



# Applicazione e analisi del WAI quale strumento per la valutazione della capacità lavorativa residua in lavoratori di un Istituto Bancario che opera a livello nazionale



Relatore: Dr.ssa Mariadele Passera

---

*«Lavoro: politiche e interventi di prevenzione mirati e strategie di work life balance tra differenze di genere, reinserimento lavorativo e invecchiamento della popolazione per la tutela della salute dei lavoratori»*

Bologna, 31 marzo 2023



## Capacità lavorativa o work ability

- In ITALIA si stima che dal 2010 al 2030 il rapporto tra soggetti in età lavorativa (20-65 aa) e quelli con più di 65 aa salirà dal 29% al 39 %. → sostenibilità pensionistica → aumento dell'età pensionabile da 60 a 67aa e aumento di anzianità lavorativa a 42 aa → **AUMENTO DELL'EFFETTIVA Età A CUI I LAVORATORI SI RITIRNA DAL LAVORO**
- In 10 aa la percentuale di lavoratori ultra cinquantenni è aumentata del 10 %
- Le richieste lavorative rimangono le stesse ma si riduce la capacità lavorativa → incompatibilità tra capacità funzionale del lavoratore anziano e il livello di richieste sul lavoro

**LAVORATORE ANZIANO → POSSIBILE PEGGIORI CONDIZIONI DI SALUTE → MAGGIORE SUSCETTIBILITÀ AL RISCHIO OCCUPAZIONALE**

**LAVORATORI AFFETTI DA MALATTIE CRONICHE HANNO PIU PROBLEMI NELLO SVOLGERE IL PROPRIO LAVORO MAGGIOR NECESSITA' DI SUPPORTO DA PARTE DI SUPERVISORI E PIU' BASSI LIVELLI DI WORK ABILITY**

**CAPACITÀ LAVORATIVA O WORK ABILITY E' LA MISURA IN CUI UN LAVORATORE E' CAPACE DI SVOLGERE IL PROPRIO LAVORO NEL PRESENTE E NEL PROSSIMO FUTURO, RISPETTO ALLE RICHIESTE DELLA PROPRIA MANSIONE E ALLE PROPRIE RISORSE MENTALI E FISICHE**

**GRAZIE AL WORK ABILITY SI POSSONO IDENTIFICARE LAVORATORI A RISCHIO DI SQUILIBRIO TRA RICHIESTE LAVORATIVE , RISORSE PERSONALI E SALUTE**



## Perchè utilizzare Work Ability Index

WAI

- La capacità lavorativa e il suo rapporto con l'invecchiamento possono essere valutati con strumenti di monitoraggio di cui uno dei quali è appunto **Work Ability Index (indice della capacità lavorativa)**, o **WAI**
  - Il WAI è dimostrato essere uno 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 e al sesso
  - Diversi studi hanno dimostrato un incremento delle patologie croniche in soggetti di 50 anni con WAI ridotto e un possibile abbassamento del WAI già a partire dai 45 anni
  - Il WAI permette di indentificare i lavoratori per interventi mirati di prevenzione
  - Il WAI permette la rivalutazione della capacità lavorativa dei soggetti prima degli interventi di promozione della salute da attuare e successivamente, a distanza di 24 mesi, col fine di verificare l'eventuale aumento dell'indice WAI e di conseguenza l'adeguatezza degli interventi mirati intrapresi.
  - USO DI WAI PER PROMUOVERE LA SALUTE E L'INVECCHIAMENTO ATTIVO
- 
- validato dal Finnish Institute of Occupational Health alla fine degli anni novanta
  - in grado di identificare in uno stadio precoce **il rischio di malattia e di conseguente inabilità al lavoro.**



WAI “rappresenta 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.)”.



