

La mia relazione si articolerà in due parti analizzando il ruolo dell'INAIL e della relativa normativa in due degli ambiti in cui l'Istituto presta la propria attività.

Il primo è quello prettamente assicurativo, originario e storicamente radicato fin dalle prime disposizioni di legge in materia di assicurazione contro gli infortuni (ad iniziare dalla prima normativa in materia, la L. 80 del 1898, per proseguire con il RD 17.9.35 che creò il primo Testo Unico in materia di assicurazione contro gli infortuni, fino al DPR 1124 del 1965 che è tutt'oggi vigente, integrato con le successive modifiche, apportate dal D.Lgs. 38 del 23.2.00 che si applica agli infortuni avvenuti ed alle malattie professionali denunciate dopo il 25.07.00). Ci limiteremo ad esaminarlo relativamente alle prestazioni rese in favore della donna e della famiglia in generale.

E questo è l'argomento a cui, fino a qualche anno fa, avrebbe dovuto necessariamente limitarsi il mio intervento se non fosse intervenuto negli ultimi anni un cambiamento fondamentale, dapprima culturale e poi normativo, circa il compito dell'INAIL nell'ambito del c.d. sistema del welfare e più recentemente nel Polo Salute e Sicurezza, ovvero l'assunzione del ruolo di attore protagonista nel settore della prevenzione, ruolo riconosciuto espressamente all'Istituto dagli artt. 8 e soprattutto 9 del D. Lgs. 81 del 09.04.08, il c.d. Testo Unico sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Come forse saprete in INAIL, con il D.L. 78/2010, sono stati accorpati l'ISPESL (Istituto Superiore per la Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro) e la parte assicurativa/prevenzionale dell'IPSEMA (Istituto di previdenza per il settore marittimo) e quindi in oggi l'INAIL si occupa, oltre che di erogare prestazioni e riscuotere premi, anche e sempre più diffusamente, di prevenzione, ricerca, finanziamento, consulenza nel campo appunto della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Quindi

la prima parte del mio intervento sarà relativa alle prestazioni erogate in favore della donna e della famiglia,

la seconda parte sarà dedicata alla posizione della donna nell'ambito della nuova normativa sulla salute e sicurezza su lavoro.

La disposizione normativa fondamentale per l'attività "storica" dell'INAIL è, come sapete, il DPR n. 1124 del 1965, cosiddetto Testo Unico sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali che ha subito importanti modifiche con l'entrata in vigore del D. lgs. 38 del 2000 che, come novità principale, ha introdotto l'indennizzabilità da parte dell'Istituto anche del c.d. danno biologico, o non patrimoniale se preferite, svincolando quindi, almeno in parte, le prestazioni rese agli infortunati e tecnopatici dalla logica strettamente reddituale/patrimoniale del DPR del 65.

Tra le varie prestazioni erogate dall'INAIL in caso di infortunio o malattia professionale due in particolare assumono rilievo per il nostro argomento e sono:

la rendita diretta con le quote aggiuntive;

la rendita ai superstiti erogata in caso di morte dell'infortunato/tecnopatico a causa dell'infortunio o della malattia professionale.

Sapete che in caso di postumi derivati da infortunio o mp, pari o superiori al 16%, viene costituita una rendita che prevede il pagamento di un rateo mensile rapportato all'entità dei postumi e, per una quota, alla retribuzione.

Fin dal R.D. 17.08.1935 n. 1765 (che era, come detto, la normativa fondamentale per gli infortuni prima del DPR del 1124 del 65) erano previste quote integrative della rendita se erano presenti nel nucleo familiare moglie o figli minori di 15 anni.

Ciò accadeva solo per i lavoratori maschi mentre la possibilità di avere quote integrative per le lavoratrici infortunate è stata introdotta solo a partire dal 1965 e originariamente solo se era dimostrato che il marito avesse una riduzione dell'attitudine al lavoro a meno di un terzo .

