PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4349 di Martedì 13 novembre 2018

Stress: gli strumenti da usare nella fase di valutazione approfondita

La proposta metodologica dell'Inail per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato. Focus sulla fase di valutazione approfondita e sull'utilizzo del questionario strumento indicatore e del focus group.

Roma, 13 Nov ? Sappiamo che la fase di **valutazione approfondita del rischio stress lavoro-correlato** (SLC), deve essere - seguendo le Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro correlato elaborate nel 2010 dalla Commissione Consultiva Permanente ? svolta obbligatoriamente qualora l'esito della valutazione preliminare abbia rilevato la presenza di una condizione di rischio SLC e gli interventi correttivi attuati non abbiano ottenuto l'effetto di abbattimento del rischio.

Quali possono essere gli strumenti idonei nelle aziende per affrontare nelle aziende questa fase di valutazione?

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0140] ?#>

Per approfondire il tema degli strumenti torniamo a sfogliare il documento Inail " La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i." e il **percorso metodologico** proposto. Un percorso che si interfaccia con una specifica piattaforma online e che, al di là dell'obbligatorietà sopra indicata, suggerisce di **effettuare in ogni caso la valutazione approfondita**, a integrazione dei risultati della valutazione preliminare, in quanto "rappresenta un prezioso momento informativo sulle condizioni di salute dei lavoratori e dell'organizzazione per una migliore definizione e caratterizzazione del rischio".

Ricordando che la Commissione Consultiva Permanente parla, a titolo esemplificativo e per la fase di valutazione approfondita, di questionari, focus group e interviste semi-strutturate, ci soffermiamo oggi su alcuni di questi strumenti presentati nel manuale Inail.

Il questionario strumento indicatore

Riguardo agli strumenti utilizzabili il manuale si sofferma innanzitutto sul **Questionario strumento indicatore**, versione italiana del Management standard indicator tool "sviluppato dall'Hse e offerto dalla metodologia Inail per la fase di valutazione approfondita"; uno strumento multidimensionale "che misura gli aspetti del Contenuto e del Contesto del lavoro" ritenuti come potenziali fattori di stress lavoro correlato.

Si ricorda che secondo il modello di riferimento, i **Management standard** "rappresentano aree chiave dell'organizzazione del lavoro che, se non accuratamente gestite, possono causare problemi alla salute ed al benessere dei lavoratori, con ripercussioni anche sui livelli di produttività dell'azienda: Domanda, Controllo, Supporto del management, Supporto dei colleghi, Relazioni, Ruolo e Cambiamento". E queste aree corrispondono a "dei parametri di riferimento/standard, definiti 'condizioni' o 'stati ideali', a cui tendere affinché il rischio SLC venga effettivamente gestito e controllato all'interno dell'azienda".

Nel documento è riportata una tabella dettagliata sulle dimensioni organizzative chiave e sulle condizioni/stati ideali da conseguire.

Per la misura dei Management standard e l'identificazione dei rispettivi livelli di rischio è stato dunque "sviluppato un questionario self-report, il Questionario strumento indicatore, composto da 35 affermazioni (item) afferenti a 7 Dimensioni". Tale questionario "permette alle aziende di rilevare la situazione attuale (livello di rischio) e compararla con lo stato ideale da raggiungere per ognuno dei Management standard". E oltre ai 35 item per la misura dei Management standard, "il Questionario strumento indicatore proposto dall'Inail è stato integrato con una breve scheda di rilevazione dei dati socio-demografici, finalizzata, nel rispetto della riservatezza, ad una migliore caratterizzazione del rischio, in riferimento, ad esempio al genere, all'età, alla tipologia contrattuale, ecc.".

