

Le condizioni di lavoro dei giovani in Italia: criticità e fattori di rischio

Daniele Di Nunzio

RPS

L'articolo approfondisce le condizioni di lavoro dei giovani in Italia adottando una prospettiva d'analisi che considera la questione generazionale sia nella sua specificità che in relazione ai più ampi cambiamenti dei processi produttivi e sociali che riguardano tutto il mondo del lavoro. Sono presentati i risultati di una recente ricerca sulle criticità e i principali fattori di rischio del lavoro dei giovani, per comprendere le ragioni del loro malessere fisico e psicologico e del loro elevato tasso infortunistico. La frammentazione

delle filiere produttive, la centralizzazione dei poteri decisionali e l'individualizzazione del rischio, che caratterizzano i sistemi produttivi a livello nazionale e internazionale, penalizzano soprattutto i soggetti più deboli, a partire dalle nuove generazioni che entrano in un mondo del lavoro caratterizzato da una progressiva erosione dei diritti e delle tutele, stretti tra la disoccupazione e la scarsa qualità delle opportunità occupazionali, mentre si riduce il potere di negoziazione individuale e collettivo.

1. Introduzione

Nel presente articolo la questione generazionale, intesa come le difficoltà che vivono i giovani nel perseguire un percorso di affermazione e di emancipazione, è da un lato analizzata nella sua specificità e dall'altro messa in relazione ai cambiamenti più ampi dei processi sociali e produttivi, al fine di comprendere le sfide proprie dell'epoca attuale. L'allungarsi della fase giovanile – negli ultimi decenni coincidente con il periodo di difficoltà nel costruire un percorso esistenziale autonomo – è particolarmente evidente nel nostro paese (Livi Bacci, 2008; Istat, 2011) e testimonia di alcune difficoltà generali che attengono al modello complessivo di sviluppo. Come si vedrà nel corso dell'articolo, la frammentazione delle filiere produttive, la centralizzazione dei poteri decisionali e l'individualizzazione del rischio caratterizzano i sistemi produttivi a livello internazionale e in Italia queste dinamiche sono acuitizzate da una competizione che non fa leva sull'innovazione e la

qualità, ma si gioca sull'abbassamento dei costi. Questo penalizza soprattutto i soggetti più deboli, a partire dalle nuove generazioni che entrano in un mondo del lavoro nel quale si stanno progressivamente erodendo i diritti e le tutele, mentre si indebolisce il potere di negoziazione individuale e collettivo nei confronti dei datori di lavoro e quello di controllo rispetto al mercato.

Alla luce di questa prospettiva d'analisi, che verrà illustrata nella prima parte dell'articolo, il contributo prosegue presentando i principali risultati di una recente ricerca dedicata all'analisi delle condizioni di lavoro dei giovani ed esponendo quindi quelli che sono emersi come le principali criticità e fattori di rischio¹. Le conclusioni si concentrano infine sulle conseguenze per la salute e le prospettive d'intervento.

2. Lo scenario produttivo come contesto di marginalizzazione del lavoro giovanile

I processi produttivi si caratterizzano per un aumento della flessibilità e una crescente frammentazione delle filiere che si accompagnano a una centralizzazione dei poteri decisionali, cui consegue un'individualizzazione dei rischi e una loro diseguale distribuzione, con un peggioramento delle condizioni di lavoro soprattutto dei soggetti più marginali, a partire dai giovani.

2.1 Flessibilità e frammentazione

Negli ultimi tre decenni nei paesi del capitalismo avanzato sono accaduti profondi mutamenti economici e sociali che hanno comportato un aumento della flessibilità all'interno dei processi produttivi di beni e servizi, dovuti principalmente: a) alla necessità delle aziende di adattarsi alla crescente competitività di un mercato globale; b) alla necessità di seguire le esigenze mutevoli dei consumatori e del mercato, con la preferenza dei processi di lavoro *on demand* e *just in time*; c) alla necessità di introdurre le innovazioni tecnologiche e di processo sviluppate sempre più rapidamente (Accornero, 2005; Gallino, 2009; Huws e al., 2009). Si è affermato un nuovo modello di produzione

¹ La ricerca è stata realizzata dall'Ires nazionale con il contributo dell'Ires Emilia-Romagna, con il finanziamento del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali. Per la presentazione esaustiva dei risultati cfr. Di Nunzio, 2011.

«snella» (Schonberger, 1986; Chandler e al., 1986; Coriat, 1991), nel quale il sistema di organizzazione del lavoro richiede un impiego di risorse in costante tensione. La flessibilità è alla base dei nuovi modelli di impresa «modulare», intesa come uno spazio organizzativo nel quale possono convivere plurime realtà societarie (Piotto, 2010), all'interno di architetture reticolari che sfumano i confini tra le imprese (Sennett, 1999; Castells, 2002).

L'orientamento verso la flessibilità si è sviluppato su quattro differenti livelli: tra le aziende, tra l'azienda e i lavoratori, nell'organizzazione del lavoro, considerando sia i tempi di lavoro sia le modalità e le funzioni (Flecker e al., 2009, p. 16)².

