

CGIL

RES

Istituto ricerche economiche e sociali

**Rischi sociali e per la salute.
Le condizioni di lavoro dei giovani in Italia
A cura di Daniele Di Nunzio**

Presentazione del libro nell'ambito del seminario:
Condizioni di lavoro dei giovani e crescita. Un nuovo modello produttivo da attivare.

CGIL Nazionale, Corso Italia, 25

Presentazione n. **24/2011**

Roma, 15 novembre 2011



Daniele Di Nunzio (a cura di)

**Rischi sociali e per la salute.
Le condizioni di lavoro dei giovani in Italia.**

Roma, Ediesse, 2011

***Prefazione di* Vincenzo Scudiere**

Riferimento web:

<http://www.ediesseonline.it/catalogo/studi-e-ricerche/rischi-sociali-e-la-salute>

Focus su alcuni aspetti della ricerca



2 visioni del lavoro e della salute: subordinazione vs affermazione

- a) Da un lato c'è l'idea che il lavoro è uno strumento funzionale agli interessi «collettivi» (di un'azienda, di un territorio, di uno Stato e così via), per cui la salute del singolo può essere subordinata a questi ultimi, anche attraverso uno scambio economico determinato dai rapporti di forza.

- a) Dall'altro lato c'è l'idea che il lavoro è un'attività propria dell'uomo, attraverso la quale egli si realizza contribuendo al miglioramento degli assetti produttivi e sociali, per cui la salute del singolo è vista come un bene inalienabile e non subordinabile, che si manifesta nel perseguimento del benessere individuale oltre a quello collettivo.

➔ Confronto e sintesi tra due paradigmi

Affermazione della salute = affermazione del lavoratore

La salute è:

*“uno stato di completo **benessere**, fisico, mentale e sociale”,*

* OMS, *Preambolo alla Costituzione dell'OMS*, 22 Luglio 1947;

* D. Lgs. 81/08, art. 2

Il benessere è:

“lo stato ottimale di salute di singoli individui e di gruppi di persone” considerando che

“due sono gli aspetti fondamentali che lo caratterizzano:

1) la realizzazione delle massime potenzialità di un individuo a livello fisico, psicologico, sociale, spirituale ed economico;

2) l'appagamento delle aspettative del proprio ruolo nella famiglia, nella comunità, nella comunità religiosa, nel luogo di lavoro e in altri contesti”

* WHO, *Health Promotion Glossary: new terms*, 2006

La tendenza dei processi produttivi e la distribuzione del rischio

I processi produttivi si caratterizzano per
un aumento della **flessibilità** e una crescente **frammentazione** delle filiere



centralizzazione dei poteri decisionali



regolamentazione aziendale (**standardizzazione**) e **de-regolamentazione pubblica**



cui consegue un'**individualizzazione dei rischi** e una **loro diseguale distribuzione**



con un **peggioramento delle condizioni di lavoro soprattutto dei soggetti più marginali nei contesti sociali e produttivi, a partire dai giovani.**

Cfr.

-Di Nunzio D., *Rischi sociali e per la salute. Le condizioni di lavoro dei giovani in Italia*, Roma, Ediesse, 2011

- Di Nunzio D., Hohnen P., Hasle P., Torvatn H, Øyum L., 2009, *Impact of restructuring on health and safety and quality of work life. Psychosocial risks*, Higher Institute of Labour Studies, Katholieke Universiteit, Leuven, Belgium, 2009; WORKS Project: www.worksproject.be.

Flessibilità e frammentazione

Scenario: cambiamenti a livello globale

- 1) necessità delle aziende di adattarsi alla crescente competitività di un mercato globale
- 2) necessità di seguire le esigenze mutevoli dei consumatori e del mercato, fino a preferire i processi di lavoro *on demand* e *just in time*;
- 3) necessità di introdurre le innovazioni tecnologiche e di processo sviluppate sempre più rapidamente.

Di conseguenza si assiste a un aumento della flessibilità su 4 livelli:

- 1) tra le aziende (esternalizzazioni, delocalizzazioni)
- 2) tra l'azienda e i lavoratori (aumento dei contratti a termine, lavoro autonomo e precario, stage e finte partite iva, *downsizing*)
- 3) nei tempi di lavoro (aumento del ritmo, ciclo continuo)
- 4) nelle modalità e nelle funzioni con le quali il lavoro è svolto (le modalità di lavoro cambiano frequentemente così come cambiano le competenze necessarie a svolgerli)

→ *Frequenti ristrutturazioni e cambiamenti del processo di lavoro*

Centralizzazione

Le aziende centrali nelle filiere produttive cercano **di detenere il controllo e il potere decisionale** sui 4 livelli della flessibilità:

- 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 dei tempi di lavoro
- d) sulle modalità di lavoro

→ **Perdita del controllo** sul processo produttivo per i nodi e le figure marginali delle reti produttive

La quota di capitale è concentrata nei nodi centrali datoriali (insieme al potere decisionale), mentre in quelli marginali è minore e i costi della produzione pesano essenzialmente sulla forza lavoro.

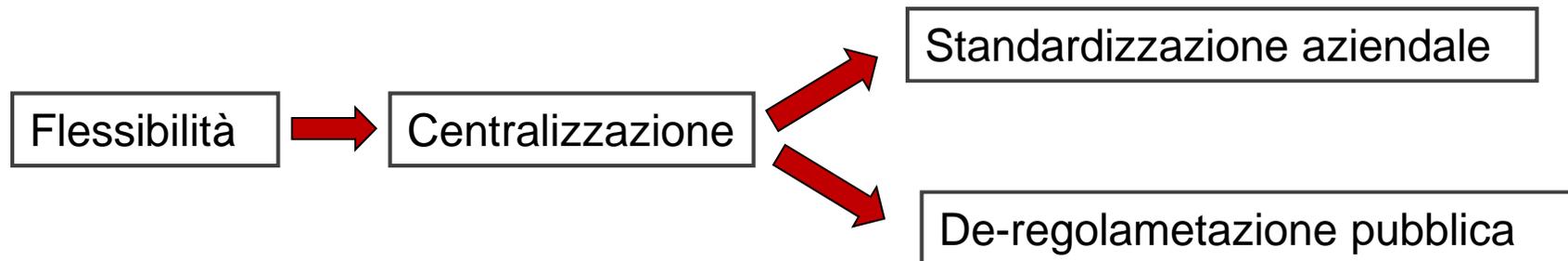
Il punto estremo di questo processo: la **concentrazione del capitale nei centri finanziari**, che separano il capitale stesso dai processi produttivi (finanzcapitalismo, Gallino, 2011).