Con la L. 09.12.77 n. 903 (parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro) e la L. 10.05.82 n. 251, è stato eliminato questo requisito della ridotta attitudine al lavoro del marito che era chiaramente un retaggio dell'impostazione culturale secondo cui è l'uomo che deve procurare il sostentamento alla famiglia e alla donna è riservato un ruolo sussidiario nel solo caso in cui il marito non sia in condizioni oggettive di provvedere (appunto per ridotta attitudine al lavoro).

Un autore (De Matteis) la definisce eloquentemente come la conseguenza di una evidente valutazione enfatica del lavoro maschile e riduttiva dell'apporto alla famiglia del lavoro femminile.

Ritroveremo la stessa problematica anche per la rendita superstiti che vedremo dopo.

Quindi, riassumendo, alla donna con famiglia è stata riconosciuta parità di trattamento, anche economico, in caso di rendita per infortunio sul lavoro o malattia professionale solo a partire dal 1977 mentre fino al 1965, per il solo fatto di essere donna, non le spettavano comunque quote integrative per la presenza di coniuge e figli e fino al 1977 solo in caso di marito, per così dire, "menomato".

In oggi invece, spettano al lavoratore infortunato/tecnopatico (uomo o donna che sia), per la sola presenza del coniuge e/o di figli minorenni, quote integrative di rendita pari ad 1/20 (calcolato sulla parte "patrimoniale" della rendita).

L'altra prestazione, socialmente ed anche economicamente assai più rilevante rispetto alle quote integrative della rendita, è la cosiddetta rendita ai superstiti e cioè quella rendita che

spetta ai familiari di un infortunato o tecnopatico il cui decesso sia stato causato o concausato dall'infortunio o dalla malattia professionale.

L'art. 85 del Testo Unico del 1965 prevede che ai superstiti (e sottolineo superstiti e non eredi perché è un elemento su cui regna ancora una certa confusione anche tra gli addetti ai lavori) spetti una rendita in caso appunto di decesso del familiare per infortunio o malattia professionale.

I superstiti indicati nella norma sono il coniuge ed i figli e, in assenza di questi, gli ascendenti, e i fratelli e sorelle, se viventi a carico del defunto, e, per i fratelli e sorelle solo se anche conviventi.

Prima di analizzare le problematiche relative al coniuge mi limito a fornirvi alcune indicazioni circa i requisiti che debbono sussistere in capo ai figli perché abbiano diritto alla rendita ai superstiti, nell'ottica appunto della tutela della famiglia nella legislazione sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

La rendita spetta ai figli fino al compimento del diciottesimo anno di età e, se viventi a carico e studenti di scuola media o professionale fino al ventunesimo anno di età, o se, studenti universitari per tutta la durata normale del corso e comunque non oltre il ventiseiesimo anno di età.

Se i figli sono inabili al lavoro la rendita è corrisposta finché perdura l'inabilità; sono sempre compresi anche i figli già concepiti presumendosi come tali, fino a prova contraria, quelli nati entro 300 giorni dalla data della morte (in realtà l'articolo dice dalla data dell'infortunio ma è evidente che se la morte non è coeva all'infortunio – e a maggior ragione in caso di malattia professionale, il dies a quo non può che essere quello della morte)

Passiamo ora alla figura del coniuge.

La rendita, abbiamo visto, è riconosciuta al coniuge (ormai senza distinzione di sesso) a prescindere dalla vivenza a carico, fino alla morte o fino a nuovo matrimonio.

La situazione che ha creato maggiori problemi interpretativi ed applicativi è ovviamente la situazione patologica del matrimonio e cioè la presenza di provvedimenti di separazione e di divorzio.

Chi ha affrontato la questione, sia in dottrina, sia in giurisprudenza, è partito, e non poteva essere altrimenti, dall'ovvia considerazione che il vincolo di coniugio deve sussistere al momento della morte.

