Il ruolo della contrattazione collettiva e la tutela della salute nei luoghi di lavoro: la prospettiva di genere

Maria Dolores Ferrara
ricercatrice di diritto del lavoro, università di trieste

Contrattazione collettiva e prospettiva di genere: alla ricerca di un modello

Il rapporto tra l'organizzazione del lavoro e la protezione della salute nei luoghi di lavoro costituisce una relazione antica, soprattutto se si considera il ruolo della contrattazione collettiva in tema di organizzazione del lavoro la cui crucialità è stata messa in evidenza già dai primi e importanti studi in materia: la prospettiva innovativa di queste prime analisi, infatti, risiedeva nell'idea di eliminare la concezione per cui l'organizzazione del lavoro fosse una variabile indipendente rispetto alla sicurezza del lavoro[1].

[1] Cfr. L. Montuschi, Diritto alla salute ed organizzazione del lavoro, Milano, 1986.

All'inizio degli anni '80 del secolo scorso questa visuale di studio era fondata sul fatto che la contrattazione collettiva potesse e dovesse avere un ruolo di supplenza rispetto al quadro regolativo di quegli anni, scarno nonostante l'esistenza del principio civilistico dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c[2].

A distanza di molti anni, quindi, pare utile un'analisi che intende indagare la funzione nel frattempo svolta dagli attori collettivi in questo campo e soprattutto le tendenze future, anche nell'ottica di esaminare le misure volte a promuovere il benessere lavorativo e la cultura della sicurezza di genere.

Va detto che in questi anni, tuttavia, la contrattazione collettiva non ha avuto un peso significativo nel complessivo sistema di tutela, ciò, da un lato, per la difficoltà di questi temi di entrare nei tavoli delle trattative sindacali e, dall'altra, a causa della scarsa negoziabilità della materia in ragione dell'indisponibilità del bene salute tutelato, avendo giocato, la contrattazione collettiva, una funzione promozionale soprattutto di tipo procedurale e non sostanziale delle tematiche connesse alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro[3]. Questo quadro, del resto, è anche la conseguenza del modello partecipativo di gestione della salute e sicurezza, declinato in vario modo dalla legislazione italiana e, da ultimo, dal testo unico in materia di salute e sicurezza n. 81 del 9 aprile 2008, modello per effetto del quale la mediazione sindacale non

---

[2] Così G. Natullo, "Nuovi contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori", in *I Working Papers Olympus*, 5, 2012, p. 1.

[3] Cfr. G. Natullo, "Nuovi contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, cit., p. 2; più in generale, si veda P. Campanella, "Profili collettivi di tutela della salute e rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: disciplina legislativa, bilancio applicativo", in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2007, 2, p. 175 ss.; S. Renga, "Modello sindacale di tutela della salute", in *Lavoro e diritto*, 1994, 4, p. 615.

è conflittuale ed esterna alle regole ma inglobata nel sistema di prevenzione e protezione.

Ciononostante, alcune vicende contrattuali che hanno interessato un grande gruppo industriale italiano dimostrano come il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro può diventare il convitato di pietra allorquando si attuano trasformazioni in tema di organizzazione del lavoro senza tenere in conto tutti i fattori, tra cui le ricadute in tema di protezione della salute dei lavoratori. Il riferimento è alle note vicende del gruppo FIAT e agli accordi aziendali siglati dal 2010 in poi volti a introdurre negli stabilimenti del gruppo il sistema Ergo-UAS.

Il sistema in questione si fonda, tra le altre cose, sulla determinazione del tempo necessario all'esecuzione di un dato lavoro attraverso la scomposizione delle operazioni lavorative in unità di misura, giungendo ad una complessiva razionalizzazione delle pause nel senso di una loro complessiva riduzione. Il calcolo dell'unità di misura del tempo, tuttavia, viene garantito tenendo conto della valutazione dei rischi lavorativi e dell'adozione di soluzioni ergonomiche migliorative: se, dunque, il lavoratore è costretto a fare movimenti dannosi, il sistema Ergo-UAS assegna un fattore di riposo più elevato; se i movimenti a rischio sono inferiori, si riduce il tempo di riposo. Al di là delle numerose criticità di questo sistema di organizzazione del lavoro[4], tra cui, ad

[4] In relazione al profilo della salute e sicurezza si veda, in particolare, G. Natullo, "Nuovi contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori", cit., p. 2; M. Brollo, "Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il rapporto individuale", in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2010, 6, p. 1095; G. Ferraro, "La parabola di Pomigliano d'Arco tra occupazione e diritti", in *Rivista di diritto della sicurezza sociale*, 2010, 3, p. 585; A. Giurini, "Benessere del lavoratore e organizzazione aziendale: spunti di riflessione dal caso Fiat", in *Diritti lavori mercati*, 2013, 1, p. 143; L. Miranda, "Gli accordi del Gruppo "Fiat-Chrysler": verso un modello di rappresentanza paritetica per la sicurezza?", in *Diritti lavori mercati*, 2012, 1, p. 93.

esempio, il fatto che il sistema non pondera la fatica di stare in piedi oppure lo stress dei lavori ripetitivi, è evidente che questi contratti aziendali hanno impattato fortemente sui sistemi di organizzazione con ricadute dirette ed immediate anche sulla salute e sicurezza dei lavoratori senza, tuttavia, la garanzia che questo sistema sia sottoposto al monitoraggio dei lavoratori e dei delegati per la sicurezza.

In definitiva, sussistono segnali evidenti che la neutralità dei modelli organizzativi sul piano della salute è più presunta che reale, poiché la ricerca della flessibilità dei rapporti di lavoro e della relativa organizzazione e la costante ricerca di soluzioni in grado di massimizzare i ritmi produttivi sta generando un sistema di regole collettive che pongono molte criticità sul piano degli standard di tutela e di prevenzione dei diversi fattori di rischio.

Queste regole, inoltre, non toccano direttamente la materia della salute e sicurezza e, quindi, è ancora più problematico captare le interconnessioni e le ricadute. Queste spinosità sono particolarmente evidenti se si esamina il rapporto tra contrattazione collettiva e sicurezza di genere[5].

