

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XVIII LEGISLATURA —————

Doc. **XII-bis**
N. 104

ASSEMBLEA PARLAMENTARE DEL CONSIGLIO D'EUROPA

Risoluzione n. 2267 (2019)

Lo stress da lavoro

—————
Trasmessa il 15 marzo 2019
—————

PARLIAMENTARY ASSEMBLY OF THE COUNCIL OF EUROPE

RESOLUTION 2267 (2019) ⁽¹⁾

Provisional version

Stress at work

PARLIAMENTARY ASSEMBLY,

1. The world of work has become overwhelmed by stress. Confronted with critical changes in work organisation and labour relations, working people are faced with enormous pressure to meet the growing demands of working life. When this pressure is amplified by an imbalance between the perceived demands and the perceived resources and abilities of individuals, it can become detrimental to their well-being and health, both physical and psychological, as well as endanger public safety in extreme situations. This troubling reality adversely affects workers, organisations, national economies and society at large. Stress at work is our collective responsibility – and challenge.

2. European countries acknowledge workplace stress as a serious public health issue and have integrated stress management into workplace safety and health policies, with a growing but still insufficient emphasis on psychosocial risks. However, the burden of work stress in Europe and globally go beyond purely medical risks: with around half of European

workers considering stress to be common in their workplace, stress prevention, management and reduction needs to be mainstreamed at different levels of governance, as well as in the private sector.

3. The Parliamentary Assembly considers that the situation in Europe merits a « stress test » for all its institutions in order to check the inventory of measures currently in place for ensuring workplace stress prevention and management, and for identifying areas that require further intervention.

4. The Assembly notes that most European and national reference texts evoke stress at work implicitly as part of mental health needs but do not explicitly recognise mental health disorders linked to stress as occupational diseases, reflecting the current guidance from the International Labour Organization (ILO). Moreover, studies by the World Health Organization (WHO) show that there is still much confusion in the regulatory field between normal pressure and stress at work; this confusion is sometimes used to excuse poor managerial practice.

5. The Assembly also regrets widespread confusion concerning the notion of occupational burnout (a state of extreme emotional and physical exhaustion) and its recognition as an occupational disease. Whilst the ILO list of occupational diseases of 2010 cites « post-traumatic stress disorder » and « additional mental or behavioural disorders not mentioned », the European Commission's Recommendation

(1) *Text adopted by the Standing Committee, acting on behalf of the Assembly, on 1 March 2019 (see Doc. 14824, report of the Committee on Social Affairs, Health and Sustainable Development, rapporteur: Mr Stefaan Vercaemer).*

on the European Schedule of Occupational Disorders does not list any stress-induced disorders. However, the burnout syndrome is increasingly recognised at national level in Europe as a major occupational health issue.

6. The Assembly welcomes national, corporate and European initiatives aimed at improving balance between work and private life and ensuring the effective exercise of the right to equal opportunities at work, in line with the requirements of the European Social Charter (ETS Nos. 35 and 163). It believes that member States should better take the gender dimension into account through policy instruments in light of evidence showing that women and men respond to and manage stress at work in different ways and that women at work are the worst affected, especially when they carry a double burden of work and household responsibilities.

7. Considering that the very nature of work is expected to change significantly over the coming decade as robots and artificial intelligence applications step in to replace humans for many jobs and create new man-machine teamwork patterns, the Assembly believes that this looming source of permanent stress over job insecurity should compel all the stakeholders to review the organisation of work and distribution of workloads and tasks in a way that enables reduction in stress levels and fosters job sharing.

8. In light of the above considerations, the Assembly calls on the member States of the Council of Europe to:

8.1. carry out an in-depth evaluation of existing domestic legal and policy measures for workplace stress prevention, management and reduction, bearing in mind the gender dimension;

8.2. identify legislative and regulatory gaps in their workplace safety and health policies with a view to ensuring a better

coverage of psychosocial risks, in particular for highly exposed sectors of activity (such as health-care workers, social workers, police officers, teachers and customer-service providers);

8.3. expand the national list of occupational diseases in order to explicitly list stress-induced disorders, including occupational burnout;

8.4. put in place obligations for all employers to:

8.4.1. adopt a comprehensive approach to stress assessment, management and prevention with an organisational and individual focus;

8.4.2. implement specific protocols against bullying, harassment, gender-based discrimination and other inappropriate behaviours at work;

8.4.3. ensure adequate protection against workplace stress for the more vulnerable categories of workers (young people, immigrants, pregnant women, older workers);

8.5. study the implications of robotisation and artificial intelligence on workers' rights, ethics and the organisation of work with a view to preserving human jobs and a healthy work-life balance;

8.6. encourage employers to adopt a stress-reducing organisation of work with shorter, four-day weeks (with 28 to 32 work hours per week), flexible hours options, greater autonomy, teleworking possibilities and job-sharing schemes, notably for working parents and carers;

8.7. as appropriate, consider carrying out national or sectoral awareness-raising campaigns on stress at work and on publicly available or online information resources, support and training tools.

