

Report: Preventing risks to young workers: policy, programmes and workplace practices

European Agency for Safety and Health at Work, 2009

RIASSUNTO

I giovani lavoratori (15–24 anni) sono un gruppo assai vulnerabile quando si tratta di sicurezza e salute sul lavoro (SSL). La maggioranza dei rischi di SSL sono tuttavia prevenibili — se riguardano lavoratori più giovani o più vecchi — applicando i principi della valutazione del rischio e mettendo in atto le misure preventive necessarie. Per supportare lo scambio di informazioni sulle migliori prassi, l'agenzia ha prodotto una relazione su come la salute e la sicurezza sul lavoro dei giovani lavoratori può essere gestita ai livelli politici e pratici. La relazione comprende una varietà di studi di casi e identifica anche alcuni fattori di successo per la prevenzione.

Perché i giovani lavoratori meritano un'attenzione particolare?

Secondo le statistiche europee, i giovani lavoratori hanno una probabilità più elevata di subire un infortunio sul luogo di lavoro rispetto ai più anziani.

Le malattie professionali e gli altri problemi di salute (sia fisici sia mentali) possono insorgere anche nel corso della prima esperienza lavorativa. Da un lato, i giovani lavoratori sono immaturi e hanno una scarsa esperienza lavorativa, condizione che richiede un maggior livello di tutela. D'altra parte spesso lavorano in settori più rischiosi, quali per esempio l'edilizia, l'agricoltura, la ristorazione collettiva e i servizi alberghieri. Sono il più delle volte lavoratori con contratti precari e con un lavoro organizzato su turni che spesso comprendono anche il week-end.

Perché i giovani lavoratori sono più esposti al rischio?

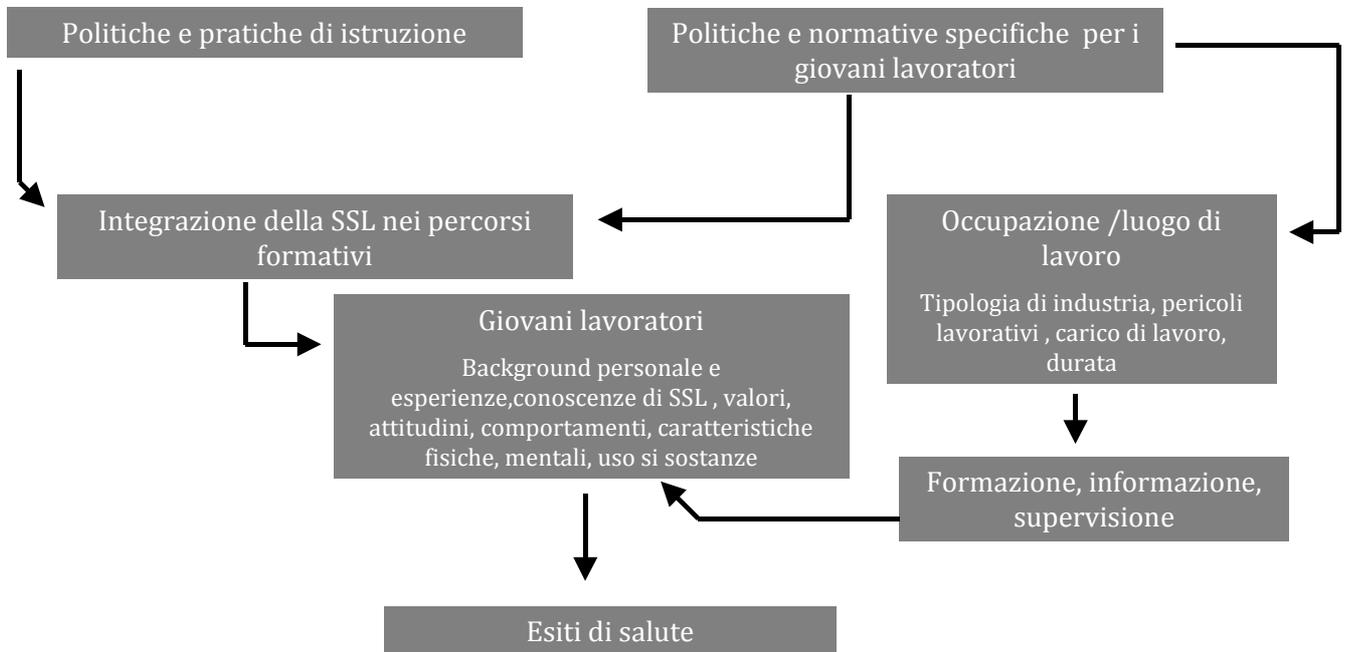
I lavoratori giovani sono più esposti al rischio di farsi male per una serie di ragioni.

