogni violenza; Donne e assistenza legale; Donne Migranti; Donne e Pace per la giustizia e contro ogni guerra. Nell'ottica di promuovere le Pari Opportunità, il Consorzio Casa Internazionale delle Donne si sta proponendo come spazio di ricerca e formazione, realizzando sia iniziative (seminari/convegni) sia progetti.

URL: www.casainternazionaledelledonne.org

REGIONE SICILIA

Conferenza stampa di presentazione de "Il mondo delle donne", il primo expo show interamente dedicato all'universo femminile. Una kermesse con le donne e per le donne, che attraverso iniziative, dibattiti ed eventi ha raccontato tutte le sfaccettature della Sicilia in rosa: la manifestazione, ideata dall'Associazione Culturale Promoda, con l'organizzazione di Btf Eventi, è stata ospitata al Centro Fieristico "Le Ciminiere" di Catania, dal 15 al 17 maggio, presso un'area espositiva divisa in due "mondi": il fucsia per l'area dedicata al "mondo per le donne" - con spazi riservati alla bellezza, alla moda, al benessere e molto altro - e il viola per identificare le "donne per il mondo", ovvero le imprenditrici siciliane che con passione, impegno e lavoro si sono distinte nel panorama nazionale.

URL: http://www.spaziadonna.com/articolo/economia-e-lavoro/30737_la-sicilia-e-donna.html

Capitolo 2. Donna, lavoro e sicurezza

2.1 La sicurezza sul lavoro

All'inizio degli anni '90 le norme per tutelare la salute e sicurezza sul lavoro erano contenute in fonti legislative di carattere generale quali la Costituzione, i Codici Civile e Penale e i D.P.R. 547/55 e 303/56, che riguardavano la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro.

Nel 1994, il noto Decreto 626 - più precisamente il D.Lgs. 626/1994 - ha inaugurato la nascita di un settore normativo specifico, fatto di decreti emanati per allinearsi alle indicazioni via via contenute nelle direttive europee, tra cui l'introduzione nelle normative nazionali del concetto dell'obbligo per il datore di lavoro di effettuare una valutazione dei rischi presenti nei luoghi di lavoro, fino ad allora completamente estraneo al mondo professionale.



Attualmente la normativa che disciplina la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro è contenuta nel D.Lgs. 81/2008, il cosiddetto Testo Unico sulla Sicurezza, integrato dal D.Lgs. 106/2009.

Si tratta di un passaggio molto importante poiché, a differenza di quanto accadeva nel Decreto 626, il cui destinatario era un generico e neutrale lavoratore, il Testo Unico si propone l'obiettivo di garantire *«l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati»* (art. 1), per proseguire specificando che tanto la valutazione dei rischi quanto i rapporti dei medici del lavoro dovranno tenere conto *«delle differenze di genere»* (cfr. artt. 28, 40).

Viene così riconosciuta, finalmente, l'esistenza di una componente squisitamente femminile all'interno della disciplina del diritto alla sicurezza dei lavoratori, che segna il passaggio da un atteggiamento verso la donna lavoratrice di protezione paternalistica o comunque limitato al periodo della maternità, ad una concezione nuova, non più neutrale rispetto alle differenze di genere ma inclusiva delle stesse, sintetizzabile nella formula: *«proteggere efficacemente senza discriminare»*.

Tale approdo, sicuramente frutto del grande impegno dell'Unione europea sul duplice fronte della sicurezza sul lavoro e dell'eliminazione delle discriminazioni basate sul sesso, è indubbiamente anche una conseguenza della massiccia femminilizzazione del mondo del lavoro verificatosi negli ultimi decenni.

È evidente infatti che uomini e donne (e non solo le lavoratrici in gravidanza), reagiscono in modo differente all'esposizione ad agenti tossici o nocivi, a vibrazioni e a tutta una serie di fattori fisici ma anche organizzativi dei tempi e dei modi del lavoro: proprio di tali differenti reazioni devono occuparsi le politiche di salute e sicurezza sul lavoro elaborate in ogni ambito professionale.

2.2 L'esposizione ai rischi: una piccola premessa

In casa, sul lavoro e nel tragitto casa-lavoro: ovunque ci troviamo, possiamo essere esposti a rischi, più o meno gravi; questi possono essere raggruppati in tre grandi categorie:

- rischi per la sicurezza;
- rischi per la salute;
- rischi trasversali.

I *rischi per la sicurezza* sono i rischi che possono provocare un infortunio, a seguito del contatto con strutture, macchinari, impianti elettrici, sostanze pericolose, oppure in seguito ad un incendio o un'esplosione.

I *rischi per la salute* sono quelli dovuti al contatto, all'ingestione o all'esposizione ad agenti chimici, a particolari fenomeni fisici oppure ad agenti biologici, che possono provocare delle malattie. Nello specifico, i rischi da agenti chimici sono connessi all'utilizzo di sostanze tossiche, nocive, irritanti, corrosive, cancerogene, mutagene, dannose per il ciclo riproduttivo: tale proprietà riguarda da vicino proprio le lavoratrici, specialmente se in gravidanza; i fenomeni fisici che comportano un rischio per la salute sono

principalmente il rumore, le radiazioni, le vibrazioni, i cui effetti non sono immediatamente visibili; i rischi biologici derivano invece dal contatto con i microrganismi.

I *rischi trasversali* dipendono da diversi fattori come le condizioni di lavoro troppo difficili, l'organizzazione del lavoro, i rapporti interpersonali, le carenze strutturali. A questa categoria di rischi appartiene, ad esempio, il rischio da stress lavoro correlato che va a colpire l'aspetto emotivo del lavoratore e della lavoratrice.

2.3 La salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: il rischio non è più neutro

La ricerca in materia di salute e sicurezza del lavoro (SSL) orientata al genere costituisce un filone di indagine relativamente recente se consideriamo che le prime ricerche ed evidenze scientifiche in materia risalgono a una quindicina di anni fa e che l'International Labour Office (ILO) ha abbracciato tale prospettiva per la prima volta nel 1999. In Europa importanti contributi sono venuti dalla diffusione, nel 2000, dei risultati delle ricerche del centro canadese Cinbiose dell'Università del Québec, che avevano evidenziato gli effetti sulla salute occupazionale derivanti dalla segregazione di genere e la generale sottostima di tali problemi.

Nel 2002 l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro lancia il suo primo progetto per riassumere lo stato dell'arte in materia e portare all'attenzione dei paesi europei la necessità di integrare le evidenze scaturite dalla ricerca in ottica di genere nelle diverse politiche europee e nazionali, promuovendo importanti sinergie tra politiche sociali e *welfare*, salute e pari opportunità.

Le tematiche di genere sono state quindi oggetto negli ultimi anni di un moltiplicarsi di studi e approfondimenti da parte della comunità scientifica in generale, che hanno posto le basi per l'individuazione di lacune e campi di indagine nuovi, nelle diverse discipline.

In particolare, nel settore della SSL, emerge con chiarezza che, per migliorare la prevenzione in ottica di genere, c'è bisogno di maggiore ricerca in aree caratterizzate da condizioni lavorative non-standard; vanno inoltre approfondite le esposizioni multiple, l'impatto sulla salute dell'aumento dell'intensità lavorativa nei servizi, vanno promossi programmi di riabilitazione e di reinserimento lavorativo per le donne.

È importante adattare il lavoro al lavoratore e non il contrario, soprattutto quando il lavoratore può essere osservato da diverse prospettive (donna, giovane, immigrata, disabile).

La nuova normativa in materia di salute e sicurezza impone ai datori di lavoro di effettuare una valutazione dei rischi professionali che sia inclusiva delle differenze di genere, ossia che non abbia come destinatario un lavoratore neutro ma consideri le differenze biologiche e socio-culturali che caratterizzano i lavoratori di sesso differente. Tale novità è rivelatrice di un significativo cambiamento di mentalità per cui la donna non è più identificata come il sesso debole da proteggere, perlopiù soltanto nella delicata fase della gravidanza, ma acquisisce una dignità autonoma in quanto lavoratrice e basta.

Certamente l'inclusione delle differenze di genere nella valutazione dei rischi è un'operazione complessa, che deve considerare molti fattori: i rischi tradizionali nelle diverse situazioni lavorative, ma anche i conflitti tra lavoro e sfera personale, le discriminazioni

nei luoghi di lavoro, le differenze contrattuali e di trattamento economico tra uomini e donne. Sul versante contrattuale va rilevato che, appurata l'indubbia crescita dell'occupazione femminile in questi ultimi anni, essa si è verificata con un largo uso di tipologie di contratto a termine e con un tasso di stabilizzazione molto inferiore rispetto ai lavoratori maschi.

Le statistiche ci permettono di fare una serie di considerazioni di carattere generale, a partire dal fatto che nell'Unione europea i disturbi più diffusi provocati dall'attività lavorativa sono, in ordine: mal di schiena, stress, dolori muscolari, del collo e delle spalle e stato di affaticamento.

Ancora, se è vero che gli uomini subiscono più infortuni sul lavoro rispetto alle donne, queste hanno però maggiori probabilità di manifestare patologie legate all'attività lavorativa, in particolare disturbi agli arti superiori, stress lavoro-correlato, malattie infettive e affezioni cutanee, a fronte invece di una maggiore insorgenza nei lavoratori uomini di malattie cardiache, disturbi dell'udito e affezioni polmonari.

Alcuni rischi "tradizionali" presenti in settori ad alta occupazione femminile:

RISCHI LEGATI ALL'ERGONOMIA E AL LAVORO AI VIDEOTERMINALI

Alcune attività ad alta concentrazione femminile consistono nel trascorrere molte ore davanti al monitor sedute ad una scrivania: attività di segreteria e *data-entry*, centralista, addetta allo sportello al pubblico, attività amministrativa e di contabilità, ecc. Questo tipo di lavoro è correlato ai seguenti fattori di rischio:

- da posture incongrue e movimenti ripetitivi, come le operazioni di digitazione sulla tastiera, possono derivare disturbi cronici alla colonna vertebrale e infiammazioni di muscoli e tendini; a questo proposito la normativa contiene specifiche indicazioni sulle caratteristiche che devono avere le scrivanie e le sedie dei lavoratori; una qualità dell'aria malsana all'interno dell'ufficio - dovuta per esempio alla scarsa manutenzione degli impianti di condizionamento in cui possono svilupparsi funghi, batteri e virus - può provocare affezioni respiratorie (asma, polmoniti, ecc.);
- l'eccessiva monotonia e ripetitività di alcuni lavori, oppure il contatto con il pubblico previsto in altri, possono essere causa di stress;
- condizioni scorrette di illuminazione, come la presenza di riflessi sullo schermo e abbagliamenti, può provocare affaticamento visivo ed andare ad aggravare difetti visivi già preesistenti.

RISCHI LEGATI ALLA MOVIMENTAZIONE DEI CARICHI E ALLE POSTURE

Le posture adottate durante il lavoro, che si tratti di attività statiche o dinamiche, comportano spesso un rischio che può interessare la colonna vertebrale - quando si tratta di compiere sforzi eccessivi come nel caso di spostamento, sollevamento e trasporto manuale di oggetti o persone - oppure essere a carico degli arti superiori, nello specifico mani e avambracci - quando si tratta invece di compiere movimenti ripetitivi che sollecitano alcune strutture in modo eccessivo, come accade nelle operazioni di digitazione sulla tastiera ma anche di confezionamento.

Questo tipo di rischi è diffuso in svariati settori produttivi, di cui alcuni ancora princi-

palmente appannaggio del sesso maschile ma altri caratterizzati da una forte presenza femminile, come accade ad esempio nel settore della sanità, in cui quotidianamente le infermiere sollevano pesi molto superiori alle loro forze.

A questo proposito, un recente rapporto dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute e sul Lavoro ha denunciato un forte aumento delle malattie muscolo-scheletriche nelle lavoratrici, proprio a sfatare lo stereotipo di un lavoro femminile più rilassante sia fisicamente che mentalmente, citando uno studio tedesco che ha dimostrato che gli impiegati nella sanità sollevano più carichi di quanto facciano gli operai occupati nell'edilizia.

Un altro lavoro prevalentemente femminile e caratterizzato da un massiccio sollevamento di pesi è quello dell'educatrice negli asili nido, quotidianamente impegnata nel sollevamento di pesi certamente più leggeri (massimo 15-16 chili) ma spesso recalcitranti e che comunque rappresentano un significativo sovraccarico meccanico. La movimentazione dei carichi è anche una delle principali cause di infortunio nei settori della vendita e in quello alberghiero e del catering (HORECA).



Movimenti rapidi, precisi e ripetitivi uniti al prolungato mantenimento della posizione seduta, fattori analogamente ad alto rischio per quanto riguarda l'insorgere di patologie muscolo-scheletriche, sono all'ordine del giorno per tutti i lavoratori, in prevalenza donne, dei settori dell'imballaggio e del montaggio. Infine anche tutte le lavoratrici impiegate nei servizi alla casa e alla persona sono interessate a questo tipo di problematiche; in particolar modo gli addetti all'assistenza domiciliare, rispetto al contesto ospedaliero, si trovano ad operare con alcuni fattori di rischio amplificati, come la necessità di operare da soli, la presenza di letti non regolabili, l'assenza di strumenti ausiliari per spostare i pazienti, ecc..

Ciò premesso, bisogna sapere che è possibile ridurre il rischio di mal di schiena conoscendo e applicando le giuste posture da assumere e i corretti movimenti da fare.

Negli spostamenti di persone:

cercare il più possibile la collaborazione dell'assistito; se non si può contare sulla sua collaborazione, ricorrere all'aiuto di una seconda persona o comunque di un ausilio affinché entrambi non corrano pericolo; nello spostamento mantenere una postura corretta, abbassandosi piegando le ginocchia ed allargando i piedi, far leva soprattutto sulle gambe per non affaticare la schiena.

Negli spostamenti di carichi:

utilizzare calzature comode, chiuse e antiscivolo; ricordarsi che è meglio spingere che tirare; tenere la schiena il più possibile dritta, evitando torsioni o flessioni del busto; tenere il carico il più possibile vicino al corpo; salire su una scaletta per raggiun-



gere oggetti posti in alto per arrivare al livello dell'oggetto e non lanciarsi mai in rischiose operazioni acrobatiche; evitare di sollevare pesi con un braccio solo; cercare di distribuire il peso sulle braccia in maniera uguale.

CADUTE

Le statistiche rilevano che le scivolate e le cadute sono tra le principali cause di infortunio in diversi settori, tra cui ritroviamo ancora una volta gli HORECA, la cura della casa e il settore scolastico. Nella maggior parte dei casi il danno riportato consiste in distorsioni e slogature, ma non mancano fratture e traumi cranici.

Il rischio di scivolate ed inciampate può essere prevenuto con una serie di accorgimenti che vanno dalla fase progettuale degli ambienti di lavoro - ad esempio con l'utilizzo di materiali antiscivolo nella realizzazione dei pavimenti o la predisposizione di un'illuminazione adeguata che renda facilmente visibili i punti dove è più facile scivolare o inciampare - a piccoli gesti immediati, quali la rimozione di liquidi versati e la verifica dell'asciugatura delle superfici lavate.



RISCHI CHIMICI E BIOLOGICI

È ormai accertato che gli effetti tossici delle sostanze chimiche così come i danni provocati dai fattori biologici si manifestano in forma differente negli uomini e nelle donne.

Più le sostanze pericolose agiscono sul sistema endocrino, le regolazioni ormonali, gli organi sessuali e la riproduzione, più le differenze di genere diventano evidenti quando si tratta di valutarne la tossicità.

I rischi chimici interessano diversi settori professionali; ad esempio, i solventi sono utilizzati nella produzione di fibre sintetiche, gomme, vernici, inchiostri, colle, nelle operazioni di pulitura, nel lavaggio a secco, nel settore dei cosmetici e ovviamente nel lavoro di ricerca che si effettua all'interno dei laboratori.

Inoltre essi sono fortemente presenti in detersivi, disinfettanti, sgrassatori, ecc. e quindi quotidianamente utilizzati dagli addetti alla pulizia degli ambienti.

