

**INAIL**

**La metodologia Inail:  
quali aspetti di processo sono essenziali per una efficace  
identificazione e gestione del rischio stress lavoro correlato**

Cristina Di Tecco – Psicologa del lavoro e delle organizzazioni, Ricercatrice INAIL

Laboratorio Rischi Psicosociali e Tutela dei Lavoratori Vulnerabili

DIPARTIMENTO DI MEDICINA, EPIDEMIOLOGIA, IGIENE DEL LAVORO E AMBIENTALE

Roma 24 ottobre 2019

## LO STRESS LAVORO-CORRELATO: DEFINIZIONE

In linea generale lo stress identifica una condizione in cui l'individuo **non si sente in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative dell'ambiente**



IN AMBITO LAVORATIVO tale squilibrio si può verificare quando il lavoratore **non si sente in grado di corrispondere alle richieste lavorative**

**non tutte** le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato

lo stress lavoro-correlato è **causato da fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro**  
es. l'inadeguata gestione dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro, carenze nella comunicazione

acquista rilevanza se una situazione di **esposizione a pressione intensa prolungata nel tempo**

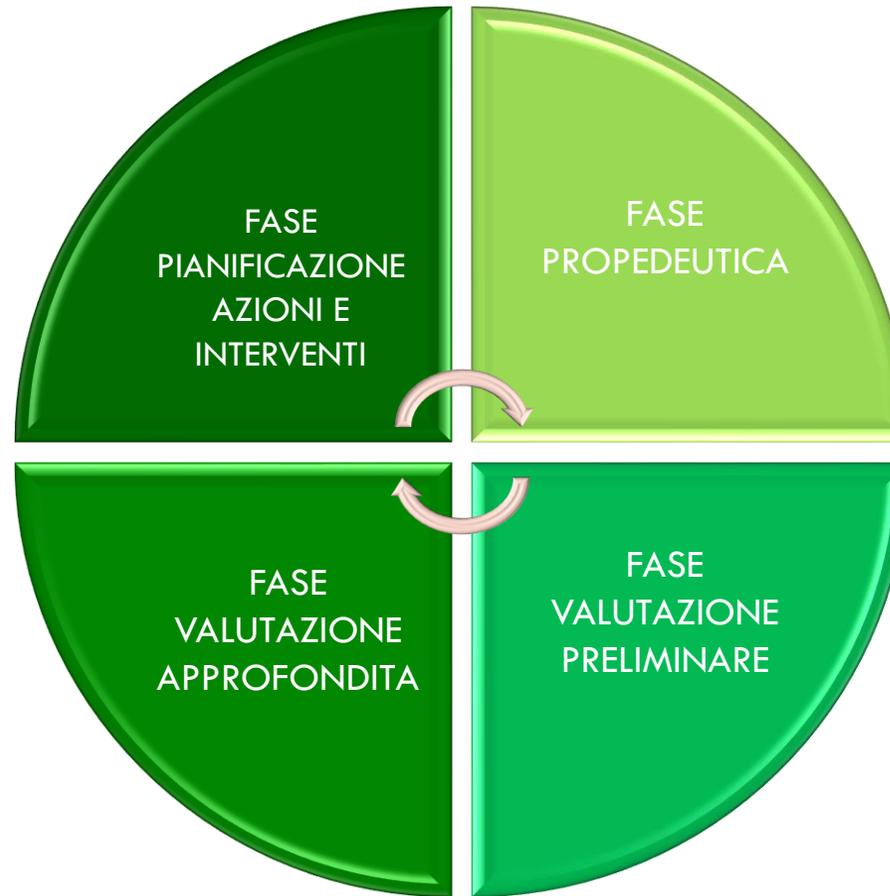
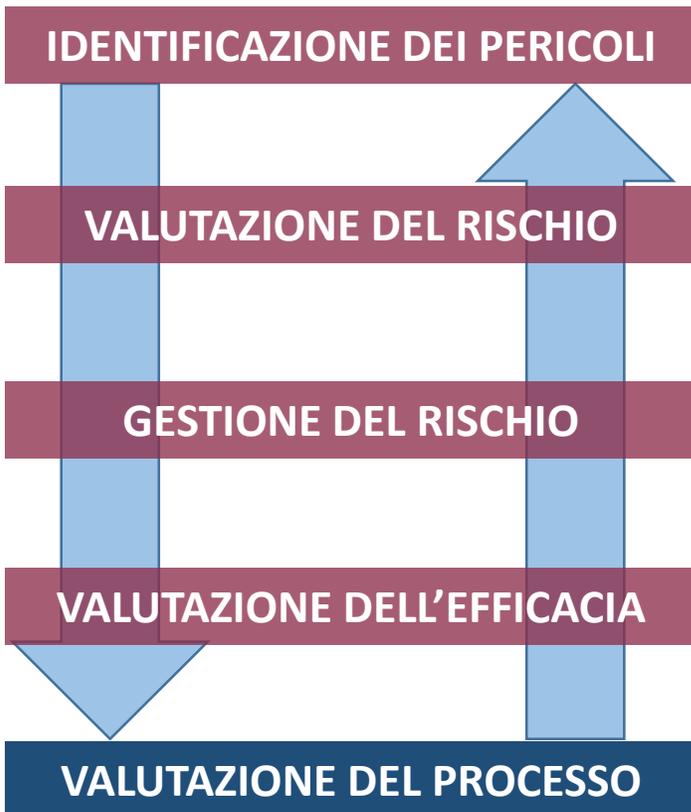
Individui diversi possono **reagire diversamente** a situazioni simili e gli stessi individui possono reagire diversamente in momenti diversi della propria vita

