

Una generazione ferita: i giovani nella società del rischio.

di Daniele Di Nunzio¹

Il presente articolo è stato pubblicato sul periodico mensile “Gli Argomenti Umani”.

Riferimento bibliografico:

Di Nunzio Daniele, *Una generazione ferita: i giovani nella società del rischio*, in “Gli Argomenti Umani”, n. 10, Ottobre 2006, Editoriale Il Ponte, Milano, pp. 88-104.

Web site: www.gliargomentiumani.com

* * *

La società contemporanea si caratterizza per un forte sentimento d'insicurezza che attraversa trasversalmente tutte le dimensioni esistenziali, ponendosi come un tratto distintivo nella formazione dell'identità delle nuove generazioni.

La convivenza con l'incertezza affonda le proprie radici nei mutamenti socio-economici degli ultimi decenni, correndo lungo le direttrici principali che marciano il cambiamento della nostra epoca: i processi di globalizzazione e i processi d'individualizzazione.

I processi di globalizzazione hanno mutato radicalmente la visione del mondo degli individui, proiettandoli in dei sistemi aperti e altamente complessi, in cui emerge la consapevolezza di non potere prevedere tutti gli esiti e di non riuscire ad arginare completamente i rischi. I flussi di capitali, persone, beni e servizi si sono intensificati notevolmente, intrecciandosi nelle nuove reti dell'economia mondiale, e i rapporti di causa-effetto si sono estesi in maniera esponenziale sia nella dimensione spaziale che in quella temporale, richiedendo un aumento di riflessività e di lettura olistica degli avvenimenti per riuscire a comprenderli e a governarli. In tale contesto diviene ben visibile l'inefficacia dei meccanismi lineari di sequenzialità su cui si era costruita la fiducia nel progresso, collettivo e individuale, propria della modernità. Il fallimento delle promesse della “prima modernità” - promesse di crescita economica e di benessere diffuso - ha offuscato la fiducia che l'individuo riponeva nei vari ambiti del proprio sistema sociale, e lo ha obbligato a confrontarsi con i limiti e le insufficienze che esso racchiudeva, segnando la transizione verso quella che viene definita da Beck “società mondiale del rischio”².

Le turbolenze finanziarie e politiche, le recessioni, le crisi petrolifere, hanno messo in evidenza l'inadeguatezza del paradigma fordista, e il sistema produttivo è divenuto sempre meno rigido,

¹ Di Nunzio Daniele è ricercatore presso l'IRES-CGIL; dottorando in Sociologia presso il CADIS - Centre d'Analyse et d'Intervention Sociologique, alla EHESS - École des Hautes Etudes en Sciences Sociales di Parigi.

² Beck U., *La società globale del rischio*, Asterios, Trieste, 2001.

richiedendo maggiore flessibilità e capacità di adattamento all'instabilità del mercato, alle fluttuazioni della domanda, alle richieste dei consumatori.

La nostra epoca è quindi caratterizzata dall'incertezza e dall'ambivalenza connesse al continuo mutamento, che trascina con sé la frammentazione culturale e il dissolvimento di norme e tradizioni. I processi d'individualizzazione sono generati proprio dalla destrutturazione delle forme di vita sociale tradizionali - come la famiglia, il ceto, la nazione - che porta a una lacerazione del sentimento di appartenenza, e a una scomparsa dei punti di riferimento.

Il periodo giovanile cessa di essere una fase di transizione, poiché non è possibile da parte dei genitori, né da parte delle istituzioni, garantire dei percorsi certi e proporre degli obiettivi sicuri, e si afferma un processo di auto-socializzazione che conduce alla composizione di una *biografia giovanile* sempre più personale. L'individuo è costretto a costruire la propria biografia autonomamente, basandosi principalmente sulle proprie conoscenze, e assumendosi la responsabilità dei propri fallimenti, nell'ardua scommessa di tradurre le possibilità offerte in acquisizione effettive. La biografia dell'individuo diviene quindi necessariamente riflessiva: ogni azione deve essere ponderata e decisa, in maniera continua, e pesa essenzialmente sul singolo la capacità di riuscire a costruire una biografia del *successo* piuttosto che del *fallimento*. Parallelamente aumenta il carico di responsabilità che il soggetto sente di avere, poiché *l'assunzione dei rischi diviene essa stessa individuale*: dalle esigenze di formazione fino alle decisioni professionali, dalla vita privata all'instaurazione di reti sociali, si deve agire al di fuori di schemi predefiniti³.

