



Foglio d'informazione 34

Job Stress Index 2018

Indicatori dello stress tra la popolazione attiva in Svizzera

Abstract

Un rapporto negativo tra carichi e risorse sul posto di lavoro può compromettere la salute e la motivazione dei lavoratori svizzeri. La recente rilevazione del Job Stress Index in Svizzera indica che la quota di persone che hanno carichi superiori alle risorse è leggermente aumentata, dal 25,4% (2016) al 27,1% (2018). Per questo motivo, è opportuno adottare delle misure a favore della salute in azienda che possano rafforzare le risorse e ridurre i carichi dei collaboratori. A tal fine, Promozione Salute Svizzera aiuta le aziende sviluppando strumenti per l'analisi e la riduzione dello stress e istruendo i consulenti al loro utilizzo.

Premessa

Lo stress sul posto di lavoro rappresenta una grande sfida. Per «stress» s'intende uno squilibrio tra i carichi cui una persona deve far fronte e gli strumenti di gestione disponibili (risorse) (cfr. figura 1). Tale squilibrio può compromettere il benessere; lo stress cronico da lavoro può essere all'origine di malattie (Zapf & Semmer 2004). Dal 2014 Promozione Salute Svizzera rileva quindi periodicamente tre indicatori relativi al livello dello stress lavorativo e dei suoi effetti sulla salute e produttività delle persone attive professionalmente (cfr. figura 2):

1. Job Stress Index

Il Job Stress Index riflette il rapporto tra carico di lavoro e risorse lavorative. Più alto è il valore, maggiore è il carico di una persona rispetto alle risorse.

2. Percentuale di persone spossate

La percentuale di persone che si sentono emotivamente spossate è un indicatore importante del be-

nessere delle persone attive professionalmente. Tra il Job Stress Index e la percentuale di persone spossate vi è un'ampia relazione positiva.

3. Potenziale economico

A causa delle conseguenze dello stress sulla salute i lavoratori rimangono assenti dal lavoro (assenteismo) o sono presenti ma limitati nelle loro prestazioni lavorative (presentismo). Per le aziende ciò comporta dei costi sotto forma di perdite di produttività.

Indice

Premessa	1
Obiettivi e metodologia	2
Risultati 2018	3
Focus su età e stress	4
Focus su sesso e stress	5
Focus su formazione e stress	5
Conclusione	5

L'indicatore del 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 equilibrio di questi due valori grazie all'adozione di misure adeguate di gestione della salute in azienda.

Obiettivi e metodologia

L'obiettivo del monitoraggio di Promozione Salute Svizzera, dell'Università di Berna e della Scuola universitaria di scienze applicate di Zurigo ZHAW è di osservare la situazione lavorativa per poter reagire tempestivamente in caso di sviluppi indesiderati. A tal fine esso rileva l'entità e i cambiamenti di carichi e risorse al posto di lavoro e le conseguenze sul piano economico e della salute. Sulla base delle condizioni di lavoro si ottiene un indicatore che esprime il rapporto tra carichi e risorse che può influire sulla salute e motivazione dei lavoratori (cfr. figura 2). Dalle analisi dei risultati emerge che un incremento del Job Stress Index (più carichi, meno risorse) per un lavoratore medio svizzero fa aumentare anche la perdita di produttività dovuta allo stato di salute (misurata dall'assenteismo e dal presentismo) e quindi anche il potenziale economico che può essere nuovamente sfruttato attraverso la riduzione dell'assenteismo e del presentismo.

La rilevazione online è rappresentativa della popolazione attiva svizzera. Il sondaggio 2018 è stato condotto in maniera analoga ai sondaggi del 2014, 2015 e 2016. Sono stati intervistati i partecipanti al LINK Internet Panel nel periodo compreso tra il 1° febbraio 2018 e il 28 febbraio 2018. Il campione comprende 2946 persone attive professionalmente della Svizzera tedesca, francese e italiana.