# IL PERCORSO DI SVILUPPO DELLA METODOLOGIA INAIL



# METODOLOGIA INAIL PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

## RISK MANAGEMENT APPROACH



Come faccio ad essere sicuro che il percorso attuato sia efficace??



# EFFICACIA DEL PROCESSO

La valutazione di efficacia di processo è la valutazione delle percezioni e azioni individuali, collettive, manageriali relativamente all'implementazione di un intervento e della loro influenza sul risultato complessivo dell'intervento."

(Nytrø et al. 2000)

*" Cosa è successo durante l'intervento?  
Cosa ha o non ha funzionato e come? "*



- > Prevenzione e sicurezza
- > Assicurazione
- > Prestazioni
- > Ricerca e Tecnologia
  - > Finanziamenti per la ricerca
  - > Borse di studio per la ricerca
  - > Formazione in collaborazione con le Università
  - > Area salute sul lavoro
    - > Rischi da agenti chimici, cancerogeni e mutageni
    - > Rischi da agenti biologici
    - > Rischi da agenti fisici
    - > Ergonomia occupazionale
    - > Rischi psicosociali e tutela dei lavoratori vulnerabili
- Rischio stress lavoro-correlato**

## Rischio stress lavoro-correlato

Secondo l'Accordo Europeo sullo stress lavoro correlato del 2004, lo stress è "una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro". Lo stress lavoro-correlato pertanto può interessare potenzialmente ogni luogo di lavoro e ogni lavoratore in quanto causato da aspetti diversi strettamente connessi con l'organizzazione e l'ambiente di lavoro.

In Italia, il vigente regolamento correlato al pari di Commissione cons stress lavoro-corre

Nel Maggio 2011 il gestione del rischio del rischio ai sensi

Il metodo proposto integrato, articolato

A sei anni dal lancio raccogliere un consenso alla partecipazione implementare ulteriori contenute nel man

Tra le principali novità

### Focus stress lavoro-correlato

#### Valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato

La piattaforma, oltre a permettere la visualizzazione e la stampa del manuale "La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato", contiene una serie di risorse e strumenti finalizzata a supportare le aziende nella valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato secondo quanto previsto dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

Per accedere agli strumenti online di valutazione fare clic sul pulsante "Accedi" nel modulo a destra della pagina, dopo aver selezionato l'azienda per la quale effettuare la valutazione.



**Accedi all'area riservata**

Utente

Azienda

**Accedi**

Scarica il Manuale (File Pdf 2 Mb)

**NEW**

Download the english version of the Guide for Companies

**NEW**

Per informazioni scrivere una email a: [stresslavorocorrelato@inail.it](mailto:stresslavorocorrelato@inail.it).

