

**ATTI PARLAMENTARI**

**IX LEGISLATURA**

---

**CAMERA DEI DEPUTATI**

---

**Doc. LV**  
**n. 1**

**RELAZIONE**

**sulla parità di trattamento  
tra uomini e donne in materia di lavoro**

**(1981-1982)**

*(articolo 18 della legge 9 dicembre 1977, n. 903)*

**Presentata dal Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale  
(DE MICHELIS)**

---

**Presentata alla Presidenza il 20 aprile 1985**

---

PAGINA BIANCA

**PRESENTAZIONE DEL MINISTRO DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE**

PAGINA BIANCA

La presentazione della relazione sulla attuazione della legge 903, costituisce l'occasione per porre in termini nuovi la questione della partecipazione femminile al mondo del lavoro.

Via via, infatti, che progredisce il principio di uguaglianza dal punto di vista formale, in ragione della stessa evoluzione culturale della nostra società, si presentano alle donne nuove difficoltà, collegate alle crescenti rigidità della domanda di lavoro nei confronti di coloro che cercano occupazione e che scontano una carenza quantitativa, legata alla lunga fase recessiva dell'economia, e la inadeguatezza degli strumenti di formazione e dei canali di accesso al lavoro, rispetto alle caratteristiche qualitative richieste.

E' in questo senso che le donne sono state spesso considerate insieme, in termini di occupazione, alla categoria dei giovani e dei disoccupati. Nell'ultimo decennio, infatti, si è assistito a una rilevante accelerazione dell'inserimento delle donne tra le forze di lavoro (la partecipazione della popolazione femminile (14-70 anni) è passata dal 34,1% al 36,6% nel 1982).

Per quanto riguarda la situazione occupazionale, la partecipazione femminile pur essendo aumentata, nel medesimo periodo dal 30,3% al 32% ha assistito ad un contemporaneo incremento del tasso di disoccupazione. Quest'ultimo è passato dal 12,6% del 1977 al 14,3% del 1982, mentre per gli uomini è risultato del 4,6% nel 1977 e del 6,1% nel 1982.

Le donne quindi, in larga misura, sono rimaste alle porte del mondo del lavoro, a fianco, appunto, dei giovani in cerca di prima occupazione e di coloro che hanno perduto il loro posto di lavoro. Un dato molto significativo è il tasso di disoccupazione dei giovanissimi (14-19 anni) osservato a seconda del sesso. Infatti, se nel 1982 i giovanissimi

mi maschi presentavano un tasso di disoccupazione di ben il 32,3% le giovanissime presentavano addirittura un tasso del 45,1%. Questi ultimi, pur essendo aumentati dal '77 all'82, per i maschi hanno subito un incremento di 7,4 punti, mentre per le giovani donne di 9,4 punti.

Va rilevata poi la composizione qualitativa delle forze di lavoro femminili, costituite essenzialmente da tre segmenti:

- a) giovani donne, sotto i 29 anni, che cercano la prima occupazione;
- b) donne da 30 anni in su, che cercano egualmente la prima occupazione;
- c) donne disoccupate (ovvero che hanno perso un precedente lavoro).

Per ciascuno di questi segmenti si riporta altresì, nel seguente prospetto, l'entità delle forze di lavoro nel loro complesso, al fine di valutare la diversa incidenza della presenza femminile.

PROSPETTO A

	1977	1982
In cerca di prima occupazione sotto i 29 anni F M + F %	50,63	51,8
In cerca di prima occupazione oltre i 29 anni F M + F %	51,9	54,4
Disoccupati F 14-70 M + F anni %	37,6	42,8
TOTALE in cerca di occupazione F 14-70 M + F anni %	51,3	55,6

Risulta così che la presenza femminile è crescente e tende verso la metà di quella totale per i giovani in cerca di prima occupazione, a dimostrazione del crescente fenomeno della disponibilità delle donne verso il lavoro extrafamiliare.

Ma va soprattutto rilevato il fenomeno dell'offerta di lavoro femminile in età, per così dire, post-matrimoniale, ovvero di quelle donne che cercano il lavoro dopo una prima fase di "avviamento" della vita familiare. Infatti le donne comprese tra 30-59 anni di età che cercano lavoro sono aumentate dal 35% del '77 al 38,9% del 1982.

Infine, pur essendo la presenza femminile ad un livello inferiore che negli altri aggregati, per evidente connessione con gli andamenti del mercato del lavoro nel passato, essa risulta come una incidenza crescente anche tra i disoccupati.

Al fine di una approfondita conoscenza dei meccanismi che attualmente regolano l'accesso al lavoro delle donne, è utile valutare la composizione, secondo talune modalità, dell'occupazione femminile.

Quanto alla distribuzione per settore di attività economica, ad esempio (vedi tabella 8) si rende evidente la terziarizzazione dell'occupazione, che ha sempre caratterizzato la componente femminile, e che va accentuandosi con un ritmo superiore al fenomeno nel suo complesso.

#### TABELLA 8

Grado di femminilizzazione dell'occupazione dal 1977-1982  
in Italia

MODALITA'	1977	1978	1979	1980	1981	1982
Sett. Primario	35,5	35,5	36,6	36,1	35,2	35,0
" Industria	23,0	22,8	23,0	23,5	23,6	23,6
Altre attività	34,5	34,8	35,4	36,2	36,4	36,8



Ciò costituisce probabilmente la migliore "chance" per le donne nel prossimo futuro, quanto ad opportunità di inserimento nel lavoro: i nuovi servizi che caratterizzeranno la struttura delle domande di lavoro future si presentano infatti molto più aperti all'inserimento femminile dei settori tradizionali, anche in considerazione della modernità dei processi di formazione che proprio in questi ultimi anni, e soprattutto nei prossimi, dovranno essere innescati nelle vecchie strutture formative.

Significativo <sup>inoltre</sup> appare valutare la presenza femminile in rapporto alla posizione nell'impiego (vedi tabella 9); dalla quale emerge come dato di novità, una presenza femminile nel lavoro "indipendente" per ciò che concerne l'agricoltura e le altre attività, pur rimanendo, in tal caso, a livelli minori del livello dipendente.

#### TABELLA 9

Grado di femminilizzazione nei diversi settori di attività economica per tipo di occupazione (1977-1982) in Italia

MODALITA'		1977	1982
Agricoltura	dipendente	36,4	37,2
	indipendente	35,0	33,6
Industria	dipendente	23,7	24,8
	indipendente	18,8	17,6
Altre attività	dipendente	35,7	38,8
	indipendente	31,6	31,8

Fonte di preoccupazione è invece la considerazione dell'occupazione femminile per titolo di studio. L'incidenza percentuale delle <sup>donne</sup> risulta, infatti, ancora ad un livello molto basso tra le categorie più qualificate (diplomati e soprattutto laureati). (vedere prospetto)

## IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

100				
F	39,2	34,2	22,9	5,7
	senza titolo di studio e licenza ele- mentare	licenza media	diploma superiore	laurea

Accanto agli elevati tassi di disoccupazione femminile si riscontrano le rilevanti differenze tra le retribuzioni degli uomini e delle donne anche nella medesima qualifica.