Essi non hanno sufficiente esperienza e maturità, consapevolezza dei rischi, formazione e capacità, sono inoltre poco informati sui loro diritti e doveri per quanto riguarda la salute e la sicurezza, inoltre, possono essere riluttanti a parlare dei problemi e desiderosi di piacere al loro nuovo datore di lavoro. Devono quindi essere collocati in posti di lavoro sicuri e adeguati alle loro competenze, capacità mentali e fisiche e ricevere formazione e supervisione adeguata. Per queste ragioni la normativa comunitaria impone ai datori di lavoro di considerare con particolare attenzione i lavoratori più vulnerabili durante la valutazione dei rischi e di applicare adeguate misure di prevenzione.

Esistono restrizioni particolari per i lavoratori di età inferiore ai 18 anni. Un'adeguata formazione e l'adozione di pratiche per la sicurezza può permettere al datore di lavoro di beneficiare dell'energia e della motivazione dei giovani lavoratori e, nel contempo, promuovere la cultura della prevenzione.

Strategie per proteggere i giovani lavoratori

Un modello di SSL dei lavoratori giovani che suggerisce una strategia a due vie per ridurre i loro rischi SSL, attraverso il luogo di lavoro ed attraverso il sistema di istruzione, è mostrato in figura.



Azioni a livello di programma e politica

La prevenzione degli infortuni e delle malattie dei giovani lavoratori inizia a livello politico, che comprende la legislazione, i programmi di supporto e le campagne. La legislazione nazionale ed europea obbliga il datore di lavoro a prestare particolare attenzione ai minori e ai giovani lavoratori e sottolinea l'importanza di creare una cultura di sicurezza; tutto questo contribuisce a creare buone basi per ridurre i problemi di salute e sicurezza a carico dei giovani lavoratori. A complemento di questo, la SSL deve diventare parte integrante della formazione e anche delle politiche nazionali. Già in numerosi stati membri sono presenti normative che includono la SSL fra le materie curriculari nei percorsi educativi tradizionali.

Sono già presenti numerosi programmi innovativi e campagne che riguardano la sicurezza dei giovani lavoratori. Questi programmi dovrebbero cercare una più stretta cooperazione tra i settori e le imprese per attuare innovazioni in un modo più efficiente. E' anche importante fare arrivare alle imprese il messaggio che lavoratori giovani, sani e informati costituiscono il loro investimento più importante per il futuro. L'attenzione verso i giovani lavoratori dovrebbe essere presente in tutti i programmi e le campagne, che devono coinvolgere settori produttivi con elevati tassi di occupazione giovanile. E' anche importante assicurarsi che la SSL non sia trascurata nei lavori 'tipici' delle giovani donne.

Quadro regolamentare europeo per proteggere i giovani lavoratori

La Direttiva 89/391 del Consiglio (direttiva quadro in materia di SSL) obbliga il datore di lavoro a valutare i rischi, introdurre misure di protezione e a fornire adeguate informazione e formazione ai lavoratori.

Nella valutazione del rischio dovrebbero essere identificati i gruppi di lavoratori più vulnerabili, come i giovani lavoratori.