Standardizzazione aziendale e de-regolamentazione pubblica

L'esigenza di *flessibilità* e di *centralizzazione* alimenta la diffusione di *procedure standardizzate*, accompagnando il più generale processo di *razionalizzazione*.

La standardizzazione delle procedure è vincente perché si propone di offrire a lavoratori e dirigenti vantaggi in termini di efficienza, calcolabilità, prevedibilità e controllo (Ritzer, 1997).

D'altra parte, si assiste a un generale processo di de-regolamentazione pubblica, per cui le regole e diritti collettivi vengono meno in favore di regolamentazioni aziendali o anche, come spesso nel contesto italiano, in favore di una non-regolamentazione e de-regolamentazione che rende meno chiari più feroci i rapporti tra gli attori.



Esempio: integrazione in Fiat del WCM e Ergo-Uas

Individualizzazione dei rischi e sfruttamento del lavoro

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**.

Si è affermata così una **diseguale distribuzione del rischio**, creando vari gradi di inclusione e di esclusione nel sistema di diritti e tutele collettive lungo le filiere.

Graduale ampliamento della quota degli *outsiders* rispetto a quella degli *insiders*.

Progetto **WORKS** [Work Organization and Restructuring in the Knowledge Society] (cf. Di Nunzio, 2009)
58 casi di ristrutturazione aziendali internazionali:

- 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 e dei benefici che ne derivano (es. salario del contratto nazionale).

→ Peggioramento delle condizioni e un aumento dello 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.

Organizzazione del lavoro: dimensioni di analisi e di contrattazione

a. 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.

b. 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.

c. 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).

d. 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).

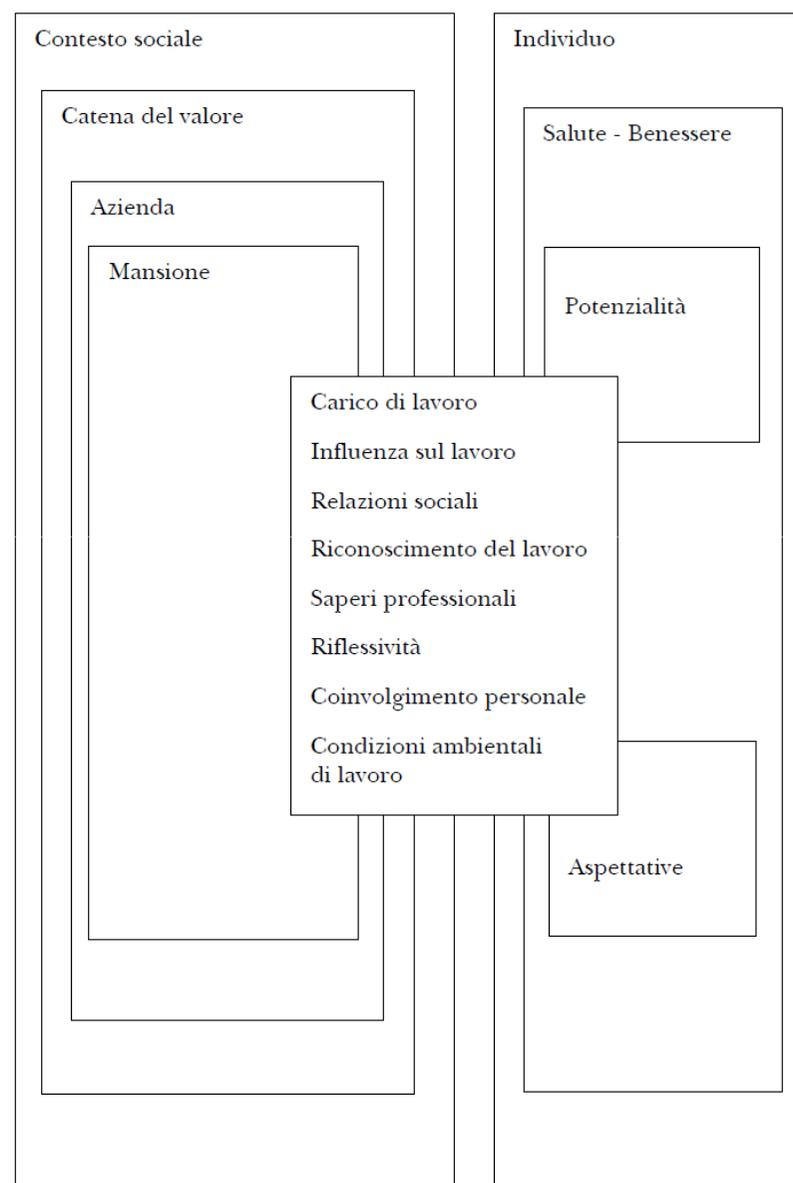
e. I saperi professionali: si intende la possibilità di valorizzare i propri saperi in merito alla professione svolta, quelli pregressi e quelli dati dall'esperienza attuale, sia teorici che pratici.

f. 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 o 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.

g. 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.

h. Le condizioni ambientali di lavoro: si intende la presenza o meno di fattori di rischio fisici, chimici, biologici.

Le condizioni di lavoro: il modello di analisi e d'intervento



Carico di lavoro

Intensità del lavoro

- Ha scadenze rigide e strette (48%)
- Non ha abbastanza tempo per svolgere il lavoro (47%)
- Sostiene un ritmo di lavoro eccessivo (60%)

