



Indagine sullo stato di salute di un grande campione di lavoratori della sanità lombarda

T.Vai, GC.Cattaneo, N.Vitelli, S.Fontani
Servizio PSAL

ATS Città Metropolitana di Milano

Perché un progetto su salute e invecchiamento in sanità ?

- cambiamenti demografici ampiamente analizzati ma ancora poco affrontati
- dimensione prospettica del fenomeno che è presente in tutti i settori produttivi
- evidenza di una rapida accentuazione del problema in sanità: i ricorsi e la difficile gestione delle limitazioni della idoneità
- sollecitazioni istituzionali (UE) e normative (DLgs. 81/08) poco considerate
- difficoltà metodologiche e “passività strategica” sulla gestione dei rischi tendo conto dell'età, perlopiù limitata alla sorveglianza sanitaria

Presupposti del progetto

- i ricorsi e la difficile gestione delle limitazioni della idoneità (dati Servizio PSAL - ASL Milano)

Limitazioni della idoneità alla mansione
(fonte relazioni annuali ex art. 40 DLgs.81/08)
da 0 a 25% per i maschi
da 1.5 a 33.5% per le femmine

Ricorsi avverso il giudizio del Medico Competente

2006-2009

Ricorsi totali n. 102 età media 48.8
medici n. 10 età media 51,5

2010-2014

Ricorsi totali n. 248 età media 50.5
medici n. 46 età media 58.5

Obiettivi del progetto

Promuovere l'avvio del processo di valutazione e gestione dei rischi tenendo conto dell'età (art.28 del d.lgs 81/08) insieme ai soggetti interessati

Raccogliere e aggiornare i dati sulla dimensione locale del problema

Indagare la relazione tra età e capacità lavorativa per individuare i determinanti utili per predisporre misure di prevenzione e gestione

- dati di salute, malattie professionali ed idoneità;
- logoramento psico-fisico e stress lavoro correlato;
- adattabilità ai cambiamenti organizzativi e turni.

Promuovere la dialettica tra Direzioni Sanitarie, Medici Competenti, RSPP e le figure di rappresentanza degli operatori sanitari (RLS) mettendo in rete le esperienze e le buone prassi

Fasi operative del progetto

- ✓ progetto inserito nella programmazione SPSAL (rispondenza ai criteri di priorità)
- ✓ Analisi della letteratura e progettazione
- ✓ identificazione degli strumenti di indagine:
 - 3 questionari validati WAI- ERI – SSI
 - banca dati conto annuale del Ministero del Tesoro.
- ✓ coinvolgimento delle Direzioni Sanitarie e SPP delle AO e IRCCS milanesi
- ✓ collaborazione con il coordinamento RLS sanità per la distribuzione e raccolta questionari;
- ✓ elaborazione dati
- restituzione dati ed individuazione possibili interventi.

RISULTATI

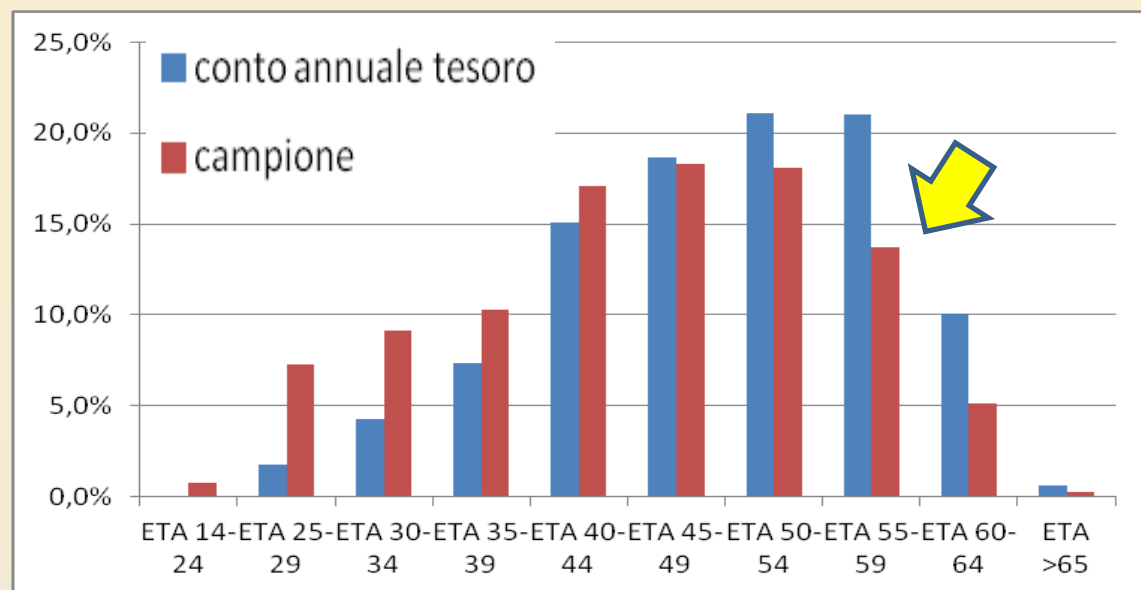
Enti coinvolti: 16
di cui 9 pubblici e 7 privati accreditati

Totale questionari: n 3148

29 % uomini (n. 925)
71% donne (n. 2246)

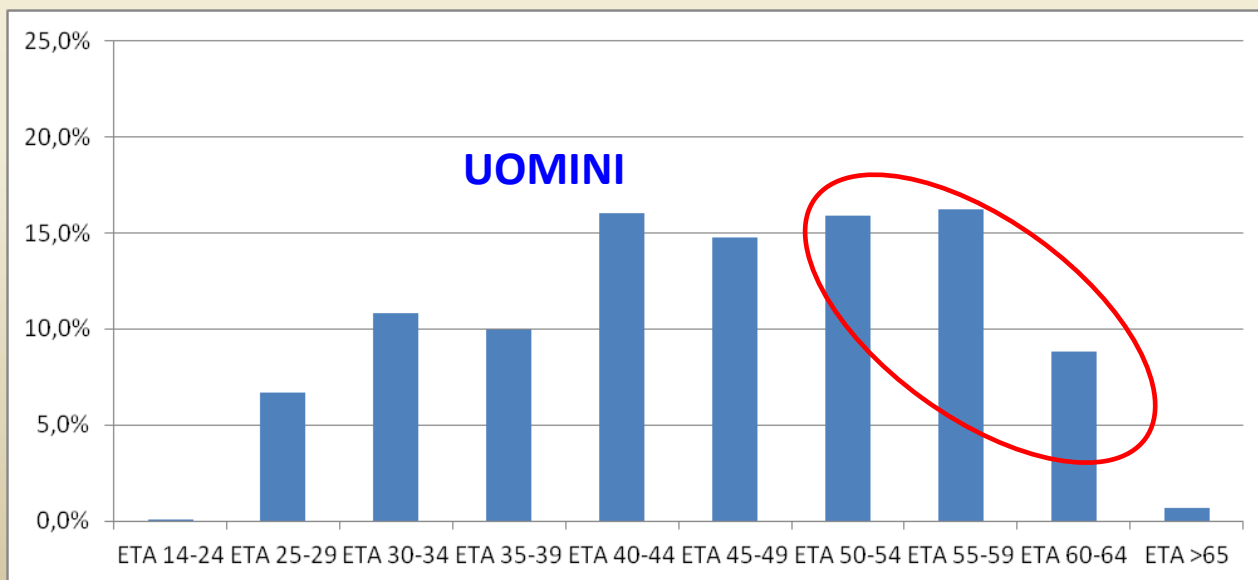
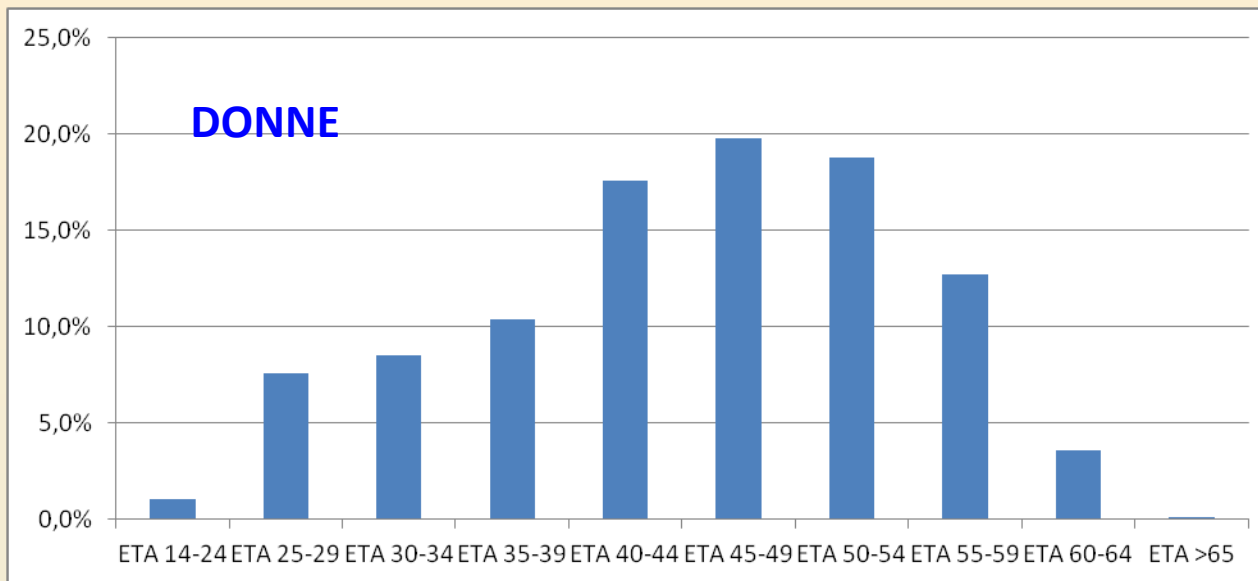
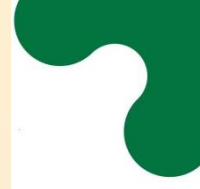
79.6% da Enti Pubblici
20.4% da Enti Privati