Punti di forza e somministrazione del questionario

Nel manuale sono riportati i **punti di forza** dell'utilizzo del Questionario strumento indicatore nella fase di valutazione approfondita:

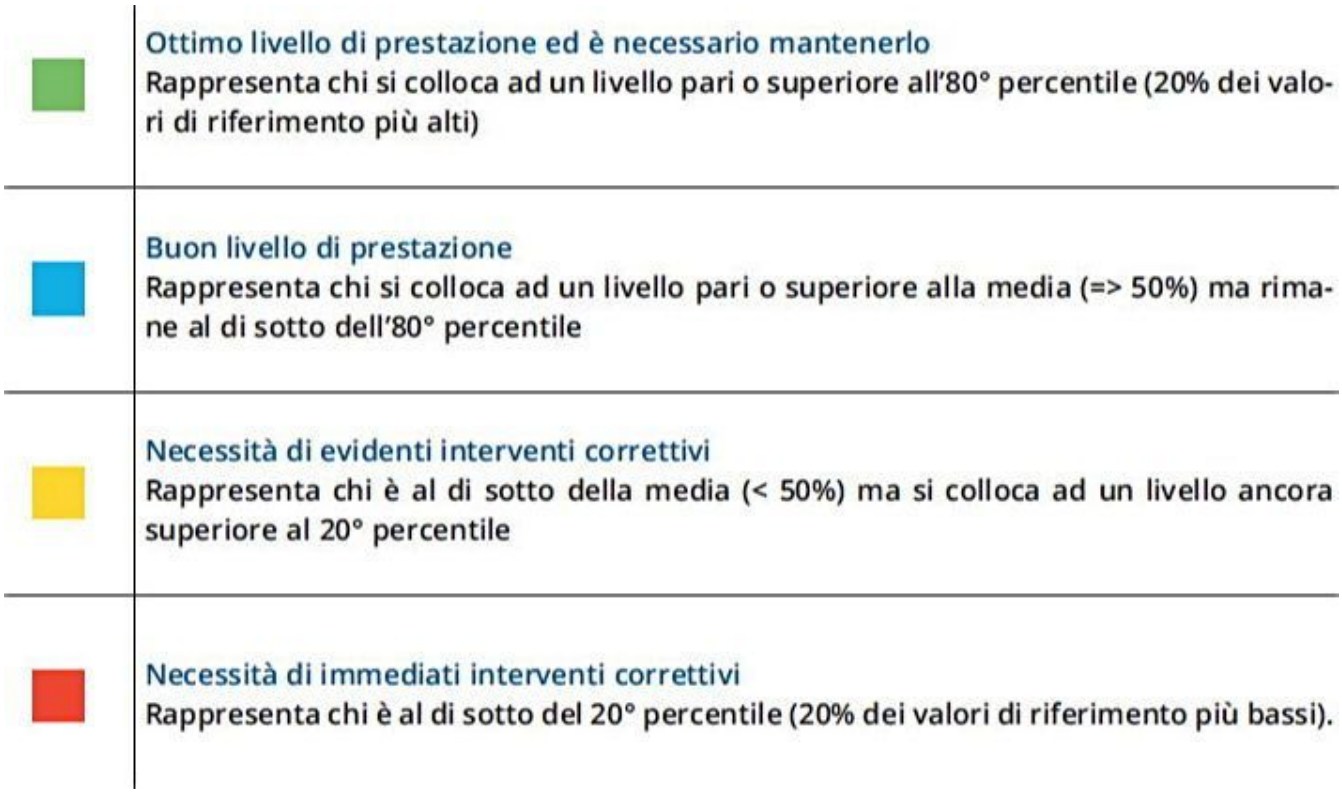
- "è facile da somministrare, con garanzia di riservatezza nella compilazione, nella raccolta dati e nel successivo inserimento dei dati nella piattaforma online Inail;
- è utilizzabile, in maniera efficace, in tutte le aziende con più di 10 lavoratori;
- è uno strumento attendibile e valido che permette al DL e al Gruppo di gestione di ottenere chiari risultati sulle percezioni dei lavoratori, utili alla caratterizzazione dei fattori di Contenuto e di Contesto e all'identificazione delle successive eventuali misure correttive;
- offre la possibilità di analizzare i risultati rispetto ad un valore soglia di riferimento nazionale (cut off) attraverso l'utilizzo di un software online gratuito, presente sulla piattaforma Inail".

Riguardo all'utilizzo del questionario ? nel documento Inail ci si sofferma anche sulla modularità del percorso metodologico in relazione alle dimensioni aziendali ? si indica che la somministrazione, "così come quella di qualsiasi altro strumento o metodo di rilevazione, deve essere effettuata", in riferimento a ciascun Gruppo omogeneo interessato così come identificato in fase propedeutica e già considerato in fase di valutazione preliminare. Pertanto, il questionario deve essere distribuito a tutti i lavoratori inclusi nel Gruppo omogeneo e i dati analizzati in maniera aggregata, ottenendo così un risultato complessivo di Gruppo omogeneo relativamente alle 7 Dimensioni analizzate".