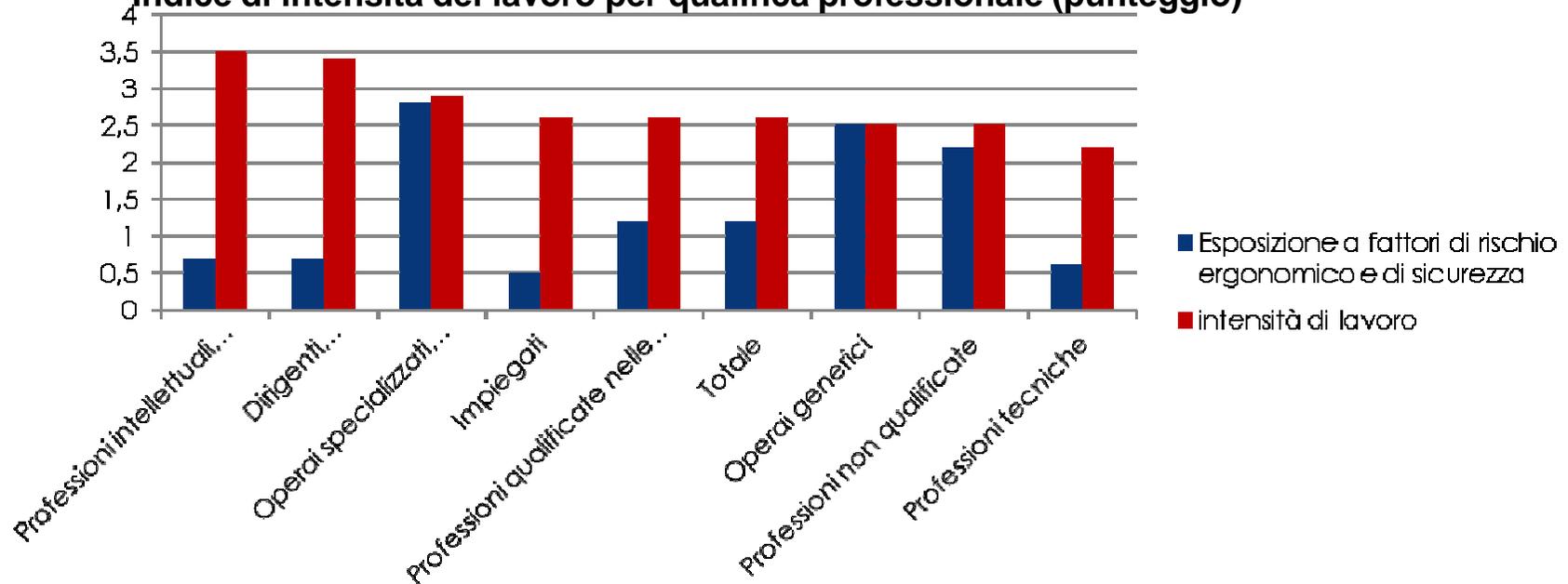
Sforzo fisico

- Lavorare in posizioni scomode (42,5%)
- Solleva carichi pesanti (35,2%)
- Lavora in condizioni di pericolo (17,8%)

Destutturazione degli orari di lavoro

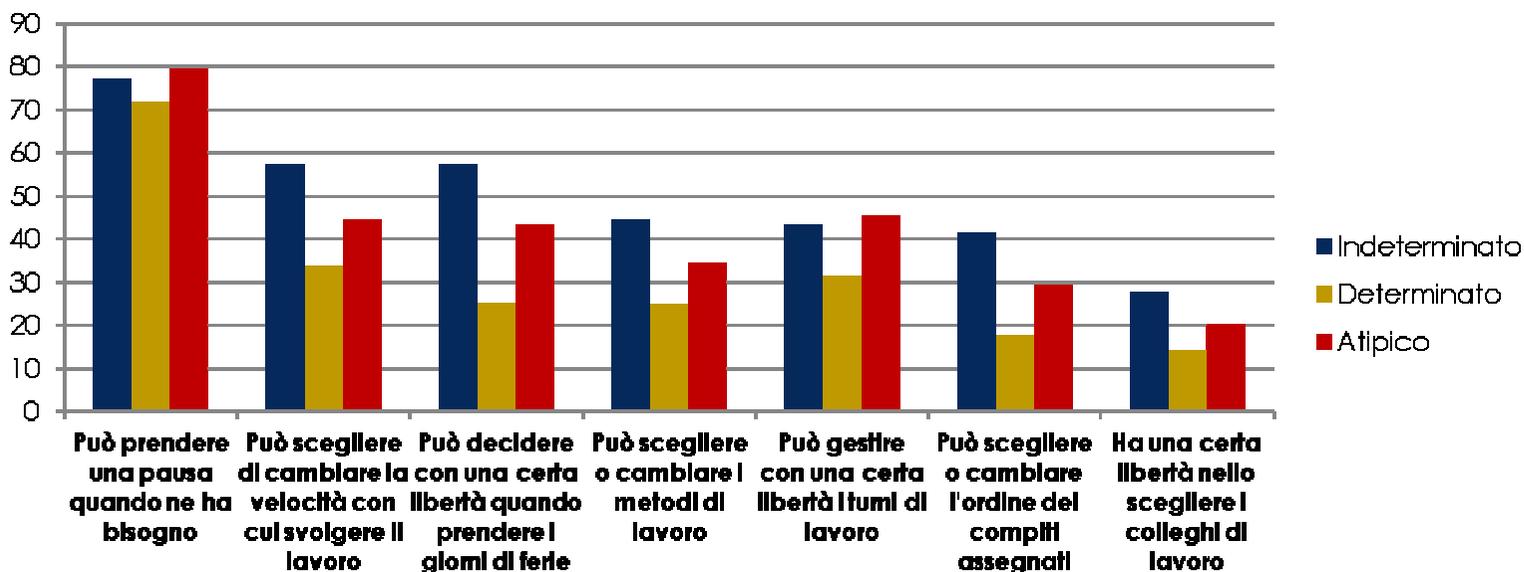
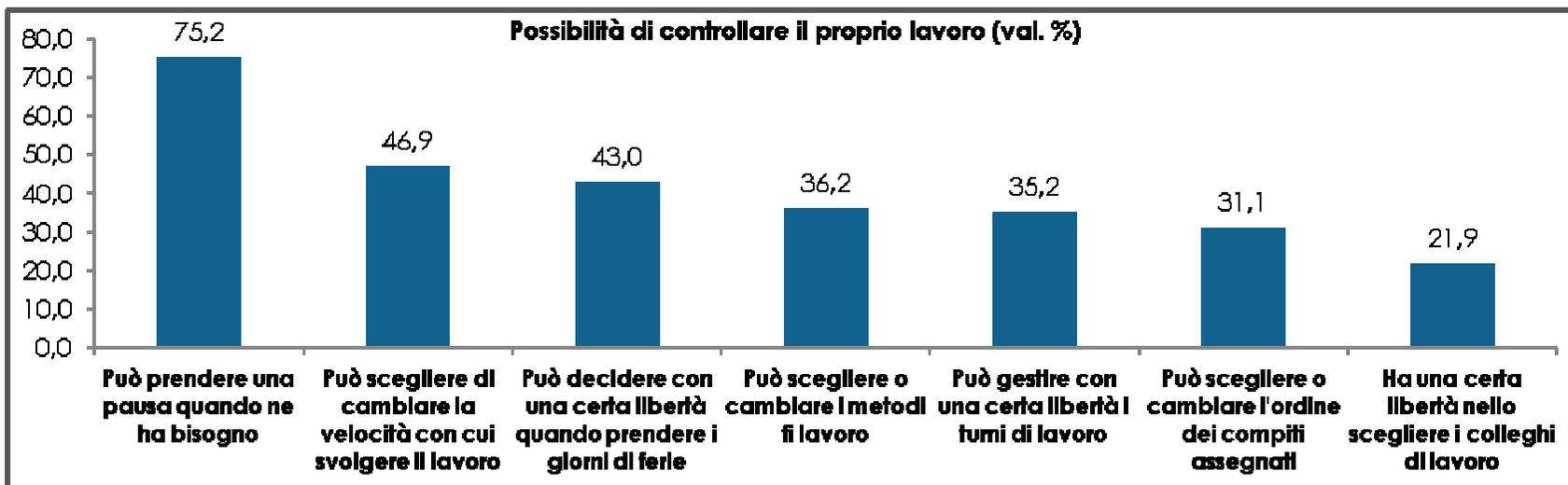
- Lavora più di 40 ore settimanali (11%)
- Lavoro a turni (37%)
- Capita di lavorare nel fine settimana (54%)