L'ulteriore immediata conseguenza è che il coniuge separato, in quanto appunto ancora coniuge, ha diritto alla costituzione della rendita, anche perché lo stato di separazione personale che, ricordo esisteva già fin dal 1904 ovvero dalla prima disposizione in materia (e poi ancora nel 1935 e naturalmente ancora nel 1965), non viene mai menzionato come condizione ostativa nei testi di legge succedutisi nel tempo, risultando di impedimento appunto solo la morte o il nuovo matrimonio.

Qualche problema si pone (o per meglio dire si è posto, visto che la giurisprudenza pare essere giunta ad una conclusione concorde che vedremo di seguito) per quelle separazioni, consensuali o giudiziali che siano, in cui non vi sia previsione di addebitabilità o di assegni di mantenimento comunque denominati.

Chi predilige una visione della rendita superstiti, diciamo così reddituale e di eliminazione della situazione di bisogno creato dalla morte del lavoratore, ritiene che in tale caso la rendita non possa spettare al coniuge separato che risulti economicamente autonomo.

La giurisprudenza di legittimità si è pronunciata alcune volte nel corso del decennio 90-2000 (Cass. n. 4360 del 13.04.93; n. 4951 del 16.05.98, n. 11025 del 23.08.00) negando

ogni rilevanza di eventuali addebiti o comunque disposizioni economiche, ai fini della titolarità del diritto alla rendita superstiti per il coniuge separato.

La motivazione della sentenza che ho citato per ultima, quella del 2000, riassume bene le motivazioni a sostegno di tale impostazione che cerco qui di riassumere velocemente.

Il testo originario dell'art. 85 prevedeva, oltre a quanto abbiamo detto prima circa il differente trattamento tra uomo e donna (vi ricordate il problema della ridotta attitudine al lavoro del marito per il diritto alle quote integrative della rendita? Ugualmente, per la rendita superstiti l'art. 85 prevedeva che, se la defunta era la moglie, il marito aveva diritto alla rendita solo nel caso di attitudine al lavoro ridotta ad un terzo), dicevo prevedeva anche che "Nessun diritto spetta al coniuge se sussista sentenza di separazione personale passata in giudicato e pronunciata per colpa di lui o di entrambi i coniugi" (poi ovviamente, dopo la riforma del diritto di famiglia del 1975, anziché la separazione per colpa è stata presa in considerazione l'addebitabilità).

Le leggi che vi ho citato prima sulla parità uomo e donna nel lavoro hanno portato alla attuale formulazione dove è scomparso ogni riferimento a pronunce di separazione, colpa, addebito o quant'altro.

E quindi la motivazione della sentenza di Cass. del 2000 che vi ho indicato prima riporta esplicitamente: "Oltre alla sussistenza di un rapporto di coniugio al momento dell'evento assicurato, si richiede, dunque, soltanto, per la fruizione vitalizia della prestazione, la permanenza della condizione vedovile senza alcuna altra condizione.....questa Corte già nel 1993 ha ritenuto in generale che il coniuge separato di lavoratore deceduto a seguito di infortunio sul lavoro ha diritto alla quota di rendita INAIL prevista a favore del coniuge superstite, non rilevando né l'addebitabilità della separazione né la sussistenza di un diritto al mantenimento....Del resto quando il legislatore ha voluto subordinare

l'erogazione del trattamento previdenziale ad un requisito reddituale del percettore, lo ha fatto in modo espresso".

Dopo queste pronunce univoche ed analiticamente motivate (quelle del 93 e del 98 sono nello stesso senso anche se più sintetiche) non vi sono più state pronunce sul punto essendo ormai pacifica la spettanza della rendita superstiti al coniuge separato tout court, a prescindere dalle condizioni di separazione.

Situazione diversa si presenta invece in caso di coniuge divorziato.

In tal caso la dottrina unanime ritiene che, usando l'art. 85 la dicitura coniuge e dovendosi ritenere non più sussistente lo stato di coniugio in caso di dichiarazione di cessazione degli effetti civili, non vi sia dubbio che la rendita superstite non possa spettare.

