



Lavorare con stress?

Settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

PACCHETTO STAMPA

**Divieto di pubblicazione fino alle ore 12.00 - 2 luglio
2002**

STRESS LEGATO ALL'ATTIVITA' LAVORATIVA INFORMAZIONI GENERALI

“Nell’Unione europea, lo stress legato all’attività lavorativa è il secondo problema di salute più diffuso sul posto di lavoro, dopo il mal di schiena, che colpisce quasi un terzo dei lavoratori dell’UE con un costo annuale di almeno 20 miliardi di euro. Esistono però delle soluzioni. Queste informazioni generali hanno l’obiettivo di aumentare la coscienza delle dimensioni del problema e delle sue cause e, soprattutto, di indicare le possibili soluzioni.” Hans-Horst Konkolewsky, direttore dell’Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro.



Indice	Pagina
Che cos'è lo stress?	1
Prevalenza nell'UE dello stress legato al lavoro	1
Cause principali	2
Conseguenze per la salute	2
Impatto sull'economia	4
Responsabilità giuridiche dei datori di lavoro	5
Soluzioni per risolvere il problema	6
La campagna dell'agenzia – <i>Lavorare con stress?</i>	9
Fonti per ulteriori informazioni sullo stress legato all'attività lavorativa	9
Informazioni sull'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro	10



Che cos'è lo stress?

Un meccanismo risalente all'età della pietra che non possiamo eliminare

Lo stress è un meccanismo risalente “all'età della pietra” che originariamente era programmato geneticamente nei nostri antenati per aiutarli a combattere o allontanare le minacce, come ad esempio un branco di lupi. A livello fisiologico lo stress aumenta la produzione dei due ormoni necessari per l'attività fisica, l'adrenalina e il cortisolo, che provocano l'accelerazione del battito cardiaco, l'aumento della pressione del sangue e del metabolismo. Sebbene solo pochi di noi abbiano oggi l'occasione di imbattersi in un branco di lupi, rendendo superata l'originaria finalità dello stress, esso rimane parte integrante della composizione genetica di ognuno di noi.

In alcuni casi lo stress può essere benefico, spingendoci ad accettare nuove sfide. Tuttavia, a certi livelli, può compromettere l'abilità dell'individuo di affrontare problemi, inducendo sintomi mentali e fisici come ansia e depressione, disturbi nella digestione, palpitazioni, crampi muscolari e dolori vari (per ulteriori informazioni cfr. “Conseguenze per la salute”).

Dato che lo stress è essenzialmente uno stato psicologico, la sua misurazione non è una scienza esatta ed è basata per lo più sull'autovalutazione. Nonostante ciò ricerche diverse hanno portato a simili risultati mostrando che la percezione individuale dello stress che ciascuno affronta nelle varie situazioni è piuttosto precisa.

Può anche risultare difficile attribuire lo stress esclusivamente a questioni legate al lavoro. Anche fattori esterni al lavoro, come le relazioni personali, la situazione finanziaria, l'ambiente sociale e le condizioni di vita del singolo contribuiscono allo stress. Anche in questo caso, però, le ricerche effettuate hanno dimostrato che ci sono dei legami evidenti. Il fatto che la maggior parte di noi trascorra in maniera crescente gran parte della vita attiva lavorando - spesso anche a casa, grazie alle nuove tecnologie - mostra inoltre come il lavoro abbia un ruolo fondamentale sullo stress nel suo complesso.

Prevalenza nell'UE dello stress legato al lavoro

Il secondo problema di salute più diffuso sul posto di lavoro in Europa

- Nell'Unione europea lo stress legato all'attività lavorativa è il problema di salute più diffuso sul posto di lavoro, dopo il mal di schiena, che nel 2000¹ ha colpito il 28% dei lavoratori, pari a 41,2 milioni di persone – più dell'intera popolazione della Spagna o delle popolazioni di Portogallo, Paesi Bassi e Belgio insieme.

