



## CONDIZIONI DI LAVORO IN LOMBARDIA: INDAGINE SUL DISAGIO LAVORATIVO IN RELAZIONE A POTENZIALE "RISCHIO STRESS" E "RISCHIO MOBBING"

Rota D.

P. Campanini (1), D. Rota (2), S. Bontempelli (3), M.G. Cassitto (4), A. Corti (5), R. Giglioli (4), S. Punzi (4), G. Costa (1-4)

(1) Dipartimento di Medicina del Lavoro - Clinica del lavoro "L. Devoto", Milano, Università degli Studi di Milano

(2) CGIL Lombardia

(3) UIL Lombardia

(4) Fondazione IRCCS Ospedale Maggiore, Policlinico, Mangiagalli e Regina Elena, Milano

(5) CISL Lombardia Corresponding author Paolo Campanini -

### Introduzione

La Clinica del Lavoro di Milano insieme a CGIL CISL UIL Lombardia già dalla fine degli anni '90 cominciano un lavoro comune con l'intento di definire in maniera più puntuale il fenomeno del mobbing. Da qui nasce la ricerca, condotta da entrambi, e mirata ad analizzare e conoscere su un territorio alquanto significativo e di grande rilievo a livello nazionale, come quello lombardo, non tanto il mobbing ma la condizione dei lavoratori sotto il profilo del disagio lavorativo, per verificare la presenza di "rischio stress" e di "rischio mobbing", in considerazione del fatto che il mobbing si colloca come problema all'apice del malessere sul lavoro ed affonda le sue radici in condizioni di lavoro che sono caratterizzate da disagio e stress.

### Materiali e Metodi

Il questionario utilizzato è il CDL 2.0 (Giglioli et al. 2005) costruito appositamente per la rilevazione del rischio mobbing, composto da 3 sezioni, di cui la prima riguardante i dati anagrafici e la posizione lavorativa, la seconda di 39 domande sulle condizioni lavorative e la terza di 4 domande inerenti le condizioni di salute e la qualità di vita.

La seconda sezione per ognuna delle 39 domande prevede 4 o 5 possibilità di risposta, di cui una tipica di situazioni di mobbing, un'altra delle situazioni che provocano stress elevato e le rimanenti non denotano nessun rischio particolare o riguardano condizioni positive.

La novità dello strumento risiede nella struttura che, non essendo un elenco di sole azioni negative, rende minima la possibilità di influenzare chi compila il questionario.

Da una validazione precedente (Giglioli et al. 2005) emerge che 5 risposte positive per



situazioni mobbizzanti sono sufficienti per poter affermare la presenza di un "rischio mobbing" nella condizione lavorativa del soggetto. Invece la situazione lavorativa è da considerarsi tanto più stressante quanto più alte sono le risposte rischio stress. La rilevazione è stata effettuata dalle organizzazioni sindacali presso medie e grandi aziende, sia pubbliche che private di diversi settori produttivi e di servizio.

### **Discussione**

Su 9668 questionari raccolti, 9299 sono risultati validi e rappresentano un campione abbastanza rispondente alla distribuzione della popolazione lavorativa e sicuramente molto ampio e rilevante al fine di ottenere indicazioni generali sulle condizioni di lavoro in termini di percezione di difficoltà, pressioni, relazioni conflittuali o avversative e di poter delineare azioni preventive e compensative. I risultati della ricerca saranno presentati entro giugno 2009 in un convegno dedicato.

### **Bibliografia**

- Gilioli R., Cassitto M. G., Campanini P., Punzi S., Consonni D., Rengo C., Fattorini E., Foà V., Uno strumento per la valutazione del rischio mobbing: CDL2.0. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro e Ergonomia*; 2005, vol. 27(3) 380-392
- Einarsen S., Hoel H., Zapf D. and Cooper C.L. (2003) *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice.* Taylor and Francis, London/New York
- Parent-Thirion, A., Fernández M. E., Hurley, J. Vermeylen, G. *Fourth European Working Condition Survey.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, Eurofound, Dublin 2007

*fonte*

*<http://www.centrosanitapubblica.it/>*