Indice di intensità del lavoro per qualifica professionale (punteggio)



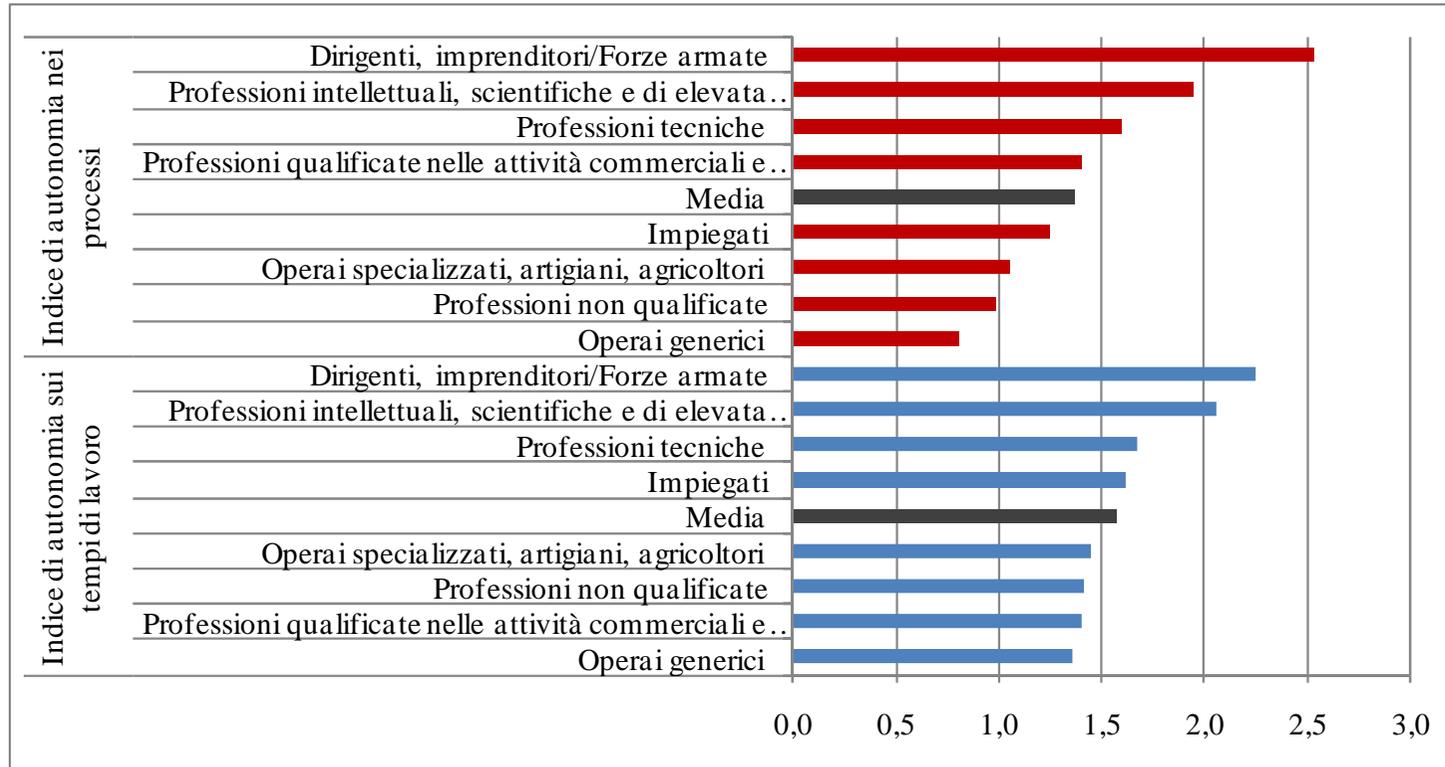
Autonomia e influenza sul lavoro

Forte subordinazione nei luoghi di lavoro. In particolare per i lavoratori a tempo determinato e atipici



Autonomia e influenza sul lavoro

Grado di autonomia sul lavoro per tipologia professionale (punteggio medio)