E grazie ad un processo di validazione e standardizzazione, descritto più avanti nel manuale, è possibile, come già indicato nei punti di forza, analizzare i risultati "rispetto a valori soglia di riferimento (cut-off) tarati su ampi campioni di lavoratori delle aziende italiane, che permettono l'**identificazione dei livelli di rischio** per ognuna delle 7 Dimensioni. Il cut-off permette, pertanto, la reale lettura dei risultati ancorandoli ad una popolazione di riferimento, attraverso l'identificazione di soglie al di sotto delle quali l'azienda deve prestare particolare attenzione e mettere a punto interventi di miglioramento".

Ricordiamo che il manuale riporta i risultati di vari studi effettuati, le indicazioni sull'attribuzione dei punteggi ed esempi di applicazione del questionario (allegato in appendice al manuale).

Riportiamo una tabella con il **codice colore** con cui il software online Inail restituisce il report dei risultati per i diversi gruppi omogenei individuati dall'azienda:



L'uso del focus group per il rischio stress

Ci soffermiamo poi brevemente sul **focus group**, "una delle principali tecniche di analisi qualitativa utilizzata in ambito psicologico". Una tecnica, una "intervista di gruppo" che ha l'obiettivo di "raccogliere informazioni e dati su uno specifico tema di interesse su un gruppo, attraverso una discussione pianificata condotta da un moderatore".

In particolare nell'ambito della valutazione del rischio stress lavoro-correlato, questa tecnica "può essere utile in diverse fasi del percorso metodologico per:

- acquisire dai lavoratori ulteriori informazioni finalizzate ad approfondire e arricchire l'interpretazione di risultati ottenuti da strumenti quantitativi, quali la Lista di controllo e/o il questionario, e giungere ad una migliore identificazione del rischio;
- raccogliere le percezioni dei lavoratori sui fattori di Contenuto e Contesto del lavoro in aziende o gruppi di piccole dimensioni;
- ottenere spunti (suggerimenti, proposte) che potrebbero rivelarsi preziosi ai fini dell'individuazione e pianificazione degli interventi di miglioramento più opportuni".

Si sottolinea poi che l'efficacia dell' utilizzo del focus group "dipende in larga parte dalla possibilità di garantire condizioni idonee per esprimere liberamente il proprio pensiero. Pertanto, considerata la sensibilità del tema SLC, sarebbe opportuno che il focus group sia utilizzato in raccordo con altri strumenti per l'approfondimento dei risultati di gruppo raccolti, al fine di ridurre l'occorrenza di resistenze o visioni mitigate della realtà lavorativa fornite per evitare ripercussioni negative sulle relazioni con i colleghi, con i superiori o con il DL".

Si segnala che la metodologia Inail mette a disposizione sulla piattaforma online, il documento 'Guida all'adattamento metodologico del focus group nel processo di valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato' che riporta "indicazioni metodologiche utili allo sviluppo, adattamento e gestione di tale approccio metodologico nelle aziende che compiono la valutazione e gestione di tale rischio".

Concludiamo segnalando che il manuale, riguardo al focus group, si sofferma anche su altri aspetti:

- target di riferimento e oggetto del focus group;
- selezione del campione di lavoratori;
- scelta del moderatore;
- preparazione della documentazione a supporto della discussione.

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Inail, Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale titolo " La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.", realizzato da Cristina Di Tecco, Monica Ghelli, Sergio Iavicoli, Benedetta Persechino, Matteo Ronchetti (DIMEILA) in collaborazione con Antonia Ballottin, Claudio Barbaranelli, Fulvio D'Orsi, Davide Di Marzio, Grazia Fortuna, Valerio Ghezzi, Antonio Valenti, edizione 2017 (formato PDF, 2.04 MB)

Link per l'accesso, previa registrazione, alla Piattaforma Inail per la valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato.

Vai all'area riservata agli abbonati dedicata a " Metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato".

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.