INAIL - Focus stress lavoro-correlato - 2017

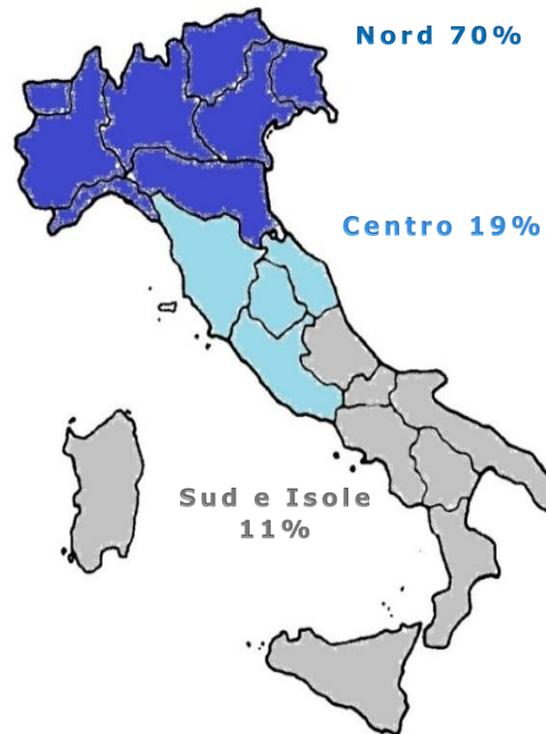
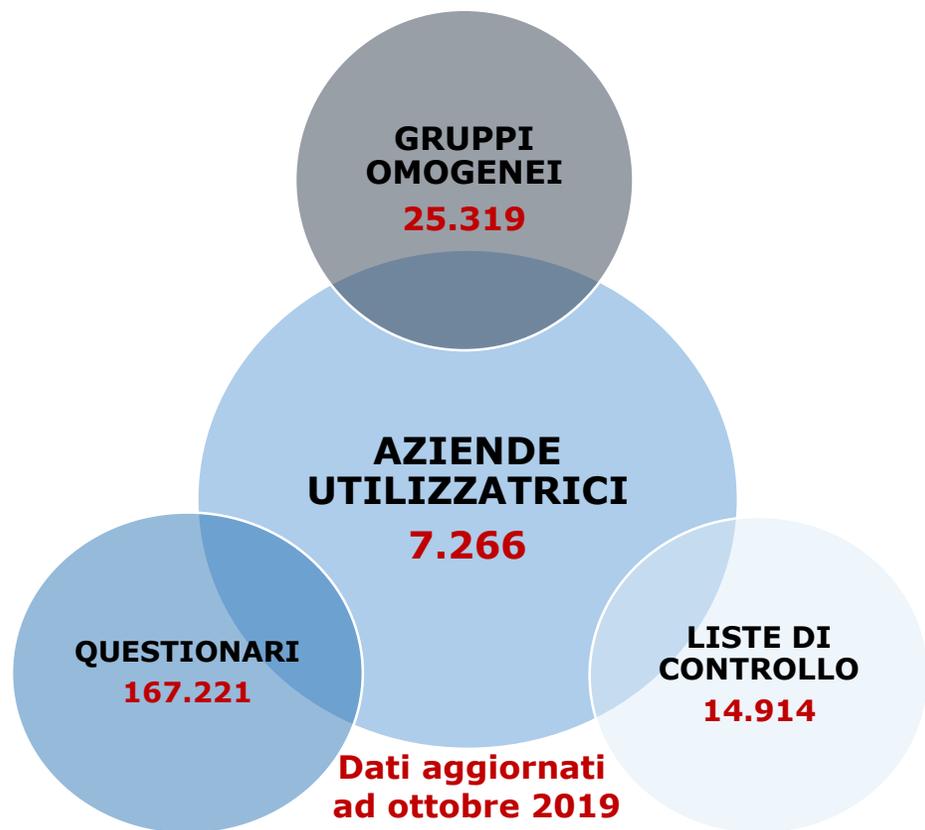
## TUTORIAL



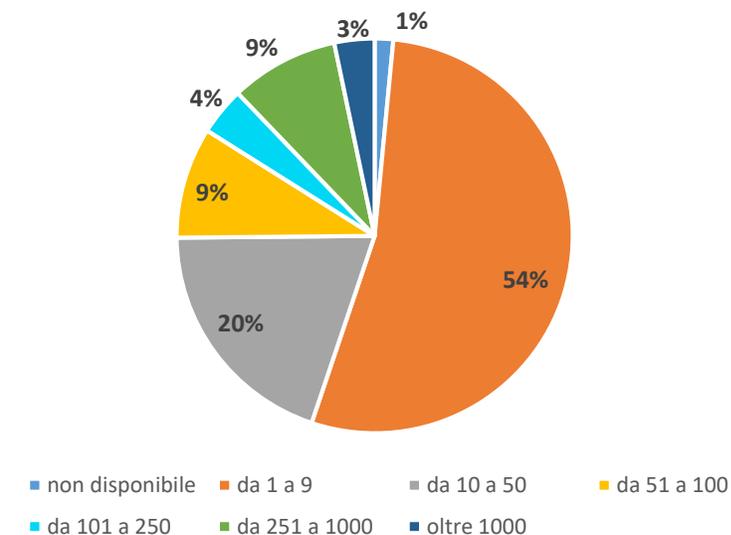
[Tutorial Metodologia Stress lavoro-correlato](#)