L'attuale mercato del lavoro, attraverso la frammentazione dei percorsi professionali, contribuisce a rafforzare questa perdita dell'identità. Viene meno il senso di identificazione nella propria professione, e la minaccia di essere sostituibili in ogni momento - per la tipologia stessa dei contratti atipici, per le scelte di politica aziendale, per l'andamento incostante dei mercati - si riflette sulle relazioni sociali che si creano sul luogo di lavoro, e sulla considerazione che hanno i lavoratori di sé stessi⁴. La flessibilità, intesa come spazio di auto-organizzazione da parte del lavoratore, per potere coniugare il lavoro alle esigenze non solo delle imprese ma anche della propria vita personale, è oggi tradita da un mercato del lavoro che la neutralizza, rendendola uno strumento di coercizione con cui controllare i propri *non-dipendenti*. La flessibilità ha acquisito ormai il significato di precarietà, di subordinazione alle politiche aziendali, perdendo quel valore positivo di adeguamento del ruolo del lavoro ai cambiamenti sociali, in particolare in riferimento alla destrutturazione dei tempi di vita quotidiana, alle esigenze di mobilità e formazione. La flessibilità deve essere uno strumento con cui un individuo possa progettare il proprio percorso di vita, e non

³ Beck U., *I rischi della libertà. L'individuo nell'epoca della globalizzazione*, Il Mulino, Bologna, 2000.

subirlo, ovvero un elemento che integri l'identità data dal proprio lavoro con quella data dalla propria biografia personale.

In questo *mare magnum* di incertezza si avverte il forte deficit politico-istituzionale che non consente di rimarginare la cesura tra la crescita dell'individuo e i processi sociali di cui è parte. È all'interno di questo scenario che bisogna riportare i dati che di seguito andremo a presentare, principalmente afferenti alla dimensione lavorativa, poiché si ripercuotono, contribuendo ad accentuare il senso di insicurezza e di atomizzazione, sulla condizione esistenziale dei giovani, minando non solo la loro salute fisica ma anche quella psicologica.

È bene precisare come la salute fisica e la salute psicologica siano tra loro correlate in un duplice rapporto di causalità, da una parte un infortunio fisico, come ovvio, determina un peggioramento dell'assetto psicologico, dall'altra una condizione psicologica di difficoltà (come ad esempio stress, noia, ansia dovuti al lavoro) può essere una possibile causa di incidente.

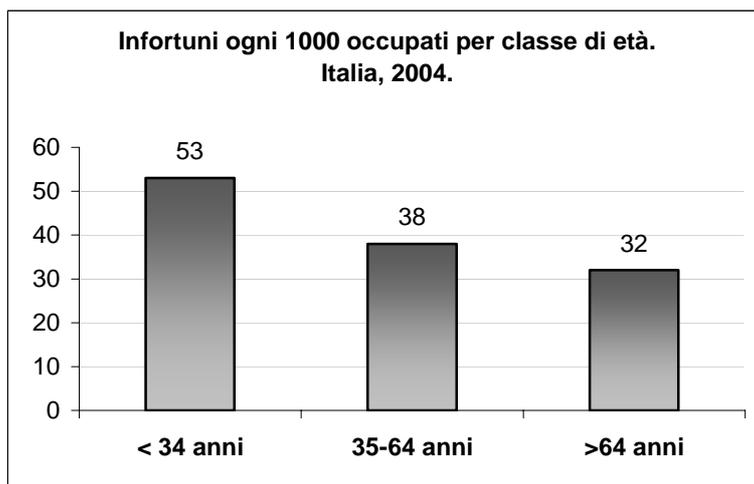
Viviamo in una società in cui *il lavoro* stesso è diventato *uno strumento insicuro* per la costruzione della biografia individuale, e dove *le scelte professionali sono etero-dirette*. Questo fa sì che il singolo abbia la sensazione di non potere nemmeno contare sulle proprie forze.