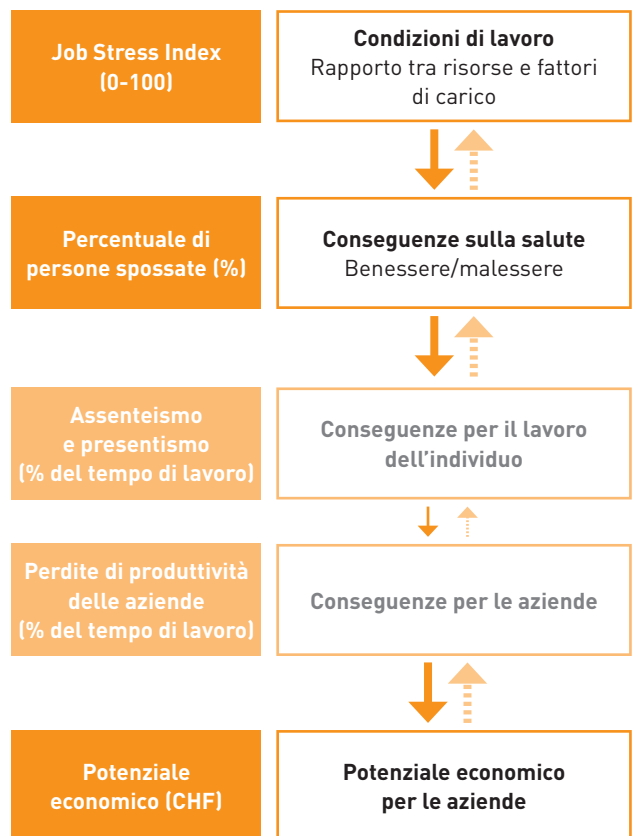
FIGURA 1

Condizioni di lavoro



FIGURA 2

I tre indicatori con fasi intermedie



Risultati 2018

Dai risultati della rilevazione del Job Stress Index 2018 emerge che:

1. La quota più elevata di lavoratori svizzeri (46,4%) ha un rapporto equilibrato tra risorse e carichi o addirittura più risorse che carichi (26,5%) (figura 3). La quota di persone attive professionalmente sottoposta a più carichi che risorse è leggermente aumentata – dal 25,4% nel 2016 al 27,1% nel 2018 (figura 4). Il Job Stress Index è quindi in media lievemente più sfavorevole rispetto al 2016.

2. La quota di persone emotivamente spossate che negli anni precedenti era costituita da circa un quarto degli interpellati nel 2018 si avvicina piuttosto al 30%.

3. Le perdite di produttività accusate dalle aziende svizzere a causa dell'assenteismo e del presentismo **non sono cambiate significativamente** rispetto agli ultimi quattro anni. L'assenteismo ammonta mediamente al 3,3% e il presentismo all'11,3% delle ore dovute. Il potenziale economico che trarrebbero le aziende svizzere nel 2018 dalla riduzione delle perdite di produttività dovute allo stato di salute, se tutte le persone presentassero almeno un rapporto equilibrato tra risorse e carichi, è stimato complessivamente a **circa 6,5 miliardi di franchi e rappresenta quindi il valore più alto dall'inizio della misurazione nel 2014¹**. Ciò corrisponde a circa l'1% del prodotto interno lordo della Svizzera e al 13,8% di tutte le perdite di produttività dovute allo stato di salute.

FIGURA 3

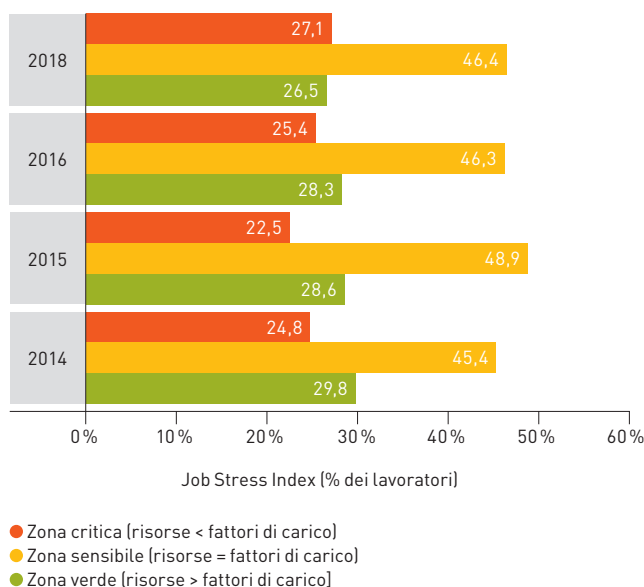
Job Stress Index 2018 dei lavoratori (stima)



* Fonte numero dei lavoratori: UST 4T/2017

FIGURA 4

Job Stress Index – confronto tra gli anni



¹ Dal punto di vista statistico, non si può però parlare ancora di un aumento significativo; la variazione si situa ancora nell'intervallo atteso.