¹ European Foundation: Third European Survey on Working Conditions, published 2001



- Tutti possiamo esserne colpiti. Lo stress può presentarsi in tutte le aziende e settori ed a qualsiasi livello.
- Secondo un'analisi realizzata da Eurostat su 10 paesi europei, ha dichiarato di aver sofferto di stress in media un numero maggiore di donne rispetto agli uomini. ²

Cause principali

La mancanza di controllo è una delle cause principali.

Le ricerche effettuate hanno riscontrato che lo stress legato all'attività lavorativa è causato da un rapporto improprio tra dipendenti e condizioni di lavoro, tra contenuto del lavoro e struttura dell'azienda. Anche se esso può essere scatenato da molteplici fattori, le cause comuni comprendono:

- *Mancanza di controllo*³. Tale fattore è stato spesso associato con stress e ansia, depressione, apatia e maggiore incidenza di sintomi cardiovascolari. In modo più significativo, la mancanza di controllo resta uno dei problemi maggiori per molti lavoratori.
 - Il 35% sostiene di non avere alcun controllo sull'ordine dei propri compiti
 - Il 29% non esercita alcuna influenza sui metodi lavorativi.
 - Il 30% non ha il controllo dei tempi di lavoro
 - Il 39% non riesce a decidere quando fare una pausa
 - Il 55% non ha voce in capitolo per quanto riguarda l'orario di lavoro
- *Monotonia*. In media il 40% del personale si lamenta per la monotonia del lavoro, con livelli maggiori (57% ciascuno) riscontrati tra operai semplici ed operatori macchine. Inoltre, il 57% deve compiere movimenti manuali ripetitivi ed il 32% esegue compiti ripetitivi fino ad una durata di 10 minuti ciascuno.
- *Scadenze pressanti*. Quasi due terzi dei lavoratori (60%) ha a che fare con scadenze pressanti per il 25% del tempo, mentre il 29% è sempre o quasi sempre sul "filo". Nel complesso, il 40% ha affermato che le scadenze hanno quasi sempre portato a livelli di stress dannosi alla salute.
- *Lavorare a ritmi veloci*. Il 56% del personale sostiene di lavorare a ritmi veloci per almeno un quarto del tempo e il 24% ha affermato che questa è una consuetudine. Nel 40% dei casi ciò ha portato a livelli problematici di stress.
- *L'esposizione alla violenza, mobbing e ad altre forme di molestie*. Questa è una preoccupazione crescente in Europa. Secondo una ricerca 3 milioni di lavoratori nell'EU (2% della forza lavoro) sostengono di essere stati sottoposti a molestie

² Eurostat: Statistics in Focus - 'The health and safety of men and women at work', 2002

³ Tutte le cifre di questa sezione, se non altrimenti specificato, sono basate su dati tratti dalla *Third European Survey on Working Conditions* della Fondazione europea, pubblicata nel 2001.



sessuali, 6 milioni (4%) a violenza fisica e 12 milioni (9%) ad intimidazione o mobbing (Fondazione europea 1996). La violenza – e la minaccia di violenza – stanno diventando il principale problema per i lavoratori in prima linea nel servizio pubblico, come per il personale medico e dei trasporti.

- *Condizioni di lavoro rischiose per il fisico.* Il rumore è una delle lamentele più comuni relative alle stress, sebbene ce ne siano molte altre, soprattutto nel settore produttivo. Inferiori sono invece i rischi biologici, radioattivi e chimici.

Conseguenze per la salute

Dalle malattie cardiache al suicidio

Tutti i problemi di salute esposti di seguito sono tratti dalla “Guida sullo stress legato all’attività lavorativa” dell’UE e sono basati su una ricerca indipendente.

Cardiopatie e ictus

Le malattie cardiovascolari sono la causa principale di morte ed una delle cause più comuni di invalidità nei 15 Stati membri dell’UE. La combinazione di richieste psicologiche eccessive e la mancanza di controllo sul posto di lavoro danno luogo alla “tensione da lavoro”, aumentando il rischio di morbidità cardiovascolare o mortalità. Per quanto riguarda gli ictus, le prove sono meno evidenti, ma i rischi sono simili a quelli delle cardiopatie ischemiche che possono derivare da fumo, ipertensione, da una dieta povera e dal diabete.