Secondo l'ultimo rapporto ILO gli infortuni subiti dai lavoratori più giovani sono in continuo aumento. Se questo si manifesta in maniera preoccupante nei Paesi in via di sviluppo - con una legislazione più carente in materia di diritti e tutele - i dati risultano allarmanti anche per i Paesi europei. Nell'Unione Europea il tasso di infortuni non mortali è il 50% più elevato tra i lavoratori di 18-24 anni rispetto alle altre classi di età: si passa dai 50 infortuni ogni 1.000 lavoratori tra i 18 e i 24 anni, ai quasi 37 per quelli tra i 25 e i 34, fino a stabilizzarsi intorno ai 30 per chi ha più di 35 anni.

L'Italia riflette questa situazione critica: nel 2004 al di sotto dei 34 anni hanno subito un infortunio 53 lavoratori ogni 1.000, contro i 38 ogni 1.000 per chi ha più di 35 anni, media che scende a 32 per gli over 64. Il 41% sul totale degli infortuni coinvolge i lavoratori nella fascia di età tra i 18 e i 34 anni (393.988 infortuni denunciati su 966.568)⁵.

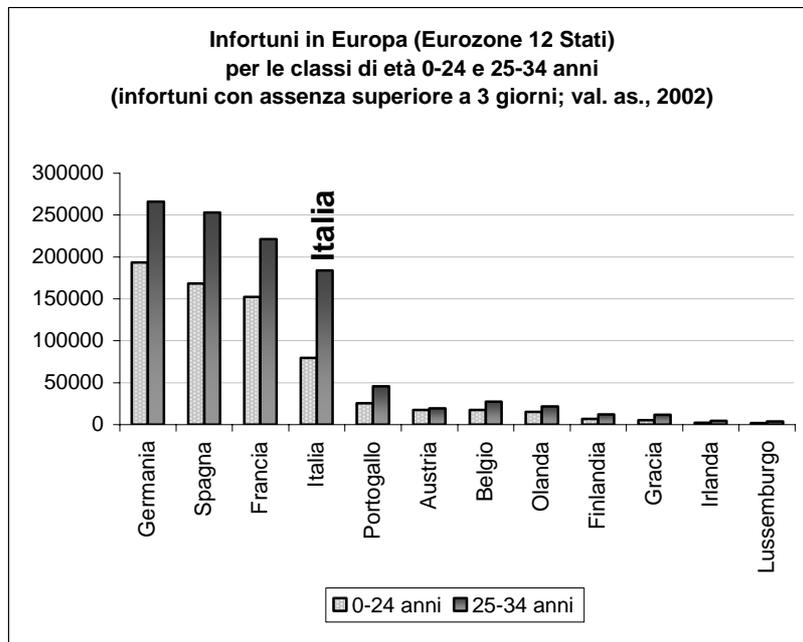
⁴ Bauman Z., *La solitudine del cittadino globale*, Feltrinelli, Milano, 2000.

⁵ Elaborazioni su dati: Rapporto ILO, 2005; Eurostat, 2005; Rapporto INAIL, 2005; ISTAT, 2005.



Fonte: elaborazioni su dati INAIL, 2004; ISTAT, 2004.

Per un confronto europeo (UE a 15 Stati) possiamo utilizzare i dati relativi al 2002, considerando gli infortuni che comportano almeno 4 giorni di assenza dal lavoro l'Italia è il quarto Stato come numero di incidenti sia nella fascia di età tra i 18 e i 24 anni (74.031 infortuni) che nella fascia di età tra i 25 e i 34 anni (183.977 infortuni), ed è proprio in questa fascia di età che avviene il maggior numero di infortuni.



Fonte: elaborazioni su dati Eurostat, 2002.

Un trend opposto segna il tasso di infortuni mortali, per i quali corrono maggiori rischi i lavoratori più anziani: 7 morti ogni 100.000 lavoratori per la classe di età sopra i 54 anni, circa 3 morti ogni 100.000 lavoratori al di sotto dei 34 anni. Ma in questo caso se si confrontano le statistiche il nostro

Paese non può certo ritenersi tranquillo. Nel 2003 in Europa, nei 12 Stati della “zona euro”, gli infortuni sul lavoro mortali per i lavoratori con meno di 24 anni sono stati 348, e ben uno su quattro di questi morti era un lavoratore italiano (88 in tutto); nella fascia di età tra i 25 e i 34 anni i morti sul lavoro sono stati 850 in Europa, di cui 217 solo in Italia (il 25%); dati in linea con uno dei più tristi primati nazionali, per cui 991 morti bianche su un totale europeo di 4.333 avvengono nel nostro Paese⁶.