Ad essi è richiesto di cooperare con il datore di lavoro e di utilizzare in modo corretto qualsiasi dispositivo in grado di rendere il loro lavoro più salubre e sicuro.

La Direttiva 94/33/CE del Consiglio (la direttiva relativa ai giovani lavoratori) si applica ai lavoratori di età inferiore ai 18 e contiene disposizioni relative a:

- obblighi generali del datore di lavoro come:
 - protezione della salute e sicurezza delle persone giovani
 - valutazione del rischio dei giovani lavoratori in relazione al loro lavoro
 - valutazione e monitoraggio dello stato di salute dei giovani lavoratori
 - informazione rivolte ai giovani e ai rappresentanti legali dei bambini sui possibili rischi per la salute correlati al lavoro
- tipologia di mansioni che non possono essere ricoperte da giovani lavoratori, come ad esempio attività che comportano un dispendio eccessivo di energie fisiche e mentali, o lavori che implicino esposizione a sostanze pericolose;
- orari lavorativi, lavoro notturno, periodi di riposo, ferie e pause durante il turno di lavoro.

Lezioni apprese dagli interventi realizzati sul luogo di lavoro e training di orientamento professionale

Questo report presenta alcuni casi di azioni che hanno avuto successo nel prevenire i rischi lavorativi rivolte ai giovani. La maggior parte è stata realizzata sul luogo di lavoro e nell'ambito di training di orientamento professionale. Molti dei casi descritti sono rappresentati da iniziative di formazione. La formazione da sola, tuttavia, non è sufficiente per proteggere il giovane lavoratore, e i casi selezionati provengono da organizzazioni che hanno un buon sistema di prevenzione della SSL, dove sono state adottate le misure necessarie per far sì che i lavoratori non siano esposti al rischio, oltre ad essere stati destinati a mansioni adatte alla loro giovane età, capacità e esperienza. La formazione è solo una parte modesta nella prevenzione dei rischi per i giovani lavoratori.

Molti di questi esempi includono l'idea di far sì che l'abitudine a lavorare in sicurezza diventi una parte intrinseca della formazione di un giovane professionista.

Il coinvolgimento del datore di lavoro e di altri membri dello staff nel progetto è un elemento vitale, così come la cooperazione con gli stakeholder e gli istituti professionali, gli ispettorati del lavoro e i sindacati. I casi studio esaminati indicano anche un buon ritorno economico per l'azienda: il training sulla SSL non è solo a vantaggio dei giovani lavoratori ma aumenta l'attenzione verso la SSL da parte di tutti i lavoratori.

Sono presenti solo pochi casi provenienti dal settore "servizi" nel quale lavorano numerose donne, la maggior parte delle esperienze proviene dal settore costruzioni, dall'industria pesante e dai settori tradizionalmente a prevalenza maschile. Molti giovani lavoratori sono

impiegati per brevi periodi e trovano lavoro attraverso agenzie di lavoro temporaneo. Esistono esempi di collaborazione tra agenzie di lavoro interinale e aziende in merito alla SSL. E' necessario che queste pratiche vengano diffuse di più e che i programmi verso i giovani lavoratori abbiano come target anche le agenzie di impiego.

Fattori di successo

Un certo numero di fattori comuni di successo può essere identificato nei casi e nei programmi discussi nella presente relazione. Alcuni sono generali, altri sono più specificamente attinenti le iniziative di formazione.

I fattori generali di successo includono:

- far si che i lavoratori giovani siano presi in considerazione in tutte le attività di prevenzione (integrare la gioventù nelle azioni di prevenzione);
- impegno del top management circa le misure di SSL volte a tutelare i giovani, focalizzata sulla prevenzione del rischio alla fonte
- basare le azioni e gli interventi sulla valutazione dei rischi, e assicurarsi che le azioni siano implementate monitorate e valutate
- consultare e promuovere la partecipazione attiva dei giovani lavoratori
- assicurarsi che i programmi di SSL e le campagne realizzate in settori in cui vi è un elevato numero di giovani lavoratori, quali il catering, il settore delle acconciature includa anche la dimensione dei giovani