## WAI IN ISTITUTO BANCARIO

- Il questionario standardizzato è stato ottenuto tramite intervista diretta al lavoratore da parte del medico competente in corso di sorveglianza sanitaria e su base volontaria
- I lavoratori coinvolti sono tutti videoterminalisti secondo quanto stabilito dal DVR in essere e sono stati coinvolti indipendentemente dal ruolo che occupano nelle direzioni centrali dell'Istituto Bancario
- Sono stati coinvolti lavoratori che operano nella regione Emilia Romagna, in particolare nelle province di Piacenza, Parma, Reggio Emilia e Bologna ove sono ubicate parte delle strutture direzionali dell'Istituto Bancario



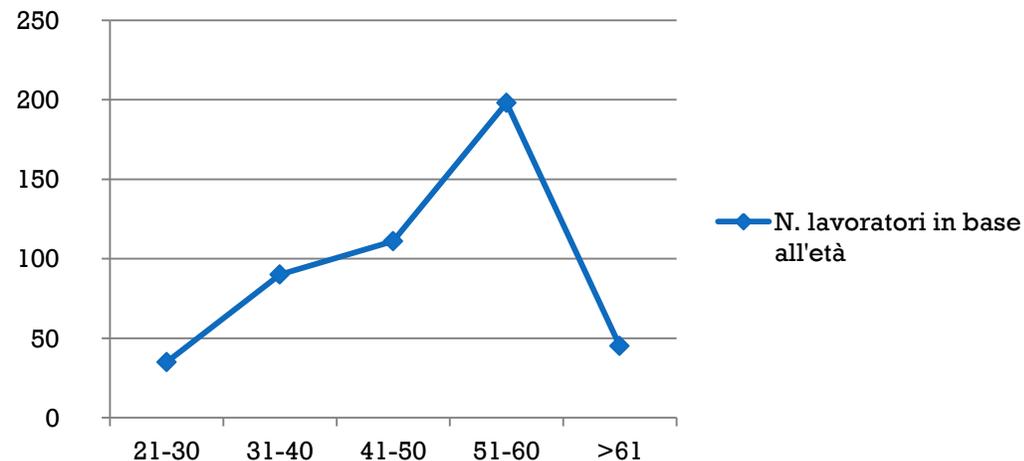
# Risultati

I questionari sono stati somministrati nel periodo compreso tra maggio 2021 e gennaio 2023.

La somministrazione del questionario ha richiesto un tempo medio di circa 20 minuti a lavoratore comprensivi di presentazione dello strumento e del suo significato.

Sono stati raccolti 479 questionari, 50 % maschi e 50% femmine, con un picco di età nella fascia 50-60 anni.

