

## **ARTICOLO DI PUNTOSICURO**

**Anno 20 - numero 4319 di Venerdì 28 settembre 2018**

# **La sorveglianza sanitaria e l'indice di capacità lavorativa**

*L'Aging e-book si sofferma sulla sorveglianza sanitaria in relazione al tema dell'invecchiamento nei luoghi di lavoro. Focus sul Work Ability Index e sull'uso del questionario per stabilire la capacità lavorativa.*

Milano, 28 Set ? Come ricordato negli articoli sui problemi correlati all'**invecchiamento** della forza lavoro, la **sorveglianza sanitaria** e il medico competente hanno un ruolo importante ? a partire dalla valutazione dell'idoneità alla mansione specifica svolta dal lavoratore ? nella prevenzione dei rischi dei lavoratori anziani.

In particolare il monitoraggio del "**Work Ability Index**" "potrebbe rappresentare, a seguito di un opportuno processo di informazione e formazione di tutti gli addetti ai lavori, un importante riferimento oggettivo per una corretta collocazione e gestione del soprattutto ultracinquantenne". E il questionario correlato "permette sia di seguire nel tempo un lavoratore o un gruppo omogeneo di lavoratori che invecchiano valutando punteggi indicativi di coerenza tra carichi e condizioni di salute o di vulnerabilità".

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0510] ?#>

## **La capacità lavorativa e il Work Ability Index (WAI)**

A parlare in questi termini della **Work Ability Index**, a presentarla e a soffermarsi sui possibili utilizzi è un contributo ? dal titolo "**La sorveglianza sanitaria per i lavoratori anziani**" (Donatella Talini, Tiziana Vai, Carlo Nava) ? presente nel libro "**Aging E-book, il Libro d'argento su invecchiamento e lavoro**" curato dal gruppo "Invecchiamento e lavoro" della Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione ( CIIP).

Nell' Aging e-book si indica che il questionario messo a punto da Ilmarinen (nella traduzione di G. Costa) "potrebbe essere considerato uno strumento utile per integrare la Sorveglianza Sanitaria ed arricchire gli elementi di conoscenza sui rischi". Tuttavia il punteggio individuale di Work Ability Index di un singolo lavoratore "non può né deve essere elemento fondante di un giudizio di idoneità, perché non ha questo scopo né può garantirlo. Nel giudizio di idoneità il medico competente dovrà approfondire, ad esempio, i livelli di gravità delle patologie, le effettive limitazioni funzionali alla luce dei compiti specifici svolti dal lavoratore e delle relative noxae" (situazioni o sostanze nocive per la salute del lavoratore).

## **Il WAI e i suoi possibili usi nel monitoraggio dell'invecchiamento**

Il contributo sottolinea che la capacità di lavoro è "in primo luogo una questione di equilibrio tra lavoro e risorse personali" e questo equilibrio "può essere diverso nelle differenti fasi della vita lavorativa. Il mantenimento e la promozione della capacità di lavoro richiede la cooperazione dei lavoratori e di tutti gli addetti ai lavori, comprese le istituzioni pubbliche".

Uno strumento per valutare la capacità lavorativa è, dunque, il **Work Ability Index (WAI)**, un indice "ormai ampiamente studiato e diffuso in ambito occupazionale".

Ed infatti già in uno studio pubblicato nel 1997, il WAI è stato in grado di "prevedere l'incidenza di inabilità al lavoro nei lavoratori municipali di Helsinki di 50 anni di età". E studi successivi hanno evidenziato che "con l'aumentare dell'età circa **il 30% dei lavoratori sopra i 45 anni di entrambi i sessi va incontro ad un significativo abbassamento del WAI**, anche se diverso nei vari settori lavorativi. I meno penalizzati sembrano essere i lavoratori che operano nei settori delle telecomunicazioni, dell'elettronica, bancario ed assicurativo".

Altre informazioni sulla capacità lavorativa in relazione al WAI:

- "le differenze individuali relative alla capacità lavorativa aumentano con il passare dell'età";
- "una popolazione attiva oltre i 45 anni è molto eterogenea rispetto ai lavoratori più giovani. Circa il 15-30% dei 45enni ha un punteggio WAI di livello mediocre o scadente e rischia di perdere la propria capacità lavorativa a meno che non vengano prese le necessarie azioni preventive e correttive".

Ed è dunque evidente come il WAI possa "rappresentare un '**termometro**' adatto a misurare il fenomeno aging: indici troppo bassi mostrano una problematica in corso, indici adeguati, l'eventuale bontà di azioni correttive intraprese. Può individuare soggetti a rischio, monitorarli nel tempo, capire se le azioni intraprese per promuovere la salute hanno avuto un impatto sui dipendenti coinvolti, fare confronti fra gruppi di lavoratori (es. diversa età, diversa mansione, diverso reparto ecc.)".

