

Titolo articolo / Article title:

Abilità lavorativa percepita: indagine su un campione di professionisti sanitari della riabilitazione

Perceived work ability: a survey among health professionals for rehabilitation

Autori / Authors: C. L. Sgroi

Pagine / Pages: 101-111, N.1, Vol.5 - 2021

Submitted: 2 April 2021 – *Revised:* 9 May 2021– *Accepted:* 16 May 2021–

Published: 30 June 2021

Contatto autori / Corresponding author:

Carmelo Lorenzo Sgroi, carmelolorenzosgroi@gmail.com

Periodico per le professioni biomediche a carattere tecnico - scientifico - professionale

Direttore responsabile/Editor in chief: Francesco Paolo SELLITTI

Direttore di redazione/Editorial manager: Antonio ALEMANNI, Luca CAMONI

Comitato di redazione/Editorial team:

Antonio ALEMANNI, Simone URIETTI, Mario CORIASCO, Annamaria VERNONE, Sergio

Editors: RABELLINO, Francesco SCIACCA, Luciana GENNARI, Patrizia GNAGNARELLA, Alessandro PIEDIMONTE, Luca CAMONI, Manuela GIACOMELLI

Journal manager e ICT Admin: Simone URIETTI, Annamaria VERNONE

Book manager: Francesco P. SELLITTI

Graphic Design Editor: Francesco P. SELLITTI, Mario CORIASCO, Sergio RABELLINO

Comitato scientifico/Scientific board:

Dott. Anna Rosa Accornero

Prof. Roberto ALBERA

Dott. Massimo BACCEGA

Dott. Alberto BALDO

Prof. Nello BALOSSINO

Prof. Paolo BENNA

Prof. Mauro BERGUI

Dott. Salvatore BONANNO

Prof. Ezio BOTTARELLI

Prof. Gianni Boris BRADAC

Dott. Gianfranco BRUSADIN

Dott. Luca CAMONI

Prof. Alessandro CICOLIN

Dott. Mario Gino CORIASCO

Dott. Laura DE MARCO

Dott. Patrizio DI DENIA

Dott. Chiara FERRARI

Prof. Diego GARBOSSA

Dott. Luciana GENNARI

Dott. Ramon GIMENEZ

Dott. Gianfranco GRIPPI

Prof. Caterina GUIOT

Prof. Leonardo LOPIANO

Prof. Alessandro MAURO

Dott. Cristian MAZZEO

Prof. Aristide MEROLA

Prof. Daniela MESSINEO

Dott. Sergio MODONI

Dott. Alfredo MUNI

Dott. Grazia Anna NARDELLA

Dott. Salvatore PIAZZA

Prof. Lorenzo PRIANO

Dott. Sergio RABELLINO

Dott. Fabio ROCCIA

Dott. Saverio STANZIALE

Dott. Lorenzo TACCHINI

Prof. Silvia TAVAZZI

Dott. Ersilia TROIANO

Dott. Irene VERNERO

Periodico per le professioni biomediche a carattere tecnico - scientifico - professionale

SOMMARIO / TABLE OF CONTENTS Numero 1, Volume 5 - 2021

1	<i>Effetto terapeutico della Vitamina D3 nella cura della rinite allergica</i> <i>Therapeutic effect of Vitamin D3 in the treatment of allergic rhinitis</i>	Stefano Mancin, Francesca Vecchio, Marianna Melina
15	<i>La Radioterapia Adattiva Offline nel trattamento del carcinoma prostatico: utilizzo delle CBCT giornaliere e fusione deformabile delle immagini per un corretto replanning</i>	Luca Capone, Francesca Cavallo, Debora Di Minico, Federica Lusini, Leonardo Nicolini, Giulia Triscari, Velia Forte, Nataschia Gennuso, Piercarlo Gentile
35	<i>Offline Adaptive Radiation Therapy for prostate cancer: using daily CBCT and deformable image fusion for correct replanning</i>	Luca Capone, Francesca Cavallo, Debora Di Minico, Federica Lusini, Leonardo Nicolini, Giulia Triscari, Velia Forte, Nataschia Gennuso, Piercarlo Gentile
53	<i>Metodologia MA.MU. (metodo maieutico multisensoriale) e attività di laboratorio del tecnico di radiologia</i> <i>MA.MU. (multisensory maieutic method) methodology and laboratory activities of the radiographer</i>	Tommaso Prioreshi, Mario Gino Coriasco, Simona Francioni, Ferdinando Paternostro, Monica Del Moro

Periodico per le professioni biomediche a carattere tecnico - scientifico - professionale

SOMMARIO / TABLE OF CONTENTS Numero 1, Volume 5 - 2021

76	<i>Lo sviluppo di competenze professionali del Dietista: una revisione integrativa della letteratura sui tirocini nella formazione di base</i> <i>Dietitians professional competence development: an integrative review on traineeships literature in undergraduate education</i>	Irene Aglaia Matelloni, Lucia Zannini
101	<i>Abilità lavorativa percepita: indagine su un campione di professionisti sanitari della riabilitazione</i> <i>Perceived work ability: a survey among health professionals for rehabilitation</i>	Carmelo Lorenzo Sgroi
112	<i>La revisione di un articolo scientifico: luci e ombre</i> <i>Scientific article review process: pros and cons</i>	Valentina Fiano, Laura De Marco

