



**LAVORO E PREVENZIONE: EVOLUZIONE  
DEI PARADIGMI PER L'EVIDENZA DI  
EFFETTI NOCIVI SUI LAVORATORI**

**VALIDAZIONE E VALIDITÀ DEGLI  
STRUMENTI DI VALUTAZIONE DEI  
DISTURBI PSICOSOCIALI AUTO  
COMPILATI E SOMMINISTRATI**

27 Giugno 2025

**Prof.ssa Dina Guglielmi - Alma Mater Studiorum**



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

## Primo punto fondamentale

La prevenzione dello SLC è un processo continuo, non un intervento una volta per tutte





ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

# IL CICLO DI CONTROLLO

**Valutazione** dei fattori di rischio in senso stretto

VS

Elementi di **gestione**

- Fase 0. Preventivo **coinvolgimento** e consenso di tutti gli stakeholders (dirigenza, lavoratori e loro rappresentanti, medico competente e tecnici della prevenzione, esperti con competenze necessarie sul tema dello stress e non presenti in azienda).
- Fase 1. **Individuare** i pericoli e le persone a rischio.
- Fase 2. **Valutare** e attribuire un ordine di priorità ai rischi.
- Fase 3. **Decidere** le azioni preventive.
- Fase 4. **Intervenire** con azioni concrete.
- Fase 5. **Controllo** e riesame





ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

**Non esiste LO strumento!**





ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

**ESISTONO STRUMENTI MOLTO DIVERSI.**

**Ognuno ha i suoi punti di forza e di  
debolezza, ma ciò che conta è:**

**La validità  
dimostrabile**

**Il riferimento a un  
modello  
scientificamente  
riconosciuto**

**L'attendibilità  
dimostrabile**





# VALIDITÀ



**La validità è definita come il grado con cui uno strumento misura quello che intende misurare. La validità indica pertanto il grado di corrispondenza del test con lo scopo per cui è stato costruito**

## **A cosa prestare attenzione...**

- **Validità di costrutto**
- **Validità di contenuto**
- **Validità di criterio**



# ATTENDIBILITÀ



**Uno strumento di misura è attendibile se consente misurazioni accurate, che raggiungono un grado molto elevato di precisione, stabili nel tempo e coerenti nelle loro componenti parziali.**

## **A cosa prestare attenzione**

- **metodo test-retest**
- **metodo delle forme parallele e dello split-half**
- **omogeneità degli items (un esempio è l'alpha di Cronbach)**



**Per valutare i fattori  
che possono produrre stress sui luoghi di lavoro,  
cioè i fattori di rischio psicosociale, è necessario prendere in  
considerazione almeno tre aspetti metodologici:**





