



ASSOCIAZIONE PER LA SICUREZZA
DEI LAVORATORI DELL'EDILIZIA



ASPETTI METODOLOGICI DELLA APPLICAZIONE DEL JCQ NEL CONTESTO ITALIANO.

Marco M Ferrario

Dipartimento di Scienze Cliniche e Biologiche. Università degli studi dell'Insubria. Varese.

Il Job Content Questionnaire di Robert Karasek rappresenta lo strumento più diffuso di valutazione dello stress lavorativo percepito. La recente introduzione con il DL 81/08 della valutazione dello stress lavoro-correlato impone una revisione delle esperienze che hanno utilizzato questo strumento nel nostro Paese. Scopo del presente contributo è di riportare i principali contributi pubblicati di valutazione dell'affidabilità del JCQ e di stima dei livelli di strain, e di proporre un utilizzo per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, ai fini del DL 81, tenendo conto di quanto indicato nell'Accordo Europeo del 8 settembre 2004. In Italia l'utilizzo del JCQ è stato introdotto con il Progetto MONICA e lo Studio PAMELA. Nelle indagini dei fattori di rischio cardiovascolare su ampi campioni di popolazione lombardi (circa 7200 soggetti di entrambe i sessi), realizzati tra la metà degli anni '80 e la metà degli anni '90, è stata introdotta una short form di 13 domande (adottata dal progetto internazionale) in grado di rilevare solo due costrutti, la Decisione Latitude (DL, 6 domande) ed il Psychological Job Demand (PJD, 5 domande). Successivamente (1992-96), lo stesso gruppo di lavoro, ha adottato una forma più estesa di 35 domande nello Studio SEMM (Surveillance of Employees of the Municipality of Milan), parte della European Concerted Action JACE (Job stress, Absenteeism and Coronary Events) Study. In questa versione sono state indagate, in aggiunta a DL (9 domande) e PJD, anche il Social Support at Work (SSW, 8 domande su rapporti con capi e colleghi). Rispetto a questa versione, un Gruppo di Lavoro Italiano ha proposto una versione del JCQ a 49 domande, che estende il numero di domande per la valutazione della PJD (9), desumendole dalla versione PJD adottata nella Studio Framingham aggiunge tre costrutti su: Physical Exertion (3 domande), Physical Isometric Load (3 domande), e Job Insecurity (3 domande). Indagini successive hanno utilizzato queste diverse forme. Studi italiani che hanno utilizzato il JCQ hanno contribuito a comprendere le relazioni tra job strain ed i livelli di pressione arteriosa e di cortisolo salivare, le assenze per malattia ed infortuni, il burnout in gruppi selezionati di lavoratori. L'analisi dell'affidabilità del questionario è stata condotta con tecniche di valutazione del grado di compilazione delle risposte, della consistenza interna tra item omogenei ed esterna tra costrutti principali.



Complessivamente è possibile ritenere che la compilazione sia stata di buon livello: la percentuale di mancata compilazione di un item o più del questionario è stata inferiore al 5%. L'analisi della consistenza interna tra item, effettuata tramite la stima del coefficiente α di Cronbach, ha rivelato valori molto buoni per il punteggio SSW ed accettabili per PJD e DL. Alcune considerazioni metodologiche suggeriscono di porre estrema cura alla verifica della comprensione e della completezza della compilazione per i gruppi con bassi livelli di istruzione e di somministrare il questionario in condizioni indipendenti dalla valutazione clinica al fine di accrescere la confidenzialità e riservatezza delle informazioni. Il confronto tra i due sessi delle distribuzioni dei principali costrutti dello stress lavorativo percepito ha mostrato differenze soprattutto per la libertà decisionale, indicativa dei livelli gerarchici acquisiti nell'organizzazione aziendale. In relazione all'età, quando i livelli di carriera cominciano ad essere rilevanti si assiste ad un progressivo aumento dei livelli medi di DL negli uomini e specularmente una riduzione degli stessi nelle donne. Ciò starebbe ad indicare che le opportunità di carriera non sono equamente bilanciate nei due sessi, e nelle donne tali opportunità sono inequivocabilmente minori. Si può pertanto ritenere una buona affidabilità e riproducibilità per il nostro Paese del questionario JCQ. La disponibilità delle distribuzioni di DL, PJD e SSW su ampi campioni di popolazione generale e lavorativi, permettono di poter disporre dei livelli di riferimento per detti costrutti, utili per poter confrontare i risultati ottenuti in specifiche realtà lavorative.

Il limite principale del JCQ è dato dalla finora scarsa possibilità di confrontare i risultati con misure più oggettive di stress lavorativo, così come espressamente richiamato dal citato accordo europeo. Sulla base di alcune esperienze anche italiane, si propone un metodo che si compone di fasi successive, che combini macroindicatori che valutino l'organizzazione del lavoro nel suo complesso ed in sotto-aree omogenee per organizzazione del lavoro e ciclo produttivo, questionari per la valutazione dello stress lavorativo percepito, quale appunto il JCQ. Infine, in caso di evidenze di elevati livelli di strain connessi a caratteristiche organizzative, sarà utile richiedere la valutazione clinica e psicologica sia per condizioni individuali a rischio, che per eventuali gruppi selezionati, qualora se ne ravvedano le necessità.