Secondo la European Heart Network (1998) il 16% dei casi di malattie cardiovascolari tra gli uomini e il 22% tra le donne sono dovuti allo stress legato all’attività lavorativa. Quando il lavoro sedentario è un fattore dell’equazione, la proporzione totale dei casi di malattie cardiovascolari legate alle attività lavorative aumenta di oltre il 50%.

Cancro

Un quinto degli uomini ed un decimo delle donne nell’UE moriranno di cancro prima di compiere 75 anni. Probabilmente lo stress legato all’attività lavorativa di per sé non provoca il cancro, ma è risaputo che esso innesca una serie di comportamenti legati allo stress da lavoro che aumentano indirettamente il rischio di questa malattia. Due dei più importanti fattori sono l’abuso di tabacco e il consumo eccessivo di cibi grassi.

Malattie muscolo-scheletriche

Le prove indicano che una combinazione di tensione muscolare (provocata da fattori stressanti legati alle attività lavorative) e traumi multipli a parti del sistema muscolo-scheletrico (provocati da condizioni di lavoro non soddisfacenti dal punto di vista ergonomico) può contribuire a creare frequenti condizioni di dolore muscolo-



scheletrico durature e inabilitanti, soprattutto sulle estremità superiori, sul collo e sulla parte bassa della schiena.

Malattie gastrointestinali

Le prime ipotesi sulla relazione tra le ulcere peptiche e lo stress legato all'attività lavorativa non sono state confermate. Tuttavia, sembra che molti dei sintomi di queste condizioni siano spesso riscontrati in casi di dispepsia non ulcerosa (NUD) legati a stress da attività lavorative. In modo simile deve essere considerata la sindrome da intestino irritabile (IBS), con i dolorosi spasmi dell'intestino crasso.

Ansia e disturbi depressivi

L'ansia è una reazione comune allo stress tra molti lavoratori. I disturbi dell'ansia, comprendono disturbi acuti da stress, con sintomi di ansia e dissociazione che si presentano durante o subito dopo un evento traumatico e che durano almeno due giorni e che però scompaiono nell'arco di un mese. Meno comune è invece la depressione clinica, che tendenzialmente si manifesta in soggetti predisposti a disturbi dell'umore. Ciononostante, le sensazioni di tristezza e dolore e i comportamenti derivanti possono rendere necessario il congedo per malattia, consulti medici ed altre richieste di assistenza.

Incidenti e suicidi

Nell'UE gli incidenti ed i suicidi sono responsabili di più della metà delle morti di persone con un'età compresa tra 15 –35 anni. E' probabile che lo stress legato all'attività lavorativa sia un fattore che contribuisce ai 5 milioni di incidenti avvenuti sul lavoro nell'UE – ciascuno con una conseguente assenza superiore a 3 giorni – e ad una parte dei 48.000 suicidi e 480.000 tentativi di suicidio.

Altre malattie

Sono largamente diffuse anche le malattie associate all'alcol, al tabacco e all'abuso di sostanze stupefacenti – considerate come “appoggi” comuni nei periodi di stress – anche se l'uso di queste droghe è influenzato da condizioni sociali più vaste.

Chi è maggiormente a rischio?

Tutti sono sottoposti allo stress sul luogo di lavoro, ma alcuni lo subiscono più intensamente di altri. I fattori che aumentano la predisposizione dell'individuo includono le personalità di tipo A (molto impegnate, competitive e con un forte senso delle necessità impellenti), un repertorio inadeguato nel fronteggiare le situazioni e condizioni socio-economiche svantaggiate. Altri fattori sono l'età (gli adolescenti e gli anziani tendono ad essere particolarmente vulnerabili), le inabilità fisiche ed una combinazione di genere e



circostanze socio-economiche, caratterizzate dalle difficoltà affrontate dalle famiglie monoparentali.

