



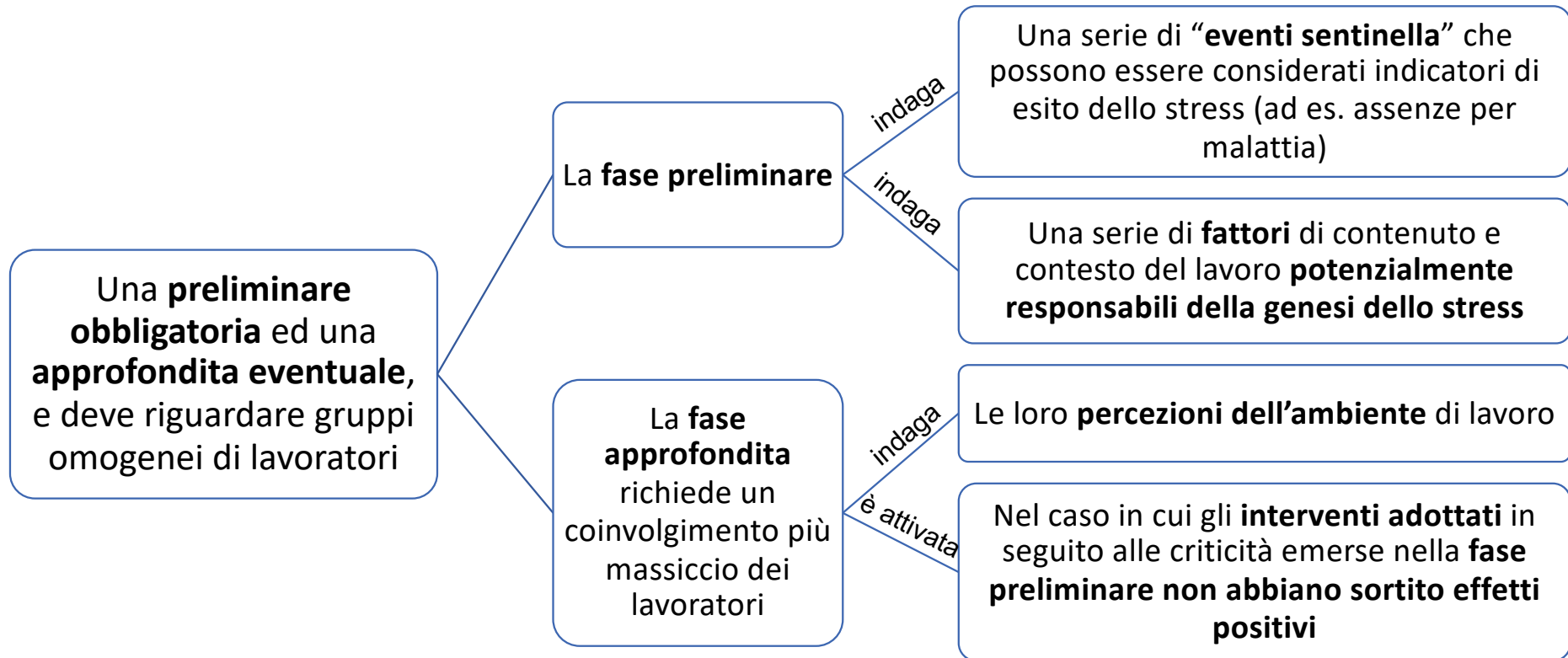
La valutazione del rischio stress

La valutazione e la gestione del rischio stress da lavoro è un obbligo per i datori di lavoro, sia in ambito pubblico che privato, così come indicato all'art. 28 del D. Lgs. 81/2008.

Secondo le indicazioni fornite nel novembre 2010 dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, ***la valutazione del rischio stress viene effettuata dal datore di lavoro (DL) avvalendosi del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) con il coinvolgimento del medico competente (MC) e previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).***



Fasi della valutazione





Metodologia INAIL

Il metodo di valutazione e gestione dello stress più diffuso in ambito nazionale è quello avanzato da INAIL, che è sostanzialmente un adattamento dell'approccio dei Management Standards proposto dall'ente governativo britannico Health and Safety Executive (vedi INAIL, 2011), integrato da INAIL al fine di renderlo rispondente alle indicazioni della Commissione consultiva.

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO



Metodologia INAIL: la struttura

Il metodo INAIL prevede l'utilizzo di una **checklist** per la fase **preliminare** e di un **questionario** per la **fase approfondita**, lo Strumento Indicatore (Rondinone et al., 2012).





Metodologia INAIL: la fase preliminare

La checklist indaga **10 eventi sentinella** e **10 fattori di contenuto e contesto** del lavoro che rappresentano **comuni cause di stress** se presenti ad alti livelli.