**N. lavoratori in base all'età**

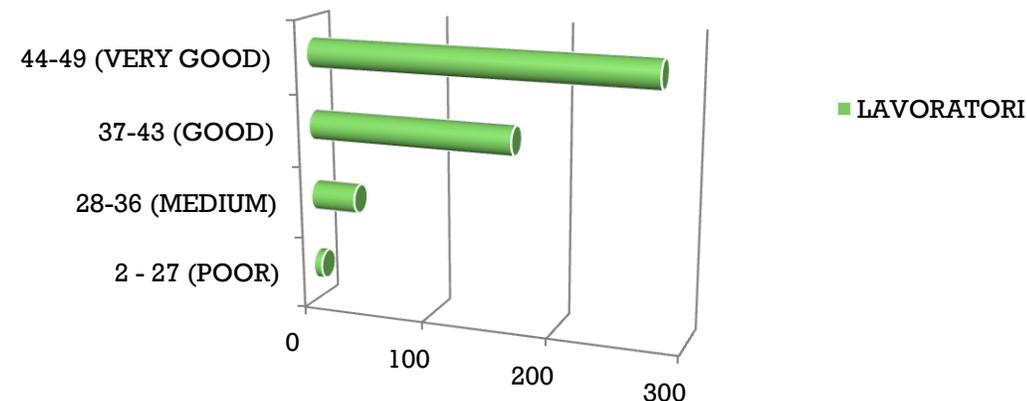




# Analisi dei risultati

## PUNTEGGI WAI OTTENUTI

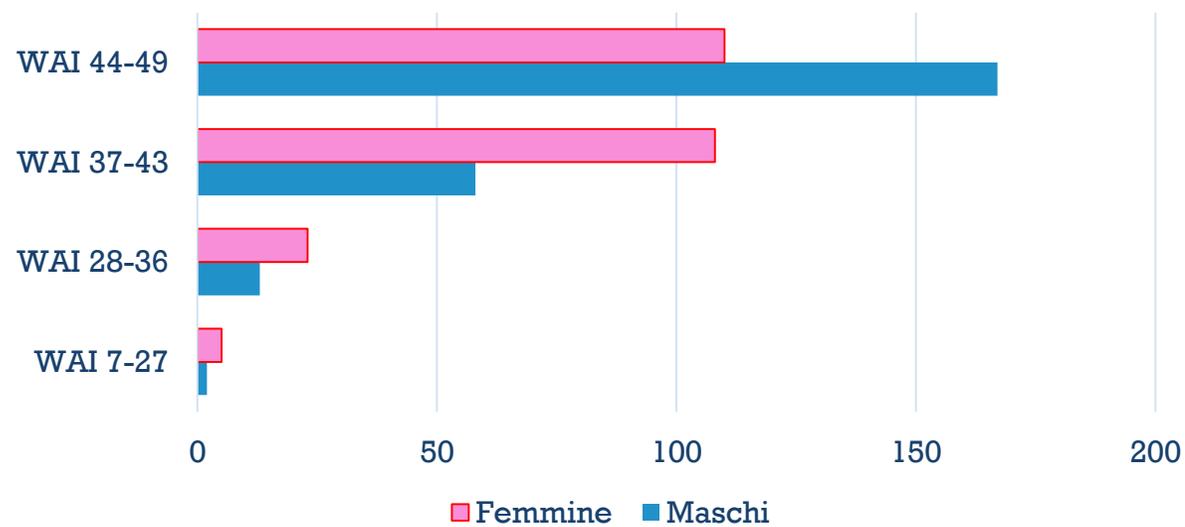
Dall'analisi dei dati raccolti emerge che il 90% dei lavoratori hanno una percezione positiva della propria condizione lavorativa nonostante la presenza di diverse patologie.

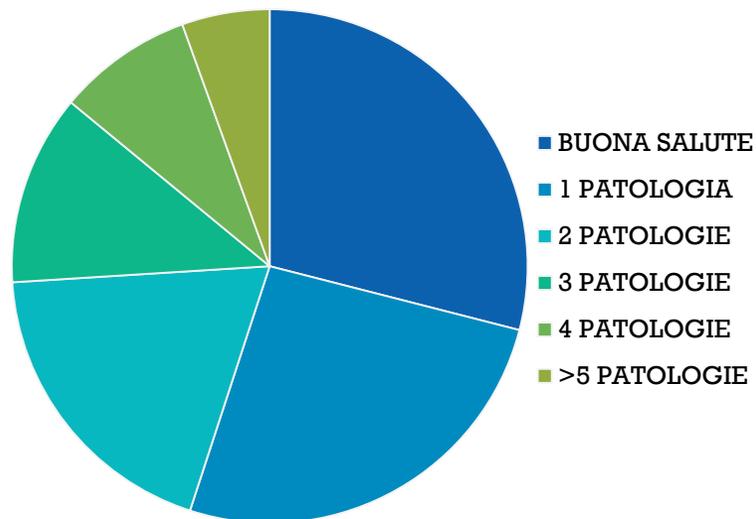


|           | CAPACITA' DI LAVORO |        |         | OBIETTIVI                           |
|-----------|---------------------|--------|---------|-------------------------------------|
|           |                     | Maschi | Femmine |                                     |
| WAI 7-27  | SCADENTE            | 2      | 5       | RISTABILIRE LA CAPACITA' LAVORATIVA |
| WAI 28-36 | MEDIOCRE            | 13     | 23      | MIGLIORARE LA CAPACITA' LAVORATIVA  |
| WAI 37-43 | BUONA               | 58     | 108     | SOSTENERE LA CAPACITA' LAVORATIVA   |
| WAI 44-49 | ECCELLENTE          | 167    | 110     | MANTENERE LA CAPACITA' LAVORATIVA   |
|           |                     |        |         |                                     |