Se, infatti, l'equità di trattamento e il benessere dei lavoratori sono tra i più importanti obiettivi dell'azione sindacale, appare indispensabile perseguire l'obiettivo di una più marcata sensibilizzazione nei riguardi delle tematiche collegate alla valorizzazione delle differenze e alla promozione del benessere e della salute delle donne lavoratrici.

Nel corso degli anni, tuttavia, con difficoltà gli attori collettivi hanno svolto un ruolo innovativo rispetto agli istituti legali e

---

[5] Cfr. M.D. Ferrara, R. Nunin, "Health and Safety from a Gender Viewpoint: Problems, Perspective and the Role of Collective Bargaining", in T. Addabbo, E. Ales, Y. Curzi, I. Senatori (a cura di) , *Well-being at and through Work*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 181 ss.

propositivo di nuove idee in tema di politiche di genere[6], nonostante il progressivo rafforzamento delle funzioni della contrattazione collettiva, nazionale e decentrata, operato dal legislatore[7]. Pur se il tema della segregazione di genere figura da anni nell'agenda delle parti sociali, la scarsità di risultati ottenuti rende attuali questi profili di indagine.

Non si può ignorare, al riguardo, che le pratiche di contrattazione continuano a essere modellate sulla figura del "male breadwinner", ovvero di un uomo adulto, padre di famiglia e unico percettore di reddito, con un contratto di lavoro dipendente, a tempo pieno e indeterminato, figura che non rappresenta più né le caratteristiche degli attori presenti sul mercato né gli attuali modelli di produzione[8]. La concreta operatività di un modello contrattuale di genere non è limitata soltanto da questa premessa, ma da una più radicata motivazione "ideologica" che è presente nel patrimonio genetico del sindacalismo italiano.

L'agire sindacale è storicamente ispirato all'universalità dei diritti che attraverso la contrattazione collettiva dovrebbero trovare una compiuta attuazione.

---

6 Cfr. L. Calafà, *Contrattazione decentrata e conciliazione tempi di vita e di lavoro*, Rapporto ricerca Isfol, 2005.

7 Cfr. art. 9, l. 8 marzo 2000, n. 53 che subordina il godimento degli incentivi in favore delle imprese all'attuazione di accordi contrattuali che prevedano azioni positive. Sul punto, tra i tanti, si veda A. Allamprese, "Il sostegno alle forme di flessibilità di orario", in M. Miscione (a cura di), *I congedi parentali*, Milano, Ipsoa, 2001, p. 130. Più recentemente L. Calafà, "Riordino in materia di occupazione femminile", in F. Carinci, M. Miscione, *Il Collegato lavoro*, Milano, Ipsoa, 2008, p. 117; L. Calafà, *Art. 46, 1°, lett. c)*, in M. Marinelli, L. Nogler, *La riforma del mercato del lavoro. Commento alla legge 4 novembre 2010, n. 183*, Torino, Utet, 2012, p. 468. Più in generale si veda anche A. Tinti, "Conciliazione e misure di sostegno. Sulle azioni positive di cui all'art. 9 della legge n. 53/2000", in *Lavoro e diritto*, 2, 2009, p. 195.

8 In tal senso A. Murgia, B. Poggio, *L'integrazione delle politiche di genere nella contrattazione sindacale*, in *I Quaderni di Gelso*, n. 14, 2007, in http://web.unitn.it/archive/gelso/quaderni.php.

Questa caratteristica può porsi in contrasto con la tipica tendenza alla personalizzazione dei trattamenti (ad esempio, in materia di orario di lavoro) che gli interventi potrebbero richiedere al fine di tenere in conto le differenti esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori. Non può trascurarsi che proprio la flessibilità della norma collettiva, se ben attuata e declinata, consente l'adattamento al contesto produttivo e organizzativo degli strumenti in una concreta prospettiva di genere, soprattutto in relazione alla tutela della salute e sicurezza delle donne lavoratrici.

Caratteri della contrattazione collettiva di genere e benessere lavorativo: le norme dei contratti collettivi sono "*gender neutral*" o "*gender-blind*"?

Prima di affrontare le problematiche concernenti la relazione tra i contratti collettivi e la sicurezza di genere, va detto, in generale, che gli strumenti impiegati dalle parti sociali per l'attuazione delle politiche di genere concernono prevalentemente l'organizzazione e la gestione del rapporto di lavoro. I temi più diffusamente rivenuti negli accordi si confermano essere la protezione della maternità, i congedi parentali e i permessi per motivi di cura, il *part-time*, l'organizzazione dei tempi di lavoro e la flessibilità oraria, il telelavoro, la prevenzione del *mobbing* e della violenza sulle donne[9].

Tralasciando le tematiche più generali connesse alla protezione della maternità, ai congedi e ai permessi per motivi di cura[10], sono invece collegate alla prospettiva della salute e sicurezza delle donne

[9] Sul punto E. Pietanza, *Il contributo della contrattazione collettiva alle istanze di conciliazione vita/lavoro*, in V. Bavaro, U. Carabelli, G. Sforza, R. Voza (a cura di), *Tempo comune*, Milano, Franco Angeli, 2009, p. 133.

[10] Per una disamina sul punto sia consentito rinviare a M.D. Ferrara, *Il gender mainstreaming nei contratti collettivi: tendenze della contrattazione di genere*, in *Diritti lavori mercati*, 2, 2014, p. 519 ss.

nei luoghi di lavoro le norme collettive in tema di organizzazione del lavoro, di *mobbing* e del contrasto alla violenza di genere.

Ciò trova conferma anche nell'Accordo Interconfederale dell'ottobre del 2014 tra CGIL, CISL e UIL per la contrattazione in tema di salute e sicurezza, accordo che dovrebbe essere il punto di partenza affinché siano tenuti in conto i temi della salute e sicurezza nei rinnovi contrattuali; ciò nonostante, non mancano contraddizioni e omissioni.

In primo luogo, gli obiettivi ambiziosi dell'accordo sono, di fatto, rimessi alla contrattazione di secondo livello, ritenendo questa ultima evidentemente la sede più duttile per questa tipologia di intervento. A dire il vero, questo rinvio ha probabilmente complicato in questi anni l'attuazione di questi propositi, poiché questo livello di contrattazione è stato prevalentemente assorbito dalla crisi economica e dall'esigenza di impiegare le risorse e la negoziazione su altri temi. Da un'altra prospettiva, il rinvio alla contrattazione decentrata può rendere difficile la negoziazione, poiché spesso a livello aziendale i soggetti trattanti sono più deboli sul piano della rappresentatività e più esposti alle pressioni datoriali.