ASSEMBLÉE PARLEMENTAIRE DU CONSEIL DE L'EUROPE

RÉSOLUTION 2267 (2019) ⁽¹⁾

Version provisoire

Le stress au travail

ASSEMBLÉE PARLEMENTAIRE,

1. Le monde du travail est submergé par le stress. Face aux transformations radicales dans l'organisation et les relations du travail, les travailleurs subissent une immense pression pour répondre aux exigences croissantes de la vie professionnelle. Lorsque cette pression est renforcée par un déséquilibre entre les demandes perçues et les ressources et capacités perçues des individus, elle peut nuire à leur bien-être et à leur santé, tant physique que psychologique, mais aussi menacer la sûreté publique dans les cas les plus graves. Cette réalité inquiétante porte atteinte aux travailleurs, aux organisations, aux économies nationales et à la société dans son ensemble. Le stress au travail est de notre responsabilité collective – et notre défi à tous.

2. Les pays européens reconnaissent le stress professionnel comme un grave problème de santé publique et intègrent aujourd'hui la gestion du stress dans leurs

politiques de santé et de sécurité au travail, en portant une attention croissante mais encore insuffisante aux risques psychosociaux. Or, le poids du stress au travail en Europe et de par le monde dépasse les risques purement médicaux: sachant que la moitié environ des travailleurs européens considèrent que le stress est fréquent sur leur lieu de travail, la prévention, la gestion et la réduction du stress doivent être prises en compte à différents niveaux de gouvernance et dans le secteur privé.

3. L'Assemblée parlementaire estime que toutes les institutions européennes devraient faire l'objet d'un « test sur le stress », afin de répertorier les mesures mises en œuvre pour assurer la prévention et la gestion du stress au travail, et d'identifier les domaines qui nécessitent des interventions supplémentaires.

4. L'Assemblée note que la plupart des textes de référence nationaux et européens évoquent implicitement le stress au travail dans le cadre des besoins en matière de santé mentale, mais ne reconnaissent pas explicitement les troubles de la santé mentale liés au stress comme une maladie professionnelle, ce qui reflète les orientations actuelles de l'Organisation internationale du travail (OIT). Par ailleurs, des études réalisées par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) montrent qu'une grande confusion persiste sur le plan

(1) *Texte adopté par la Commission permanente, agissant au nom de l'Assemblée, le 1^{er} mars 2019 (voir Doc. 14824, rapport de la commission des questions sociales, de la santé et du développement durable, rapporteur: M. Stefaan Vercaemer).*

réglementaire entre la pression normale et le stress au travail; cette confusion n'est parfois qu'un prétexte pour excuser de mauvaises pratiques de gestion.

5. L'Assemblée déplore également la confusion largement répandue concernant la notion de burnout professionnel (état d'épuisement physique et émotionnel extrême) et sa reconnaissance en tant que maladie professionnelle. Dans sa liste de maladies professionnelles de 2010, l'OIT cite l'« état de stress post-traumatique » et d'« autres troubles mentaux ou du comportement non mentionnés », alors que la recommandation de la Commission européenne concernant la liste européenne des maladies professionnelles ne mentionne aucun trouble provoqué par le stress. Le syndrome du burnout est pourtant de plus en plus reconnu à l'échelle nationale en Europe comme un grave problème de santé au travail.

6. L'Assemblée salue les initiatives nationales, entrepreneuriales et européennes visant à concilier le travail et la vie privée, et à assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité des chances au travail, conformément aux exigences de la Charte sociale européenne (STE n^{os} 35 et 163). Elle estime que les États membres devraient mieux prendre en compte la dimension de genre dans leurs instruments politiques, compte tenu des éléments qui mettent en évidence que les femmes et les hommes réagissent au stress au travail et le gèrent de différentes manières, et que les femmes au travail sont les plus touchées, en particulier lorsqu'elles portent le double fardeau du travail et des responsabilités familiales.

7. Considérant que la nature même du travail devrait changer radicalement au cours de la prochaine décennie, à mesure que les robots et les systèmes d'intelligence artificielle viendront remplacer les êtres humains dans de nombreux emplois et créeront de nouveaux modes de travail en équipe associant l'homme et la machine, l'Assemblée estime que cette source de stress permanent par rapport à l'insécurité de l'emploi devrait obliger les parties prenantes à revoir l'organisation du travail et la répartition des tâches et des charges de travail, de façon à réduire le stress et à favoriser le travail à temps partagé.