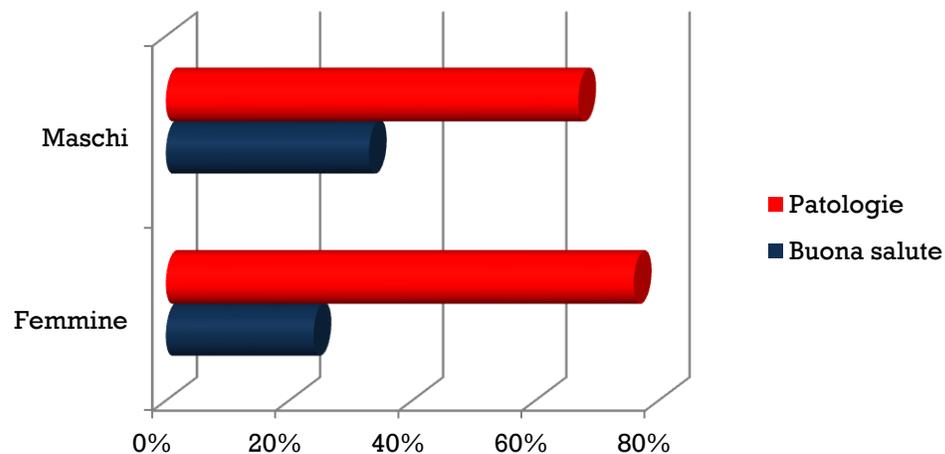
I punteggi WAI sono sostanzialmente migliori nei maschi rispetto alle femmine





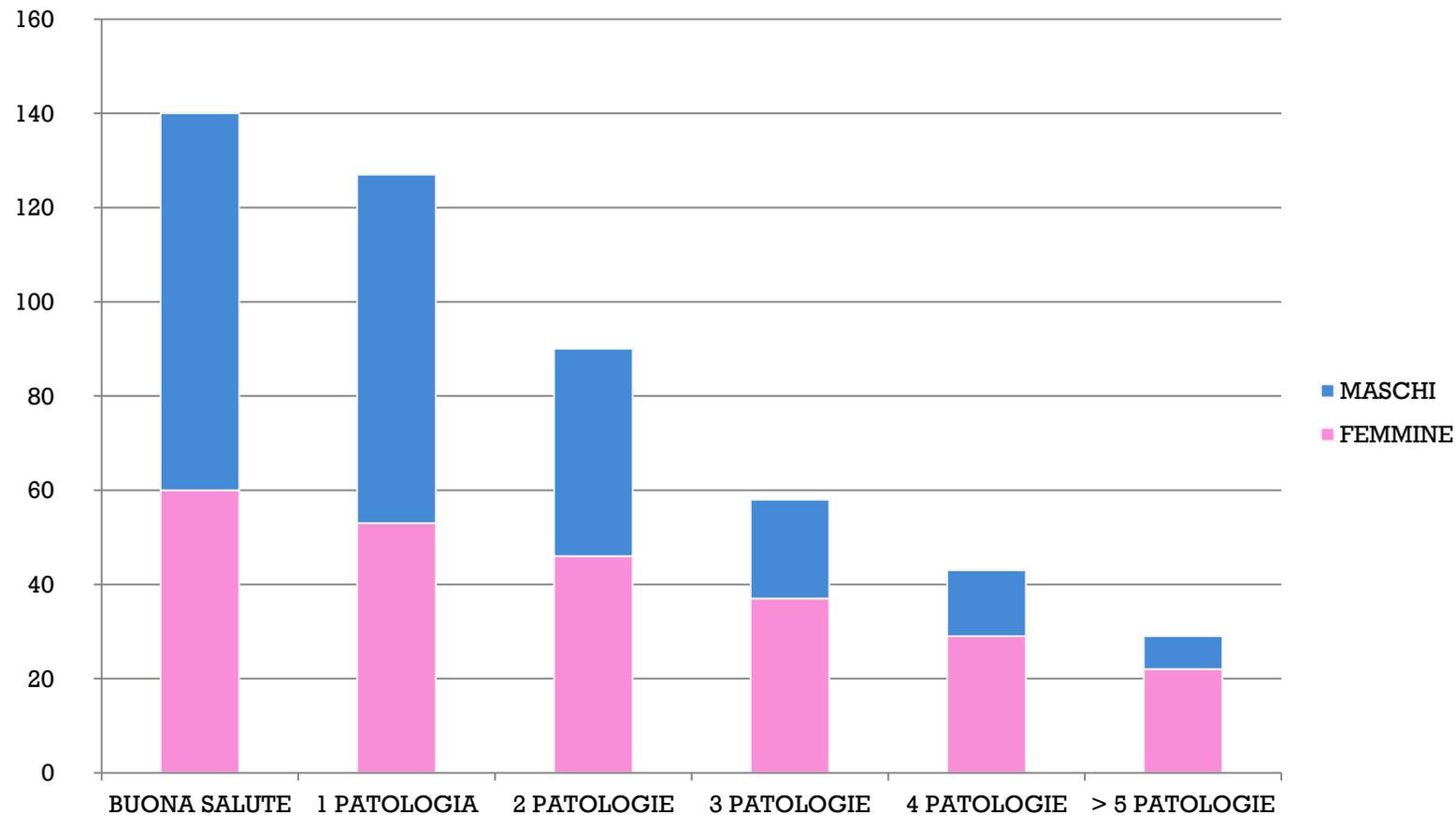
|                        |             |
|------------------------|-------------|
| <b>BUONA SALUTE</b>    | <b>29 %</b> |
| <b>1 PATOLOGIA</b>     | <b>26%</b>  |
| <b>2 PATOLOGIE</b>     | <b>19%</b>  |
| <b>3 PATOLOGIE</b>     | <b>12%</b>  |
| <b>4 PATOLOGIE</b>     | <b>8,5%</b> |
| <b>&gt;5 PATOLOGIE</b> | <b>5,5%</b> |