Vi è stato qualche sporadico tentativo giudiziale di sostenere un'applicazione estensiva o analogica dell'art. 9 della L. 898/70 che prevede la spettanza di una quota della pensione di reversibilità e degli altri assegni anche al coniuge divorziato.

La giurisprudenza è sempre stata categorica nel negare questa possibilità basandosi sull'asserita natura risarcitoria e non previdenziale della prestazione; si sono espresse in tal senso Cass. n. 3001 del 16.05.84 e Cass. n. 13044 del 24.11.99 e, in ambito locale, il Tribunale di Genova nel 2004, con sentenza confermata dalla Corte di Appello di Genova con la pronuncia n. 90 del 29.12.2005.

Parte della dottrina (e francamente anche il sottoscritto, per quel che può valere) non condivide l'affermazione circa la natura risarcitoria della rendita superstiti, che potrebbe creare problemi nell'applicazione di altri istituti o comunque in altre situazioni; tale affermazione, d'altro canto, non appare necessaria tenuto conto appunto della chiara terminologia (coniuge) utilizzata dall'art. 85 e dal fatto che non sembra potersi

ricomprensione la rendita superstiti nella dicitura “altri assegni” di cui parla il terzo comma della nuova formulazione dell’art. 9 della l. 898/70.

Avrete notato come sia assolutamente assente la situazione relativa alla coppia di fatto, non sposata, ancorchè convivente; è purtroppo evidente che in tale situazione al convivente nulla spetta ed è talmente pacifico il principio, per quanto ovviamente criticabile de iure condendo, che se voi fate una ricerca in una qualunque banca dati inserendo more uxorio e INAIL o rendita superstiti, non troverete nulla, una pronuncia qual che sia vuoi di merito, vuoi di legittimità.

Dicevo che de iure condendo dovrebbe essere un problema da affrontare con urgenza poiché vi sono situazioni senza dubbio meritevoli di tutela previdenziale che invece sono del tutto normativamente scoperte; pensiamo ad esempio al caso reale di una convivenza protrattasi per anni se non decenni, senza matrimonio, in cui l’uomo è deceduto per infortunio in itinere e la donna aveva un contratto a termine che scadeva pochi giorni dopo il decesso dell’uomo e questa signora si è trovata praticamente dall’oggi al domani senza poter più contare su alcun reddito o comunque su un qualche genere di protezione a livello di entrate familiari latu sensu.

E va fatto un ragionamento proprio partendo anche, se si vuole, dall’affermazione fatta dalla Cassazione, cui facevo cenno prima, della natura risarcitoria della rendita superstiti; sappiamo che la più recente giurisprudenza in materia di danno non patrimoniale ritiene spettare quest’ultimo, iure proprio, anche al convivente non sposato.

E su questo aspetto è illuminante una recente sentenza della Cassazione, la n. 7128 del 15.02.13 che si è pronunciata, tra le varie questioni trattate, sulla richiesta, appunto, del risarcimento del danno da parte di una convivente di un artigiano che aveva subito un gravissimo infortunio per responsabilità del committente.

La convivente, che dopo il fatto aveva peraltro poi sposato l'infortunato, chiedeva il risarcimento del proprio danno non patrimoniale/morale, aggravato dal fatto di essere stata presente al momento dell'evento e della conseguente immediata sofferenza.

