

***Gli strumenti a supporto della  
metodologia INAIL:  
Confronto tra i risultati***

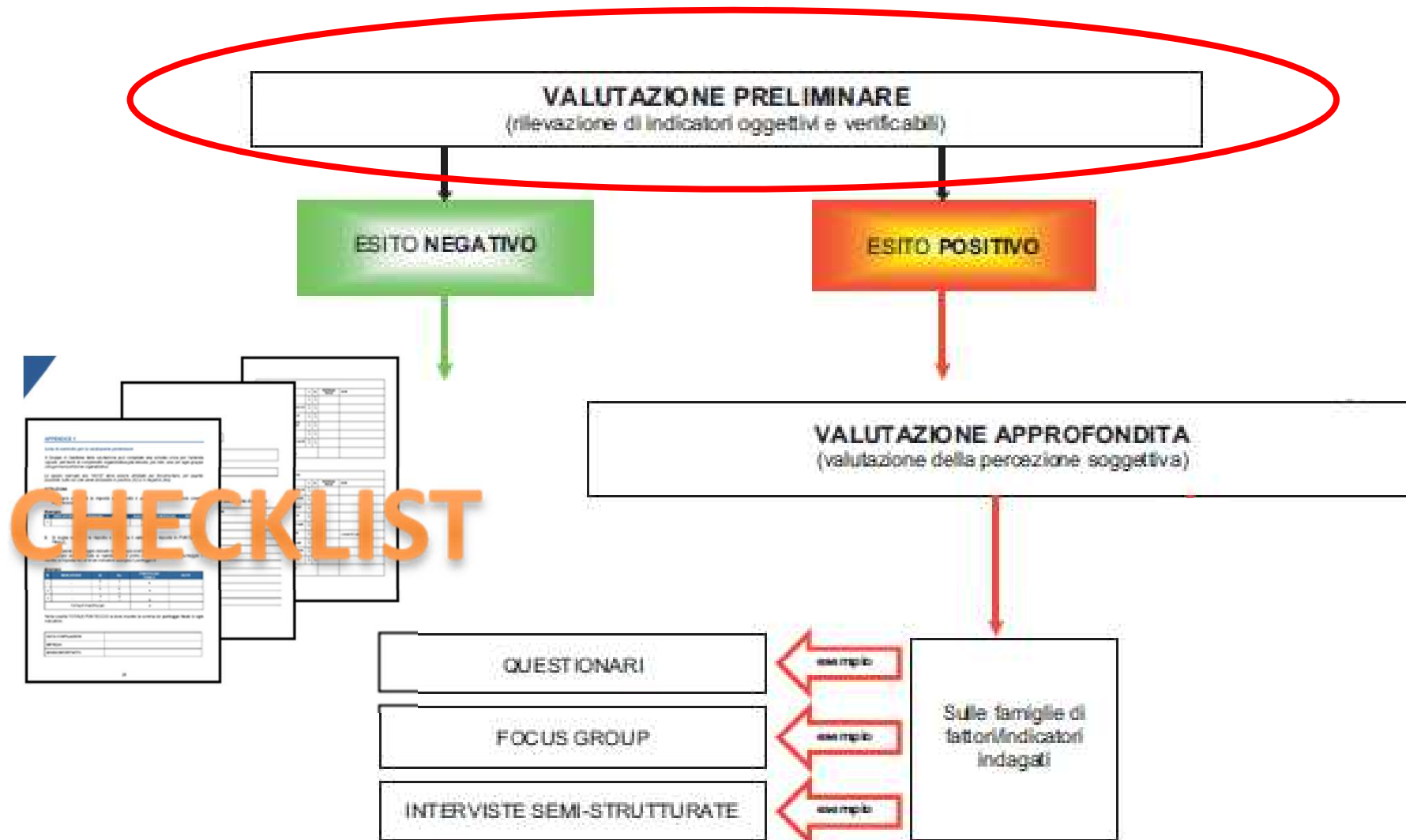
**Claudio Barbaranelli**

***Dipartimento di Psicologia, Sapienza Università di Roma***

## Outline

- 1) Gli strumenti a supporto della metodologia INAIL per lo stress lavoro correlato: la checklist e il questionario "strumento indicatore";**
- 2) Il progetto BRIC 2016;**
- 3) Alcuni risultati preliminari relativi alla Checklist.**