Le cause principali di queste costanti minacce alla salute dei più giovani sono: la minore esperienza lavorativa, la carenza di formazione sui rischi professionali, le difficili condizioni fisiche e psicologiche in cui sono costretti ad operare, determinate sia da variabili interne che esterne all'impresa, come l'organizzazione del lavoro, le politiche aziendali o lo scenario contrattuale.

L'Unione Europea ha posto al centro delle politiche per la tutela dei giovani l'integrazione della prevenzione nell'istruzione scolastica, come insegnamento da effettuare fin dall'infanzia, nell'ottica di preparare e sostenere le persone nel corso della loro vita⁷. Questo passaggio è importante soprattutto per la nuova visione del cittadino e del lavoro che racchiude: un cittadino che è concepito innanzitutto come una risorsa, da tutelare e al tempo stesso da rafforzare, incentivando la maturazione di una conoscenza che non sia solamente funzionale a uno sbocco lavorativo, ma che gli consenta anche di difendere e promuovere i propri diritti, per una completa realizzazione sul piano professionale. La riflessività, ovvero la capacità di effettuare una lettura olistica degli eventi, sappiamo come sia una qualità fondamentale per orientarsi nella società della conoscenza, ma è anche una capacità che deve essere promossa, se si vuole una società che non crei una nuova forma di esclusi dal sapere e quindi dalle opportunità⁸.

Le comparazioni più recenti a livello Europeo sulla formazione nelle imprese sono del 1999: in Italia le imprese che effettuavano formazione erano il 24%, molto al di sotto della media del 62% della UE-15 Stati⁹. E negli ultimi anni questo abisso tra l'Italia e l'Europa è addirittura aumentato: nel nostro Paese le imprese che effettuano corsi di formazione sono scese dal 24,7% del 2002 al 20,0% del 2004. Questa riduzione della propensione formativa investe soprattutto le piccole e medie imprese (meno 11,4% rispetto al 2003), in particolare nel settore industriale (meno 3,1%). L'Italia quindi non investe nella formazione dei propri lavoratori e, osservando come vengono investiti questi pochi soldi, si capisce come le strategie formative siano effettuate in un'ottica di implementazione della produttività, mettendo in secondo piano la sicurezza. Le categorie

⁶ Elaborazioni su dati Eurostat, 2006. Sito di riferimento del data-base on-line: <http://epp.eurostat.cec.eu.int>.

⁷ La settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro quest'anno è dedicata ai giovani. Si terrà da 23 al 27 Ottobre 2006, con l'obiettivo di promuovere una migliore prevenzione sul posto di lavoro e nel mondo dell'istruzione, coinvolgendo tutte le principali parti interessate. Sito di riferimento: <http://it.osha.eu.int/>.

⁸ Beck U., Giddens A., Lash S., *Modernizzazione riflessiva. Politica, tradizione ed estetica nell'ordine sociale della modernità*, Asterios Editore, Trieste, 1999.

⁹ Commissione Europea, Eurostat, *Continuing Vocational Training Survey*, Lussemburgo, 2002.

professionali con il più alto accesso alla formazione sono i dirigenti (il 15,5% sul totale degli occupati), i quadri (11,5%), gli impiegati (6,4%), mentre i meno formati sono gli apprendisti (4,3%) e gli operai (1,4%). I corsi di formazione aziendali sono inoltre rivolti ai più istruiti: il 25,8% dei lavoratori che hanno seguito un percorso post-laurea, il 12,2% dei lavoratori laureati, il 4,9% dei diplomati, l'1,4% di chi ha una licenza media. Questo anche perché le professionalità più coinvolte sono quelle per cui si richiede una qualifica più elevata, nel settore finanziario e dell'ICT. Osservando i dati del Centro-Nord si osserva che i corsi sono rivolti principalmente ai dipendenti (l'82% di chi ha avuto formazione), seguono gli imprenditori (7,2%), gli autonomi (6,3%), e infine i collaboratori a progetto (3,1%). Sempre al Centro-Nord il livello di formazione dei più giovani è deludente: la fascia di età più formata è quella tra i 35 e i 44 anni, con il 32%, e si scende a meno del 15% per chi ha meno di 29 anni. Per quanto riguarda il Sud le imprese formatrici sono molto al di sotto della media nazionale¹⁰.

