

COINVOLGIMENTO DEI GIOVANI LAVORATORI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Introduzione

Il coinvolgimento dei giovani lavoratori nelle questioni che riguardano la salute e la sicurezza sul lavoro (SSL) è uno strumento potente, utile per migliorare le loro prestazioni professionali e incrementare la loro cultura in materia.

Affinché i giovani investano nella cultura della sicurezza sul lavoro occorre:

- indurli a occuparsi di SSL;
- responsabilizzarli;
- dar loro una voce che venga ascoltata.

Occorrerebbe dare ai giovani un lavoro sano, sicuro e adeguato alle loro capacità. È necessario che siano opportunamente formati e sottoposti a supervisione. Se devono recepire la cultura della sicurezza del luogo di lavoro in cui operano e collaborare nelle questioni che riguardano la SSL è necessario che siano attivamente coinvolti; non basta fornire loro un manuale di norme per la sicurezza.

Supportandoli, incoraggiandoli e consentendo loro di sviluppare conoscenze e competenze, comprensione e fiducia è molto più probabile che i giovani riescano a giocare un ruolo attivo nella gestione dei rischi e delle possibili malattie associate alla professione, diventando così i “campioni della salute e della sicurezza” del domani.

Comunicazione e empowerment (responsabilizzazione)

Oltre alla formazione e alla supervisione, fra le buone pratiche di approccio dei giovani alla SSL sono incluse anche:

- **la comunicazione** – un dialogo nei due sensi garantisce che le voci dei giovani lavoratori siano ascoltate e che le loro opinioni siano prese in considerazione. I giovani lavoratori saranno interessati a continuare a essere parte del processo soltanto se riscontreranno che le questioni da loro sollevate sono prese in carico e in debita considerazione.
- **l'empowerment** – ovvero consentire che i giovani lavoratori acquisiscano una padronanza tale da competere con manager e lavoratori più esperti, ma anche riconoscere che oltre alle responsabilità hanno anche dei diritti.

In futuro accadrà sempre di più che i giovani lavoratori abbiano già acquisito le basi in materia di prevenzione dei rischi a scuola e nelle università, e questo garantirà che i giovani siano più ricettivi in materia di SSL e, grazie a ciò che avranno appreso, potranno costruire qualcosa sul loro futuro luogo di lavoro.

Pratica aziendale

Gli esempi che seguono mostrano come i giovani possano essere coinvolti nella gestione del sistema di sicurezza di un'organizzazione e giocare un ruolo importante.

La salute e la sicurezza sono parte integrante della formazione dei tirocinanti della **E.ON**, società energetica del Regno Unito. Il coinvolgimento e l'impegno dei tirocinanti nella gestione della salute e della sicurezza sono altresì parte integrante del processo:

- un coordinatore di competenze contribuisce alla supervisione dei tirocinanti. Ogni tre mesi, un'analisi dei progressi, durante la quale vengono valutate le performance, dà al coordinatore di competenze l'opportunità di cogliere le opinioni dei tirocinanti riguardo a salute e sicurezza sul lavoro;
- i giovani lavoratori sono coinvolti in prima persona; i laureati, sia che seguano un percorso tecnico sia che seguano un percorso manageriale, sono impegnati nella cultura della sicurezza dell'organizzazione in cui lavorano. Per esempio, viene assegnato loro lo studio di progetti che riguardano la sicurezza nella vita reale, affinché siano in grado di dare suggerimenti migliorativi.
- i forum di comunicazione includono l'invio di sms e la pubblicazione di bollettini elettronici sulla sicurezza da parte dei manager dei tirocinanti: una combinazione di misure complementari;
- fra i metodi impiegati per responsabilizzare i tirocinanti, ci sono i forum a loro riservati costituiti da gruppi di lavoro che si occupano di strumenti e dispositivi di protezione individuale. Qui i tirocinanti più esperti trasmettono le loro conoscenze e forniscono consigli ai colleghi. Inoltre, i rappresentanti dei forum per i tirocinanti sono abitualmente invitati a partecipare alla conferenza nazionale dei rappresentanti per la salute e la sicurezza sul lavoro dei lavoratori della E.ON. In una di queste occasioni, per esempio, i tirocinanti hanno evidenziato che gli occhiali di sicurezza non venivano indossati perché non erano ritenuti "alla moda". È stato quindi deciso di fornirne un nuovo modello che è stato accettato con più favore.

L'esperienza derivante dai piani di formazione attuati nelle varie aziende suggerisce che il coinvolgimento dei giovani nella risoluzione sul loro luogo di lavoro di problemi di salute e sicurezza riscontrati nella vita reale sia più significativo e li aiuti ad apprendere più efficacemente. Questo approccio può altresì potenziare la capacità dei dipendenti di rilevare i pericoli e comprendere i processi di gestione dei rischi.

La **RWE Westfalen-Weser-Ems**, fornitrice tedesca di energia, coinvolge i propri tirocinanti del secondo anno nella formazione ai tirocinanti del primo anno. Come supporto per la preparazione della lezione in materia di SSL per i nuovi colleghi, i tirocinanti del primo anno attingono alle esperienze in fatto di incidenti sul lavoro del loro supervisore o dell'ufficio preposto alla sicurezza. Questo approccio semplice e a basso costo fornisce anche ai datori di lavoro un contributo aggiuntivo alla gestione e alla valutazione dei rischi.