La tabella 10 evidenzia tale aspetto. In base alla rilevazione ISTAT, nei diversi rami del settore industriale le retribuzioni femminili sono nettamente inferiori di quelle maschili ad eccezione del settore energia, acqua e gas per le qualifiche operaie.

Ancora una volta quindi i tassi di disoccupazione e i differenziali salariali uomini e donne sono dei valori in indicatori della condizione reale ed effettiva dei diversi segmenti dell'offerta di lavoro nel nostro Paese.

## IX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Tabella 10

Indici delle retribuzioni annue delle donne secondo il ramo di attività economiche e la qualifica  
(retribuzione degli uomini = 100)

Rami di attività economica	Impiegati e intermedi					Operai			Media
	Dirigenti (a)	Categoria 1a e 1a super	Categoria 2a	Categoria 3a e 4a	Intermedi	Qualifiche elevate con tenuto professionale	Qualifiche medio contenuto professionale	Qualifiche inferiori	
sesto									
<b>Energia, acqua e gas</b>									
uomini	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
donne	74,4	92,6	89,9	82,9	80,2	101,4	96,5	96,1	93,9
<b>Indice della trasformazione</b>									
uomini	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
donne	80,7	85,5	87,5	87,0	79,5	76,9	80,6	86,4	73,9
<b>Ind. lavorazione minerali non metalliferi</b>									
uomini	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
donne	87,1	84,3	89,2	87,1	78,7	81,7	86,1	94,1	86,0
<b>Ind. metalmeccaniche e mezzi di trasporto</b>									
uomini	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
donne	82,1	89,1	89,5	89,9	80,6	83,7	87,4	95,3	82,0
<b>Ind. chimiche, gomma, materie plastiche</b>									
uomini	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
donne	81,5	87,4	90,6	81,6	83,9	81,3	83,7	87,8	87,5
<b>Ind. tessili, abbigliamento, pelli</b>									
uomini	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
donne	72,6	79,5	85,9	91,4	85,9	83,0	83,2	84,8	71,3
<b>Ind. alimentari, bevande tabacchi</b>									
uomini	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
donne	89,4	88,9	85,5	89,7	81,9	82,8	84,6	80,1	76,4
<b>Altre</b>									
uomini	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
donne	101,9	83,2	80,6	82,3	91,4	81,7	86,8	87,7	73,4
<b>Industrie costruzioni</b>									
uomini	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
donne	73,8	90,0	92,3	93,4	83,8	95,7	92,6	73,1	86,9
<b>Industria</b>									
uomini	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
donne	79,6	85,5	87,0	85,9	79,2	75,6	79,1	84,9	74,1

Fonte: Annuario di statistiche del lavoro - 1983 - Roma, 1984.

In questo quadro vanno inserite le valutazioni circa lo stato di applicazione della legge 903.

Le relazioni provenienti al riguardo dagli uffici periferici del Ministero (sull'attuazione della legge 903-) in ottemperanza alle direttive della stessa legge, si prestano ad alcune riflessioni circa lo stato presente della normativa e circa le sue prospettive.

Anzitutto le informazioni raccolte confermano la scarsa conoscenza raggiunta, nonostante i notevoli sforzi degli uffici, del fenomeno su cui la legge dovrebbe incidere, cioè del lavoro femminile, del suo rapporto con quello maschile.

In realtà un fenomeno socialmente così complesso richiede strumenti di rilevazione specifici e capillari, cioè una specie di osservatorio permanente specializzato.

Le informazioni degli uffici riguardano principalmente, ma in modo parziale, aspetti di applicazione formale della legge, casi giudiziari, denunce agli uffici, contrattazione collettiva. Esse confermano fatti registrati anche in precedenti rapporti: in primo luogo il basso indice di vertenzialità esplicita sollevata da questa normativa, ma anche la ridotta attività contrattuale applicativa ed integrativa.

La debole applicazione giudiziaria non sarebbe di per sé segno negativo, se non fosse che non appare compensata da adeguate iniziative extragiudiziarie e contrattuali.

Tutto ciò avvalorava l'opinione diffusa circa la scarsa effettività dei provvedimenti legislativi.

In particolare essi appaiono più deboli proprio laddove richiede iniziative specifiche delle parti sociali e delle amministrative.

Sono invece consistenti quando hanno implicato conseguenze automatiche; esempio, rimozione di divieti, pagamento di prestazioni assicurative o previdenziali, (assegna fa

miliari, pensioni).

E' significativo che alcune norme di particolare rilievo continuino ad essere pressochè del tutto inutilizzate: così la normativa sui permessi di paternità e sui permessi in caso di adozione.

Deve far riflettere anche la scarsa percezione e i giudizi contrastanti che emergono dalla relazione circa l'esercizio del diritto della donna di prolungare l'età pensionabile da 55 a 60 anni: talora l'esercizio appare intenso, altre volte quasi nullo.

L'unico esempio di uso cospicuo - e in crescita - dello strumento contrattuale riguarda la rimozione del divieto del lavoro notturno per le donne occupate nella industria manifatturiera. Esso è legato all'esigenza delle imprese - indotte dalla crisi - di utilizzare in modo elastico la manodopera femminile in lavoro per turni.

Ciò pone delicati problemi di controllo, e comunque di valutazione delle implicazioni.

Altra conferma significativa che emerge dalle relazioni regionali è che, l'occupazione femminile, mostra una certa "tenuta" sul piano quantitativo rispetto all'occupazione maschile.

Nel contempo, peraltro, restano aperti i problemi di "qualità" del lavoro: in quanto persistono i noti fenomeni di segregazione della manodopera femminile in certi settori e qualifiche (prevalentemente elevabili). Il che sottolinea la gravità di fenomeni discriminatori specie in forma indiretta, che sono i più difficili da controllare con gli strumenti giuridici esistenti.

La debolezza della legge 903 nella sua parte sanzionatoria e di controllo delle discriminazioni specie indirette è stata da molti rilevata. E' tempo di riprendere la ricerca di nuovi strumenti in questa direzione, (nuove sanzioni per le discriminazioni).

Più in generale i limiti applicativi della attuale legislazione impongono di intervenire con iniziative di politica economica e del lavoro dirette a rimuovere gli ostacoli che si frappongono di fatto all'eguaglianza tra lavoratori e lavoratrici.

Si tratta di passare dall'attuazione della parità di trattamento alla realizzazione di eguaglianza di opportunità.