Una buona prevenzione da questo tipo di rischi consiste in un'attenta lettura delle etichette che indicano i pericoli e contengono le istruzioni per un giusto utilizzo dei prodotti stessi. Altre misure di prevenzione sono le seguenti: non fumare, mangiare o bere durante l'utilizzo di questi prodotti; non cambiare i contenitori per non perdere le informazioni contenute nelle etichette; non mescolare i prodotti per evitare reazioni pericolose; usare guanti, evitare gli schizzi, non inalare o ingerire il prodotto; chiudere i contenitori dopo l'uso e conservarli in luoghi sicuri; arieggiare i locali dopo l'uso.

Il rischio biologico è dovuto alla presenza dei cosiddetti microrganismi (virus, batteri, funghi, parassiti) che possono causare infezioni, allergie ed intossicazioni. Tali microrganismi, presenti praticamente ovunque - aria, acqua, terra, cibo, oggetti, piante, uomini, animali - si possono trasmettere in varie modalità: inalazione di aria, contatto diretto con una persona malata, ingestione di alimenti contaminati, puntura di ago infetto, morso di animali, rapporti sessuali.

Questo tipo di rischio interessa in particolare i seguenti settori produttivi: la sanità e i

laboratori diagnostici, i lavori a contatto con i bambini, le industrie farmaceutiche e biotecnologiche, la lavorazione delle carni e l'allevamento del bestiame, il lavoro domestico e quello nel settore ristoranti/alberghi/catering (HORECA).

Lo sapevi che...

La differenza di reazione uomo-donna è molto marcata quando si tratta di esposizione al nichel: l'allergia a questo metallo, che si può manifestare sotto forma di dermatiti da contatto o eczema alle mani, colpisce il 15-20% delle donne e solo il 2-5% degli uomini.

RISCHI PSICO-SOCIALI: STRESS LAVORO-CORRELATO, MOLESTIE E VIOLENZE SUL LAVORO

In molte attività professionali è stata riscontrata la presenza di stress correlato al lavoro, legata a diversi fattori: il tipo di lavoro svolto (problemi con attrezzature inadeguate, ripetitività dei compiti, carico di lavoro eccessivo o insufficiente, lavoro a turni o orari rigidi); la posizione nella gerarchia organizzativa (immobilismo professionale e assenza di prospettive, comunicazione carente, isolamento sociale o fisico); la discriminazione; le difficoltà di conciliare lavoro e vita privata; le molestie sessuali.

Si parla di stress lavoro-correlato quando la pressione delle esigenze lavorative supera la capacità del lavoratore di farvi fronte (o di tenerle sotto controllo); esso può manifestarsi in forma di reazioni emotive, cognitive, comportamentali e fisiologiche che variano da individuo ad individuo.

A livello fisiologico, lo stress accresce il rischio di malattie cardiache, di depressione, indebolisce il sistema immunitario; può inoltre provocare alcuni dei seguenti effetti: aumento della pressione sanguigna, irritabilità, dolori al torace, disturbi della digestione e del sonno.

Ovviamente, sebbene queste cause di stress correlato al lavoro siano presenti in attività professionali svolte sia da uomini che da donne - in particolar modo tra tecnici, dirigenti, professionisti, operatori di macchinari, lavoratori del terziario, impiegati e artigiani - l'esposizione femminile ad essi è molto superiore a causa delle discriminazioni subite sul lavoro e delle maggiori responsabilità domestiche e familiari: monotonia, scarsa autonomia, orari rigidi di lavoro, impiego in mansioni emotivamente gravose (come accade per le infermiere o per le insegnanti che, ad esempio, lavorano molte ore in piedi, in ambienti rumorosi, fattori che già di per sé rappresentano un rischio per la salute, spesso anche a contatto con bambini con disturbi), sono tutti fattori di stress particolarmente onerosi per le donne, proprio alla luce del ruolo sociale che ricoprono.

Come con le altre problematiche relative alla salute e sicurezza sul lavoro, anche nei confronti dello stress lavoro correlato è necessario mettere in campo delle strategie di prevenzione che contemplino un'adeguata analisi delle condizioni di lavoro e dei rischi presenti, una programmazione di interventi, soluzioni elaborate per specifici contesti, dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori. Tutto questo tenendo conto delle dif-

Lo sapevi che...

Le patologie psichiche sono prevalenti e molto in crescita tra le donne:

- *la depressione è la principale causa di disabilità delle donne tra 15 e 44 anni;*
- *una ricerca effettuata tra i medici di medicina generale rivela che il 20% delle donne del campione usa ansiolitici contro il 9% degli uomini, e il 15% usa farmaci antidepressivi, SSRI (inibitori del reuptake della serotonina) contro il 7% degli uomini.*

ferenze uomo-donna: se diverse sono le cause che provocano l'insorgere di stress nei lavoratori appartenenti a sessi diversi, persino quando si trovano ad operare in uno stesso ambiente di lavoro, diverse dovranno essere anche le strategie di prevenzione, che dovranno considerare come fattori di stress anche le molestie sessuali, le discriminazioni, le responsabilità verso la famiglia e altri fattori che colpiscono maggiormente e più direttamente le donne.

Le molestie sessuali - che comprendono manifestazioni verbali come battute a sfondo sessuale, non verbali come sguardi fissi e prolungati, e fisiche, come i contatti fisici non richiesti - sono un fattore di stress percepito molto più frequentemente dalle donne che dagli uomini e denunciato dal 30-50% delle lavoratrici contro il 10% dei lavoratori, secondo alcuni studi condotti dalla Commissione Europea Lavoro e Affari Sociali. Ai dati ufficiali va inoltre aggiunta la certezza che spesso le molestie sessuali non vengono denunciate per paura di perdere il posto di lavoro o per il timore di ritrovarsi emarginate dai colleghi.

Analogamente, le intimidazioni e il *mobbing* sono fattori di stress, dagli accertati effetti sintomatologici sul piano della salute fisica, mentale e psicosomatica della vittima che li subisce, quali stress, depressione, diminuzione dell'autostima, sensi di colpa, fobie, disturbi del sonno e degli apparati digestivo e muscolo-scheletrico; anche questo tipo di rischi è percepito con maggiore frequenza rispetto ai colleghi uomini.

Quanto alle violenze legate al lavoro, se è vero che esse colpiscono anche gli uomini, è altrettanto vero che le donne ne sono maggiormente esposte; ciò è dovuto anche al loro massiccio impiego in lavori a contatto con il pubblico, dal momento che gli atti violenti sui luoghi di lavoro sono diffusissimi proprio in quelle professioni che prevedono contatto con clienti, pazienti, studenti, ecc..

Nello specifico, gli ambienti più a rischio sono costituiti dal settore terziario, con particolare riferimento alle aziende che operano nel settore sanitario, dei trasporti, della vendita al dettaglio, dell'istruzione e del settore HORECA.

Le figure più esposte ai pericoli sono: infermieri, conducenti di mezzi pubblici, cassieri di banche e supermercati, assistenti sociali e personale di bar e ristoranti. La gestione di denaro contante, l'incombenza di dover far rispettare delle regole, il fatto di compiere un lavoro isolato o con pochi colleghi: sono tutti elementi che rappresentano potenziali fattori di rischio.

Subire delle violenze sul lavoro può avere conseguenze molto diverse: infortuni, disturbi fisici o psichici, stress, demotivazione, paura e fobie.

Lo sapevi che...

Le probabilità degli infermieri di essere vittime di atti di violenze sul lavoro sono tre volte superiori rispetto alle altre categorie di lavoratori. Il personale più esposto è quello delle ambulanze e del pronto soccorso. I 'violenti' possono essere pazienti sotto l'effetto di alcol o droghe, pazienti condizionati da farmaci o patologie particolari, pazienti o parenti degli stessi in preda all'ira. Gli ospedali ubicati in zone periferiche, caratterizzate da un maggiore tasso di criminalità, sono infatti più esposti al rischio.

SCHEDA DI APPROFONDIMENTO: **LO STALKING**

Alcuni comportamenti come telefonate, sms, e-mail, visite a sorpresa e perfino l'invio di fiori o regali, possono essere graditi segni di affetto che, tuttavia a volte, possono trasformarsi in vere e proprie forme di persecuzione in grado di limitare la libertà di una persona e di violare la sua privacy. La persecuzione avviene solitamente mediante reiterati tentativi di comunicazione verbale e scritta, appostamenti e intrusioni nella vita privata. Lo *stalking* può nascere come complicazione di una qualsiasi relazione interpersonale, è un modello comportamentale che identifica intrusioni costanti nella vita pubblica e privata di una o più persone.

I contesti in cui si manifesta riguardano:

- nel 55% circa nella relazione di coppia;
- nel 25% circa in condominio;
- nel 5% circa in famiglia (figli/fratelli/genitori);
- nel 15% circa sul posto di lavoro/scuola/università.

Molte persone che subiscono molestie assillanti sono donne di un'età più frequentemente compresa tra i 18 e i 24 anni. Tuttavia, alcuni tipi di persecuzioni, quali ad esempio quelle legate al risentimento o alla paura di essere respinti, sono rivolte principalmente a donne tra i 35 e i 44 anni.

Il "molestatore assillante" (*stalker*) manifesta, infatti, un complesso insieme di comportamenti che vengono ben racchiusi sinteticamente dall'espressione "fare la posta" che comprende l'aspettare, l'inseguire, il raccogliere informazioni sulla "vittima" e sui suoi movimenti, comportamenti che sono quasi sempre tipici di tutti gli *stalker*, al di là delle differenze rilevate di situazione in situazione. In effetti alcuni studi compiuti su questo fenomeno hanno distinto due categorie di comportamenti attraverso i quali si può attuare lo *stalking*:

- la prima tipologia comprende le comunicazioni intrusive, che includono tutti i comportamenti con lo scopo di trasmettere messaggi sulle proprie emozioni, sui bisogni, sugli impulsi, sui desideri o sulle intenzioni, tanto relativi a stati affettivi amorosi (anche se in forme coatte o dipendenti) che a vissuti di odio, rancore o vendetta. I metodi di persecuzione adottati, di conseguenza, sono forme di comunicazione con l'ausilio di strumenti come telefono, lettere, sms, e-mail o perfino graffiti o murali;
- il secondo tipo di comportamenti di *stalking* è costituito dai contatti, che possono

essere attuati sia attraverso comportamenti di controllo diretto, quali ad esempio pedinare o sorvegliare, che mediante comportamenti di confronto diretto, quali visite sotto casa o sul posto di lavoro, minacce o aggressioni. Generalmente non si ritrovano due tipologie separate “pure” di *stalker*, ma molestie in forme miste, e a tal proposito, sono particolarmente importanti tre caratteristiche di una molestia perché si possa parlare di *stalking*;

1. l'attore della molestia, lo *stalker*, agisce nei confronti di una persona che è designata come vittima in virtù di un investimento ideo-affettivo, basato su una situazione relazionale reale oppure parzialmente o totalmente immaginata (in base alla personalità di partenza e al livello di contatto con la realtà mantenuto);
2. lo *stalking* si manifesta attraverso una serie di comportamenti basati sulla comunicazione e/o sul contatto, ma in ogni caso connotati dalla ripetizione, insistenza e intrusività;
3. la pressione psicologica legata alla “coazione” comportamentale dello *stalker* e al terrorismo psicologico effettuato, pongono la vittima “stalkizzata”, definita anche *stalking victim*, in uno stato di allerta, di emergenza e di stress psicologico.

Questi vissuti psicologici possono essere legati sia alla percezione dei comportamenti persecutori come sgraditi, intrusivi e fastidiosi, che alla preoccupazione e all'angoscia derivanti dalla paura per la propria incolumità.

Purtroppo spesso, soprattutto per via di norme giuridiche che limitano gli interventi di prevenzione delle situazioni di emergenza, i comportamenti di *stalking* possono essere protratti a lungo con conseguenze psicologiche negative principalmente per la vittima, ma anche per chi lo attua e, talvolta, per chi lo osserva. In Italia le condotte tipiche dello *stalking* configurano il reato di “atti persecutori” (art. 612-bis c.p.), introdotto con il D.L. 23 febbraio 2009 n. 11 (Decreto Maroni). La norma introduce nel codice penale l'articolo 612-bis, rubricato “atti persecutori”, che al comma 1 recita: «Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni chiunque, con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita».

A ciò si aggiungono alcune norme accessorie, ossia l'aumento di pena in caso di recidiva o se il soggetto perseguitato è un minore, il fatto che lo *stalking* costituisca un'aggravante in caso di omicidio e violenza sessuale e la possibilità di ricorrere alle misure di indagine previste per i reati più gravi, quali le intercettazioni telefoniche e gli incidenti probatori finalizzati ad acquisire le testimonianze di minori. Questa fattispecie di reato è normalmente procedibile a querela, ma è prevista la procedibilità d'ufficio qualora la vittima sia un minore, una persona disabile, quando il reato è connesso con altro delitto procedibile d'ufficio e quando lo *stalker* è già stato ammonito precedentemente dal questore. La vittima, per quanto possa essere breve il periodo in cui viene perseguitata, rischia di conservare a lungo delle vere e proprie ferite. Le conseguenze dello *stalking* infatti, per chi lo subisce, sono spesso diverse e si trascinano per molto tempo cronicizzandosi. In base al tipo di atti subiti e alle emozioni sperimentate, possono determinarsi stati d'ansia e problemi di insonnia o incubi, ma anche *flashback* e veri e propri quadri di disturbo post traumatico da stress.

2.4 I fattori di rischio nuovi ed emergenti in ottica di genere

Analizzare la dimensione di genere nella SSL diventa dunque fondamentale perché il riconoscimento delle differenze e delle diversità è essenziale nella promozione di luoghi di lavoro più sicuri e salutarì. Gli effetti dei ruoli di genere sulla salute devono essere approfonditi per sviluppare una migliore comprensione della relazione tra salute occupazionale e ruoli sociali ed economici di donne e uomini. Un approccio sensibile al genere rende più evidente la differenza ed aiuta ad identificare e risolvere specifici problemi. Occorre dunque dare il giusto peso all'analisi dei rischi in occupazioni dominate da donne e in settori "maschili", perché tale concentrazione può avere un impatto diverso su malattie e infortuni. Tra i rischi "nuovissimi", legati alle nuove forme contrattuali di lavoro, vanno sicuramente citati i rischi derivanti dai lavori multipli.

La crisi finanziaria, che rende difficili le prospettive per tutti, in particolare per i giovani e per le donne, ha innescato negli ultimi anni un trend di occupazione multipla, legato alla necessità di sopperire alle scarse entrate di lavori a termine, occasionali o part-time. Il lavoro multiplo e i mini lavori costituiscono nuovi tipi di occupazione molto diffusi, soprattutto tra le lavoratrici. Si tratta di un tema assolutamente rilevante per la SSL, se si pensa anche soltanto alla difficoltà di una formazione specifica per i diversi settori lavorativi.

Anche i cosiddetti rischi combinati costituiscono un fattore di grande attenzione, evidenziato da analisi e ricerche recenti, che hanno messo in relazione, ad esempio come l'esposizione combinata al rumore e a sostanze chimiche può portare ad effetti neurotossici; oppure come i turni di lavoro in orari particolari possono portare ad un maggior rischio di infortuni dovuti a stanchezza e disattenzione. Nella Tabella 2 sono riportati alcuni fattori di rischio e condizioni posti in relazione con le possibili conseguenze sulla salute.

Tabella 2 - Fattori di rischio rilevanti in ottica di genere

FATTORI DI RISCHIO, CONDIZIONE	CONSEGUENZE, EFFETTI NEGATIVI
• Lavoro nel settore terziario • Lavoro non protetto dalla legislazione in SSL • Lavoro prolungato nella posizione in piedi e/o seduti • Postura statica • Lavoro monotono e ripetitivo • Ripetitiva movimentazione di carichi e sollevamento di pazienti • Esposizione agli agenti chimici e biologici • Contatto con il cliente e rapporto con il paziente • Lavorare su richiesta del cliente • Attività multiple • Carenza di informazione e formazione • Poco controllo, autonomia e supporto	• Stress e problemi mentali • Infortuni differenti: scivolamenti, inciampamenti, cadute, violenze e molestie, ferite accidentali da aghi, tagli e lesioni da ago, distorsioni • Affaticamento e disturbi cognitivi • Disturbi muscolo-scheletrici • Malattie infettive • Disturbi della pelle, asma

Fonte: EU-OSHA, 2012 - *Gender Issue in safety and health at work*, pp. 12-13; la traduzione è a cura degli autori.