Nell'accordo del 2014 è positiva la tendenza a ribadire il valore centrale della formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, delle rappresentanze sindacali aziendali e unitarie, auspicando anche una forma di coordinamento tra le diverse figure.

Complessivamente, tuttavia, non si percepiscono linee guida vincolanti per la contrattazione decentrata, ma solo spunti di soluzioni che rimettono la concreta tenuta del sistema a fattori variabili e incerti quali, ad esempio, la sensibilità degli attori a livello locale, le pressioni datoriali e le logiche di scambio rispetto ad altri profili del rapporto di lavoro.

Va aggiunta, inoltre, la sussistenza delle risorse per progettare interventi di prevenzione, non essendo contemplata alcuna misura

direttiva per una contrattazione *gender oriented* sul piano della salute e sicurezza. Pare, in definitiva, che queste linee guida siano una lista di buoni propositi più che una *road map* orientata ad attuare concrete politiche di protezione e prevenzione nei luoghi di lavoro. Questo quadro è confermato dall'indagine empirica condotta su un campione di contratti collettivi nazioni del settore privato[11].

I contratti che espressamente connettono i temi dell'organizzazione del lavoro alle tematiche di genere sono sporadici: il collegamento viene fatto soprattutto in relazione alle attività di monitoraggio, studio e consultazione svolte dalle commissioni o da altri organismi istituiti in numerosi contratti allo scopo di promuovere la parità di genere e di prevenire le discriminazioni.

Parimenti, le esigenze di tutela di genere sono prevalentemente collegate ai divieti di adibizione a certe mansioni in caso di gravidanza o entro il primo anno di vita del bambino.

Non può sfuggire che, nonostante l'evidente rilevanza, le tematiche concernenti i sistemi di inquadramento professionale, gli strumenti per la protezione mirata della salute e sicurezza delle lavoratrici, la fissazione di premi di produzione che non penalizzino le donne restano spesso fuori dalla piattaforma di rivendicazione sindacale e, quindi, fuori dalle trattative con la controparte datoriale, confinate nel limbo delle attività da studiare e monitorare.

Ma soprattutto, al pari della legislazione nazionale, anche la "normazione collettiva" più che *gender neutral* appare, in realtà, *gender-blind* in quanto, non tenendo in conto le differenze biologiche e di ruoli esistenti tra i due generi, contribuisce ad aumentare i rischi e i pericoli a cui sono esposte le donne nei luoghi di lavoro.

---

[11] L'analisi è stata compiuta consultando l'archivio nazionale dei contratti collettivi nazionali di lavoro del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro.

In materia di orario di lavoro si è potuto rilevare, in particolare, la tendenza in alcuni contratti nazionali del settore dei servizi, tradizionalmente ad alta occupazione femminile, a introdurre il regime dell'orario esteso di apertura al pubblico.

È questo il caso ad esempio del settore del credito in cui, ai sensi delle vigenti disposizioni collettive nazionali, si consente all'impresa o alla capogruppo la facoltà di fissare l'orario di sportello fra le ore 8 e le ore 20 (art. 103, CCNL Credito del 31 marzo 2015). In tali casi si impone l'accordo con i sindacati solo se si tratta di stabilire l'apertura degli sportelli dalle 7 alle 8 del mattino e la chiusura dalle 20 alle 22; nella fascia dalle 8 alle 20 vi è solo un obbligo di informare le organizzazioni sindacali e il diritto delle stesse di formulare eventuali osservazioni[12].

È evidente che l'orario esteso di apertura al pubblico incide notevolmente sui tempi di vita dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolti che hanno ben poche garanzie di considerazione delle proprie esigenze in occasione di un'eventuale diversa articolazione del proprio orario di lavoro per far fronte alla decisione dell'impresa di applicare l'orario esteso di apertura al pubblico.

Un altro aspetto "neutro", ma potenzialmente *gender-blind*, è il livello di contrattazione a cui si affida la trattazione di determinate questioni, tra cui l'articolazione dell'orario di lavoro e in particolare le clausole di *flex-time* che attribuiscono al lavoratore la facoltà di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione lavorativa entro una data fascia oraria.

In molti contratti collettivi del settore dei servizi si affida alla contrattazione territoriale o aziendale la possibilità di disciplinare

[12] In via transitoria la modalità dell'orario di sportello può essere sperimentato anche nel settore del credito cooperativo (art. 122, CCNL Credito cooperativo del 21 dicembre 2012) in modo non difforme dal settore creditizio.

questa facoltà[13]. Tuttavia, come testimoniato dai dati[14], la prevenzione degli infortuni *in itinere* subiti dalle donne lavoratrici rappresenta un aspetto importante in tema di promozione del benessere e di protezione della salute e sicurezza delle donne; a questo scopo, l'adozione del *flex time* potrebbe rappresentare indubbiamente una buona pratica. In questa prospettiva non può che considerarsi scarsamente efficace la scelta di rinviare la definizione di questi temi alla contrattazione territoriale/aziendale, in quanto è un livello fisiologicamente più debole sul piano della rappresentanza dei lavoratori e della conseguente capacità di condizionare la piattaforma negoziale e la successiva negoziazione.

In definitiva, essendo questo un aspetto rilevante, sarebbe auspicabile una considerazione maggiormente *gender sensitive* di questo profilo da parte degli attori collettivi a livello nazionale, almeno nella definizione di una cornice di regolazione e di vincolatività alla presenza di certe condizioni soggettive (ad esempio, figli a carico, distanza tra abitazione, sede di lavoro e scuola).

---

[13] Cfr. art. 109 CCNL Turismo (più di 14 dipendenti) del 21 aprile 2015; art. 126 e 133 del CCNL Turismo (fino a sei dipendenti) del 4 marzo 2014; art. 53 CCNL Terziario e servizi del 27 giugno 2012; art. 54 CCNL Commercio-cooperative (più di 14 dipendenti) del 30 dicembre 2009.