Per questo gli strumenti giuridici ed istituzionali non bastano - perchè le radici della diseguaglianza sono strutturali - ma possono essere utili.

Deve trattarsi di strumenti nuovi che tendano a riequilibrare le posizioni delle donne di fronte al lavoro e prima ancora di fronte all'educazione e formazione professionale. Tenendo conto di ciò, il Ministero ha ritenuto di aderire anzitutto alla direttiva CEE per la costituzione del Comitato per le pari opportunità della donna, dando a tale organismo compiti generali e strumenti più efficaci in ordine alla questione della occupazione femminile.

Le competenze stabilite per il Comitato sono quelle di esaminare e formulare proposte sulle questioni generali relative all'attuazione dei principi di parità della legge 903 e verificare in modo continuativo e sistematico lo stato di applicazione della legge.

Esso formulerà proposte per lo sviluppo ed il perfezionamento dell'attuale legislazione e, attraverso consultazioni delle parti sociali, si occuperà di individuare le manifestazioni anche indirette di discriminazioni.

Opererà per la rimozione delle forme di discriminazione rilevate o denunciate anche individualmente fornendo pareri ai soggetti discriminati o alle loro organizzazioni.

Esso raccoglierà e diffonderà tutte le informazioni concernenti le attività del Comitato rilevanti per la condizione femminile.

Gianni De Michelis

RELAZIONE

Caratteristica dell'anno millenovecento ottantuno, per ciò che concerne la parità uomo-donna nel campo del lavoro è stata l'esigenza, avvertita in Italia ed all'estero, specie nell'area della Comunità europea, di verificare in maniera più consapevole ed approfondita la possibilità del la coesistenza della normativa di parità con quella tendente ad assicurare alla lavoratrice maggiori livelli di tutela della salute.

In Italia, infatti, come è noto, la legge n. 903/1977 è stata interpretata nel senso più ampio possibile, considerando, almeno a livello amministrativo, abrogati tutti i provvedimenti legislativi che prevedevano misure differenziate di tutela nei confronti delle donne.

A distanza di tempo, però, vuoi in relazione alla constatazione che tale forse drastica interpretazione non ha trovato pacifico e completo riscontro nei comportamenti di organismi, enti e singoli individui nonchè in alcune pronunce della Autorità giudiziaria, vuoi con riferimento di sempre più pressanti lavori comunitari per la definizione di direttive concernenti la lavorazione del piombo e di altre sostanze pericolose, anche in Italia è stata avvertita la necessità di un momento di riflessione e di approfondimento di studio e ricerca intorno allo specifico e quanto mai delicato problema, non solo sotto il profilo della tutela della salute, ma anche con riferimento alle eventuali implicazioni sociali.

Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale ha ritenuto, pertanto, utile ed opportuno affidare l'incarico di promuovere ed organizzare un seminario di studio a livello internazionale all'Istituto Italiano di Medicina Sociale, che per legge istituzionale è il centro nazionale per lo studio medico-sociale del lavoro umano.

Nell'ambito del Seminario, che ha concluso i suoi lavori nei primi giorni dell'anno 1982, avvalendosi anche delle esperienze di organismi internazionali e di studiosi stranieri, ampie e complesse le problematiche affrontate anche se solo "dalla parte della donna", come affermato da qualche superficiale osservatore. Dopo un esame della situazione generale a livello comunitario ed internazionale - cui hanno contribuito il Dott. M.I. Mikheev, rappresentante dell'Organizzazione mondiale della Sanità di Copenaghen, il Dott. Camille Pichault della CEE-Bruxelles ed il Prof. Luigi Parmeggiani, consulente dell'OIL-Ginevra - e degli aspetti applicativi della legislazione italiana le tavole rotonde sugli aspetti biologici hanno toccato gli argomenti essenziali del problema dando vita a vivaci quanto interessanti dibattiti e discussioni sui rischi genetici nell'ambiente di lavoro, sulla salute riproduttiva della donna lavoratrice, sulle esperienze già vissute in Francia e negli Stati Uniti nonchè sul sistema informativo e sulla ricerca epidemiologica.

Il risultato dell'iniziativa, senz'altro positivo e fruttuoso, come si evince dall'ampia documentazione prodotta, è stato condensato, a cura dello stesso Istituto di medicina sociale, nella relazione di sintesi che si ritiene utile riprodurre di seguito per una completa e migliore informazione.



L'introduzione della normativa sulla parità tra lavoratori e lavoratrici nella legislazione italiana ha determinato una complessa problematica a causa della coesistenza di altri provvedimenti legislativi che prevedono misure differenziate di tutela.

L'esigenza di una verifica dei presupposti che hanno causato tali differenziazioni appare tanto più fondata se si tiene presente che gli strumenti e gli atti internazionali continuano ad orientarsi generalmente nel senso di privilegiare livelli di tutela maggiori per la lavoratrice.

Al fine di apportare un contributo alla conoscenza ed alla messa a punto della problematica posta dall'attuazione della parità e della tutela della salute sul posto di lavoro, l'Istituto Italiano di Medicina Sociale, su invito del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, ha promosso il Seminario internazionale di studio "La parità tra lavoratori e lavoratrici e la tutela della salute", che ha coinvolto organismi e studiosi a livello nazionale ed internazionale per identificare, attraverso esperienze qualificate, le possibili linee di intervento atte a garantire la maggior tutela della salute globale per tutti i lavoratori.

#### Situazione a livello mondiale

L'O.M.S., perseguendo i suoi obiettivi, ha sviluppato anche nell'ambito del lavoro, un'intensa azione promozionale per la riduzione dei rischi legati allo svolgimento dell'attività lavorativa ed il miglioramento della salute, in tesa come stato di benessere fisico, mentale e sociale di tutti i lavoratori.

In ordine a tale finalità ha stimolato l'organizzazione dei servizi per la tutela della salute sui posti di lavoro, indicandone compiti e finalità.

La salute per tutti nel 2000 è il programma attuale dell'O.M.S., che prevede un'azione particolare per la tutela della maternità, che del programma costituisce la base, e per la prevenzione dei rischi mutageni e teratogeni sempre più diffusi, ed ancora poco noti.

La realizzazione della salute per tutti, uomini e donne, viene perseguita attraverso:

- la promozione della qualità della vita;
- la riduzione dei rischi ambientali, comprensiva, quindi, dei rischi lavorativi;
- la predisposizione di servizi sanitari adeguati, accessibili ed accettabili per tutti.

Particolare attenzione pone l'O.M.S. alla salute riproduttiva, che è funzione sia degli uomini che della donna, indicando per gli uni e per altre, i rischi professionali; per gli uomini particolarmente importanti i rischi genetici, teratogeni e cancerogeni; per le donne i rischi per gli organi del sistema riproduttivo, i rischi genetici, embriotossici, teratogeni e cancerogeni.