Relazioni sociali: isolamento e individualizzazione

Il 42% svolge il lavoro che spetterebbe ad altri

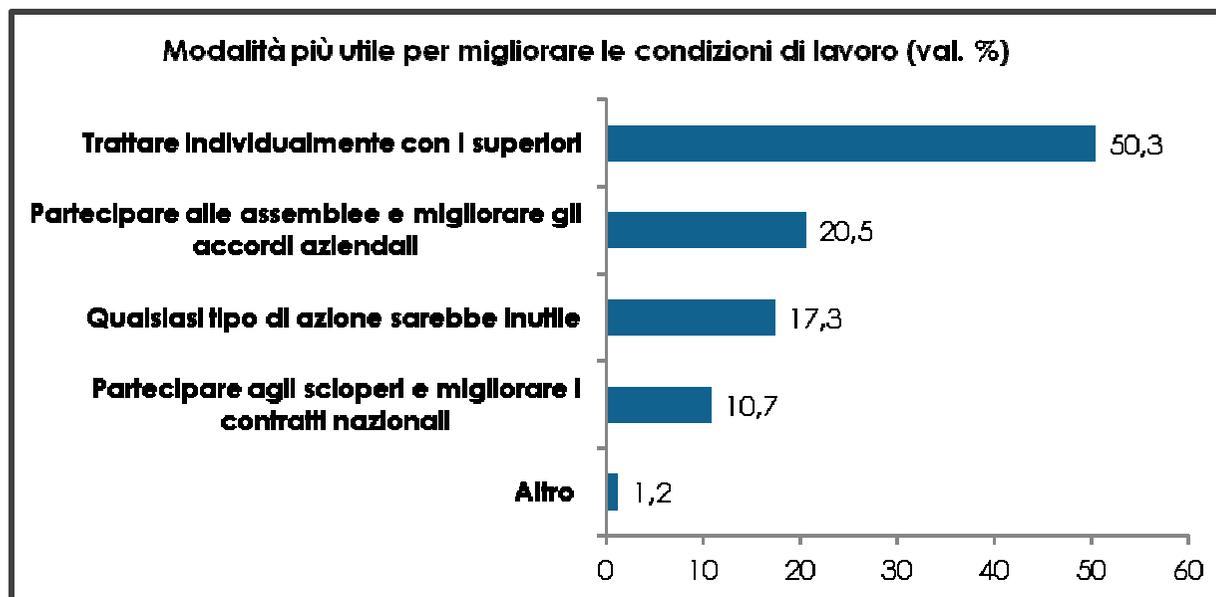
Forte marginalità all'interno dell'organizzazione del lavoro sia considerando il sistema di gestione dei rischi che le relazioni sindacali.

Iscrizione al sindacato	
Indeterminato	16%
Determinato	4,7%
Atipico	2,1%
Totale	10,1%

Partecipa alle attività sindacali il 16%.

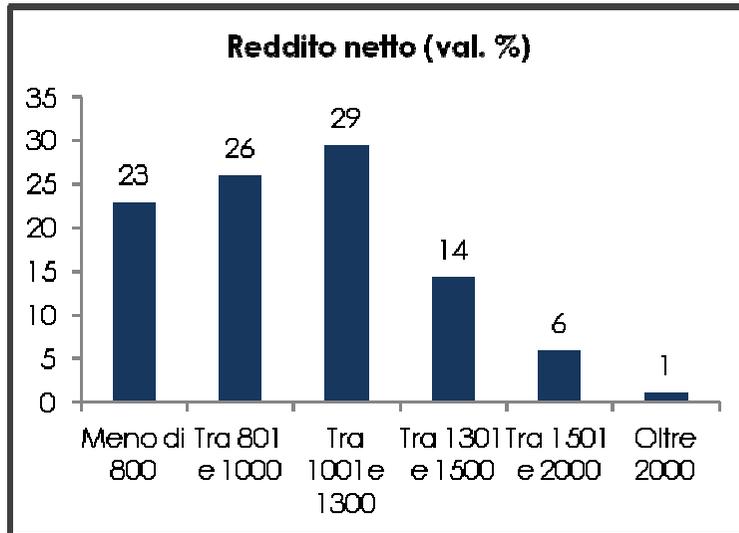
Il principale motivo di iscrizione è per la tutela dei diritti (48%), seguito dalla possibilità di avere dei servizi utili (19,6%).

Esistenza del RLS	
Si	11,5%
No	29,7%
Non so	37,1%



Riconoscimento del lavoro

Scarso riconoscimento sia dal punto di vista economico che professionale



Reddito netto per tipologia contrattuale (val. %)

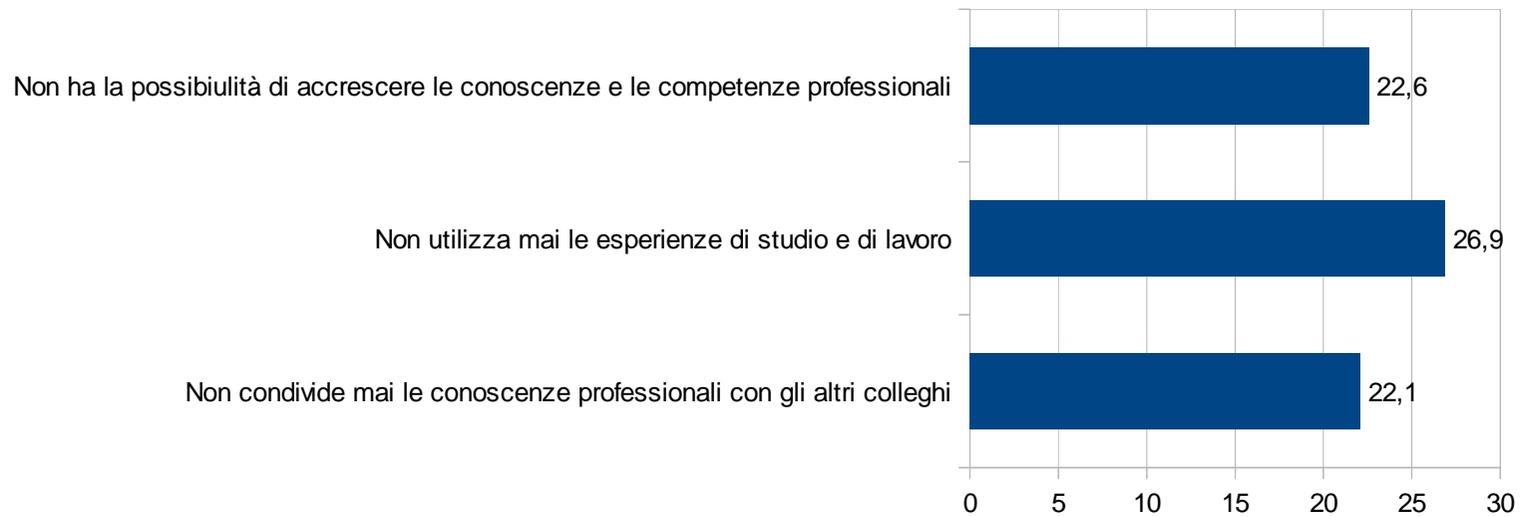
	Indeterminato	Determinato	Atipico
Meno di 800 euro	9	31	63
Tra 801 e 1000	19	36	22
Tra 1001 e 1300	39	22	10
Tra 1301 e 1500	21	9	5
Tra 1501 e 2000	10	3	0
Oltre 2000	2	0	0