# LA METODOLOGIA INAIL PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO



## La metodologia INAIL - Checklist preliminare

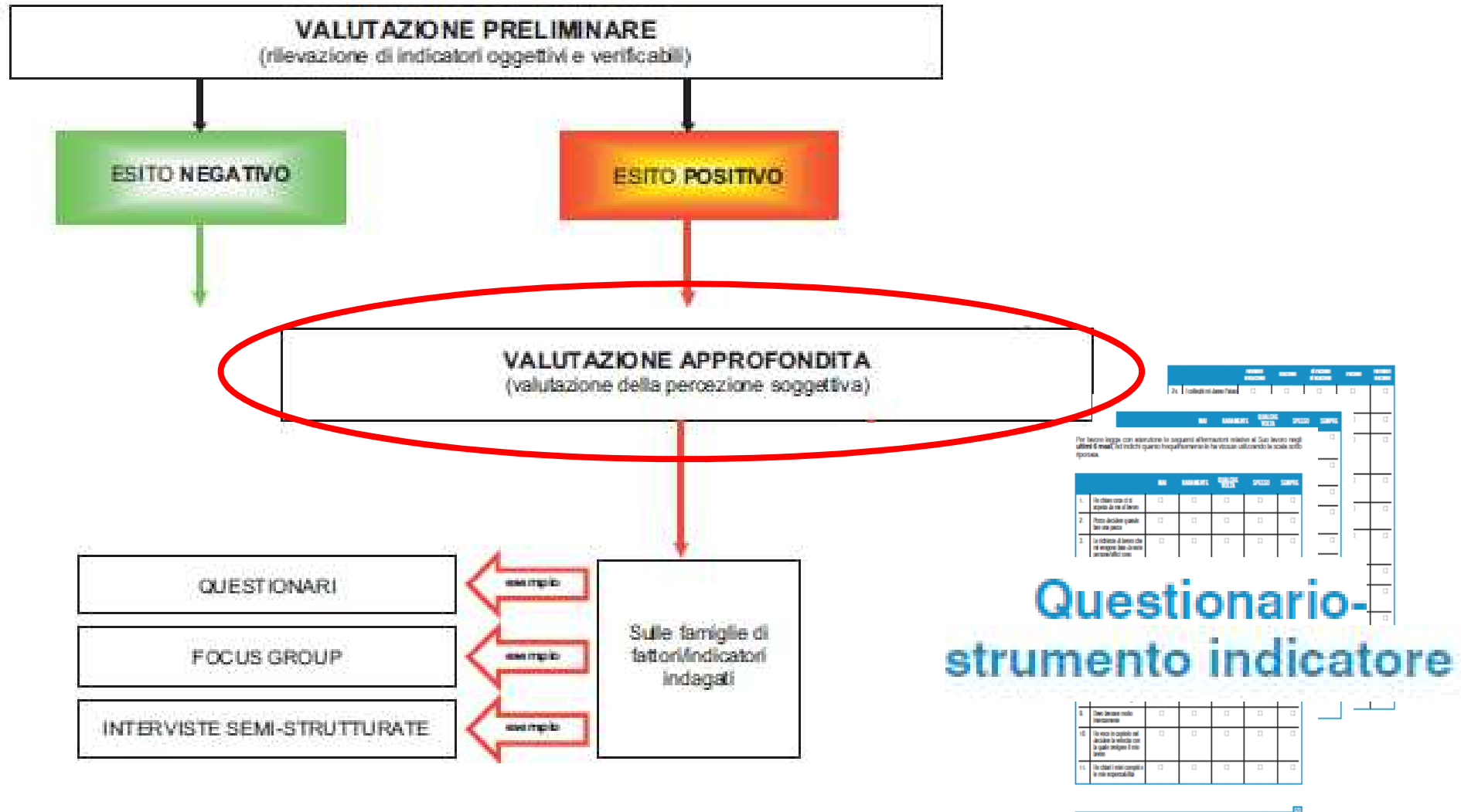
**10 indicatori organizzativi per la misura degli “Eventi Sentinella”** che vengono valutati su tre categorie ordinabili (Aumentato, Invariato, Diminuito rispetto agli ultimi 3 anni – indicatori da 1 a 8 ) o tramite risposta dicotomica (se sono stati riportati o no negli ultimi 3 anni – indicatori 9 e 10). Questi 10 item sono derivati da dati obiettivi