4. I valori elevati del Job Stress Index sono associati a una minore fidelizzazione emozionale all'azienda.

La fidelizzazione emozionale di un lavoratore all'azienda è influenzata da caratteristiche demografiche e correlate all'organizzazione, da fattori di carico della sfera privata, da eventi critici della vita e da risorse personali. Oltre a questi indicatori, il Job Stress Index può anche essere utilizzato per prevedere l'entità della fidelizzazione emozionale all'azienda. Il valore esplicativo del Job Stress Index ai fini della previsione della fidelizzazione emozionale è maggiore che ai fini della previsione degli indicatori considerati nell'analisi «intenzione di presentare le dimissioni», «sposatezza emotiva» e «impegno nel lavoro». Ciò lascia intendere che la riduzione del Job Stress Index attraverso una gestione sistematica della salute in azienda può accrescere la fidelizzazione all'azienda (anche se i carichi e le risorse in ambito privato rimarrebbero uguali).

Focus su età e stress

5. I giovani lavoratori presentano spesso un Job Stress Index sfavorevole. Ciò è evidenziato anche dalle **perdite di produttività dovute allo stato di salute, che diminuiscono con l'avanzare dell'età** (cfr. figura 5). Le maggiori perdite di produttività dovute allo stato di salute si riscontrano nelle persone di età compresa tra i 16 e i 24 anni. I soggetti in questa fascia d'età rappresentano il 21% del tempo di lavoro (di cui il 5,5% sotto forma di assenteismo e il 15,6% sotto forma di presentismo).
6. I lavoratori più anziani (40-65 anni) riferiscono condizioni di lavoro più vantaggiose, atteggiamento positivo rispetto al lavoro e minore sposatezza emotiva. Per contro, le persone tra i 25 e i 39 anni si sentono particolarmente messe sotto pressione da elevati carichi professionali e privati. In questo caso il cosiddetto effetto «healthy worker» (cfr. riquadro) potrebbe indurre una per-

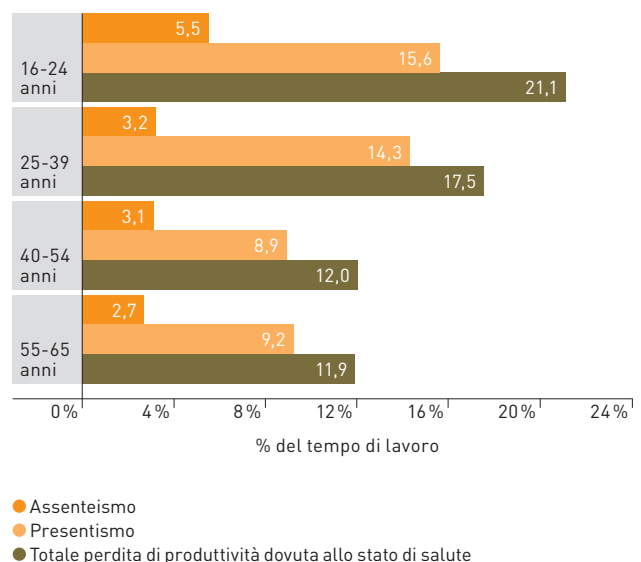
cezione distorta: da una parte, molte persone con un peggiore stato di salute si ritirano anticipatamente dalla vita lavorativa. Le differenze di età nel Job Stress Index possono però anche essere determinate, tra l'altro, da una maggiore esperienza di vita e quindi da una migliore gestione dei fattori di carico.

Effetto «healthy worker»

L'effetto «healthy worker» descrive il fenomeno per cui le persone con condizioni di lavoro sfavorevoli (ad es. lavoro di notte) spesso presentano relativamente pochi problemi di salute. Ciò si spiega col fatto che esse rappresentano una popolazione in grado di far fronte a tali condizioni di lavoro, mentre le persone con problemi di salute hanno già abbandonato l'attività lavorativa o hanno modificato le proprie condizioni di lavoro (ad es. turno di giorno).

FIGURA 5

Perdite di produttività dovute allo stato di salute in funzione dell'età



Focus su sesso e stress

7. Le differenze tra i sessi rilevate dal Job Stress Index sono minime. Anche per quanto riguarda gli indicatori relativi al benessere, alla salute e all'atteggiamento rispetto al lavoro emergono differenze poco significative. Le donne evidenziano tuttavia perdite di produttività dovute allo stato di salute tendenzialmente più elevate (in media 15,5% rispetto al 13,8% degli uomini). Si nota tuttavia che la quota di perdita di produttività attribuibile allo stress lavorativo negli uomini è oltre il doppio rispetto a quella delle donne (18% contro 8%), che è tra l'altro riconducibile ai diversi carichi lavorativi.