Come si evince dal grafico sottostante la presenza/assenza di patologie evidenzia una maggior percentuale di soggetti con patologie nella popolazione femminile (76% contro il 67 % dei maschi)





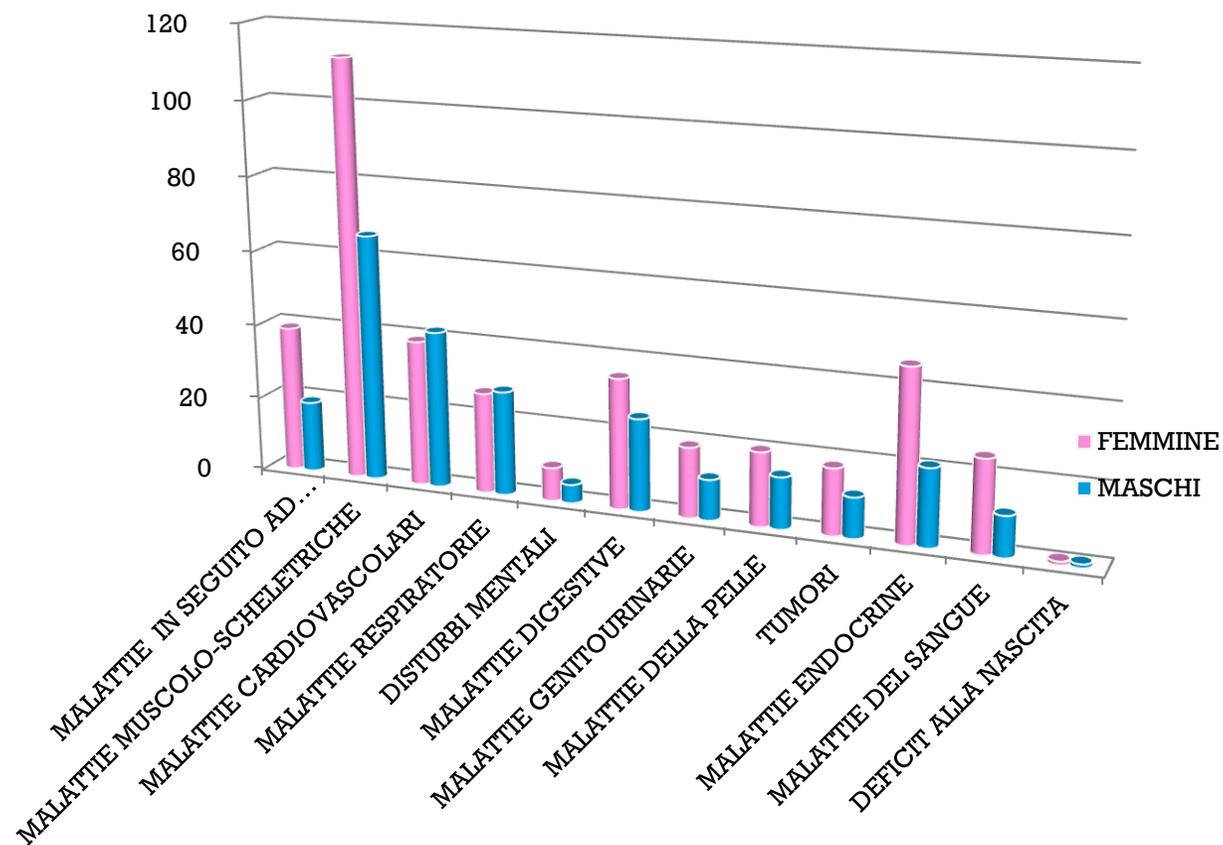
La popolazione femminile mostra numero maggiore di malattie presenti nello stesso momento.