Più nello specifico:

- ♦ i rapporti tra le aziende sono diventati sempre più intermittenti e dinamici, sono aumentate le esternalizzazioni e si è indebolito il legame tra l'azienda e un determinato contesto territoriale e produttivo;
- ♦ si sono sviluppate una frammentazione e una flessibilizzazione dei rapporti tra la singola azienda e i propri lavoratori, attraverso l'estensione dei contratti a termine e dei rapporti di lavoro «non standard», nonché attraverso i frequenti processi di *downsizing* (riduzione della forza lavoro) implementati con il sopraggiungere della crisi attuale. I diritti fondamentali sanciti dai contratti collettivi sono stati evasi dall'aumento di forme contrattuali dove i singoli lavoratori sono facilmente isolati e subalterni nel rapporto di forza con il datore. Si assiste all'estensione delle collaborazioni, degli associati in partecipazione, degli stage così come delle cosiddette «partite iva», che il più delle volte trasformano il professionismo autonomo in una forma di impiego scarsamente tutelata anche per mansioni ad alto contenuto di conoscenza³. Al tempo stesso anche il lavoratore a tempo indeterminato vede ridursi il suo potere contrattuale nei confronti del datore, sotto la minaccia del licenziamento, delle delocalizzazioni e delle esternalizzazioni;

² Per un'analisi approfondita dei processi di ristrutturazione in Europa cfr. i risultati del progetto di ricerca «Works – *Work organisation and restructuring in the knowledge society*», che ha analizzato i principali cambiamenti del lavoro attraverso 56 studi di caso in 13 paesi europei (<http://worksproject.be>), in particolare per gli impatti sulle condizioni di lavoro (cfr. Di Nunzio e al., 2009).

³ Per un approfondimento sulle difficili condizioni dei professionisti autonomi e alle dipendenze cfr. Di Nunzio e al., 2011.

- ♦ all'interno delle singole aziende, l'organizzazione stessa del lavoro è soggetta a una forte dinamicità, per cui si destrutturano i turni di lavoro e si intensificano i ritmi;
- ♦ le modalità di lavoro cambiano frequentemente così come cambiano le competenze necessarie a svolgerli.

2.2 *Centralizzazione e concentrazione dei poteri decisionali*

La flessibilità si associa a una tendenza alla centralizzazione dei poteri decisionali, all'esternalizzazione e individualizzazione del rischio che provocano nuove forme di sfruttamento alle quali i giovani sono drammaticamente esposti.

La tendenza generale delle aziende è quella di focalizzarsi sul *core business* del proprio processo produttivo o di servizio, esternalizzando le altre attività ad aziende che a loro volta sono specialiste di quel particolare pezzo del processo esternalizzato. In tale maniera, si crea una filiera dove al livello più alto (le aziende che governano i nodi centrali del processo) operano lavoratori che svolgono mansioni ad alto contenuto di conoscenza, altamente qualificati e con maggiori garanzie, mentre a livello più basso, nei nodi secondari fino a quelli marginali, opera personale che svolge un lavoro sempre più fisico o meno qualificato e con minori diritti. In conseguenza di questo, le aziende centrali nelle filiere produttive cercano di detenere il controllo e il potere decisionale: a) sulle aziende lungo la filiera per potere gestire al meglio tutto il processo di lavoro; b) sui singoli lavoratori e sulla numerosità complessiva della forza lavoro; c) sull'organizzazione del lavoro considerando sia i tempi che le modalità. In questo scenario i soggetti più potenti – in termini economici, politici e/o dimensionali – tentano di imporsi su una filiera produttiva sempre più frammentata e così si riducono, per molti lavoratori (soprattutto per quelli meno qualificati e più bisognosi di un reddito) e per molte aziende (soprattutto le più piccole e meno innovative), le possibilità di governare i processi di lavoro e la propria progettualità esistenziale con un discreto margine di autonomia (Flecker e al., 2009; Di Nunzio e al., 2009).

Così, la centralizzazione dei poteri decisionali va di pari passo con il decentramento delle attività esecutive (Castells, 2002), creando nuove forme di concentrazione (Sennett, 1999) del potere nei centri datoriali che elaborano strategie vincolanti per tutti i nodi, mentre il controllo diviene meno visibile e più anonimo.

Questo processo si colloca nel più ampio scenario della dematerializ-

zazione della produzione, che Gallino (2011) definisce «finanzcapitalismo» e che comporta l'imporsi di una mega-macchina sociale capace di estrarre la maggior quota di valore dagli individui e dagli ecosistemi attraverso il potere finanziario.

2.3 Individualizzazione del rischio e nuovo sfruttamento

La riduzione del potere di negoziazione che i lavoratori hanno individualmente e collettivamente nei confronti dei centri decisionali datoriali comporta un'intensificarsi del loro sfruttamento, sotto il ricatto costante della disoccupazione e nell'impossibilità di controllare i processi produttivi nel loro complesso articolarsi. Si è affermata così una diseguale distribuzione del rischio, creando vari gradi di inclusione e di esclusione nel sistema di tutele lungo le filiere, con un graduale ampliamento della quota degli outsider rispetto a quella degli insider⁴.

Come mostra una recente ricerca finanziata dalla Commissione europea (Di Nunzio e al., 2009), le strategie di ristrutturazione aziendale in atto in Europa vanno proprio nella direzione di centralizzare le decisioni e di esternalizzare i rischi lungo una «catena del valore»⁵ sempre più frammentata, con delle conseguenze negative per i lavoratori: a) una diminuzione dell'influenza che il singolo lavoratore ha sul processo di lavoro; b) un'intensificazione del carico di lavoro; c) un aumento dell'incertezza, per una diminuita prevedibilità sia del carico di lavoro che del posto di lavoro; d) un'individualizzazione del rapporto di lavoro e una carenza del supporto sindacale. Dunque, la tendenza generale è quella di un peggioramento delle condizioni e un aumento dello

⁴ Sul concetto di diseguale distribuzione del rischio cfr. Beck e al., 1994.