Oltre ai singoli fattori di rischio, come infatti dimostrato da un recente studio francese, le esposizioni multiple legate alle malattie muscolo-scheletriche si manifestano più comunemente tra le donne rispetto ai loro colleghi maschi. Inoltre, per i lavoratori di sesso maschile mentre le esposizioni diminuiscono con l'avanzare dell'età, queste aumentano invece per le donne. Altri studi evidenziano come la postura in piedi per periodi prolungati combinata alla postura seduta, come avviene nei settori di attività a maggiore rappresentanza femminile, sono spesso sottovalutati dalle indagini nazionali e dai comuni strumenti di monitoraggio. Secondo la Quarta indagine europea sulle condizioni di lavoro, si è assistito ad un aumento del lavoro femminile (48,5%) rispetto ai loro colleghi maschi (43,1%), con i computer sul posto di lavoro. Inoltre, il 38% delle lavoratrici utilizza più spesso all'interno delle proprie mansioni e attività lavorative Internet e la posta elettronica rispetto al sesso opposto (34,5%). Le donne prevalgono in quantità nel settore educativo, sanitario, della pubblica amministrazione, e nelle professioni caratterizzate da una maggiore utilizzo di computer e internet e che quindi sono conseguentemente caratterizzate da una maggiore esposizione a prolungate posture scomode, in piedi o sedute. Un recente studio dell'OSHA ha rilevato una connessione tra il rischio di scivolamento e cadute, l'età del lavoratore e l'orario di lavoro (ovvero turno notturno o normale) in relazione al fatto che le reazioni dei lavoratori ai fattori di rischio diminuiscono sensibilmente nel corso della notte.

Un altro settore caratteristico di occupazione femminile è senza dubbio il settore delle pulizie che occupa la maggior parte delle lavoratrici in età matura. In questo caso l'età non è l'unico motivo dell'elevata frequenza di infortuni ma sono soprattutto le condizioni del luogo di lavoro, nel caso specifico pavimenti sporchi, pavimenti bagnati, rivestimenti per pavimenti e cambiamenti da bagnato ad asciutto che determinano un rischio di caduta e slittamento molto elevato. Il settore delle pulizie impiega inoltre anche una percentuale elevata di lavoratori appartenenti a minoranze etniche e molti lavoratori immigrati e temporanei, che spesso lavorano anche senza adeguata comprensione delle nozioni di informazione e formazione sui rischi legati alle attività che compiono nei luoghi di lavoro. In questo, come in altri settori, vi è purtroppo una tendenza ad ignorare la corretta formazione in termini di salute e sicurezza pur di ottenere manodopera e forza lavorativa a basso costo. Nella Tabella 3 sono evidenziati i maggiori rischi e pericoli nelle attività lavorative a maggiore caratterizzazione femminile.

Tabella 3 - Principali fattori di rischio ripartiti per settore e tipologia

SETTORE	FATTORI DI RISCHIO E PROBLEMI DI SALUTE			
	BIOLOGICI	FISICI	CHIMICI	PSICOLOGICI
Sanitario	Malattie infettive; ematiche; respiratorie, ecc.	Movimentazione manuale e posture faticose; radiazioni ionizzanti	Prodotti per disinfettare, pulire e sterilizzare; farmaci, gas anestetizzanti	Lavoro emotivamente impegnativo; turni e lavoro notturno, violenza dai pazienti e dai clienti
Nursery	Malattie infettive; respiratorie, ecc.	Movimentazione manuale e posture faticose		Lavoro emotivamente impegnativo
Pulizie	Malattie infettive; dermatiti	Movimentazione manuale e posture faticose; scivolamenti e cadute	Prodotti per la pulizia	Orari inusuali; violenza in caso di lavoro isolato o a tarda ora
Produzione alimentare	Malattie infettive da animali o da muffe; spore; polveri organiche	Movimenti ripetitivi; ferite da coltello; temperature fredde, rumore	Residui di pesticidi; agenti sterilizzanti; sensibilità agli additivi ed alle spezie	Stress associato alla ripetitività della linea di assemblaggio di produzione
Catering e ristorazione	Dermatiti	Movimentazione manuale; ferite, tagli abrasioni; ustioni; scivolamenti e cadute; prodotti per la pulizia	Fumo passivo; agenti pulenti	Stress per lavoro frenetico; violenza e molestie, avere a che fare con la clientela
Tessile ed abbigliamento	Polveri organiche	Rumore; movimenti ripetitivi e posture scomode; lesioni da ago	Coloranti e altri prodotti chimici, inclusi formaldeide e polveri	Stress associato alla ripetitività della linea di assemblaggio di produzione
Lavanderie	Biancheria infetta, ad esempio negli ospedali	Movimentazione manuale e posture faticose; calore	Solventi per lavaggio a secco	Stress associato al ritmo ripetitivo e veloce del lavoro
Settore ceramiche		Movimenti ripetitivi, movimentazione manuale	Smalti, piombo e polvere di silice	Stress associato alla ripetitività della linea di assemblaggio di produzione
Call center		Problemi alla voce associati al troppo parlare; posture faticose e scomode, eccessiva postura seduta	Cattiva qualità e ricircolo dell'aria	Stress associato al ritmo ripetitivo e veloce del lavoro e al trattare con i clienti
Educazione	Malattie infettive e respiratorie	Eccessiva postura in piedi, problemi di voce	Cattiva qualità e ricircolo dell'aria	Lavoro emotivamente impegnativo; violenze e molestie

Fonte: EU-OSHA, 2012 - *Gender Issue in safety and health at work*, pp. 12-13; la traduzione è a cura degli autori.

Un ulteriore rischio emergente è costituito dal tragitto casa-lavoro: le statistiche dimostrano che le lavoratrici sono più esposte agli infortuni in itinere rispetto ai loro colleghi. Dei circa 89.000 infortuni in itinere rilevati nel corso del 2010, 45.000 hanno riguardato donne e 44.000 uomini. Tuttavia il primato femminile è confermato anche in termini di decessi: sui 78 infortuni mortali denunciati complessivamente dalle donne nel 2010, infatti, oltre la metà (41 casi) sono avvenuti in itinere.

Se ne deduce che il pericolo principale per le donne è proprio rappresentato dal percorso di andata o ritorno dal lavoro, quando si tratta di affrontare le difficoltà della conciliazione vita familiare-lavoro: l'accompagnamento o la ripresa dei figli dalla scuola, lo sforzo di trovare il tempo da dedicare alla spesa e ad altre incombenze, può comportare un calo di lucidità e di concentrazione, con rischi per la sicurezza.

Vanno citati infine, tra gli altri, una serie di fattori di rischio che hanno già costituito oggetto di indagine negli ultimi decenni, ma che necessitano di particolare attenzione se letti in ottica di genere.

Tra questi, i rischi derivanti dalla movimentazione dei carichi, che hanno rilevanza in alcuni settori caratterizzati da una forte presenza femminile, come la sanità e l'istruzione (asili nido e scuole dell'infanzia).

La movimentazione dei carichi costituisce anche una delle principali cause di infortunio nei settori della grande distribuzione, della vendita al dettaglio, negli HORECA.

L'esposizione a sostanze chimiche pericolose costituisce un ulteriore filone di approfondimento per la ricerca in ottica di genere.

Più le sostanze agiscono sul sistema endocrino, le regolazioni ormonali, gli organi sessuali e la riproduzione, più le differenze di genere diventano evidenti quando si tratta di valutarne la tossicità.

Ad esempio la differenza di reazione uomo-donna è molto marcata quando si tratta di esposizione al nichel: l'allergia a questo metallo, che si può manifestare sotto forma di dermatiti da contatto o eczema alle mani, colpisce il 15-20% delle donne contro il 2-5% degli uomini. I rischi chimici interessano diversi settori professionali in cui la presenza femminile è massiccia, quali le tintorie e lavanderie, la cura della persona (parrucchieri e centri estetici), il settore delle pulizie.

2.5 Il lavoro non retribuito

Un interessante intreccio di dati statistici, che incrocia il tasso di occupazione femminile con l'età dei figli, rivela quanto l'essere madre si ripercuota svantaggiosamente sul collocamento nel mondo del lavoro, rafforzando quanto emerso nel capitolo precedente. Ciò conduce alla constatazione che le donne dedicano molto più tempo degli uomini alla cura dei figli e della casa, fattore che si traduce, alla fine della vita professionale, in anni lavorati e soprattutto retribuiti in meno degli uomini, con evidenti conseguenze sul reddito e sulla pensione. Le donne hanno sempre lavorato, ma gran parte delle loro attività non sono mai state riconosciute come lavoro o attività produttive.

Le mansioni domestiche e di cura alla persona, svolte per lo più all'interno delle mura, non sono retribuite quando vengono svolte da un componente della famiglia, perlopiù moglie-madre-figlia e per le statistiche economiche questo lavoro non retribuito non è computato poiché non è considerato produttivo e quindi misurabile.

Nell'agosto del 1999 Kathy Matsui, ricercatrice e *Chief strategist* di Goldman Sachs, una delle più importanti società finanziarie del mondo, ha scritto un rapporto sulla crisi dell'economia giapponese, in cui sosteneva la tesi rivoluzionaria secondo la quale l'Impero del Sol Levante era in crisi poiché non lasciava spazio alle donne.

La cultura politica giapponese, patriarcale e molto tradizionalista, si precludeva programmaticamente la possibilità di allargare la platea di talenti e competenze a cui attingere per le attività economiche, escludendo appunto le competenze femminili. Per tale motivo la qualità media della base d'occupazione giapponese era più bassa di quella potenziale. È proprio in questo rapporto che viene coniato il termine *womenomics*, ovvero economia delle donne.

Dal contesto giapponese questa nuova visione, promotrice di trasformazioni economiche, sociali e culturali, intraprese inizialmente all'interno del mondo imprenditoriale attraverso specifiche misure e incentivi governativi di supporto, si è espanso al contesto nordamericano, ispirando molte iniziative a sostegno dell'occupazione femminile.

Dal 2003, ad esempio, è stato istituito un programma nazionale statunitense il *Womenomics*, volto a promuovere partnership locali tra pubblico e privato a favore dell'occupazione femminile nel settore dei trasporti, dell'assistenza a bambini ed anziani, dei tempi, ecc.. Ed è a partire da questi anni che anche nel mondo accademico si è finalmente sviluppato un filone di studi e di ricerche sul ruolo attivo economico delle donne. Secondo recenti studi, se non vi fosse il lavoro di produzione sociale, dal quale dipendono in gran parte i beni concreti e fondamentali quali salute, educazione, stabilità emotiva, sopravvivenza fisica, non potrebbe sussistere alcuna forma di transazione economica complessa, ovvero nessun mercato. In effetti se tutte le attività domestiche tradizionalmente definite lavori femminili (*women's work*) venissero computate, utilizzando i medesimi criteri del lavoro retribuito, queste diventerebbero il settore produttivo terziario più rilevante del mondo dal punto di vista economico.

Lo sapevi che...

Le statistiche rivelano che più spesso degli uomini sono le donne ad essere assunte con forme di contratto precario e a tempo. Ora, è stato dimostrato che i lavoratori con contratti a tempo, subiscono infortuni maggiori rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato: le possibili cause di tale fenomeno sono da attribuirsi alla natura diversa del lavoro, alla formazione più superficiale e alla minore conoscenza dell'ambiente di lavoro stesso.

Se il lavoro informale non retribuito fosse conteggiato (ad esempio calcolando le ore impiegate per lo svolgimento delle attività di cura ed assistenza, e moltiplicate per la retribuzione media di colf, badanti, ecc.), potrebbe arrivare a rappresentare più del 50% del PIL complessivo dei paesi ricchi.

In particolare uno studio del 2008 della Fondazione Debenedetti ha stimato che il lavoro domestico delle donne italiane varrebbe più di 300 miliardi di euro pari a circa ventitre punti di PIL.

La tesi proposta dalla *womenconomics* evidenzia la consapevolezza che quando una donna entra nel mercato occupazionale ufficiale, questa attività entra nel PIL e dunque la conseguente retribuzione viene conteggiata a livello statistico per calcolare il volume del prodotto interno.

La prima evidente correlazione tra donne, lavoro e crescita è quella per cui una maggiore partecipazione femminile al mercato occupazionale si configurerebbe con più occupati e quindi più PIL. Una seconda correlazione, che sarà ulteriormente approfondita nel capitolo successivo in merito agli stili di vita, evidenzia come più occupazione femminile e quindi più crescita conduca ad un benessere maggiore in considerazione della maggiore sicurezza materiale e soddisfazione personale che produce, con effetti e riflessi positivi all'interno dell'intero nucleo familiare.

Secondo uno studio OCSE, il 77% circa delle coppie europee ritiene che il modello ideale di famiglia sia quello in cui anche la donna lavora, eventualmente part-time. Ciò in quanto il lavoro retribuito è considerato sinonimo di autonomia, realizzazione personale, ulteriore fonte di reddito e sicurezza materiale.

Questa sicurezza diviene sempre più importante nelle attuali società postfordiste incentrate su un mercato del lavoro sempre più flessibile. È noto, infatti, che in queste società la redistribuzione del reddito è meno stabile e disomogenea, benessere e sicurezza non possono più essere dati per acquisiti.

In particolare nel nostro paese il rischio di mobilità sociale discendente, ovvero peggiorativo della propria condizione sociale nel tempo, è aumentato negli ultimi anni in particolar modo per le fasce di reddito intermedie. Appare dunque evidente che un'economia caratterizzata da una maggiore e massiccia presenza femminile necessita di una maggiore disponibilità di servizi socio-educativi e di forme di organizzazione che consentano una migliore conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, come già rilevato nel precedente capitolo.



2.6 La catena dell'assistenza, l'immigrazione

La scarsità di politiche e di disponibilità di servizi di assistenza e sorveglianza insieme all'aumento dell'invecchiamento della popolazione, ha reso essenziale per molte famiglie l'assunzione di bambinaie, badanti e collaboratrici familiari, soprattutto per permettere alle donne italiane, tradizionali artefici di tali cure, di entrare a far parte della forza lavoro.

Proprio in relazione alle nuove esigenze d'assistenza delle famiglie, si assiste negli ultimi anni ad un minore impiego di tempo e risorse fisiche per i lavori più prettamente domestici, grazie soprattutto all'utilizzo degli elettrodomestici e ad una crescita esponenziale delle opportunità di esternalizzare tali servizi al di fuori delle mura domestiche, come ad esempio un più largo uso dei servizi di tintoria, stireria, ristorazione *take-away* ecc..

La logica della famiglia a doppio reddito spinge infatti in questa direzione in quanto consumatrice potenziale di maggiori servizi e configurandosi un vero e proprio volano



per nuove attività economiche e ulteriori posti di lavoro. L'occupazione femminile, come già rilevato, genera altra occupazione operando in qualità di moltiplicatore economico. Ad esempio l'aumento della quota di lavoratrici tra le donne italiane ha determinato la crescita della domanda di servizi di cura affidati, in moltissimi casi, alle donne immigrate.

L'idea della donna immigrata è stata per lungo tempo associata, spesso inconsapevolmente anche nel passato, a quella del ricongiungimento familiare. Sebbene molto importante, la motivazione del ricongiungimento familiare non raggiunge, negli ultimi anni in Italia, neppure la metà dei casi di concessione di permesso di soggiorno.