Tutorial Metodologia Stress lavoro-correlato

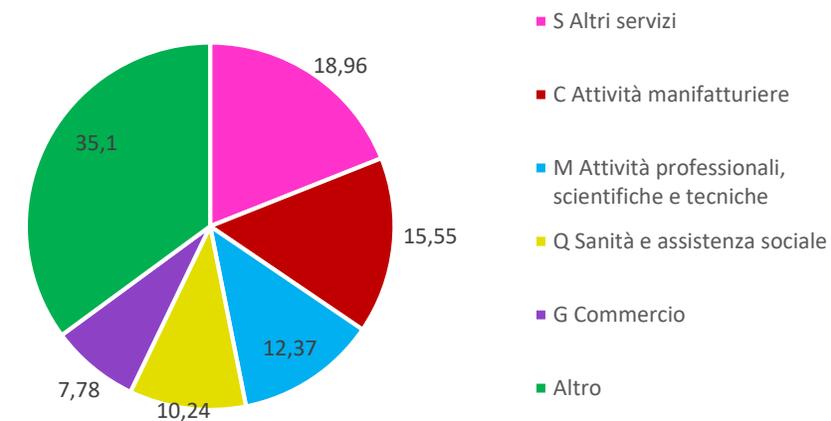
# UTILIZZO DELLA PIATTAFORMA ONLINE



## Dimensione aziendale



## Settore economico



# ASPETTI DEL PROCESSO RISULTATI ESSENZIALI

Studio di follow up su 124 aziende che hanno effettuato sia la valutazione preliminare che la valutazione approfondita utilizzando la metodologia INAL



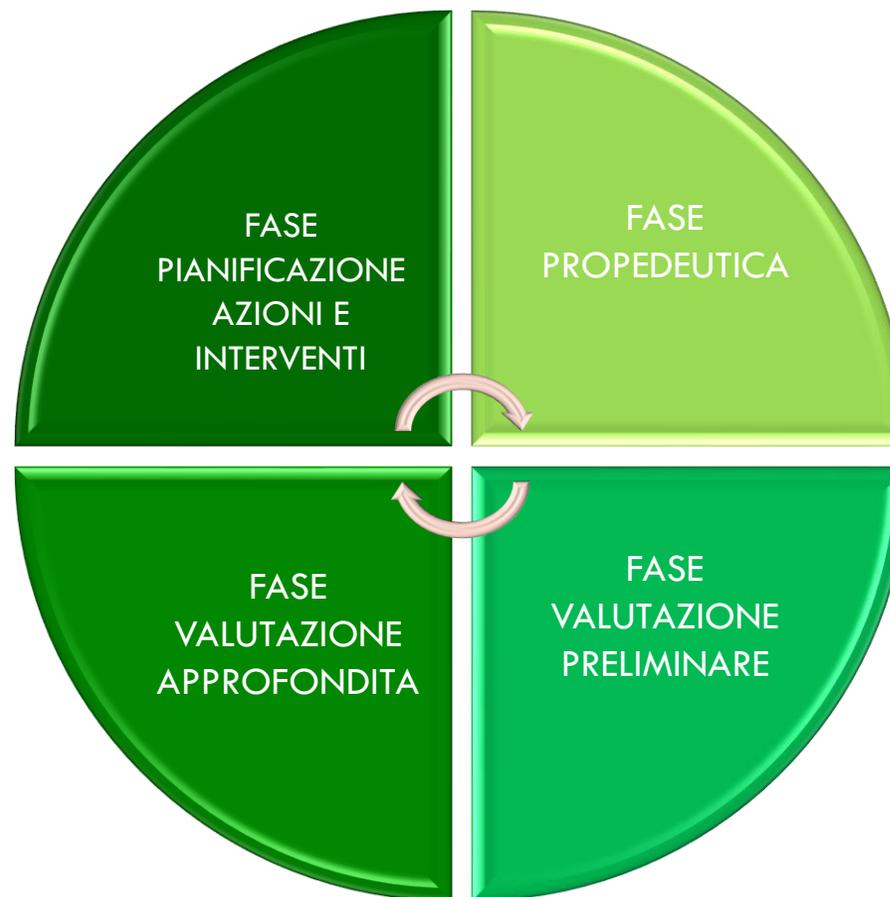
Di Tecco et al., 2015

I risultati ci informano che alcune caratteristiche del processo messo in atto dalle aziende influiscono sui risultati della valutazione del rischio

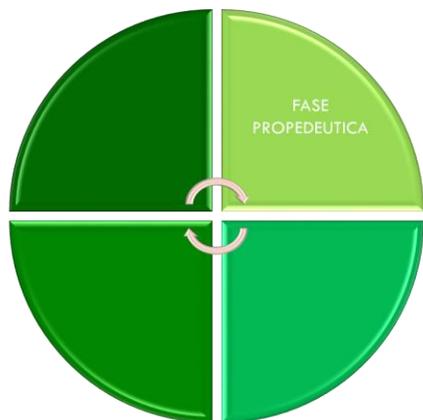
- Effettuare la fase propedeutica ( $p < .00$ )
- Coinvolgere gli RLS e/o lavoratori ( $p < .00$ )
- Erogare formazione specifica dei componenti del gruppo di gestione ( $p < .00$ )

I dati sull'efficacia e l'usabilità della piattaforma online e degli strumenti offerti hanno contribuito al miglioramento della metodologia nell'ottica della contestualizzazione

# METODOLOGIA INAIL PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO



# FASE PROPEDEUTICA



COSTITUZIONE DEL  
GRUPPO DI  
GESTIONE DELLA  
VALUTAZIONE

Costituito dal DL, si compone delle figure della prevenzione e nel caso di organizzazioni complesse possono essere previsti specifici uffici (es. Risorse Umane, Formazione) o figure ad hoc presenti in azienda (es. psicologi).