Impatto sull'economia

Lo stress legato all'attività lavorativa costa all'UE 20 miliardi di euro l'anno

- Il costo finanziario dello stress legato all'attività lavorativa e dei problemi sanitari mentali correlati nell'UE ammonta a circa 20 miliardi di euro l'anno⁴.
- Le ricerche effettuate mostrano che il 50% - 60% di tutti i giorni lavorativi persi nell'UE sono collegati allo stress⁵. Nel solo Regno Unito è stato calcolato che 5 milioni di giorni vengono sprecati a causa dello stress (1998, Jones et al). In altre parti del mondo sono stati riscontrati simili livelli elevati. Negli Stati Uniti, ad esempio, si calcola che il 54% dell'assenteismo dipende dallo stress e che 11 milioni di lavoratori soffrono di stress a livelli pericolosi per la salute.
- Lo stress è stato anche associato ad alti livelli di rotazione del personale, bassa produttività, risultati scarsi nella sicurezza, aumento delle richieste di risarcimento da parte del personale, morale basso dei dipendenti e mancanza di innovazione.
- Alcune indagini non verificate fanno supporre che aziende o reparti con più del 40% di personale soggetto a stress non siano commercialmente sani.

Responsabilità giuridiche dei datori di lavoro

Nessuna "legge sullo stress" ma un dovere implicito

Al momento non c'è una legislazione mirata in modo specifico allo stress legato all'attività lavorativa, né nell'UE né a livello nazionale. Tuttavia, sia le direttive europee che le norme nazionali si stanno affrontando con decisione questo problema.

La legislazione UE pertinente include:

- *Direttiva quadro (89/391/CEE)*: i datori di lavoro hanno "l'obbligo di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi al lavoro".
- *Direttive quadro 90/270/CEE e 92/85/CEE*: entrambe le direttive, contenenti rispettivamente alla prescrizioni minime in materia di sicurezza e di salute per le attività lavorative svolte dai lavoratori ai videoterminali e per le lavoratrici gestanti, fanno riferimento in modo specifico alla necessità di prendere in considerazione lo stress mentale.

⁴ EU-Guida sullo stress legato all'attività lavorativa, Commissione Europea, 2000.

⁵ Research on Work-related Stress: Cox, Griffiths, Rial-Gonzalez; pubblicata dalla Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, 2000.



Inoltre, la *Guida sulla valutazione del rischio nell'ambiente di lavoro* della Commissione europea (1996b) stabilisce la necessità di riesaminare “i fattori psicologici, sociali e fisici che potrebbero favorire lo stress sul posto di lavoro, come essi interagiscono tra loro e con altri fattori nell'organizzazione e nell'ambiente lavorativo”.

Soluzioni per risolvere il problema

Valutare i rischi, analizzare le cause, intervenire

Lo stress legato all'attività lavorativa può essere considerato a quattro livelli principali: da parte dell'UE, degli Stati membri, dei datori di lavoro e dei lavoratori singoli. Ci sono molti provvedimenti che i datori di lavoro possono adottare ora per ridurre lo stress sul luogo di lavoro. Una componente fondamentale è coinvolgere nel processo tutti i partecipanti, in particolare gli stessi lavoratori. Questa sezione espone in breve le modalità principali per realizzare questo approccio. Gli esempi specifici di come le aziende abbiano affrontato lo stress legato al lavoro sono disponibili sulla pagina web dell'Agenzia <http://osha.eu.int/ew2002/>.

1. Valutare i rischi

Gli strumenti per condurre una ricerca sullo stress da lavoro sono disponibili sulla pagina web dell'Agenzia. I fattori di rischio da analizzare sono:

- *Cultura* o 'atmosfera' aziendale e il modo in cui l'azienda affronta lo stress legato all'attività lavorativa;
- *richieste* quali la quantità di lavoro e l'esposizione ai pericoli fisici;
- *controllo* - in che termini possono influire i lavoratori sul modo in cui svolgono il loro lavoro;
- *rapporti* - inclusi problemi quali vessazioni e molestie;
- *cambiamento* - come viene gestito e comunicato il cambiamento organizzativo;
- *ruolo* - verificare se i lavoratori comprendono quale sia il loro ruolo all'interno dell'azienda e se viene evitata la conflittualità nel loro ruolo;
- *sostegno* da parte dei colleghi e dei responsabili
- *formazione* per assicurare ai lavoratori le capacità necessarie per eseguire le loro mansioni;
- *fattori individuali* che tengano conto delle differenze individuali.