⁵ Porter (1985) individua le seguenti funzioni basilari della catena del valore: ricerca e sviluppo; progettazione dei prodotti, servizi e processi; produzione; marketing; distribuzione; servizio ai clienti. Per una definizione esaustiva di catena del valore si può fare riferimento al citato Worksproject: «La catena del valore descrive ogni fase in un processo di lavoro necessario a produrre un bene o un servizio [...]. Ogni fase nella catena del valore comporta il ricevimento di input, il loro svolgimento, il loro passaggio all'unità successiva nella catena, per cui il valore prodotto è aggiunto lungo il processo. Unità separate della stessa catena del valore possono essere collocate nella stessa azienda (*in-house*) o in aziende differenti (*outsourced*). [...] Il termine catena del valore è stato coniato, originariamente, per descrivere la sempre maggiore complessità della divisione del lavoro nel settore manifatturiero, ma oggi è sempre più applicabile nel settore dei servizi, sia pubblici che privati» (Huws, 2008, nostra traduzione).

sfruttamento del lavoro, soprattutto per i soggetti più vulnerabili: quelli che hanno ruoli marginali nel contesto socio-occupazionale e che lavorano nelle aree «periferiche» della catena del valore.

RPS

3. *La marginalità giovanile*

In Italia, le posizioni marginali nelle reti produttive sono facilmente occupate dai giovani, che vivono delle forti difficoltà nel trovare un lavoro e nel costruire un percorso autonomo di crescita. La disoccupazione giovanile del 2010 è del 27,8%, l'aumento nel corso dello scorso anno è stato superiore di ben quattro volte a quello complessivo e continua a crescere, segnando il 29,8% all'inizio del 2011. Accanto alla difficoltà di trovare un lavoro si estende la quota di chi non è né occupato né inserito in un percorso di studio o formazione (Neet): 2,1 milioni di giovani, con una crescita del 6,8% tra il 2010 e il 2009 (Istat, 2011). Quando c'è, poi, il lavoro è spesso precario. Considerando complessivamente l'area dell'instabilità lavorativa (il lavoro a termine sia alle dipendenze che in collaborazione così come i lavoratori a termine disoccupati da meno di un anno), nel 2009 essa ha riguardato la metà dei lavoratori al di sotto dei 25 anni (il 48%) e il 20,4% della classe 25-34 anni (Dota, 2011). Dopo il taglio dei lavoratori atipici consumato all'inizio della crisi, nel 2010 l'arretramento della domanda di lavoro ha interessato pressoché esclusivamente quella standard, affermando una tendenza di lungo tempo del mercato del lavoro italiano, dove diminuiscono le opportunità occupazionali a tempo indeterminato: nel 2010, i lavoratori a tempo indeterminato sono 14.927.407 (-1,3% rispetto al 2009), quelli a tempo determinato 2.182.437 (+1,4% rispetto al 2009), gli interinali sono 449.411 (espulsi nella crisi del 2009 sono tornati a crescere del 12,7% nel 2010), gli apprendisti sono quasi 600.000 e oltre 100.000 sono i dipendenti assunti mediante lavoro a chiamata. Per quanto riguarda chi accompagna un percorso di studio a uno di formazione, nel secondo trimestre 2009 durante il percorso di formazione scolastica il 33,1 % dei giovani è stato impegnato in almeno un lavoro retribuito e/o un programma di studio-lavoro (tirocinio, stage, apprendistato), pari a circa 4.623.000 giovani (Istat, 2011). Gli stage attivati fuori dai percorsi di studio si stima siano almeno 300.000 l'anno e i giovani coinvolti in un percorso di praticantato per l'accesso alle professioni si stima siano 300.000, con una forte diffusione di lavoro gratuito tra queste figure (Isfol, 2010; Unioncamere, 2011; Di Nunzio e al., 2011). Questo avviene in uno scenario nazio-

nale di generale dequalificazione dei processi di lavoro, per cui oggi siamo tra i paesi europei con il minor grado di innovazione delle economie, insieme alla Grecia e al Portogallo (Unu-Merit, 2010). Così, i giovani hanno poche possibilità di uscire dalla famiglia di origine e di formarne una propria. Nel 1983 la quota dei 18-34enni celibi/nubili che viveva in famiglia era del 49%, nel 2009 è salita al 59% con il paradosso che molti sono in gran parte occupati (il 42%) (Istat, 2011). Infine, è da considerare l'alto tasso di immobilità culturale e sociale del nostro paese, che perpetua un ordine sociale che favorisce il potere della famiglia di origine sui meriti individuali (Franzini e Raitano, 2008; Cuppone, 2011). Da questi pochi dati, è evidente che i giovani – in ragione della scarsa qualificazione dei posti di lavoro a disposizione e degli alti livelli di disoccupazione – occupano più facilmente degli adulti le posizioni più marginali dei processi produttivi, con una esposizione a difficili condizioni di lavoro che caratterizzano al tempo stesso tanto la questione generazionale, quanto la tendenza generale che anno dopo anno si afferma nei processi produttivi italiani, aumentando il livello di rischio a cui vanno incontro tutti i lavoratori. Il tasso di disoccupazione giovanile è alto e il sistema produttivo è scarsamente qualificato, per cui l'urgenza di avere un impiego spinge i giovani ad accettare delle condizioni molto difficili, svolgendo dei lavori caratterizzati da un alto grado di sfruttamento. Questo si traduce, come vedremo, in un elevato tasso infortunistico e in una presenza di problemi fisici e psicologici che caratterizzano le biografie giovanili, tanto che il 62% degli intervistati ha dichiarato di avere subito dei danni alla salute provocati dal lavoro.