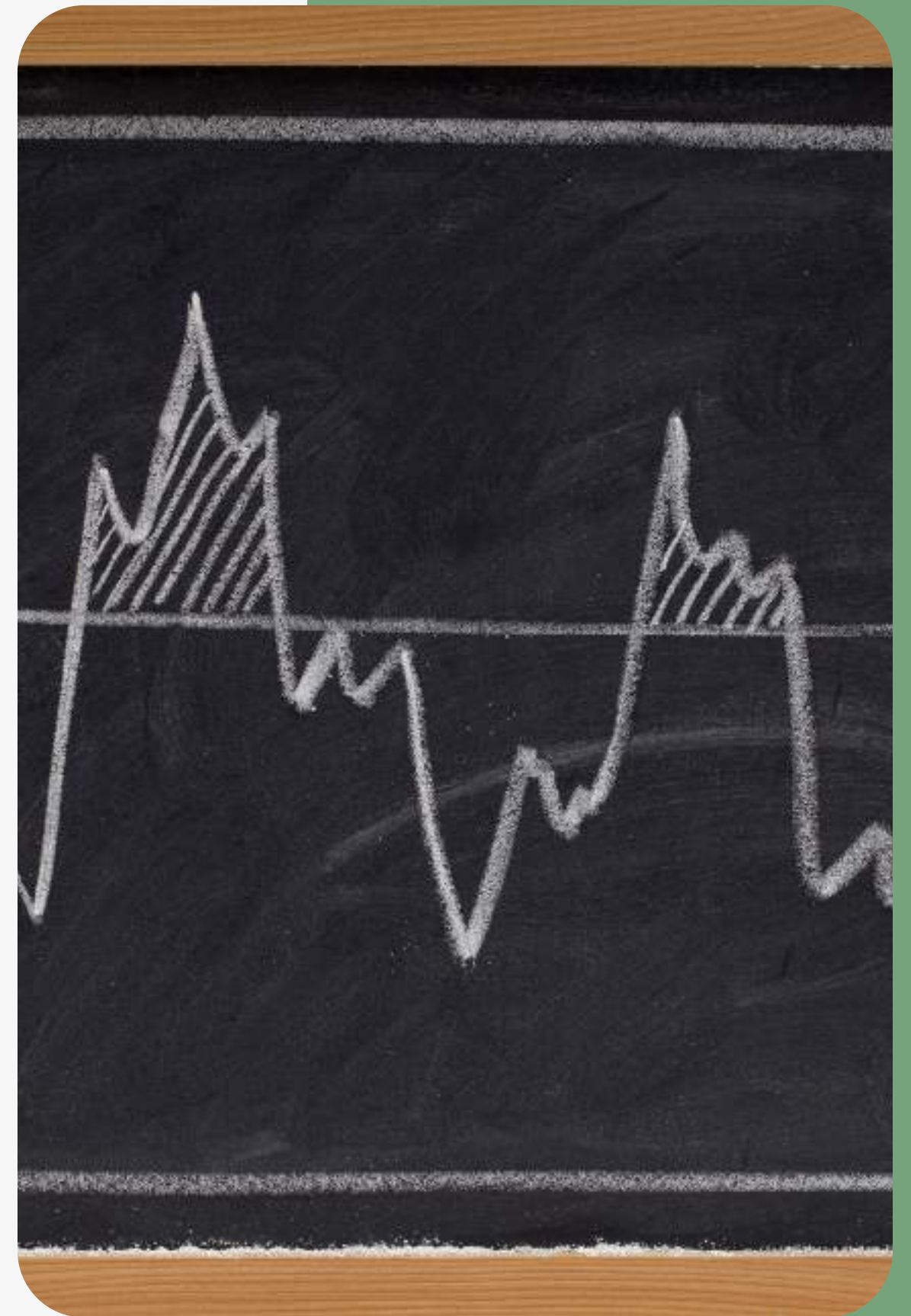
# 1. SOGLIE



Nel caso dei rischi ambientali le soglie di esposizione a rischi fisici o chimici è relativamente più facile da definire.



Più complessa è la questione riguardante i rischi psicosociali, dove questi dipendono essenzialmente dai risultati di una valutazione cognitiva





## 2. MISURE (SOGGETTIVE O OGGETTIVE)

### SOGGETTIVE

### OGGETTIVE

<b>MISURA</b>	La maggior parte di informazioni disponibili sugli strumenti della valutazione dello stress deriva dall'utilizzo di strumenti di ricerca soggettivi e scale di misura basate principalmente sulle percezioni dei lavoratori sulle proprie condizioni lavorative.	Ad es. check list contenente principalmente dati oggettivi, ed esempio dati numerici, documenti aziendali.
<b>VANTAGGI</b>	Reali percezioni riportate dal lavoratore	Possono ridurre i bias di misura. Più sono specifici gli strumenti più sono affidabili
<b>SVANTAGGI</b>	Bias dovuti dalla personale interpretazione dei fattori di rischio e quindi portare a risposte distorte dai propri stili di risposta, da processi di attribuzione causale, caratteristiche personali o stati affettivi.	Bias legati all'interpretazione dell'osservatore. Mancanza di dati di benchmarking affidabili di confronto. No percezione dei lavoratori. Più sono specifici gli strumenti, meno sono generalizzabili ad altre tipologie di lavori o contesti lavorativi.



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

## 3. TIPOLOGIA DI DATI (QUANTITATIVI/QUALITATIVI)

Dati quantitativi e qualitativi producono differenti tipi di rappresentazioni:

- **Quantitativi:** permettono una facile comparazione e la verifica di ipotesi (principalmente attraverso l'utilizzo di test statistici)
- **Qualitativi:** forniscono una conoscenza più approfondita del fenomeno che si sta analizzando

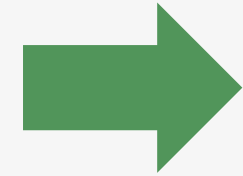
L'utilizzo di entrambe le tipologie di dati possono diminuire i bias specifici di ognuno e aumentano la validità della misura





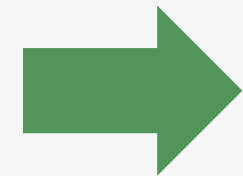
ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

# I METODI OGGETTIVI NON POSSONO ESSERE LA SOLUZIONE ....



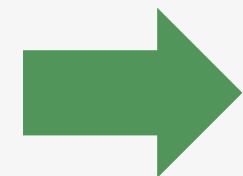
## **METODI OGGETTIVI**

- licenziamenti, malattie, Infortuni, ecc.
- Job analysis
- Checklist osservazionali
- Valutazione dell'esperto
- Indicatori performance/prestazione
- Documentazione effetti significativi



## **INDICATORI FISIOLGICI:**

cardiovascolari, cerebrali, muscolari, ormonali



## **ANALISI COMPORTAMENTI OPERATIVI/PERFORMANCE:**

scelte procedurali, omissioni, errori, incidenti/infortuni, test di performance





ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

## IN PRATICA...

- La maggior parte delle ricerche sullo stress correlato al lavoro si sono focalizzate su misure self-report relative all'ambiente di lavoro e alle condizioni di salute
- Le misure self-report possono essere influenzate dalla interpretazione soggettiva che dipende da molti fattori non controllabili
- Il problema è particolarmente rilevante quando sia le condizioni psicosociali del contesto lavorativo che quelle di salute vengono descritte attraverso misure self-report che sono raccolte nello stesso momento (Common Method Variance).





ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

## ***E NOI? COME SCEGLIAMO GLI STRUMENTI??????***

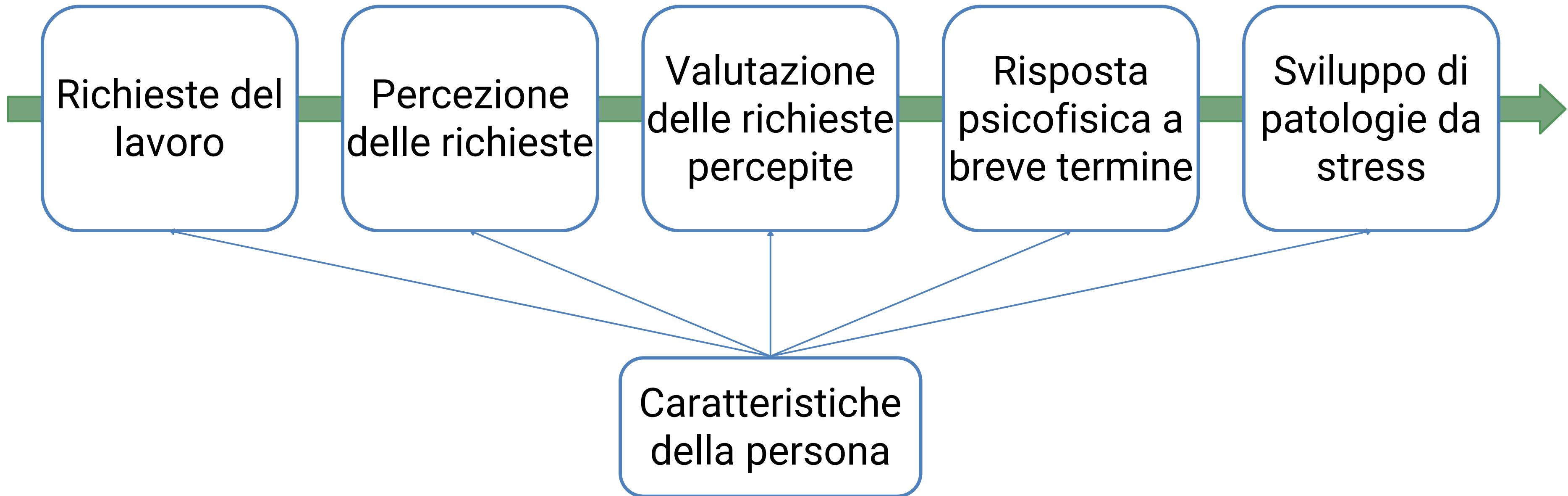


<https://www.menti.com/al6sy2d4u6ur>

[www.menti.com](http://www.menti.com)  
**DIGITA IL CODICE: 5905 4102**



# IL PROCESSO DELLO STRESS → NON E' FACILE DEFINIRE IL COSTRUTTO





# Un altro punto di attenzione

## **1. VALUTAZIONE DELLE FONTI DI STRESS**

Riguarda  
principalmente  
strumenti di  
rilevazione dei fattori  
relativi  
all'organizzazione del  
lavoro.

## **2. VALUTAZIONE DELLO STRESS INDIVIDUALE**

Riguarda  
principalmente  
strumenti di  
rilevazione delle  
condizioni di disagio  
individuali  
riconducibili al  
lavoro.

## **3. VALUTAZIONE DEGLI EFFETTI DELLO STRESS**

Riguarda  
principalmente liste  
di sintomi di cui il  
lavoratore indica  
presenza e  
frequenza.



## Il Metodo Management Standard (HSE)

- Sviluppato dall' Health Safety Executive  
<http://www.hse.gov.uk/stress/standards/index.htm>
- Solidità teorica e metodologica (Work & Stress, 2004; 2007)
- Definisce degli standard e misura lo scostamento che l'organizzazione ha rispetto ad essi
- Identifica 6 fonti di stress:

<b>Domanda</b>	<b>Controllo</b>	<b>Supporto</b>
<b>Ruolo</b>	<b>Relazioni</b>	<b>Cambiamento</b>

- Identifica 6 fasi del processo (DALLA PREPARAZIONE...ALLA VALUTAZIONE)



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

# LO STRUMENTO INDICATORE INAIL

Lo Strumento Indicatore INAIL per la valutazione approfondita del rischio da SLC si basa sulla metodologia sviluppata dall' HSE.

- Il questionario standard da **35 item** validati misura la **percezione soggettiva** dei lavoratori su sei dimensioni fondamentali che, secondo l' HSE, se gestite male possono generare stress lavoro-correlato.
- Elaborazione dei risultati è automatica e avviene direttamente tramite piattaforma INAIL.