Continuano quindi ad essere svantaggiati i soggetti più a rischio, e la formazione continua a passare in secondo piano proprio nelle categorie e nei settori che più ne avrebbero necessità. Un giovane che entra nel mercato del lavoro ha qualche possibilità di essere formato solo se lavora presso una grande azienda, come dipendente, preferibilmente svolgendo una mansione semi-qualificata e in settori che privilegiano il lavoro di concetto, per gli altri l'acquisizione e l'aggiornamento delle competenze non vengono ritenuti indispensabili.

Se poi focalizziamo l'attenzione sui rischi e sulle misure di protezione per la salute, analizzando i dati di una recente ricerca dell'IRES, osserviamo come quasi la metà dei lavoratori al di sotto dei 30 anni (il 44,2%) non ha mai ricevuto una formazione specifica, che è stata effettuata invece per il 65,7% degli over 45. E la tipologia contrattuale continua ad essere fortemente discriminante: degli under 30 ha ricevuto una formazione specifica il 69,5% di chi è a tempo indeterminato, mentre solamente il 55,1% di quelli a tempo determinato, e il 47% degli atipici¹¹.

Puntando più alla riduzione delle spese che a rafforzare il proprio capitale sociale l'economia italiana arranca nel perseguire le nuove esigenze di sviluppo imposte dal mercato mondiale, che esorta a competere sulla qualità e non ad inseguire i "low-cost countries". Il capitale sociale, definito nella sua accezione più generica come "le reti di relazioni interpersonali, le norme sociali e la fiducia che permettono alle persone di agire collettivamente per perseguire in modo più efficace degli obiettivi comuni", è uno dei fattori che aumentano la produttività, poiché consente di raggiungere degli obiettivi che altrimenti restano al di fuori di ogni portata¹². Il capitale sociale

¹⁰ ISFOL, *Rapporto 2005 sulla formazione continua*, 2006.

¹¹ IRES, Battaglini E. (a cura di), *Percezione dei rischi e politiche di tutela nel lavoro post-fordista*, in corso di pubblicazione; sintesi disponibile sul sito: www.ires.it.

¹² Putnam, R.D., "Tuning In, Tuning Out: The Strange Disappearance of Social Capital in America", in *PS Online: American Political Science Association's Journal of the Profession*, USA, 1994.

descrive quindi il valore produttivo delle interazioni sociali che si generano in un contesto, e dipende in maniera decisa dalle opportunità di partecipazione e di integrazione che hanno i lavoratori. La formazione, inquadrata funzionalmente all'arricchimento del capitale sociale, dovrebbe essere parte del processo organizzativo generale, contribuendo ad integrare i soggetti nella vita aziendale. Ma il capitale sociale è ancora ben lontano dall'essere considerato un valore nelle nostre imprese e, come vedremo in seguito, la formazione non è l'unica assente tra le componenti che contribuirebbero a crearlo.

La minore esperienza lavorativa, che non viene compensata da un'adeguata formazione, non è solamente imputabile alla giovane età, come sarebbe facile pensare, ma è anche una conseguenza del mercato del lavoro attuale.

La precarietà e la disoccupazione limitano lo spazio di manovra individuale dei più giovani: da un lato la disoccupazione spinge ad accettare un "qualsiasi" lavoro, anche dequalificante e mal pagato; dall'altro la precarietà costringe a dovere cambiare lavoro più frequentemente che in passato, impedendo l'accumulo di un valido bagaglio di competenze personali e la maturazione di una capacità di gestire imprevisti e pericoli. Difatti la disoccupazione in Italia colpisce essenzialmente i più giovani: il tasso di disoccupazione è del 27% tra i 15 e i 24 anni, del 14% tra i 25 e i 29 anni, mentre scende al 6% sopra i 30 anni (Istat, 2003).