4. I fattori di rischio e di benessere nel lavoro

La progressiva affermazione del diritto alla salute ha contribuito all'affermazione del lavoro nei processi produttivi e sociali, orientando gli studi socio-economici e medici così come gli interventi politici e legislativi verso una crescente importanza attribuita alla complessità delle garanzie per la persona che, per «stare bene», deve essere tutelata e deve potersi realizzare su diversi livelli: fisico, economico, sociale, culturale, psicologico, affettivo⁶. Nel tempo, si è presa coscienza che la salute non è un bene misurabile e nemmeno è solo l'assenza della

⁶ Per un'analisi degli studi e degli interventi sulla salute e sicurezza sul lavoro, cfr. Di Nunzio, 2011, pp. 10-54.

malattia ma è «uno stato di completo benessere, fisico, mentale e sociale», come nella storica definizione dell'Organizzazione mondiale della sanità⁷ e come anche indicato nel d.lgs. 81/08⁸. Nel corso degli anni, gli approcci scientifici hanno dimostrato che la salute del lavoratore è un fattore strettamente interconnesso con tutti gli ambiti in cui egli opera – lavorativo, familiare, sociale – all'interno dei quali il benessere può essere garantito solamente attraverso l'affermazione della persona, ossia attraverso «l'espressione delle sue potenzialità e il soddisfacimento delle sue aspettative», come anche enunciato dall'Oms⁹. I risultati della ricerca riproposti in questo articolo si sono basati su un'interpretazione il più possibile esaustiva e aggiornata di cosa sia il benessere sul lavoro e di cosa lo condizioni¹⁰.

La qualità della vita lavorativa dei giovani è stata dunque indagata considerando l'impatto dei seguenti fattori sulla loro salute.

- ♦ *Il carico di lavoro*: si intendono i compiti lavorativi in termini quantitativi e qualitativi, in relazione al tempo a disposizione. Indica sia la mole di lavoro da svolgere sia la sua complessità, dal punto di vista operativo e cognitivo.

⁷ Oms, *Preambolo alla Costituzione dell'Oms*, 22 luglio 1947.

⁸ D.lgs. 81/08, art. 2: la salute è «lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità».

⁹ L'Oms definisce il benessere come «lo stato ottimale di salute di singoli individui e di gruppi di persone» considerando che «due sono gli aspetti fondamentali che lo caratterizzano: la realizzazione delle massime potenzialità di un individuo a livello fisico, psicologico, sociale, spirituale ed economico; l'appagamento delle aspettative del proprio ruolo nella famiglia, nella comunità, nella comunità religiosa, nel luogo di lavoro e in altri contesti» (Who, 2006).

¹⁰ Nello studio della letteratura sulla salute e la sicurezza che ha preceduto l'indagine empirica si è prestata particolare attenzione alle riflessioni più recenti che approfondiscono i temi dell'integrità psicofisica e della valorizzazione del sé. In particolare, si è fatto riferimento agli studi che analizzano il legame tra lo stato di salute del lavoratore e l'organizzazione del lavoro, tra cui citiamo a titolo indicativo alcuni dei modelli più rilevanti in ambito internazionale: il modello di Karasek (1979) detto «*demand-control*», che spiega come la fatica e lo stress dipendano dall'interazione tra due fattori: il carico di lavoro e il grado di controllo esercitato dal lavoratore; il modello di Siegrist (1996) che considera il rapporto tra gli sforzi fatti dal lavoratore e i benefici che egli ottiene, in termini economici, di carriera e continuità occupazionale ma anche di stima e apprezzamento; il modello di Kristensen (1999) che considera come fattori di rischio: a) le richieste di lavoro, b) l'influenza del lavoratore sul lavoro, c) il supporto sociale, d) il riconoscimento e le ricompense, e) la prevedibilità, f) il significato attribuito al lavoro.

- ♦ *L'influenza sul lavoro*: si intende la capacità di avere una certa influenza sia a livello individuale che collettivo (ad esempio attraverso la rappresentanza sindacale) sul proprio lavoro, sulla complessità della vita aziendale, sulla biografia professionale.
- ♦ *Le relazioni sociali*: si intende la qualità delle relazioni sociali, sia formali che informali, ossia il rapporto tra il singolo lavoratore e gli altri soggetti che partecipano al processo di lavoro (colleghi, sottoposti o superiori, sindacato, medici, ecc.), il rapporto tra il lavoratore e i soggetti esterni all'impresa (come il rapporto tra la vita lavorativa e la vita familiare).
- ♦ *Il riconoscimento del proprio lavoro*: si intende la possibilità di vedere giustamente riconosciuto il lavoro svolto e i propri meriti dal punto di vista economico (ad esempio i salari e i premi), dal punto di vista contrattuale e professionale (come la coerenza della qualifica contrattuale e la carriera) o anche sociale (il riconoscimento da parte della collettività).
- ♦ *I saperi professionali*: si intende la possibilità di valorizzare i propri saperi in merito alla professione svolta, quelli pregressi e quelli dati dall'esperienza attuale, sia teorici che pratici.
- ♦ *La riflessività*: si intende la possibilità che ha il lavoratore di analizzare criticamente la propria condizione lavorativa, per poter agire con un certo grado di consapevolezza e di predittività, sia rispetto allo stato attuale (ad esempio le informazioni sui propri diritti e doveri rispetto all'azienda) sia rispetto allo stato futuro (capacità previsionale) in merito ad esempio all'organizzazione del lavoro, ai turni, al carico, alle ferie, al futuro occupazionale o previdenziale.
- ♦ *Il coinvolgimento personale*: si intende la possibilità di coinvolgimento personale considerando i fattori che rendono il lavoro più o meno significativo dal punto di vista individuale: gli interessi, i desideri, i bisogni.
- ♦ *Le condizioni ambientali di lavoro*: si intende la presenza o meno di fattori di rischio fisici, chimici, biologici.