**36 items per la misura di 4 “Fattori di Contenuto”,  
30 items per la misura di 6 “Fattori di Contesto”**  
associati con il rischio di stress lavoro-correlato, e valutati su una scala dicotomica (SI, NO)

## La metodologia INAIL - Checklist preliminare

I - EVENTI SENTINELLA (10 indicatori aziendali)	II - AREA CONTENUTO DEL LAVORO (4 aree di indicatori)	III - AREA CONTESTO DEL LAVORO (6 aree di indicatori)
Infortuni <hr/> Assenza per malattia	Ambiente di lavoro ed attrezzature di lavoro	Funzione e cultura organizzativa
Assenze dal lavoro <hr/> Ferie non godute	Pianificazione dei compiti	Ruolo nell'ambito dell'organizzazione
Rotazione del personale	Carico di lavoro - ritmo di lavoro	Evoluzione della carriera
Turnover <hr/> Procedimenti/ Sanzioni disciplinari <hr/> Richieste visite straordinarie <hr/> Segnalazioni stress lavoro-correlato <hr/> Istanze giudiziarie	Orario di lavoro	Autonomia decisionale controllo del lavoro  Rapporti interpersonali sul lavoro  Interfaccia casa lavoro - conciliazione vita/lavoro

# LA METODOLOGIA INAIL PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO



## La metodologia INAIL – Questionario Strumento Indicatore

La metodologia scelta da INAIL per la valutazione approfondita, messa a punto da HSE-UK, utilizza un **“questionario-strumento indicatore”** (Indicator Tool) che misura le seguenti dimensioni:

**Domanda**

**Supporto del Management**

**Relazioni**

**Ruolo**

**Controllo**

**Supporto tra colleghi**

**Cambiamento**

**Alcuni vantaggi:**

- facile somministrabilità;
- utilizzabile in tutte le aziende con 10 o più lavoratori;
- Empiricamente validata in UK e in Italia;
- Fornisce chiari risultati attraverso un semplice software ([www.inail.it](http://www.inail.it)), con possibilità di analizzare i risultati rispetto ad un valore standard di riferimento.

## Il punto della situazione

**Non ci sono studi che hanno esaminato le proprietà psicometriche della Checklist;**

**Solo alcuni studi preliminari hanno messo in relazione i dati della Checklist con i dati del Questionario-SI;**

**Il data-base di INAIL accumulatosi dalla costituzione del sistema di rilevazione non è stato ancora esaminato;**

**E' possibile arrivare alla ridefinizione o alla revisione dei cut-off relativi alle scale e ai sistemi di scoring dei punteggi.**