[14] Secondo i dati INAIL (INAIL, *Infortuni e malattie professionali. Dossier donne*, 2018, in https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news-infortuni-donne-2018.html), la maggiore rilevanza degli infortuni in itinere, avvenuti cioè nel tragitto casa-lavoro-casa, per le donne rispetto agli uomini spicca sia in valore assoluto (rispettivamente 50.738 denunce di infortunio in itinere contro 47.475) sia in percentuale (22% contro 11,5%). Il divario di genere è ancora più marcato se si concentra l'attenzione sulle denunce di casi mortali. Secondo i dati INAIL, anche nel 2016, infatti, tra le lavoratrici più di un decesso su due (50,9%) è avvenuto in itinere, mentre tra i lavoratori lo stesso rapporto è stato pari a circa uno su cinque (22,9%). Un'ulteriore conferma in questo senso si ricava dai dati provvisori del 2017, da cui emerge per le donne una quota di decessi avvenuti nel tragitto di andata e ritorno tra la casa e il luogo di lavoro pari al 53% del totale (54 su 102).

Si tratta di potenziare un approccio di genere, superando la tradizionale impostazione della contrattazione nazionale che rinvia queste materie alla contrattazione decentrata con le possibili spinosità appena rilevate, limitandosi spesso a regolare il mero "ritardo tollerato" del lavoratore (in genere fino a 30 muniti)[15] e non la flessibilità in entrata e uscita.

Per quanto concerne le molestie sessuali e il *mobbing*, invece, in numerosi accordi prevale una positiva e diffusa tendenza non solo a considerare questi fenomeni nell'ambito delle attività delle commissioni e degli osservatori, ma anche a definire le fattispecie in oggetto[16] attraverso la stesura di appositi codici di condotta[17]. Ciò senza dubbio costituisce un importante segnale sia perché si cerca di colmare un vuoto legislativo sia perché lo sforzo definitorio può essere un valido supporto nel caso di contestazione giudiziale. Queste confortanti premesse sono confermate anche da altre disposizioni in cui si stabilisce espressamente l'impegno[18] del datore di lavoro a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo attuato nei luoghi di lavoro.

---

[15] Cfr., ad esempio, art. 15, CCNL Industria Manifatturiera Metalmeccanica-PMI del 1 ottobre 2013; art. 16, CCNL Industria Metalmeccanica-PMI del 29 luglio 2013; art. 258, CCNL Studi professionali-Anpit del 31 gennaio 2018.

[16] Ad esempio, art. 61, CCNL Terziario-Attività collaterali del 23 giugno 2017; art. 70, CCNL Sicurezza non armata e investigativa-Federpol del 15 dicembre 2017; art. 17, CCNL Commercio – Aziende ortofrutticole ed agrumarie del 29 aprile 2011; art. 33, CCNL del 26 febbraio 2008 Agricoltura-Aziende in conto terzi.

[17] Cfr., ad esempio, art. 248, CCNL Turismo Anpit del 23 maggio 2017; art. 12, CCNL Turismo (oltre 14 dipendenti) del 21 aprile 2015; art. 12, CCNL Turismo (fino a 14 dipendenti) del 4 marzo 2014; art. 20, CCNL Commercio- Confazienda del 3 luglio 2012.

[18] Cfr. art. 26, CCNL Turismo-Sistema economico e impresa del 26 ottobre 2017; art. 169 CCNL Terziario-CNAI del 27 giugno 2012; art. 164 CCNL Turismo-CNAI (aziende oltre 14 dipendenti) del 31 maggio 2010; art. 155 CCNL Commercio – CNAI (aziende oltre 50 dipendenti) del 28 agosto 2009.

Si profila un allargamento dei profili di responsabilità del datore di lavoro da cui deriva una maggiore specificazione degli obblighi generali a tutela della salute psico-fisica dei lavoratori sanciti dal codice civile e dalla legislazione vigente.

Anche sotto un'altra prospettiva questi profili hanno trovato un importante riconoscimento contrattuale, poiché in alcuni accordi il *mobbing* e le molestie nei luoghi di lavoro sono stati considerati come giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento[19]. Pur se si tratta di norme che agiscono sul piano sanzionatorio e la cui efficacia è rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro che sceglie se e quale sanzione applicare, non va trascurato che l'inclusione di queste condotte tra quelle più odiose che legittimano la massima sanzione ha un importante valore simbolico e potrebbe anche svolgere una funzione deterrente all'interno della comunità lavorativa.

In effetti, nel quadro di implementazione dell'Accordo quadro europeo del 2007 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, anche se con un po' di ritardo, registriamo i successi più importanti, come da ultimo, la sottoscrizione di due importanti accordi regionali per il contrasto alle molestie e alla violenza nei luoghi di lavoro per il settore delle associazioni delle cooperative del Friuli Venezia Giulia e per il settore delle Associazioni imprenditoriali agricole, entrambi del gennaio 2018. Si tratta di accordi importanti perché dettano linee guida per la contrattazione decentrata e per stimolare la creazione di buone prassi aziendali, promuovendo non solo la valorizzazione della responsabilità del datore di lavoro ma

[19] Cfr., a titolo esemplificativo, art. 270, CCNL Studi professionali ANPIT del gennaio 2018; art. 260, CCNL Commercio-Confazienda del 28 dicembre 2016; art. 163, CCNL Turismo (oltre 14 dipendenti) del 21 aprile 2015; art. 180, CCNL Turismo (fino a 14 dipendenti) del 4 marzo 2014; art. 178 CCNL Commercio-CNAI aziende cooperative del 30 dicembre 2009; art. 172 Terziario-CNAI 2012; art. 169 CCNL Commercio-Confazienda del 3 luglio 2012.

soprattutto il valore della cultura della prevenzione delle molestie, richiamando la centralità del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, in ragione delle loro competenze, nel vagliare il rischio da molestie nell'ambito dello stress lavoro correlato, nell'individuare i relativi sistemi di prevenzione e nel progettare gli interventi formativi.

Queste tendenze costituiscono l'evidente segnale di una progressiva valorizzazione di questi temi che bisogna continuare a perseguire e monitorare.

La contrattazione decentrata e la promozione del benessere di genere: riflessioni conclusive.

