PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6102 di Mercoledì 17 giugno 2026

Giovani lavoratori e sicurezza: come cambia la percezione del rischio

Esperienza limitata, bias di invulnerabilità e nuove modalità di apprendimento influenzano il rapporto dei giovani con la sicurezza sul lavoro. Comprendere queste dinamiche aiuta a costruire una prevenzione più efficace.

La presenza delle nuove generazioni nel mondo del lavoro sta modificando profondamente dinamiche organizzative, stili comunicativi e modalità di apprendimento. Anche il tema della salute e sicurezza sul lavoro è interessato da questi cambiamenti. I lavoratori più giovani, appartenenti prevalentemente alla Generazione Z (nati tra il 1997 e il 2012) e alla parte più giovane dei Millennials, mostrano infatti caratteristiche peculiari nella percezione del rischio, nell'accettazione delle procedure di sicurezza e nella gestione dei pericoli.

Comprendere tali differenze non significa attribuire maggiore o minore attenzione alla sicurezza a una specifica fascia d'età, ma riconoscere che fattori psicologici, culturali e sociali influenzano il modo in cui il rischio viene percepito e affrontato. La letteratura scientifica evidenzia come i giovani lavoratori rappresentino una categoria particolarmente vulnerabile agli infortuni, non soltanto per la minore esperienza professionale, ma anche per specifiche dinamiche cognitive e relazionali che caratterizzano le prime fasi della vita lavorativa.

La percezione del rischio non è sinonimo di rischio reale. Essa rappresenta il processo attraverso cui un individuo valuta la probabilità e la gravità di un potenziale danno.

Già gli studi pionieristici di Daniel Kahneman e Amos Tversky hanno dimostrato che le persone non prendono decisioni sulla base di valutazioni esclusivamente razionali, ma utilizzano scorciatoie cognitive (euristiche) che possono condurre a sottostimare o sovrastimare il pericolo. In ambito lavorativo, tale fenomeno assume particolare rilevanza poiché il comportamento sicuro dipende in larga misura da come il lavoratore interpreta i segnali di rischio presenti nell'ambiente.

Secondo il modello di Slovic (1987), la percezione del rischio è influenzata da fattori emotivi, esperienziali e sociali oltre che da dati oggettivi. Un pericolo poco conosciuto o scarsamente sperimentato tende infatti a essere percepito diversamente rispetto a un rischio già vissuto direttamente.

Numerose ricerche internazionali mostrano che i giovani lavoratori presentano tassi di infortunio superiori rispetto ai colleghi più esperti. Le cause sono molteplici:

- limitata esperienza operativa;
- minore conoscenza dei processi organizzativi;
- difficoltà nell'identificare precocemente le situazioni pericolose;

- maggiore propensione ad accettare richieste lavorative rischiose;
- ridotta capacità di riconoscere i propri limiti professionali.

Diversi studi condotti su lavoratori tra i 12 e i 25 anni, hanno evidenziato come molti giovani siano in grado di riconoscere i principali fattori di rischio ma mostrino minore sicurezza nel segnalare pericoli, errori o condizioni non conformi ai propri responsabili. La mancanza di fiducia nel comunicare problemi di sicurezza emerge come uno dei principali elementi di vulnerabilità.

Pubblicità

Tale fenomeno è particolarmente rilevante nelle organizzazioni caratterizzate da forte distanza gerarchica, dove il timore di apparire incompetenti può ridurre la propensione alla segnalazione.

Uno degli aspetti maggiormente studiati dalla psicologia della sicurezza riguarda il cosiddetto "bias di invulnerabilità".

Tra i giovani lavoratori può esserci la tendenza a sviluppare una percezione soggettiva di invulnerabilità, ovvero la convinzione implicita che gli eventi negativi abbiano minori probabilità di verificarsi a proprio danno rispetto ad altri individui. Questa convinzione può portare a sottovalutare il rischio, a trascurare procedure di sicurezza o a non intervenire quando vengono osservate situazioni pericolose.

Il fenomeno non deve essere interpretato come irresponsabilità, bensì come una caratteristica psicologica frequentemente associata alle prime fasi dell'età adulta, quando l'esperienza diretta di eventi avversi è ancora limitata.