In passato, il 40% si è imbattuto in forme di lavoro nero

Saperi professionali

Nel proprio lavoro 1 lavoratore su 4 non utilizza mai le esperienze pregresse di studio o di lavoro

Nel corso del proprio lavoro.... (val. %)

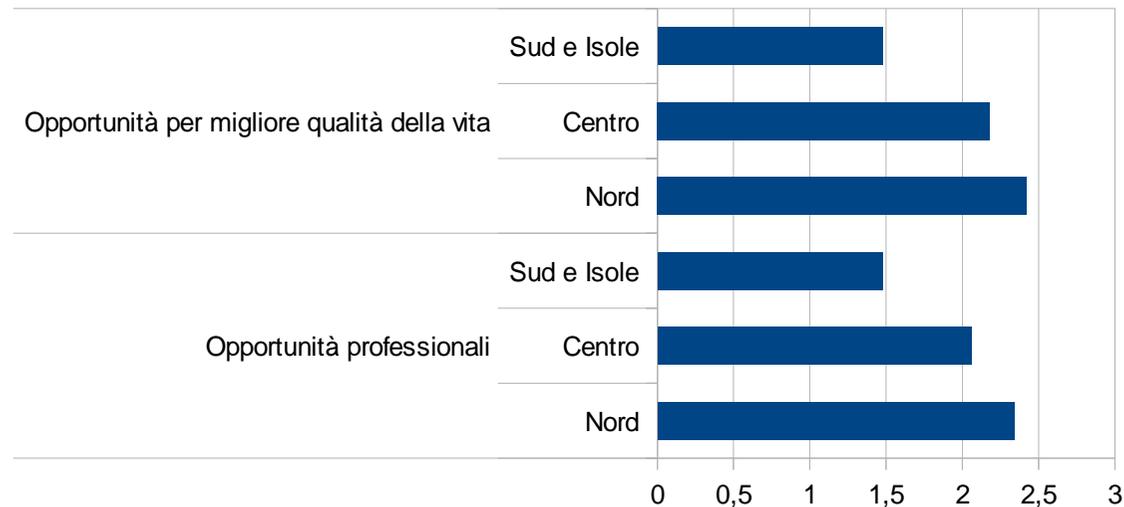


Riflessività

Un lavoratore su tre (35%) considera molto elevata la possibilità di perdere il proprio posto di lavoro entro un anno.

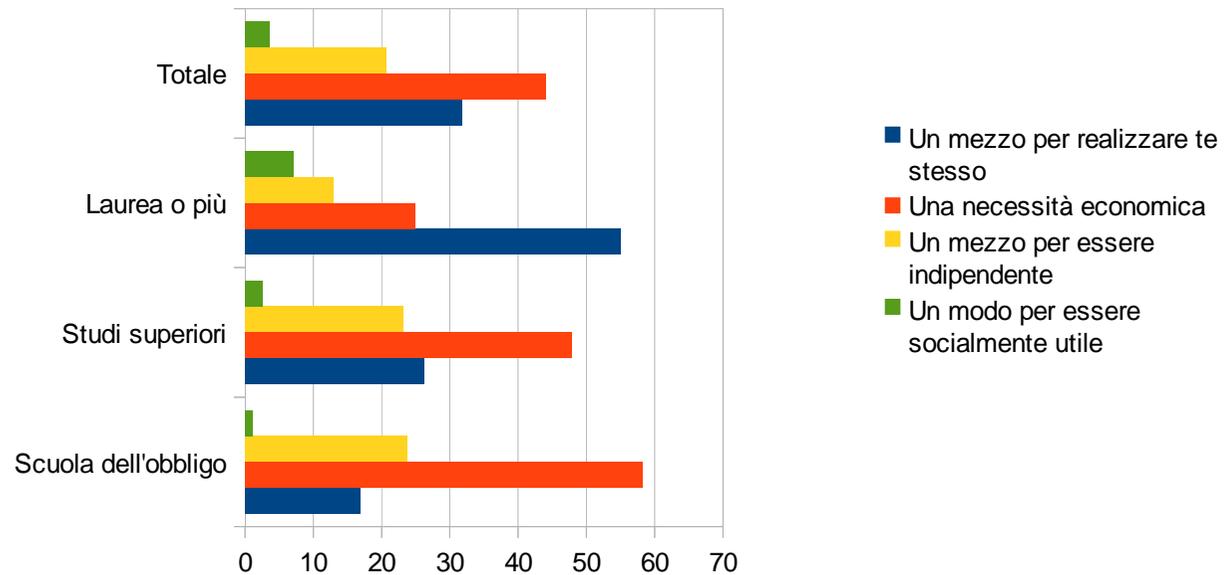
Riguardo alle opportunità professionali in termini di carriera, stabilità, pensione adeguata e aumento del salario, un lavoratore su quattro (23%) dichiara di non avere nessuna di queste opportunità.

Giudizio sulle opportunità professionali e di miglioramento della qualità del lavoro e della vita per contratto (confronto medie fra i gruppi)



Coinvolgimento personale

Senso del lavoro per livello di istruzione (val. %).
Per te il lavoro è soprattutto...