Quanto detto è confermato anche dall'analisi di alcuni contratti collettivi di secondo livello. Preliminarmente, va rilevato che anche nei contratti di ultima generazione, che pur presentano apprezzabili sezioni dedicate alle pari opportunità in generale, la prospettiva della salute e sicurezza di genere è completamente trascurata. Questa lacuna è tanto più evidente se si considera che in alcuni accordi, invece, cominciano a trovare un'importante (e doverosa) rilevanza i temi collegati alla sostenibilità ambientale dei processi produttivi e nei luoghi di lavoro.

È emblematico il contratto integrativo e di partecipazione del gruppo Ducati, siglato il 4 marzo 2015, in cui i temi della "responsabilità sociale" sono declinati in termini di "sostenibilità sociale" e segnatamente di "sostenibilità ambientale" con l'avvio di progetti come l'impianto di trigenerazione per ridurre le emissioni di CO_2, la raccolta differenziata negli stabilimenti, l'implementazione di procedure per il risparmio energetico.

Anche se nel medesimo accordo si prevedono importanti misure di sostegno alla famiglia (ore di congedo retribuite per nascita del figlio in favore del padre, trasformazione temporanea del rapporto di lavoro in *part-time*, *bonus* per la retta degli asili nido, integrazione del 10% della retribuzione durante il congedo parentale), non sfugge che la salute e sicurezza di genere continua ad essere una prospettiva remota di discussione pur in presenza di una negoziazione sensibile a temi importanti come la sostenibilità ambientale.

Sulla stessa scia si pone, ad esempio, anche il contratto integrativo di partecipazione di Italdesign Giugiaro S.p.A. 2013-2016, in cui la prospettiva della tutela ambientale viene trattata nello stesso articolo in cui si parla di salute e sicurezza dei lavoratori, a testimonianza dell'imprescindibile legame; ma anche in questo accordo, nonostante l'attenzione ai temi della conciliazione e delle pari opportunità, la salute di genere pare essere ancora un capitolo tutto da scrivere.

Più strettamente connesse alla salute e sicurezza delle lavoratrici sono le clausole dei contratti in cui si focalizza l'attenzione sulla prevenzione dello stress-lavoro correlato, attraverso l'adozione e l'aggiornamento dei processi per la valutazione di questo rischio e attraverso la procedimentalizzazione della rilevazione degli indicatori di stress[20]. L'adozione di sistemi di rilevazione rappresenta, infatti, un primo indispensabile passo per la prevenzione di questa tipologia di rischio a cui sono soggette in prevalenza le lavoratrici.

Nella maggior parte dei contratti, invece, in cui si parla di tematiche di genere (pochi stante ai dati[21]) l'approccio regolativo è

---

[20] Cfr. l'Accordo Barilla del 12 novembre 2014; anche se in maniera meno dettagliata, sul punto si veda anche l'Accordo Parmalat del 22 marzo 2012.

[21] Secondo i dati dell'Osservatorio sulla Contrattazione di Secondo Livello della CISL i contratti contenenti clausole di "Pari opportunità" sono appena il 4% degli

concentrato sulle agevolazioni per la concessione del *part-time* maternità[22], sugli strumenti di *welfare* (asili nido, ambulatorio pediatrico, *una tantum* a sostegno del reddito in caso di fruizione dei congedi parentali)[23], sulla prima sperimentazione delle forme di *smart working*[24] e di *remote working*[25], intese come le nuove declinazioni del vecchio telelavoro.

Il modello della contrattazione collettiva di genere in tema di salute e sicurezza appare, in definitiva, ancora non sufficientemente implementato pur potendo potenzialmente giocare un ruolo rilevante nell'integrazione e nel miglioramento delle politiche legislative sul punto. A questo scenario si aggiunge il possibile ruolo che può rivestire la contrattazione collettiva sia nell'implementare le regole in tema di lavoro agile come introdotto dalla legge 22 maggio 2017, n. 81 sia con riferimento al nuovo sistema di incentivi alla contrattazione di secondo livello per promuovere politiche di conciliazione vita/lavoro.

In relazione a questo ultimo profilo, va detto che la contrattazione di genere, finalizzata, in particolare, a conciliare la vita lavorativa e la vita professionale, è costellata da significative novità. La legge delega n. 183/2014, espressamente delegava il Governo a incentivare accordi

---

accordi presenti nell'Archivio. Sul punto si rinvia a MD. Ferrara, *Il gender mainstreaming nei contratti collettivi: tendenze della contrattazione di genere*, cit., 534.

[22] Si usa questo lessico nell'Accordo integrativo aziendale del gruppo Manpower del 12 luglio 2012.

[23] Si veda, ad esempio, l'Accordo del gruppo Ferrero del 25 luglio 2014.

[24] Si confronti sul punto l'Accordo del gruppo Barilla del 12 novembre 2014, in cui si favorisce l'accoglimento delle richieste di procedure di lavoro a distanza avanzate da lavoratrici dall'inizio della gravidanza fino al primo anno di vita del bambino, da lavoratori/lavoratrici con invalidità al lavoro superiore all'80% o che devono sottoporsi a terapia salvavita.

[25] Si veda a titolo esemplificativo l'Accordo del gruppo Coca-Cola HBC Italia del 15 luglio 2014.

collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività al fine di promuovere le esigenze di conciliazione vita/lavoro (art. 1, co. 8, lett. d, l. n. 183/2014). In virtù della suddetta delega, è stato introdotto un sistema di incentivazione (art. 25, d.lgs. n. 80/2015) che si presenta parzialmente diverso dalle misure di cui all'art. 9, l. n. 53/2000. La diversità è particolarmente evidente se si considera la successiva disciplina amministrativa emanata in attuazione del citato articolo 25, d.lgs. n. 80/2015: il riferimento è al decreto ministeriale del 12 settembre 2017 e alla circolare INPS del 3 novembre 2017, n. 163, che complessivamente hanno portato a compimento il quadro regolativo delle agevolazioni e delle misure organizzative incentrate sul *work life balance*.

Il sistema delineato dalle nuove disposizioni non pare in competizione né alternativo all'art. 9, l. n. 53/2000, poiché vi sono alcune sensibili differenti. Il nuovo regime, infatti, è temporaneo e sperimentale, prevedendo una quota di finanziamento delle misure solo per gli anni 2016-2018, quota che originariamente era fissata in una certa percentuale (10%) e successivamente, per effetto di una modifica legislativa intervenuta nel testo dell'art. 25, co. 1, d.lgs. n. 80/2015[26], è stata espressamente indicata nel suo preciso ammontare in misura decrescente[27].