IDENTIFICAZIONE  
DEI GRUPPI  
OMOGENEI DI  
LAVORATORI

Raggruppare i lavoratori esposti a rischi dello stesso tipo, secondo criteri quali ad esempio mansioni o partizioni organizzative che ogni datore di lavoro può autonomamente individuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale, nel RISPETTO DEL PRINCIPIO DI OMOGENEITÀ.

PIANO DI  
VALUTAZIONE E  
GESTIONE DEL  
RISCHIO

Pianificazione delle attività, gli strumenti, le modalità, i ruoli e le responsabilità, con una relativa programmazione temporale, attraverso la predisposizione di un **cronoprogramma**

STRATEGIA  
COMUNICATIVA E  
COINVOLGIMENTO  
DEL PERSONALE

Attività di **informazione** ai lavoratori rispetto al percorso che verrà realizzato metodologia e strumenti, figure coinvolte, attività, tempistiche e restituzione dati.

## PRINCIPALI CRITICITÀ RISCONTRATE

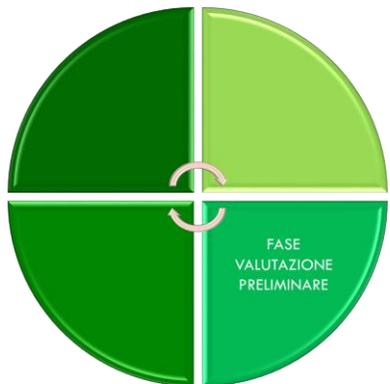
✓ In alcuni casi non **implementata**, oppure senza coinvolgimento degli **RLS** e **formazione** specifica

✓ Errori nella suddivisione in **Gruppi Omogenei**

## SOLUZIONI PROPOSTE NEL MANUALE

✓ Approfondimenti sull'**importanza** di tale fase e dei vari step: **Formazione, Pianificazione della valutazione, Informazione e Partecipazione dei lavoratori**

✓ Nuovo **documento** di individuazione dei gruppi omogenei con esempi basati su casi reali che ricoprono diverse possibilità di suddivisione



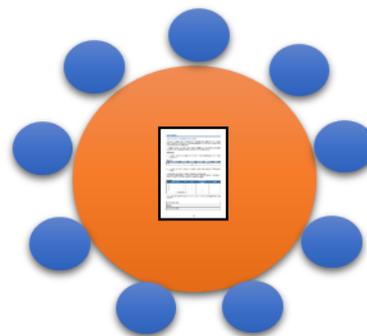
# FASE DELLA VALUTAZIONE PRELIMINARE

RACCOLTA E ANALISI DEGLI EVENTI SENTINELLA

RILEVAZIONE E ANALISI DEI FATTORI DI CONTENUTO E  
DI CONTESTO DEL LAVORO

ATTRAVERSO IL  
COINVOLGIMENTO DI  
RLS E/O LAVORATORI

- *Strumento organizzativo a valenza collettiva*
- *Una lista di controllo a gruppo omogeneo*
- *Risposte agli indicatori sono basate su dati oggettivi o comunque verificabili*



## PRINCIPALI CRITICITÀ RISCONTRATE

- ✓ Difficoltà nell'utilizzo della **Lista di controllo** come strumento organizzativo (compilata da singoli lavoratori o per tutta l'azienda, anziché per gruppo omogeneo)
- ✓ Mancato **coinvolgimento** degli RLS e/o Lavoratori nella compilazione
- ✓ Difficoltà nella comprensione delle **formule** e di alcuni **indicatori**

## SOLUZIONI PROPOSTE NEL MANUALE

- ✓ Chiarimenti sulla **modalità di compilazione** della Lista di controllo (Spiegazioni sull'uso delle **annotazioni, documentazione** a supporto)
- ✓ Approfondimenti sull'importanza di un **approccio partecipativo**
- ✓ Inserimento di **esempi** dettagliati per il **calcolo dei risultati** e spiegazione di ogni **indicatore** per favorire la compilazione

# FASE DELLA VALUTAZIONE APPROFONDATA



ANALISI DELLE PERCEZIONI DEI LAVORATORI RELATIVE AI FATTORI DI CONTESTO E CONTENUTO DEL LAVORO



## CHI?



I LAVORATORI DI OGNI GRUPPO  
OMOGENEO

## COME?

- IN MANIERA ANONIMA E RISERVATA
- SAPENDO CHE I DATI VERRANNO ANALIZZATI IN MANIERA AGGREGATA
- DESCRIVENDO LA REALTÀ DELLA PROPRIA ORGANIZZAZIONE/GRUPPO