Ambiente di lavoro

Rischi fisici, chimici e biologici dell'ambiente di lavoro

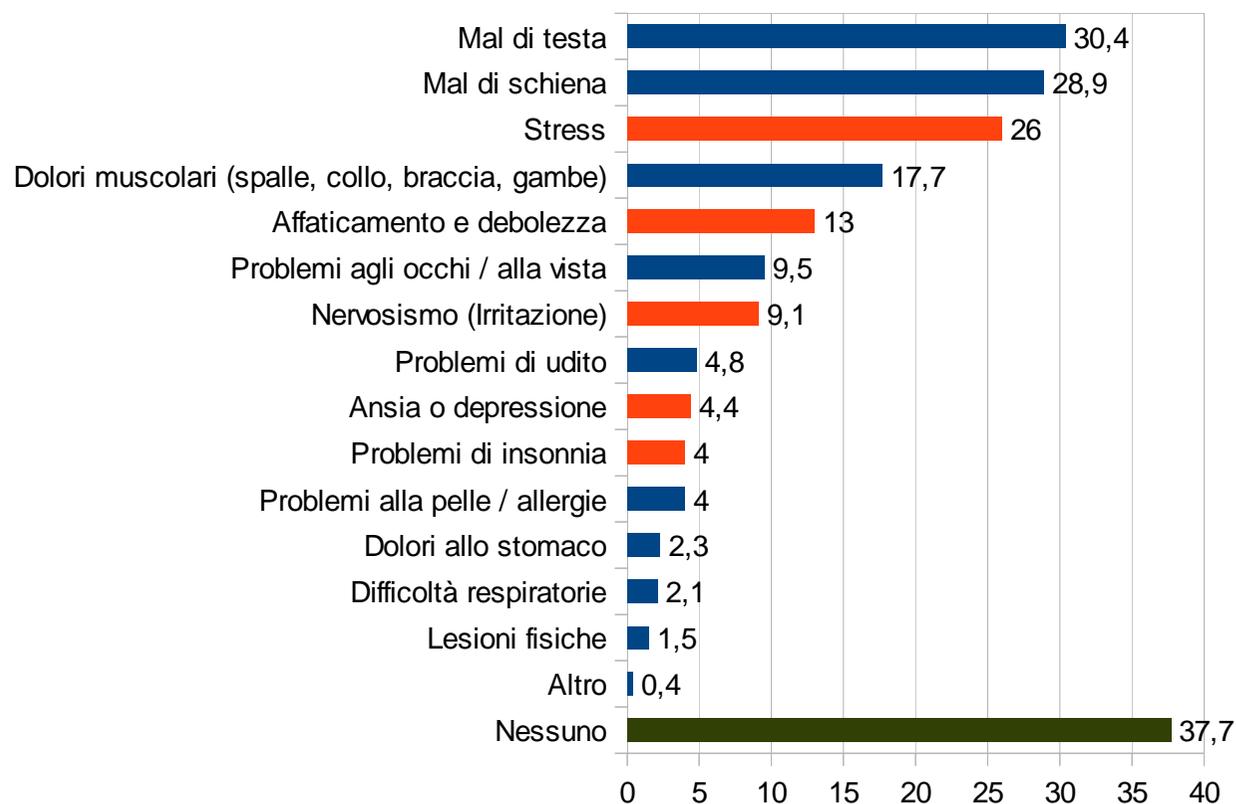


Condizioni di salute dei lavoratori

Il 62% dichiara di avere dei problemi di salute generati dal lavoro.

- Solo problemi fisici: 28%
- Solo problemi psicologici: 13%
- Compresenza di problemi fisici e psicologici: 21%

Problemi di salute **fisici** e **psicologici** correlati al lavoro (val %)



Gli operai generici sono quelli che più dichiarano sia la presenza di problemi fisici che di problemi psicologici

Infortunati sul lavoro (dati INAIL)

Nel 2010:

246.207 infortuni denunciati da lavoratori sotto i 35 anni (un infortunio su tre)

255 morti sul lavoro (un morto su tre)

Tra il 2005 e il 2009: 44.478 lavoratori sotto i 35 anni hanno subito un danno permanente

I giovani hanno il tasso infortunistico più elevato:

4,83 infortuni ogni 100 occupati per i lavoratori <35 anni

3,52 infortuni ogni 100 occupati per i lavoratori >35 anni

Profili di rischio

Rischi maggiori per i soggetti marginali

Osservando il lavoro svolto:

- professioni meno qualificate
- i lavoratori con contratto a termine

Osservando le variabili biografiche:

- chi ha un basso titolo di studio
- chi proviene da una famiglia più povera e meno istruita
- i giovanissimi (chi inizia a lavorare al di sotto dei 24 anni)
- le donne più degli uomini

		Livello di istruzione del padre			
		Basso	Medio	Alto	Totale
Livello di istruzione degli intervistati	Basso	35,3	5,5	4,3	20,0
	Medio	57,6	63,3	32,5	56,0
	Alto	7,1	31,1	63,2	24,0
	Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Osservando le variabili contestuali:

- le aziende di piccole dimensioni
- le aziende del Sud

Per una logica alternativa dello sviluppo

Estendere i diritti e le opportunità lungo i processi produttivi (.. *non basta una riforma isolata* ..)

Regolamentare i rapporti di forza lungo le filiere
(es. fase di commessa)

Assunzione chiara delle responsabilità da parte delle aziende centrali

Regolamentare la competizione tra le aziende perché sia più virtuosa

Sviluppare rappresentanze complesse inter-categoriali (es. di Sito, Territorio, Filiera)

Estendere i diritti sindacali a tutti i lavoratori

Considerare **le professioni meno qualificate come ad alto rischio**, cercando di immaginare uno sviluppo che abbia un impatto sulle fasi produttive/operative delle filiere: es. *green building*.

Innovazione e ricerca

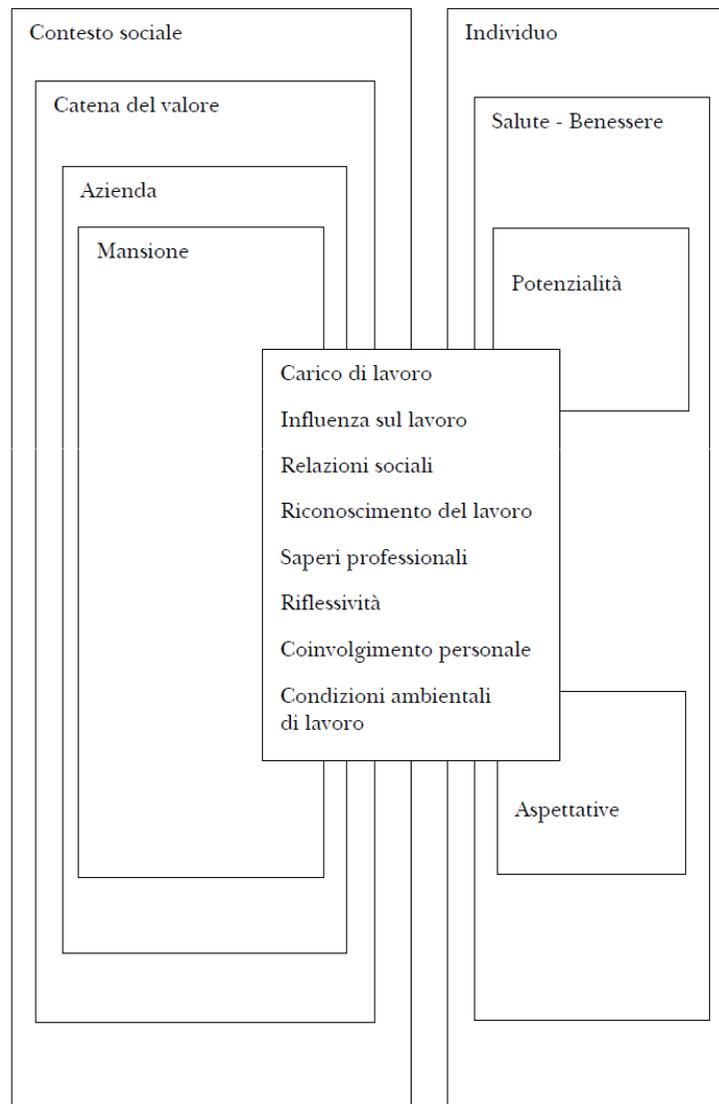
Favorire le relazioni tra le aziende e il contesto territoriale, considerando tutti gli attori che non solo favoriscono lo sviluppo (es. università), ma anche quelli del sistema di prevenzione pubblico (es. medici di base, asl, ispettori, ecc.), così come con le parti sociali datoriali e sindacali.
Programmazione collettiva con strategie di lungo termine.