In secondo luogo, si tratta di un sistema promozionale finanziato con fondi diversi rispetto a quello della legge Turco del 2000, gravando questa volta espressamente sul Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello di cui all'articolo 1, co. 68, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, e successive modificazioni.

---

[26] Ad opera dell'art. art. 1, co. 191, l .28 dicembre 2015, n. 208.

[27] Si stabilisce in via sperimentale, per il triennio 2016-2018, una quota pari a 38,3 milioni di euro per l'anno 2016, a 36,2 milioni di euro per l'anno 2017 e a 35,6 milioni di euro per l'anno 2018.

Il cambiamento del fondo potrebbe avere l'effetto di creare un auspicabile legame tra le nuove misure di *work life balance* e le tradizionali tematiche oggetto delle trattative per incentivare la contrattazione aziendale, ovvero le misure di sgravio e detassazione del trattamento retributivo accessorio erogato dalla contrattazione aziendale e territoriale collegato alla produttività.

Sul piano istituzionale, inoltre, la contrattazione di *work life balance* viene espressamente dotata di un meccanismo di monitoraggio affidato ad una cabina di regia di cui fanno parte rappresentanti di nomina governativa e dei diversi ministri interessati (art. 25, co. 3, d.lgs. n. 80/2015).

Il decreto del settembre 2017 entra nel vivo della regolamentazione, offrendo non solo il quadro e le misure degli sgravi ottenibili, come di consueto è accaduto in passato, ma aspira a delineare *un modello di contrattazione aziendale* finalizzato ad implementare le misure di conciliazione tra vita professionale e vita lavorativa.

Previo obbligo di deposito formale del testo degli accordi collettivi presso le Direzioni territoriali competenti (art. 5, decreto ministeriale del 12 settembre 2017 che rinvia al deposito obbligatorio di cui all'art. 14, d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151)[28], affinché sia possibile fruire dello sgravio, l'accordo collettivo deve avere un contenuto minimale obbligatorio, prevedendosi almeno due misure di intervento tra quelle indicate nel decreto (art. 2 decreto ministeriale del 12 settembre 2017) e dirette alla conciliazione; ossia

[28] Per accedere allo sgravio contributivo, i contratti aziendali devono essere sottoscritti e depositati tra il 1 gennaio 2017 e il 31 agosto 2018, con articolazione dell'erogazione delle risorse in due fasi: una prima fase riguarda i contratti sottoscritti dal 1 gennaio 2017 al 31 ottobre 2017; una seconda fase dal 1 novembre 2017 al 31 agosto 2018. Cfr. Circolare Inps del 3 novembre 2017.

a sostegno della genitorialità[29], della flessibilità organizzativa[30] e del *welfare* aziendale[31], di cui almeno una linea di intervento sia finalizzata a supportare i primi due obiettivi (genitorialità e flessibilità organizzativa, art. 1 decreto ministeriale del 12 settembre 2017)[32]. Si cerca, in tal modo, di imporre un *contenuto minimo* di interventi che devono essere attuati e concordati dalla contrattazione aziendale, evitando così che lo sgravio sia finalizzato ad introdurre solo alcune tipologie di misure di matrice prettamente assistenziale (come sono tipicamente gli strumenti di *welfare aziendale*), e che non incidono sui sistemi di organizzazione dell'impresa che, invece, una reale e duratura contrattazione in ottica di genere dovrebbe auspicare di introdurre stabilmente nelle piattaforme di rivendicazione sindacale[33].

---

[29] Nell'ambito di questa area sono annoverate diverse azioni: estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità; estensione del congedo parentale in termini temporali e di integrazione della relativa indennità; previsione di nidi di infanzia, asili nido, spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali; percorsi formativi di *e-learning* e *e-coaching* per favorire il rientro dalla maternità; buoni per l'acquisto di *baby sitting.*

[30] Nell'ambito di questa area sono contemplate varie misure: lavoro agile, flessibilità oraria in entrata e uscita, part-time, banca ore, cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti.

[31] Sono considerate azioni di *welfare* utili per conciliazione vita/lavoro le convenzioni per l'erogazione di servizi di *time saving*, le convenzioni con strutture per servizi di cura e i buoni per l'acquisto di servizi di cura.

[32] In ogni caso, il contratto aziendale deve riguardare un numero di dipendenti pari almeno al settanta per cento della media dei lavoratori occupati dal datore di lavoro nell'anno civile precedente la domanda (art. 2, co. 4, decreto ministeriale 12 settembre 2017).

[33] Per questi ed altri profili si rinvia a M.D. Ferrara, "Politiche e tecniche a sostegno del lavoro femminile: dalla contrattazione di genere alla contrattazione family friendly tra buone prassi collettive e incentivi legali al welfare aziendale", in R. Nunin, *Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2017*, F. Angeli, Milano, 2018, p. 136 ss. Sul sistema di incentivazione si veda anche L. Calafà, Contrattare incentivi per la conciliazione tra vita professionale e vita privata, in Il

Anche sul piano dei criteri di determinazione del beneficio, nel decreto ministeriale del settembre 2017 e nella circolare Inps del novembre 2017 sembrano sussistere ulteriori indizi di novità rispetto a pregressi esperimenti, poiché si fissa un criterio di accesso uguale per tutti i datori ammessi al finanziamento a prescindere dalla dimensione dell'impresa fino al venti per cento dell'ammontare delle risorse disponibili, il restante ottanta per cento viene allocato in ragione del numero degli occupati (art. 4, co. 1, decreto del 12 settembre 2017)[34]. Si vuole, in tal modo, consentire una copertura estesa delle agevolazioni anche in favore di imprese più piccole, essendo evidentemente questi temi trasversali, posta anche la necessità di tenere in conto la reale struttura del tessuto produttivo italiano fatto da piccole e medie realtà imprenditoriali[35].

Questo sistema di incentivi, inoltre, è rivolto esclusivamente alla contrattazione aziendale, poiché come chiarito dal decreto del settembre 2017 (art. 2) e soprattutto dalla circolare di novembre (punto 3), il nuovo regime di agevolazioni riguarda solo le misure contenute in contratti aziendali e non quelle previste da contratti territoriali, a meno che queste ultime siano state recepite espressamente in accordi aziendali.