La Corte, dopo un'analisi dell'evoluzione giurisprudenziale culminata con le famose sentenze di San Martino del 2008, dice: *“il riferimento fatto ai prossimi congiunti della vittima c.d. primaria quali soggetti danneggiati iure proprio a cagione del carattere plurioffensivo dell'illecito, di cui alle decisioni meno recenti, deve oggi essere inteso nel senso che, in presenza di un saldo e duraturo legame affettivo tra questi ultimi e la vittima, è proprio la lesione che colpisce tale peculiare situazione affettiva a connotare l'ingiustizia del danno ed a rendere risarcibili le conseguenze pregiudizievoli che ne siano derivate (se ed in quanto queste siano allegare e dimostrate quale danno-conseguenza) a prescindere dall'esistenza di rapporti di parentela o affinità giuridicamente rilevanti come tali.”*

Ed è ancor più rilevante l'affermazione della Corte secondo cui il riferimento costituzionale si deve rinvenire non già negli art. 29 e 30 Cost (tutela della famiglia e del matrimonio) ma nell'art. 2, che, cito testualmente dalla motivazione, *“attribuisce rilevanza costituzionale alla sfera relazionale della persona, in quanto tale”*.

E allora, semplificando e riassumendo, se abbiamo detto che, almeno secondo la giurisprudenza, la rendita superstiti ha un contenuto risarcitorio, che il diritto sorge iure proprio in capo ai superstiti, non si vede quale sia la ragione (se non quella ovviamente dell'interpretazione letterale della norma che dovrebbe essere cambiata) per negare il diritto ai conviventi, che, secondo la Suprema Corte, per il risarcimento genericamente inteso sono titolari di un diritto proprio; ad oggi si tratta però, ribadisco, visto il tenore letterale, si tratta di discorsi de iure condendo.

Passiamo ora alla seconda parte della mia relazione e cioè alla tutela della donna nell'ambito della nuova normativa sulla sicurezza sul lavoro che trova la sua sintesi nel D. lgs. n. 81 del 09.04.08 pubblicato nella G.U. del 30.04.08 in attuazione dell'art. 1 della legge 03.08.07 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Devo ricordare che fin dai primi anni 90 è stato patrimonio acquisito, da parte della comunità scientifica, che in ambito lavorativo donne e uomini possano essere esposti non solo a rischi diversi (cosa normale quando si è adibiti ad esempio a lavorazioni diverse), ma che la risposta all'esposizione allo stesso rischio può variare tra uomini e donne e che i diversi ruoli sociali tra uomini e donne con i relativi carichi possono avere influenza sull'esposizione ai rischi lavorativi.

Quindi le politiche europee e nazionali hanno superato il concetto un po' primitivo di semplice parità di trattamento, dovendo tenere conto delle diversità ed introducendo il concetto di diversity management con la creazione del cosiddetto "diritto diseguale"; si deve però sottolineare che, mentre in campo contrattuale, retributivo, previdenziale sono stati fatti consistenti interventi già a partire dagli anni 80, il tema della diversità di genere nella sicurezza sul lavoro è rimasto un po' in coda, fino ad una decisa accelerata a partire dai primi anni del terzo millennio.

Il deciso cambio di rotta, almeno per quanto riguarda la legislazione italiana, è rappresentato appunto dal c.d. Testo unico delle norme vigenti in materia di sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori del 2008, e che ha già subito e continua a subire, come saprete, innumerevoli mutamenti, aggiustamenti, variazioni.

All'interno di tale raccolta di norme, assume grande rilevanza, ai fini del presente convegno, l'art. 1 in cui testualmente e per la prima volta si afferma la finalità 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”.

Per la prima volta, quindi, viene espressamente evidenziata, nel primo articolo del testo unico sulla sicurezza, nel declinare le attività di prevenzione, tutela, informazione ecc... previste dall'intero testo normativo. la necessità di tener conto del genere.

Tale indicazione viene resa esplicita, ad esempio, nell'art. 29 del decreto in questione che afferma *“nella valutazione dei rischi devono essere tenuti in considerazione tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro correlato e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri paesi.....”*

E' chiaro quindi che se si vuole dare un significato vero ed autentico a questa disposizione e non limitarsi (come purtroppo spesso accade) alla stesura di un vuoto e formale documento contenente espressioni generiche e standardizzate, la valutazione dei rischi dovrà necessariamente focalizzarsi anche sul tema dei cosiddetti rischi di genere.