In linea con il rischio e la mansione svolta la patologia più rappresentata risulta essere quella a carico del sistema muscoloscheletrico che interessa 178 lavoratori (di cui il 91% legato ad affezione della colonna cervico-dorso-lombare).

Si conferma che come noto le patologie muscolo scheletriche sono più diffuse nei soggetti di età più avanzata a partire dai 50-55 aa

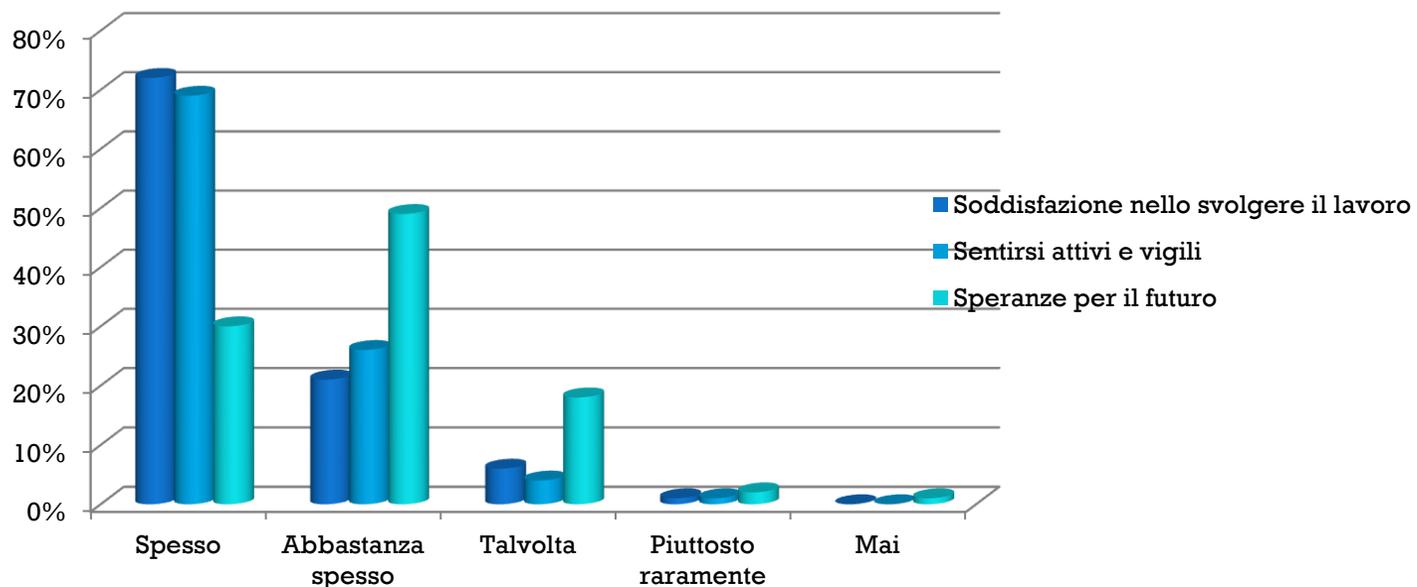




Riguardo la percezione della riduzione della capacità lavorativa dovuta a malattia il 86% degli esaminati riferisce assenza di impedimenti a compiere la propria mansione

La prognosi personale circa la capacità di lavoro nel corso dei prossimi due anni è positiva con il 97% dei lavoratori "abbastanza sicuri" di riuscire a svolgere i propri compiti

## RISORSE PERSONALI



In ultimo appare positiva anche la valutazione delle risorse personali:  
Soddisfazione nello svolgere la propria attività: 72 %  
Sentirsi attivo e vigile: 69%  
Speranza per il futuro: 30%



## Conclusioni

- la popolazione esaminata, omogenea per mansioni e rischi, ha ottenuto un punteggio WAI conforme a quanto è noto in letteratura, non dimenticando che i lavoratori esaminati si trovano prevalentemente nella fascia di età 50 – 60 anni che rispetto a fasce di età minori risulta essere un momento della vita a rischio di insorgenza di patologie o aggravamento di affezioni preesistenti.
- Le patologie croniche impattano negativamente sui punteggi WAI soprattutto nelle femmine ove le stesse patologie sono in numero maggiore rispetto alla popolazione maschile; evidenziando nel genere una maggiore suscettibilità al rischio
- Nonostante la presenza di diverse malattie, prevalentemente a carico del sistema muscolo-scheletrico, la quasi totalità di lavoratori si è mostrata soddisfatta del modo in cui svolge la propria attività, positiva sul futuro, atteggiamento non scontato visto il periodo storico di pandemia, e abbastanza sicura di essere in grado tra due anni di svolgere la propria mansione.



