

EDITORIALE

di Bruno Adinolfi*

Come è noto in Italia i temi delle differenze di genere nella prevenzione e cura delle malattie sono tuttora poco trattati, non solo nelle pratiche all'interno dei luoghi di lavoro, ma anche in letteratura tale argomento risulta deficitario sotto molti aspetti. Declinare la salute nei suoi molteplici aspetti, con un approccio multidisciplinare, in un percorso di ricerca che si propone simili obiettivi è sicuramente un contributo significativo per tutte le istituzioni che, con ruoli diversi, sono chiamate a garantire il benessere dei/le cittadini/e.

Lo sforzo teorico e metodologico che qui viene delineato sarà sicuramente un utile contributo conoscitivo per il lavoro che INAIL sta compiendo in questa direzione. Su questa prima sedimentazione di conoscenze si intende proseguire, perché i risultati presentati nel volume diventino patrimonio condiviso da tutti gli operatori del settore.

Infatti, in particolare, la sicurezza sul lavoro – alla luce dell'esperienza ormai non tanto breve che ho maturato – è un tema la cui complessità discende essenzialmente dalla molteplicità di fattori, sia interni che esterni, in grado di incidere in misura più o meno rilevante sull'attività delle singole organizzazioni e dalla capacità delle organizzazioni stesse di conoscere e governare tutti i diversi fattori, al fine di garantire le condizioni di massima sicurezza dei lavoratori/lavoratrici e, quindi, la loro salute.

Ho provato, in modo estremamente sintetico e generale (se non addirittura generico), ad individuare l'ambito di analisi e il conseguente intervento per una gestione "almeno" adeguata della sicurezza sul lavoro, la cui vera qualificazione, a mio avviso, risiede nella reale volontà di ciascuna organizzazione, attraverso le scelte e gli indirizzi dei vertici aziendali, di coniugare effettivamente la realizzazione dei propri obiettivi, siano essi di profitto o di servizio, con la più diffusa e partecipata adesione ad essi da parte dei lavoratori e delle lavoratrici.

Molti osservatori potrebbero definire, anzi definiscono, non realistica (e perfino utopistica) siffatta impostazione, ritenendola espressione di

* Direttore INAIL Regione Toscana. b.adinolfi@inail.it

una visione del mondo del lavoro, appunto, distante e distaccata dalla realtà, specialmente nella presente fase di cosiddetta “globalizzazione” produttiva.

Non intendo addentrarmi in considerazioni sui temi del diritto del lavoro, in quanto, da un lato, sono consapevole di non avere le conoscenze e la competenza per trattare un così delicato argomento e, dall’altro lato, mi sembra di rilevare una certa flessione del concetto di dovere nei comportamenti individuali e nei rapporti interpersonali.

Tuttavia, è sufficientemente chiaro che la contrapposizione tra la visione “utopistica” e quella “realistica” non possa e non debba produrre l’effetto della sostanziale delegittimazione della prima sulla base di un orientamento, opportunistico prima ancora che scientifico o filosofico, secondo il quale ciò che risulta indirizzato al meglio sia, quasi per definizione, sinonimo di astrattezza o di mera illusione e, conseguentemente, meritevole di valutazioni critiche che spaziano dalla totale censura alla minimizzazione anche irridente.

Quale che sia il livello di contrarietà nei confronti di esperienze organizzative ispirate dalla ricerca costante di una vera e propria politica della sicurezza e della salute, o dall’impegno a realizzarne le condizioni e i presupposti, è comunque difficilmente contestabile che nelle posizioni e nei comportamenti avversi a tali esperienze si può annidare un’ulteriore piaga: quella della discriminazione.

La discriminazione, secondo una delle tante definizioni disponibili, consiste in un trattamento non paritario posto in essere nei confronti di un individuo o di un gruppo di individui in virtù della loro appartenenza ad una particolare categoria.

Le caratteristiche di un atteggiamento discriminatorio sono la diversità rispetto a quello riservato agli altri individui o gruppi di individui e l’assenza di giustificazione del trattamento differente, l’una e l’altra portatrici di potenziale conflittualità all’interno della comunità lavorativa, che si configura come la riproposizione, in un contesto più circoscritto, della conflittualità che la discriminazione genera nella società, con manifestazioni che non di rado sfociano in forti tensioni o addirittura nella violenza.

Nel quadro generale che ho tentato di illustrare sinteticamente si collocano le analisi, i progetti e le iniziative che intendono affrontare il tema della prevenzione per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro con una peculiare attenzione alle questioni di genere, variabile che più di ogni altra è esposta al rischio di atteggiamenti e comportamenti discriminatori.

Gli interventi autorevoli che in questa pubblicazione approfondiscono i molteplici e complessi aspetti che convergono verso la prevenzione, intesa in tutti i suoi aspetti multifattoriali, tenendo conto delle differenze, non solo legate al sesso, tra uomini e donne, forniscono elementi di conoscenza e di riflessione ampi e dettagliati ad un tempo, come è tipico di ogni studio fondato su serietà di analisi ed onestà intellettuale.

L'individuazione di un percorso per giungere ad un radicamento nel mondo del lavoro – e nella stessa società dei principi – con la conseguente declinazione in strumenti e azioni orientati al rispetto delle diversità di genere, è certamente una sfida. Siamo consapevoli che le variegate espressioni in cui essi si traducono possono comportare una pluralità di insidie, tutte essenzialmente da ricondurre a posizioni caratterizzate dalla pregiudiziale sottovalutazione della specifica tematica.