La **ROK Construction**, società di costruzioni britannica, ha una cultura di empowerment che consente ai giovani lavoratori di prendersi le proprie responsabilità e occuparsi di SSL. Sulla base di un'etica aziendale che prevede che i dipendenti possano sia contribuire con proposte sia sollevare questioni, i giovani sono incoraggiati a confrontarsi con i colleghi e con i superiori. Inoltre, per far sentire la propria voce e per far prendere in considerazione le proprie idee possono ricorrere ad altre modalità quali: la politica della porta aperta, l'assistenza telefonica riservata e la compilazione di un rapporto

riservato. I mentori dei giovani lavoratori danno un ulteriore apporto divulgando le loro idee e le questioni che sollevano. I giovani lavoratori sono incoraggiati a essere attivi nei forum riservati ai dipendenti della società, e il magazine aziendale viene utilizzato per pubblicizzare i contributi dei dipendenti.

I giovani lavoratori possono avere idee più pertinenti di quelle di altri lavoratori per coinvolgere i più giovani in attività che riguardano la SSL.

In Belgio, per esempio, l'acciaieria **Arcelor** reclutava il proprio staff tramite l'agenzia per l'impiego Manpower, presso la quale i potenziali nuovi assunti dovevano completare la loro formazione in materia di SSL e conseguentemente superare un test. Tuttavia, fu riscontrato che la percentuale d'insuccesso del test era alta e che i nuovi dipendenti, a valle della formazione presso l'agenzia per l'impiego, avevano incamerato poche informazioni.

Ai giovani dipendenti dell'agenzia assicurativa **AXA** è stato invece chiesto di sviluppare uno strumento interattivo per la formazione di potenziali nuovi dipendenti presso un'agenzia per l'impiego. In seguito alla realizzazione del nuovo corso di formazione pre-assunzione e del test finale, i nuovi dipendenti sono risultati più competenti in materia di sicurezza e la percentuale di superamento del test è sensibilmente migliorata.

Il valore dato alle idee dei giovani lavoratori è stato dimostrato nel corso di un'iniziativa olandese per la formazione professionale nel settore agricolo, che vedeva coinvolti i consulenti SSL della società **Stigas**. Durante un corso di formazione sulla prevenzione dei problemi muscolo-scheletrici, agli studenti di un liceo agrario è stato chiesto di proporre una soluzione a un problema di vita reale da attuare nel corso del loro tirocinio. Le soluzioni proposte si sono rivelate spesso semplici. Per esempio, nell'ambito di un progetto di architettura del paesaggio gli studenti tirocinanti hanno suggerito di disporre il vialetto del giardino all'inizio del progetto, affinché le carriole potessero essere spinte con più facilità all'interno del luogo. La suddetta soluzione a costo zero è stata opportunamente adottata dal datore di lavoro.

Per aiutare l'azienda a identificare e gestire gli eventuali problemi, i tirocinanti della società britannica di costruzioni **Sheldon** hanno la possibilità di dialogare personalmente e con regolarità o con il direttore delle risorse umane, o con il direttore della formazione o con il direttore della SSL. In Sheldon, essendo consapevoli del fatto che gli individui hanno personalità e caratteristiche diverse gli uni dagli altri – alcuni possono essere timidi, altri invece molto sicuri di sé – sanno che possono sentirsi più in sintonia con un direttore piuttosto che con un altro, da qui la disponibilità al dialogo dei tre direttori menzionati sopra.

Sebbene gli esempi elencati provengano da grandi aziende, lo stesso genere di approccio potrebbe essere adottato da organizzazioni di ogni dimensione.

Il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori

In alcuni luoghi di lavoro è richiesta la presenza di rappresentanti dei lavoratori, sulla base di normative nazionali che ne stabiliscono con precisione i requisiti. Una buona cultura della sicurezza implica una collaborazione attiva con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e i sindacati, ove presenti. Nelle società in cui sono presenti i sindacati, i giovani dipendenti dovrebbero essere incoraggiati a iscriversi. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e i sindacati dovrebbero

essere invitati a contribuire a un programma di formazione iniziale e, per esempio durante l'attività di valutazione dei rischi, dovrebbero essere consultati su questioni di SSL che riguardano i giovani lavoratori.

Uno dei ruoli del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è fornire un canale di comunicazione tra il datore di lavoro e i dipendenti. Affinché questo sia efficace i giovani lavoratori devono essere coinvolti. Per esempio:

- i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dovrebbero parlare con i giovani lavoratori, incoraggiarli a seguire le procedure di sicurezza e aiutarli a sollevare in modo pertinente questioni che riguardano la SSL;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza potrebbe organizzare uno specifico dibattito su questioni di SSL con i giovani lavoratori o eseguire con loro un esercizio di mappatura del corpo o dei pericoli.

Fonti

- Ulteriori informazioni sugli esempi provenienti dal Regno Unito sono disponibili in: British Safety Council, *Ensuring the safety and health of young workers*, British Safety Council, London, 2010. Link: https://www.britsafe.org/sites/default/files//editor/Young_Workers_Report.pdf
- Ulteriori informazioni sugli esempi provenienti da Belgio, Germania e Olanda sono disponibili in: European Agency for Safety and Health at Work, *A safe start for young workers in practice*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007. Link: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/GPBo6/view>
- European Agency for Safety and Health at Work, *E-fact 7 — Worker safety representatives and the protection of young workers*. Link: <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/efact07/view>
- Pagine web EU-OSHA sulla partecipazione dei lavoratori: <https://osha.europa.eu/en/topics/worker-participation>
- Pagine web EU-OSHA su management e leadership: <https://osha.europa.eu/en/topics/management-leadership>
- Pagine web EU-OSHA sui giovani: http://osha.europa.eu/en/priority_groups/young_people