Sono in corso attività per migliorare la conoscenza scientifica del problema, perchè la conoscenza dei rischi ambientali, in particolare di quelli chimici, è la base di ogni intervento.

### A livello comunitario

La politica della CEE è volta alla promozione di una revisione graduale e progressiva delle norme nazionali, che prevedono una maggiore tutela della donna lavoratrice, per giungere alla realizzazione della parità tra i lavoratori di ambo i sessi, senza alcuna discriminazione per quanto concerne l'accesso all'impiego, la formazione e l'occupazione, fatte salve le disposizioni relative alla protezione della gravidanza e della maternità della lavoratrice.

La direttiva Europea del 1976 ha avuto incontestabilmente il merito di promuovere il dibattito del problema, pur ritenendo impossibile, e forse nemmeno auspicabile, la brutale abolizione delle norme di maggior tutela della donna, quali il divieto di lavoro in sotterraneo o il lavoro di notte. Il sistema indicato dalla direttiva della CEE, infatti, prevedeva la revisione e la revoca progressiva della legislazione protettrice da parte degli Stati membri entro il 1980. Tutti gli Stati membri hanno ora allo studio o leggi per l'abolizione della legislazione protettrice o norme che mettono l'accento sull'attitudine psicofisica individuale piuttosto che su presupposti legati al sesso o ancora la revisione delle norme attuali per assicurare una migliore salute a tutti i lavoratori.

Sembra che la lentezza del lavoro di revisione delle norme protettive sia dovuta alla persistenza degli strumenti internazionali nella materia specifica. La procedura di denuncia delle convenzioni internazionali è molto pesante: anche se si sono posti il problema, in realtà gli Stati mem bri non hanno ancora iniziato il loro lavoro in questo sen so. Soltanto i Paesi Bassi hanno denunciato la Convenzione

Internazionale n°. 89 sul lavoro notturno per essere liberi di modificare le norme nazionali in merito.

L'Italia, pur avendo adottato la Legge 903/77 sulla parità è la abolizione della normativa protettrice, non ha ancora denunciato alcuna convenzione.

Il rapporto della CEE sulla situazione esistente al 1980 dimostra l'esistenza di una profonda diversità fra le leggi vigenti negli Stati membri. In sintesi, l'Italia e la Danimarca occupano un posto particolare perchè la legislazione italiana ha soppresso tutte le norme protettrici (ad eccezione di alcune deroghe che possono essere revocate alla contrattazione collettiva) e le normative per la tutela della maternità, e dalla Danimarca è stata conservata soltanto la legislazione per la tutela della lavoratrice madre.

Negli altri Stati membri la situazione è molto diversa sia che si tratti dell'accesso all'impiego, sia che si tratti delle norme riguardanti le condizioni di lavoro.

Nel dicembre 1981 la Commissione della CEE ha adottato un programma di azione diretto a determinare una linea comunitaria tendente a chiarificare i rapporti con i Paesi membri in vista della abolizione o del mantenimento delle legislazioni protettrici e a formulare norme comunitarie per la tutela della salute dei lavoratori di ambo i sessi. Al fine di determinare con sicurezza la sua linea di condotta ha affidato ad un esperto, assistito da rappresentanti dei nove Stati membri, la ricerca per una messa a punto delle conoscenze sulle cause biologiche e tecnologiche che possono obiettivamente giustificare il mantenimento di norme protettrici per le lavoratrici.

La difficoltà di questa indagine è notevole per la molteplicità delle cause indicate a sostegno della necessità di conservare una maggior tutela delle donne:

- cause sociali, morali ed economiche;
- cause biologiche;
- cause riguardanti la salute riproduttiva.

Ora senza alcuna remora, la CEE ritiene che non esista più alcuna ragione di mantenere discriminazioni per cause sociali, economiche e morali, mentre è necessario un ulteriore approfondimento per quanto concerne le cause biologiche e quelle riguardanti la salute riproduttiva, non solo per quanto concerne le donne ma per i lavoratori di ambo i sessi.

La valutazione dell'azione promozionale svolta dalla CEE nell'ultimo quinquennio è senz'altro positiva in ordine alla nuova concezione della tutela della salute di tutti i lavoratori senza discriminazione alcuna. L'evoluzione è, in qualche modo iniziata, e, grazie ai lavori degli esperti, la CEE ritiene che essa proseguirà sistematicamente e rapidamente, perchè sarà possibile rimuovere le obiezioni soprattutto di carattere biologico, che ne ostacolano l'attuazione.

#### A livello internazionale

La protezione della salute della donna lavoratrice prevista dall'OIL ha due capisaldi: la protezione della lavoratrice in quanto madre, sulla quale non esiste alcuna obiezione in questa sede, e la sua protezione in quanto donna, quest'ultima consistente essenzialmente in due proibizioni: del lavoro notturno e del lavoro sotterraneo in miniera.

Le altre norme, per essere o di dettaglio, o scarsamente ratificate, o prive di potere cogente non sembrano esercitare una influenza veramente importante sul lavoro femminile nel mondo. Nel corso degli anni si sono rese evidenti due tendenze nella legislazione internazionale di protezione della donna lavoratrice: da una parte di alleggerire e rendere sempre più flessibili le restrizioni al lavoro femminile, dall'altra di rendere sempre più rigorosa la tutela della maternità.

Il panorama delle disposizioni nazionali in rapporto agli atti dell'O.I.L. sulla protezione della donna lavoratrice in vigore nei vari Paesi lascia perplessi non tanto per la diversità delle misure adottate, nè per la diversità degli indirizzi che si sono manifestati negli ultimi anni, quanto perchè a premesse ideologiche espresse in termini sostanzialmente simili corrispondono talora strumenti giuridici nettamente divergenti.

Nell'Unione Sovietica, mentre sin dall'anno della sua istituzione, nel 1917, il regime sovietico ha affermato il principio della piena uguaglianza politica, economica e civile della donna rispetto all'uomo, le norme del lavoro prevedono invece numerose discriminazioni: oltre le disposizioni conseguenti alla ratifica delle convenzioni dell'O.I.L. con l'entrata in vigore del Codice del lavoro nel gennaio 1981, il lavoro femminile è stato limitato in 37 industrie.

L'Unione Sovietica è lo Stato nel quale la salute della donna lavoratrice è più severamente protetta per via legislativa: la formazione professionale in U.R.S.S. orienta le donne verso le attività nelle quali esse possano esplicare le loro speciali attitudini e lavorare senza met

tere a repentaglio la salute loro e quella della prole presente o futura. Avendo comunque le stesse opportunità di impiego e le stesse condizioni di pensionamento al termine del lavoro, per quale motivo la donna dovrebbe scegliere di attendere a lavori che rischiano di danneggiare la sua salute e forse di privarla delle gioie della maternità?

