

**69° Congresso Nazionale
Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale**
SVILUPPO DELLA MEDICINA DEL LAVORO NELLA SOCIETÀ IN RAPIDO CAMBIAMENTO
Montesilvano (PE), 26-28 ottobre 2006
a cura di Paolo Boscolo, Mario Di Gioacchino, Luca Di Giampaolo, Andrea Antonucci
POSTER MANCANTE

L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E MOBBING: APPLICAZIONE DI UNA PROCEDURA CONOSCITIVA IN AMBITO SANITARIO

M.R. Martire¹, G. Lo Cascio², D. Picciotto², N. Lo Cascio¹

¹ Ufficio Medico Competente - AOUP - Via del Vespro 143 - 90127 Palermo

² Dipartimento di Medicina Clinica e delle Patologie Emergenti - Sez. Medicina del Lavoro Via del Vespro 143 - 90127 Palermo

Corrispondenza: M.R. Martire - Ufficio Medico Competente - Via del Vespro 143 - 90127 Palermo

WORK ORGANIZATION AND MOBBING: APPLICATION OF COGNITIVE METHODOLOGY IN MEDICAL CIRCLE

Key words: mobbing, organization, work.

ABSTRACT. Mobbing is a phenomenon produced for the most part by factors related to work organization. During the medical control of workers in University Policlinic Hospital of Palermo, we used a methodology (in advance applied with effectiveness by ISPESL in other institutions) that is able to evidence factors of work organization causing Mobbing.

338 out 2060 workers (total staff) with different professional figures were recruited. We evidenced the working classes that had more troubles about communications of business information, about interpersonal relationships at work with top manager, with other members of team and with colleagues. Particularly doctors and OTA, in worrying percentage, stated that they suffered psychological molestations.

Aim of our study was to assay a procedure that, even if it doesn't identify proclaimed mobbing phenomenon, enables us to acquire information about relationships between business management and workers and organizational aspects perceiving by subordinates.

A 1 level study about a phenomenon in expansion is very useful to recognize preventively intentionally made mobbing actions.

INTRODUZIONE

Accanto ai già noti rischi comportanti danno per la salute dei lavoratori (chimici, fisici e biologici), vanno assumendo maggiore interesse tutta una serie di problematiche legate all'organizzazione del lavoro potenzialmente determinanti o favorevoli situazioni mobbizzanti. L'attenzione per questi aspetti, peraltro, era già stata posta dalla legge di riforma sanitaria 833 del 1978, laddove individuava nel quarto gruppo di fattori di rischio alcune situazioni che possono giocare un ruolo determinante nell'insorgenza di disturbi psichici legati all'organizzazione del lavoro: ripetitività, monotonia, turni, autoritarismo, competitività.

Atti che, spesso insiti nell'organizzazione del lavoro, vengono, talora, volutamente attuati configurando il cosiddetto mobbing strategico.

Da qui la necessità di considerare il mobbing come "rischio generico" e, quindi, meritevole di valutazione al pari degli altri rischi lavorativi.

Ecco che allora presso l'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico di Palermo (AOUP), è stato applicato un percorso metodologico atto ad evidenziare il disagio come elemento intrinseco del "sistema azienda" attraverso la somministrazione di un questionario già validamente applicato dall'ISPESL presso altre aziende.

MATERIALI E METODI

In corso di sorveglianza sanitaria volta ai dipendenti dell'AOUP di Palermo, presso l'Ufficio del Medico Competente, è stato somministrato, in maniera random, un questionario di 36 domande, cartaceo ed auto-compilato, comprendente, oltre le domande sui caratteri demografici e l'inquadramento attuale, anche le variabili legate al fenomeno mobbing, classificate in tre grandi aree: 1) mansioni e condizioni di lavoro 2) relazioni interpersonali e comunicazione d'impresa 3) clima organizzativo.