Sono oltre il 50%, infatti, le donne che raggiungono l'Italia per motivi di lavoro, in maniera indipendente. Del resto questo corrisponde ad una notevole domanda, e sempre in crescita, di lavoratrici femminili. Il settore di maggiore impiego è quello della cura delle persone, che siano bambini, anziani o malati, dove le donne immigrate rappresentano l'aiuto più accessibile e affidabile. Le straniere residenti in Italia sono quasi 2 milioni, e di queste solo il 2% ha più di 65 anni mentre circa un quarto è minorenni. Dagli ultimi dati (2009) emerge una netta presenza femminile tra i cittadini provenienti dall'Ucraina (oltre 80%), Polonia, Moldavia (oltre il 60%), Perù, Ecuador e Filippine. Il tasso di occupazione delle donne straniere (alla fine del 2008) era circa del 53% (29 punti percentuali meno degli uomini), con alti tassi di disoccupazione che mostrano una forte domanda di lavoro (regolare).

Se il settore della cura e delle attività domestiche offre facili opportunità di impiego per le straniere, i contratti di lavoro non sono sempre regolari, e le lavoratrici straniere, risultano quindi, essere poco tutelate.

Nel 2008 erano registrate regolarmente all'INPS 300.000 lavoratrici (con una diminuzione del 20% rispetto alla regolarizzazione del 2002). Gli studi, su questo punto, sono numerosi: alcune stime quantificano in 774.000 le collaboratrici domestiche realmente presenti nel nostro paese (di cui solo il 10% italiane); altre stime arrivano addirittura a un milione e mezzo (che assistono oltre il 10% delle famiglie italiane).

È cambiata anche la nazionalità di provenienza e divengono sempre più frequenti le lavoratrici provenienti dall'area dell'ex-Unione Sovietica. Le pioniere filippine, che fino a qualche anno fa erano stimate essere almeno un terzo del totale delle straniere occupate in servizi di cura, dagli ultimi dati raggiungerebbero appena un decimo, affiancate da rumene, ucraine e latino-americane.

Si registra grande variabilità nei tassi di occupazione tra le donne appartenenti a diversi gruppi etnici, e tali differenze non dipendono da diversi livelli d'istruzione o qualifiche, né da decisioni volontarie, ma piuttosto dal fatto che il mercato non valuta molto e in maniera differenziale le qualifiche e il titolo d'istruzione della popolazione immigrata. In generale, le immigrate hanno una retribuzione annua ridotta di due quinti rispetto a quella degli uomini.

La figura della lavoratrice donna di origine straniera, generalmente non comunitaria, rappresenta, quindi, la somma di tutte le caratteristiche che determinano una condizione deficitaria sul piano retributivo, componendo in sé lo *status* di lavoratrice immigrata, l'appartenenza al genere femminile e, molto spesso, anche la giovane età, l'orario ridotto, la frammentazione della carriera lavorativa, l'inserimento in settori

svantaggiati e in mansioni di bassa qualifica. Infatti, il lavoro domestico è un settore segnato da livelli retributivi molto contenuti (poco più di 5.000 euro all'anno in media, la metà dell'importo medio del totale dei lavoratori immigrati). Tra l'altro, in un futuro non lontano, tali redditi così bassi difficilmente assicureranno loro prestazioni pensionistiche adeguate quando raggiungeranno i 65 anni.

La partecipazione delle donne italiane al mercato del lavoro, quindi, da una parte crea la domanda di lavoro delle donne straniere e, dall'altra, in assenza di un sistema adeguato di *welfare*, ne è anche fortemente dipendente. A loro volta, infatti, molte delle collaboratrici familiari e badanti, che lasciano le loro case e il loro paese per occuparsi dei "bisognosi" italiani, hanno, nelle loro famiglie, bambini e anziani.

Spesso queste responsabilità sono affidate ad altre parenti, magari più anziane oppure addirittura anche a collaboratrici a più basso costo nei paesi d'origine. Si genera in tale modo una sorta di catena globale dell'assistenza, dove le madri migranti, protagoniste della cosiddetta maternità transnazionale, sostituiscono e rispondono alle necessità di cura del nostro paese e creano, a loro volta, un vuoto di cura nel paese d'origine, come il fenomeno degli "orfani bianchi".

Un fenomeno simile avviene nel caso delle immigrate qualificate come infermiere, delle quali c'è molta domanda in tutta Europa, ma che possono essere considerate veri e propri cervelli in fuga dai paesi d'origine. Le donne immigrate che si occupano di attività domestiche e di cura sono nel 60% dei casi coniugate e con figli a carico.

Il problema della conciliazione esiste anche e soprattutto per loro. L'analisi dei ruoli familiari evidenzia, infatti, una maggiore difficoltà di inserimento lavorativo delle donne straniere con carichi familiari.

Tradizioni culturali diverse, lontananza dalla famiglia di origine, ostacoli linguistici. Per le madri straniere che danno alla luce i propri figli in Italia il percorso che porta alla maternità, già delicato e complesso, lo è ancora di più. Una questione che acquisisce sempre maggiore importanza nel nostro paese: nel 2010 sono stati 78.000 i bambini nati in Italia da genitori stranieri, pari al 13,9% del totale.

Strumenti dedicati e tutele che esistono in Italia - seppur con tanti limiti - diventano spesso inaccessibili per le donne straniere, che a causa di un inserimento solo parziale nel tessuto sociale, della difficoltà linguistica e delle svantaggiate condizioni lavorative restano tagliate fuori da quei percorsi di accompagnamento alla gravidanza e alla nascita di cui usufruiscono le mamme italiane. Costrette spesso al lavoro nero, quasi sempre escluse dal *welfare* e lontane dalle famiglie di origine, le testimonianze raccontano di aiuti e sostegni che vengono ricercati all'interno delle stesse comunità migranti e dell'importanza sempre maggiore che acquisiscono figure professionali come i mediatori culturali.

Altre disparità non solo materiali ma imposte da tradizioni culturali, che coinvolgono anche la sfera specifica della cura neonatale: dall'allattamento alla gestione dell'educazione, alle abitudini madre-figlio, che rappresentano un patrimonio culturale non sempre in sintonia con i servizi garantiti dalla sanità pubblica italiana.

In termini economici un secondo moltiplicatore dell'occupazione femminile è quello relativo ai consumi in rosa. Anche non lavorando, infatti, le donne effettuano in prima



persona oppure orientano indirettamente una grande quota delle scelte di consumo. L'esempio della Nike - casa produttrice di calzature sportive - è in questo caso illuminante. Fino agli anni Novanta la strategia di mercato era fortemente finalizzata alla soddisfazione dei consumi maschili; dopo il 2000 e con l'arrivo di una nuova squadra manageriale al femminile, l'azienda ha rivoluzionato la propria strategia di comunicazione e marketing inaugurando una nuova linea di prodotti specializzata ed orientata prettamente al pubblico femminile: le vendite sono raddoppiate nel giro di due anni. Studi sul comportamento organizzativo hanno rilevato come lo stile decisionale delle donne tenda ad essere diverso, si parla infatti di *transformational style* femminile e di *transactional style* al maschile. Le donne in posizione di leadership organizzativa tendono a delegare maggiori poteri e responsabilità ai propri subordinati, enfatizzando la cooperazione ed il lavoro d'équipe.

Negli ultimi anni si è assistito ad una maggiore valorizzazione delle caratteristiche dello stile trasformativo delle donne; tuttavia il fenomeno del soffitto di cristallo è sempre in agguato e spesso viene privilegiato l'approccio tradizionale maschile.

Alcuni ricercatori hanno inoltre identificato una seconda sindrome che agisce a sfavore delle donne manager, la *glass cliff*, o scogliera di cristallo, ovvero la condizione in cui vengono affidati alle donne compiti di leadership organizzativi correlati ad un alto rischio di fallimento e critica. Dopo la pubblicazione di un'inchiesta sul "Times" alla fine del 2003, che poneva l'attenzione su tale problematica, in Inghilterra è stato promosso un programma di ricerche volto proprio ad esplorare le dinamiche e le ragioni di tale sindrome e provare a comprendere il perché le organizzazioni tendano ad affidare alle donne incarichi di leadership e coordinamento soprattutto in situazioni critiche o di difficoltà.

Infine un fenomeno nuovo che sta assumendo grande rilevanza nel nostro paese e che merita di essere valutato attentamente, soprattutto per gli sviluppi futuri, è quello delle imprenditrici straniere. Si nota infatti una quota crescente di imprenditrici di origine extra-comunitaria pari a circa il 3,6% delle imprenditrici totali.

2.7 Come tutelarsi dai rischi domestici?

Ai numerosi rischi presenti nei luoghi di lavoro vanno poi aggiunti quelli che caratterizzano gli ambienti domestici. Tra le stanze della casa, quella che cela sicuramente un più alto numero di pericoli è la cucina, dal momento che qui si svolgono attività che comportano l'uso di strumenti taglienti, di apparecchiature a gas ed elettriche, spesso anche in prossimità di acqua, nonché l'impiego di materiali pericolosi, come liquidi bollenti, sostanze infiammabili e tossiche.

La vicinanza tra l'acqua e le apparecchiature elettriche è causa di alti rischi anche nel bagno, ambiente in più spesso piccolo e con pavimenti scivolosi, con alto pericolo di cadute e distorsioni.



I rischi domestici possono essere così raggruppati:

RISCHIO ELETTRICO

Presenti in ogni ambiente prese e elettrodomestici: il rischio elettrico è esasperato dalla vicinanza con l'acqua, essendo quest'ultima un buon conduttore di corrente elettrica. I pericoli sono fondamentalmente due: la folgorazione - per contatto diretto con le prese o i cavi scoperti, o indiretto con un elettrodomestico guasto - e lo sviluppo di un incendio, per via di un cortocircuito o per sovraccarico di corrente - quando ad esempio si collegano troppi elettrodomestici alla stessa presa utilizzando una presa multipla. Questi pericoli possono essere evitati attuando semplici misure di prevenzione, come evitare di sovraccaricare le prese, di usare apparecchi in prossimità dell'acqua, di pulire i piccoli elettrodomestici immergendoli nell'acqua, e ancora controllare periodicamente lo stato dei cavi; è inoltre consigliabile collocare frigoriferi e congelatori lontano da fonti di calore e, allo stesso tempo, distanti almeno 10 cm dalla parete per permettere loro di avere una buona aereazione.

GAS

Il rischio di esplosioni dovute a fughe di gas si localizza generalmente in cucina, ma sono a rischio anche le caldaie a gas generalmente collocate sui balconi. Anche in questo caso alcune semplici misure di prevenzione - come vigilare sull'eventuale involontario spegnimento dei fornelli, chiudere il gas quando si è assenti da casa e non accendere luce o altri elettrodomestici quando c'è in corso una perdita di gas - possono mettere al sicuro da ogni pericolo.

FUOCO

Oltre al pericolo delle bruciature, il rischio principale legato al fuoco riguarda lo scoppio di incendi, che può essere causato dall'uso scorretto di stufe, da impianti elettrici obsoleti o difettosi, da mozziconi di sigaretta non spenti gettati nel cestino.

Piccole accortezze - come il non tenere materiali infiammabili vicino ai fornelli, ricordarsi di staccare la spina di termocoperte prima di coricarsi, non posizionare lampade alogene in prossimità di tende, non tenere stufe accese sui tappeti o vicino a coperte - possono mettere al sicuro dal pericolo di incendi. In caso di emergenza, il comportamento più consono da assumere consiste nella chiamata immediata dei soccorsi e nell'allontanamento dall'appartamento.

RISCHIO CHIMICO

È noto quanto i prodotti per la pulizia della casa possano essere dannosi per la salute e per l'ambiente; appare dunque utile ribadire l'importanza di una attenta lettura delle etichette riportate sulle confezioni dei recipienti, che informano su quali prodotti sono infiammabili, quali nocivi, quali corrosivi, quali irritanti, quali ancora pericolosi per l'ambiente, esplosivi o tossici.



ACQUA

I rischi legati all'acqua si localizzano nel bagno e nella cucina e sono per lo più rischi di allagamento, di ustioni a contatto con liquidi bollenti, di folgorazioni nel caso in cui l'acqua entri in contatto con elettrodomestici in funzione, di scivolamento in caso di superfici bagnate.

Per arginare tali pericoli è sufficiente seguire alcuni piccoli accorgimenti, come vigilare sulle perdite di acqua, non utilizzare elettrodomestici con mani o piedi bagnati, chiudere il rubinetto centrale prima di un viaggio.

RISCHI DA MOVIMENTAZIONE DEI CARICHI E POSTURE

La cura della casa comporta molti sforzi fisici che possono essere dannosi per la schiena. Le misure di prevenzione contro tali rischi sono state già illustrate nel paragrafo precedente dedicato a questo argomento.

CADUTE

Anche per le cadute vale lo stesso discorso fatto per la movimentazione dei carichi: la gestione della casa presenta molti rischi di questo tipo, dovuti a pavimenti bagnati, ostacoli sul pavimento, uso non corretto di sedie, sgabelli, per cui valgono gli stessi consigli dati in precedenza: usare scale per raggiungere oggetti posti in alto invece di sedie e sgabelli, non sporgersi troppo dalla scala per arrivare più lontano ma scendere e spostare la scala stessa, fare attenzione ai pavimenti bagnati.

RISCHIO BIOLOGICO

Il rischio biologico, le cui caratteristiche sono state già illustrate in precedenza, è presente in ogni parte della casa, ed in particolare in alcuni ambienti quali il bagno, la cucina, la cantina e la camera da letto, e nel caso in cui, oltre alla cura della casa, si entri in contatto con persone con malattie infettive.

Per arginarlo si consigliano le seguenti accortezze: fare attenzione agli oggetti taglienti e pungenti e usare guanti di protezione in caso si debbano fare iniezioni; tenere i servizi puliti; lavarsi frequentemente le mani; evitare il contatto diretto con persone o animali infetti.

TAGLI E ABRASIONI

La casa è piena di oggetti appuntiti - ferri, chiodi, aghi, siringhe, spine di piante - e taglienti - coltelli, forbici, apriscatole, vetri, carta, rasoi - per cui è estremamente facile provocarsi delle ferite, che non devono affatto essere trascurate perché possono provocare vari tipi di infezioni, tra cui il tetano.

Ecco perché si suggerisce di usare questo tipo di oggetti sempre con molta attenzione, di conservarli in luoghi sicuri e lontani dalla portata di bambini, di staccare sempre la spina prima di pulire frullatori e affettatrici, di usare palette per raccogliere vetri rotti, proteggendo le mani.

SCHEDA DI APPROFONDIMENTO: GLI ASPETTI ASSICURATIVI

Per chi si occupa a tempo pieno, in via esclusiva, della cura della propria casa tutelarsi contro i rischi è un doveroso obbligo di legge. Un obbligo che costa poco, al quale bisogna adempiere - come ogni anno - entro la fine di gennaio e che può rappresentare una grande risorsa a disposizione dei lavoratori interessati e delle loro famiglie quando si verifica - molto più spesso di quanto si possa credere - un incidente. Sono obbligati ad assicurarsi coloro, in età compresa tra i 18 ed i 65 anni, che svolgono in via non occasionale, gratuitamente e senza vincolo di subordinazione, un lavoro finalizzato alle cure della propria famiglia e dell'ambiente in cui si dimora. Sono esclusi coloro che svolgono altra attività che comporti l'iscrizione a forme obbligatorie di previdenza sociale. La tutela assicurativa interessa oltre 5 milioni di persone. Secondo le stime dell'INAIL - elaborate sui dati ISTAT in relazione ai requisiti stabiliti dalla Legge 493/1999, che ha istituito l'obbligo assicurativo - sono 5.170.000 le persone potenzialmente coinvolte, tra i 18 e i 65 anni, su un totale di 8.140.000 classificate dall'ISTAT come casalinghe (rilevazione della forza lavoro, media 2010).

Nel dettaglio, i soggetti assicurabili sono quanti - avendo compiuto i 18 anni - lavorano esclusivamente in casa per la cura dei componenti della famiglia (per esempio, anche i ragazzi o le ragazze in attesa di prima occupazione), i pensionati (di entrambi i sessi) che non hanno superato i 65 anni, i cittadini stranieri che soggiornano regolarmente in Italia, gli studenti che dimorano nella città di residenza (o in località diversa) e che si occupano anche dell'ambiente in cui abitano, i lavoratori in cassa integrazione, in mobilità, gli stagionali, i lavoratori temporanei o quelli a tempo determinato.