## Il progetto BRIC



SAPIENZA  
UNIVERSITÀ DI ROMA

INAIL

### Bando Ricerche in Collaborazione (BRiC)

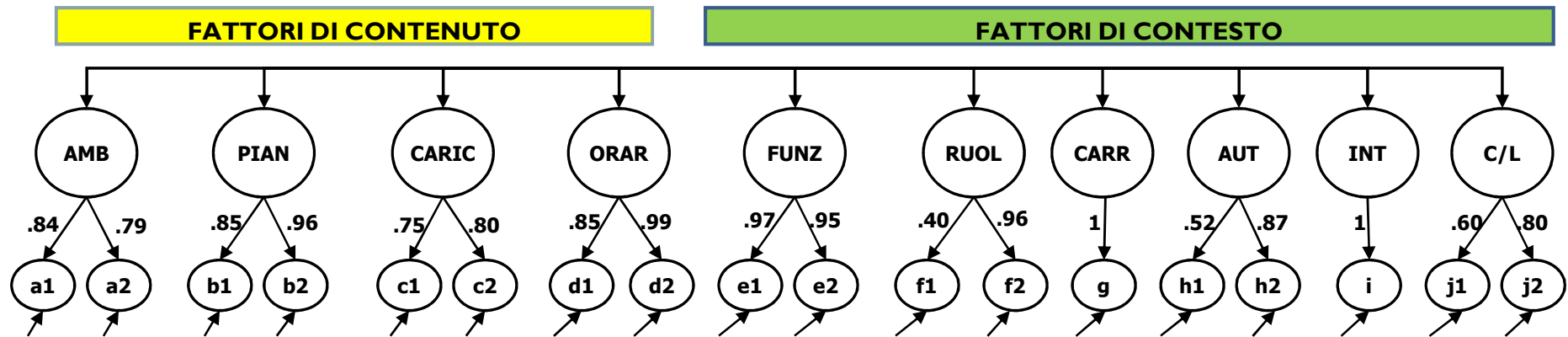
#### OBIETTIVO GENERALE

**Contribuire all'ottimizzazione della metodologia INAIL, con particolare riferimento al questionario strumento indicatore attraverso l'approfondimento delle sue caratteristiche psicometriche su un ampio campione di lavoratori italiani, e fornire comparazioni tra i risultati degli strumenti offerti per una più precisa analisi dei livelli di rischio nelle aziende italiane.**

## Dati relativi alla Checklist

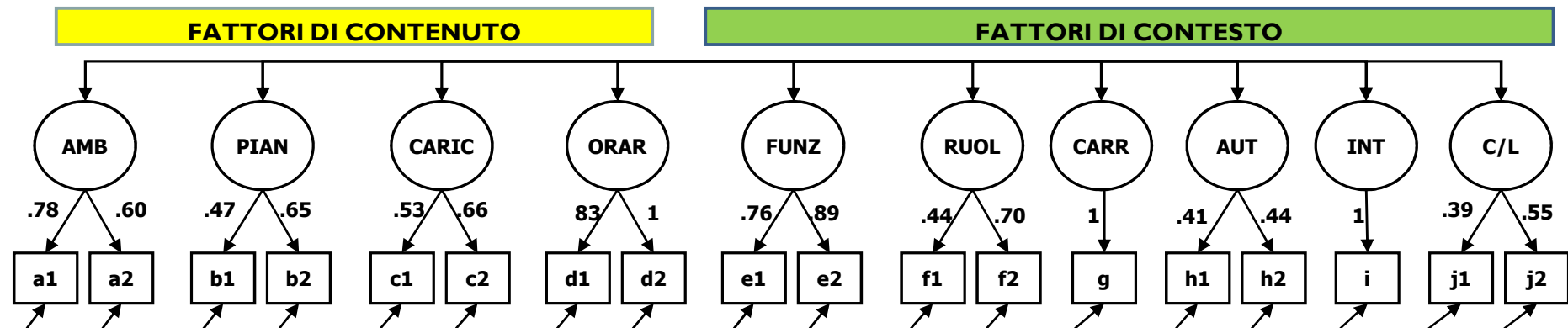
- **5301 gruppi omogenei (numerosità media = 377) inclusi in 1631 organizzazioni (numero medio di gruppi omogenei per organizzazione = 3.25, DS = 7.04);**
- **67.5% di organizzazioni ha meno di 250 dipendenti**
- **Le organizzazioni sono principalmente nei seguenti settori: salute e assistenza sociale (20.8%), manifattura (20.5%), amministrazione pubblica e difesa (13.2%).**