Standardizzazione e regolamentazione funzionale alla tutela dei lavoratori e alla partecipazione di tutti gli attori:
- **sistemi di gestione del rischio integrati e modelli organizzativi integrati**;
- **decentramento e partecipazione** nella definizione e nell'applicazione delle regole e degli *standards*

Regolamentare il sistema finanziario (D-M-D)

Per una logica alternativa dello sviluppo

Contrattare ogni aspetto dell'organizzazione del lavoro



Per una logica alternativa dello sviluppo

Ridurre la flessibilità contrattuale in favore di quella nell'organizzazione del lavoro

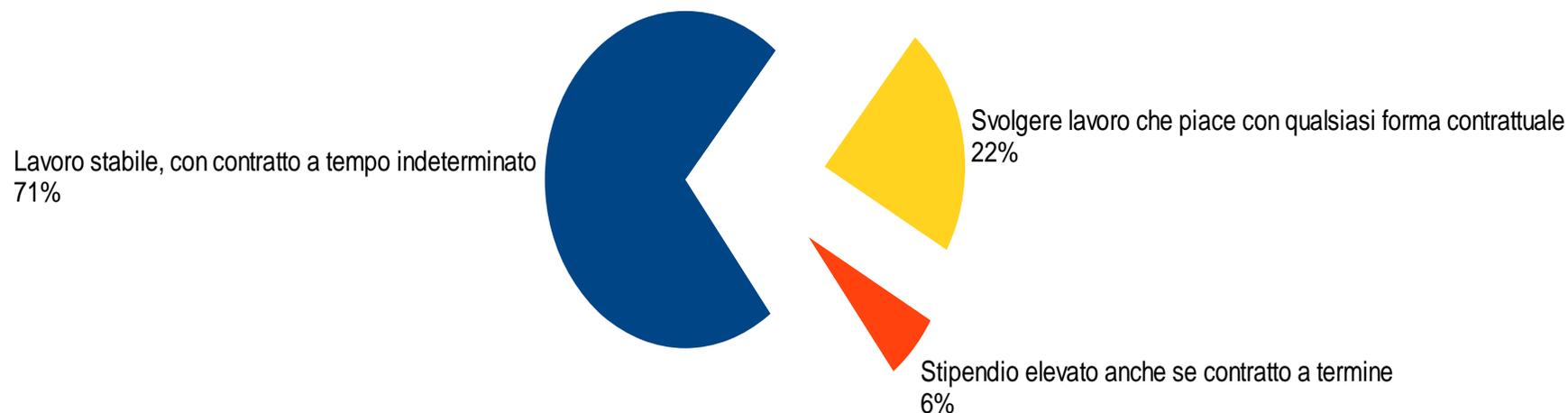
Il lavoro atipico non offre nessuna reale opportunità di autonomia ma si traduce in sfruttamento.

Aumento dei posti stabili (desiderati dal 71% dei giovani)

Valorizzazione di una minore parte di posti in cui la flessibilità sia vantaggiosa per svolgere una professione che affermi le proprie competenze e soddisfi i propri desideri (per il 22%)

Pochissimi giovani sono disposti a scambiare la stabilità solo per un salario più elevato (6,4%)

Quale è l'aspetto che conta di più nella scelta di un lavoro?



I più autonomi sono quelli con un contratto a tempo indeterminato: perseguire la flessibilità nell'organizzazione dei processi di lavoro (tempi e modalità), garantendo un contratto stabile.

Per una logica alternativa dello sviluppo

Contrastare il rischio della povertà

Esiste un gravissimo problema salariale per i giovani: aumentare le retribuzioni, aiutare gli atipici a rivendicare un salario almeno pari a quello del contratto nazionale.

Favorire l'accesso al credito per i giovani.

Agire sul contesto sociale per ridurre le disuguaglianze e favorire la mobilità culturale e sociale

Aumentare le opportunità di una buona istruzione:

- favorire l'accesso (più borse di studio)
- elevare e uniformare la qualità dei corsi
- potenziare i meccanismi di collocamento
- favorire il rapporto tipologia di istruzione – sbocchi professionali
- inserire la formazione sui temi del lavoro (diritti e tutele) fin dalla scuola primaria

Affermare una più equa e giusta distribuzione delle ricchezze in Italia:

- contrastare la concentrazione delle rendite
- contrastare la diseguale distribuzione dei redditi

Per una logica alternativa dello sviluppo

Oltre la crisi = un nuovo paradigma

Coniugare la qualità della produzione di un bene o di un servizio con la qualità della vita lavorativa.

L'obiettivo di creare "*better jobs*" [Strategia di Lisbona] non è raggiungibile senza creare "*processi di lavoro migliori*" all'interno di un nuovo paradigma di sviluppo che abbia al centro **le persone**.

**Qualità del processo produttivo:
innovazione e ricerca + diritti e democrazia**

Grazie dell'attenzione

Riferimenti:
www.ires.it

Email:
d.dinunzio@ires.it