E sono sempre i più giovani quelli che attraversano dei percorsi lavorativi disomogenei: le continue ristrutturazioni delle aziende (i fenomeni di *reengineering* e *downsizeing*) pescano nell'arcipelago senza tutele dei contratti atipici la forza lavoro necessaria a soddisfare le esigenze contingenti della produzione, relegando i lavoratori stessi nella accidentalità di un progetto di vita di corto respiro. Questo provoca una disaffezione verso la propria professione, una maggiore disattenzione alle tematiche della salute (o meglio una rassegnazione all'insicurezza pur di avere un reddito), uno scarso accumulo di competenze¹³.

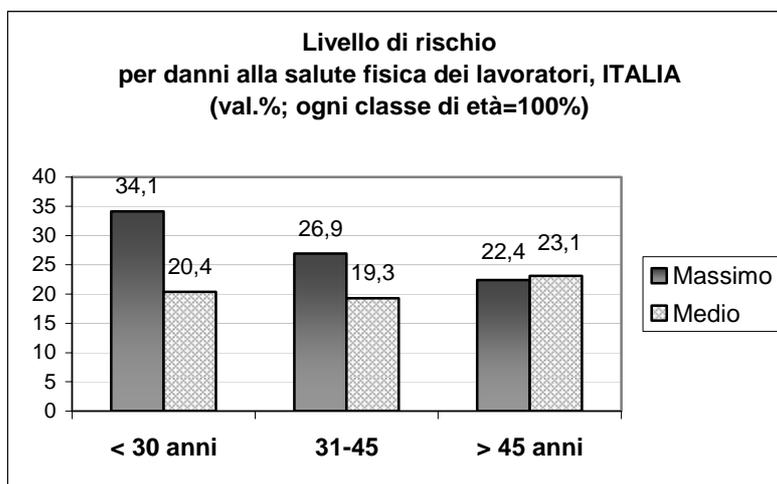
La morsa fatta di precarietà e disoccupazione costringe i giovani a svolgere i lavori più dequalificanti, pericolosi e faticosi, spesso nei contesti più insalubri.

Una dimostrazione di questo è data da una ricerca sui lavoratori europei della European Foundation, che mostra come questa tendenza sia costitutiva dell'odierno mercato del lavoro, infatti il confronto tra i dati del 2000 con quelli del 1995 conferma un peggioramento della situazione.

Per quanto riguarda le condizioni fisiche i giovani si trovano a svolgere delle mansioni dannose dal punto di vista muscolo-scheletrico, che avranno delle ripercussioni anche sulla loro salute futura: trasportano carichi pesanti (il 33% tra i 15 e i 24 anni, contro il 19% tra i 35 e i 44 anni); eseguono movimenti ripetitivi per almeno metà del tempo (il 55% tra i 15 e i 24 anni, contro il 42% di chi

supera i 55 anni), eseguono movimenti ripetitivi dovendo sottostare ad alti tassi di velocità (il 31% di chi ha tra i 15 e i 24 anni, contro meno del 20% per chi supera i 55)¹⁴.

Dati più recenti sul contesto italiano, forniti da una ricerca dell'IRES, ci dicono come appunto il livello di rischio per danni alla salute fisica risulti massimo per chi ha meno di 30 anni (il 34,1% di loro), decrescendo nella fascia di età tra 31 e 45 anni (26,9%) e in quella oltre i 45 anni (22,4%). L'ambiente di lavoro è per i più giovani fortemente insalubre, gli under 30 denunciano più degli altri la presenza dei seguenti fattori di rischio: la temperatura troppo alta o bassa (il 22,9% di chi ha meno di 30 anni), il rumore eccessivo (28,6%), la presenza di vibrazioni fastidiose (19,5%) e di fumi o gas nell'aria (il 16,0%). Sempre gli under 30 sono quelli che più entrano in contatto con sostanze o liquidi pericolosi (l'8,2%). Quindi non stupisce che siano proprio loro a dichiarare una maggiore probabilità di subire incidenti nell'ambito lavorativo (li dichiara "molto frequenti" il 17,4% di loro)¹⁵.



Livello di rischio per danni alla salute fisica per classe di età (val.%)			
	< 30 anni	31-45	> 45 anni
Massimo	34,1	26,9	22,4
Medio	20,4	19,3	23,1
Minimo	45,5	53,8	54,5
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Fonte: IRES, Battaglini E. (a cura di), *Percezione dei rischi e politiche di tutela nel lavoro post-fordista*, in corso di pubblicazione; sintesi disponibile sul sito: www.ires.it.