# Proprietà Psicometriche della Checklist



BETWEEN Level

-----  
WITHIN Level



$$X^2_{[N_{within}=5301, N_{between}=1631, df=101]} = 633.689, p < .001, RMSEA = .020,$$

$$CFI = .967, TLI = .950, SRMR_{within} = .023, SRMR_{between} = .061$$

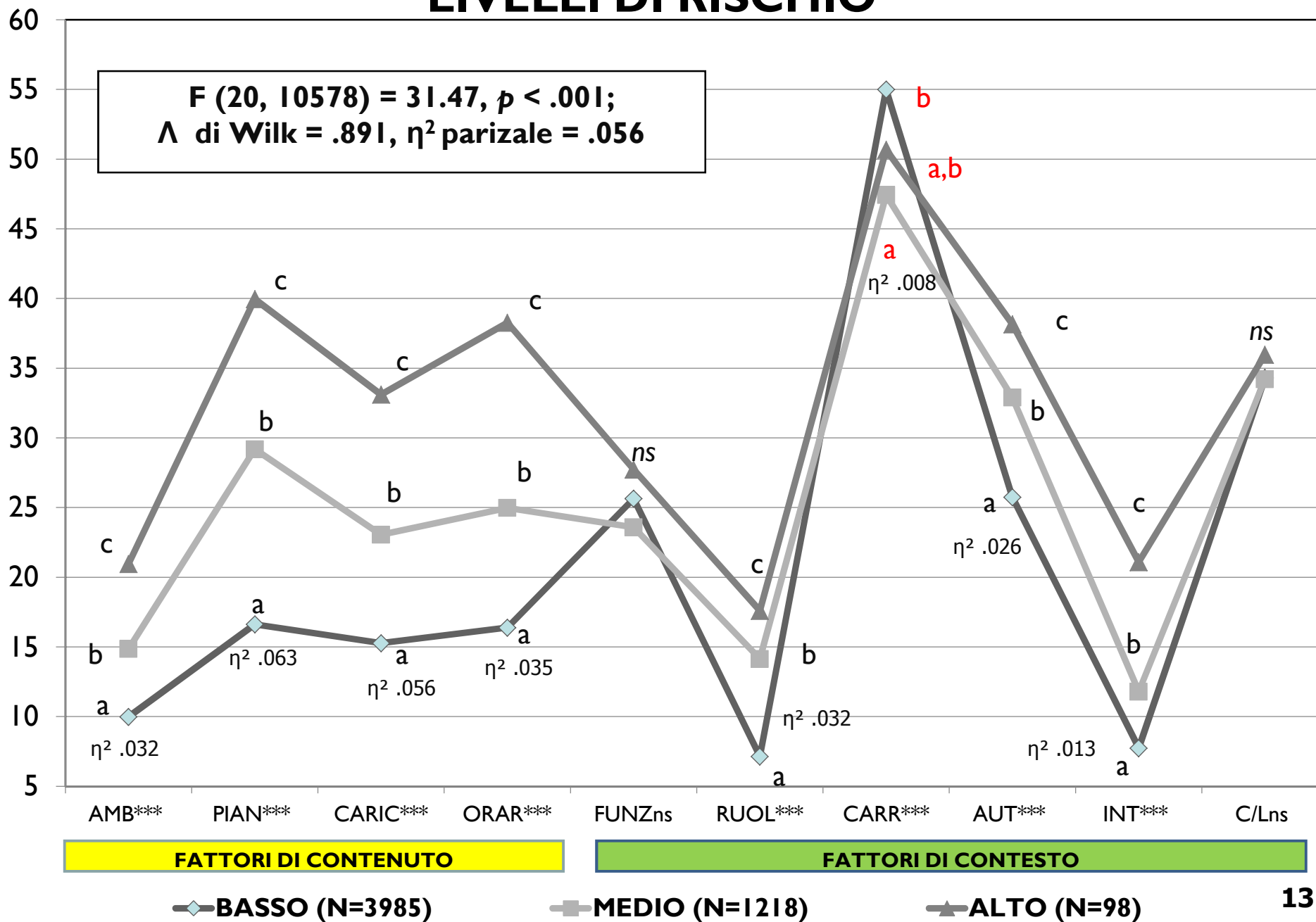
## Relazione dei fattori di contesto e di contenuto con i livelli di rischio e le variabili organizzative