Per ciascuna delle sei dimensioni dei Management Standards vengono forniti alcuni parametri di riferimento, sottoforma di Condizioni ideali/Stati da conseguire, che possono essere utili al Datore di Lavoro per identificare le condizioni ideali a cui la propria azienda e organizzazione del lavoro dovrebbero tendere.





ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

## IL MODULO INTEGRATIVO 2025: LAVORO DA REMOTO E INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Il modulo aggiuntivo (27 item totali) è stato formulato per rispondere ai nuovi rischi psicosociali legati a:

- Smart working e lavoro ibrido
- Digitalizzazione intensiva
- Tecnostress, iperconnessione, isolamento, work-life conflict

### **Importante**

Il modulo è non obbligatorio, ma fortemente consigliato in contesti ad alta digitalizzazione.

Ha punteggio indipendente → non modifica la valutazione complessiva standard



# IL TECNOSTRESS ...

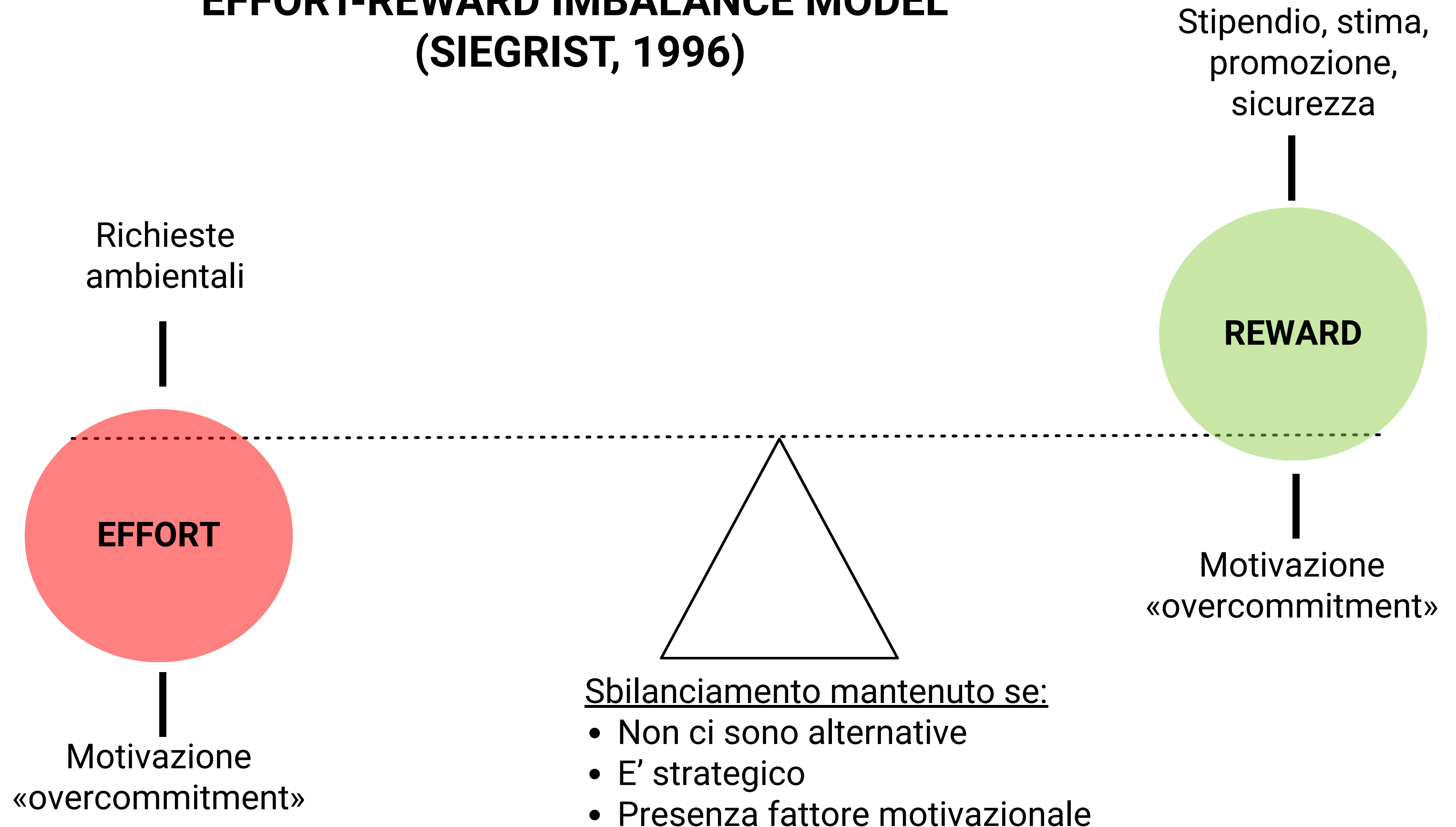
## VALUTAZIONE DELLE FONTI DI STRESS

- 1 **Technology-Enhanced Learning and Well-being: a Contribution to the Validation of a Measure to Assess University Students' Technostress in the Italian Context** [Schettino, G., Marino, L., Capone, V.](#) [International Journal of Mental Health and Addiction](#), 2024, 22(3), pp. 1515–1529 [11](#)
- [Show abstract](#) [A-link](#) [View at Publisher](#) [Related documents](#)
- 
- Article
- 2 **Videoconference fatigue: validation of the Italian translated Zoom Exhaustion and Fatigue Scale (ZEFS)** [Simbula, S., Paganin, G., Molino, M.](#) [Fatigue Biomedicine Health and Behavior](#), 2024, 12(1), pp. 43–57 [8](#)
- [Show abstract](#) [A-link](#) [View at Publisher](#) [Related documents](#)
- 
- Article • *Open access*
- 3 **A new scale to assess technostress levels in an Italian banking context: the Work-Related Technostress Questionnaire** [Porcari, D.E., Ricciardi, E., Orfei, M.D.](#) [Frontiers in Psychology](#), 2023, 14, 1253960 [6](#)
- [Show abstract](#) [A-link](#) [View at Publisher](#) [Related documents](#)
- 
- Article • *Open access*
- 4 **Contribution to the validation of the Digital Mindset Questionnaire in a sample of Italian university students | Contributo alla validazione del Digital Mindset Questionnaire in un campione di studenti universitari italiani** [Gemmano, C.G., Ligorio, M.B., Manuti, A.](#) [Qwerty](#), 17(2), pp. 103–121, 2022 [0](#)
- [Show abstract](#) [A-link](#) [View at Publisher](#) [Related documents](#)
- 
- Article • *Open access*
- 5 **Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the technostress creators scale** [Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., ... Zito, M., Cortese, C.G.](#) [Sustainability Switzerland](#), 2020, 12(15), 5911 [327](#)





# EFFORT-REWARD IMBALANCE MODEL (SIEGRIST, 1996)





## EFFORT-REWARD IMBALANCE MODEL (SIEGRIST, 1996)

Un **disequilibrio** può mantenersi:

- perché non ci sono alternative