La struttura dei tempi di lavoro non sfugge a quel carattere di instabilità che permea la condizione lavorativa generale. Riprendendo i dati della European Foundation scopriamo che seppure il fatto di

¹³ Sennett R., *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano, 1999; Polo G., *Il mestiere di sopravvivere. Storie di lavoro nella crisi di una città-fabbrica*, Editori Riuniti, Roma, 2000.

¹⁴ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Age and Working Condition in the European Union*, Dublin, Ireland, 2003.

¹⁵ IRES, *Ivi*.

avere un numero non costante di ore mensili non si colleghi con l'età, le correlazioni emergono sulla irregolarità con cui queste ore si articolano, a svantaggio dei più giovani. Lavora come turnista soprattutto chi ha tra i 15 e i 24 anni (il 23%, mentre solo il 10% per chi supera i 55 anni), i turni notturni più pesanti sono svolti principalmente tra i 25 e i 34 anni (il 20% lavora almeno 5 notti al mese), così come quelli meno programmabili (alternano i turni mattinieri con quelli pomeridiani soprattutto le lavoratrici più giovani, quasi il 10% tra i 15 e i 24 anni)¹⁶.

L'estensione dell'utilizzo della tecnologia e dell'informatica, insieme all'esigenza di soddisfare richieste sempre più pressanti da parte dei clienti e alla diffusione del lavoro in team ha condotto a un aumento dei vincoli temporali, e si è intensificata la domanda di lavoro interna e esterna all'impresa verso il lavoratore.

Secondo l'indagine IRES il risultato del lavoro dipende dalla collaborazione dei colleghi soprattutto per i più giovani (il 68,8% di chi ha meno di 30 anni), ma questo non deve fare illudere sull'orizzontalità delle nuove forme di lavoro, poiché per la metà di chi ha meno di 30 anni il ritmo è anche segnato dal raggiungimento di standard quantitativi (per il 52,8%), dalle richieste dell'utenza (67,1%) dalla velocità dei macchinari (per il 36,8%), nonché da inefficienze nell'organizzazione: si trova a svolgere il lavoro che spetterebbe ad altri 1 persona su tre sotto i 30 anni ("spesso" o "talvolta" il 37,2%, contro il 25,9% degli over 45)¹⁷.

L'organizzazione del lavoro quindi – nei suoi aspetti di: caratterizzazione del contesto ambientale; definizione delle attività e dei tempi; definizione del grado di coercizione operativa, di controllo e di autonomia dei lavoratori; regolazione dei rapporti sociali e interpersonali – determina il carico di lavoro non solo fisico ma anche psichico dei lavoratori, con delle concrete ripercussioni sulla loro salute.

"Le patologie comportamentali stress-correlate [...] si possono sintetizzare e riassumere nel modo seguente: a) burnout, b) mobbing, c) depressione-demotivazione al lavoro, d) disturbi del comportamento alimentare, e) tossicodipendenze, infortuni ed incidenti sul lavoro (attribuiti ancora in maniera superficiale alla cosiddetta "disattenzione" del lavoratore), f) ansia, g) nevrosi d'ansia, h) cefalee, i) vere e proprie psicosi."¹⁸

Queste patologie si correlano al mondo lavorativo per un duplice rapporto: 1) in relazione alle dimensioni interne all'azienda: ovvero ai rapporti sociali che in essa si svolgono e all'organizzazione del processo produttivo; 2) in relazione al contesto socio-economico-culturale, ovvero alle possibilità di accesso alla formazione e al lavoro, alle tipologie contrattuali esistenti, alle

¹⁶ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Age and Working Condition in the European Union*, Dublin, Ireland, 2003.

¹⁷ IRES, *Ivi*.

¹⁸ Fanelli C., *Il terzo Millennio e le sfide concernenti la gestione della salute e della sicurezza sul lavoro*, in "Fogli d'informazione ISPESL", maggio 2004, pp. 118-144 (cit. p.139).

dinamiche occupazionali, alle politiche di prevenzione, al sistema di welfare, alle concettualizzazioni del rischio. Ed è, imprescindibilmente, su ognuna di queste dimensioni che bisogna operare in maniera incisiva per migliorare le condizioni di salute dei lavoratori.