Questa ultima precisazione rappresenta, a ben vedere, non solo l'elemento di discontinuità rispetto al quadro regolativo degli accordi ex art. 9, l. n. 53/2000 – laddove espressamente, tra l'altro, si contemplava la possibilità che tali misure venissero attuate tramite

---

Lavoro nella giurisprudenza, 1, 2018, p. 33.

[34] Il beneficio è riconosciuto una sola volta nell'arco del biennio 2017/2018 e non può eccedere l'importo corrispondente alla misura del cinque per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dichiarata dal datore di lavoro nel corso dell'anno civile precedente alla domanda.

[35] Per le modalità di calcolo dell'agevolazione e le modalità operative per la presentazione delle domande si veda particolarmente la circolare Inps del novembre 2017, punti 4 e 5.

reti territoriali – ma svilisce probabilmente anche gli obiettivi della stessa legge delega n. 183/2014 in cui, da un lato, si parla genericamente di accordi collettivi senza ulteriori specificazioni, e dell'altro si aspira a introdurre un sistema di integrazione dell'offerta dei servizi per le cure parentali fornito dalle aziende e dagli enti bilaterali nel sistema pubblico/privato dei servizi alla persona (art. 1, co. 8, lett. f, d.lgs. n. 183/2014).

Negli intenti del legislatore delegante, infatti, l'obiettivo della conciliazione tra vita professionale e lavorativa doveva essere perseguito anche attraverso la creazione e il rafforzamento di reti integrate tra imprese e istituzioni pubbliche e private, obiettivo, questo, che in molti casi viene perseguito attraverso la contrattazione territoriale. Appare, dunque, incoerente l'esclusione dal nuovo regime di agevolazioni proprio di questo livello di contrattazione che molto spesso ha offerto esempi di buone prassi collaborative e sinergie positive tra i diversi attori[36]. Questa prospettiva, in definitiva, continua ad essere carente, pur se con il nuovo sistema di agevolazioni alla contrattazione aziendale pare oramai consacrata la saldatura dei temi classici della contrattazione di genere con gli emergenti e dinamici profili della contrattazione di *welfare* aziendale, saldatura che consente di immaginare il futuro prossimo della contrattazione su questi temi non solo collegato alle questioni prettamente di genere, ma indirizzato a politiche di sostegno ai nuclei familiari in prospettiva *family friendly*[37].

---

[36] Cfr., ad esempio, l'Accordo di collaborazione territoriale per la promozione della conciliazione famiglia-lavoro nel mercato del lavoro della provincia di Pordenone dell'agosto 2014.

[37] Va detto che se, da un lato, si registra questa prospettiva mancata, dall'altro la recente regolazione ed incentivazione della contrattazione aziendale di *welfare* aspira a istituire un sistema promozionale per radicare nelle aziende procedure di coinvolgimento dei lavoratori in occasione di queste trattative. La manovra economica varata nella primavera 2017 (D.l. n. 50, del 24 aprile 2017, conv. in l. n. 96 del 21 giugno

Per quanto concerne lo smart working e tralasciando le diverse questioni in tema di costituzione e contenuto dell'accordo per poter eseguire la prestazione di lavoro in modalità "agile", che consiste nella possibilità di eseguire la prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro con il possibile uso di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, dalla legge si ricava che il datore di lavoro «garantisce la salute e sicurezza... e a tal fine consegna al lavoratore e al RLS, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta» sui rischi generali e specifici della modalità agile (art. 22, co. 1).

Il datore è inoltre responsabile del «funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore» (art. 18, co. 2) secondo il titolo III, d.lgs. 81/2008 e secondo la disciplina relativa alle cd. direttive europee di prodotto, facendosi carico di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza con un'adeguata manutenzione (Circ. INAIL 48/2017).

Le scarne regole dettate dalla legge, tuttavia, impongono di stabilire se i principi del testo unico n. 81/2008 in tema di lavoro a distanza si applichino ai lavoratori agili, come, ad esempio, le norme del titolo VII (Attrezzature munite di videoterminali), le norme del titolo III (Attrezzature di lavoro e DPI) per tecnologie assegnate anche tramite terzi, ma anche il diritto del lavoratore all'informazione e di chiedere ispezioni, l'accesso del datore, del RLS e dell'Autorità di vigilanza nel luogo della prestazione (previo assenso se trattasi del domicilio) e, infine, l'obbligo del datore di prevenire l'isolamento del lavoratore a distanza (accesso alle infor-

---

2017) ha infatti sancito che nell'ipotesi di coinvolgimento paritetico dei dipendenti dell'organizzazione di lavoro il beneficio è doppio, sommandosi la possibilità per il lavoratore di applicare la cedolare al 10% sull'intero premio di risultato (già riconosciuto in tutti i casi di detassazione) al beneficio per il datore di lavoro di uno sconto del 20% dell'aliquota contributiva per invalidità, vecchiaia e superstiti per un massimo di 800 euro in relazione agli accordi siglati dopo il 24 aprile 2017.

mazioni aziendali e incontri con i colleghi)[38]. Il vuoto è stato colmato, per adesso, da alcuni contratti di secondo livello che hanno circoscritto l'obbligo di sicurezza datoriale e accentuato gli obblighi del lavoratore, sancendo, ad esempio, il dovere del lavoratore agile di rispettare le direttive aziendali e di prendersi cura della sua sicurezza, oltre all'obbligo di comunicare immediatamente il verificarsi di infortunio e l'auto-responsabilità nella scelta del luogo di esecuzione della prestazione (ad es., contratto collettivo Enel del 4 aprile 2017) oppure la fissazione del luogo nell'accordo individuale (ad es., contratto collettivo Findomestic Banca del 6 giugno 2017; contratto collettivo Banca Piemonte S.p.A. del 20 gennaio 2017).