Focus su formazione e stress

8. Dall'analisi emerge che un titolo di studio di un'università o di un istituto superiore è tendenzialmente associato a minori carichi e maggiori risorse (quindi con un valore del Job Stress Index leggermente inferiore). Il maggiore valore relativo alle risorse è riconducibile soprattutto a un più ampio margine di manovra. Si osserva inoltre che le perdite di produttività dovute allo stato di salute tendono a diminuire più è alto il livello d'istruzione. Nelle persone con un diploma di apprendistato ammontano in media al 15,7% e nelle persone con una formazione di grado terziario al 13,2% del tempo di lavoro.

Conclusione

La rilevazione del Job Stress Index 2018 relativa allo stress tra la popolazione attiva in Svizzera ha nuovamente messo in evidenza le correlazioni tra condizioni di lavoro, stress e disturbi di salute. Non sono solo le condizioni di lavoro sfavorevoli a contribuire allo stress, ma anche i fattori di carico della sfera privata. Le condizioni di lavoro rientrano tuttavia tra i più importanti fattori di influenza e dovrebbero meritare particolare attenzione ai fini della prevenzione dello stress.

È anche nell'interesse delle aziende: lo stress causa costi elevati dovuti alle perdite di produttività. La riduzione dello stress consente di sfruttare un elevato potenziale economico. Spetta ai dirigenti delle aziende creare le necessarie condizioni quadro favorevoli alla salute dei collaboratori.

Offerte e approfondimenti sulla prevenzione dello stress

- Strumento online per sondaggi sullo stress in azienda: www.fws-jobstressanalysis.ch
- Corsi di perfezionamento e consulenza sul tema della prevenzione dello stress: www.fws-academy.ch
- Informazioni sulla riduzione e sulla prevenzione dello stress: www.stressnostress.ch/it.html
- Risultati della rilevazione del Job Stress Index 2014-2016: 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
- Scuola universitaria di scienze applicate di Zurigo (ZHAW), Winterthurer Institut für Gesundheitsökonomie [Istituto di Economia della salute di Winterthur]

Fonti

Galliker, S., Igic, I., Elfering, A., Semmer, N., Brunner, B. & Wieser, S. (2018). *Job Stress Index 2018. Rilevamento degli indicatori in materia di salute psichica e stress della popolazione attiva in Svizzera*. Tabelle commentate. Università di Berna e Scuola universitaria di scienze applicate di Zurigo.

Promozione Salute Svizzera (2016). *Job Stress Index 2016. Indicatori dello stress tra la popolazione attiva in Svizzera*. Foglio d'informazione 17. Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera.

Zapf, D. & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Ed.), *Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie [Psicologia delle organizzazioni – Principi e psicologia del personale]*. *Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III* [Enciclopedia della psicologia, area tematica D, serie III] (pagg. 1007-1112). Göttingen, Germania: Hogrefe.

Igic, I., Elfering, A., Semmer, N., Brunner, B., Wieser, S., Gehring, K. & Krause, K. (2017). *Job Stress Index 2014-2016, indicatori in materia di salute psichica e stress della popolazione attiva in Svizzera. Basi teoriche, metodica e risultati per gli anni 2014-2016 a livello trasversale e longitudinale*. Fogli di lavoro 43. Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera.

Igic, I., Keller, A., Brunner, B., Wieser, S., Elfering, A. & Semmer, N. (2014). *Job Stress Index 2014. Rilevamento degli indicatori in materia di salute psichica e stress della popolazione attiva in Svizzera*. Fogli di lavoro 26. Berna e Losanna: Promozione Salute Svizzera.

Impressum

Editrice

Promozione Salute Svizzera

Direzione del progetto Promozione Salute Svizzera

- Dr. Corina Tamara Ulshöfer (direzione del progetto)
- Philippe Haeberli (comunicazione)

Autori dello studio

- Lic. phil. Sibylle Galliker, Università di Berna
- Dr. Ivana Igic, Università di Berna
- Prof. Dr. Achim Elfering, Università di Berna
- Prof. em. Dr. Norbert K. Semmer, Università di Berna
- Dr. Beatrice Brunner, ZHAW
- Prof. Dr. Simon Wieser, ZHAW

Serie e numero

Promozione Salute Svizzera,
Foglio d'informazione 34

© Promozione Salute Svizzera, settembre 2018

Informazioni

Promozione Salute Svizzera
Wankdorfaller 5, CH-3014 Berna
Tel. +41 31 350 04 04, fax +41 31 368 17 00
office.bern@promotionsante.ch
www.promozionesalute.ch/pubblicazioni