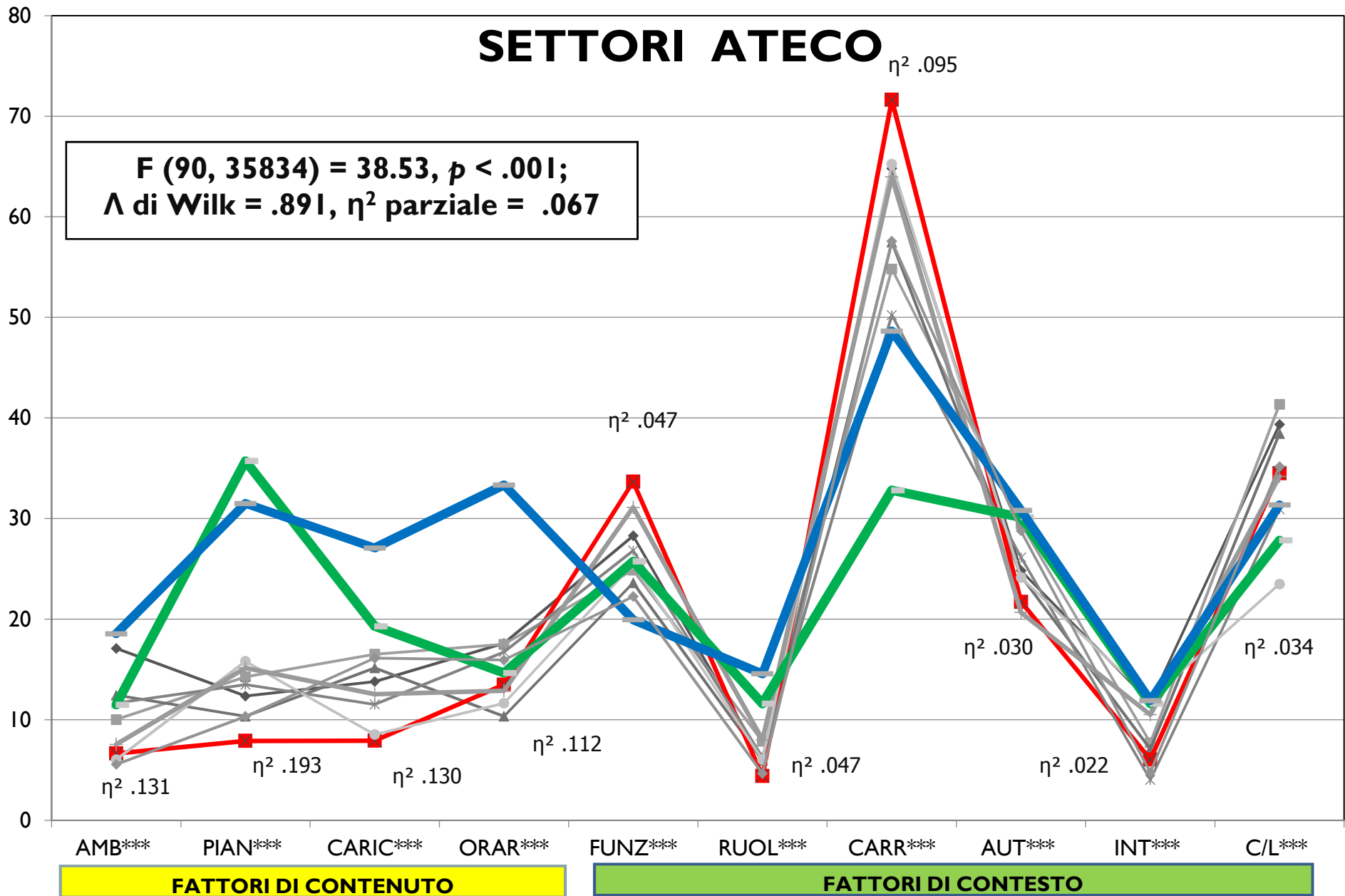
Il livello di rischio dei gruppi omogenei (*basso, medio, alto*, vedi Inail 2011, p. 48) è stato determinato secondo i cut-off proposti dall'Inail sulla base dei punteggi totali negli eventi sentinella:

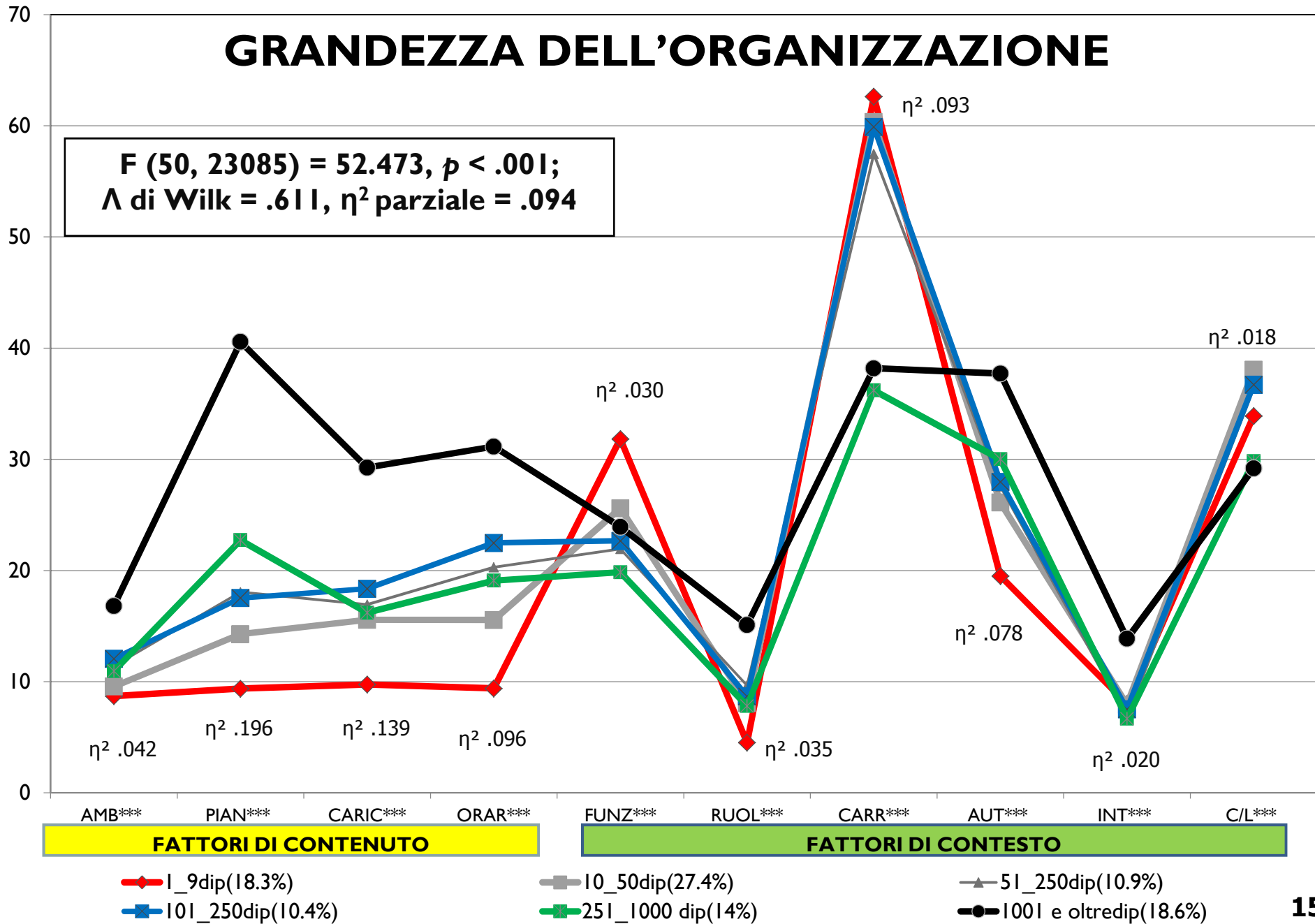
I - EVENTI SENTINELLA							
INDICATORE	TOTALE PUNTEGGIO PER INDICATORE	Non rilevante 0-25%		MEDIO 25-50%		ALTO 50-100%	
		DA	A	DA	A	DA	A
INDICATORI AZIENDALI		0	10	11	20	21	40
TOTALE PUNTEGGIO		0		2		5	

Questo ha successivamente rappresentato la variabile indipendente per discriminare i punteggi dei fattori di contenuto e di contesto della checklist.