E, in questa ipotesi, verrà in gioco l'art. 2 lettera O del D. Lgs. 81/08 che, tra le varie definizioni iniziali, riporta quella di salute (che come abbiamo appena visto deve essere tutelata tenendo conto del genere) come *“uno stato completo di benessere, fisico, mentale e sociale, non consistente solo in una assenza di malattia o di infermità”.*

Si tratta, come vedete, di una nozione amplissima e forse anche utopistica, ma che impone comunque di tener conto (come già evidenziato in studi e indicazioni, anche in ambito comunitario, ben prima dell'entrata in vigore del nostro TU) non solo

dell'esposizione a fattori di rischio fisici o chimici o comunque "tradizionali" ma di tutti i fattori di rischio psico fisico e dello stress lavoro-correlato.

Ed esistono numerosi studi secondo i quali questi ultimi fattori di rischio hanno un'incidenza maggiore o comunque differente per la popolazione lavorativa femminile per i motivi che vedremo velocemente in seguito e che risultano confermati dai dati che vi illustrerò.

Cosa c'entra l'INAIL in tutto questo? Come avevo detto all'inizio, l'attività dell'Istituto nel corso degli ultimi anni, e forse decenni, è passata da una logica prettamente assicurativa (riscossione dei premi – elargizione delle prestazioni) al concetto di tutela integrata e globale del lavoratore e quindi a partire dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dalla riabilitazione e reinserimento del lavoratore, fino alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro attraverso la ricerca scientifica, la sperimentazione, la promozione della cultura della prevenzione nei luoghi di lavoro, l'informazione, la formazione e l'assistenza per la salute e la sicurezza sul lavoro, l'innovazione tecnologica, l'assistenza protesica ai disabili.

Questo nuovo ruolo viene riconosciuto nel D. Lgs. 81/08 fin dai primissimi articoli: infatti l'art. 8 individua nell'INAIL il soggetto che gestisce il SINP (sistema informativo nazionale per la prevenzione) che raccoglie ed elabora i dati utili provenienti dai soggetti coinvolti a vario titolo nella prevenzione e sicurezza mentre l'art. 9 affida ad INAIL, IPSEMA ed ISPESL (oggi tutti confluiti in INAIL come si è detto all'inizio) una serie di compiti in campo formativo per i responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione (RSPP; ASPP), di consulenza alle aziende, di promozione e divulgazione della cultura della salute e della sicurezza, di elaborazione, raccolta e diffusione delle buone prassi per la riduzione del rischio nelle aziende.

In una parola tutta una serie di compiti informativi, formativi, consulenziali in ambito sicurezza e prevenzione.

Proprio dalla raccolta dati sull'andamento degli infortuni e le malattie professionali nel corso degli anni emergono alcuni elementi che volevo condividere con voi e che sono relativi proprio alla differenza di genere.

Per avere dati sufficientemente consolidati ed aggregati occorre fare riferimento al quinquennio 2007 – 2011; in questo periodo gli infortuni denunciati ed occorsi alle donne sono diminuiti del 7,6% mentre il numero complessivo degli infortuni è calato del 20,5%.

Per cui il calo degli infortuni femminili è stato decisamente più contenuto rispetto a quelli maschili con la conseguenza matematica che l'incidenza degli infortuni femminili sul totale è aumentata dal 27,5% al 32,0%.

Lo stesso vale per i casi mortali che passano, per le donne da 96 a 89 (- 7,3%), mentre complessivamente i casi mortali sono calati del 26,6%.

Nel 2011 gli infortuni sul lavoro coinvolgenti donne sono stati 231.780 e sono poco meno di un terzo di quelli avvenuti in occasione di lavoro mentre sono la metà di quelli in itinere.

Concentriamoci un momento su questo dato: 1/3 degli infortuni in occasione di lavoro riguarda donne, mentre le donne subiscono circa la metà degli infortuni in itinere.