DISTRIBUZIONE DEL CAMPIONE PER ETÀ

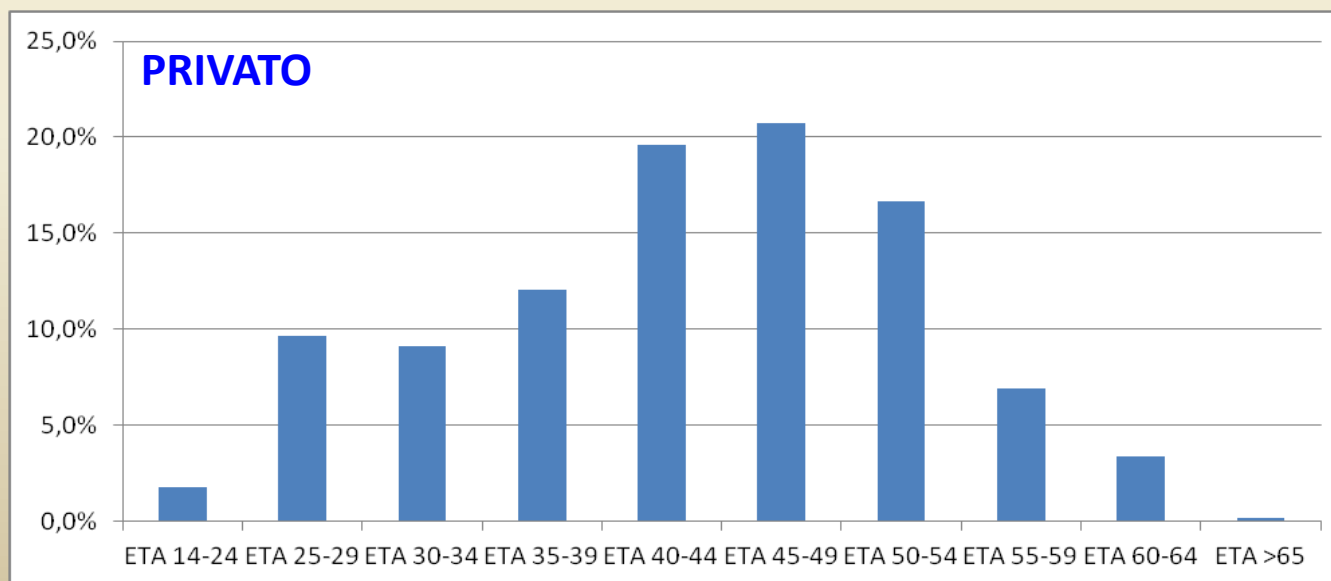
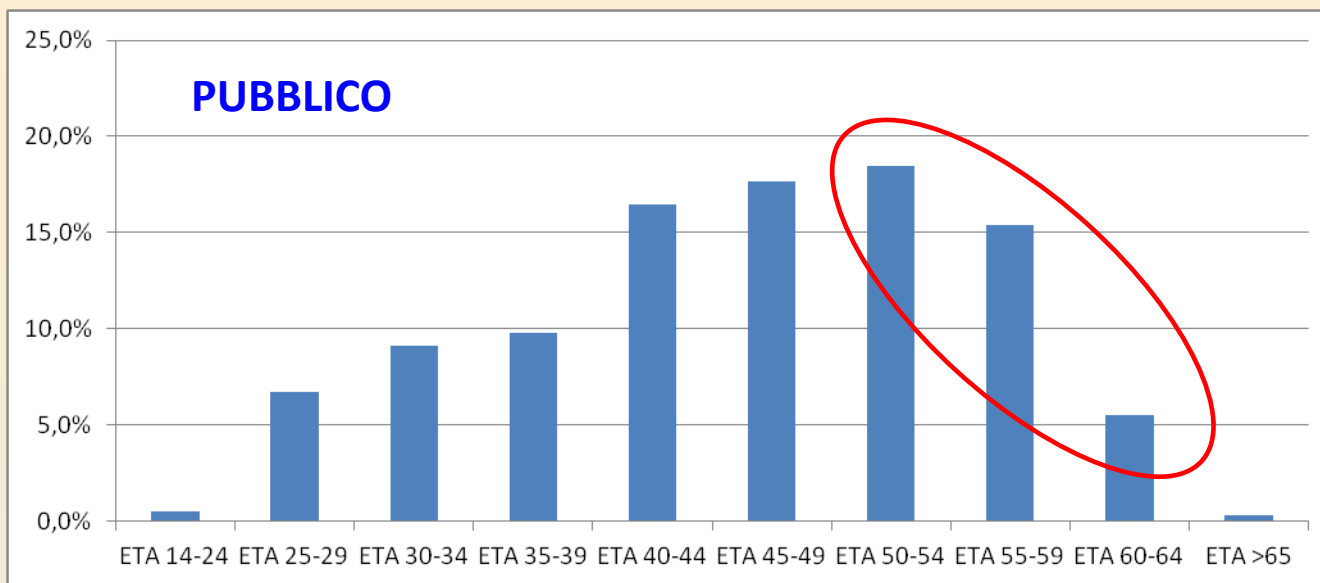


Il campione è più giovane rispetto la popolazione delle aziende sanitarie milanesi (conto annuale Tesoro)

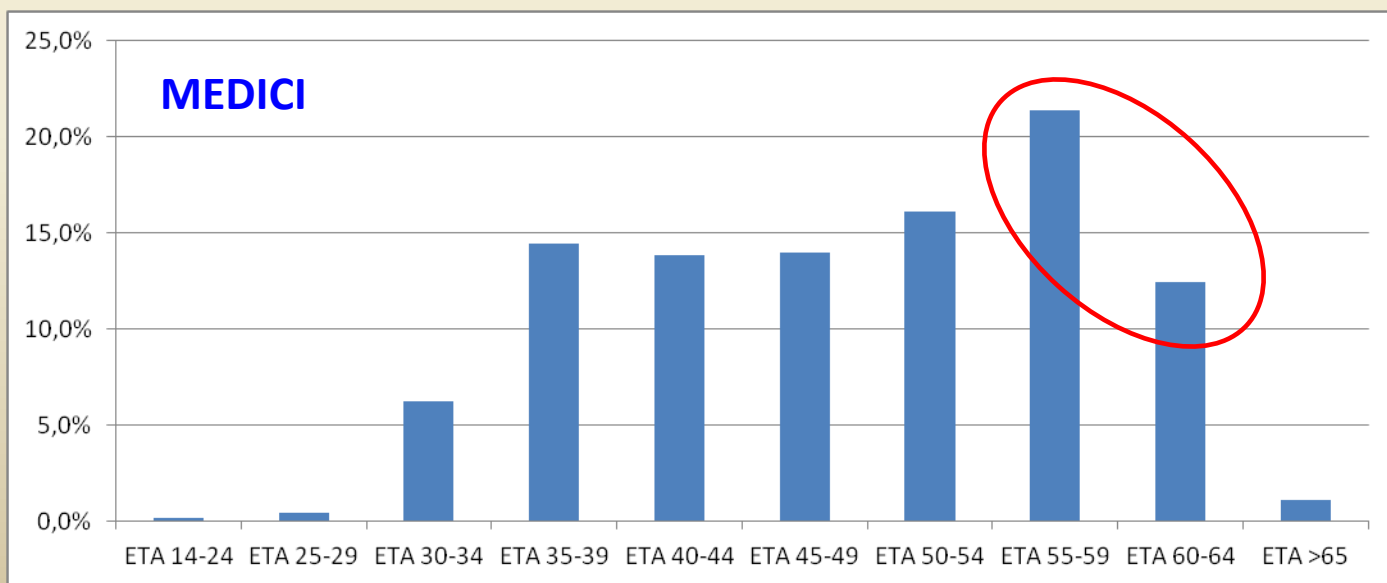
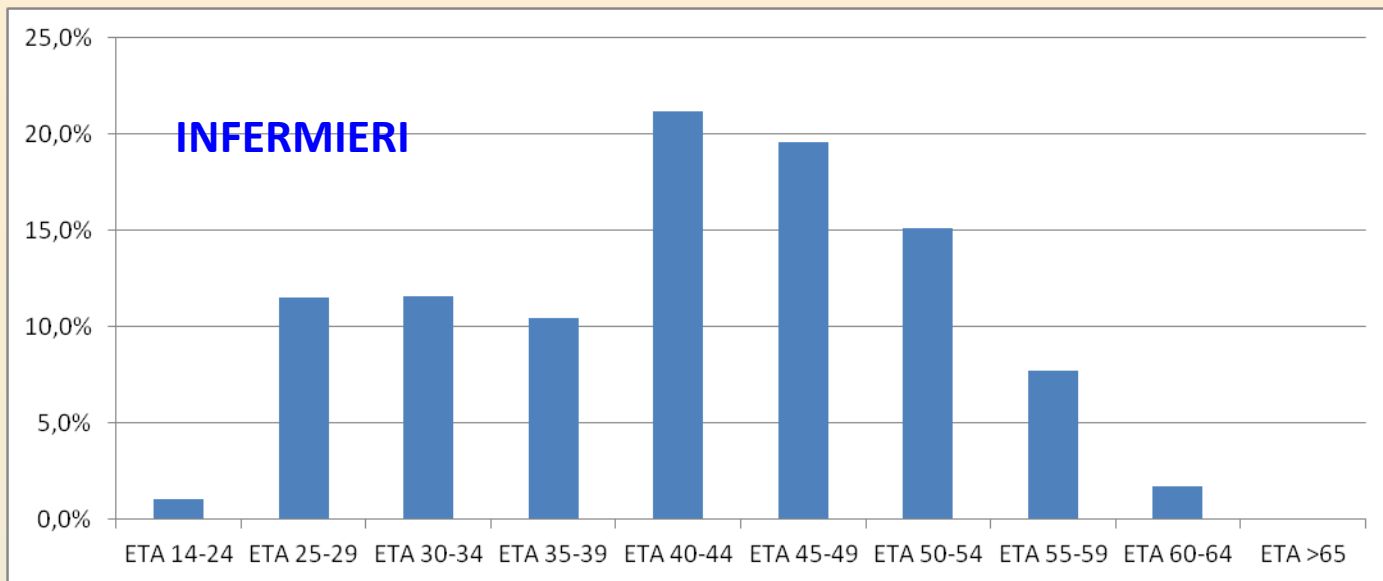
DISTRIBUZIONE DEL CAMPIONE PER ETÀ E GENERE