Infortunarsi in casa: un fenomeno frequente, ma spesso sconosciuto. Gli infortuni di chi lavora in casa sono, purtroppo, un fenomeno diffuso, per quanto spesso trascurato dai mass-media. Le statistiche ci dicono che ben oltre la metà degli incidenti registrati riguardano casalinghe di età avanzata, tra i 56 ed i 65 anni (mentre si infortunano poco le under 40). Scivolamenti, inciampi e cadute (da scalette, sedie e sgabelli) sono le cause e le circostanze nettamente prevalenti, mentre seguono - a grande distanza - ustioni, tagli e altri incidenti. Le conseguenze? La frequenza molto alta di fratture (che interessano prevalentemente gli arti superiori e inferiori) e, successivamente - in modo meno incisivo - traumi, ustioni e ferite. Tra gli infortuni domestici, infine, prevalgono quelli che danno luogo a percentuali d'invalidità inferiori al 40%, rispetto a quelli che determinano invalidità più gravi (comprese tra il 41 ed il 70%). Gli incidenti che determinano invalidità superiori al 70% rappresentano un'esigua minoranza.

A cosa dà diritto l'assicurazione INAIL?

In caso di infortunio, l'assicurazione INAIL dà diritto a una rendita se l'invalidità permanente che ne deriva è, per il lavoratore, pari o superiore al 27%. La rendita è per tutta la vita e oscilla da 166,79 euro al mese (invalidità del 27%) a 1.158,33 euro al mese (invalidità al 100%). Dal 17 maggio 2006, nella tutela assicurativa è compreso anche il rischio morte, che prevede una rendita ai superstiti.

L'entità del fenomeno

Sul fronte numerico, tra marzo 2001 e giugno 2011 le richieste di rendita per infortunio

sono state 14.990 (a fronte di 802 rendite costituite). Per i casi mortali (tra il 17 maggio 2006 e il 31 dicembre 2010) le rendite richieste sono state 70, di cui 30 costituite. Il Fondo di assicurazione delle casalinghe (Legge 493/1999) al 31 dicembre 2011 conta 1.732.270 iscritti (i casalinghi sono 19.284): su questo totale, 1.550.111 hanno sottoscritto la polizza tramite pagamento personale, mentre 182.159 tramite autocertificazione con oneri a carico dello Stato.

Il costo dell'assicurazione: meno di 13 euro. L'assicurazione costa 12,91 euro l'anno e, come già detto, va pagata entro il 31 gennaio (per godere della copertura per gli infortuni che si verificano dal 1° gennaio 2012 in poi). La polizza può essere regolata anche successivamente ma - dal 1° febbraio in poi - la copertura è attiva a partire dal giorno successivo a quello del pagamento ed è prevista l'applicazione di una sanzione per il ritardato o mancato pagamento (fino ad un massimo del doppio premio).

Come pagare: per provvedere al saldo si possono utilizzare il bollettino postale (e la ricevuta di pagamento costituisce polizza assicurativa), il web (con carta di credito Visa o Mastercard), la carta prepagata Postepay oppure il servizio Bancoposta. Il bollettino si può richiedere on-line registrandosi al portale INAIL, e questo vale sia per chi deve effettuare la prima iscrizione sia per chi non ha ricevuto per posta il bollettino o lo ha smarrito.

Possibilità di copertura statale: chi ha un reddito personale fino a 4.648,11 euro e fa parte di un nucleo familiare il cui reddito complessivo non superi i 9.296,22 euro ha diritto all'esenzione e il costo dell'assicurazione è sostenuto dallo Stato.

Gli infortuni lavorando in casa

Invalidità. Prevalgono ampiamente gli infortuni che danno luogo a percentuali d'invalidità inferiori al 40%, rispetto a quelli che determinano invalidità più severe, comprese tra il 41 ed il 70%. Gli infortuni che determinano invalidità superiori al 70% rappresentano poi un'esigua minoranza.

Età. Ben oltre la metà degli infortuni occorrono a casalinghe di età avanzata (tra i 56 ed i 65 anni), mentre si infortunano poco le under 40.

Cause e circostanze di infortunio domestico. Scivolamenti, inciampamenti e cadute (scale, sedie, sgabelli) sono i casi nettamente prevalenti, mentre seguono, a grandissima distanza, ustioni, tagli e altri incidenti.

Lesioni. Sono molto frequenti le fratture (che interessano prevalentemente gli arti superiori ed inferiori), mentre incidono meno i traumi, le ustioni e le ferite.

Infortuni: richieste e rendite costituite (periodo marzo 2001 - 30 giugno 2011)

Richieste di erogazione rendita: 14.990

Rendite costituite: 802

La rendita spetta se l'invalidità permanente è pari o superiore al 27% per gli infortuni occorsi dal 1° gennaio 2007 o al 33% per quelli occorsi fino al 31 dicembre 2006.

La rendita è per tutta la vita e oscilla da 166,79 euro al mese (invalidità del 27%) a 1.158,33 euro al mese (invalidità al 100%).

Casi mortali: richieste e rendite costituite (17.5.2006 - 31.12.2010)

Richieste di erogazione rendita: 70

Rendite costituite: 30

A decorrere dal 17 maggio 2006, nella tutela assicurativa è compreso anche il rischio morte che prevede una rendita ai superstiti.

2.8 I rischi nel tragitto casa-lavoro

Nei precedenti paragrafi si è già avuto modo di accennare al problema del tragitto casa-lavoro, presentando dei preoccupanti dati statistici riguardo l'alto numero di incidenti di cui le donne sono protagoniste nel percorso che quotidianamente compiono tra l'abitazione e il luogo di lavoro, e che è superiore di gran lunga al numero degli infortuni professionali.

I seguenti dati (Fonte INAIL dati al 31/10/2011) dimostrano infatti che il numero degli incidenti che le donne subiscono in itinere, nel tragitto casa-lavoro, è di gran lunga superiore agli infortuni che avvengono nei luoghi di lavoro.

Le statistiche dimostrano infatti che le lavoratrici sono capaci più degli uomini di tutelarsi nel luogo di lavoro, ma appena fuori da questo allentano la guardia: dei circa 89.000 infortuni in itinere rilevati nel corso del 2010, 45.000 hanno riguardato donne e 44.000 uomini.

Si consideri che per il tragitto casa-lavoro gli italiani impiegano 26 minuti; il dato emerge da una ricerca realizzata nel mese di marzo 2010 dalla società Regus su un campione di 15.000 lavoratori; i meno fortunati possono però impiegare anche 90 minuti per effettuare il tragitto. Si tratta infatti del 23% degli italiani. L'automobile è il mezzo di trasporto preferito per il 58% dei lavoratori italiani. In media il costo di trasporto pesa sullo stipendio per circa il 4% per i lavoratori italiani. Soltanto il 15% dei lavoratori usa i mezzi pubblici. Circa l'1% utilizza un mezzo di trasporto sostenibile, come la bicicletta o il *car sharing*.

All'estero la situazione non è molto diversa. In base alla stessa ricerca i lavoratori all'estero impiegano circa 25 minuti nel tragitto casa-lavoro, ma per circa il 20% la traversata può durare anche un'ora e mezza. Anche in questo caso l'automobile privata è il mezzo preferito per il 64% dei casi. In media il costo di trasporto del tragitto casa-lavoro è pari al 3,3% dello stipendio del lavoratore.

Il primato femminile viene purtroppo confermato anche in termini di decessi: sui 78 infortuni mortali denunciati complessivamente dalle donne nel 2010, infatti, oltre la metà (41 casi) sono avvenuti in itinere.

Se ne deduce che il pericolo principale per le donne è proprio rappresentato dal percorso di andata o ritorno dal lavoro, quando si tratta di affrontare nel vivo le difficoltà della conciliazione vita familiare-lavoro: l'accompagnamento o la ripresa dei figli dalla scuola, lo sforzo di trovare il tempo da dedicare alla spesa e ad altre mille incombenze inevitabilmente comportano un calo di lucidità e concentrazione e, di conseguenza, di sicurezza. Da qui l'urgenza di un'adeguata politica nazionale di sostegno affinché, come accade nel resto dell'Europa, la vita privata e il lavoro rappresentino per le donne un binomio che non richieda sforzi sovrumani e soprattutto non metta a rischio la propria salute e sicurezza.

Quando viene riconosciuto l'infortunio *in itinere*?

L'art. 12 del D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38 disciplina la tutela assicurativa dell'infortunio in itinere recependo i principi che la giurisprudenza è andata elaborando nel corso della sua pluriennale evoluzione. Ciò posto e precisato altresì che la casistica in materia è talmente vasta da non consentire una risposta universalmente valida, si può in linea

di principio evidenziare quanto segue. Attualmente l'infortunio in itinere risulta tutelato (salvo pochissimi casi) a prescindere dal tipo di attività per la quale il lavoratore è assicurato. Nell'assicurazione sono compresi tutti gli infortuni subiti dalle persone soggette all'obbligo assicurativo nel normale percorso dalla dimora abituale al lavoro e ritorno sia che tale spostamento avvenga a piedi sia che avvenga con mezzi pubblici. Un discorso a parte va fatto per quanto riguarda il mezzo privato; in questo caso l'uso del mezzo deve essere effettivamente "necessitato" (ad esempio perché per percorrere il tragitto casa-lavoro e viceversa non esistono mezzi pubblici, oppure perché, pur esistendo, non coprono l'intero tragitto o, ancora, perché gli orari dei mezzi pubblici non coincidono con quello di lavoro, ecc.).

La tutela - estesa anche alle ipotesi di infortuni in itinere verificatisi per la consumazione del pasto quando non è presente un servizio di mensa in azienda - riguarda anche tutti i casi di infortunio verificatisi al di fuori del normale percorso, purché la deviazione sia dovuta a causa di forza maggiore, ad esigenze essenziali ed improrogabili, ovvero all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti.

La tutela è esclusa solo in situazioni sostanzialmente riconducibili al cosiddetto "rischio elettivo" (uso non necessitato del mezzo privato, interruzioni e deviazioni del normale percorso anch'esse non necessitate) oppure, nel caso di utilizzo del mezzo privato, a condotte colpevoli così abnormi da sfociare nel "rischio elettivo" (infortuni direttamente cagionati dall'abuso di alcolici, ecc.).

L'indennizzo per l'infortunio in itinere nell'ampia casistica che è stata individuata dalla giurisprudenza è previsto qualora:

- sussista un nesso di causalità tra il percorso seguito e l'evento, nel senso che si deve trattare del percorso normalmente seguito per recarsi da casa al lavoro e viceversa;
- vi sia collegamento con l'attività lavorativa, nel senso che il tragitto non sia percorso per ragioni solo personali e al di fuori degli abituali orari in cui ci si reca al lavoro o si rientra a casa dal lavoro;
- in caso di uso di un mezzo di trasporto privato, tale uso sia necessitato, nel senso che tale circostanza si configuri come l'unica alternativa possibile per raggiungere in modo agevole e senza eccessivo aggravio di tempo, il luogo di lavoro.

Vale a dire:

- a) che i mezzi pubblici di trasporto non coprano l'intero percorso tra il luogo di abitazione e quello di lavoro;
- b) che gli orari dei servizi pubblici siano incompatibili con l'orario di lavoro;
- c) che le condizioni del servizio pubblico siano tali da creare rilevante disagio per il lavoratore, prolungandone oltre misura l'assenza dalla famiglia;
- d) che siano approntati, da parte del datore di lavoro, mense ed alloggi idonei (anche in relazione alla loro ubicazione rispetto all'azienda) a consentire la sosta o il pernottamento dei lavoratori, qualora la distanza dal luogo di abitazione sia tale da rendere indispensabile detto pernottamento;
- e) che rimanga salvaguardata per il cittadino la libertà di scelta del luogo di abitazione, in relazione sia alle esigenze umane e familiari sia alla situazione economico-sociale del medesimo (Cass. Sez. Lav., sent. n. 3273 del 27 maggio 1982).

Possono ritenersi tutelate le seguenti fattispecie:

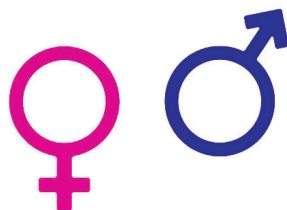
- il percorso casa/lavoro/casa in tutti i casi in cui sia riconoscibile la sussistenza della “occasione di lavoro” in base ai riferiti principi e per tutto il percorso di viaggio (ivi compreso il tempo necessario alla ricerca di un parcheggio);
- il percorso casa/lavoro/casa in tutti i casi in cui oltre alla riconoscibilità della “occasione di lavoro” sia riscontrabile nei confronti del lavoratore un rischio aggravato rispetto alla generalità degli utenti, direttamente connesso all’espletamento del lavoro (fondo stradale ghiacciato);
- il percorso tra due diversi luoghi di lavoro, anche nell’ipotesi di uso di ciclomotore nonostante la vicinanza tra i due luoghi;
- l’uso del mezzo aziendale per il normale svolgimento della prestazione lavorativa;
- il percorso per recarsi al luogo di consumazione abituale dei pasti quando non sia presente una mensa aziendale;
- l’uso del mezzo privato quando non vi sono alternative o queste comportino disagi particolarmente rilevanti, anche di natura familiare;
- l’uso del mezzo proprio quando il lavoratore sia stato costretto a valersi di mezzi di trasporto forniti o prescritti dal datore di lavoro, in stretta relazione con le mansioni affidategli, come nel caso in commento;
- la necessità di percorrere una determinata strada che presenti rischi diversi e più gravi rispetto a quelli delle ordinarie vie di comunicazione;
- la necessità di rientrare a casa per la consumazione del pasto in assenza della mensa aziendale quando il percorso a piedi o l’uso del mezzo pubblico non consentano di rispettare il limite temporale della pausa;
- la necessità di recarsi al lavoro con urgenza;
- gli infortuni occorsi durante le brevi soste necessitate nel percorso casa/lavoro;
- la necessità di prestare soccorso (quale obbligo penalmente rilevante);
- il coinvolgimento in atti di rapina e le lesioni subite accidentalmente durante la commissione di reati, quando i fatti siano connessi all’esecuzione della prestazione lavorativa.

Capitolo 3. DONNE E BENESSERE

3.1 Gli stili di vita e i fattori di rischio per la salute

La salute dell’uomo e della donna dipende in misura determinante dalle condizioni di vita e dallo stile di vita adottato.

Il paradosso del sesso debole... Il sesso maschile è svantaggiato in qualsiasi fascia di età, fin dalla vita endouterina e dalla nascita (la percentuale di feti di sesso maschile è superiore negli aborti, nelle morti endouterine e nella mortalità neonatale); tuttavia questo guadagno femminile in termini di quantità di vita è associato a tassi più alti di morbidità, disabilità, e comunque, di sindromi cronico degenerative.



In larga misura le due maggiori cause di morte, malattie cardiache e tumori, sono prevenibili attraverso la prevenzione primaria (stili di vita più salutari) o secondaria (diagnosi precoce, ad esempio attraverso gli *screening*). I maggiori fattori di rischio, associati alla mortalità prematura (morte prima dei 65 anni) sono il fumo, l'eccessivo consumo di alcol, una dieta non salutare e l'assenza di attività fisica.



Il 17% delle donne Italiane è abituale fumatrice, ed il 3,4% è definibile forte fumatrice, a fronte rispettivamente del 29,2% e 10,1% per gli uomini.

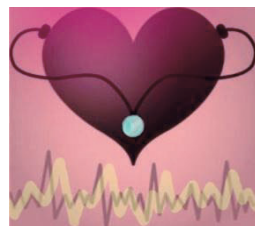
Mentre i dati sulle diete sono scarsi, quelli sulle conseguenze dei modelli alimentari (peso corporeo) sono disponibili. Nello specifico, considerando l'indice di massa corporea (BMI), il 26,8% delle donne italiane risulta essere sovrappeso, con un 10% di obese. L'essere sovrappeso è un significativo fattore di rischio per numerose malattie, in particolare per le malattie cardiache e il diabete. Per quanto riguarda un altro importante fattore di rischio, l'inattività fisica, ben il 47% delle donne non pratica alcuna forma di attività fisica e solo il 16% dichiara di fare sport con continuità.