# QUESTIONARIO STRUMENTO INDICATORE

Versione italiana del questionario Management Standard dell'HSE

- # Validazione versione italiana (Rondinone et al. 2012), II° validazione multilivello (progetto BRIC Dipartimento Psicologia Università di Roma Sapienza)
- # Dati socio demografici, 35 items per la misura delle condizioni di lavoro ritenute potenziali cause di stress all'interno dell'azienda, corrispondenti alle dimensioni organizzative definite dal modello Management Standards

## *Dimensioni del questionario*

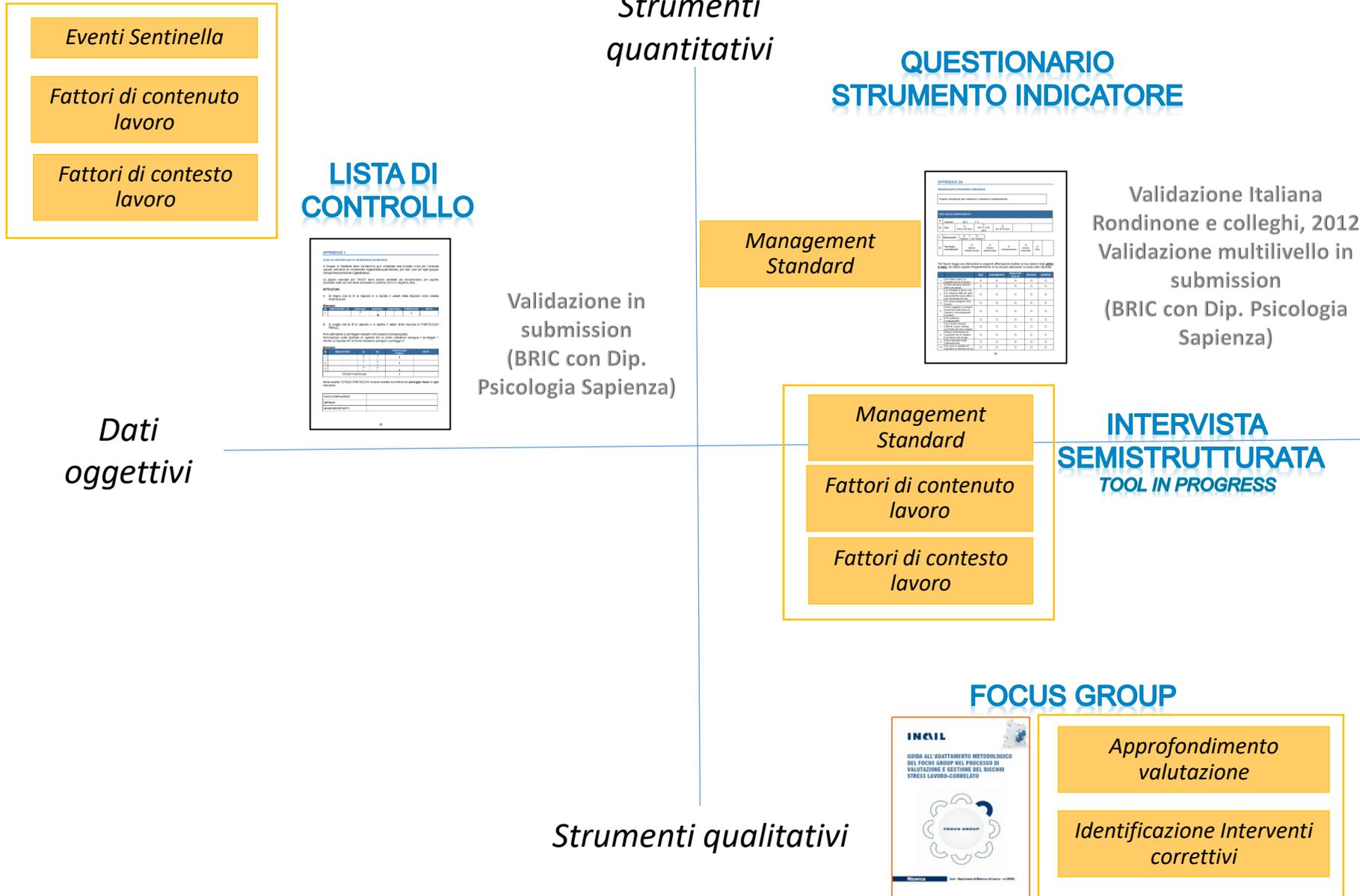


QUAL È IL VALORE AGGIUNTO  
NELL'UTILIZZARE LA LISTA DI  
CONTROLLO E IL QUESTIONARIO  
STRUMENTO INDICATORE?