DISTRIBUZIONE DEL CAMPIONE PER ETÀ E TIPOLOGIA DELL'ENTE DI PROVENIENZA



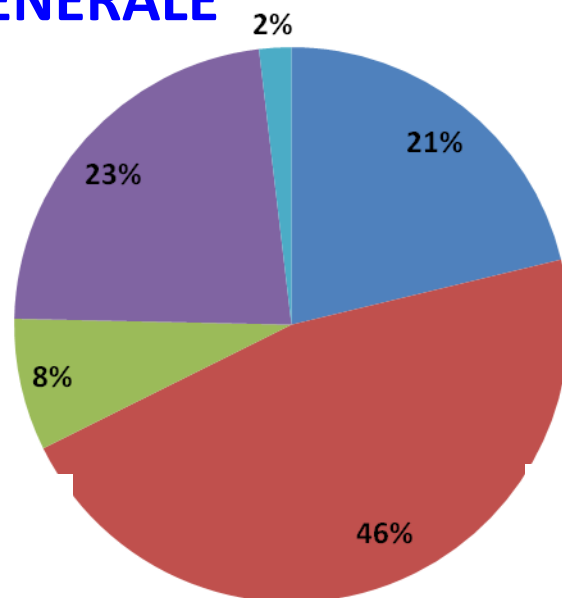
DISTRIBUZIONE DEL CAMPIONE PER ETÀ E TIPOLOGIA DI ATTIVITÀ



DISTRIBUZIONE DEL CAMPIONE PER GENERE E MANSIONE

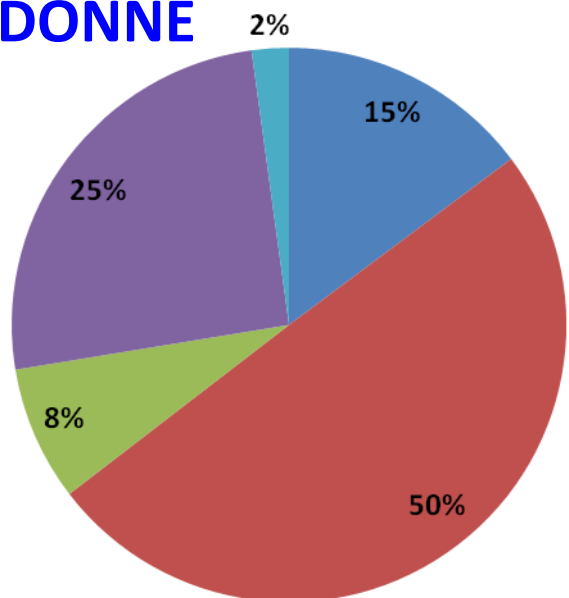


GENERALE

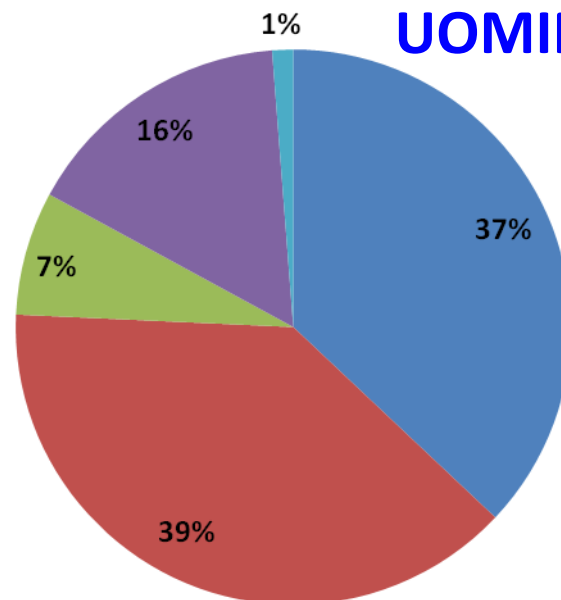


- MEDICO
- INFERMIERE
- TECNICO
- COMPARTO SANITARIO
- DIR.SAN

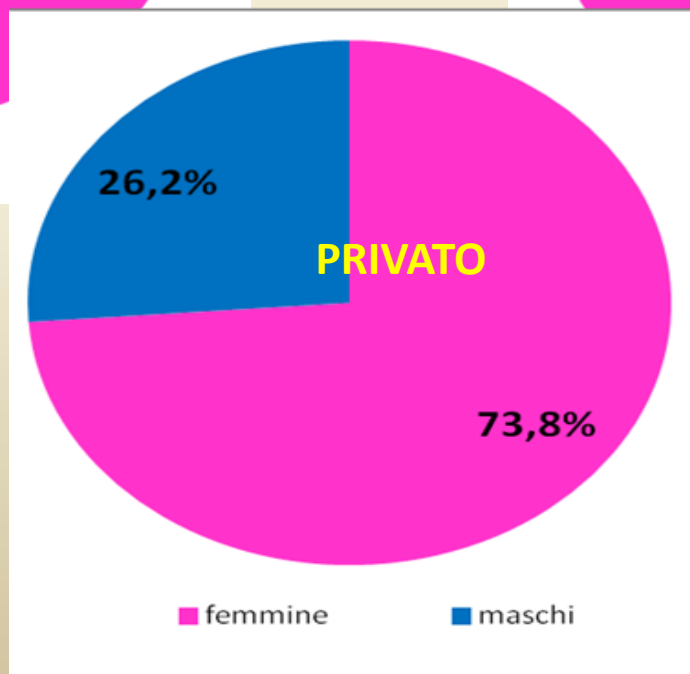
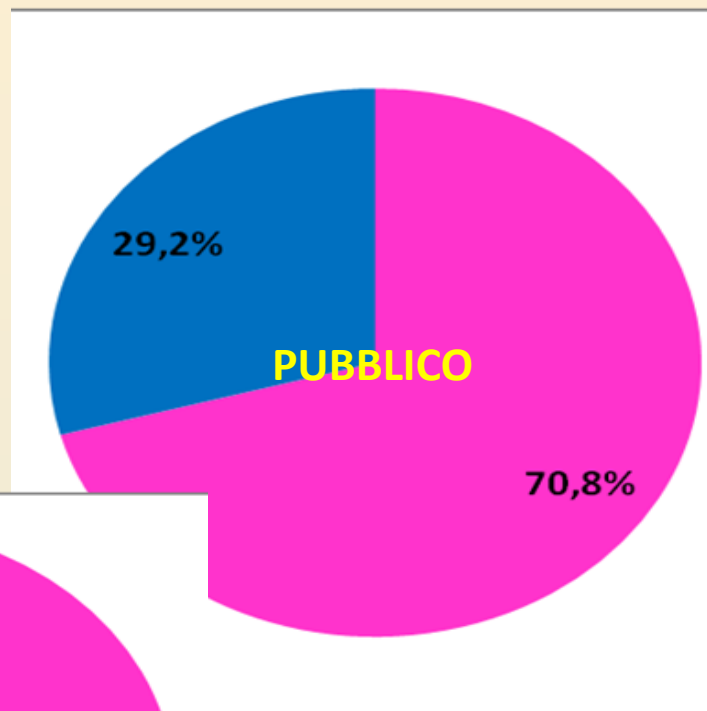
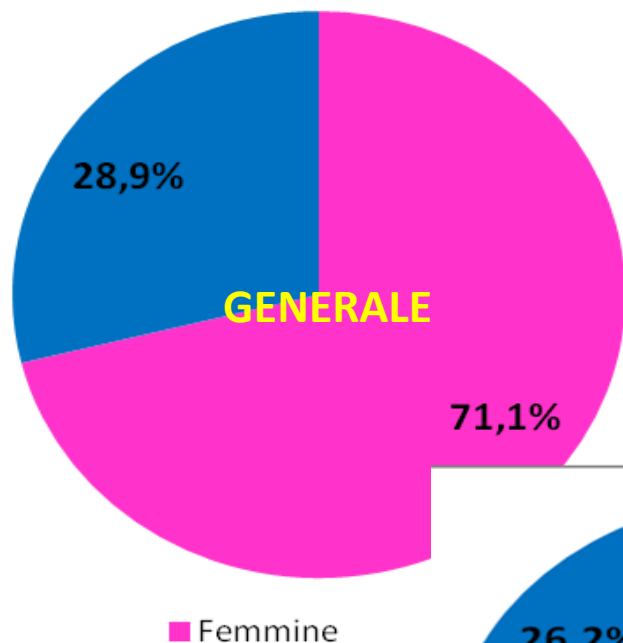
DONNE



UOMINI



DISTRIBUZIONE DEL CAMPIONE PER GENERE E TIPOLOGIA DELL'ENTE DI PROVENIENZA



QUESTIONARIO WAI WORK ABILITY INDEX

questionario che rileva la capacità di lavoro cioè quanto gli operatori sono fisicamente e mentalmente in grado di fare il loro lavoro. E' uno strumento che contribuisce alla analisi delle occupabilità sostenibile attraverso la mappatura di 7 dimensioni

1. capacità di lavoro attuale in relazione alla migliore di sempre
2. capacità di lavoro attuale rispetto a quanto richiesto
3. numero malattie diagnosticare da medici
4. ripercussioni lavorative delle malattie
5. assenza per malattia
6. capacità di lavoro attesa nei 2 successivi anni
7. capacità mentali.

Il punteggio va da un minimo di 7 a un massimo di 49, e vengono distinte 4 gruppi:

eccellenti 44 - 49

buone 37 - 43

mediocri 28 - 36

scadenti 7 - 27

QUESTIONARIO WAI WORK ABILITY INDEX



Unione europea
Fondo sociale europeo



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE PER LE
POLITICHE ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO

DIREZIONE GENERALE PER LE
POLITICHE DEI SERVIZI PER IL LAVORO

fse per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione



**WORK ABILITY INDEX
PAESI BASSI
2011**

La manodopera dei Paesi Bassi si distribuiva nel modo seguente a fine 2011:

- eccellenti: 38%
- buone: 47%
- non male: 13%
- povere: 2%.

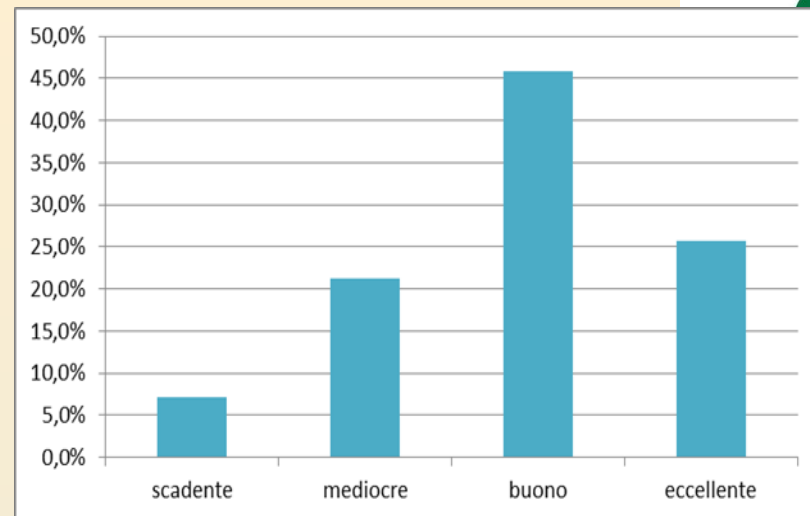
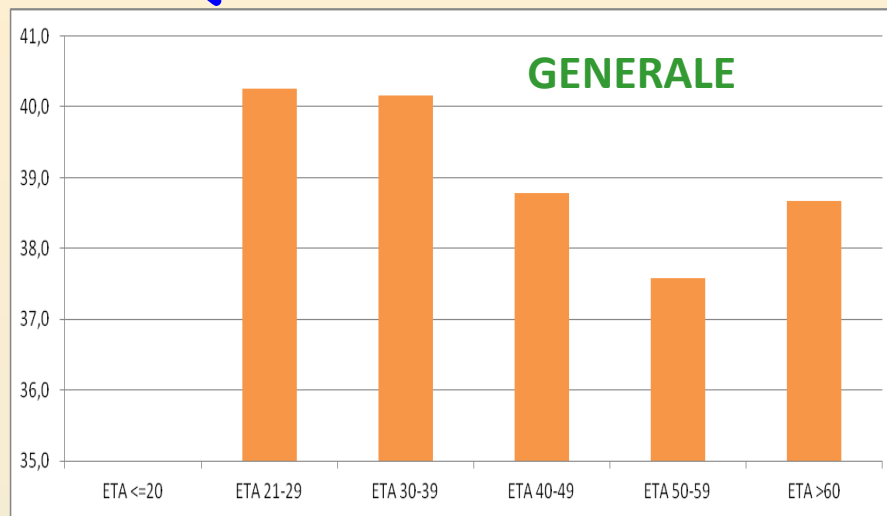
Sistema Socio Sanitario