Quindi gli infortuni in itinere sono sostanzialmente ripartiti equamente tra uomini e donne (circa 41 mila casi per ogni genere) ma se rapportiamo il dato al numero complessivo degli infortuni, troviamo che 1 denuncia su 6 degli infortuni femminili riguarda gli infortuni in itinere mentre per gli uomini il rapporto è di una denuncia ogni 12 e se ci riferiamo ai casi mortali in itinere il divario aumenta (per le donne 1 su 2 si riferisce all'itinere, per gli uomini 1 su 5).

Quindi, se noi prendiamo in considerazione i soli infortuni in itinere, rapportandoli ai lavoratori esposti al rischio, e calcoliamo l'indice di incidenza otteniamo un indice femminile pari a 4,4 infortuni in itinere per 1000 donne occupate contro il 2,9 di quello maschile.

In pratica per le donne che lavorano la probabilità di subire un infortunio in itinere è quasi del 50% superiore a quella di un collega maschio; vi sono studi che collegano questo aumento della possibilità di infortunio nel tragitto casa-lavoro-casa alla necessità, per la donna, di gestire lavoro e cura familiare con il conseguente stress, magari accumulato in casa prima di andare al lavoro o per la necessità di recupero dei figli all'asilo, di trasporto degli stessi in palestra, ecc..

Del resto il rapporto ISTAT 2011 sulla coesione sociale attesta che il 71,3% del lavoro familiare delle coppie è a carico delle donne e che mediamente, nell'insieme del lavoro e delle attività familiari, una donna, ogni giorno, lavora 1 ora e 3 minuti in più del partner maschio.

Diviene quindi importante, oltre all'attività di valutazione dei rischi in ottica di genere e la conseguente eliminazione o riduzione dei relativi fattori esistenti nell'ambiente lavorativo, l'attivazione di tutti quegli strumenti di conciliazione per migliorare la vita delle lavoratrici (e ovviamente anche dei lavoratori) che siano chiamati a gestire l'assistenza e la cura di figli o altri familiari anziani o disabili.

In quest'ottica, visto il titolo del nostro incontro che è "riequilibrio di genere nei rapporti di lavoro negli enti di assistenza e previdenza, nella pubblica amministrazione", mi piace evidenziare che in INAIL sono stati attuati alcuni degli strumenti in questione ed in particolare l'utilizzo del telelavoro per un numero importante di dipendenti (un paio anche

per le sedi di Savona e Albenga), orario flessibile, part time in particolare per il rientro da maternità o malattia, asilo nido aziendale presso la Direzione Generale in Roma.

Altri dati statistici sugli infortuni al femminile che possono suscitare interesse sono quelli relativi alle donne di nazionalità non italiana; nel 2011 sono stati pari al 13,1% del totale e le più colpite sono state quelle di nazionalità rumena seguite da quelle di cittadinanza marocchina e dalle albanesi.

Un dato interessante è che conferma i dati relativi all'occupazione femminile è quello relativo alla gestione dei dipendenti dello Stato nella quale le denunce di infortuni occorsi a donne rappresentano il 73% delle denunce complessive che nel settore della scuola raggiungono l'86% dei casi.

Venendo alle malattie professionali occorre subito evidenziare un dato che accomuna uomini e donne e cioè la continua crescita del fenomeno al contrario degli infortuni che sono in costante flessione negli ultimi anni.

L'incidenza delle malattie professionali al femminile è pari a quella degli infortuni (circa il 30%) mentre una differenza si nota nel tipo di malattie denunciate.

La maggior parte delle denunce presentate da donne (circa l'85%) riguarda malattie osteo articolari e muscolo tendinee con una netta prevalenza delle sindromi del tunnel carpale.

Risultano invece molto meno presenti rispetto alle malattie professionali maschili quelle relative alle patologie respiratorie e tumorali.

Tale dato è ovviamente una conseguenza del minore impiego delle donne, soprattutto nei decenni 70-80 e anche 90, nelle lavorazioni più rischiose e nella maggior presenza, anche attuale, delle donne nel settore dei servizi e con mansioni a basso rischio.