Una procedura utile ad identificare potenziali azioni mobbizzanti, legati all'organizzazione del lavoro, ai sistemi di comunicazioni interaziendali, all'impiego idoneo delle proprie competenze.

RISULTATI

Sono stati intervistati 338 (16.5%) dipendenti su una popolazione totale di 2060, appartenenti a varie figure professionali: amministrativi (18%), biologi (3%), dirigenti medici (22%), infermieri professionali (31%), medici universitari (13%), operatori tecnici (6%), OTA (6%), tecnici di laboratorio (2%). Il 57% di sesso maschile, il 43% femminile. Di questi il 77% ha dichiarato di svolgere mansioni corrispondenti alla propria qualifica, il 13% attività superiori, il 5% inferiori, un altro 5% al momento non svolge alcuna attività. Il 47% dei dipendenti ha giudicato adeguato il carico di lavoro, il 47% lo ritiene in sovraccarico, l'1% sottocarico, il 5% non ha risposto. In particolare infermieri professionali, amministrativi e tecnici di laboratorio sono le categorie che più hanno denunciato un sovraccarico di lavoro. Giudicate inadeguate dal 38% dei dipendenti le informazioni e le comunicazioni relative ai programmi aziendali. Il 45% ha definito inadeguati i sistemi di comunicazione in uso in azienda, il 50% adeguati, il 5% non ha risposto. Dati che denunciano una scarsa partecipazione dei dipendenti, in termini informativi, alle strategie dell'impresa. Il sistema relazionale ha evidenziato un 4% di situazioni conflittuali nelle relazioni con il superiore, con i colleghi o con i collaboratori; nel 77% dei casi le relazioni erano considerate collaborative, nel 31% dei casi formali i rapporti con i superiori, con i colleghi e con i diretti collaboratori (Tab. I).

Tabella I. Relazioni interpersonali

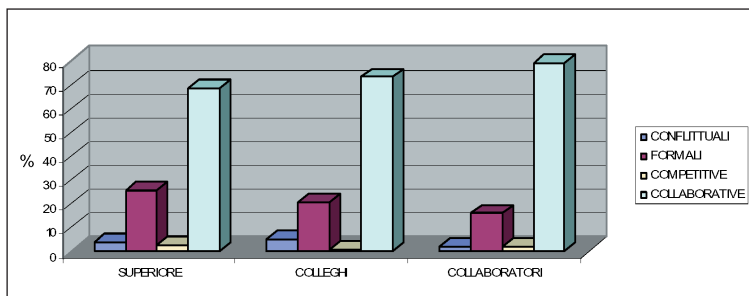
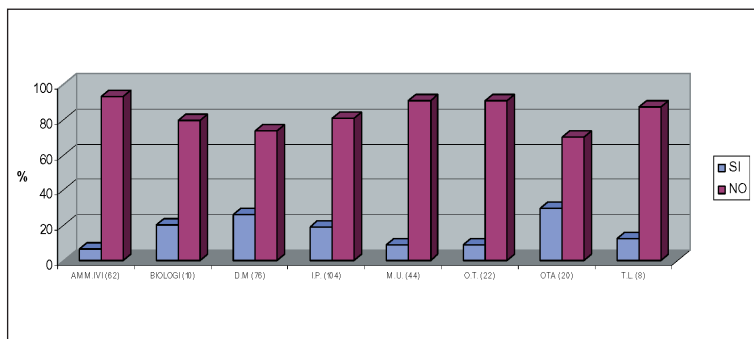


Tabella I. Relazioni interpersonali



In particolare i tecnici di laboratorio (25%) e gli OTA (20%) sono le classi che hanno denunciato situazioni conflittuali nei rapporti con il superiore. Un dato che, anche se non in percentuale rilevante, è pur sempre significativo indice di disagio. Dirigenti medici, per il 13%, e tecnici di laboratorio, per il 25%, dichiarano di vivere situazioni conflittuali con i propri colleghi, mentre il 36% dei dirigenti medici ha risposto di vivere situazioni conflittuali con diretti collaboratori. Tutte le altre classi hanno dichiarato rapporti di tipo formale con il superiore, con i colleghi e con i diretti collaboratori. Le molestie psicologiche hanno coinvolto direttamente il 14% del campione testato e considerando i singoli campioni, sono gli OTA (30%) ed i dirigenti medici (26%) ad avere dichiarato di subire o avere subito molestie psicologiche (Tab. II).