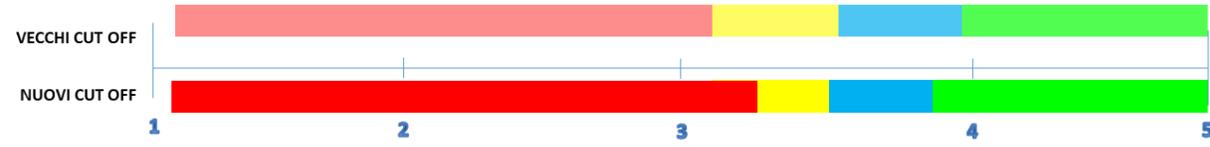
????

# UN APPROCCIO MULTIMETODO



# IL CAMBIAMENTO DELLE FASCE DI RISCHIO NEI MANAGEMENT STANDARD: DALLA PRIMA ALLA SECONDA VALIDAZIONE

## DOMANDA



## CONTROLLO



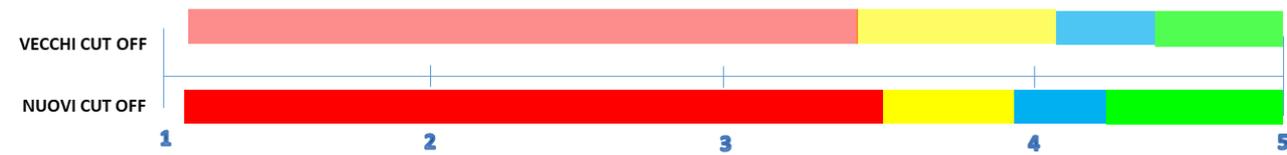
## SUPPORTO MANAGERIALE



## SUPPORTO PARI



## RELAZIONI



## RUOLO



## CAMBIAMENTO



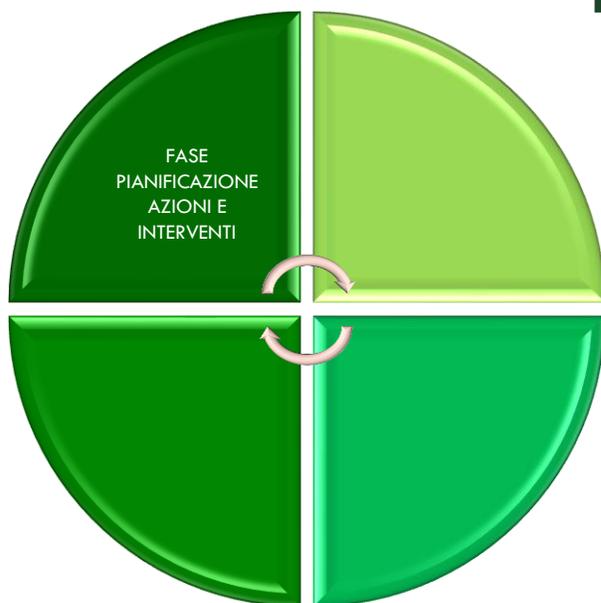
## PRINCIPALI CRITICITÀ RISCONTRATE

- ✓ Difficoltà nell'utilizzo del **Questionario Strumento Indicatore** nelle aziende di **piccole dimensioni**
- ✓ Difficoltà nell'ottenere **partecipazione** alla **valutazione** approfondita da parte dei lavoratori
- ✓ Errori nella correzione dei **Questionari** (utilizzo del **dataset inglese** invece di quello nazionale)

## SOLUZIONI PROPOSTE NEL MANUALE

- ✓ Nuovo **documento** per l'implementazione del **Focus Group** come tecnica di valutazione
- ✓ Approfondimenti sull'importanza di un **approccio partecipativo** in tale fase e degli **accorgimenti** per **garantire l'anonimato nella valutazione**
- ✓ Box specifico sulla **seconda validazione del questionario** e inserimento delle istruzioni per l'utilizzo della **piattaforma Online**