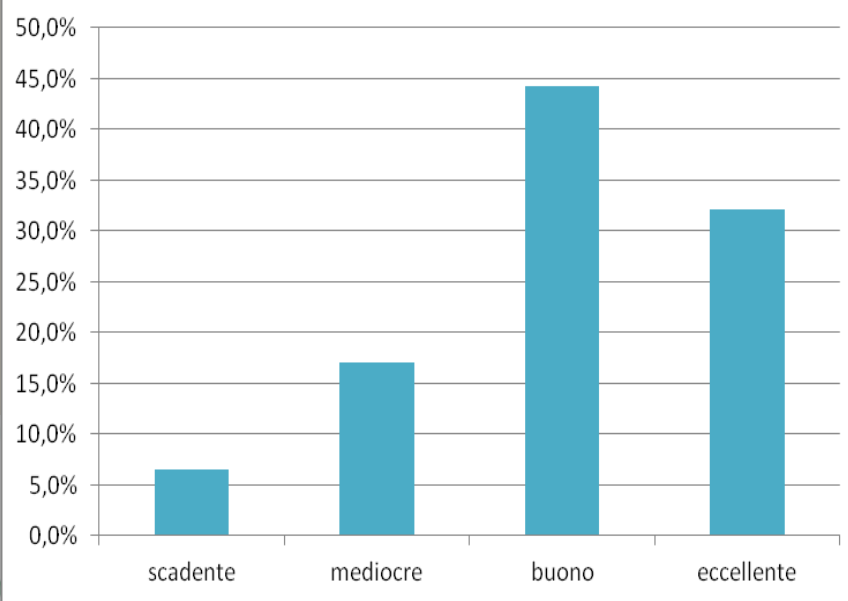
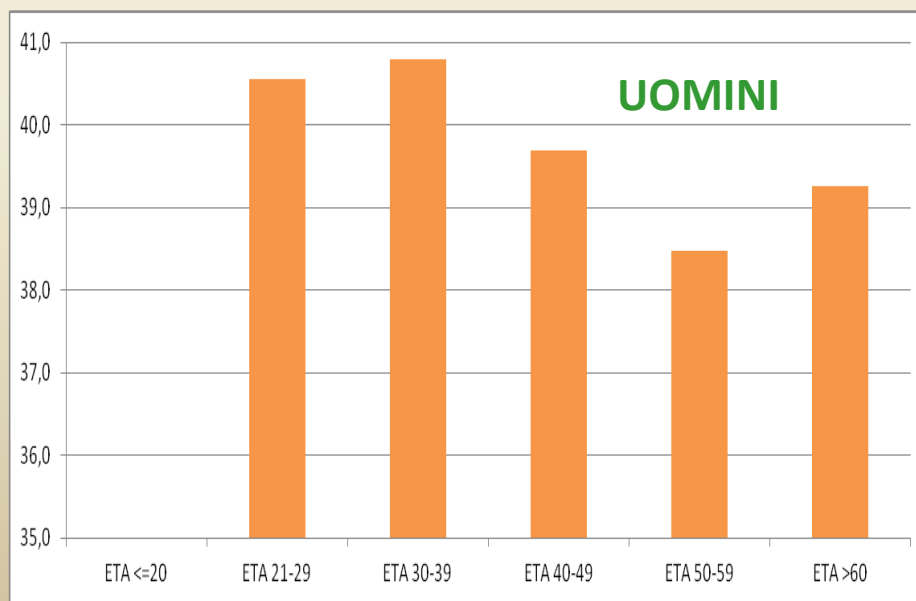
**Regione
Lombardia**

**ATS Milano
Città Metropolitana**

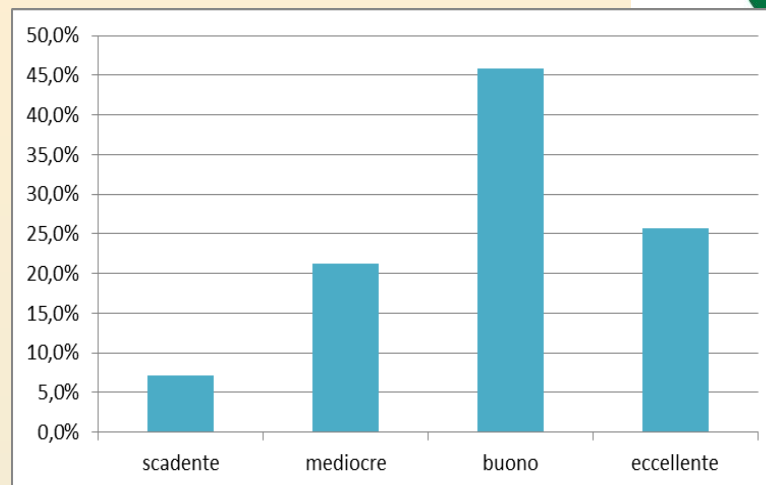
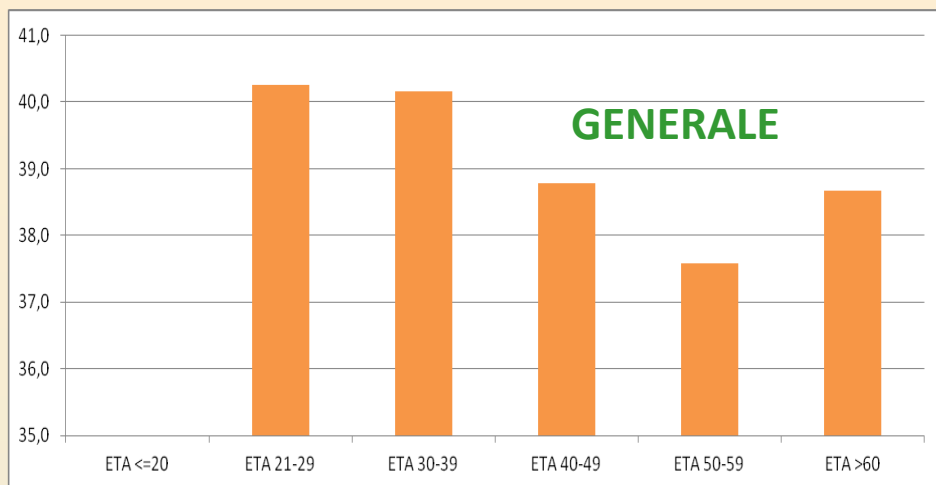
QUESTIONARIO WAI- RISULTATI



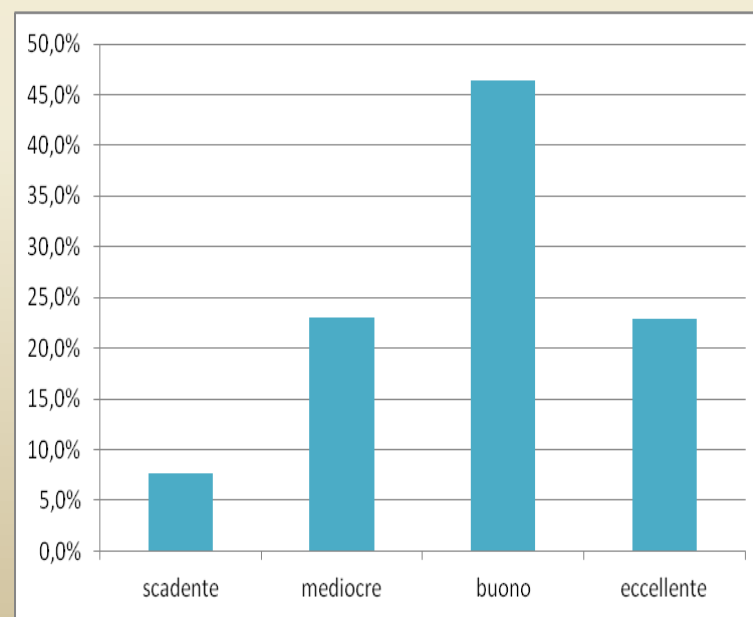
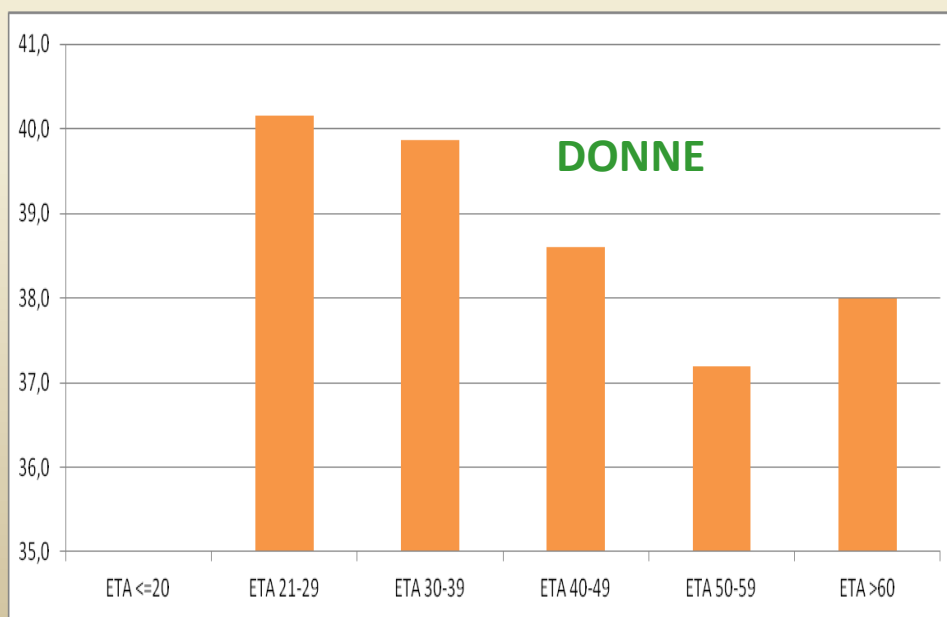
In generale si conferma il declino dell'indice WAI con l'età; più del 25% degli operatori ha un punteggio scadente o moderato (< 37)



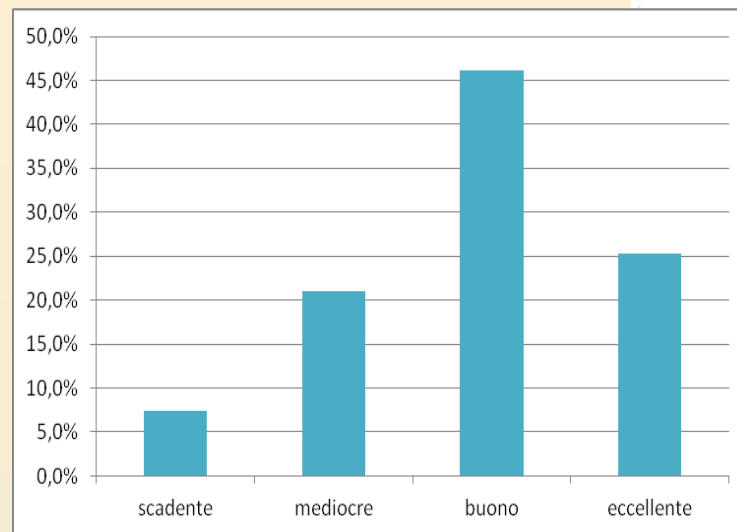
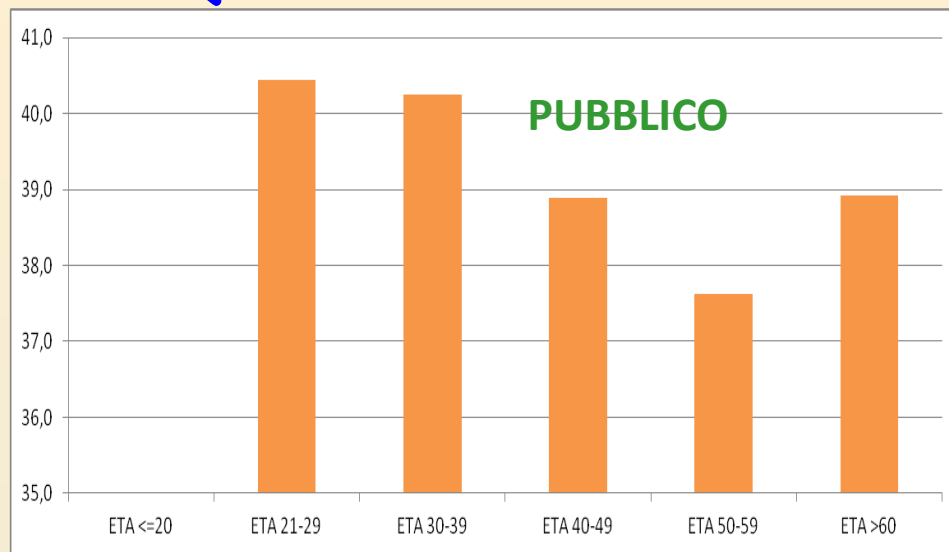
QUESTIONARIO WAI- RISULTATI