RPS

Daniele Di Nunzio

5. La condizione occupazionale dei giovani in Italia

Queste dimensioni sono state analizzate attraverso un'indagine empirica, tramite questionario somministrato telefonicamente ad un campione di 1.000 giovani lavoratori, dai 15 ai 34 anni su tutto il territorio nazionale. L'indagine ha riguardato un campione rappresentativo dell'u-

niverso dei giovani lavoratori italiani, estrapolato tenendo conto dei seguenti criteri di rappresentatività: genere, classe di età, tipologia contrattuale e settore.

La ricerca dimostra come per le nuove generazioni – nella maggior parte dei casi – il lavoro rappresenti un limite all'affermazione individuale sia in ambito professionale che esistenziale, favorendo la subordinazione piuttosto che l'autodeterminazione, tanto da tradursi, spesso, in difficili condizioni di lavoro o in vero e proprio sfruttamento, da cui conseguono il disagio e il malessere fisico e psicologico che caratterizzano gran parte di questa generazione.

Di seguito, sintetizziamo alcune delle osservazioni principali emerse dall'indagine ripercorrendo le dimensioni descritte precedentemente e soffermandoci nell'evidenziare i punti critici.

5.1 Elevato carico di lavoro

Considerando il carico di lavoro dal punto di vista dei ritmi, la metà del campione lavora con scadenze rigide e strette (il 48%), non ha abbastanza tempo per svolgere il lavoro (47%), circa due lavoratori su tre hanno un ritmo di lavoro eccessivo (60%). Riguardo agli orari di lavoro, si osserva una discreta destrutturazione dell'orario lavorativo: l'11% del campione lavora più di 40 ore settimanali, il 37% lavora a turni, il 54% nel fine settimana, il 42% nei giorni festivi, al 20% capita di lavorare di notte. Osservando il carico di lavoro dal punto di vista fisico, i giovani lavorano secondo modalità abbastanza faticose e rischiose: quasi la metà lavora in posizioni scomode, più di uno su tre solleva carichi pesanti o fa degli sforzi fisici considerevoli, più di uno su dieci ammette di lavorare in condizioni di pericolo. È da evidenziare che la distanza che separa le professioni concettuali da quelle a più elevato lavoro fisico dal punto di vista dell'intensità del lavoro non è affatto elevata, segnale della generale intensificazione dei processi di lavoro che caratterizza il sistema produttivo, non solo italiano. Difatti, gli studi della *European working conditions survey* mostrano che tra i lavoratori dell'Unione europea c'è un aumento dell'intensità del lavoro a cui si associa una maggiore presenza di rischi psicofisici (Parent-Thirion e al., 2007). In molti casi, proprio l'esigenza di intensificare il lavoro è un obiettivo che spinge le aziende al cambiamento organizzativo, al fine di incrementare i livelli di produttività (Di Nunzio e al., 2009).

5.2 Scarsa influenza sul lavoro

Considerando l'influenza sul lavoro, i giovani sembrano vivere un forte stato di subordinazione e una scarsa autonomia sul lavoro, in particolare: due lavoratori su tre non possono scegliere o cambiare né i metodi di lavoro (64%), né l'ordine dei compiti assegnati (69%); più della metà del campione non può cambiare la velocità con cui svolge il lavoro (53%) e non può decidere quando prendere i giorni di ferie (57%) e solo uno su tre può gestire con una certa libertà i turni di lavoro (35%). Addirittura un lavoratore su quattro (25%) non può prendere una pausa quando ne ha bisogno.

A godere di maggiore autonomia sia sui tempi che sui processi sono i lavoratori a tempo indeterminato, mentre i lavoratori atipici e, soprattutto, quelli a tempo determinato ne hanno di meno. Paradossalmente, più della metà dei collaboratori non può cambiare la velocità con cui svolge il lavoro (56%) o scegliere con una certa libertà i turni di lavoro (55%) e nemmeno decidere quando prendere i giorni di ferie (57%), due su tre non possono cambiare i metodi di lavoro (66%) né cambiare l'ordine dei compiti assegnati (71%), uno su cinque non può prendere una pausa quando ne ha bisogno (21%). Dunque, in molti casi, la flessibilità si traduce in un vero e proprio sfruttamento, favorendo più la subordinazione che l'autodeterminazione.