Parlando ancora della sicurezza e protezione nei luoghi di lavoro mi pare interessante segnalare ancora una riflessione ed un settore di ricerca che si sta sviluppando in questi ultimi anni e cioè la progettazione e la realizzazione dei dispositivi di protezione individuali in ottica di genere.

I dispositivi di protezione individuali (i cosiddetti DPI) che sono quegli strumenti di protezione sui cinque segmenti principali (protezione del viso, dei piedi, delle mani, delle vie respiratorie e dal rumore) devono essere pensati tenendo presenti, non solo le differenze morfologiche tra donne e uomini ma anche le differenti modalità percettive e le differenti vulnerabilità tra i due diversi generi.

E non è un argomento banale se pensiamo che le donne lavoratrici rappresentano il 40% degli occupati in Italia.

In ultimo vorrei sottolineare un fenomeno che meriterebbe non uno ma dieci convegni ma che vorrei richiamare alla vostra attenzione solo per gli aspetti che riguardano i costi sociali e sul lavoro; ovvero la violenza e le molestie sulle donne sia in ambito domestico sia sul lavoro.

Se le violenze fanno notizia, almeno quelle che vengono a galla e sono eclatanti come i cosiddetti femminicidi, per l'evidente impatto emotivo e disvalore sociale che comportano, è anche necessario valutare l'impatto che le violenze quotidiane, anche di minore gravità, hanno sul mondo del lavoro ed i relativi costi.

Pensiamo al problema dell'assente sul posto di lavoro, la minore produttività, la necessità di ricambio del personale, la minore attenzione, il maggior stress, la perdita motivazionale che le violenze e le molestie determinano, fino a giungere a vere e proprie patologie professionali quali sindromi ansioso depressive, stress lavoro correlato, patologie mobbing derivate.

In Inghilterra sono stati effettuati studi approfonditi in proposito che hanno condotto alla creazione di una fondazione “Global foundation for the elimination of domestic violence” (abbreviata in EDV), è stata fondata dalla baronessa Patricia Scotland, ex guardasigilli del governo laburista e oggi procuratore generale per Inghilterra, Galles ed Irlanda del Nord, ed ha elaborato una strategia (il cosiddetto metodo Scotland) che ha portato ad abbattere drasticamente il numero di morti e violenze sulle donne nel giro di sette anni.

Vi cito due dati: nel 2003 il costo del mancato lavoro delle donne dovuto a violenze era pari a due miliardi e 700.000 sterline; nel 2009 la cifra si era ridotta del 61% con un risparmio calcolato in 7,1 miliardi di sterline. I casi di violenza domestica si sono ridotti del 90% mentre il numero di femminicidi che nel 2003 era pari a 49 nel 2010 era sceso a 5.

L'università Bicocca e l'EDV hanno firmato un accordo strategico che si prefigge di importare in Italia il metodo Scotland che consiste principalmente in una strategia di coordinamento tra istituzioni e forze sociali.

La Baronessa Scotland ha identificato nelle parole chiave “coordinamento” e “partnership” i concetti principali affermando che né il governo né le aziende né le istituzioni né le organizzazioni filantropiche possono farcela da soli ed è quindi obbligatorio superare le divisioni e le differenze di approccio con un primo passo costituito dal monitoraggio delle forze in campo e di ciò che manca. Il piano strategico è stato riassunto dalla stessa Baronessa nell'immagine della staffetta in cui ognuno corre i suoi cento metri e alla fine si sono percorsi diecimila metri invece di mille e nessuno si è stancato. Il sistema in questione si è basato su tre elementi integrati: servizi funzionali (interconnessione tra sistema giudiziario, polizia, servizi medico-sanitari e sociali, protezione ed assistenza legale per le vittime), risultati economici derivanti dalla diminuzione delle assenze dal lavoro e, infine, valutazione dei costi umani (attraverso la promozione di politiche sociali specifiche).