Due obiettivi a lungo termine sono perseguiti in URSS: migliorare l'ambiente di lavoro in misura tale che le stesse disposizioni protettive possano applicarsi agli uomini come alle donne e realizzare una distribuzione delle responsabilità familiari tra padre e madre in modo tale che il peso del lavoro domestico cada più equamente su entrambi.

Il confronto della legislazione sovietica con quella dei Paesi Nordici colpisce perchè <sup>quest'ultima</sup> è quasi completamente priva di misure protettive specifiche della salute della donna lavoratrice. Già dall'inizio del secolo i Paesi Nordici non erano particolarmente favorevoli alla legislazione protettiva della donna lavoratrice; negli ultimi dieci anni poi, con l'adozione delle leggi sull'ambiente di lavoro, si è generalizzata l'idea che chiunque debba poter trovare un ambiente di lavoro sulla misura delle sue caratteristiche. La conseguenza di questo orientamento, rispetto alla legislazione internazionale, si è tradotta in mancata ratifica di quasi tutte le convenzioni di protezione della maternità o di tutela della salute della donna lavoratrice.

L'orientamento generale degli Stati nordici consiste dunque nel rifiutare la necessità di una legislazione protettiva in funzione del sesso, ammettendola unicamente per ragioni biologiche individuali, dal momento che le conoscenze attuali presentano ancora molte incertezze e l'effettiva differenza di risposta dei due sessi di fronte ad agenti aggressivi non è stata ancora adeguatamente approfondita.

dita, e non c'è motivo che eventuali condizioni di lavoro pericolose o sgradevoli, se non possono essere migliorate, non debbano essere condivise fra uomini e donne.

Mentre i Paesi scandinavi sono sempre stati ~~però~~ favorevoli alla legislazione protettiva speciale per la donna, la posizione degli Stati Uniti d'America ha subito un profondo cambiamento nel corso degli anni: nella prima metà di questo secolo, una energica difesa della donna lavoratrice si è tradotta in numerose leggi adottate dai singoli Stati. Le leggi di tutela si sono preoccupate essenzialmente della protezione della maternità e di assicurare alla donna un ambiente di lavoro non troppo disagiato.

Dal 1964 molte di queste norme sono state abrogate: gradatamente l'opinione pubblica si è convinta che una parte almeno di queste disposizioni limitavano la possibilità di impiego della donna nelle attività più redditizie fino ad arrivare al 1967, quando la Equal Employment Opportunity Commission dichiarava le leggi protettive incompatibili con il progresso della tecnica e con l'estensione del ruolo della donna lavoratrice nella economia dello Stato. Successivamente la maggior parte delle restrizioni sono state soppresse.

Quanto alle altre situazioni nazionali, le disposizioni di tutela della salute in termini generali si possono così sintetizzare:

- la proibizione del lavoro in sotterraneo è assoluta in alcuni paesi, in altri ammette deroghe per le donne con funzioni direttive o tecniche o addette ai servizi sanitari o sociali o in corso di formazione;
- le restrizioni relative al lavoro notturno sono state soppresse in un certo numero di paesi; in altri lo sono state per quanto riguarda le lavoratrici in genere ad esclusione delle donne incinte o che allattano;



- le restrizioni relative all'orario di lavoro ed al lavoro straordinario delle donne sono state ~~abrogate~~ nella maggior parte dei paesi con la riduzione generale degli orari di lavoro;
- varie legislazioni nazionali ~~regolamentano ancora~~ il sollevamento e trasporto dei pesi da parte delle lavoratrici, come pure ~~impongono~~ restrizioni al lavoro faticoso ed alla esposizione a rischi di ~~intossicazioni~~ e di ~~irradiazione~~.

In conclusione il movimento di revisione della legislazione protettiva specifica per la donna che ha i suoi antesignani nei paesi scandinavi, si è esteso nell'ultimo decennio a vari paesi, ma le tendenze sono ancora contrastanti.

L'importanza della partecipazione femminile nella vita economica è ormai una realtà mondiale che interessa il 46% delle donne in età fra i 15 ed i 46 anni, cioè un terzo della popolazione attiva, parte che secondo le prospettive sino all'anno 2000 è destinata ad aumentare sensibilmente. I fattori economici sociali e tecnici che condizionano questo fenomeno sono stati studiati e discussi esaurientemente anche se la loro valutazione non è sempre concorde. Essi comprendono essenzialmente un profondo cambiamento delle attitudini e delle tradizioni culturali, nuovi costumi del nucleo familiare, la necessità per molte donne e per molte madri di raggiungere l'indipendenza economica per se stessa e per i figli a carico, la pianificazione familiare ed il controllo delle nascite, il progresso tecnico che condiziona la graduale scomparsa dei lavori pesanti. Ne è emersa una diffusa consapevolezza del diritto delle donne al lavoro ed all'uguaglianza di opportunità e di re-

tribuzioni, principi che la legislazione internazionale ha già sancito più volte con le Convenzioni 100 (1951), sulla uguaglianza del trattamento, e 111 (1958), sulla discriminazione negli impieghi e nelle professioni, ratificate rispettivamente da ben 99 Stati, 122 (1964) sulla politica dell'impiego e con gli strumenti adottati pochi mesi orsono: la Convenzione 156 e la Raccomandazione 165 sulla uguaglianza di opportunità e di trattamento per gli uomini e le donne che lavorano, intitolate: i lavoratori con responsabilità familiari.

Ciononostante molti ostacoli si frappongono ancora alla applicazione integrale di tali principi. Fra questi ostacoli è stata indicata la legislazione sul lavoro femminile. Peraltro se si confronta l'occupazione nei paesi ad economia pianificata con quella dei paesi ad economia di mercato si osserva che il massimo sviluppo del lavoro femminile ha avuto luogo da una parte nell'Unione Sovietica che ha una legislazione fortemente protettiva, dall'altra nei paesi Scandinavi, la legislazione dei quali in questo campo è pressochè inesistente, e si è indotti a concludere che la legislazione protettiva di per sé non costituisce un elemento determinante dell'occupazione femminile, in quanto è il contesto economico, politico e sociale che ne caratterizza certe conseguenze.