5.3 Isolamento e individualizzazione

Considerando le relazioni sociali, i giovani intervistati operano spesso in condizioni di forte isolamento e individualizzazione. Il rapporto con i colleghi è giudicato generalmente soddisfacente, eppure non per tutti: difatti ben più di un lavoratore su tre svolge il lavoro che spetterebbe ad altri (il 42%) e sono presenti casi di soprusi da parte di colleghi o superiori (13%). In generale, la forte marginalità all'interno dell'organizzazione del lavoro è particolarmente evidente considerando sia il sistema di gestione del rischio che il sistema di relazioni industriali. Solo un lavoratore su tre è a conoscenza dell'esistenza della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e, comunque, questa è poco conosciuta nella sua funzione e nelle modalità di nomina. Solo il 10% dei giovani lavoratori è iscritto al sindacato e alle attività sindacali partecipa un numero di persone superiore al numero degli iscritti ma comunque esiguo (il 16%). Per oltre il 50% del campione il miglioramento delle proprie condizioni di lavoro si raggiunge

preferibilmente aprendo una trattativa individuale con il datore di lavoro, segnale che l'azione collettiva è percepita da molti come uno strumento inadeguato.

RPS

5.4 Scarso riconoscimento e bassi salari

Il riconoscimento del lavoro è generalmente scarso sia dal punto di vista economico che professionale. Gli stipendi sono tendenzialmente bassi: circa la metà percepisce meno di 1.000 euro al mese (meno di 800 euro il 23% dei rispondenti e tra 801 e 1.000 euro il 26%), un lavoratore su tre percepisce dai 1.000 ai 1.300 euro, il 14% percepisce dai 1.301 ai 1.500, solo il 7% percepisce più di 1.500 euro (e comunque solo l'1% più di 2.000). Solo il 15% dichiara di stare in un luogo di lavoro che ben valorizza i meriti e le competenze individuali, mentre per un lavoratore su cinque (21%) il riconoscimento dei meriti è scarso o inesistente.

5.5 Dequalificazione

Riguardo alla possibilità che ha il lavoratore di esprimere le proprie conoscenze e i saperi professionali nel luogo di lavoro, si registra un forte svilimento delle competenze e delle capacità individuali per circa un giovane su quattro, per i quali il lavoro non garantisce un utilizzo delle conoscenze accumulate nel corso degli studi o quelle dei lavori svolti in precedenza. Un lavoratore su cinque non accumula nuove conoscenze durante il lavoro e nemmeno partecipa di una condivisione di conoscenze con gli altri colleghi.

5.6 Scarse opportunità di un'azione riflessiva

La capacità previsionale è scarsa sia rispetto allo svolgimento quotidiano del lavoro sia rispetto al futuro occupazionale ed esistenziale, a partire dalla possibilità stessa di mantenere il posto, per cui oltre un terzo degli intervistati (35%) considera molto elevata la probabilità di rimanere disoccupato nel giro di un anno. Rispetto alle opportunità professionali in termini di carriera, stabilità, pensione adeguata e livelli salariali, quasi un lavoratore su quattro (23%) dichiara di non avere nessuna opportunità, e un atteggiamento più pessimista rispetto al proprio futuro è proprio delle professioni meno qualificate, i lavoratori a termine, i giovanissimi, chi lavora al Sud. Questo si traduce nella

difficoltà di conseguire l'indipendenza dalla famiglia di origine e solo il 32% non vive con i genitori. È evidente come siamo in presenza di una generazione che vive una forte precarietà esistenziale (Toscano, 2011), che non riesce ad immaginare e programmare il futuro per esserne protagonisti e trovare il proprio posto nel mondo, dato particolarmente allarmante considerando che abbiamo intervistato solamente giovani che comunque hanno un posto di lavoro, mentre sappiamo che il tasso di disoccupazione continua a mantenersi elevato.

5.7 Scarso coinvolgimento personale

Il coinvolgimento personale nel proprio lavoro è un fattore al quale molti giovani sono disposti a rinunciare pur di avere condizioni di lavoro più dignitose. La maggioranza dei giovani intervistati associa alla dimensione lavorativa una valenza strumentale (esso è essenzialmente una necessità economica per il 44% del campione) e solo uno su tre (32%) lo considera un mezzo per realizzarsi. Se la metà del campione ha dei discreti margini di espressione della propria personalità, circa un lavoratore su quattro non svolge attività ritenute interessanti, né può esprimere la propria personalità o le proprie idee. Per la maggior parte degli intervistati ciò che conta di più nella scelta del lavoro è la stabilità: il contratto a tempo indeterminato è visto come l'obiettivo principale per il 71% dei giovani, mentre solo un lavoratore su quattro (il 22%) sarebbe disposto ad accettare qualsiasi forma contrattuale pur di fare il lavoro che gli piace, anche se quest'ultima propensione diminuisce all'aumentare del tempo trascorso nel segmento del lavoro temporaneo. Infine, solo il 6% sarebbe disposto ad avere uno stipendio più elevato ma con un contratto atipico.

Viste le difficili condizioni di lavoro, emerge una forte disponibilità dei giovani a cambiare la propria vita anche radicalmente pur di migliorare: il 66% degli intervistati sarebbe disposto a cambiare azienda e la metà cambierebbe la professione che svolge, il 41% se potesse migliorare cambierebbe città e ben quasi un lavoratore su tre (28%) sarebbe disposto ad emigrare in un altro paese, dato quest'ultimo che rende bene evidente come la situazione lavorativa sia vissuta da molti in maniera drammatica.

