



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Executive Summary – agosto 2017

Analisi dei risultati del sondaggio online condotto da Unia sulle condizioni di lavoro e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori nelle industrie orologiera e microtecnica svizzere

Responsabile del progetto Stress sul posto di lavoro: Pascal Crespin
Autrice dell'executive summary: Madalena Bortnik

L'essenziale in breve

- ✚ I risultati del sondaggio online mostrano chiaramente che nelle industrie orologiera e microtecnica svizzere la maggioranza delle occupate e degli occupati è soggetta a uno stress costante e a un elevato rischio di esaurimento emotivo o burnout. Le lavoratrici e i lavoratori sono anche esposti a comportamenti che compromettono la loro integrità personale (molestie morali e sessuali).
- ✚ Lo stress sul posto di lavoro ha effetti negativi sulla salute fisica e psichica delle occupate e degli occupati: tante persone si sentono demotivate, estenuate, nervose, irritate o fisicamente debilitate a causa dello stress cui sono esposte.

Problematica

Lo studio mirava in particolare a dare una risposta ai seguenti quesiti:

- È possibile stabilire una correlazione tra le condizioni di lavoro, il benessere e la salute del personale nelle industrie orologiera e microtecnica?
- Che dimensioni ha il fenomeno tra la popolazione attiva in Svizzera?

Struttura dei partecipanti

Il sindacato Unia ha condotto un sondaggio online su vasta scala tra le occupate e gli occupati delle industrie orologiera e microtecnica. I dati sono stati raccolti dal settembre 2014 al gennaio 2015. Informazioni più dettagliate sono disponibili nel rapporto completo (disponibile unicamente in francese).

Complessivamente, 857 persone (di cui il 51% donne) hanno partecipato al sondaggio. Il 18% dei partecipanti ha meno di 30 anni, il 31% tra 30 e 39 anni, il 30% tra 40 e 49 anni e il 21% più di 50 anni. Il 56% risiede in Svizzera, mentre il 44% lavora in un'azienda con un organico superiore a 500 dipendenti.

Con riferimento alla funzione ricoperta in azienda, l'80% ha indicato di essere un dipendente, il 10% un dipendente con funzione direttiva, il 9% un quadro medio e l'1% un quadro superiore. Nell'ottica della formazione, il 55% dei partecipanti ha conseguito un AFC, la maturità o un diploma della scuola di commercio, il 25% ha terminato la scuola dell'obbligo e il 20% è titolare di un diploma universitario o di una scuola universitaria professionale.

Il 27% delle persone che hanno partecipato al sondaggio non è iscritto a Unia.

Stress sul lavoro ed esaurimento emotivo: effetti sulla salute

Stress sul posto di lavoro

Nella vita quotidiana lo stress è spesso legato a ritmi lavorativi molto serrati. Per alcuni lo stress è un segno dell'impegno e del rendimento delle lavoratrici e dei lavoratori. Nel mondo della medicina e della psicologia, la nozione di «stress» è tuttavia utilizzata quando una persona ha raggiunto i limiti delle sue capacità; le cause dello stress sono multiple (non solo i ritmi di lavoro molto serrati). Se la situazione non migliora a breve termine, a farne le spese sarà la salute delle persone.

Nelle aziende parlare di stress è un tabù perché un elevato numero di persone lo abbina a una debolezza personale, sia con riferimento alle capacità di gestione che alle competenze generali delle collaboratrici e dei collaboratori. Le misure di protezione (p.es. comportamento positivo della direzione, margine di manovra e gestione del tempo e sostegno delle colleghe e dei colleghi) attenuano gli effetti indesiderati dei fattori di stress; possono cioè ridurre i sintomi e le conseguenze¹.

Il 76% dei partecipanti indica come principale motivo di stress «i ritmi di lavoro elevati», seguiti da «interruzioni frequenti» (68%), una «mole di lavoro eccessiva» (60%) e «istruzioni di lavoro contraddittorie» (59%). Il 63% dei partecipanti ritiene che il capo non si preoccupi del benessere del personale sottoposto, mentre il 33% pensa che abbia un atteggiamento ostile o conflittuale nei suoi confronti. Il 54% ritiene inoltre che il capo non ascolti quello che dice, il 50% reputa che non faciliti la realizzazione del lavoro e il 55% crede che non riesca a far lavorare insieme le persone.

¹ Studio sullo stress 2010 «Lo stress tra la popolazione attiva in Svizzera - Correlazioni tra condizioni di lavoro, caratteristiche personali, benessere e salute». Autore/i: Prof. Dr. Simone Grebner et al., in ordine della Segreteria di Stato dell'economia SECO. Disponibile al seguente link:

https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/stressstudie-2010--stress-bei-schweizer-erwerbstaetigen---zusamm.html

Esaurimento emotivo e burnout

Il *burnout*, le cui cause possono risiedere nell'attività professionale, è uno stato di esaurimento emotivo e mentale, di stanchezza fisica e di distanza emotiva dal proprio lavoro (p. es. atteggiamento di cinismo nei confronti dei clienti o dei pazienti). Chi soffre di *burnout* ha l'impressione di avere le pile scariche, di essere logorato e a terra. È scientificamente provato che la sensazione di esaurimento emotivo è il segno distintivo del *burnout*. Di conseguenza, l'esaurimento emotivo espresso da alcune persone nell'ambito del presente studio può indicare che rischiano un *burnout*².

Il 51% dei partecipanti si sente spesso o molto spesso stanco, il 13% sempre. Solo il 7% non si sente mai o solo molto raramente stanco. Circa il 30% «si sente fisicamente esausto», «ne ha fin sopra i capelli», «ha l'impressione di avere le batterie scariche» e «si sente sfinito» spesso o molto spesso, circa il 9% sempre³.

Molestie morali (mobbing) e sessuali

Per molestia morale e professionale si intende ogni comportamento unilaterale di abuso manifestato in modo grave e ripetitivo, in particolare attraverso comportamenti, parole, azioni, gesti e scritti atti a recare affronto alla personalità, alla dignità o alla salute di una persona, a mettere in pericolo il suo lavoro, ad ottenere un vantaggio professionale o a degradare in modo manifesto l'ambiente di lavoro.

Per molestia sessuale si intende invece ogni comportamento importuno di carattere sessuale o ogni altro comportamento basato sull'appartenenza sessuale, che arrechi affronto alla dignità della persona sul suo luogo di lavoro, in particolare il fatto di proferire minacce, promettere vantaggi, imporre coercizioni o esercitare su una persona pressioni di qualsiasi tipo allo scopo di ottenere da essa favori di natura sessuale.

Le percentuali delle occupate e degli occupati che ritengono che attualmente una o più persone adottino sistematicamente determinati atteggiamenti nei loro confronti sono le seguenti:

- «ti ignorano, si comportano come se tu non esistessi»: 30% (e 19% per il passato);
- «ti impediscono di esprimerti»: 25% (e 14% per il passato);
- «criticano ingiustamente il tuo lavoro»: 29% (e 21% per il passato);
- «sabotano il tuo lavoro, ti impediscono di lavorare correttamente»: 12% (e 14% per il passato).

Ancora più grave è il fatto che le percentuali delle occupate e degli occupati che ritengono che attualmente una o più persone adottino sistematicamente determinati atteggiamenti nei loro confronti sono le seguenti:

- «dicono cose sgradevoli su di te»: 27% (e 25% per il passato);
- «ti ridicolizzano pubblicamente»: 14% (e 14% per il passato);
- «ti affidano compiti inutili o degradanti»: 14% (e 13% per il passato);
- «insinuano che tu soffra di squilibri mentali»: 9% (e 6% per il passato);
- «ti fanno insistentemente proposte a carattere sessuale»: 1% (e del 5% per il passato);
- «ti dicono cose oscene o degradanti»: 7% (e 6% per il passato).

² Ibidem

³ I partecipanti hanno risposto praticamente in modo analogo a queste quattro domande.

Considerando indistintamente tutti i comportamenti, oltre la metà delle occupate e degli occupati è stata vittima, almeno una volta nel passato, di un comportamento lesivo dell'integrità personale e dichiara di esserlo anche attualmente.

Fabbisogno di agire e misure da adottare

Esistono misure atte a ridurre lo stress sul posto di lavoro, l'esaurimento emotivo e le molestie. Tali strumenti includono segnatamente:

- il miglioramento dello stile direttivo,
- l'aumento dell'organico,
- la riduzione della mole di lavoro,
- istruzioni di lavoro più precise,
- il rafforzamento del diritto di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori,
- e il rispetto sistematico degli orari di lavoro e delle pause.

Per ciò che concerne segnatamente il mobbing e le altre forme di molestie, il sindacato Unia ricorda che l'art. 6 cpv. 1 della Legge sul lavoro sancisce che il datore di lavoro debba prendere i provvedimenti necessari per la tutela dell'integrità personale dei lavoratori. Quest'obbligo di tutela prevede che il datore di lavoro:

- metta a disposizione strutture lavorative tali da permettere ai collaboratori di sentirsi rispettati e apprezzati;
- adotti provvedimenti a sostegno di chi subisce molestie.

Il sito della Segreteria di Stato dell'economia SECO mette a disposizione un opuscolo che si rivolge in primo luogo ai quadri aziendali con funzioni dirigenziali, ma anche alle collaboratrici e ai collaboratori interessati. La pubblicazione spiega cosa significhi tutelare l'integrità personale e definisce i termini più ricorrenti quali il mobbing, le discriminazioni e le molestie sessuali. L'opuscolo illustra inoltre i fattori che influenzano il clima aziendale, le misure per prevenire le violazioni dell'integrità personale e le strategie da adottare in caso di problemi⁴.

Rivendicazioni sindacali

Il sindacato Unia rivendica:

1. l'applicazione della Legge sul lavoro e un'intensificazione dei controlli,
2. la rigida applicazione delle disposizioni contrattuali in materia di protezione della personalità e della salute nonché di organizzazione dell'orario di lavoro,
3. l'introduzione dei miglioramenti necessari per le nuove forme di lavoro,
4. l'opposizione al peggioramento della Legge sul lavoro.

I dettagli relativi a tali rivendicazioni figurano nel documento «Attacchi contro la Legge sul lavoro: le rivendicazioni di Unia» (disponibile [qui](#) in f).

⁴ L'opuscolo è disponibile al seguente link:

https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Publikationen/Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mobbing-und-andere-belaestigungen---schutz-der-persoenlichen-int.html