E' evidente che la legislazione tende a cristallizzare certe situazioni perchè richiede un tempo considerevole per essere elaborata ed adottata, ne richiede di più per essere applicata ed ancor più, quando le sue disposizioni diventano caduche, per essere emendata od abrogata. Inoltre, concentrandosi su pochi dei molti fattori in causa, la legislazione schematizza inevitabilmente le situazioni complesse e trascura i casi particolari che nei periodi di rapida evoluzione

diventano più numerosi. Beninteso si deve riconoscere che la legislazione protettiva della donna lavoratrice ha contribuito in misura fondamentale alla tutela, e quindi allo sviluppo del lavoro femminile negli anni in cui senza questa tutela esso sarebbe stato eccessivamente pesante e pericoloso per la donna e per la discendenza. In quell'epoca del resto tutta la regolamentazione del lavoro tendeva a basarsi su disposizioni di natura amministrativa, cioè su divieti di questa o quella lavorazione o su restrizioni del lavoro di questa o quella categoria di lavoratori. E' solo nella seconda metà di questo secolo che la legislazione di igiene e sicurezza del lavoro è divenuta ricettiva della professionalità nella prevenzione, cioè ha incominciato a riconoscere la possibilità di controllare i rischi tecnicamente e di concedere ai medici ed ai tecnici il necessario giudizio discrezionale.

Perciò l'avvento successivo delle leggi contro la discriminazione ha portato rimedio, nei Paesi ad economia di mercato, alle conseguenze più negative per l'occupazione di disposizioni protettive della salute femminile eccessive, o troppo rigide, o divenute senza oggetto per il progresso tecnico e l'evoluzione sociale, ed è stato coerente con l'indirizzo generale delle norme d'igiene e sicurezza del lavoro.

Allo stato attuale del progresso tecnologico è davvero difficile ammettere che un terzo della popolazione lavoratrice del mondo <sup>non</sup> debba poter adire senza restrizioni a priori ad una grandissima parte, se non alla totalità delle lavorazioni.

La gravidanza ed il puerperio richiedono precauzioni particolari a tutela dello sviluppo del prodotto del concepimento.

mento in tutte le sue fasi, specialmente perchè in questo campo le conoscenze scientifiche sono ancora largamente insufficienti. Ma il numero delle gravidanze nell'arco della vita lavorativa di una donna è oggi assai limitato e la redistribuzione nella coppia delle responsabilità familiari sta ulteriormente liberando la donna da compiti tradizionali che ne hanno ridotto fortemente la possibilità di occupazione lavorativa.

### La situazione in Italia

In Italia, con la Legge 903/77, sono state abolite tutte le norme protettive (tuttavia alcune deroghe possono essere previste dalla contrattazione collettiva) fatte salve quelle per la tutela della maternità.

L'emanazione della Legge 903/77 non corrisponde però in concreto all'eliminazione di ogni discriminazione di fatto esistente ancora nel mondo del lavoro. Questo obiettivo, d'altra parte, non può conseguirsi solo per imperio di legge, ma abbisogna di una trasformazione (che non può essere che graduale) del substrato sociale e soprattutto di una non fragile volontà delle forze politiche e sociali di superare fino in fondo gli ostacoli che si frappongono ogni qualvolta si toccano interessi consolidati. D'altra parte, le difficoltà che si sarebbero riscontrate nell'applicazione della Legge 903/77 sono state previste dal Legislatore che ha stabilito che ogni anno il Governo presenti al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione delle Legge medesima, con l'evidente scopo non solo di controllare l'azione dell'esecutivo, ma anche al fine di acquisire i necessari elementi di cognizione e di valutazione.

L'obiettivo così perseguito è quello di "eliminare" in radice le possibili forme di discriminazione ancora esistenti fondate sul sesso, ma soprattutto di constatare periodicamente il graduale cammino di una normativa intesa a modificare mentalità, tradizioni, condizioni culturali e socio-economiche inveterate.

L'attenta considerazione delle informazioni preriodicamente fornite dagli uffici periferici al Ministero del lavoro consente la formulazione di alcune osservazioni e riflessioni, anche di natura critica, anche sulla concreta portata della Legge in esame, sui suoi aspetti positivi e negativi, sulle iniziative da adottare, su tutto ciò insomma che si profila necessario intraprendere se si vuole raggiungere l'obiettivo della parità uomo-donna nel campo del lavoro ed evitare che esso rimanga un principio teorico.

Gli effetti positivi della Legge sono indubbi e rilevanti in tutto il territorio nazionale, in maniera più o meno appariscente, anche se nei confronti della Legge sulla parità il nostro Paese presenta una netta distinzione: nelle aree Centre-Nord, ad un maggiore attivismo ed una più elevata coscienza sociale corrisponde un accurato esame dei problemi e delle situazioni che si presentano e che spesso ha il suo esito in concrete soluzioni. Nelle aree del Sud, invece, la Legge 903/77 molto spesso non è ancora riuscita a modificare le situazioni esistenti, soprattutto perchè la normativa ha trovato una realtà scarsamente sensibile alle innovazioni. E' opportuno tuttavia osservare, che se alcuni ostacoli all'applicazione della Legge derivano da tradizioni, mentalità, condizioni sociali non adeguate al momento storico, altre difficoltà trovano origine proprio nello stesso dettato della Legge.

Tanto per ricordarne alcune, citiamo l'art. 1 che vietando qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, non ha obiettivamente favorito l'occupazione femminile giacchè ha lasciato inalterate le norme sul collocamento tuttora vigenti.

Le donne, infatti, in base alle norme generali sullo avviamento al lavoro, sono avviate secondo il posto occupato in graduatoria e senza tenere conto dell'attività per la quale è avanzata la richiesta numerica di manodopera. Nella maggior parte dei casi le donne così avviate e si dimettono perchè non in grado di svolgere i lavori loro assegnati o non riescono a superare il periodo di prova.

Sempre con riferimento all'art. 1, il rinvio del tutto generico alla contrattazione collettiva anche a livello aziendale dell'individuazione delle mansioni particolarmente pesanti, non ha sortito effetti soddisfacenti, sia per la mancanza di qualsiasi indicazione da prendere a modello per una uniforme ed omogenea applicazione della norma, sia per le obiettive difficoltà di definire le lavorazioni.

Ma di particolare interesse in questa sede, è l'abolizione delle norme protettive che risultavano basate su elementi di carattere biologico. La Legge sulla parità si fonda sull'assunto che la donna è uguale all'uomo senza tener conto che l'esperienza già maturata in altri Paesi dimostra che l'abrogazione delle norme di tutela del lavoro femminile non realizza, o comunque non esaurisce l'eguagliamento delle donne all'uomo. D'altra parte, parità (uguaglianza giuridica) non significa effettivamente uguaglianza.

Anzi non c'è maggiore disuguaglianza che l'eguaglianza giuridica fra soggetti di fatto diseguali.

Dopo quattro anni dell'emanazione della Legge 903/77 il problema della parità per quanto concerne la tutela della salute, è ancora oggetto di appassionate discussioni e di tutti gli interrogativi che nel corso del Seminario sono stati largamente esposti.

Proprio da questa situazione trova ampia giustificazione la preoccupazione del Ministero del Lavoro di cercare una verifica in merito.