2. Analizzare l'impatto di questi rischi sul personale



Siamo tutti vulnerabili, in funzione della pressione alla quale siamo sottoposti in un determinato momento. I fattori sopra individuati serviranno a determinare quali siano le persone a rischio.

- Quali gruppi o individui sono maggiormente a rischio?
- Quale azione è già stata intrapresa?
- E' sufficiente?
- Cos'altro si deve fare?

3. Soluzioni possibili

I) Cultura

La comunicazione aperta, il sostegno e il rispetto reciproco sono adeguati? Le opinioni dei lavoratori e dei loro rappresentanti sono prese in considerazione?

Se non lo sono, la comunicazione dovrebbe essere migliorata, soprattutto per il personale che lavora a distanza.

II) Richieste

Il personale è sovraccarico di lavoro o non ne ha a sufficienza, ha le competenze e le capacità per affrontare il compito? Come è l'ambiente fisico (rumore, vibrazione, ventilazione, illuminazione, ecc.) e quello psicosociale (violenza, vessazioni ecc.)?

Dovrebbero essere rese disponibili risorse sufficienti se si presentano dei problemi, ad esempio dovrebbe essere assegnata una nuova priorità ai compiti.

La formazione del personale dovrebbe mettere le persone in grado di svolgere i propri compiti in modo competente.

III) Controllo

I lavoratori hanno abbastanza voce in capitolo sul modo in cui il loro lavoro viene svolto?

Il personale dovrebbe avere il controllo per pianificare il proprio lavoro e prendere decisioni su come completarlo e come risolvere i problemi. Le professioni dovrebbero essere arricchite in modo che il personale possa usare le proprie capacità per progredire. Un ambiente di sostegno è cruciale.

IV) Rapporti

Come sono i rapporti tra colleghi e tra colleghi e direttori? Come sono i rapporti tra direttori e dirigenti superiori? Ci sono prove di mobbing o molestie?

Dovrebbero esserci delle procedure, disciplinari e di vertenza, per gestire comportamenti inammissibili. Dovrebbe essere sviluppata una cultura in cui i lavoratori hanno fiducia reciproca e riconoscono il contributo di ciascuno.



V) Cambiamento

I lavoratori si preoccupano del proprio stato lavorativo? Sono confusi dai cambiamenti sul posto di lavoro e cosa significa questo per loro e per i loro colleghi? La comunicazione chiara aiuta – prima, durante e dopo il cambiamento.

Dando al personale la possibilità di influire sul cambiamento questo si sente maggiormente coinvolto.

VI) Ruolo

I lavoratori subiscono un conflitto di ruolo (richieste conflittuali) o un'ambiguità del ruolo (mancanza di chiarezza)

Il personale dovrebbe avere ruoli e responsabilità ben definite.

VII) Supporto, formazione e fattori individuali.

C'è un reclutamento adeguato per i nuovi assunti e per coloro che hanno cambiato lavoro? Viene dato un supporto sociale al personale? Si tiene conto delle differenze individuali, ad esempio alcuni individui potrebbero avere successo lavorando con scadenze rigide; altri potrebbero preferire avere il tempo di pianificare.

Il personale dovrebbe essere sostenuto, incoraggiato e dovrebbe ricevere un feedback anche quando le cose vanno male. Coinvolgere il personale e dare valore alla diversità.

Dovrebbero essere incoraggiate attività per promuovere la salute sul posto di lavoro insieme ad un sano equilibrio vita-lavoro.

4. Registrare le conclusioni principali

E' buona norma registrare le conclusioni principali della valutazione e condividere le informazioni con i dipendenti ed i loro rappresentanti. Questa documentazione vi aiuterà a seguire i miglioramenti.

5. Riesaminare la valutazione con opportuna regolarità

La valutazione dovrebbe essere rivista ogni volta che si verificano dei cambiamenti significativi all'interno dell'azienda e anche questa operazione andrebbe intrapresa insieme ai dipendenti. Si dovrebbero inoltre verificare le ripercussioni dei provvedimenti presi per ridurre lo stress legato all'attività lavorativa.

La campagna dell'agenzia – Lavorare con stress?