5.8 Rischi dell'ambiente di lavoro

Osservando l'ambiente di lavoro, la metà del campione (53%) dichiara

RPS

Daniele Di Nunzio

di non essere esposto a fattori di rischio ambientale – di tipo fisico, chimico o biologico – mentre il 16% è esposto a un solo fattore di rischio, il 14% a due e il 18% ad almeno tre fattori. La scarsa formazione ricevuta dai giovani e la loro minore esperienza lavorativa possono inoltre costituire un elemento che porta a sottostimare l'effettiva presenza dei fattori di rischio, aggravando la situazione di pericolo per la salute dei lavoratori.

6. Conclusioni

Come si è accennato, in Italia il tasso di disoccupazione giovanile è altissimo e il sistema produttivo è scarsamente qualificato, per cui l'urgenza di avere un impiego spinge i giovani ad accettare delle condizioni molto difficili, svolgendo dei lavori caratterizzati da un alto grado di sfruttamento, con un'elevata esposizione a fattori di rischio sia fisico che psicologico.

Per molti giovani lavoratori non solo le competenze e le potenzialità individuali sono svilite, ma addirittura mancano alcuni elementi basilari per costruire un percorso autonomo di crescita e di emancipazione, come una paga dignitosa e una prospettiva di continuità occupazionale. Così non stupisce l'insoddisfazione diffusa tra i giovani e la loro propensione a cambiare mestiere, città o addirittura ad emigrare all'estero.

Le nuove generazioni, che sono cresciute in anni in cui le riforme volte ad aumentare la flessibilità occupazionale promettevano in cambio una maggiore autonomia, hanno visto invece diffondersi nuove forme di subordinazione e di assoggettamento. I giovani hanno pochissime possibilità di avere un certo margine di controllo sulla propria carriera, sull'organizzazione del proprio lavoro e sul contesto aziendale, per cui paiono più in balia degli eventi piuttosto che, come si diceva in passato, «padroni del mestiere». Parallelamente, il carico di lavoro si è intensificato e questo avviene sia per le professioni concettuali che manuali.

Tutti questi fattori, inevitabilmente, hanno un impatto negativo sulla condizione di salute dei giovani.

Nel 2010, un infortunio sul lavoro su tre ha coinvolto un lavoratore sotto i 35 anni (246.207 denunce) così come un morto sul lavoro su tre (questo dramma riguarda 255 giovani morti sul lavoro in un anno e le loro famiglie). In cinque anni, tra il 2005 e il 2009, 44.478 lavoratori sotto i 35 anni hanno subito un danno permanente a causa di un

incidente sul lavoro, ossia un'invalità che li segnerà per il resto della loro vita (Inail, 2011). E proprio i giovani hanno il tasso infortunistico più elevato: nel 2007 si registrano 4,83 infortuni ogni 100 occupati per chi ha fino a 34 anni e 3,52 infortuni ogni 100 occupati per chi ha più di 34 anni (cfr. Dazzi, 2011).

Dalla nostra indagine tramite questionario emerge che il 38% dei giovani intervistati ha dichiarato che non ha nessun problema di salute correlato al lavoro, mentre quasi uno su tre soffre di mal di testa (30%), di mal di schiena (29%), di stress, ansia o depressione (30%) e il 18% soffre di dolori muscolari. Nel complesso, un lavoratore su tre dichiara la presenza solo di problemi fisici (28%), il 13% dichiara di avere solo problemi alla salute psicologica e un lavoratore su cinque (21%) dichiara la presenza di un problema fisico associato ad un problema psicologico. Dunque, per due giovani su tre (62%) il lavoro ha già causato sofferenze e patologie che giorno dopo giorno ne minano lo stato di salute¹¹.

Queste difficoltà si iscrivono nell'ambito di uno scenario nel quale la frammentazione delle filiere, la centralizzazione dei poteri decisionali e la finanziarizzazione dell'economia pongono delle nuove sfide per la dignità di tutto il mondo del lavoro. In particolare, per il sindacato si riducono le opportunità di negoziare collettivamente le condizioni di lavoro all'interno delle reti produttive, con dei limiti soprattutto nella tutela dei soggetti più deboli e marginali, a partire dai giovani. In Italia, poi, la competizione fondata sull'abbassamento dei costi piuttosto che sull'innovazione ha generato una spirale di dequalificazione che ha coinvolto sia le aziende che i lavoratori. È doveroso partire dalla consapevolezza di queste difficoltà e dal malessere diffuso tra i giovani, determinato dalle condizioni materiali in cui sono costretti a lavorare, per comprendere al meglio la questione generazionale. Il diritto fondamentale e universale alla salute appare ampiamente violato per una parte rilevante dei giovani lavoratori ed è necessario intervenire su una molteplicità di fattori di rischio che caratterizzano il contesto produttivo attuale, con una visione sistemica.

L'analisi dei problemi affrontati dalle nuove generazioni evidenzia quali siano le sfide non solo per la tutela di una specifica classe gene-

¹¹ I dati sulle condizioni di salute emersi dall'indagine sono particolarmente significativi considerando che gli intervistati sono tutti occupati con un contratto e, dunque, da questo quadro generazionale sono esclusi sia i disoccupati che i lavoratori al nero, situazioni che espongono ad altri, diversi e forti, rischi psicofisici.