- per ragioni di strategia
- per iper-coinvolgimento

Ruolo della **reciprocazione sociale**:

La mancata reciprocità (sforzo elevato e debole ricompensa) induce sentimenti negativi e stress continuato. All'opposto, i sentimenti positivi suscitati da appropriate ricompense sociali favoriscono il benessere.





ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

# EFFORT-REWARD IMBALANCE MODEL (SIEGRIST, 1996)

## COME MISURARLO

ER=1 Equilibrio

ER<1 sbilanciamento: più  
ricompense rispetto agli sforzi

ER>1 sbilanciamento: più sforzi  
rispetto alle ricompense

## VALUTAZIONE DELLO STRESS INDIVIDUALE

ERI Questionnaire - 17 item

The ERI Model: Stress and Health | UKD

ER=1 non è una soglia validata dal  
punto di vista clinico!!

Molti studi epidemiologici degli  
ultimi decenni dimostrano e  
confermano gli effetti dello squilibrio  
su diverse problematiche di salute

# ERI QUESTIONNAIRE

- 
- Review • *Open access*
- 1 **Effort-reward imbalance and problem drinking among workers: Differences in gender and the gender composition of industries and main job activities in a prospective cohort study from Sweden** [Mensah, A., Nyberg, A., Wennberg, P., Toivanen, S.](#) [Social Science and Medicine](#), 372, 117911 2025 0
- [Show abstract](#) [A-link](#) [View at Publisher](#) [Related documents](#)
- 
- Review
- 2 **Maladaptive schemas in practicing and prospective physicians and psychotherapists: Impact on stress experience and mental health | Maladaptive Schemata bei ArztInnen und PsychotherapeutInnen in Studium und Praxis: Auswirkungen auf Stresserleben und mentale Gesundheit** [Kempf, M., Neumann, A., Jerg-Bretzke, L., Beschoner, P.](#) [Nervenheilkunde](#), 44(1-2), pp. 8–15 2025 0
- [Show abstract](#) [A-link](#) [View at Publisher](#) [Related documents](#)
- 
- Article
- 3 **A Systematic Review and Revised Meta-analysis of the Effort-Reward Imbalance Model of Workplace Stress and Hypothalamic-Pituitary-Adrenal Axis Measures of Stress** [Eddy, P., Wertheim, E.H., Hale, M.W., Wright, B.J.](#) [Psychosomatic Medicine](#) 2023 10, 85(5), pp. 450–460
- [Show abstract](#) [A-link](#) [View at Publisher](#) [Related documents](#)
- 
- Review • *Open access*
- 4 **Objective assessment of mental stress in individuals with different levels of effort reward imbalance or overcommitment using heart rate variability: a systematic review** [Thielmann, B., Hartung, J., Böckelmann, I.](#) [Systematic Reviews](#), 11(1), 48 2022 16
- [Show abstract](#) [A-link](#) [View at Publisher](#) [Related documents](#)
- 
- Article
- 5 **Meta-analysis of effort–reward imbalance prevalence among physicians** [Le Huu, P., Bellagamba, G., Bouhadfane, M., Villa, A., Lehucher, M.-P.](#) [International Archives of Occupational and Environmental Health](#), 95(3), pp. 559–571 2022 10



# BURNOUT

Il burnout è una sindrome da stress cronico sul lavoro, riconosciuta dall'OMS (ICD-11) come fenomeno occupazionale.