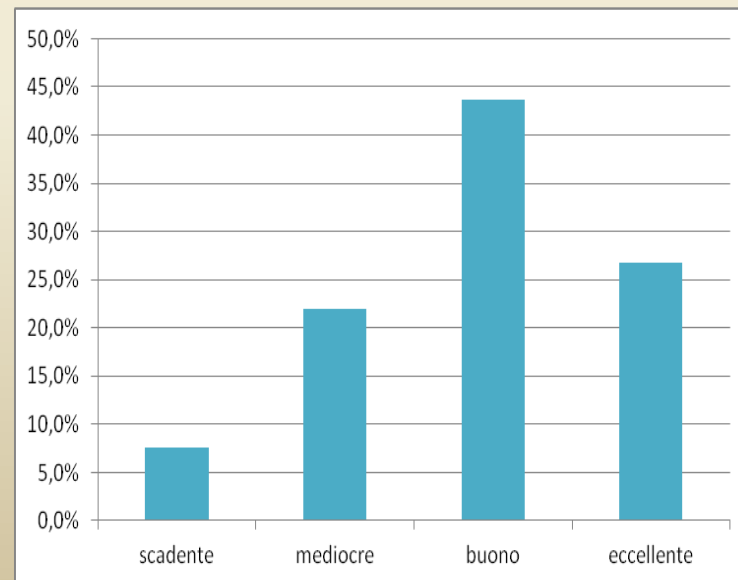
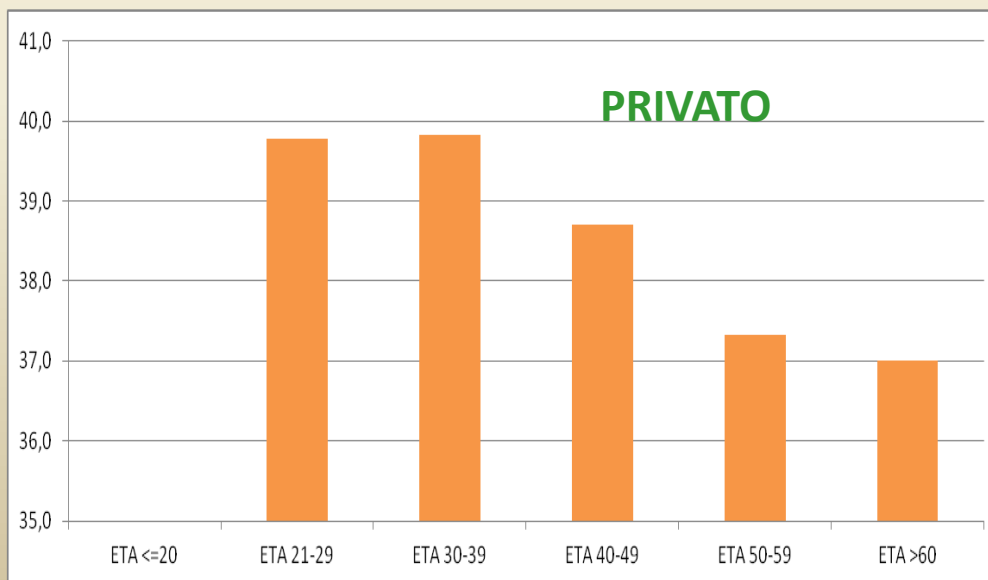
si conferma un declino leggermente più evidente dell'indice WAI per il genere femminile in relazione all'età



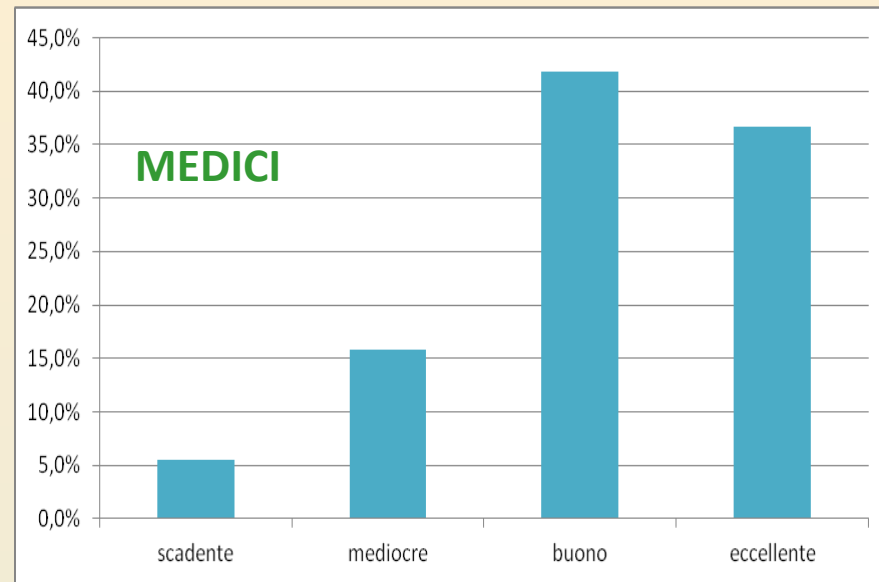
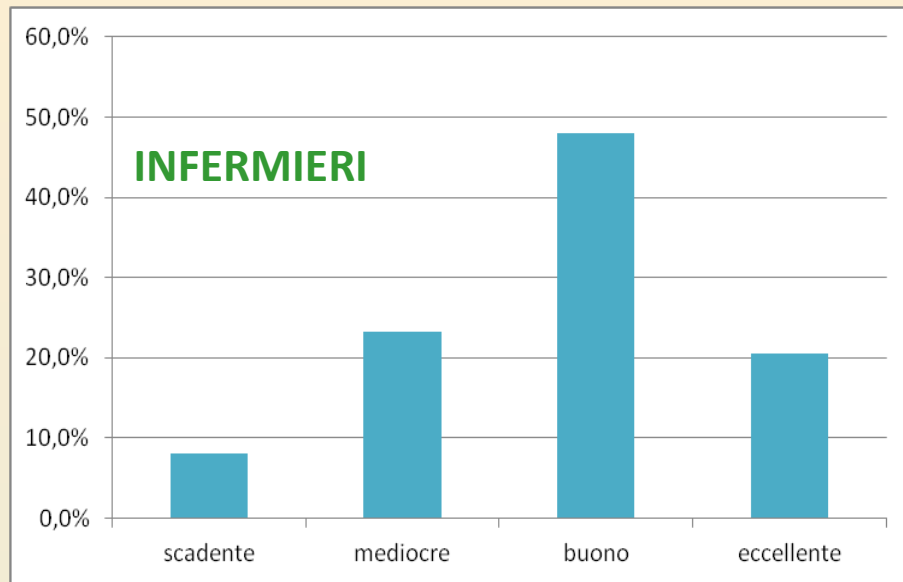
QUESTIONARIO WAI- RISULTATI



malgrado gli operatori degli enti privati siano mediamente più giovani presentano indici WAI lievemente inferiori in tutte le fasce di età; scompare l'”effetto lavoratore sano” per le età più elevate

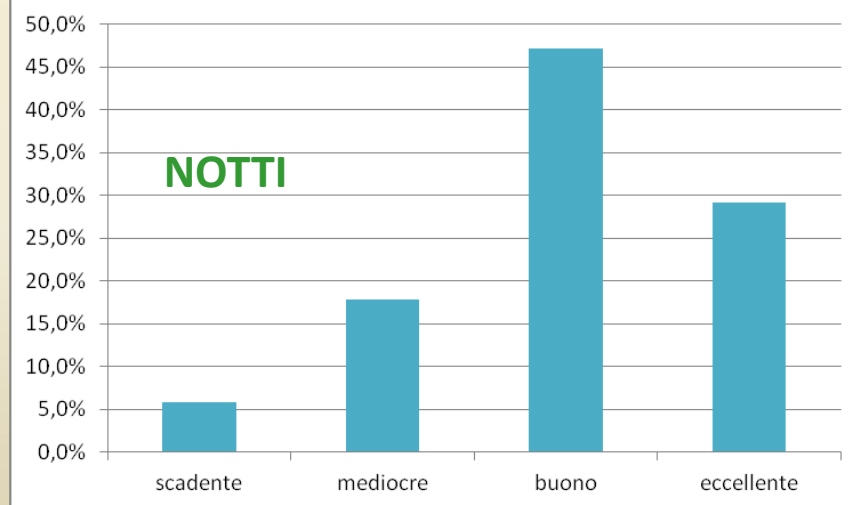
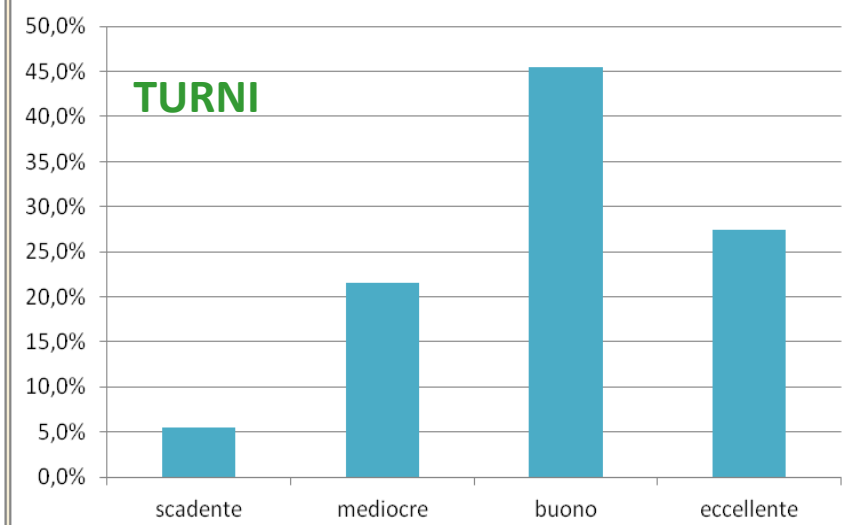
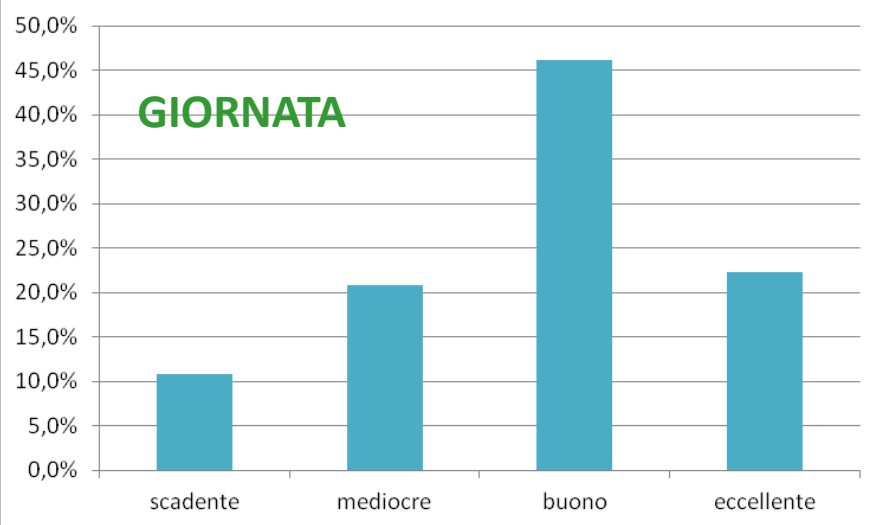