Metodologia INAIL: la fase preliminare

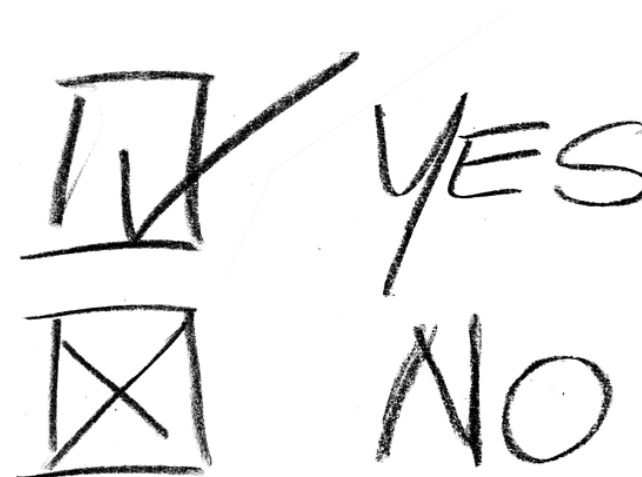
Gli **eventi sentinella** dell'anno precedente a quello in cui viene compiuta la valutazione (ossia gli ultimi disponibili), vengono **confrontati con la media degli ultimi tre anni** al fine di **identificare se il loro andamento è in aumento, stabile o in diminuzione. A ciascun andamento corrisponde un determinato punteggio di rischio.**

Sentinel **Alert**
Event



Metodologia INAIL: la fase preliminare

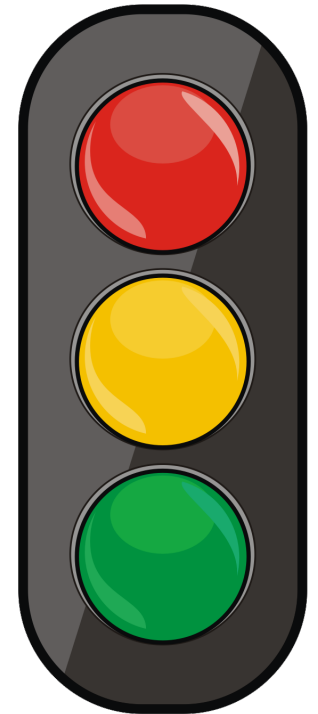
Ciascun **fattore di contenuto e contesto** è composto da una **serie di aspetti specifici** che vengono **valutati in modo dicotomico** (Sì/No), da cui ne deriva un punteggio (0 o 1) che viene poi sommato ad ottenere il punteggio di rischio del fattore. **Le somme dei punteggi dei fattori che afferiscono alla stessa area** (contenuto e contesto del lavoro) **permettono di ottenere un punteggio di rischio di area.**





Metodologia INAIL: la fase preliminare

Sommando i punteggi degli eventi sentinella con quelli dei fattori di contenuto e contesto del lavoro si ottiene un punteggio complessivo per la valutazione preliminare, che confrontato con il punteggio massimo ottenibile viene classificato in tre categorie: rischio trascurabile (segnale verde), rischio medio (segnale giallo) e rischio alto (segnale rosso).





Metodologia INAIL: la valutazione approfondita

Lo **Strumento Indicatore** indaga le seguenti dimensioni (c.d. management standards):

richieste psicologiche

controllo esercitato

modalità di gestione dei cambiamenti

ruolo

relazioni

sostegno del superiore e dei colleghi



Metodologia INAIL: la valutazione approfondita

L'analisi è condotta a livello di **gruppi omogenei** (gli stessi della preliminare).

I **valori medi ottenuti** a livello di gruppo vengono **confrontati con i benchmark** (o dati normativi) posseduti da INAIL utilizzando la piattaforma online dell'Ente.

L'**esito** (espresso in percentili) è classificato in una di **quattro fasce di rischio**:





Metodologia INAIL: critiche alla fase preliminare

La **checklist** non è stata sottoposta ad una valutazione psicometrica stringente (unica eccezione è Ronchetti et al., 2015) e quindi **affidabilità e validità sono ad oggi non chiare.**

Più in generale **il problema** della valutazione preliminare è che essa cerca di **trasformare** la valutazione di un fenomeno (lo **stress**) strettamente associato alle **interpretazioni e esperienze soggettive** dei lavoratori **in una valutazione 'oggettiva'** che può essere condotta anche facendo a meno di quelle valutazioni ed esperienze.



Metodologia INAIL: critiche alla valutazione approfondita

Le **dimensioni inserite nello Strumento Indicatore sono solo le più comuni** fonti di stress.

Utilizzando il **solo Strumento Indicatore** alcune fonti di stress (ad esempio il carico emotivo sostenuto dai lavoratori sanitari) non verrebbero valutate, con il risultato di **conclusioni fuorvianti**.

Lo Strumento Indicatore **non include misure di esito dello stress**, quali ad esempio il burnout o la soddisfazione lavorativa, le quali sono la *proxy* migliore per ciò che concerne l'esperienza dello stress.



Metodologia INAIL: critica al target

Un aspetto da non trascurare nella valutazione del rischio riguarda le scelte fatte relativamente alla **formazione dei gruppi omogenei, in sede di attività preliminari all'avvio del processo di valutazione e gestione.**

- Un gruppo **di solito coincide con una partizione organizzativa o con uno specifico profilo professionale** (ad es. i venditori, gli amministrativi, ecc.) o, come terza alternativa, risulta da **un incrocio tra partizione e profilo.**
- È buona norma **concentrarsi su gruppi che non siano numericamente troppo piccoli** (ad es. meno di 10 lavoratori) e assicurarsi che sia possibile **ottenere dagli archivi aziendali i dati sui 10 eventi sentinella per ciascuno dei gruppi formati:** non ha senso essere molto specifici nella definizione di un gruppo se, poi, negli archivi aziendali gli eventi sentinella non possono essere estratti a questo livello.