**Maslach burnout Inventory MBI - General Survey** (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001):

1. **Esaurimento emotivo:** stanchezza persistente, logorio, incapacità di investire energie relazionali.
2. **Cinismo/Depersonalizzazione:** distacco emotivo e disaffezione verso il proprio lavoro o gli utenti.
3. **Ridotta realizzazione personale:** senso di inefficacia e perdita di significato professionale.

**Burnout Assessment Tool (BAT)** (Schaufeli, Desart & De Witte, 2020; validazione italiana Mazzetti et al., 2022 ).

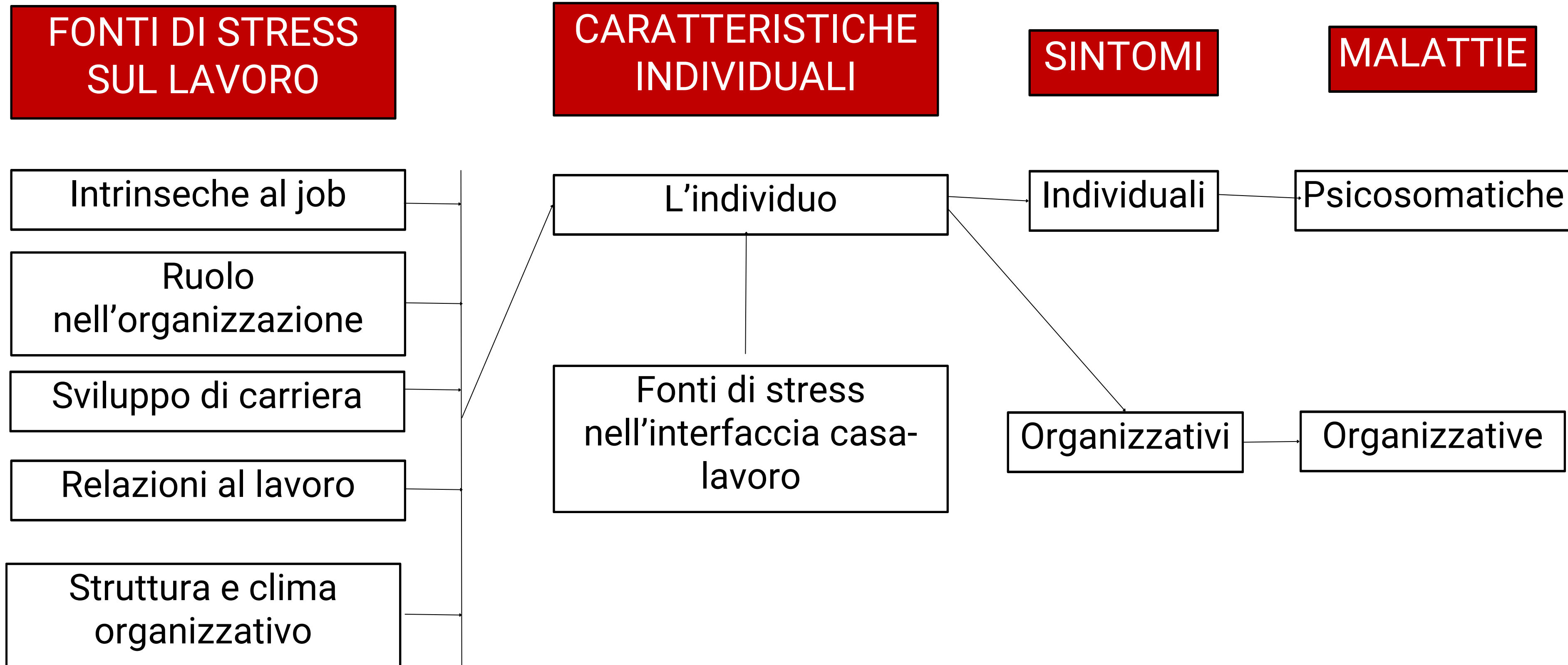
1. **Esaurimento:** sensazione persistente di esaurimento fisico ed emotivo.
2. **Distanza mentale:** disinvestimento affettivo e cognitivo dal proprio ruolo lavorativo
3. **Perdita di controllo emotivo:** difficoltà nel regolare e gestire in modo efficace i processi cognitivi necessari per affrontare le richieste del lavoro
4. **Perdita di controllo cognitivo:** difficoltà a regolare le proprie emozioni nel contesto lavorativo



# MODELLO DELLO STRESS LAVORATIVO - COOPER (1986)



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA





# Occupational Stress Indicator (OSI)

(C.L. Cooper, S.J. Sloan e S. Williams; 2002)

## CARATTERISTICHE

- Modello operativo di stress;

- Lo strumento (167 item, tempo: 30') prevede l'auto-somministrazione collettiva ma non esclude l'elaborazione individuale dei dati dei singoli partecipanti.