La Tavola Rotonda sugli Aspetti biologici ha cercato di dare una risposta agli interrogativi riguardanti la necessità di una maggiore tutela della donna lavoratrice per le sue caratteristiche biologiche. In questo senso occorre tener presente che la medicina del lavoro, nel suo compito specifico di promuovere l'adattamento del lavoro all'uomo deve tener conto delle caratteristiche fisiologiche, psicologiche e sociologiche proprie della donna, tanto più che (ed anche questo è un fatto che non deve essere trascurato) molto spesso l'impostazione tecnologica ed organizzativa di molte attività lavorative è stata fatta al di fuori e senza tener conto delle esigenze proprie della donna.

Esistono delle differenze tra uomo e donna in fatto di taglia, di peso, di apertura delle braccia, di sviluppo della muscolatura, così come esistono differenze in fatto di parametri respiratori.

E' necessario tener presente in ordine all'organizzazione del lavoro, all'adattamento del lavoro alla donna, che in tema di efficienza fisica esistono differenze tra i due sessi, come ci insegna la medicina sportiva.

Un altro aspetto è quello che riguarda una eventuale maggiore sensibilità della donna verso molti tossici esogeni: in effetti si tratta di rilievi e osservazioni fatti prevalentemente in passato e basate su una documentazione non esente spesso da critiche.

Infine, i rischi professionali in rapporto alla salute riproduttiva.

Il fatto che diversi agenti ambientali possano essere dannosi per la gravidanza è noto da tempo, ma solo recentemente si è posta la dovuta attenzione del rischio costituito dai fattori fisico-chimici potenzialmente pericolosi per la riproduzione, per ambo i sessi, presenti nell'ambiente di lavoro. La tossicità, la mutagenicità, la teratogenicità di numerosissime sostanze chimiche è oggetto di molti studi in questo senso. Possono incidere sulla riproduzione, però, non solo i fattori chimici e fisici, ma anche altri fattori più strettamente correlati alla organizzazione del lavoro, come la fatica.

Gli orientamenti ergonomici attuali sono volti a modificare e qualificare la progettazione degli ambienti, delle tecnologie e delle organizzazioni riproduttive, nonché il tipo e la qualità dei prodotti, verso livelli sempre maggiori di compatibilità di tutti questi con la variabilità e i limiti non comprimibili oltre soglie definite degli uomini e delle donne, intesi come protagonisti della produzione o utenti dei prodotti, al fine di affermare un nuovo concetto di "efficienza" produttiva, che sia misurabile anche e soprattutto attraverso la adeguatezza della qualità dell'inserimento dell'operatore umano nel sistema produttivo, e nel sistema dei consumi, come nella società.



L'esperienza dell'ergonomia per la tutela delle lavoratrici non si differenzia in modo significativo dalle regole generali valide per entrambi i sessi.

Una tendenza largamente diffusa ed ugualmente errata è quella di mantenere immutato il posto di lavoro con tutte le sue incongruenze sul piano igienico-fisiologico, e soddisfare la compatibilità del ~~sistema~~ uomo-macchina-ambiente richiedendo alla medicina del lavoro e all'ergonomia di contribuire alla soluzione del problema indicando tra la manodopera disponibile "i più resistenti" verso i fattori di disagio o di vera e propria nocività.

L'ergonomia conduce ad escludere l'opportunità che i lavoratori di entrambi i sessi siano adibiti a tali posti di lavoro i cui fattori di disagio devono essere preventivamente in ogni caso eliminati o comunque ridotti entro i massimi livelli tecnologici raggiungibili. Ovviamente con queste considerazioni l'ergonomia non intende escludere che per talune prestazioni lavorative vi siano differenze meritevoli di attenzione in rapporto al sesso dell'operatore. Non si possono dimenticare quegli aspetti che possono essere definiti somatici, cioè connessi con parametri antropometrici, fisiologici, metabolici, ecc.. Un approccio corretto verso questi fattori, escludendo l'orientamento a suddividere in modo aprioristico posti di lavoro a destinazione rispettivamente maschile e femminile, contrario peraltro al dettato di legge, suggerisce adeguati interventi a livello progettuale dei posti e degli strumenti di lavoro affinché siano realizzati sistemi il cui "range" di aggiustabilità sia comprensivo dei valori prevedibili dalla variabilità maschile e femminile. D'altro lato, occorre sotto

lineare che spesso si dimentica nella pratica che taluni soggetti di sesso femminile presentano valori sovrapponibili a quelli maschili e viceversa.

Va ricordato, ancora, un secondo gruppo di fattori, quelli psico-sociali, cioè, connessi con i processi cognitivi di memorizzazione, comportamentali, di ruolo, ecc., che sono destinati ad assumere una rilevanza crescente in rapporto con lo sviluppo e l'estensione delle nuove tecnologie in tutti i settori produttivi, specie per quanto concerne i sistemi informativi automatizzati, così come nelle forme di organizzazione del lavoro. Le conoscenze dell'ergonomia verso questi parametri, sebbene non trascurabili e sicuramente maggiori di quanto se ne faccia uso a livello progettuale, sono ancora insufficienti, ma non è da escludere la possibilità, ora ipotesi di lavoro soltanto, che in questo settore le operatrici di sesso femminile possano presentare attitudini più ricche.

Dal punto di vista psicologico, pur sottolineando la diversità fra uomo e donna viene enfatizzata la positività per l'intero corpo sociale del lavoro professionale della donna. Sono da tenere presenti la parità di partecipazione al lavoro e la diversità negli apporti, la capacità e potenzialità di ogni individuo.

L'analisi del fenomeno infortunistico dimostra che la attività professionale ed i rischi connessi sono condizionati non tanto dal sesso, quanto dalle caratteristiche psico-fisiche dei lavoratori.

Quanto alla diversa suscettibilità fra uomo e donna nei riguardi delle intossicazioni e delle malattie profes-

sionali, in base alla valutazione critica dei dati disponibili, le differenze biologiche fra i sessi sono di entità non elevata ed inoltre risultano sperimentalmente documentate solo per alcune specie di animali. Inoltre, quando evidenziata, la maggiore vulnerabilità, pur essendo più spesso a carico del sesso femminile, non risparmia in altri casi quello maschile.

In campo umano, poi, le differenze appaiono in genere meno nette che in campo sperimentale o più evidenti agli altri livelli di esposizione più bassi.

In ogni caso, le diversità biologiche a sfavore del sesso femminile, anche quelle che risultano meglio documentate scientificamente, possono e debbono essere ridotte al minimo, facendo sforzi per adattare il lavoro alle persone e non viceversa; secondo un'ottica di questo tipo, le donne non dovrebbero essere considerate un gruppo "più suscettibile" da discriminare nell'ambito lavorativo.