## Obiettivi futuri

### Cambiare in Azienda l'atteggiamento verso l'invecchiamento

- Non tutti i lavoratori hanno accettato di esprimersi sulle proprie condizioni di lavoro e sulle relazioni interpersonali nè hanno compreso il significato del test
  - Coinvolgimento delle Relazioni Sindacali per avere un supporto e collaborazione a sensibilizzare una maggiore platea
  - Formare i dirigenti sulle problematiche dell'invecchiamento
- 
- Raccogliere elementi sullo stato attuale di gestione aziendale dell'invecchiamento
  - Rilevare percezioni di congruenze o incongruenze tra condizioni di salute e condizioni di lavoro a seconda di genere, fasce d'età e mansioni svolte
  - Individuare strategie che consentono di valorizzare le risorse aziendali impegnando i lavoratori *anziani* in modo produttivo e utile oppure implementare uscite graduali volontarie o forme di pensionamento anticipato
  - Migliorare il clima organizzativo sia sull'intera popolazione lavorativa che sul singolo individuo attivando programmi di Promozione della salute
  - Collocare e inserire persone con Handicap secondo le abilità e capacità



## Operativamente si prevede di:

- Elaborare un progetto di prevenzione in collaborazione con le figure aziendali coinvolte nella prevenzione e salute oltre che l' RSPP. Implementando o aumentando le attività già presenti in azienda per migliorare lo stile di vita (corso di pilates; favorire iniziative ludiche sportive; verificare la corretta ergonomia delle postazioni lavorative ecc) :
- Somministrare ulteriori questionari cercando di coinvolgere il maggior numero di dipendenti anche operanti in altre Regioni eventualmente utilizzando anche sistemi informatici e il portale aziendale
- Risomministrare i questionari WAI ove possibile agli stessi lavoratori a distanza di due anni dalla prima somministrazione
- Elaborare i questionari e i dati raccolti per poter implementare le iniziative aziendali atte a migliorare il clima aziendale e quindi l'operatività dei lavoratori
- 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».