

Ambiente di lavoro e mobbing

Presentati i risultati di uno studio, realizzato dall'Ispesl, in aziende metalmeccaniche.

Pubblicità

I rapporti tra organizzazione aziendale e fenomeni di mobbing nel settore metalmeccanico sono stati indagati nell'ambito del progetto Ispesl "Studio sull'incidenza dei costi diretti ed indiretti riferibili alle patologie da mobbing" e illustrati in un convegno svoltosi a Verona il 5 aprile 2007.

Il progetto, per il quale era referente il servizio Spisal Azienda Ulss 20 di Verona, è stato realizzato in collaborazione con la Fondazione Istituto per il Lavoro ? IpL e l'Università di Verona.

Gli aspetti dell'organizzazione aziendale sono stati analizzati svolgendo una ricerca in tre regioni italiane in diversi settori al fine di identificare le variabili organizzative predisponenti i casi di mobbing.

In particolare, l'analisi organizzativa è stata sperimentata in Campania nel pubblico impiego, in Emilia-Romagna in Call Center Telefonici e in Veneto nel settore metalmeccanico.

Lo stato di malessere/benessere delle organizzazioni aziendali è stato indagato mediante ricerca documentale e somministrazione del questionario "Le persone ed il lavoro", realizzato dall'Ispesl. Questa fase di lavoro ha avuto inizio nel mese di gennaio 2006 e si è conclusa nel mese di ottobre 2006.

Il convegno di Verona ha presentato i risultati relativi al settore metalmeccanico.

Volendo delineare un profilo sociale della figura "tipo" che risulta soggetta a molestie e/o violenze psicologiche nel settore metalmeccanico, così come risulta dal campione esaminato in provincia di Verona, sono individuate le seguenti caratteristiche: si tratta di persone di genere maschile (79,4%), di nazionalità italiana (96,2%), con un'età compresa tra i 26 e i 45 anni (72,1%), in possesso di un diploma di scuola media inferiore (47,6%) o superiore (46,9%), inserite in aziende medio-grandi con un contratto a tempo indeterminato (92,6%), coniugate o conviventi (59,3%).

Tra i lavoratori che hanno subito violenze psicologiche la maggioranza sostiene di avere un adeguato carico di lavoro (53%), seppure la percentuale di coloro che ritengono di essere sovraccaricati sia piuttosto elevata (45,6%).

I lavoratori metalmeccanici vessati sembrano avere una maggiore percezione del rischio occupazionale o comunque di incertezza in riferimento ai prossimi due anni.

I lavoratori che sostengono di aver subito molestie e/o violenze in ambito lavorativo manifestano una percezione di peggioramento del livello di sicurezza azienda.

Allo stesso modo i più ritengono mediocre o scarso il livello di attenzione dell'impresa alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (53,1%).

Negativo il ritorno relativo alla formazione: il 27,5% dei lavoratori metalmeccanici vessati dichiara di non aver mai seguito corsi di formazione in materia di salute e sicurezza.

Ad un quesito successivo il dato viene confermato, in quanto il 22,4% del campione veneto sostiene di non aver ricevuto adeguate informazioni sui rischi specifici e sulle misure di prevenzione e protezione in uso in azienda.

Dai dati analizzati sembra emergere inoltre un nesso importante fra la gestione delle risorse umane e il verificarsi di molestie e violenze psicologiche in ambiente di lavoro.

L'organizzazione del lavoro viene ritenuta non adeguata dal 65,6% dei lavoratori e dal 69,8% dei lavoratori vessati. Essi

dichiarano di ricevere ordini e istruzioni ambigui e contraddittori.

Dalla sezione del questionario destinata esclusivamente ai lavoratori che si ritengono vessati emerge che in gran parte dei casi, gli episodi di vessazione psicologica sono imputati ai superiori (59,8%). C'è inoltre il 32,7% dei lavoratori vessati che indica i colleghi come origine del problema.

Fra i motivi che possono aver portato al verificarsi di vessazioni (era possibile dare fino ad un massimo di 4 risposte) per i più si annoverano:

- l'inadeguatezza dei superiori nella gestione del personale (69,8%),
- I cambiamenti organizzativi (31,2%)
- la discrezionalità nella gestione del personale (31%)

Le relazioni del Convegno sono consultabili [qui](#).

[Il documento è consultabile anche nella [Banca Dati di PuntoSicuro](#).]



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).