Il ricorso agli *screening* tumorali è molto frequente nelle donne italiane. Il tasso di ricorso alla mammografia in assenza di sintomi o disturbi è 56,3 su 100 donne di età superiore ai 40 anni.

Il tasso di esecuzione di un pap-test negli ultimi anni è in modesto aumento; secondo i dati ISTAT (Indagine Multiscopo) la percentuale di donne, di età compresa tra 25-64 anni, che riferisce di aver fatto almeno un pap-test nella vita passa, infatti dal 68,7% del 1999-2000 al 70,9% del 2004-2005 (+2,2%), sempre con una forte differenziazione fra Nord, Centro e Sud (più dell'80% della popolazione femminile al Nord e il 50% nelle Regioni meridionali).

Cuore di... donna

Le malattie cardio e cerebrovascolari (ictus, infarto, trombosi arteriose e venose) rappresentano la principale causa di morte nelle donne in tutto il mondo, causando la morte di oltre 8 milioni di donne ogni anno, più del totale dei decessi provocati da cancro, tubercolosi, AIDS e malaria messi insieme.



Lo sapevi che...

Dalla fine degli anni Novanta a oggi, è stato evidenziato dagli studi che, in percentuale, un maggior numero di donne, rispetto agli uomini della stessa età, muore per malattie cardiovascolari, soprattutto per infarto miocardico. Questa osservazione riguarda tutti i Paesi a stile di vita occidentale, Italia compresa.

Le ragioni per cui la donna, oggi, risulta più esposta alle malattie cardiovascolari sono da ricercare non solo nelle differenze fisiologiche tra i due sessi legate all'età (la menopausa opera nella donna cambiamenti che promuovono le dislipidemie e lo sviluppo delle cardiopatie su base aterosclerotica), ma anche nell'effettiva presenza di fattori di rischio che si aggiungono. Questi fattori possono riguardare anche lo stile di vita e sono, per esempio, lo stress, l'ipertensione arteriosa, il fumo di sigaretta e la sedentarietà. L'età più esposta è quella >50 anni, età in cui le donne subiscono cambiamenti metabolici progressivi che, nel tempo, le rendono simili all'uomo dal punto di vista del rischio cardiovascolare.

A questo numero contribuisce il fatto che la percezione del rischio cardiovascolare nelle donne è troppo spesso sottovalutata, da parte delle donne stesse e troppo spesso anche dai medici. Una spiegazione potrebbe essere il fatto che l'esordio delle malattie cardiovascolari nelle donne avviene di solito circa dieci anni più tardi rispetto a quanto accade negli uomini: è noto che il rischio aumenta dopo la menopausa, in parte per il diverso assetto ormonale che favorisce l'insorgere di ipertensione, diabete, dislipidemia, obesità e sindrome metabolica.

Lo sapevi che...

Le donne, è vero, vivono di più rispetto agli uomini ma questo non vuol dire che vivano meglio anzi, secondo un'indagine dell'ISTAT presentata nel 2008, sono proprio le donne ad ammalarsi di più rispetto agli uomini (8,3% contro il 5,3%). Ecco di seguito alcune delle malattie che manifestano una maggiore prevalenza tra le donne rispetto agli uomini:

Allergie	(+ 8%)
Diabete	(+ 9%)
Iipertensione Arteriosa	(+ 30%)
Calcolosi Biliare	(+ 31%)
Artrosi/Artrite	(+ 49%)
Cataratta	(+ 80%)
Alzheimer	(+100%)
Cefalea/Emicrania	(+123%)
Depressione/Ansia	(+138%)
Patologie della Tiroide	(+500%)
Osteoporosi	(+ 736%)

Sei quello che mangi

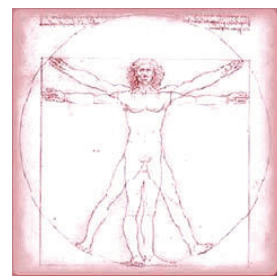
La dieta mediterranea, per il suo alto contenuto di alimenti ricchi di antiossidanti, è in grado di ridurre il rischio di deficit cognitivo, demenza e perdita della memoria. Uno studio spagnolo sulla prevenzione mediante la dieta mediterranea (PREDIMED) pubblicato sulla rivista scientifica *Journal of Alzheimer's Disease*, ha messo in risalto che i principali alimenti contenuti nella dieta mediterranea sono ottimi alleati per combattere i rischi di deficit cognitivo e demenza. Tra i consigli degli esperti, quello di illuminare di colori il proprio frigorifero: rifornirlo di prodotti colorati come i peperoni rossi e verdi, pomodori, frutti di bosco, kiwi, verdure ecc; il loro colore più brillante ci farà essere più felici di mangiare sano e grazie al loro alto livello di antiossidanti, questi alimenti ci aiuteranno a combattere le malattie.



Mens sana in corpore sano

La vita quotidiana è caratterizzata da impegni, obblighi, oneri, distribuiti più o meno equamente tutti i giorni. Le problematiche psicologiche e gli stress possono causare tensioni muscolari e quindi andare ad influire sulla qualità della vita quotidiana. Per questo motivo è utile praticare regolarmente un po' di attività fisica. Questa diminuisce le tensioni nervose e le tossine prodotte durante la giornata, favorendo la produzione di ormoni che agiscono come sedativi.

L'attività fisica aiuta perciò a migliorare la qualità della vita, previene le malattie cardiovascolari, aiuta a combattere l'ipertensione, aiuta a dimagrire, previene e controlla il diabete ed il colesterolo, previene e combatte la depressione, l'ansia e lo stress.



'Na tazzulella 'e caffè

L'irrinunciabile tazzina di caffè rappresenta un rito tipicamente italiano, frutto di un'abitudine così radicata da portare numerosi esperti, delle più svariate discipline, a pronunciarsi periodicamente sui benefici e sui rischi dell'amata bevanda. Un limite ragionevole è fissato nell'assunzione di 300 mg di caffeina al giorno. Dal momento che un espresso fornisce mediamente 60 mg di caffeina ed un tipo moka 85, i conti sono presto fatti tuttavia, dal momento che la caffeina è presente in oltre 60 specie vegetali, tra cui il cioccolato ed il tè, occorre considerare anche il contributo degli altri alimenti. In base a queste considerazioni viene generalmente fissato un limite di tre tazzine di espresso al giorno - per le donne e gli uomini di corporatura esile - e di quattro tazzine per i maschi che vantano una costituzione fisica più robusta (robusta, per la cronaca, è anche la specie di caffè - *Coffea robusta* - più ricca in caffeina).



Quindi con moderazione puoi goderti la tua colazione mattutina con una bella e calda aromatica tazza di caffè.

Lo sapevi che...

L'evidenza scientifica parla chiaro: svolgere una regolare attività fisica di moderata intensità favorisce uno stile di vita sano, con notevoli benefici sulla salute generale della persona. L'esercizio fisico, preferibilmente di tipo aerobico, non deve essere necessariamente intenso, sono sufficienti 30 minuti di movimento (cammino, nuoto, bicicletta, ecc.) al giorno, per almeno cinque volte a settimana, per godere di molti benefici.

Gli aspetti positivi di una regolare attività fisica sono molteplici. Tra questi:

- la riduzione del rischio di morte prematura, la diminuzione del rischio di morte per infarto o per malattie cardiache;
- la riduzione del rischio, fino al 50%, di sviluppo di malattie cardiache o tumori del colon;
- la riduzione del rischio, fino al 50%, di sviluppo del diabete di tipo 2;
- la prevenzione o la riduzione dell'ipertensione;
- la prevenzione o la riduzione dell'osteoporosi, con diminuzione fino al 50% del rischio di frattura dell'anca nelle donne;
- la riduzione del rischio di sviluppo dei dolori alla bassa schiena;
- la riduzione dei sintomi di ansia, stress, depressione, solitudine;
- la prevenzione dei comportamenti a rischio, specialmente tra i bambini e i giovani, derivati dall'uso di tabacco e di alcool, da diete non sane, da atteggiamenti violenti;
- il calo del peso e la diminuzione del rischio di obesità, con benefici del 50% rispetto a chi ha uno stile di vita sedentario;
- benefici per l'apparato muscolare e scheletrico.

EFFETTI DELLA CAFFEINA

A DOSI MODERATE (4mg/kg al giorno)

Stimola la secrezione gastrica, salivare e biliare; ha quindi un effetto blandamente digestivo.

A piccole dosi rallenta la frequenza cardiaca, provoca dilatazione coronarica e broncodilatazione; può migliorare condizioni allergiche ed asmatiche.

Migliora l'attività psicomotoria, le prestazioni atletiche, l'umore e la resistenza al sonno e alla fatica.

Utile coadiuvante nella terapia dell'obesità (effetto anoressizzante e termogeno); blande proprietà diuretiche.

AD ALTE DOSI (≥ 10 mg/kg al giorno)

Specie se presa a digiuno, può causare bruciori ed acidità di stomaco, esofagite e reflusso gastroesofageo.

Può causare tachicardia, ipertensione e aritmie.

Ha effetto ansiogeno e provoca tremori, insonnia ed eccitabilità.

Riducendo l'assorbimento di calcio e ferro, favorisce la comparsa di osteoporosi e quadri anemici.

Gli effetti negativi peggiorano quando il caffè viene associato ad altre droghe psicoattive come l'alcool o il tabacco.

Lo sapevi che...

Sempre più studi forniscono evidenze relative alla capacità del caffè nel contribuire al mantenimento delle funzionalità cognitive in età avanzata. Il caffè contiene composti che aiutano a proteggerti dal diabete e dal Parkinson; inoltre aumenta la memoria a breve termine aiutando anche quella a lungo termine. Inoltre, il caffè, in quanto fonte di numerosi antiossidanti, potrebbe proteggere le cellule pancreatiche dallo stress ossidativo e promuovere la sensibilità all'insulina nei tessuti periferici. Anche il tè possiede ottime qualità: uno studio giapponese, pubblicato nell'aprile 2006, ha associato il consumo di tè verde e di caffè alla diminuzione del rischio di diabete di tipo 2. Tuttavia è bene ricordare che in gravidanza è buona regola limitare il più possibile il consumo di caffè, in quanto alte dosi di caffeina risultano pericolose per la salute del feto.

La bella addormentata

C'è chi dice sia solo tempo perso: 23 anni per l'esattezza, ora più ora meno, è il tempo che ciascuno passa a dormire nell'arco di tutta una vita. E c'è chi, al contrario, non ne ha mai abbastanza.

Poi ci sono i poeti, come Miguel de Cervantes, che paragonava il sonno a un «mantello che avvolge i pensieri di tutti gli uomini, cibo che soddisfa ogni fame, peso che equilibra le bilance e accomuna il mandriano al re, lo stolto al saggio». E infine c'è la saggezza popolare, quella che ha coniato massime assolute e definitive del tipo: «Andar presto a dormire e alzarsi presto chiude la porta a molte malattie». O al contrario: «Chi più dorme, meno vive» oppure «Chi dorme non piglia pesci».



I benefici

Il sonno è una componente fondamentale della vita e della salute, in particolare, di quella femminile. Durante il sonno, infatti, il cervello sincronizza tutti i bioritmi essenziali: pressione arteriosa, frequenza cardiaca, temperatura corporea, ritmo sonno-veglia, tono muscolare.

Il sonno contribuisce inoltre a ridurre i livelli di adrenalina e di cortisolo, ovvero gli ormoni dello stress. Se questi restano alti, c'è il rischio di mandare in tilt l'ipotalamo, con la conseguenza di vivere in una condizione di allarme permanente. Infine, il sonno sincronizza l'andamento quotidiano e mensile dei bioritmi endocrini e neurochimici finalizzati alla riproduzione.

Se il sonno è carente, è possibile rilevare una serie di disturbi: i cicli mestruali possono diventare irregolari; l'ovulazione può alterarsi e causare infertilità; la pressione sanguigna tende ad aumentare; la temperatura corporea si alza e si soffre di cefalee; peggiora l'umore e si alzano pericolosamente i livelli di ansia e d'irritabilità.

Il sonno svolge anche un'altra funzione fondamentale, ovvero quella di aiutare il cer-

vello a trasformare la memoria a breve termine in memoria a lungo termine; ciò avviene nel corso della fase di REM (*Rapid Eyes Movements* - i rapidi movimenti che gli occhi compiono, quando le palpebre sono abbassate, per seguire l'andamento dei sogni). Se si dorme bene e a sufficienza, il fenomeno avviene tre o quattro volte per notte, e garantisce non solo l'integrità dei processi psichici superiori, ma anche le basi stesse dell'identità personale e relazionale. Durante il sonno, infine, il cervello ripara i danni subiti dalle cellule nervose e attiva nuove connessioni tra i neuroni, aumentando la capacità associativa.

Lo sapevi che...

Un altro spiacevole effetto della mancanza di sonno è l'aumento di peso. Se infatti, durante la notte, gli ormoni dello stress non si riducono, di giorno accresce il bisogno di cibi ad alto contenuto energetico, che danno una rapida sensazione di ricarica. L'aumento acuto degli zuccheri, però, provoca anche un aumento della produzione di insulina, ormone che facilita l'entrata del glucosio nelle cellule e la sua trasformazione in grasso.

A peggiorare la situazione contribuiscono altre due sostanze: la leptina, che sopprime l'appetito, e la grelina, che al contrario lo stimola.

Quando il sonno si riduce, la leptina cala e la grelina aumenta.

Con conseguenze facilmente immaginabili.

Il ciclo mestruale, la gravidanza e la menopausa sono fasi della vita di una donna in cui è più facile che si manifestino disturbi del sonno. A influire sono gli ormoni sessuali femminili. Durante la prima fase del ciclo, nei giorni in cui è maggiore la produzione di estrogeni, il sonno REM è più accentuato. Nella seconda parte, quella in cui cresce la produzione di progesterone, il sonno REM si riduce. In gravidanza la donna manifesta disturbi del sonno soprattutto per cause di carattere fisico. Un cattivo sonno, infine, caratterizza anche la menopausa. Circa la metà delle donne in menopausa ha difficoltà a prendere sonno e a mantenerlo per tutta la notte.

Pro...FUMO di donna

Il numero delle fumatrici è cresciuto del 60% negli ultimi 20 anni e la quota delle grandi fumatrici, che consumano più di 20 sigarette al giorno, è addirittura triplicata. Infatti nel periodo compreso tra gli anni '60 e '80 il numero di morti per cancro al polmone tra le fumatrici è cresciuto da 4 a 7 volte ed è rimasto stazionario nelle non fumatrici. Secondo alcuni studi americani, le donne che fumano un pacchetto di sigarette al giorno potrebbero avere un infarto con un anticipo di 5,2 anni rispetto alle non fumatrici. La nicotina nella donna eleva il rischio di ictus, addirittura del doppio se le sigarette fumate sono più di 25 al giorno. La minaccia del fumo nelle donne riguarda anche la procreazione e la gravidanza, perché con il tabagismo viene sovente alterato il quadro ormonale.

Negli ultimi anni sono state evidenziate le patologie che colpi-



scono maggiormente le fumatrici, ma purtroppo si pensa che l'elenco non sia ancora completo.

La patologia più seria resta ovviamente il tumore in tutte le sue manifestazioni: il cancro ai polmoni (oggi muoiono più donne di carcinoma polmonare che di quello al seno), il cancro all'utero (perché il fumo inibisce le difese immunitarie e facilita la moltiplicazione di virus, come il Papilloma Virus, implicati nella genesi di questa patologia); il cancro alla laringe, alla lingua, all'esofago, alla vescica e ai reni.

Naturalmente tutte le patologie polmonari, la bronchite, l'enfisema e quelle del sistema circolatorio sono ad alto rischio nelle donne fumatrici, specialmente per quelle che usano la pillola come metodo anticoncezionale. Per queste fumatrici, la probabilità di morire per malattie cardiocircolatorie, come l'infarto cardiaco, è dieci volte più alta rispetto alle donne che non prendono la pillola e che non fumano.