QUESTIONARIO WAI- RISULTATI



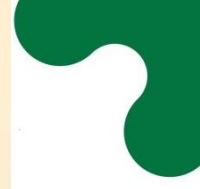
Si conferma la presenza di indici WAI più bassi in relazione al tipo di attività ad alto impegno psicofisico e minore livello di autonomia

QUESTIONARIO WAI- RISULTATI



In relazione alla tipologia di orario di lavoro non emergono, come invece atteso, indici WAI peggiori tra i turnisti e i turnisti con turni notturni: possibile effetto selettivo attribuibile a limitazioni della idoneità e ricollocazione con orari a giornata

QUESTIONARIO WAI- RISULTATI



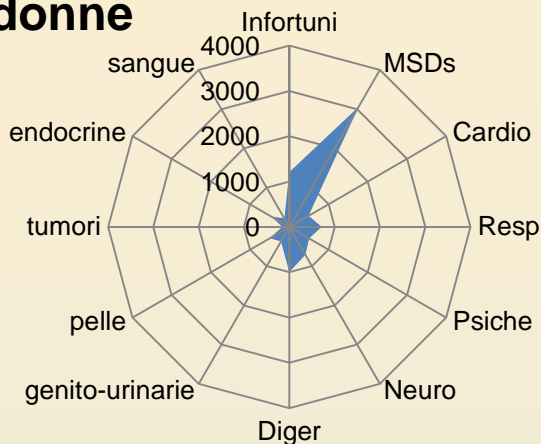
Numero medio di patologie segnalate ed età

	≤ 45 anni	≥ 46 anni
N.di patologie femmine	4,2	5,7
N. di patologie maschi	3,3	4,1

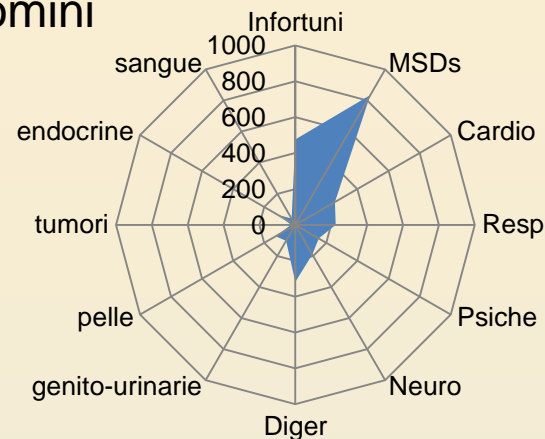
QUESTIONARIO WAI- RISULTATI

distribuzione dei disturbi: evidente prevalenza di disturbi muscoloscheletrici, ma anche disturbi digestivi e cutanei

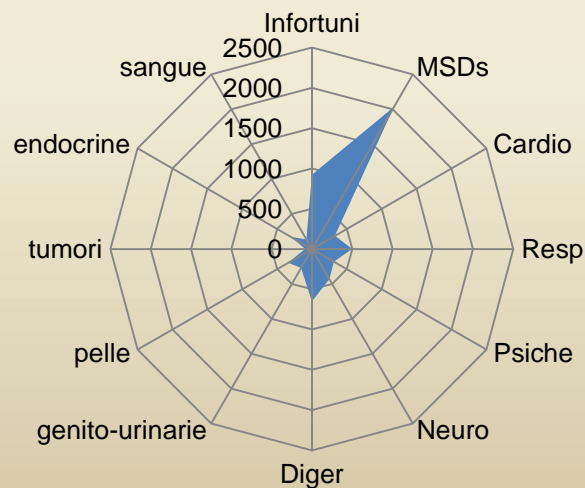
donne



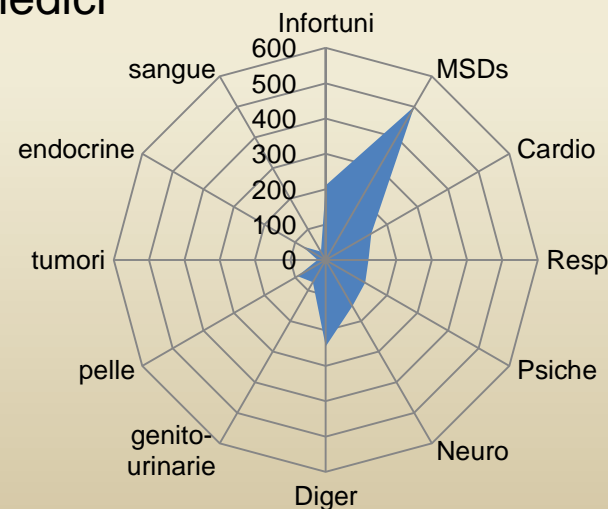
uomini



infermieri



medici



QUESTIONARIO ERI EFFORT REWARD IMBALANCE

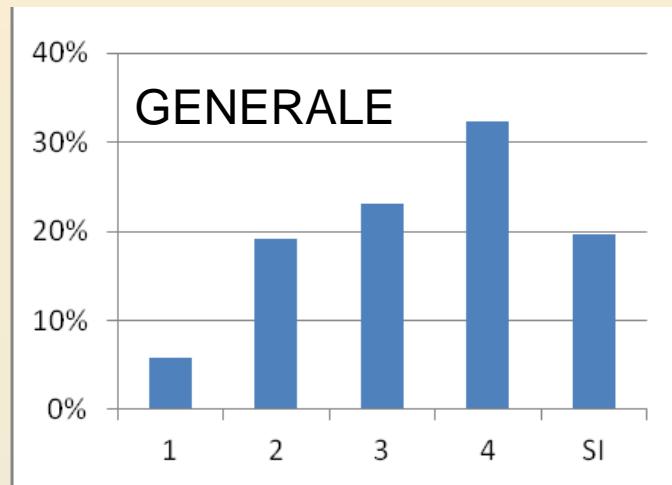
Il questionario ERI è composto da 17 domande, 6 relative all'impegno lavorativo (scala E, effort), 11 alle ricompense (scala R, reward), sulla base un modello concettuale di stress elaborato da Johannes Siegrist basato sulla discrepanza tra l'impegno immesso nel lavoro e le ricompense, materiali e immateriali, che da esso si ricavano.

Prevede 4 livelli di risposta negativa:

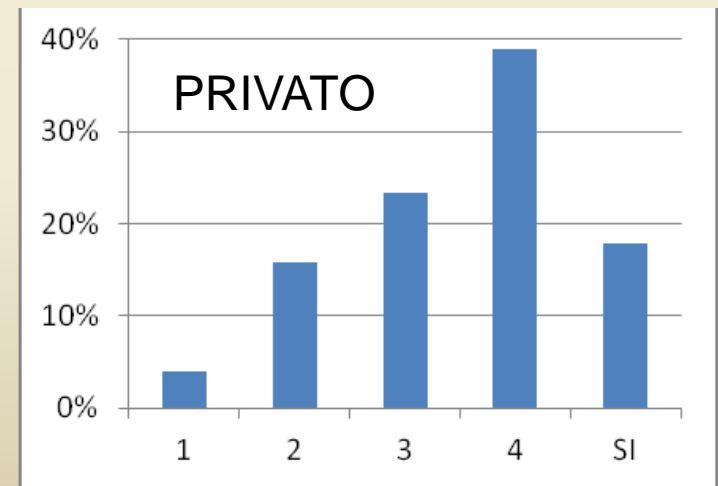
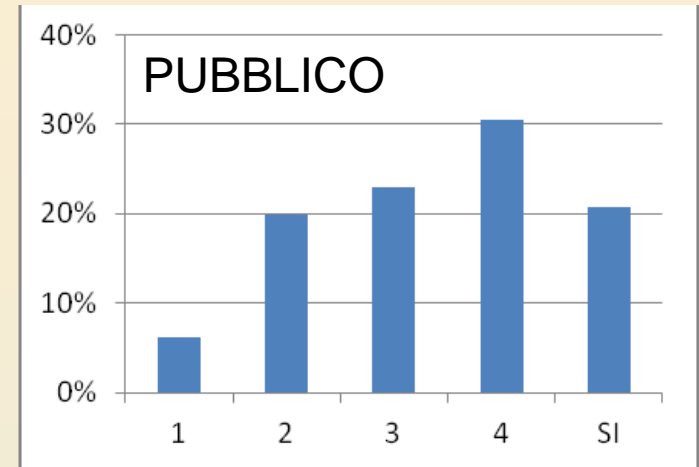
1. Per niente stressato
2. Un po' stressato
3. Stressato
4. Molto stressato