## Il questionario per stabilire la capacità lavorativa

Si ricorda che il WAI viene assegnato "tramite un **questionario standardizzato etero o autosomministrato** (ottenuto tramite una intervista al lavoratore o compilato direttamente dallo stesso), focalizzato su domande che prendono in considerazione sia le richieste fisiche e mentali del compito lavorativo, sia lo stato di salute, sia le risorse del lavoratore".

A tutti gli effetti questo tipo di questionario può essere in definitiva considerato "uno strumento della sorveglianza sanitaria" e può essere "determinante per seguire il processo di invecchiamento del lavoratore".

È uno strumento molto semplice da usare: "il tempo necessario per la compilazione è compreso tra 10 e 15 minuti e sono necessari circa 3-5 minuti per la valutazione di ognuno". Tuttavia "poiché pone domande su dati sensibili inerenti le malattie e la capacità di lavoro dei dipendenti, è necessario che la partecipazione sia volontaria e che sia somministrato ed utilizzato solo in presenza del consenso da parte dei lavoratori, rispettando rigorosamente la protezione dei dati personali".

La compilazione del questionario permette di ottenere un **punteggio** (il WAI) per ciascun lavoratore che viene costruito analizzando **7 gruppi di fattori**:

- "capacità di lavoro attuale confrontata con il miglior periodo di vita (0-10 punti);
- capacità di lavoro in rapporto alle richieste del compito (2-10 punti);
- numero di diagnosi poste dal medico (1-7 punti);
- riduzione della capacità di lavoro per malattie (1-6 punti);
- assenze per malattia negli ultimi 12 mesi;
- previsione personale della capacità di lavoro per i due anni successivi (1,4 e 7 punti);

- condizioni/risorse psicologiche (1-4 punti)".

Il calcolo del punteggio totale viene ottenuto tenendo conto delle indicazioni del Finnish Institute of Occupational Health di Helsinki e la capacità di lavoro viene valutata confrontando il WAI ottenuto con la scala di riferimento riportata di seguito:

PUNTEGGIO	CAPACITA' DI LAVORO	OBIETTIVI
7-27	Scadente	Ristabilire la capacità lavorativa
28-36	Mediocre	Migliorare la capacità lavorativa
37-43	Buona	Sostenere la capacità lavorativa
44-49	Eccellente	Mantenere la capacità lavorativa

## Strumenti per il medico competente

Il contributo di Donatella Talini, Tiziana Vai, Carlo Nava si sofferma poi su eventuali altri strumenti per il Medico Competente in materia di sorveglianza sanitaria e invecchiamento.

Si indica che utili strumenti potrebbero essere i "**questionari per la valutazione del disagio lavorativo e per lo stress lavoro-correlato** che, nel caso dei soggetti oltre i 50 anni, potrebbero essere somministrati con frequenze e modalità differenti, a seconda dei casi".

Tuttavia, poiché detti questionari contengono spesso domande su condizioni di lavoro e sulle relazioni interpersonali, secondo l'esperienza degli autori è consigliabile un uso del questionario "in modo anonimo in gruppi omogenei per la valutazione e monitoraggio del rischio. Ciò naturalmente permette conclusioni e confronti relativi ai gruppi omogenei, non agli individui".

Rimandando alla lettura integrale del contributo, che si sofferma ampiamente anche sul giudizio di idoneità alla mansione specifica, concludiamo con una **raccomandazione per i medici competenti**.

Gli autori raccomandano che i medici competenti "utilizzino un software condiviso e dedicato e registrino i dati della Sorveglianza sanitaria su supporto informatico". Questo potrebbe "facilitare le analisi dei risultati, comprese quelle per età, e favorirebbe un monitoraggio degli accertamenti dei lavoratori nel corso del tempo permettendo di rilevare differenze anche di modesta entità dovute al progressivo invecchiamento. Sarebbe ovviamente auspicabile che anche i nomenclatori dei software utilizzati dai differenti Medici si uniformassero tra loro facilitando le analisi di ampie coorti di lavoratori ed il loro confronto. Questo darebbe un contributo conoscitivo importante, anche in termini di monitoraggio dell'invecchiamento, implementando le ricadute effettive della Sorveglianza Sanitaria".

Tiziano Menduto

*Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:*

CIIP, " [Aging E-book, il Libro d'argento su invecchiamento e lavoro](#)" (formato PDF, 2.0 MB).

[Questionario "Work Ability Index" in italiano](#) (formato DOC, 94 kB).

[Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro sulle differenze di genere, età, cultura](#)



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)