I contratti collettivi potrebbero avere un ruolo importante nella definizione del diritto alla disconnessione. Come è noto, l'accordo individuale stabilisce i «tempi di risposo» e le «misure tecniche e organizzative necessarie per la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche» (art. 19, co. 1). In assenza di una simile previsione nell'accordo individuale resta il dubbio sulla disciplina da applicare, ossia se prevale una direttiva unilaterale, magari non condivisa dal lavoratore, o se addirittura non sia proprio possibile ricorrere a questa modalità. Nell'incertezza, quindi, avranno sicuramente una funzione importante i contratti collettivi in cui si regolerà tale diritto di disconnessione, come è accaduto, ad esempio, nell'Accordo Findomestic Banca del 6 giugno 2017, in cui si dice che «al di fuori dell'orario di lavoro viene riconosciuto il diritto alla disconnessione, ossia la possibilità al lavoratore di non rispondere alle mail e telefonate al di fuori del suddetto orario», anche allo scopo di evitare prassi deregolative e unilaterali dei datori di lavoro.

---

[38] Cfr. più ampiamente F. Malzani, *Il lavoro agile: opportunità e rischi per il lavoratore*, in *Diritti lavori mercati*, 1, 2018, p. 17; M. Peruzzi, "Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?", in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 1, 2017, p. 3 ss.

In conclusione, dall'esame di questo campione di accordi esaminati, sia nazionali sia decentrati, appare chiaro che la promozione del benessere e della salute di genere è ancora un effetto indiretto delle clausole fissate dai contratti a sostegno delle politiche di conciliazione vita/lavoro e di sostegno alla famiglia, cadendo ancora una volta in un *cliché* regolativo secondo cui i problemi relativi al benessere e alla salute delle lavoratrici siano solo quelli patiti dalle lavoratrici in quanto madri e non sono, invece, dipendenti anche dalla fisiologia e struttura umana del genere femminile, dalla tipologia delle mansioni a cui le donne prevalentemente sono addette e all'organizzazione del lavoro in generale.

Sembra evidente, invece, che gli spazi, anche legislativi, lasciati all'azione sindacale sono ampi, ma l'ampiezza può diventare una preziosa occasione per dare centralità a questi temi anche in una prospettiva di genere attraverso la mediazione sindacale e la ponderazione di tutti gli interessi in gioco.

1 Allamprese A. (2001), "Il sostegno alle forme di flessibilità di orario", in M. Miscione (a cura di), *I congedi parentali*, Milano, Ipsoa.

2 Brollo M. (2010), "Lo shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il rapporto individuale", in *Argomenti di diritto del lavoro*, 6, p. 1095.

3 Calafà L. (2005), *Contrattazione decentrata e conciliazione tempi di vita e di lavoro*, Rapporto ricerca Isfol 2005.

4 Calafà L. (2008), "Riordino in materia di occupazione femminile", in F. Carinci, M. Miscione, *Il Collegato lavoro*, Milano, Ipsoa.

5 Calafà L. (2012), *Art. 46, 1°, lett. c)*, in M. Marinelli, L. Nogler, *La riforma del mercato del lavoro. Commento alla legge 4 novembre 2010, n. 183*, Torino, Utet.

6 Calafà L. (2018), "Contrattare incentivi per la conciliazione tra vita professionale e vita privata", in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 1, p. 33.

7 Campanella P. (2007), "Profili collettivi di tutela della salute e rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: disciplina legislativa, bilancio applicativo", in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2, pp. 175 ss.

8 De Simone G. (2010), "Precarietà vs. stabilità. Ma che genere di stabilità?", in *Lavoro e diritto*, 3, 377.

9 Ferrara M.D. (2014), "Il *gender mainstreaming* nei contratti collettivi: tendenze della contrattazione di genere", in *Diritto lavori mercati*, 2, 519.

10 Ferrara M.D., Nunin R. (2017), "Health and Safety from a Gender Viewpoint: Problems, Perspective and the Role of Collective Bargaining", in T. Addabbo, E. Ales, Y. Curzi, I. Senatori (a cura

di) , *Well-being at and through Work*, Giappichelli, Torino, 2017, pp. 181 ss.

11 Ferrara M.D. (2018), "Politiche e tecniche a sostegno del lavoro femminile: dalla contrattazione di genere alla contrattazione family friendly tra buone prassi collettive e incentivi legali al welfare aziendale", in R. Nunin, *Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2017*, F. Angeli, Milano.

12 Ferraro G. (2010), La parabola di Pomigliano d'Arco tra occupazione e diritti, in *Rivista di diritto della sicurezza sociale*, 3, p. 585.

13 Giurini A. (2013), "Benessere del lavoratore e organizzazione aziendale: spunti di riflessione dal caso Fiat", in *Diritti lavori mercati*, 1, p. 143.

14 INAIL, *Infortuni e malattie professionali. Dossier donne*, 2018, in <www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news-infortuni-donne-2018.html>.

15 Malzani F. (2018), "Il lavoro agile: opportunità e rischi per il lavoratore", in *Diritti lavori mercati*, 1, p. 17.

16 Miranda l. (2012), "Gli accordi del Gruppo "Fiat-Chrysler": verso un modello di rappresentanza paritetica per la sicurezza?", in *Diritti lavori mercati*, 1, p. 93.

17 Montuschi L. (1986), *Diritto alla salute ed organizzazione del lavoro*, Milano, 1986.

18 Murgia A., Poggio B. (2007), "L'integrazione delle politiche di genere nella contrattazione sindacale", in *I Quaderni di Gelso*, n. 14, in <web.unitn.it/archive/gelso/quaderni.php>.

19 Natullo G. (2012), "Nuovi contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori", in *I Working Papers Olympus*, 5, 2012, p. 1.

20 Peruzzi M. (2017), "Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?", in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 1.

21 Pietanza E. (2009), "Il contributo della contrattazione collettiva alle istanze di conciliazione vita/lavoro", in V. Bavaro, U. Carabelli, G. Sforza, R. Voza (a cura di), *Tempo comune*, Milano, Franco Angeli.

22 Renga S. (1994), "Modello sindacale di tutela della salute", in *Lavoro e diritto*, 4, p. 615.

23 Scarponi S. (2010), "Precarietà e tutela del lavoro femminile", in *Lavoro e diritto*, 3, 359.

24 Tinti A. (2009), "Conciliazione e misure di sostegno. Sulle azioni positive di cui all'art. 9 della legge n. 53/2000", in *Lavoro e diritto*, 2, p. 195.