Risultati preoccupanti, considerando che il campione esaminato è stato solo di 338 soggetti, che denunciano un ambiente le cui problematiche organizzative potrebbero generare situazioni mobbizzanti. Il 29% dei soggetti non si sente apprezzato per il lavoro svolto e il 30% non ha mai ricevuto alcun riconoscimento per i risultati raggiunti. Solo il 67% ha dichiarato di sentirsi apprezzato per il proprio lavoro ed il 53% ritiene di

poter avere prospettive di crescita professionale. Relativamente allo stato di salute, a fronte del 10% che considera il proprio stato mediocre, il restante personale si attesta su giudizi che vanno dal buono all'ottimo. Il 2% si dichiara depresso, il 9% avvilito e il 15% indifferente.

DISCUSSIONE

I dati ottenuti sottolineano come le situazioni generanti disagio lavorativo e/o mobbing debbano essere affrontate all'interno delle realtà lavorative in cui si opera e che l'attenzione non va rivolta solo alla singola vittima di vessazioni ma all'intero assetto lavorativo. Da qui la necessità di applicare procedure di carattere preventivo che possano valutare il mobbing e tutti gli altri fenomeni ad esso correlabili come "rischio generico", al pari di altri rischi già codificati. Il metodo da noi applicato ci ha permesso di acquisire informazione sulle relazioni esistenti tra management aziendale e dipendenti e soprattutto su come alcuni degli aspetti organizzativi vengono percepiti dai dipendenti. Ha reso possibile la conoscenza di alcuni aspetti della nostra AOUP quali alterazioni delle relazioni interpersonali, molestie psicologiche subite, carico di lavoro, scarsa comunicazione che, per quanto non percentualmente rilevanti, sicuramente rappresentano delle situazioni potenzialmente mobbizzanti da attenzionare con maggiore diligenza. Quindi un primo approccio conoscitivo mirato ad identificare e valutare il disagio lavorativo e/o mobbing come "rischio generico"

BIBLIOGRAFIA

- 1) Monasteri P. Vessazioni sul posto di lavoro, Milano, Giuffrè. 2000.
- 2) Vacconi R. Stress, mobbing e dintorni *Economia & Management* n. 6 -20033.
- 3) Dr.ssa M.R. Martire. Tesi di specializzazione in Medicina del Lavoro: Mobbing e violenza psicologica sul posto di lavoro: valutazione del rischio e ruolo del medico competente. Università degli Studi di Palermo. 2005.

ERRATA CORRIGE

Si segnala che nell'ultimo numero del *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia* (Volume XVIII n. 3 di luglio-settembre 2006) dedicato alle relazioni e comunicazioni del 69° Congresso della SIMLII, nell'ambito della relazione pubblicata da pag. 248 a pag. 251, dal titolo "Linee guida di sorveglianza sanitaria dopo la Direttiva Europea sui campi elettromagnetici", il nome dell'Autore Rossi è Paolo (si riporta di seguito la corretta versione del titolo con gli Autori e le relative affiliazioni).

F. Ottenga¹, A. Giovanazzi², P. Rossi³

Linee guida di sorveglianza sanitaria dopo la Direttiva Europea sui campi elettromagnetici

¹ Cattedra e Scuola di Specializzazione in Medicina del Lavoro dell'Università di Pisa

² U.O.P.S.A.L. - Trento

³ ISPESL, Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro, Roma