QUESTIONARIO ERI - RISULTATI

Considerati tutti gli sforzi e i risultati ottenuti, il mio stipendio è adeguato

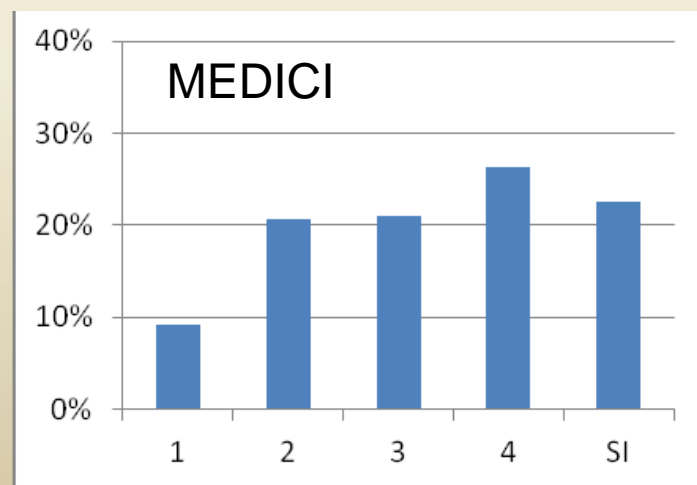
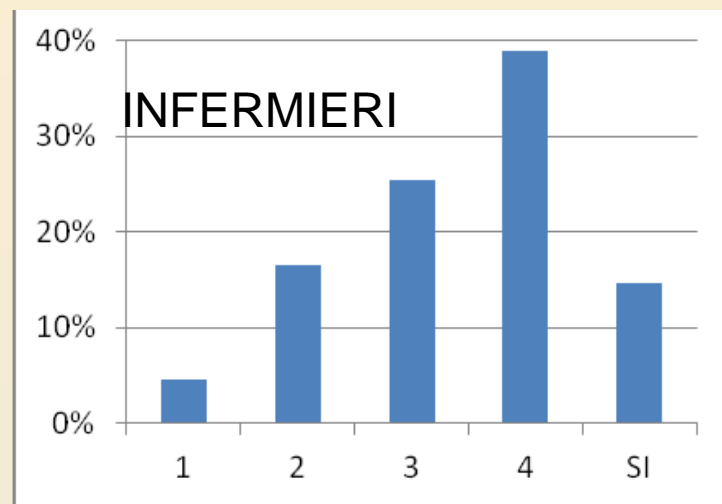
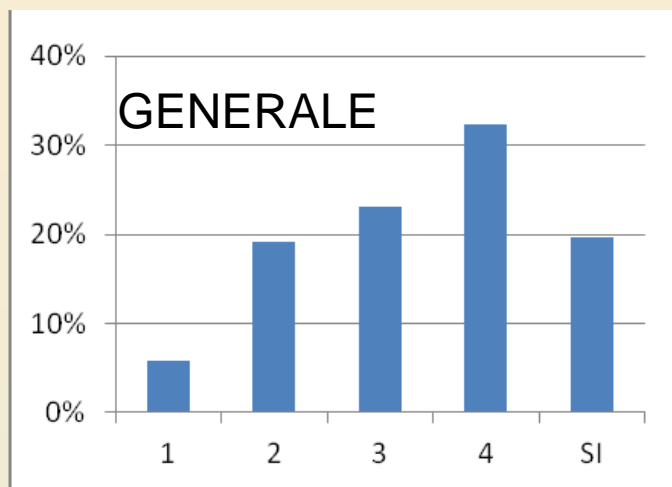


1. Per niente stressato
2. Un po' stressato
3. Stressato
4. Molto stressato



QUESTIONARIO ERI - RISULTATI

Considerati tutti gli sforzi e i risultati ottenuti, il mio stipendio è adeguato



1. Per niente stressato
2. Un po' stressato
3. Stressato
4. Molto stressato

QUESTIONARIO ERI - RISULTATI

Ottingo il riconoscimento che merito da parte dei miei superiori

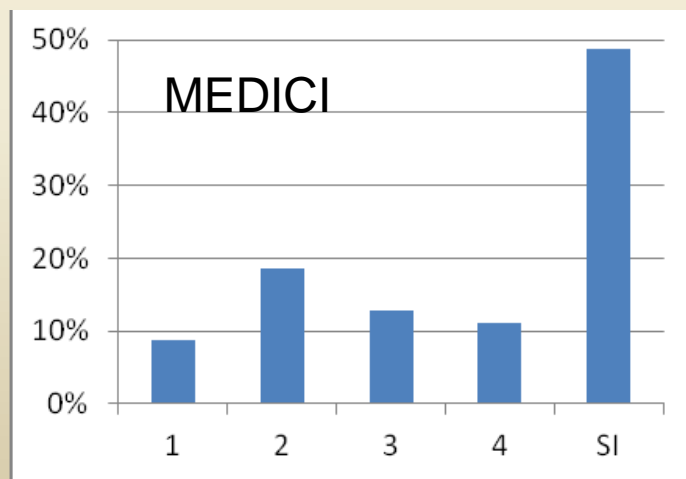
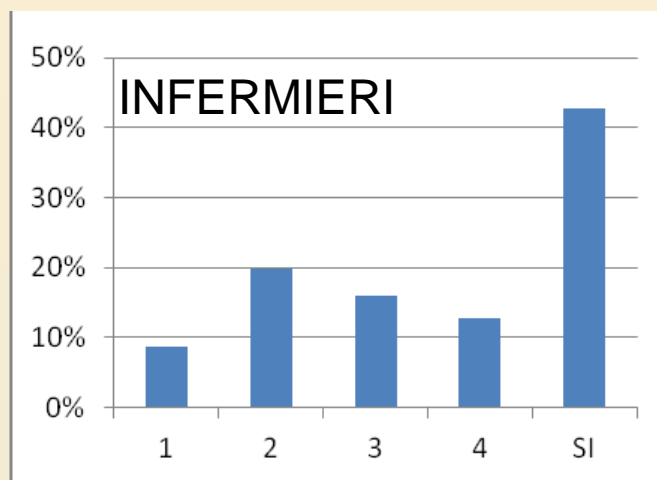
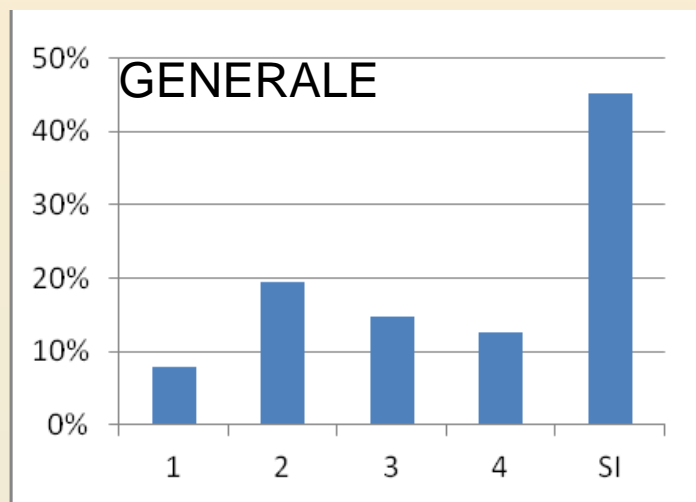


Sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro: primi risultati

Una percentuale elevata di lavoratori **(58 %)** riferisce di essere **sostenuta dal proprio superiore** sempre o la maggior parte delle volte, mentre una percentuale molto alta **(71 %)** afferma di ricevere **sostegno dai colleghi** sempre o la maggior parte delle volte.

QUESTIONARIO ERI - RISULTATI

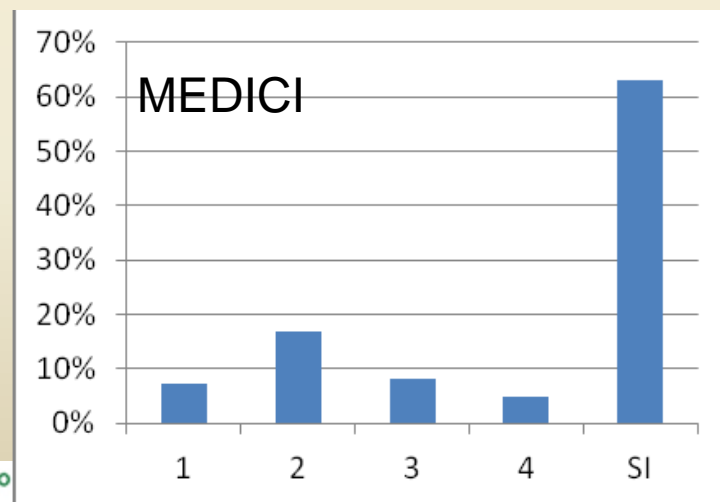
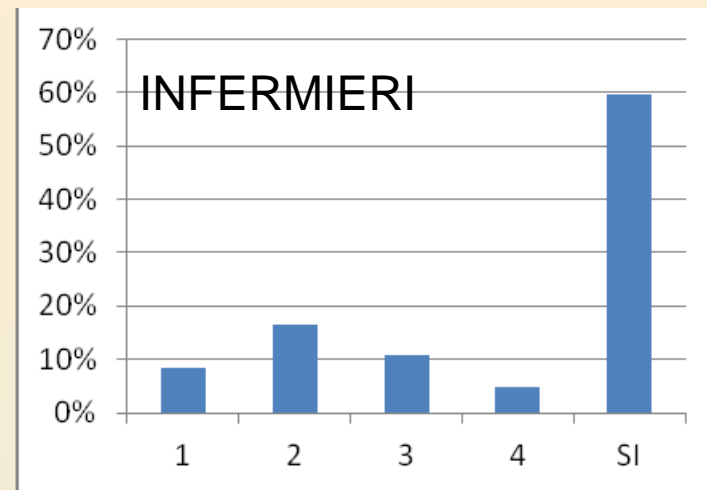
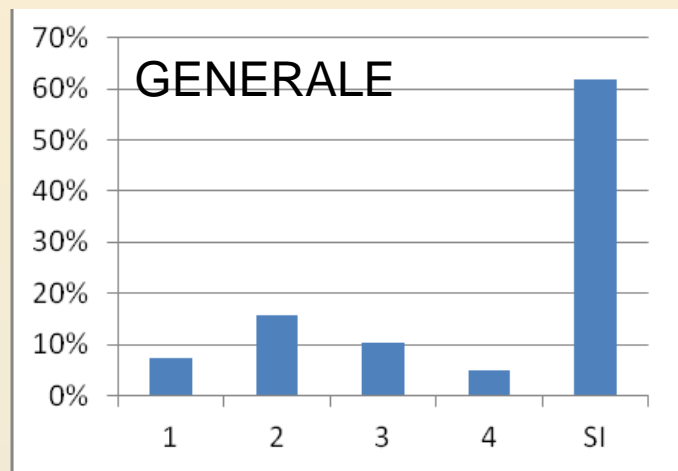
Ottego il riconoscimento che merito da parte dei miei superiori