Il problema è di più difficile soluzione se si considera l'influenza dei rischi professionali, in particolare di quelli chimici, sulla salute riproduttiva.

Questi rischi riguardano, come indicano l'O.M.S. e tutti gli studiosi della materia, i lavoratori di ambo i sessi.

Il numero delle sostanze chimiche che possono nuocere alla salute sono, a parere di alcuni studiosi 50.000; a parere di altri che ne considerano anche i composti, 100.000.

Il controllo dell'esposizione a questi rischi è molto complesso per l'inadeguatezza dei metodi disponibili. D'altra parte la lunga latenza intercorrente tra l'esposizione

e la manifestazione degli effetti nocivi rende molto difficoltosi gli studi epidemiologici. E ancora, l'esposizione a molti agenti nocivi cui un individuo è generalmente esposto, rende molto facilmente ~~contestabili~~ i dati epidemiologici.

Le ricerche nel campo specifico sono andate moltiplicandosi per la gravità dei danni che le suddette sostanze possono determinare: mutageni, teratogeni e carcinogeni.

Va sottolineato in particolare che in epoca preconcettuale, i rischi ambientali per la salute riproduttiva possono interessare sia l'uomo che la donna.

I possibili effetti sulle funzioni riproduttive sono ovviamente diversi a seconda del momento particolare di sviluppo dei gameti, dell'embrione, del feto o del neonato interessato.

La gamma dei possibili effetti dei fattori ambientali è multivaria, va dalle mutazioni all'alterazione dei processi interessati alla genesi delle cellule sessuali, della fecondazione, dell'impianto dell'uomo, dell'embriogenesi, della maturazione fetale.

I risultati degli effetti dei meccanismi patogenetici vanno, quindi, dalla sterilità alla morte intrauterina, alle malformazioni, ai ritardi dello sviluppo e dei deficit funzionali, fino all'induzione di tumori.

In ordine alla prevenzione nel campo della salute riproduttiva, le tendenze attuali, dagli organismi internazionali agli studiosi di diversi paesi ove la ricerca è più progredita, è quella di un'azione globale, senza discriminazioni per quanto concerne il sesso.

Data la gravità dei rischi e la scarsa conoscenza del problema, non sembra possibile accettare una discriminazione, un doppio livello, diverso per gli uomini e le donne, dei valori della massime concentrazioni tollerabili di queste sostanze pericolose.

E' necessario abbassare tali valori a limiti sicuri per i lavoratori di ambo i sessi, garantendo in tal maniera una completa tutela della salute loro e della loro prole.

### Osservazioni

Le tendenze generali, a livello internazionale e comunitario, sono orientate verso la promozione e la realizzazione della parità tra lavoratori e lavoratrici, nella tutela della loro salute.

La strada per il conseguimento di tale obiettivo è difficile, perchè occorre raggiungere condizioni che permettano di attuare concretamente la parità tenendo conto delle differenze esistenti tra uomo e donna.

In ordine a tale finalità, sono incrementati studi e ricerche a tutti i livelli, per l'accertamento e la valutazione di tutti i rischi lavorativi, e, in particolare, quelli che minacciano la salute riproduttiva della donna e dell'uomo, essendo stata finalmente riconosciuta l'importanza della salute di tutti e due i genitori per una prole sana. Data la gravità, la diffusione e la poca conoscenza dei rischi chiamati in causa, viene consigliata giustamente la massima cautela e l'adozione di misure che garantiscano, nei limiti del possibile, la maggior sicurezza per tutti i lavoratori.

La prevenzione dei rischi ambientali e lavorativi sulla funzione riproduttiva pone nella situazione italiana numerosi problemi di difficile soluzione, sia per la carenza di indagini epidemiologiche adeguate, sia per la insufficienza di conoscenze e di esperienze scientifiche, sia per le complesse interazioni tra ambiente di lavoro e di vita e la salute dei lavoratori di ambo i sessi, sia per il diffondersi di specifiche nocività lavorative nel territorio. Devono essere, quindi sviluppate adeguate indagini epidemiologiche, ambientali e biologiche e devono essere attentamente individuate le metodologie di lavoro e le strutture interessate.

Fra gli obiettivi da conseguire in via prioritaria vi sono la costruzione di mappe di rischio specifiche che tengano conto anche dei rischi riproduttivi, l'avvio di indagini epidemiologiche adatte, lo studio degli indicatori biologici di esposizione e di effetto dei diversi fattori chimici in generale e in particolare nella donna durante la gravidanza, in considerazione delle importanti modificazioni fisiologiche che lo stato gestazionale porta per l'organismo materno.

Condizione molto importante per un corretto approccio del problema sono una completa informazione dei lavoratori sui rischi produttivi dell'ambiente di lavoro, una adeguata formazione professionale dei tecnici ed una efficiente predisposizione dei servizi di medicina preventiva dei lavoratori.

L'organizzazione del lavoro e la progettazione degli impianti e dei sistemi produttivi in genere devono tener

conto che i lavoratori appartengono ad ambo i sessi, uomini e donne, e che il lavoro deve essere adattato ai lavoratori e alle lavoratrici, tenendo presente le loro caratteristiche, secondo i più moderni orientamenti ergonomici, psicologici e cronobiologici.

Il concreto inserimento della donna nel mondo del lavoro, il raggiungimento della parità, è infine, inevitabilmente legato ad adeguate trasformazioni sociali e culturali ed al completo sviluppo di quelle strutture di supporto che le facilitano il più possibile i tradizionali compiti familiari, quali gli asili nido, le scuole a tempo pieno, gli orari coordinati e armonizzati a quelli scolastici e dei servizi commerciali, le strutture che assicurino l'assistenza agli anziani, ecc.. E' necessario, pertanto, l'avanzamento della maturazione culturale e sociale in questo senso, in modo che la donna possa completamente conquistare parità di diritti e possa essere messa in condizione di vivere questi diritti senza dover pagare le sue oggettive difficoltà in termini di salute, di benessere e di serenità.

La legge 903/77 è una legge promozionale.

La sua applicazione, così come la normativa è stata formulata, è molto difficile. E' necessario apportare alle norme in oggetto modifiche che ne consentano la concreta applicazione, tenendo conto che la politica del Ministero del Lavoro è per la parità e prevede revisioni periodiche della legge per renderla efficace.

Il superamento delle difficoltà di applicazione della legge 903/77 richiede, infine, la collaborazione di tutte le forze sociali, l'armonizzazione dell'attività sinda-

cale, nella pienezza della sua autonomia, con la legislazione nell'individuare e risolvere i molteplici e complessi ostacoli che, ad ogni livello, si frappongono alla realizzazione della parità tra lavoratori e lavoratrici nella tutela della loro salute.