# LIVELLI DI RISCHIO







## Fattori di Contesto & Contenuto

“Risk balance” rappresenta la differenza tra il numero di volte in cui il gruppo omogeneo ha indicato la categoria “aumentato” negli eventi sentinella meno le volte in cui ha indicato “diminuito”, mentre il “Livello di Rischio” rappresenta la variabile a tre categorie derivata in base ai cut-off dell’Inail sul punteggio totale degli eventi sentinella.

	“Risk Balance”	livello di Rischio
1. AMB	.19**	.18**
2. PIAN	.20**	.25**
3. CARIC	.22**	.24**
4. ORAR	.19**	.18**
5. FUNZ	-.01 <sup>ns</sup>	-.01**
6. RUOL	.17**	.18**
7. CARR	-.03 <sup>ns</sup>	-.08**
8. AUT	.17**	.16**
9. INT	.11**	.11**
10. C/L	.06**	.06 <sup>ns</sup>

Note. \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$



## Dati relativi al Questionario-SI

**Livello 1 (Individui) → N = 66188**

**Livello 2 (Gruppi omogenei) → N = 3527**  
**(numero medio di dipendenti per gruppo = 18.77, DS= 30.05);**

**Livello 3 (Organizzazioni) → N = 775**  
**(numero medio di dipendenti per organizzazione = 85.4, DS = 221.66; numero medio Gruppi omogenei per organizzazione = 4.55, DS= 10.7).**

**Variabili descrittive: Sesso, età, nazionalità, tipo di contratto.**

## Dati relativi al Questionario-SI

**Per quanto riguarda invece le aziende che hanno utilizzato i due strumenti, è stato individuato un campione di:**

- 12150 lavoratori**
- 580 gruppi omogenei (numero medio di lavoratori per gruppo omogeneo = 20.94, DS = 34)**
- 207 organizzazioni (numero medio di dipendenti per organizzazione = 58.7, DS = 234.76; numero medio di gruppi omogenei per organizzazione = 2.80, DS = 4.87).**

## Proprietà Psicometriche del Questionario-SI

**Una serie di analisi fattoriali confermativa multilivello ha evidenziato che la struttura a 7 fattori viene confermata:**

- a livello individuale (tenendo sotto controllo i livelli dei gruppi omogenei e delle organizzazioni)**
- a livello dei gruppi omogenei (tenendo sotto controllo il livello delle organizzazioni)**
- a livello delle organizzazioni**

## Conclusioni

**La checklist dell'Inail sviluppata per la misura dei fattori di contesto e contenuto, e il questionario SI possiedono adeguate proprietà psicometriche;**

**Tali proprietà psicometriche sono confermate anche dalla struttura fattoriale "multilivello" della scala, gli indici di fit sono adeguati e le saturazioni fattoriali sono alte sia a livello individuale (per il questionario), sia ai livelli dei gruppi omogenei e delle organizzazioni;**

**I livelli di rischio identificati tramite gli eventi sentinella discriminano significativamente tra i punteggi nei fattori di contenuto e di contesto.**

## Sviluppi Futuri

**Analizzare le differenze rispetto ai livelli di rischio identificati dalla checklist in relazione a variabili socio-anagrafiche e organizzative per l'identificazione di particolari gruppi di lavoratori e dei settori produttivi maggiormente "a rischio";**

**Ottimizzare e integrare le potenzialità degli strumenti previsti nelle diverse fasi della valutazione del rischio previsti dalla metodologia proposta dall'Inail (i.e., checklist e questionario-SI).**

***Grazie per la vostra attenzione !!!!!***

**Claudio Barbaranelli**

***Dipartimento di Psicologia, Sapienza Università di Roma***

**Ringraziamenti Speciali:**

**Cristina Di Tecco (INAIL), Matteo Ronchetti(INAIL),  
Benedetta Persechino (INAIL), Sergio Iavicoli(INAIL),  
Valerio Ghezzi (Uniroma1), Roberta Fida (NBS-UEA, UK)**