# FASE DELLA PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI



IDENTIFICAZIONE DELLE PRIORITA' DI INTERVENTO

EVENTUALI APPROFONDIMENTI

IDENTIFICAZIONE INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO

DEFINIZIONE RISORSE, PERSONE RESPONSABILI E RELATIVI RUOLI

PIANIFICAZIONE TEMPORALE INTERVENTI E MODALITA' E TEMPI,  
ANCHE DELLA VALUTAZIONE DI EFFICACIA

INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE AI LAVORATORI

# GLI INTERVENTI: ESEMPI DI INTERVENTI E LORO EFFICACIA

LIVELLO DI INTERVENTO	TARGET DELL'INTERVENTO	EFFICACIA SUL RISCHIO SLC	ESEMPI DI INTERVENTI
<b>PREVENZIONE PRIMARIA</b>	Fonti di stress lavoro correlato; organizzazione del lavoro; condizioni di lavoro	+++	Riprogettazione del lavoro, miglioramento/ristrutturazione dell'ambiente di lavoro, riduzione del carico di lavoro, miglioramento della comunicazione, definizione di politiche e procedure interne, sviluppo di capacità per la gestione dei conflitti
<b>PREVENZIONE SECONDARIA</b>	Risposta dei lavoratori agli stressor (stress percepito o strain)	++	Attività di formazione finalizzata all'accrescimento di abilità e competenze del lavoratore (gestione dello stress, risorse individuali protettive quali autoefficacia personale, resilienza ecc., gestione del tempo, gestione della rabbia)
<b>PREVENZIONE TERZIARIA</b>	Effetti avversi sulla salute di breve o lungo termine dovuti dal lavoro	+	Programmi di assistenza ai lavoratori per la risoluzione dei problemi, counselling, sportelli di ascolto, programmi di reinserimento a lavoro, accesso alle cure preventive

## PRINCIPALI CRITICITÀ RISCONTRATE

- ✓ Mancata **effettuazione** della fase di gestione del rischio e/o difficoltà nell'**identificazione** delle misure correttive
- ✓ Scarsa conoscenza delle diverse **tipologie** di interventi correttivi che si possono adottare
- ✓ Difficoltà a identificare le **priorità** di intervento

## SOLUZIONI PROPOSTE NEL MANUALE

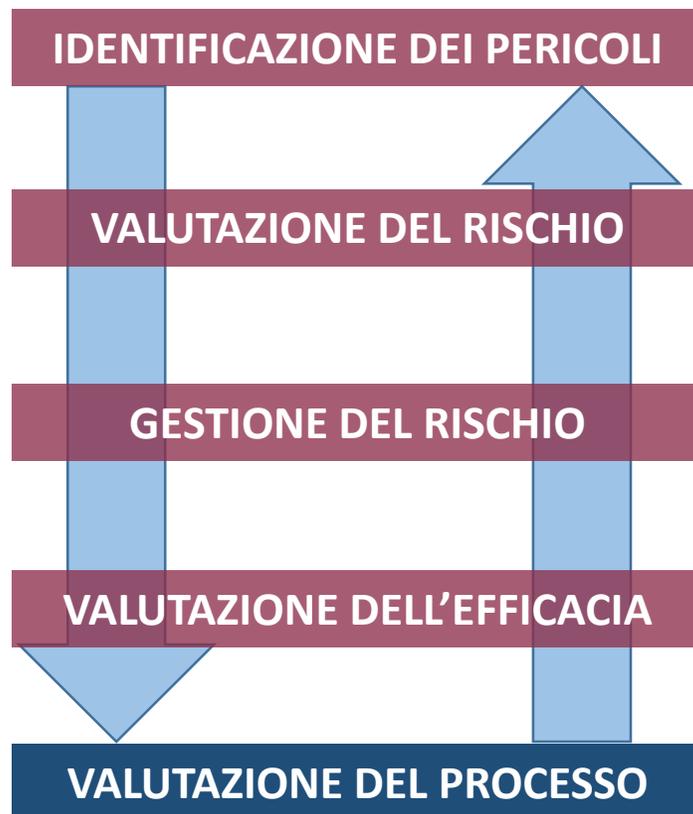
- ✓ Chiarimenti del **legame** tra i risultati della valutazione e gli interventi e sull'utilità del **focus group** per tale fase
- ✓ Classificazione dei **livelli di intervento** ed esempi (prevenzione primaria, secondaria, terziaria)
- ✓ Suggerimenti per **l'individuazione delle priorità** di intervento e la verifica dell'**efficacia**

LAVORATORI

FIGURE DELLA  
PREVENZIONE

CAPI DIRETTI E  
RESPONSABILI INTERMEDI

RISK MANAGEMENT APPROACH



TOP MANAGEMENT

# PUNTI DI FORZA DELLA METODOLOGIA INAIL



**MODELLO  
BASATO  
SULL'EVIDENZA**

**SUPPORTO DA  
PARTE DEL  
MANAGEMENT**

**RACCOLTA DEI  
DATI  
SISTEMATICA**

**APPROCCIO  
PARTECIPATIVO**

**APPROCCIO  
MULTIMETODO**

**INTERVENTION  
FIT**

**GRAZIE DELL'ATTENZIONE**

[C.DITECCO@INAIL.IT](mailto:C.DITECCO@INAIL.IT)

[STRESSLAVOROCORRELATO@INAIL.IT](mailto:STRESSLAVOROCORRELATO@INAIL.IT)