Una grande campagna per combattere lo stress legato all'attività lavorativa è stata lanciata dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro il 2 Luglio presso il



Parlamento europeo di Strasburgo. L'iniziativa, che costituisce il cuore dell'annuale Settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro dell'Agenzia, sarà la prima campagna europea che affronterà il tema dello stress legato all'attività lavorativa. Essa è sostenuta da tutti gli Stati membri, dalla Commissione e dal Parlamento europeo, dai sindacati e dalle associazioni dei datori di lavoro.

La campagna includerà:

- Pacchetti informativi generali in tutte le 11 lingue europee
- Poster ed opuscoli di sensibilizzazione
- Un sito web multilingue (<http://osha.eu.int/ew2002/>), inclusi esempi di buone prassi
- Premio europeo per la buona prassi per le aziende che hanno affrontato in modo migliore lo stress legato all'attività lavorativa.
- Eventi speciali in Europa per dare rilievo a questo messaggio in tutte le aziende, grandi e piccole, pubbliche e private. Lo scorso anno, quando l'Agenzia ha evidenziato la questione degli incidenti sul lavoro, ci sono stati oltre 10.000 eventi sul territorio europeo, molti dei quali coordinati dalla rete di Focal Points dell'Agenzia nei 15 Stati membri dell'EU.

Terminerà con la Settimana europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ad ottobre 2002. La Settimana è rivolta ai luoghi di lavoro e tutte le istituzioni ed aziende sulla sicurezza e la salute, i sindacati, le aziende, i direttori, i dipendenti ed i rappresentanti della sicurezza sono invitati a partecipare ed organizzare le proprie attività. Queste possono comprendere verifiche speciali ed attività di valutazione del rischio nel luogo di lavoro, l'organizzazione della formazione, la distribuzione di materiale informativo, il lancio di una nuova politica sul posto di lavoro, schemi di proposte, l'incoraggiamento della partecipazione dei dipendenti e dei loro rappresentanti o il collegamento con altre aziende, imprese o appaltatori per svolgere attività in partenariato. Lo slogan della Settimana europea 2002 è "Lavorare con stress?".

Fonti per ulteriori informazioni sullo stress collegato all'attività lavorativa

- *Research on work-related stress* Cox, Griffiths e Rial-Gonzalez, pubblicato dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro. Include un'ampia bibliografia di ulteriore materiale su questo argomento disponibile su <http://osha.eu.int/ew2002/ew2002.php?lang=en&id=4>
- Il sito web dell'Agenzia. Include pagine dedicate allo stress collegato all'attività lavorativa. (<http://osha.eu.int/ew2002/>) *Guida sullo stress collegato all'attività lavorativa: Sale della vita o bacio della morte?* Levi. Pubblicato dalla Commissione Europea e scaricabile gratuitamente. (www.europa.eu.int/comm/employment_social/h&s/publicat/pubintro_en.html)



- Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro: *Third European Survey on Working Conditions (Terza Indagine Europea sulle Condizioni di Lavoro)*, pubblicata nel 2001 (<http://www.eurofound.ie/publications/EF0121.htm>,
- Eurostat, *The Health and Safety of Men and Women at Work, Statics in Focus, Theme 3, 4/2002 (La salute e la sicurezza di uomini e donne sul lavoro, statistiche mirate, tema 3)* – <http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-catalogue/EN?catalogue=Eurostat&product=KS-NK-02-004--N-EN>

Informazioni sull'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro.

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro è stata istituita dall'Unione europea per soddisfare la necessità di informazioni in materia di sicurezza e di salute sul lavoro. Situata a Bilbao, l'Agenzia mira a migliorare la vita lavorativa delle persone, stimolando il flusso di informazioni tecniche, scientifiche ed economiche tra coloro che sono coinvolti in questioni sulla sicurezza e la salute sul lavoro. L'Agenzia ha creato una rete di Focal Points nazionali per coordinare e distribuire informazioni nei singoli paesi. Per ulteriori informazioni visitare il nostro sito web su <http://agency.osha.eu.int>.



<http://osha.eu.int/ew2002/>