8. Au vu de ce qui précède, l'Assemblée appelle les États membres du Conseil de l'Europe:

8.1. à réaliser une étude approfondie des mesures nationales existantes sur le plan juridique ou politique en matière de prévention, de gestion et de réduction du stress professionnel, en gardant à l'esprit la dimension de genre;

8.2. à recenser les lacunes législatives et réglementaires de leurs politiques de santé et de sécurité au travail, en vue d'assurer une meilleure couverture des risques psychosociaux, en particulier dans les secteurs d'activité fortement exposés (tels que les professionnels de santé, les travailleurs sociaux, les policiers, les enseignants et les prestataires de service);

8.3. à élargir la liste nationale des maladies professionnelles de façon à y inclure explicitement les troubles provoqués par le stress, y compris le burnout professionnel;

8.4. à instaurer des obligations pour que tous les employeurs:

8.4.1. adoptent une approche globale de l'évaluation, de la gestion et de la prévention du stress dans une optique organisationnelle et individuelle;

8.4.2. mettent en oeuvre des protocoles spécifiques contre les brimades, le harcèlement, la discrimination fondée sur le genre et tout autre comportement déplacé au travail;

8.4.3. assurent une protection adéquate contre le stress au travail pour les catégories de travailleurs les plus vulnérables (jeunes, immigrés, femmes enceintes et personnes âgées);

8.5. à étudier les répercussions de la robotisation et de l'intelligence artificielle sur les droits des travailleurs, la déontologie et l'organisation du travail, en vue de préserver le travail humain et de garantir un équilibre sain entre la vie professionnelle et la vie privée;

8.6. à encourager les employeurs à adopter une organisation du travail qui réduise le stress, avec des semaines rac-

courcies à quatre jours (comptant 28 à 32 heures de travail hebdomadaire), des horaires modulables, davantage d'autonomie, des possibilités de télétravail et des systèmes de travail partagé, notamment pour les parents et les aidants qui travaillent;

8.7. le cas échéant, à envisager de lancer des campagnes de sensibilisation nationales ou sectorielles sur le stress au travail et les ressources d'information ou les outils de soutien et de formation accessibles au public ou en ligne.

ASSEMBLEA PARLAMENTARE DEL CONSIGLIO D'EUROPA

RISOLUZIONE 2267 (2019) ⁽¹⁾

Versione provvisoria

Lo stress da lavoro

ASSEMBLEA PARLAMENTARE,

1. Il mondo del lavoro è sommerso dallo stress. Di fronte alle trasformazioni radicali nell'organizzazione e nelle relazioni lavorative, i lavoratori subiscono un'immensa pressione per rispondere alle esigenze crescenti della vita professionale. Quando questa pressione è esacerbata da uno squilibrio tra le richieste percepite e le risorse e le capacità percepite dagli individui, può nuocere al benessere e alla salute, sia fisica sia psicologica, ma anche minacciare la sicurezza pubblica nei casi più gravi. Questa realtà inquietante minaccia i lavoratori, le organizzazioni, le economie nazionali e la società nel suo insieme. Lo stress da lavoro è una nostra responsabilità collettiva – e un nostro problema comune.

2. I paesi europei riconoscono che lo stress professionale è un grave problema di salute pubblica e integrano oggi la gestione dello stress nelle politiche sanitarie e di sicurezza sul lavoro, prestando una attenzione crescente, benché ancora insufficiente, ai rischi psicosociali. Il peso dello stress lavorativo in Europa e nel mondo va al di là dei rischi puramente medici: sapendo che circa la metà dei lavoratori europei considerano lo stress

frequente sul luogo di lavoro, la gestione e la riduzione dello stress devono essere presi in conto a diversi livelli di *governance* e nel settore privato.

3. L'Assemblea parlamentare ritiene che tutte le istituzioni europee dovrebbero essere sottoposte a un « test sullo stress », per catalogare le misure attuate per assicurare la prevenzione e la gestione dello stress di lavoro e individuare i campi in cui sono necessari ulteriori interventi.

4. L'Assemblea osserva che la maggior parte dei testi di riferimento nazionali ed europei evocano implicitamente lo stress sul posto di lavoro nel quadro dei bisogni in materia di salute mentale, ma non riconoscono esplicitamente i disturbi di salute mentale legati allo stress come malattia professionale, il che riflette gli orientamenti attuali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL). D'altra parte, alcuni studi realizzati dall'Organizzazione mondiale della salute (OMS) dimostrano che persiste una grande confusione sul piano normativo tra la normale pressione e lo stress lavorativo; questa confusione a volte è solo un pretesto per giustificare cattive pratiche di gestione.