Il fumo tende ad anticipare la menopausa di 1 o 2 anni, a determinare velocemente osteoporosi e quindi il rischio di fratture, a influenzare la formazione di ulcere gastriche, a creare problemi di debolezza della vescica, a inaridire la pelle con conseguente formazione precoce di rughe.

Lo sapevi che...

- *Nelle fumatrici il rischio di una gravidanza extrauterina è più alto del 40% rispetto alle non fumatrici.*
- *I motivi di maggiore pericolosità sono da ricercarsi nel danno ormonale, specialmente sugli estrogeni, che il fumo determina nella donna.*
- *Gli estrogeni influiscono sugli organi genitali femminili, sul ciclo mestruale, ma anche sul metabolismo e sul sistema immunitario, costituiscono insomma lo scudo ormonale della donna; perciò quando questo viene rovinato dal fumo, avviene un calo del livello di estrogeni e aumenta la possibilità di contrarre malattie.*
- *La capacità di concepire delle donne fumatrici per ogni ciclo è di circa un terzo più bassa rispetto alle non fumatrici; infatti le cellule uovo delle prime rimangono in uno stadio immaturo con frequenza maggiore rispetto alle donne non dedite al fumo.*
- *Il rischio di morte in culla del bambino aumenta di sette volte per le madri che hanno fumato un pacchetto di sigarette al giorno durante la gravidanza. Il fumo in gravidanza è stato messo in relazione anche con la morte improvvisa del bambino nell'utero materno.*
- *Alcuni studi affermano che i figli di fumatrici possono avere più difficoltà di apprendimento a scuola, che tendono a manifestare reazioni allergiche con maggiore frequenza e che corrono grossi rischi rispetto alla probabilità di contrarre una patologia coronarica in età adulta.*
- *I componenti del tabacco attraversano la placenta e danneggiano facilmente il feto, causando un rischio maggiore di malformazioni, di morte del bambino alla nascita o di un bambino di peso inferiore alla normalità; inoltre influenzano il decorso della gravidanza aumentando le possibilità di un parto prematuro o addirittura di aborto.*

Un motivo in più per non stare troppo seduti...

Un nuovo studio dimostra che le persone che passano 11 ore al giorno sedute hanno il 40% in più di probabilità di morire nei successivi 3 anni, indipendentemente da quanto siano attivi dal punto di vista fisico; lo studio, a cura di un gruppo di ricercatori dell'Università di Sidney, è stato pubblicato sugli *Archives of Internal Medicine* il 26 marzo 2012. Il team, guidato da Hidde van der



Ploeg, ha analizzato i dati di oltre 265.000 uomini e donne con un'età media di 45 anni, focalizzandosi sul 10% del gruppo per avere dati ulteriori nei decenni successivi. I ricercatori hanno riscontrato che lo stare seduti è associato ad un rischio più alto di morte dopo aver standardizzato per età, sesso, educazione, abitazione urbana o rurale, attività fisica, indice di massa corporea, stato di fumatore o meno, autovalutazione della salute e disabilità. I dati sono stati raccolti nell'ambito dello studio "*Australia's 45 and Up Study*", in cui è stata evidenziata un'associazione tra il totale delle ore passate seduti e il rischio di morte, anche se non è stata dimostrata una relazione causale-effetto.

Dall'indagine è emerso che i rischi di mortalità sono molto più elevati per coloro che quotidianamente spendono 11 ore seduti; coloro che trascorrono dalle 8 alle 11 ore, invece, presentano il 15% in più di probabilità di morire nei 3 successivi anni rispetto a quelli che passano meno di 4 ore al giorno seduti.

Già in uno studio del 2011, condotto dai ricercatori della *Harvard University* era stato possibile riscontrare il collegamento tra il guardare la Tv due ore al giorno e l'aumento del rischio di diabete di tipo 2 del 20% e del 15% in relazione ai problemi vascolari; superata la soglia delle 3 ore, il rischio cresceva per qualunque tipo di malattia.

È dunque buona norma alzarsi ogni tanto per rimettere in moto la circolazione anche e soprattutto in quei casi in cui le attività lavorative e ricreative prevedono lunghi periodi in posizione seduta.

Lo sapevi che...

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ritiene che l'inattività fisica sia la causa principale del 21-25% dei casi di cancro del colon e della mammella, il 27% del diabete e circa il 30% delle malattie cardiovascolari ischemiche. Spendere troppo tempo seduti e fare poco esercizio fisico sono stili di vita che sono stati, inoltre, collegati a 43.000 casi di cancro del colon e 49.000 casi di tumore mammario, secondo alcune stime riportate su HealthPop. Il report presentato all'American Institute for Cancer Research in Washington D.C. nel novembre 2011 ha fatto riferimento ad oltre 200 studi condotti in tutto il mondo concludendo che l'inattività fisica aumenta il rischio di cancro.

3.2 Il tempo libero

L'Italia presenta una forte asimmetria di genere nella divisione dei ruoli nella coppia e l'organizzazione dei tempi si mantiene fortemente differenziata anche in zone diverse e per classi sociali.

Nell'arco di vent'anni le problematiche sono rimaste sostanzialmente le stesse e i pochi cambiamenti in atto riguardano più le donne degli uomini.

Per gli uomini l'entrata nel lavoro familiare continua a essere lenta e poco significativa. I "maschi" italiani conquistano il primo posto tra i paesi OCSE per i minuti di tempo libero a disposizione.



Fonte: OCSE, 2009

Il *gender gap* nella penisola inizia infatti proprio dal tempo libero: gli uomini in Italia ne hanno 80 minuti in più al giorno delle donne.

In un anno si arriva a 444 ore, calcola l'OCSE e la differenza, la maggiore in materia tra i principali paesi industrializzati, sta nel fatto che quell'ora e mezza in più che gli uomini dedicano ogni giorno allo svago (spesso davanti alla TV), le donne la passano a pulire la casa, spiega l'OCSE nello Studio *Measuring leisure*, OCSE 2009.

All'opposto la Norvegia, dove regna l'uguaglianza o quasi e solo pochi minuti fanno la differenza tra uomini e donne, mentre su livelli italiani si trovano Messico e Polonia. Il rapporto, che sulla base di una decina di indicatori offre uno sguardo di insieme sugli sviluppi sociali di tutta l'area OCSE, conferma anche che meno della metà delle donne italiane ha un lavoro (il 46,6% a fronte del 60% della media OCSE e contro il 70,7% degli uomini).

Certo, non aiuta l'occupazione femminile la scarsa disponibilità di strutture di assistenza alla prima infanzia: in Italia solo un bambino su dieci sotto i tre anni ha posto in un asilo nido contro uno su cinque della media OCSE.

Nella Penisola, comunque, il tempo libero occupa il 21,1% della giornata contro il 46,8% del lavoro retribuito o dello studio, il che non si discosta molto dalle medie OCSE. Non è forse un caso, tra l'altro, che il massimo del tempo libero sia appannaggio dei norvegesi (26,5% sulle 24 ore).

Tempo, tempo delle mie brame....

Uno studio dell'ISTAT pubblicato in occasione della Festa dell'8 marzo 2011, fa il punto sulla situazione socio-economica 2009-2010 delle giovani donne italiane fra i 18 e i 29 anni, che sono poco meno di 4 milioni. Dallo studio emerge la conferma di un divario di genere che penalizza le donne nel campo del lavoro, della famiglia e del tempo libero, ma che è attraversato da forti e crescenti aneliti verso l'indipendenza e lo sviluppo culturale, sociale e tecnologico, che ha condotto in molti casi le giovani donne a primeggiare sui giovani maschi. Il divario di genere si allarga ulteriormente con riferimento alle giovani donne che vivono nel Mezzogiorno, a conferma del dualismo territoriale del nostro paese.

**Lo sapevi che...**

La divisione dei ruoli di genere è molto accentuata anche tra i giovani, sia tra quanti vivono ancora in condizione di figlio con i genitori, sia tra quanti hanno ormai formato una famiglia propria. Non solo la quota di giovani figlie coinvolte nel lavoro familiare è doppia rispetto a quella degli uomini (75,4% contro il 37,3%), ma anche il tempo mediamente dedicato a questo tipo di attività è superiore (1 ora e 59 minuti contro 1 ora e 15 minuti). Il divario tra i due generi si accentua tra i giovani che hanno una famiglia propria: in questo caso, la durata del lavoro familiare è pari a 5 ore e 47 minuti per le donne, contro 1 ora e 53 minuti dei coetanei maschi; a ciò va aggiunto che le donne svolgono almeno un'attività di lavoro familiare nel 98,6% dei casi, a fronte del 52% dei coetanei. Non emergono particolari differenze territoriali, contrariamente a quanto accade per il titolo di studio. Le donne laureate dedicano meno tempo al lavoro familiare.

Pur dedicandosi di più i maschi al lavoro retribuito (8 ore e 6 minuti, contro 6 ore e 42 minuti), le giovani dispongono di meno tempo libero rispetto ai loro coetanei (4 ore e 19 minuti contro le 5 ore e 7 minuti dei maschi). L'amore per alcuni aspetti della cultura e del divertimento (leggere libri, visitare musei, mostre, monumenti, andare a teatro, ascoltare la radio) è più diffuso tra le giovani, mentre cinema e musica classica sono amati allo stesso modo da maschi e femmine; le giovani, rispetto ai loro coetanei, fanno e vanno a vedere meno sport, vanno meno in discoteca e bevono meno alcol. Le giovani utilizzano molto le nuove tecnologie, al pari dei coetanei maschi... L'81% delle giovani usa computer e Internet, un valore elevato, pari a quello dei coetanei. Per la fascia di età 25-29 anni si rileva, invece, un vantaggio femminile di circa due punti. Le giovani hanno quindi colmato uno svantaggio nel campo delle nuove tecnologie ancora esistente per le donne delle altre generazioni. L'utilizzo di Internet è elevato in tutte le zone del Paese e arriva al 73,4% al Sud.

L'impatto della tecnologia

La tecnologia ha esasperato il concetto di liquidità dell'attuale società (tutto è in movimento), le attività sono diventate *multitasking* e devono essere eseguite in tempi brevi.

Le nuove tecnologie hanno reso possibile lavorare da qualsiasi postazione ed in ogni momento della giornata creando però una maggiore dispersione dell'attenzione sul lavoro e determinando una forte frammentazione e interruzione delle attività durante l'orario di lavoro.

Questa nuova realtà produce una maggiore produttività, ma anche una diminuzione degli spazi e dei tempi dell'individuo.

Vale la pena citare uno studio pubblicato sul *Journal of Family Psychology*, in cui la ricerca ha dimostrato che l'assunzione esclusiva delle mansioni della cura della casa dopo una giornata in ufficio provoca un pericoloso innalzamento del tasso di cortisolo, con forti danni per lo stato generale della salute psicofisica. I ricercatori hanno studiato le abitudini di trenta coppie di Los Angeles, nelle quali entrambi i partner lavorano e hanno almeno un figlio di otto/dieci anni.

È stato dimostrato che il 30% delle donne, dopo l'ufficio, dedica il suo tempo alle faccende domestiche, contro il 20% degli uomini. Inoltre il 19% degli uomini, tornato a casa, si concede attività rilassanti dopo il lavoro, contro l'11% delle donne. Anche in Italia la situazione non è diversa.

Come dimostrano gli ultimi dati ISTAT, le donne dedicano in media 4 ore e 40 minuti al giorno ai lavori domestici e gli uomini solo 2. Quei mariti e compagni che impiegano in casa lo stesso tempo delle donne, inoltre, scelgono spesso compiti più facili o più gratificanti, come cucinare o giocare con i figli. In generale, infine, il numero di ore svolte dalle donne nelle attività domestiche e di cura è comunque doppio rispetto agli uomini.

L'ennesima conferma di questo stato di cose arriva da un'indagine dell'OCSE che rivela come, in media, i papà lavoratori impegnano 40 minuti del proprio tempo alla cura dei figli, a fronte dei 74 minuti delle madri lavoratrici. Le donne, dunque, sono le menti, ma anche le "braccia" della casa e quello dell'uomo si rivela un aiuto marginale e molto spesso limitato.

Una realtà - secondo gli studi scientifici - dalle conseguenze anche gravi, visto che il sovraccarico di lavoro e di responsabilità a cui sono sottoposte le donne si rivela un serio fattore di rischio per la loro salute, in particolare per quanto riguarda la depressione e le patologie da stress.

Uno dei maggiori fattori di rischio per le donne - come dimostra la ricerca americana - è rappresentato dai livelli di cortisolo, un ormone prodotto dal surrene che controlla le funzioni corporee in condizione di stress psicofisico. Il cortisolo ha un ciclo di 24 ore, con un picco di secrezione al mattino presto e livelli più bassi durante la giornata: livelli che, quando siamo sottoposti a particolari fatiche, vengono facilmente alterati.

Il livello di cortisolo, infatti, dovrebbe scendere in serata, in occasione del relax post-lavoro: continuare a faticare negli impegni di casa - a maggior ragione se non "condivisi" - lo fanno, invece, salire. E questo causa danni al nostro organismo.

È stato dimostrato che avere costantemente livelli troppo alti di cortisolo ci indebolisce

provocando alterazione del ritmo sonno-veglia, insonnia e naturalmente stress, rendendoci più soggetti alle malattie.

Allora che fare? Certo non si possono abbandonare del tutto i lavori domestici, ma bisognerebbe dividersi i compiti, aiutarsi reciprocamente, magari lavorare su turni anche a casa.

La ricerca americana ha dimostrato che, quando entrambi i partner partecipano alle faccende casalinghe, il livello dell'ormone in entrambi i partner rientra nei giusti limiti. Al di là delle abitudini familiari, dunque, una cosa è certa: la collaborazione in casa, dopo una giornata di lavoro, non solo abbassa il livello di cortisolo e diminuisce lo stress, ma fa ritrovare la tranquillità tra le mura domestiche e permette di avere anche più tempo per se stessi e per il partner.

Fare sport protegge meglio la salute

Un celebre studio dell'Università di Harvard (poi ripreso in tutto il mondo e ormai universalmente accettato) su 17.000 allievi seguiti dal 1916 al 1950, ha mostrato come la curva di rischio cardiovascolare diminuisca all'aumentare dell'esercizio fisico praticato fino ad avere un minimo con 6-8 ore settimanali; all'aumentare dell'attività fisica il rischio di morte torna leggermente a salire. Uno studio derivato dal campione italiano del *Seven Countries Study* su soggetti dai 40 ai 59 anni ha rilevato che chi pratica un'intensa attività sportiva da almeno dieci anni ha un indice di rischio cardiovascolare uguale ai due terzi di chi la pratica moderatamente e a un terzo rispetto a un sedentario, riconfermando i risultati del campione di Harvard.



Alcune specificità da considerare in relazione al sesso femminile:

Obesità - L'obesità è ormai ufficialmente accettata come un vincolo che deve essere rimosso per una buona salute. Sicuramente lo sport aiuta a bruciare calorie e a combattere il sovrappeso (soprattutto dopo i trentacinque anni).

Cuore - La protezione cardiovascolare è sicuramente l'azione indiretta più importante. Lo sport aumenta il colesterolo HDL, il cosiddetto *colesterolo buono* (in contrapposizione all'LDL); chi ha problemi di colesterolo, probabilmente non li risolverà con lo sport, ma aumentando il colesterolo buono ridurrà l'indice di rischio che è dato dal rapporto fra colesterolo totale e colesterolo buono (il limite di tale rapporto è per l'uomo attorno a 5 e per la donna a 4,5). La diminuzione dei grassi circolanti nel sangue (trigliceridi) riconduce a un rischio minore di coronaropatia. Infine, un'attività piuttosto intensa consente di ridurre il tasso di fibrinogeno e la viscosità del sangue, riducendo il rischio di trombosi.

