

Il Work Ability Index (WAI) come strumento per il monitoraggio della capacità funzionale di lavoro in relazione all’invecchiamento.

S. Sartori¹ P.M. Conway¹ R. Dotti² G. Costa¹

¹Dipartimento di medicina del lavoro „Clinica del lavoro Luigi Devoto“, Università di Milano, Italia e Dipartimento della Medicina Preventiva Fondazione IRCCS Ospedale Maggiore Policlinico, Mangiagalli e Regina Elena.

²Servizio Infermieristico, Azienda Ospedaliera “Carlo Poma”, Mantova, Italia.

Obbiettivi:

Rilevare eventuali modificazioni della capacità di lavoro in relazione all’età, al sesso e alle diverse categorie professionali. Valutare l’andamento dei fattori costituenti l’indice WAI in relazione ad età e sesso. Descrivere come lo stress occupazionale e il lavoro a turni incidano sulla capacità di lavoro in relazione all’invecchiamento.

Materiale e Metodi:

E’ stato condotto uno studio trasversale su 2412 operatori sanitari impiegati in 7 ospedali pubblici e privati nella provincia di Mantova, ai quali è stato somministrato un questionario standardizzato concernente: a) capacità di lavoro: -WAI- (Tuomi et al. 1998); stress occupazionale: Effort/Reward Imbalance -ERI- (Siegrist and Peter 1996), lavoro a turni e salute: Standard Shiftwork Index -SSI- (Barton et al. 1995). 1842 lavoratori hanno partecipato allo studio (tasso di risposta 76.4%). 81.3 % donne e 18.7 % maschi di età compresa tra i 22 e i 63 anni e con anzianità di servizio tra 2 e 40 anni. Il 49.4 % dei soggetti intervistati erano lavoratori giornalieri, il 4.6 % turnisti senza notti e il 46.1% turnisti con notti. Dei 1842 lavoratori 1778 (97.4%) hanno risposto correttamente al questionario WAI.

L’Indice WAI è composto dai seguenti fattori:

- 1 capacità di lavoro attuale confrontata con il miglior periodo di vita (0-10 punti);
- 2 capacità di lavoro in rapporto alle richieste del compito (2-10 punti);
- 3 numero di diagnosi attuali poste dal medico (1-7 punti);
- 4 riduzione della capacità di lavoro dovuta alle malattie stimata dall’individuo (1-6 punti)
- 5 assenze per malattia negli ultimi 12 mesi (1-6 punti);
- 6 prognosi personale della capacità di lavoro per i due anni successivi (1,4 e 7 punti);
- 7 condizioni/risorse psicologiche (1-4 punti).

L’indice può variare tra 7 e 49.

Risultati:

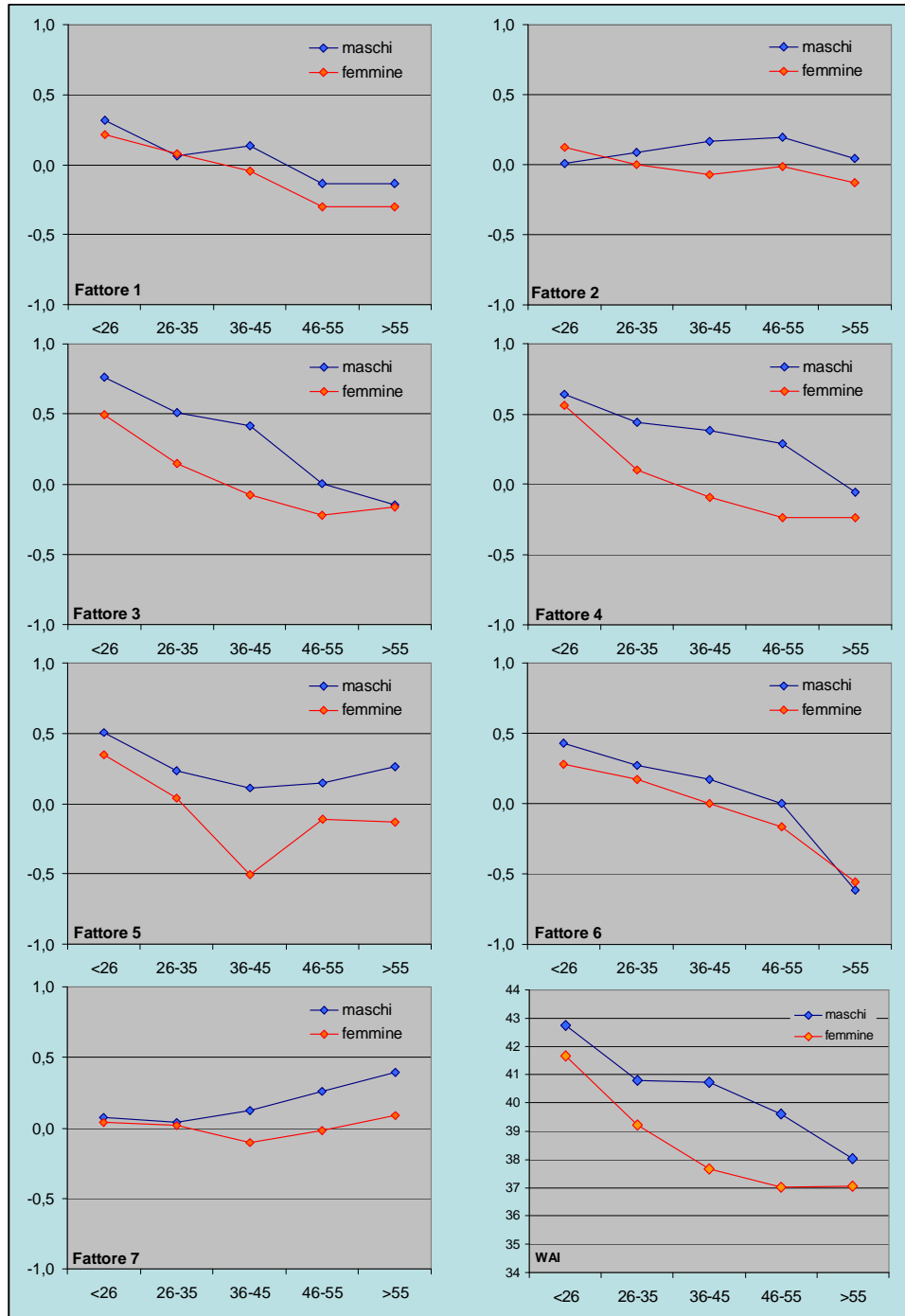
Le donne mostrano, in generale, un WAI significativamente inferiore rispetto agli uomini (($t=6.81$ $p<.001$) con un maggior calo progressivo dell’indice in relazione all’aumento dell’età tra le donne (coefficiente del modello di regressione lineare $\beta=-.61$ $p<.001$) rispetto agli uomini ($\beta=-.49$ $p=.003$)).

Le donne presentano una frequenza significativamente maggiore di WAI rispetto agli uomini nelle categorie “scadente” e “mediocre” 36.4% vs 21.1%.

Le differenze osservate per età e per sesso nel WAI sembrano essere associate ai diversi andamenti dei fattori che lo compongono. Alcuni fattori incidono molto sull’abbassamento dell’indice in relazione all’età, mentre altri mostrano maggiore stabilità all’aumentare dell’età stessa. Al fine di valutarne più precisamente il peso i diversi fattori sono stati standardizzati in modo da rendere omogeneo il confronto tra gli stessi (Figura).

In particolare, i fattori 1, 3, 4 e 6 mostrano un abbassamento progressivo con l’età, mentre altri mostrano comportamenti eterogenei: maggiore stabilità (fattore 2), andamento ad U (fattore 5) o addirittura aumento con l’età (fattore 7). I fattori 3, 4 e 5 sembrano quelli che discriminano maggiormente i due sessi.

I soggetti in condizione di “squilibrio” all’ERI (stress lavorativo) hanno, rispetto a quelli nella condizione di “equilibrio”, un rischio di circa 2,5 volte superiore di riportare un WAI nelle categorie “scadente” e “mediocre” (O.R.= 2,6 ; I.C. 1,9-3,4, aggiustato per sesso, età, orario di lavoro e area).



Conclusioni:

L'indice WAI si è rivelato sensibile ad identificare modificazioni della capacità di lavoro in relazione all'età e al sesso.

Da questo studio emerge inoltre che il WAI può essere uno strumento utile ad indicare l'eventuale presenza di condizioni avverse nei contesti di lavoro. In particolare, l'associazione significativa tra l'indice di stress lavorativo ERI e il WAI sottolinea come la capacità di lavoro dipenda anche dalle condizioni psicosociali presenti.

In un'ottica di prevenzione e promozione della salute, il WAI si configura quindi come strumento di screening in grado di dare indicazioni utili sulla necessità di monitorare lo stato di benessere dell'organizzazione di lavoro in relazione all'età.