5. L'Assemblea deplora anche la confusione ampiamente diffusa tra la nozione di *burnout* professionale (ovvero un estremo stato di esaurimento fisico ed emotivo) e il suo riconoscimento come malattia professionale. Nella lista delle malattie professionali del 2010, l'OIL menziona lo « stato di stress post-traumatico »

(1) Testo adottato dalla Commissione permanente, a nome dell'Assemblea, il 1° marzo 2019 (V. Doc. 14824, relazione della commissione affari sociali, salute e sviluppo sostenibile, relatore: On. Stefaan-Vercamer).

e « altri disturbi mentali o del comportamento non menzionati », mentre la Raccomandazione della Commissione europea sulla lista europea di malattie professionali non riporta alcun disturbo provocato dallo stress. La sindrome di *burnout* è pur tuttavia sempre più riconosciuta su scala nazionale in Europa come grave problema di salute sul lavoro.

6. L'Assemblea accoglie con favore le iniziative nazionali, imprenditoriali ed europee tese a conciliare lavoro e vita privata e ad assicurare l'esercizio effettivo del diritto alle pari opportunità sul lavoro, conformemente al disposto della Carta sociale europea (STE n. 35 e 163). Ritiene che gli Stati membri dovrebbero tener conto maggiormente della dimensione di genere nei propri strumenti politici, considerando quegli elementi che mettono in risalto che le donne e gli uomini reagiscono allo stress lavorativo e lo gestiscono in maniera diversa e che le donne sono le più colpite, in particolare quando portano il duplice fardello del lavoro e delle responsabilità familiari.

7. Considerando che la natura stessa del lavoro dovrebbe cambiare radicalmente nel prossimo decennio, man mano che i robot e i sistemi di intelligenza artificiale prenderanno il posto degli esseri umani in molti lavori e creeranno nuovi modi di lavoro in équipe associando uomo e macchina, l'Assemblea ritiene che questa fonte di stress permanente rispetto all'insicurezza del lavoro dovrebbe obbligare le parti interessate a rivedere l'organizzazione del lavoro e la ripartizione degli oneri e dei compiti lavorativi, in modo da ridurre lo stress e favorire il lavoro condiviso.

8. Alla luce di quanto procede, l'Assemblea chiede agli Stati membri del Consiglio d'Europa:

8.1. di realizzare uno studio approfondito sulle misure nazionali esistenti sul piano giuridico o politico in materia di prevenzione, gestione e riduzione dello stress professionale, tenendo conto della dimensione di genere;

8.2. di individuare le lacune legislative e normative delle loro politiche sanitarie e di sicurezza del lavoro, per assicurare una migliore copertura dei rischi psicosociali, in particolare nei settori di attività fortemente esposti (quali i professionisti sanitari, gli assistenti sociali, i poliziotti, gli insegnanti e gli addetti al pubblico);

8.3. di ampliare la lista nazionale di malattie professionali in modo da includervi esplicitamente i disturbi da stress, compreso il *burnout* lavorativo;

8.4. di stabilire come obbligo per tutti i datori di lavoro quello di:

8.4.1. adottare un approccio globale per la valutazione, la gestione e la prevenzione dello stress in un'ottica organizzativa e individuale;

8.4.2. attuare protocolli specifici contro le prevaricazioni, le molestie, la discriminazione fondata sul genere e qualsiasi altro comportamento sconveniente sul posto di lavoro;

8.4.3. assicurare una protezione adeguata contro lo stress da lavoro per le categorie di lavoratori più vulnerabili (giovani, immigrati, donne incinte e persone anziane);

8.5. di studiare le ripercussioni della robotizzazione e dell'intelligenza artificiale sui diritti dei lavoratori, sulla deontologia e sull'organizzazione del lavoro, per preservare il lavoro umano e garantire un sano equilibrio tra vita professionale e vita privata;

8.6. di incoraggiare i datori di lavoro ad adottare un'organizzazione del lavoro che riduca lo stress, con settimane di quattro giorni (con 28-32 ore di lavoro settimanale), orari modulabili, maggiore autonomia, possibilità di telelavoro e sistemi di lavoro condiviso, in particolare per i lavoratori che sono genitori o che si occupano di familiari;

8.7. ove opportuno, di prevedere campagne di sensibilizzazione nazionali o settoriali sullo stress da lavoro e risorse informative o strumenti di sostegno e di formazione accessibili al pubblico o *on-line*.