- Le risposte possono essere analizzate complessivamente o in dettaglio per far fronte alle diverse esigenze dell'azienda.

- L'informazione raccolta può essere trasferita in un piano d'azione pratico, volto al cambiamento.

## STRUTTURA: ARTICOLAZIONE IN 7 PARTI

- Questionario biografico (facoltativo): non impiega griglie di correzione, fornisce una prima impressione sulla natura dello stress;

- Sei sezioni raggruppate in un questionario (sottoscale che misurano differenti dimensioni dello stress)





ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

## HPSCS - Health Professions Stress and Coping Scale

Questionario per la valutazione dello stress percepito in ambito sanitario e possibili meccanismi di coping utilizzati per fronteggiarlo.

### ➤ **VERSIONE PER INFERMIERI**

- Emergenza clinica per peggioramento della condizione clinica o effettiva morte del paziente.
- Relazioni problematiche con pazienti e familiari.
- Attacco personale da parte di colleghi, superiori o familiari dei pazienti.
- Svalutazione personale (le proprie richieste, suggerimenti e necessità di formazione non vengano ascoltati).
- Imprevisti organizzativi che compromettono l'espletamento delle proprie mansioni o interferiscono con la propria vita privata

### ➤ **VERSIONE PER MEDICI**

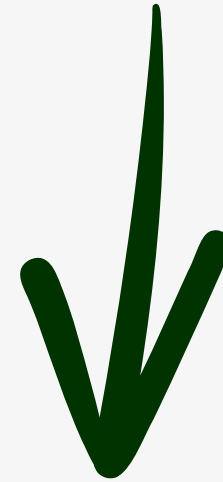
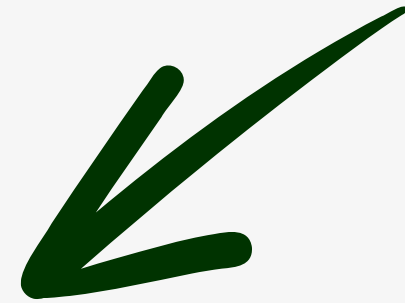
### ● **STRATEGIE DI COPING**

1. Centrato sulla soluzione del problema: si cercano le soluzioni più adeguate e si fa ampio ricorso a risorse ed esperienze personali.
2. Centrato sulla richiesta di supporto sociale: si ricerca il consiglio e l'aiuto di altre persone.
3. Centrato sul disagio emotivo: si reagisce a livello emotivo e si è incapaci a gestire e controllare adeguatamente le proprie emozioni.
4. Centrato sull'evitamento del problema: si tenta di evitare la situazione problematica a livello cognitivo o comportamentale.





# NON MANCANO GLI STRUMENTI



**Validazioni italiane di questionario  
sviluppati in relazione a un modello  
dello stress**

ES.  
OSI (Sirigatti & Stefanile, 2002)

**Messa a punto di validazioni di  
strumenti ad hoc per la valutazione  
SLC**

ES.  
Q-Bo (De Carlo, Falco, & Capozza, 2008)  
OPRA (Magnani, Mancini, & Majer, 2009)