razionale ma per tutto il paese, nella necessità di garantire il progresso mettendo al centro delle strategie di sviluppo la dignità del lavoro. Bisogna al tempo stesso aumentare le opportunità occupazionali e migliorare le condizioni di lavoro, attraverso una qualificazione dei processi produttivi capace di coniugare la competitività delle aziende con il benessere dei lavoratori e la salvaguardia dei loro diritti, invertendo la tendenza che ha segnato una generazione intera nel nostro paese.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A., 2005, *Il lavoro dalla rigidità alla flessibilità. E poi?*, «Sociologia del Lavoro», n. 100, pp. 9-23.
- Beck U., Giddens A. e Lash S., 1994, *Reflexive Modernization: Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*, Polity Press, Cambridge.
- Castells M., 2002, *La nascita della società in rete*, Egea-Università Bocconi Editore, Milano.
- Chandler A.P. jr., Kocka J., Payne P. e Yamamura K., 1986, *Evoluzione della grande impresa e management*, Einaudi, Torino.
- Coriat B., 1991, *Ripensare l'organizzazione del lavoro. Concetti e prassi nel modello giapponese*, Dedalo, Bari.
- Cuppone F., 2011, *Biografie immobili*, in Di Nunzio D. (a cura di), *Rischi sociali e per la salute. Le condizioni di lavoro dei giovani in Italia*, Ediesse, Roma, pp. 214-221.
- Dazzi D., 2011, *I rischi per la salute e sicurezza sul lavoro*, in Di Nunzio D. (a cura di), *Rischi sociali e per la salute. Le condizioni di lavoro dei giovani in Italia*, Ediesse, Roma, pp. 70-87.
- Di Nunzio D. (a cura di), 2011, *Rischi sociali e per la salute. Le condizioni di lavoro dei giovani in Italia*, Ediesse, Roma.
- Di Nunzio D., Ferrucci G. e Leonardi S., 2011, *I professionisti. A quali condizioni*, Rapporto di ricerca Ires n. 03/2011, Roma.
- Di Nunzio D., Hohnen P., Hasle P., Torvatn H. e Øyum L., 2009, *Impact of Restructuring on Health and Safety and Quality of Work Life. Psychosocial Risks*, Higher Institute of Labour Studies, Katholieke Universiteit, Lovanio.
- Dota F., 2011, *Le difficoltà occupazionali dei giovani*, in Di Nunzio D. (a cura di), *Rischi sociali e per la salute. Le condizioni di lavoro dei giovani in Italia*, Ediesse, Roma, pp. 55-70.
- Flecker J., Holtgrewe U., Schönauer A. e Gavroglou S., 2009, *Value Chain Restructuring and Company Strategies to Reach Flexibility*, Higher Institute of Labour Studies, Katholieke Universiteit, Lovanio.
- Franzini M. e Raitano M., 2008, *Persistence of Inequality: Fathers' Income and Sons' Achievements*, Centro di Ricerca Interuniversitario sullo Stato Sociale, Wp n. 39/2008.

- Gallino L., 2009, *Trasformazioni produttive e lavoro flessibile*, «Quaderni di Medicina Legale del Lavoro», Supplemento a «Notiziario INCA», n. 6-7, pp. 23-35.
- Gallino L., 2011, *Finanzcapitalismo. La civiltà del denaro in crisi*, Einaudi, Torino.
- Huws U. (a cura di), 2008, *The Globalisation Glossary: A Researcher's Guide to Understanding Work Organisation Restructuring in a Knowledge-based Society*, Higher Institute of Labour Studies,.
- Inail, 2011, *Banca dati*, disponibile alla pagina web: <http://bancadati.inail.it/prevenzionale/>.
- Isof, 2010, *Gli stagisti italiani allo specchio*, Rapporto di ricerca, Roma.
- Istat, 2011, *La situazione del paese nel 2010*, Istituto nazionale di statistica, Roma.
- Karasek R., 1979, *Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign*, «Administrative Science Quarterly», n. 24, pp. 285-308.
- Kristensen T.S., 1999, *Challenges for Research and Prevention in Relation to Work and Cardiovascular Diseases*, «Scandinavian Journal of Work Environment & Health», vol. 25, n. 6, pp. 550-557.
- Leuven K.U., Huws U., Dahlmann S., Flecker J., Holtgrewe U., Schönauer A., Ramioul M. e Geurts K., 2009, *Value Chain Restructuring in Europe in a Global Economy*, Works Project, Higher Institute of Labour Studies, Katholieke Universiteit, Lovanio.
- Livi Bacci M., 2008, *Avanti giovani, alla riscossa*, Il Mulino, Bologna.
- Parent-Thirion A., Fernández Macías E., Hurley J. e Vermeulen G., 2007, *Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublino.
- Piotto I., 2010, *Il diritto allo sguardo. La cultura del controllo nelle relazioni industriali*, Franco Angeli, Milano.
- Porter M., 1985, *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*, Free Press, New York.
- Schonberger, R., 1986, *World Class Manufacturing: the Lessons of Simplicity Applied*, Free Press, New York.
- Sennett R., 1999, *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano.
- Siegrist J., 1996, *Adverse Health Effects of High-Effort/Low Reward Correlations*, «Journal of Occupational Health Psychology», n. 1, p. 27-41.
- Toscano E., 2011, *La precarietà esistenziale delle nuove generazioni*, rubrica «Punti di vista», sul sito «Il nostro tempo è adesso», www.ilnostrotempoadesso.it, 4 aprile.
- Unioncamere, 2010, *Formazione continua e tirocini*, Ministero del Lavoro, Roma.
- Unu-Merit (Maastricht Economic and social Research and training centre on Innovation and Technology), 2011, *Innovation Union Scoreboard 2010*.
- Who - World health organization, 2006, *Health Promotion Glossary: New Terms*.