I fattori di successo di un buon programma di formazione comprendono:

- l'offerta di un buon programma di addestramento ai lavoratori in un contesto in cui sia presente un efficiente sistema manageriale per prevenire i rischi sul lavoro. La formazione, da sola non è una misura sufficiente per prevenire i rischi
- l'integrazione fra la teoria e la pratica ovvero affiancare alla formazione anche l'adozione delle misure necessarie per rendere il luogo di lavoro più sicuro e salutare offrendo ai giovani lavoratori mansioni idonee alle loro capacità e esperienza
- l'inserimento della SSL nel curriculum scolastico, tenendo conto che le raccomandazioni per un buon insegnamento della SSL sono valide anche nel contesto lavorativo, quali ad esempio:
 - fissare chiari obiettivi di apprendimento incentrati sullo sviluppo delle competenze
 - utilizzare un equilibrio tra teoria e pratica
 - utilizzare risorse adeguate e metodi di insegnamento
 - supervisor della formazione, tutor e formatori nel loro ruolo e in materia di SSL
 - rendere la SSL una parte integrante di altri corsi di formazione
 - sviluppare partnership – includendo anche la collaborazione con le agenzie di lavoro temporaneo
 - assicurare uno stretto legame con la vita lavorativa
 - far si che la SSL diventi una parte integrante e contraddistingua un lavoro fatto nel modo giusto – sia sul lavoro sia nei training di orientamento professionale
 - usare il confronto fra pari, creando collaborazione tra lavoratori giovani ma con maggiore esperienza e affidare ai lavoratori più anziani il ruolo di tutor. L'esperienza sarà positiva sia per i giovani sia per i più anziani

- utilizzare metodi di apprendimento attivi e partecipativi, per esempio far sì che i giovani imparino a riconoscere i pericoli e a esaminare e a risolvere i problemi reali che si incontrano sul luogo di lavoro, e quando possibile agire direttamente nel luogo di lavoro reale
- avvalersi di video o strumenti di realtà virtuale quando l'accesso al mondo di lavoro reale non è possibile o per mostrare condizioni di lavoro che comportano un rischio elevato
- ricorrere alla competizione o altre forme per aumentare la motivazione a lavorare in progetti di SSL o nel dimostrare di aver acquisito competenze in questo ambito
- far sì che l'addestramento possa portare al conseguimento del diploma e che possa essere integrato nel CV e possa migliorare le possibilità di impiego
- far sì che la formazione nella SSL e lo sviluppo di competenze sia una parte integrante della formazione permanente. Secondo la legislazione vigente la formazione sulla SSL non dovrebbe essere solo una tantum all'inizio della carriera ma dovrebbe continuare durante l'intera vita lavorativa.

Dalla politica alla pratica

Sicurezza sul lavoro e la salute in un quadro competitivo: Skills Finlandia.

Il Concorso WorldSkills, che si svolge ogni due anni, è una possibilità per professionisti under 23 per testare le proprie competenze specialistiche in concorrenza con altri i giovani provenienti da tutto il mondo. Il concorso 2005 prevedeva una specifica attenzione sulla sicurezza e la salute aspetti della concorrenza e le competenze in materia di SSL dei partecipanti e specialisti dell'organizzazione del concorso.

Motivare i lavoratori giovani a intraprendere azioni per migliorare la loro sicurezza e salute sul luogo di lavoro: DaimlerChrysler

Ai giovani apprendisti sono stati posti problemi relativi alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro e a loro è stato chiesto di trovare soluzioni pratiche e fattibili. Dopo l'approvazione da parte del gruppo dei manager senior, le soluzioni proposte sono state implementate con l'ausilio degli esperti. I giovani lavoratori hanno acquisito competenze nella presa di decisioni e nella progettazione dell'intervento ed erano anche molto motivati nell'occuparsi di salute e sicurezza sul lavoro.