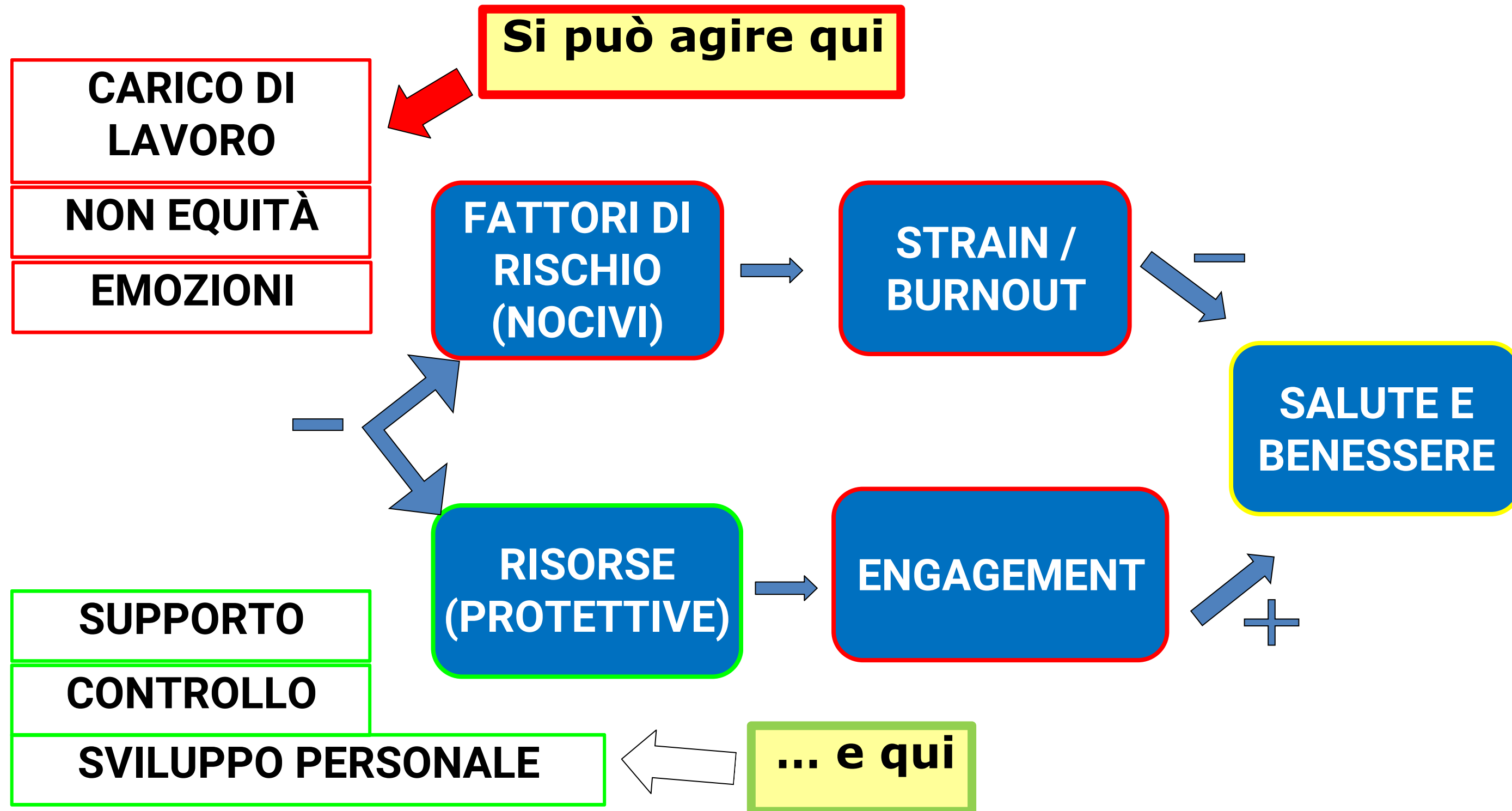
**Oltre la valutazione  
soggettiva: dagli strumenti ai  
metodi**

ES.  
OSFA (Argentero & Candura, 2009;  
Argentero, 2011)  
StART - Stress Assessment and Research  
Toolkit (Guglielmi et al, 2013; Panari,  
Guglielmi, Tabanelli, Ricci, Violante, 2012)  
Metodo Inail (Inail, 2011; 2017; 2025)



# UN MODELLO FLESSIBILE...con strumenti flessibili

*Il modello Domande-Risorse (Bakker e Demerouti, 2007; 2017)*





# LE CARATTERISTICHE DI UN BUON TEST

- 01 Le **istruzioni** per la somministrazione devono essere chiare e dettagliate.
- 02 Le **procedure** di codifica delle risposte e di attribuzione del punteggio devono essere descritte in modo accurato ed esauriente.
- 03 Deve essere riportata una **descrizione** il più possibile accurata delle caratteristiche del **Campione Normativo** (numerosità, età, composizione per genere, residenza, livello socioeconomico, ecc).
- 04 Il Campione Normativo su cui il test è stato tarato deve essere sufficientemente **ampio**.
- 05 Se possibile, dovrebbero essere fornite **Norme diverse** per soggetti che si differenziano per caratteristiche che potrebbero influenzare la prestazione (es. età, livello socioeconomico ecc.).
- 06 Devono essere riportati gli **indici di Attendibilità** del test.
- 07 Devono essere riportati i risultati relativi alle procedure di **Validazione** del test.



# Per concludere...



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Tanti strumenti a disposizione...ma cosa ci serve?

Attenzione al costrutto ma anche alla generalizzabilità

Importanza del contesto: ricerca applicata, prevenzione, diagnosi



Attenzione a non confondere l'affidabilità di uno studio (anche correttissimo) con l'idea di estrapolare uno strumento valido e attendibile

Andare oltre il problema tecnico dello strumento (strumenti nuovi e agili?) ma investire in strumenti "sufficientemente buoni" in termini di generalizzabilità, sperimentati in contesti diversi, ma omologhi a quelli che ci interessano...



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

**GRAZIE PER L'ATTENZIONE**

**DOMANDE...  
RIFLESSIONI...**

*dina.guglielmi@unibo.it*