L'Italia è il quinto Stato in Europa i cui lavoratori dichiarano che il proprio lavoro è una fonte di stress (una persona su tre), ed è sempre il quinto Stato in Europa tra chi dichiara che il lavoro è una fonte di irritabilità (il 13% dei rispondenti)¹⁹.

Elaborando i risultati dell'indagine IRES si riscontrano i massimi livelli di stress laddove i lavoratori sono più insoddisfatti dell'orario di lavoro, del rispetto dei diritti, dello stipendio, delle attività svolte. E lo stress aumenta nei casi in cui si è costretti a sottostare a un ritmo di lavoro eccessivo, che è una forte causa di stress per il 37,7% del campione.

Alti livelli di stress si trovano in relazione alla preoccupazione di perdere il posto di lavoro (per il 27,7% del campione), la cui causa principale è rinvenuta nella precarietà della situazione contrattuale, cui seguono la variabilità dei mercati e le condizioni strutturali d'impresa²⁰.

Diviene ora più facile capire come i più giovani vivano una condizione fisica ma anche psicologica difficile, e appare lapalissiana la definizione di stress, datata 1999, del National Institute for Occupational Safety and Health: "lo stress dovuto al lavoro può essere definito come un insieme di reazioni fisiche ed emotive dannose che si manifesta quando le richieste poste dal datore di lavoro non sono commisurate alle capacità, risorse o esigenze del lavoratore. Lo stress connesso al lavoro può influire negativamente sulle condizioni di salute e provocare persino infortuni"²¹.

È del 2002 una "Comunicazione" della Commissione dell'Unione Europea con la quale si raccomanda a tutti i Paesi membri di perseguire una strategia per la salute e la sicurezza "che deve accompagnare le trasformazioni del mondo del lavoro e delle sue esigenze al fine di promuovere un vero benessere che sia tanto fisico, quanto psicologico e sociale, e che non si misura semplicemente con l'assenza di infortuni e di malattie professionali", e per fare questo "i servizi di prevenzione dovranno essere veramente pluridisciplinari, anche per quanto riguarda i rischi di natura sociale e psicologica, e dovranno integrare la dimensione di genere"²².

Ma, sebbene queste siano ormai acquisizioni scontate nel sapere scientifico e comune, si fatica ancora oggi a portare avanti le istanze che ne conseguono, per renderle operative.

Nell'Ottobre 2004 si è concluso il lungo e difficile negoziato che ha portato alla firma dell'Accordo bilaterale europeo sullo stress sul lavoro, siglato dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali (ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP). Un accordo ancora insoddisfacente - soprattutto per

¹⁹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Third European Working Conditions survey on working conditions*, Dublin, Ireland, 2003.

²⁰ IRES, *Ivi*.

²¹ NIOSH, *Stress at work*, Cincinnati, USA, 1999.

²² Comunicazione della Commissione dell'Unione Europea, n. 118, 11 Marzo 2002.

quanto riguarda i Paesi del Nord Europa che dispongono di una legislazione più avanzata in materia - ma che contribuisce, almeno in Italia, ad aprire la strada ad una maggiore tutela dei lavoratori sul luogo di lavoro. Ogni Paese firmatario dovrà rendere l'accordo operativo entro l'8 Ottobre 2007.

Tutte queste sfide poste per la sicurezza e la salute delle nuove generazioni vivono all'interno di una sfida complessiva posta nei confronti della società, quella di sapere proporre un modello di sviluppo nel quale nessuno sia escluso, e dove ogni progetto che guarda al futuro sia orientato dal valore che si dà ai cittadini nel presente. Tutelare i giovani significa attuare degli interventi specifici, nelle imprese e fuori dalle imprese, con un approccio integrato, e per farlo bisogna innanzitutto riconoscere il valore e il diritto di tutti gli individui di essere i soggetti destinatari dello sviluppo, e non un mero ed *insicuro* strumento.

Bisogna prendere atto delle arretratezze istituzionali per essere capaci di governare la complessità, e questo oggi non può avvenire se non attraverso un duplice meccanismo di *difesa* e di *empowerment* del cittadino, ovvero da una parte fornendogli gli strumenti più efficaci, e dall'altra facilitando la sua partecipazione attiva nelle scelte private e pubbliche. È in questa doppia elica che si struttura il dna di una società capace di tutelare i propri cittadini ed essere realmente inclusiva.

* * *