Ipertensione - Lo sport è un'ottima cura per l'ipertensione essenziale. I miglioramenti sulla tensione emotiva del soggetto, la maggior capillarizzazione, la diminuita viscosità del sangue sono solo alcuni dei motivi che portano la corsa a ridurre la pressione sanguigna (soprattutto quella minima).

Cancro - Lo sport agisce indirettamente su alcune delle principali cause di cancro: limita il sovrappeso, innalza le difese immunitarie, abbassa i livelli di insulina nel sangue, attiva il colon, riduce il livello degli ormoni che sono fattori di rischio tumorale (come estrogeni e testosterone).

Difese immunitarie - Chi pratica sport regolarmente potenzia le proprie difese immunitarie.

Stress - L'azione calmante dell'attività sportiva (soprattutto quella lunga e lenta) dovrebbe essere nota a tutti: fare sport permette di staccare dai problemi quotidiani e di ricaricarsi per il giorno che segue. È noto che durante l'attività fisica vengono secrete delle sostanze (endorfine) che agiscono come vere e proprie droghe naturali, stimolando l'organismo e predisponendolo a reagire positivamente a situazioni di stress.

Piccole patologie - Lo sport consente di migliorare piccole patologie più o meno croniche come cefalee, disturbi gastrici, stitichezza; si tratta di fastidiosi malanni che richiederebbero comunque un intervento di tipo farmacologico con eventuali effetti collaterali.

Efficienza muscolo-scheletrica - Lo sport previene il declino muscolare e quello osseo (soprattutto nelle donne, contrastando l'osteoporosi), prevenendo tutte quelle situazioni più o meno che caratterizzano quella fase della vita denominata volgarmente "vecchiaia".

Efficienza cardiaca - Sono ormai molte le ricerche che hanno dimostrato che in chi fa sport il massimo consumo d'ossigeno diminuisce meno con l'avanzare dell'età rispetto ai sedentari.

Stimolazione ormonale - È a tutti evidente che le persone invecchiano in modo differente; a prescindere da fattori per ora ancora non sufficientemente indagati, ne sono stati scoperti alcuni che possono, almeno teoricamente, essere gestiti sin d'ora. Uno di questi è l'ormone della crescita, *Human Growth Hormone* (HGH), la cui presenza inizia a diminuire dopo i vent'anni e che si riduce significativamente dai quaranta in su. Sono ormai da tutti riconosciute le esperienze di ringiovanimento che l'innalzamento artificiale di questo ormone ha provocato.

Purtroppo la sua somministrazione diretta ha spiacevoli e gravi effetti collaterali e la secrezione controllata da sostanze naturali (alcuni aminoacidi come l'arginina o la lisina o alcune vitamine come la niacina) ha dato risultati solo all'interno di esperienze in cliniche, mai replicate con successo e in modo duraturo su soggetti esterni.

L'unico modo attualmente sicuro di incrementare l'HGH è fare sport.

Benefici psichici - Chi fa sport deve continuamente sottoporsi a test di efficienza fisica (gli allenamenti) che hanno come primo effetto psichico l'aumento della forza di volontà e della forza di sopportazione.

Tutto ciò aumenta anche la fiducia in sé stessi e l'autostima, si diventa più forti mentalmente, non solo fisicamente.

Chi fa sport, se non è più felice, spesso affronta meglio le difficoltà della vita e ha più fiducia nella risoluzione dei problemi.

Questo atteggiamento è fondamentale per gestire correttamente il passare degli anni: non ci si arrende al declino, ma lo si contrasta con forza, determinazione e ottimismo. Le evidenze emerse nel corso della sperimentazione, firmata dagli esperti danesi e pre-

sentata nel corso della riunione EuroPrevent 2012, lasciano poco spazio ai dubbi e quantificano, passo dopo passo, gli effetti benefici del *jogging* sulla longevità. In particolare, correre almeno un'ora la settimana, a ritmo moderato, garantisce ottimi benefici per l'organismo, soprattutto in termini di longevità.

Lo sapevi che...

Ci sono ottime notizie per i fan accaniti della corsa quotidiana, per gli amanti del jogging, come allenamento giornaliero per tenersi in forma. Oltre a essere una sana abitudine, alleata della linea, il jogging, secondo quanto emerso nel corso di una recente sperimentazione danese, è anche un vero e proprio toccasana per longevità, l'attività fisica "perfetta", che allena i muscoli, elimina i chili di troppo, ma, soprattutto, allunga la vita. La corsa, se diventa una buona abitudine quotidiana, o quasi, può essere considerata, alla luce dei risultati del recente studio condotto dagli esperti del Copenhagen City Heart Study, un elisir di lunga vita.

Nessuna corsa straziante, al limite dello sforzo e della sopportazione umana, ma una semplice passeggiata a ritmo più sostenuto: ecco l'ingrediente protagonista della ricetta della longevità, la strategia vincente per vivere più a lungo, secondo la sperimentazione danese. Scegliere il *jogging* come hobby a cui non rinunciare significa allungare l'aspettativa di vita di parecchio, cioè 6,2 anni per gli uomini e 5,6 anni per le donne. Gli esperti danesi autori della ricerca, riuniti in occasione dell'incontro EuroPrevent 2012 di Dublino, organizzato dall'Associazione europea per la prevenzione e riabilitazione cardiovascolare (EACPR) della Società europea di cardiologia (ESC) sembrano non avere dubbi. "I risultati della nostra ricerca ci permettono di rispondere definitivamente alla domanda se il *jogging* faccia bene alla salute. Possiamo dire con certezza che correre in modo regolare aumenta la longevità. E la buona notizia è che in realtà "non è necessario 'faticare troppo' per raccogliere i frutti", come ha sottolineato uno dei ricercatori che ha firmato lo studio, che, iniziato nel 1976, ha coinvolto ben 20.000 persone, uomini e donne, di età compresa tra i 20 e i 93 anni.

Uno studio, quello danese, lungo più di 30 anni, durante il quale i ricercatori hanno analizzato e verificato le possibili relazioni vantaggiose tra diversi tipi di allenamento, di esercizio fisico, e la longevità. L'analisi ha "premiato" la corsa come sport migliore per assicurarsi una vita più lunga e in salute. È lei, la corsa, che è in grado di migliorare l'assorbimento dell'ossigeno, la sensibilità all'insulina e il profilo lipidico, di contenere la pressione sanguigna e l'aggregazione piastrinica, di dare il supporto giusto alla funzionalità cardiovascolare e immunitaria, di prevenire infarto, sovrappeso e obesità. Il rapporto appare molto simile all'assunzione di alcol. La mortalità è più bassa nelle persone che dicono di fare *jogging* in modo moderato rispetto ai non amanti del *jogging* o a coloro che fanno esercizio a livelli estremi.

E allora corriamo tutte un po' non sempre e solo per rispettare gli impegni e prenderci cura degli altri ma soprattutto per la NOSTRA SALUTE!



LINK UTILI

- Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità.
URL: <http://www.pariopportunita.gov.it>
- Rete pari opportunità. URL: <http://www.retepariopportunita.it/>
- Istituto nazionale di statistica. URL: www.istat.it
- Ministero della Salute. URL: www.salute.gov.it
- Comitato Unico di Garanzia INAIL. URL: http://www.inail.it/Portale/appmanager/portale/desktop?_nfpb=true&_pageLabel=PAGE_INAIL&nextPage=CUG/index.jsp
- Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori.
URL: <http://www.isfol.it/>
- Agenzia Europea Eu- OSH. URL: <http://osha.europa.eu>
- International Labour Organization.
URL: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
- Eurofound - European Agency for the Improvement of Living and Working Conditions.
URL: <http://www.eurofound.europa.eu>
- European institute gender equality (EIGE). URL: <http://eige.europa.eu>
- Eurostat. URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>
- Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.
URL: <http://www.irsst.qc.ca>
- International Association for time Use research (IATUR).
URL: www.stmarys.ca/partners/iatur
- World Health Organization (WHO). URL: <http://www.who.int/en/>

BIBLIOGRAFIA

- Allen, T D, Herst, D E, Bruck, C S, & Sutton M, *Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research*. In "Journal of Occupational Health Psychology", 5(2), 278-308, 2000
- Aust B, Castriotta M, Goudswaard A, Hermans V, Houtman I, Kauppinen K, Kumpulainen R, Kuhn K, Solé D, Woodside A, Zwink E, *Gender issues in safety and health at work*. 2003. European Agency for Safety and Health at Work, Bilbao, OPOCE Luxembourg
- Amato R, *In Italia oltre un quarto delle donne lascia il lavoro dopo la maternità*, "La Repubblica", 22 febbraio 2010

- Bambra C, Whitehead M, Sowden A, Akers J, Petticrew M, *A hard day's night? The effects of Compressed Working Week interventions on the health and work-life balance of shift workers: a systematic review*, in "Journal of Epidemiology & Community Health", Vol. 62, 2008, pp. 764-777
- Bimbi F, *Istat, Eurostat, Madri sole - sfide politiche e genitorialità alla prova*, in Rapporto Save the Children maggio 2011, ed. Lavoro, Roma 2000
- Boeri T, Del Boca D, Pisarides C, *Women at work. An Economic perspective*. Fondazione Rodolfo De Benedetti. Oxford University Press, 2005
- Brunetti C, Pietrafesa E, *Donne, lavoro e servizi per l'infanzia: un esempio positivo viene dalla Danimarca*, DonnelnViaggio, 18 febbraio 2013
- Calafà L, *Congedi e rapporto di lavoro 2004*, Padova, Cedam, 2005
- Canivet C, Ostergren P, Lindeberg S, Choi B, Karasek R, Moghaddassi M, Isacson S, *Conflict between the work and family domains and exhaustion among vocationally active men and women*, "Social Science & Medicine", Vol. 70/8, 2010, pp. 1237-1245
- Carlson SD, Kacmar MK, Williams JL, *Construction and Initial Validation of a Multi-dimensional Measure of Work-Family Conflict*, in "Journal of Vocational Behaviour", Vol. 56, 2000, pp. 249-276
- Castriotta M, *Prospettive di genere applicate alla salute e sicurezza del lavoro*. 2005. Fogli d'Informazione, aprile-giugno 2005, pp. 9-15
- Castriotta M, *Prospettive di genere applicate alla salute e sicurezza del lavoro*. 2006. in: L. Vogel. La salute delle donne nei luoghi di lavoro in Europa - con sei saggi sul caso italiano. Roma Edizioni Lavoro, pp. 401-415
- Castriotta M, Baccolo TP, Massari S, *A gender-sensitive approach to OSH research and monitoring*. 2005. Working Environment Information - Working Paper, European Agency for Safety and Health at Work, OPOCE Luxembourg pp. 12-13
- Castriotta M, Bucciarelli V, *L'ISPESL al crocevia delle politiche di genere per la SSL*. In: *Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il Testo Unico. Verso l'elaborazione di Linee guida*. 2009. Sintagmi / INAIL, Roma, pp. 139-146
- Castriotta M, Luzi D, *Donna+Salute+Lavoro, ovvero documentare una discriminante di genere*. 2003. AIDA Informazioni, 1 anno 21, gennaio-marzo 2003, pp 125-135
- Castriotta M, Pietrafesa E, *Buone pratiche per la conciliazione vita-lavoro*, INAIL, Settore ricerca, 2012 (in corso di stampa)
- Cervella D, *Salute e sicurezza nella dimensione di genere*, in "Literature review" cap. I, sez. B, settembre 2011
- CNEL, *Il Lavoro delle donne in Italia*, Osservazioni e proposte, luglio 2010
- COTEC (Fondazione per l'innovazione tecnologica), *La cultura dell'innovazione in Italia*, Rapporto 2010, maggio 2010

- Cox T, Rial-Gonzalez E, *Research on work-related stress*, European Agency for Safety and Health at Work, Office for Official Publications of the European Communities, 2000
- Fact Sheet e materiali dell'Agenzia Europea sulla salute e sicurezza sul lavoro:
 - *Risks and trends in the safety and health of women at work*
 - *Family issues and work-life balance e-facts 57*
 - *Summary - New risks and trends in the safety and health of women at work*
 - *OSH in figures: Occupational safety and health in the transport sector — an overview*
 - *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*
 - *OSH in figures: Work-related musculoskeletal disorders in the EU - Facts and figures*
 - *OSH in figures: stress at work — facts and figures*
 - *Factsheet 74 - Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health (OSH)*
 - *Report - Mainstreaming gender into occupational safety and health*
 - *Report - Gender issues in safety and health at work*
 - *Factsheet 43 - Including gender issues in risk assessment*
 - *Factsheet 42 - Gender issues in safety and health at work*
- Ferrera M, *il Fattore D*, Mondadori, 2008
- Frone RM, Russell M, Barnes MG, *Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples*, "Journal of Occupational Health Psychology", Vol. 1, No 1, 1996, pp. 57-69
- Greenhaus HJ, Collins MK, Shaw DJ, *The relation between work-family balance and quality of life*, "Journal of Vocational Behavior", Vol. 63, 2003, pp. 510-531
- Kotowska EI, Matysiak A, Styrz M, Paillhe A, Solaz A, Vignoli D, Vermeylen G, Anderson R, *Second European Quality of Life Survey: Family life and work*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2010, pp.1-96
- Maxwell AG, McDougall M, *Work-Life Balance: Exploring the connections between levels of influence in the UK public sector*, "Public Management Review", Vol. 6, No 3, 2004, pp. 377-393
- Ministero della Salute, *La salute delle donne: un diritto in costruzione maggio 2008*. http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_811_allegato.pdf
- Ninci A, *Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere: riflessioni sulla evoluzione normativa*, in "Genere e stress lavoro-correlato: due opportunità per il testo Unico. Verso l'elaborazione di Linee guida", INAIL, 2009
- Osservatorio Nazionale sulla salute della donna (ONDA), *Rapporto sulla Salute della donna*, FrancoAngeli Ed, 2010
- Pietrafesa E, Di Leo R, *Genere e dintorni: l'impatto delle nuove tecnologie, "Power&gender"*, 26 febbraio 2013, Roma

- Pietrafesa E, *Il divario di genere tecnologico: gli ultimi dati*, "Noidonne.org", 7 marzo 2013, Roma
- Pietrafesa E, Castriotta M, *L'impatto dell'ottica di genere nella ricerca su salute e sicurezza del lavoro*, INAIL, Settore Ricerca, 2012 (in corso di stampa)
- Romano C. ISTAT - *Uso del tempo e differenze di genere: principali tendenze* - in "I tempi della vita quotidiana. Un approccio multidisciplinare all'analisi dell'uso del tempo", ISTAT, Argomenti n. 32, 2007
- Rosch P J, *The quandary of job stress compensation*, "Health and Stress", Vol. 3, 2003, pp.1-4
- Rupert P, Stevanovic P, Hunley H, *Work-family conflict and burnout among practicing psychologists*, "Professional Psychology: Research and Practice", Vol. 40, 2009, pp. 54-61
- Sabbadini L, ISTAT *statistiche sull'uso del tempo: rilevanza sociale e dimensione europea* in "I tempi della vita quotidiana. Un approccio multidisciplinare all'analisi dell'uso del tempo", Istat, Argomenti n. 32, 2007
- Valentini C, *O i figli o il lavoro*, Feltrinelli, 2012
- AA.VV, *Salute e sicurezza sul lavoro, una questione anche di genere*, *Sicurezza di Genere*, Quaderno tematica della Rivista degli infortuni e delle malattie professionali, INAIL, 2011
- AA. VV, *Donna salute e lavoro in casa, in ufficio, in azienda*, "Dossier Ambiente", suppl. n. 56, IV trimestre 2001
- AA. VV., *Women-omics. Buy the femal economy*, [www.goldmansachs.com](http://www.goldmansachs.com/insight/research/reports/docs/Women.pdf)
URL: <http://www.goldmansachs.com/insight/research/reports/docs/Women.pdf>

Normativa

- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 - Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106 - Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 - Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità
- Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 - Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro
- Decreto Legislativo 26 novembre 1999, n. 532 - Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell'articolo 17, comma 2, della Legge 5 febbraio 1999, n. 25

- Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 - Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246
- Legge 28 giugno 2012, n. 92 - Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita