

Foglio d'informazione 17

Job Stress Index 2016

Indicatori dello stress tra la popolazione attiva in Svizzera

Abstract

Dal 2014 Promozione Salute Svizzera rileva annualmente tre indicatori relativi agli effetti dello stress da lavoro sulla salute e sulla produttività degli occupati: il Job Stress Index, la percentuale di persone spossate e il potenziale economico delle misure di miglioramento nel Job Stress Index. I risultati del 2016 confermano i dati emersi nelle due indagini precedenti: (1) un lavoratore su quattro (25,4%) soffre di stress sul posto di lavoro, ovvero i fattori di carico superano le risorse; (2) un lavoratore su quattro (25,4%) prova un senso di spossatezza; (3) lo stress costa ai datori di lavoro circa 5,7 miliardi di franchi ogni anno. Il focus posto quest'anno dimostra che: (4) i giovani sono stressati e spossati più spesso al lavoro; (5) le prestazioni dei lavoratori più giovani subiscono maggiori cali per problemi di salute; (6) i dirigenti sono meno stressati dei collaboratori senza responsabilità di conduzione.

Obiettivi e metodologia

Lo stress sul posto di lavoro è diventato ormai una delle sfide principali dell'odierno mondo occupazionale (EU-OSHA, 2015). Lo strumento di monitoraggio dello stress messo a punto da Promozione Salute Svizzera, il Job Stress Index, rileva le condizioni di lavoro e fornisce indicazioni sul rapporto tra risorse e fattori di carico sul posto di lavoro (vedi figura 1).

Promozione Salute Svizzera raccoglie i dati relativi al Job Stress Index con frequenza annuale. Diversamente da altri studi sullo stress, il Job Stress Index non si riferisce al grado di stress percepito, ma all'esperienza e all'opinione degli occupati circa i fattori di carico e le risorse sul posto di lavoro (vedi figura 2).

I fattori di carico e le risorse sopra specificati vengono convertiti in un indicatore da cui scaturisce,

con semplicità e immediatezza, un quadro delle condizioni di lavoro che, secondo le conoscenze acquisite nella ricerca in questo campo, costituiscono i fattori scatenanti dello stress da lavoro. La rilevazione annuale del Job Stress Index fornisce a Promozione Salute Svizzera dati precisi in materia di stress sul posto di lavoro e interazione con lo stato di salute e con i relativi costi. Ciò consente d'individuare tempestivamente gli sviluppi in questo ambito e di contrastarne le ripercussioni (per i dettagli sul calcolo del Job Stress Index vedi Foglio di lavoro 26/2014).

Indice

Obiettivi e metodologia	1
Risultati 2016	2
Focus su età e stress	4
Focus su funzioni direttive e stress	5

FIGURA 1

Interazioni fra i tre indicatori del Job Stress Index



FIGURA 2

Condizioni di lavoro



Lo **stress** è lo squilibrio percepito tra carichi o aspettative nei confronti di una persona e le possibilità (risorse) di quest'ultima di reagirvi. Questo squilibrio viene avvertito come sgradevole e può compromettere il benessere. Lo stress cronico da lavoro può essere all'origine di malattie (Zapf & Semmer 2004).

Risultati 2016 in sintesi

- Job Stress Index: il 25,4% è stressato
- Percentuale di persone spossate: il 25,4% è spossato
- Potenziale economico: circa 5,7 miliardi di franchi di perdite di produttività causate dallo stress

Il Job Stress Index ha una valenza di rappresentatività per la popolazione attiva svizzera. Nella primavera 2016 sono state intervistate 2973 persone di età compresa tra i 16 e i 65 anni che svolgono un'attività professionale. Il sondaggio è stato condotto online utilizzando l'S-Tool. L'S-Tool è uno strumento online di rilevamento dati di Promozione Salute Svizzera per l'analisi dei fattori di carico e delle risorse e per la valutazione della situazione attuale dei collaboratori sul posto di lavoro.

Risultati 2016

I risultati dell'indagine condotta nel 2016 si possono riassumere come segue.

1. Un lavoratore su quattro (25,4%) soffre di stress sul posto di lavoro, ovvero i fattori di carico superano le risorse.

In media, per le persone attive in Svizzera i fattori di carico sul posto di lavoro sono più o meno controbilanciati dalle risorse. È quanto segnala il Job Stress Index 2016 pari a 50,03 (un indice di 50 indica un rapporto equilibrato tra risorse e fattori di carico).

Tuttavia l'indagine 2016 mostra anche che un quarto di tutti i lavoratori afferma di essere sottoposto a carichi decisamente superiori alle risorse sul posto di lavoro, collocandosi quindi nella «zona critica». Queste persone hanno troppo poche risorse per poter affrontare i loro carichi lavorativi elevati. Quasi la metà degli occupati (46,3%) si trova in un equilibrio precario tra risorse e fattori di carico. Questi lavoratori rientrano nella «zona sensibile», in quanto le risorse di cui dispongono sono sufficienti a malapena a compensare i fattori di carico esistenti. Poco più di un quarto degli occupati in Svizzera (28,3%) si muove nella «zona verde», in un rapporto positivo in cui le risorse sono nettamente superiori ai fattori di carico (vedi figura 3).

FIGURA 3

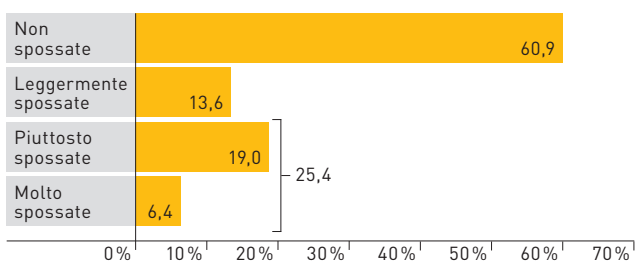
Job Stress Index degli occupati (proiezione)



2. Un lavoratore su quattro è spossato. Il 25,4% dei lavoratori è piuttosto o molto spossato (vedi figura 4). Proiettando tale percentuale su tutta la popolazione attiva in Svizzera, il fenomeno riguarda complessivamente 1,3 milioni di persone. La spossatezza è un indicatore importante del benessere dei lavoratori e un anello di congiunzione decisivo tra fattori di carico e conseguenze per la salute. La spossatezza viene rilevata, tra l'altro, con domande su stanchezza, tempi di recupero, logoramento emotivo e fitness.

FIGURA 4

Percentuale di persone spossate



I soggetti con un Job Stress Index elevato sono quelli più frequentemente spossati. Peggior è il rapporto tra fattori di carico e risorse (Job Stress Index elevato), maggiore è il livello di spossatezza. La percentuale di persone spossate è quasi sei volte più alta quando i lavoratori si trovano nella «zona critica», in cui i fattori di carico superano nettamente le risorse, rispetto a quando sono nella «zona verde», in cui le risorse superano nettamente i fattori di carico (vedi figura 5).

3. Lo stress costa ai datori di lavoro circa 5,7 miliardi di franchi ogni anno.

Le persone che hanno carichi superiori alle risorse in media si assentano dal lavoro (assenteismo) molto più spesso delle persone con risorse superiori ai carichi. I soggetti che rientrano nella «zona critica» sono assenti in media il 4,7% del tempo di lavoro, quasi il doppio in confronto alle persone nella «zona verde» che mancano il 2,9%. I risultati sul fronte delle limitazioni dovute allo stato di salute nelle prestazioni lavorative di collaboratori che si recano al lavoro nonostante i problemi di salute (presentismo) sono analoghi. Le persone nella «zona critica» presentano una riduzione delle prestazioni lavorative del 14,7% del tempo di lavoro, quelle invece nella «zona verde» solo del 5,5% (vedi tabella 1).

Spiegazione dei termini

Per **presentismo** s'intende in questo caso la riduzione delle prestazioni lavorative conseguente a problemi di salute di collaboratori presenti al posto di lavoro. In altre parole, queste persone si recano comunque al lavoro, ma non sono in grado di mantenere il loro normale rendimento per motivi di salute.

Per **assenteismo** s'intende l'assenza dal posto di lavoro conseguente allo stato di salute, ad esempio per malattia.

Il totale delle **perdite di produttività dovute allo stato di salute** corrisponde alla somma di assenteismo e presentismo, in percentuale del tempo di lavoro.

Il potenziale economico esprime il possibile aumento della produttività nel caso in cui tutte le persone che presentano una preponderanza di fattori di carico rispetto alle risorse riuscissero ad arrivare a un

FIGURA 5

Rapporto Job Stress Index e percentuale di persone spossate

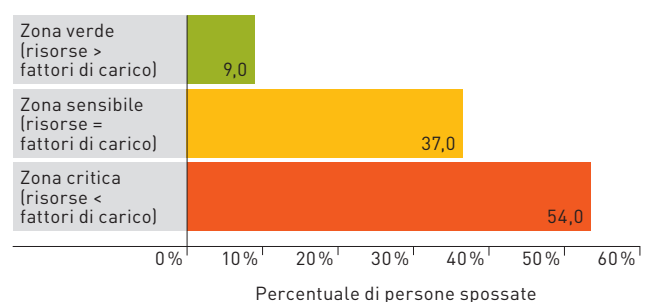


TABELLA 1

Perdite di produttività dovute allo stato di salute

	Zona verde risorse > fattori di carico	Zona sensibile risorse = fattori di carico	Zona critica risorse < fattori di carico	Tutte
Assenteismo (in % del tempo di lavoro)	2,94%	2,92%	4,72%	3,38%
Presentismo (in % del tempo di lavoro)	5,47%	9,38%	14,74%	9,64%
Totale delle perdite di produttività dovute allo stato di salute (in % del tempo di lavoro)	8,41%	12,3%	19,46%	13,02%

equilibrio di questi due valori grazie all'adozione di misure adeguate di gestione della salute in azienda (GSA). Per le aziende in Svizzera il potenziale economico nel 2016 è stimato a circa 5,7 miliardi di franchi. Il calcolo tiene conto del migliore rendimento lavorativo ottenibile con minori problemi di salute al lavoro, che rappresenta l'84,4% del potenziale economico (pari a 4,9 miliardi di franchi). A questo si aggiunge la riduzione delle assenze che contribuisce per il 15,5% (pari a 0,9 miliardi di franchi).

Focus su età e stress**4. I giovani sono stressati e spossati più spesso.**

I lavoratori più giovani accusano uno stress da lavoro maggiore dei colleghi più anziani. La ragione è da ricercarsi nel fatto che le persone tra i 16 e i 24 anni possiedono una quantità molto più modesta di risorse rispetto ai collaboratori con più anni, i quali dispongono di maggiori strumenti quali il margine di manovra, l'integralità dei compiti e la stima generale. Inoltre, sui 16-24enni e sui 25-39enni gravano più fattori di carico sul posto di lavoro. Accanto agli impegni professionali, il secondo gruppo di età (25-39enni) mostra in aggiunta una pressione più forte in ambito privato. Anche per quanto riguarda il benessere, i giovani (gruppi di 16-24enni e 25-39enni) sono più spesso spossati degli altri collaboratori. Occorre tuttavia osservare che nel gruppo dei più anziani non sono considerati coloro che non fanno più parte del processo lavorativo. In molti casi il ritiro anticipato dal mondo del lavoro è riconducibile a problemi di salute. Quelli che restano nel processo lavorativo dovrebbero essere pertanto più sani di quelli che ne sono usciti.

Il part-time come risorsa importante

I collaboratori a tempo pieno denotano un livello di spossatezza maggiore degli occupati a tempo parziale. Ciò vale soprattutto per il gruppo dei 25-39enni. La spossatezza dipende molto più dal grado di occupazione (tempo pieno o tempo parziale) che dall'età. I modelli di lavoro part-time possono quindi rappresentare una valida alternativa per affrontare meglio i fattori di carico sul posto di lavoro.

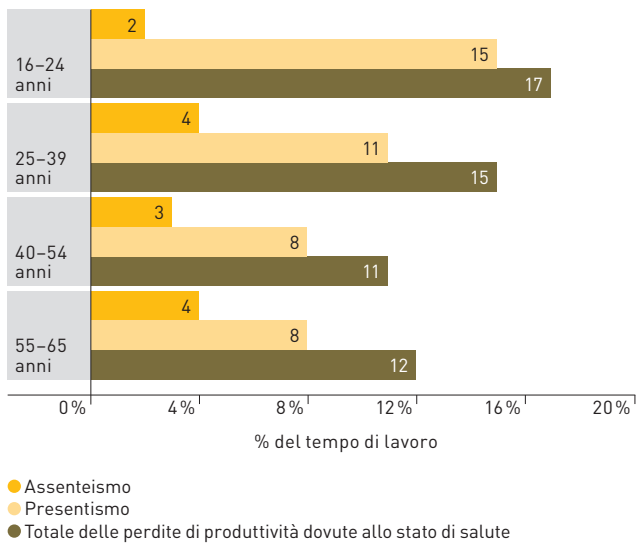
5. Le prestazioni dei lavoratori più giovani subiscono maggiori cali per problemi di salute.

Le perdite di produttività dovute allo stato di salute diminuiscono con il progredire dell'età. In rapporto al loro tempo di lavoro, i 16-24enni sono assenti per motivi di salute circa la metà rispetto ai colleghi più anziani (assenteismo), ma le loro prestazioni lavorative ridotte per problemi di salute al lavoro (presentismo) incidono maggiormente sulle perdite di produttività dovute allo stato di salute. A causa dei problemi di salute i 16-24enni sono meno produttivi del 15,5% di quanto potrebbero essere, mentre gli ultra 40enni accusano limitazioni conseguenti allo stato di salute pari a poco meno della metà (vedi figura 6).

I collaboratori giovani sono più esposti al rischio di stress

Nel mettere a punto delle misure per la prevenzione dello stress è opportuno considerare in particolare la situazione dei collaboratori più giovani. Questi ultimi sono presenti al lavoro più spesso dei loro colleghi più anziani, ma sono più spesso stressati e le loro prestazioni lavorative subiscono maggiori limitazioni per problemi di salute.

FIGURA 6

Assenteismo e presentismo per fasce di età**Focus su funzioni direttive e stress**

6. I dirigenti sono meno stressati dei collaboratori senza responsabilità di conduzione. I quadri direttivi dispongono di molte più risorse per compensare i fattori di carico sul posto di lavoro. È vero che sono sottoposti a una maggiore pressione del tempo, che in genere si assumono più responsabilità e che sono interrotti più spesso nel loro lavoro. Ed è altrettanto vero che la loro vita privata risente maggiormente dell'attività professionale. D'altra parte però i dirigenti approfittano di un margine di manovra più ampio, di un'integrità dei compiti più marcata e di una stima generale più grande. Hanno inoltre un valore supplementare tra le risorse personali: una maggiore fiducia nelle proprie capacità. Grazie al rapporto migliore tra risorse e fattori di carico i dirigenti si sentono più sani, sono soggetti a meno cali di rendimento per problemi di salute, mostrano un legame emotivo più stretto con l'azienda e sono meno indotti a licenziarsi in confronto ai collaboratori senza funzioni direttive. Ma anche per i dirigenti vale la regola: peggiore è il rapporto tra risorse e fattori di carico sul posto di lavoro e più alto è il loro livello di spossatezza.

Offerte e approfondimenti sulla prevenzione dello stress

- Strumento online per sondaggi sullo stress in azienda: www.s-tool.ch
- Corsi di perfezionamento e consulenza sul tema della prevenzione dello stress: www.promozionesalute.ch/perfezionamento-professionale
- Informazioni sulla riduzione e sulla prevenzione dello stress: www.stressnostress.ch/it.html
- Risultati delle rilevazioni del Job Stress Index 2014 e 2015: www.job-stress-index.ch

Altre offerte per una gestione completa della salute in azienda sono disponibili alla pagina www.promozionesalute.ch/gsa.

Istituzioni coinvolte

- Promozione Salute Svizzera
- Università di Berna, Sezione di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni
- Università di Scienze applicate di Zurigo (ZHAW), Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie (Istituto a Winterthur di Economia della salute)

Fonti

- Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro EU-OSHA (2015). Seconda indagine tra le imprese europee sui rischi nuovi ed emergenti ESENER-2. Comprendere la gestione della sicurezza e della salute sul lavoro, i rischi psicosociali e la partecipazione dei lavoratori attraverso ESENER. Sintesi dei rapporti su quattro analisi secondarie. Disponibile online: www.osha.europa.eu
- Zapf, D. & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. [Stress e salute nelle organizzazioni] In H. Schuler (Ed.), Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III [Psicologia delle organizzazioni – Principi e psicologia del personale. Enciclopedia della psicologia, area tematica D, serie III] (pagg. 1007-1112). Göttingen, Germania, Hogrefe.

Editore

Promozione Salute Svizzera

Direzione del progetto

Promozione Salute Svizzera

– Christina Gnos (Direzione del progetto)
– Michael Gabathuler (Comunicazione)

Autori dello studio

– Dr. Ivana Igic, Università di Berna
– Dr. Beatrice Brunner, ZHAW
– Prof. Dr. Achim Elfering, Università di Berna
– Prof. em. Dr. Norbert K. Semmer, Università di Berna
– Prof. Dr. Simon Wieser, ZHAW

Serie e numero

Promozione Salute Svizzera
Foglio d'informazione 17

© Promozione Salute Svizzera, settembre 2016

Informazioni

Promozione Salute Svizzera
Dufourstrasse 30, casella postale 311,
CH-3000 Berna 6
Tel. +41 31 350 04 04, fax +41 31 368 17 00
office.bern@promotionsante.ch
www.promozionesalute.ch/publicazioni