1. Per niente stressato
2. Un po' stressato
3. Stressato
4. Molto stressato

QUESTIONARIO ERI - RISULTATI

Ricevo la considerazione che merito da parte dei miei colleghi



1. Per niente stressato
2. Un po' stressato
3. Stressato
4. Molto stressato

QUESTIONARIO ERI - RISULTATI

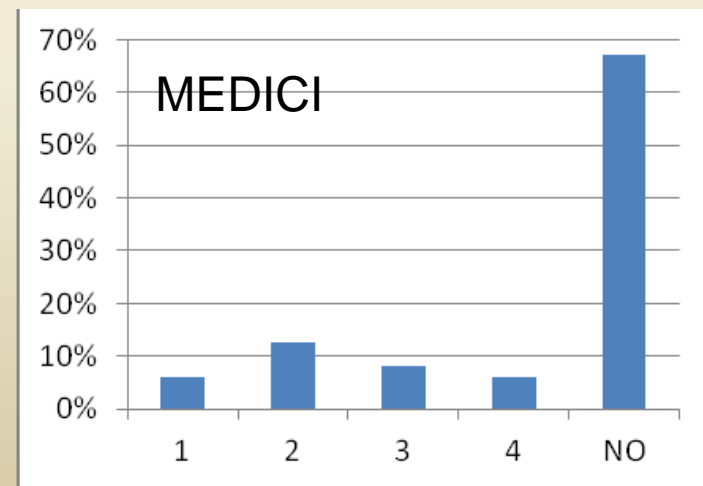
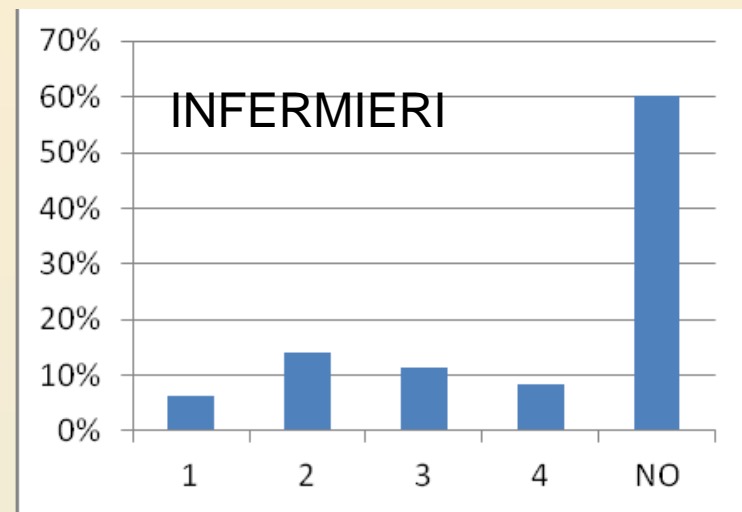
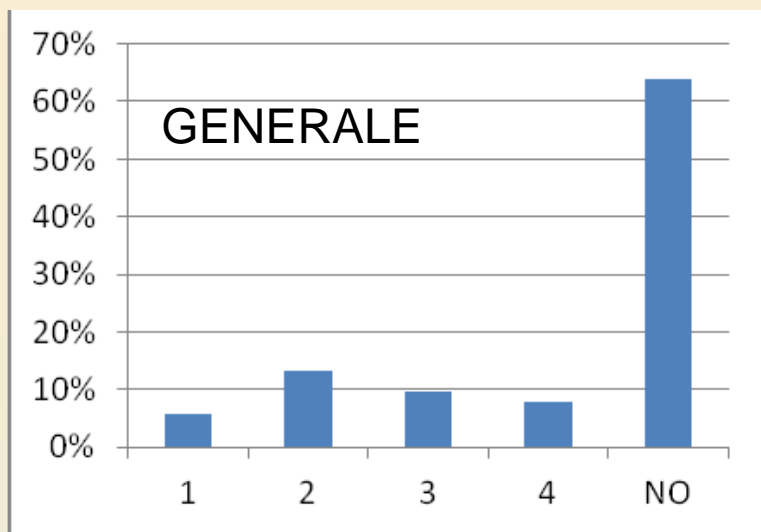


Sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro: primi risultati

Nel 2015, il **16 %** dei lavoratori – la stessa proporzione del 2010 – si è dichiarato “d’accordo” o “molto d’accordo” sul fatto che **potrebbe perdere il lavoro nei prossimi sei mesi**.

QUESTIONARIO ERI - RISULTATI

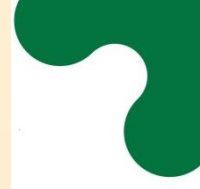
La sicurezza del mio posto di lavoro è messa a repentaglio



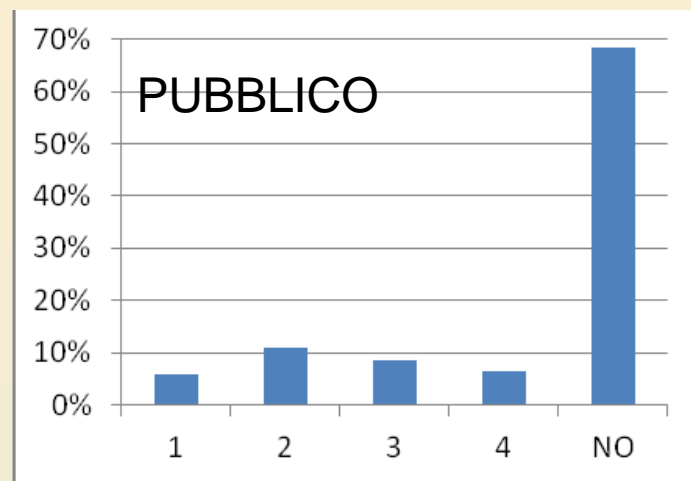
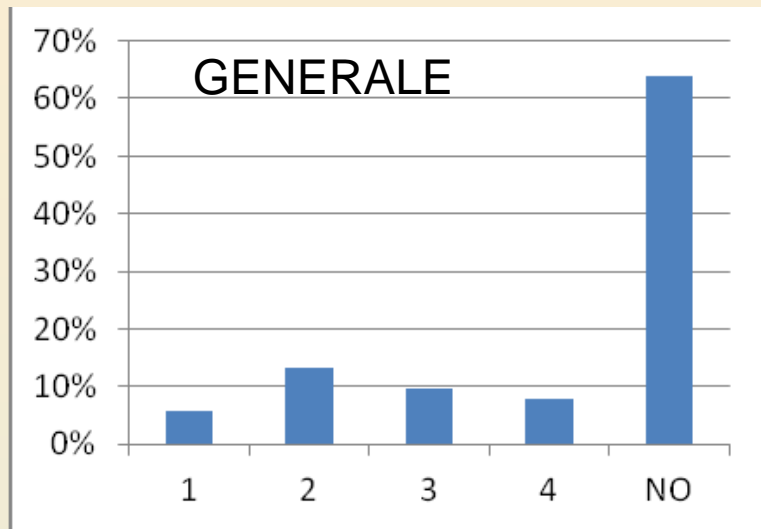
1. Per niente stressato
2. Un po' stressato
3. Stressato
4. Molto stressato



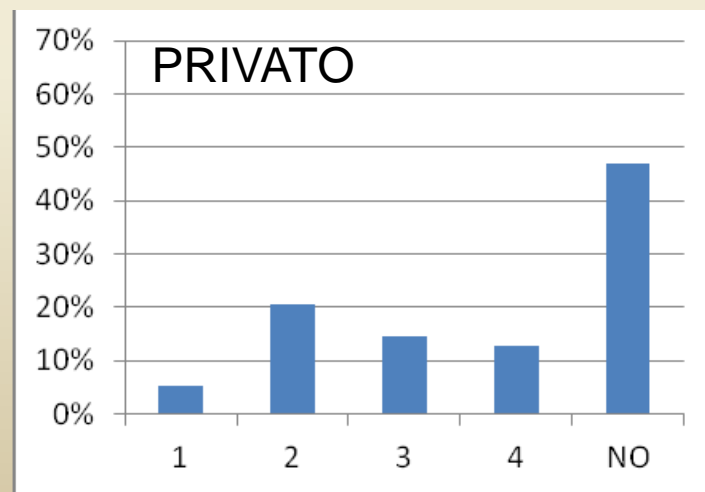
QUESTIONARIO ERI - RISULTATI



La sicurezza del mio posto di lavoro è messa a repentaglio



1. Per niente stressato
2. Un po' stressato
3. Stressato
4. Molto stressato



INVECCHIAMENTO E FATTORI DI RISCHIO



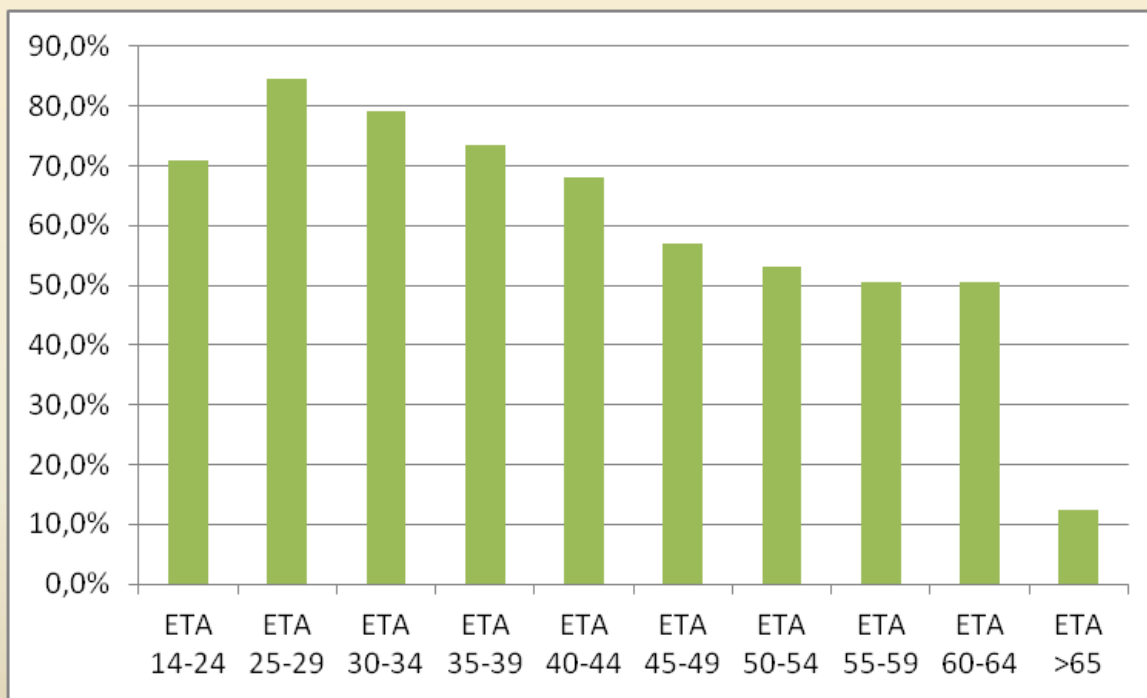
Sesta indagine europea sulle condizioni di lavoro: primi risultati

Tabella 1. Esposizione per età a condizioni di lavoro difficili (%)

	Meno di 35 anni	35-49 anni	50+ anni
Posizioni dolorose o faticose (per un quarto del tempo o più)	42	44	43
Nessuna opportunità di imparare cose nuove	25	27	33
Lavoro a turni	26	22	16
Nessun corso di formazione ricevuto negli ultimi 12 mesi	59	57	62
Interessati da ristrutturazione o riorganizzazione	19	24	25
Lavoro a ritmi sostenuti (per tre quarti del tempo o più)	37	34	28
Comportamento sociale negativo *	18	17	13
Impossibilità di modificare i metodi di lavoro	34	31	27
Timore di perdere il lavoro nei prossimi sei mesi	19	15	14
Scarse prospettive di avanzamento di carriera	50	63	71

INVECCHIAMENTO E CONDIZIONI DI LAVORO DIFFICILI

PERCENTUALE DI LAVORATORI ESPOSTA A TURNI PER FASCIA DI ETA'



riflessioni finali e ipotesi di lavoro

- Si confermano le evidenze riportate in letteratura (andamento dell'indice WAI in relazione a età, tipo di attività, patologie)
- Sono presenti condizioni di lavoro avverse che interferiscono con il mantenimento di una buona capacità lavorativa in relazione alla età (turni, aspetti interni organizzativi e relazionali, aspetti esterni contrattuali)
- Occorre un approccio di sistema, non limitato ad interventi parziali su **politiche del lavoro e previdenziali** (contrattuali, lavori usuranti, sistema di valutazione, uscita graduale)
sanitarie (accreditamenti, regole di esercizio, ma anche nuove professioni e nuovi assetti organizzativi)
analisi e controllo delle condizioni di lavoro (ergonomia, flessibilità, orari, turni, contenuto dei compiti, supporto, sorveglianza sanitaria non slegata dalla gestione delle risorse)
cura degli aspetti individuali di salute, risorse e competenze (rapporto positivo tra età biologica ed età funzionale)