Le differenze tra generazioni non riguardano soltanto la percezione del rischio ma anche il modo in cui viene costruita la cultura della sicurezza.

I lavoratori appartenenti alle generazioni più mature hanno avuto modo di sviluppare il proprio approccio alla sicurezza attraverso l'esperienza diretta, l'osservazione di incidenti e l'apprendimento sul campo, oltre che su programmi di formazione ampliati e implementati nel tempo, soprattutto a seguito dell'incremento della consapevolezza collettiva su queste tematiche e la conseguente istituzionalizzazione di una cultura della sicurezza.

Le nuove generazioni sono cresciute in un contesto caratterizzato da elevata digitalizzazione, accesso immediato alle informazioni e apprendimento interattivo. I giovani adulti mostrano generalmente una maggiore sensibilità verso il benessere psicologico, la qualità della vita lavorativa e la partecipazione attiva ai processi decisionali. Tuttavia, possono manifestare minore tolleranza verso modelli formativi esclusivamente prescrittivi o basati sulla semplice trasmissione di norme.

Ciò implica che i tradizionali corsi di sicurezza, centrati prevalentemente sugli obblighi normativi, potrebbero risultare meno efficaci rispetto a percorsi formativi che favoriscano coinvolgimento, simulazione, feedback immediato e partecipazione attiva.

La letteratura sulla sicurezza organizzativa evidenzia come il comportamento dei giovani lavoratori sia fortemente influenzato dal cosiddetto "safety climate", ossia la percezione condivisa dell'importanza attribuita alla sicurezza all'interno dell'organizzazione.

I lavoratori tendono ad adottare comportamenti sicuri quando percepiscono che dirigenti, preposti e colleghi attribuiscono un valore reale alla prevenzione e non considerano la sicurezza un ostacolo alla produttività.

Per i giovani lavoratori questo aspetto assume un'importanza ancora maggiore. Nelle prime fasi di inserimento professionale, infatti, il comportamento osservato nei colleghi più esperti costituisce un potente modello di apprendimento. Se le regole vengono sistematicamente aggirate o minimizzate, il neoassunto tenderà rapidamente a normalizzare tali pratiche.

Le evidenze scientifiche suggeriscono alcune linee di intervento particolarmente efficaci:

1. Formazione esperienziale: l'apprendimento basato su simulazioni, casi reali e scenari interattivi favorisce una maggiore interiorizzazione del rischio rispetto alla semplice esposizione teorica.

2. Leadership inclusiva: i giovani lavoratori devono sentirsi autorizzati a esprimere dubbi, segnalare criticità e chiedere chiarimenti senza timore di giudizi negativi.

3. Mentoring e affiancamento: la presenza di lavoratori esperti che fungano da modello positivo facilita la costruzione di comportamenti sicuri e rafforza il senso di appartenenza organizzativa.

4. Comunicazione partecipativa: coinvolgere i giovani nella definizione delle procedure e nelle attività di miglioramento della sicurezza aumenta il senso di responsabilità e l'adesione alle misure preventive.

5. Utilizzo di strumenti digitali: applicazioni, microlearning, realtà virtuale e piattaforme interattive possono rappresentare strumenti particolarmente efficaci per raggiungere le nuove generazioni e migliorare la consapevolezza dei rischi.

Le differenze generazionali nella percezione del pericolo non devono essere interpretate come una contrapposizione tra lavoratori più giovani e più esperti. Al contrario, rappresentano un'opportunità per ripensare le strategie di prevenzione alla luce delle trasformazioni culturali e sociali in atto.

La sicurezza sul lavoro non dipende esclusivamente dalla conoscenza delle regole, ma dalla capacità delle organizzazioni di costruire contesti nei quali il rischio venga riconosciuto, discusso e gestito collettivamente. In tale prospettiva, comprendere come i giovani percepiscono il pericolo significa investire in una cultura della sicurezza più inclusiva, partecipativa ed efficace.

Massimo Servadio

Psicoterapeuta sistemico relazionale, Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni, Esperto in Psicologia della Salute Organizzativa e Psicologia della Sicurezza Lavorativa.

Licenza Creative Commons
I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

---

www.puntosicuro.it