OPEN ACCESS JOURNAL

<http://www.ojs.unito.it/index.php/jbp>

ISSN 2532-7925



Periodico per le professioni biomediche a carattere tecnico - scientifico - professionale

Abilità lavorativa percepita: indagine su un campione di professionisti sanitari della riabilitazione

Perceived work ability: a survey among health professionals for rehabilitation

Carmelo Lorenzo Sgroi

Logopedista Libero Professionista, Catania

Contatto autore: Carmelo Lorenzo Sgroi - carmelolorenzsgroi@gmail.com

N. 1, Vol. 5 (2021) - 101:111

Submitted: 2 April 2021

Revised: 9 May 2021

Accepted: 16 May 2021

Published: 30 June 2021

Think **green** before you print



Distribuita con Licenza Creative Commons. Attribuzione – Condividi 4.0 Internazionale

RIASSUNTO

Obiettivo

L'abilità lavorativa percepita rappresenta l'indice dell'interazione tra le risorse proprie del lavoratore e le richieste del profilo lavorativo che ricopre. La percezione dell'abilità lavorativa può essere influenzata da fattori soggettivi (stato di salute, abilità individuali, atteggiamento) e fattori oggettivi (contesto lavorativo, modalità di organizzazione).

Scopo del presente studio è stato quello di indagare e valutare l'abilità lavorativa percepita e i fattori che la influenzano in un campione di professionisti sanitari della riabilitazione.

Materiali e metodi

Il campione è costituito da 57 professionisti sanitari dell'area riabilitativa in servizio presso Centri di Riabilitazione o in regime libero professionale, nel territorio compreso tra la Provincia di Catania e quella di Messina. L'abilità lavorativa percepita è stata indagata attraverso la somministrazione del Work Ability Index (WAI).

Risultati

Complessivamente il 57,89% dei soggetti totali (33/57) si colloca nel livello di abilità lavorativa percepita "Eccellente"; il 26,32% (15/57) si colloca nel livello di abilità lavorativa percepita "Buono"; il 10,53% (6/57) si colloca nel livello di abilità lavorativa percepita "Mediocre"; il 5,26% (3/57) si colloca nel livello di abilità lavorativa percepita "Scadente".

È stata evidenziata una correlazione negativa ($p < 0.01$) tra il punteggio totale del Work Ability Index e l'età dei partecipanti. Una correlazione negativa ($p < 0.01$) è emersa anche tra il punteggio totale del Work Ability Index e gli anni di servizio dei partecipanti.

Discussione

In accordo con diversi studi presenti in letteratura, nel presente lavoro è stato evidenziato che, anche per i professionisti sanitari della riabilitazione, l'età rappresenta un fattore determinante per la capacità di lavoro percepita dal soggetto. All'aumentare dell'età dei partecipanti, infatti, si riscontra un'abilità di lavoro percepita più bassa.

Le stesse considerazioni valgono per la relazione che sussiste tra gli anni di servizio dei partecipanti e i loro punteggi al Work Ability Index: con l'aumento degli anni di servizio, diminuisce la capacità di lavoro dei soggetti.

Conclusioni

Una bassa percezione dell'abilità lavorativa è molto frequente nei lavoratori più anziani e con più anni di servizio. Le ripercussioni di questo fenomeno gravano sia sulle prestazioni del singolo

lavoratore che sulla qualità del servizio offerto dell'azienda in cui lavora. È fondamentale definire un approccio multidimensionale che abbia l'obiettivo di migliorare la gestione delle risorse umane in sanità, al fine di mantenere dei buoni livelli di abilità lavorativa percepita.

Parole chiave: Work Ability Index, Professioni Sanitarie, Età, Risorse Umane.

ABSTRACT

Objective

Perceived work ability represents the index of the interaction between worker's own resources and job's demands. This perception can be influenced by subjective factors (state of health, individual skills, attitude) and objective factors (work context, organization).

The purpose of this study was to investigate and evaluate perceived work ability and predictors among healthcare professionals in the rehabilitation field.

Materials and Methods

We selected a sample of 57 healthcare professionals from the rehabilitation field. Perceived work ability was investigated through the administration of the Work Ability Index (WAI).

Results

Overall, 57.89% of the total subject (33/57) rank perceived a "Excellent" level of work ability; 26.32% (15/57) perceived a "Good" level of work ability; 10.53% (6/57) perceived a "Mediocre" level of work ability; 5.26% (3/57) perceived a "Poor" level of work ability. A negative correlation ($P < 0.01$) was highlighted between the total score of the Work Ability Index and the age of the participants. A negative correlation ($P < 0.01$) was also highlighted between the total score of the Work Ability Index and the years of service of the participants.

Discussion

In accordance with various literature studies, this study highlighted that age was a predictor in worker's perceived work ability even for healthcare professionals in the rehabilitation field. As the age of the participants increases, there is a lower perceived work ability. We can say the same for the relationship between years of service and scores measured by the Work Ability Index: as the years of service increase, the work ability of the subject decreases.

Conclusions

A low perception of work ability is frequent in older workers with more years of service. This phenomenon affects both the performance of the individual worker and the quality of the service offered by the company in which he works. It is essential to define a multidimensional approach

that aims to improve the management of human resources in healthcare in order to maintain good levels of perceived work ability.

Keywords: Work Ability Index, Healthcare Professions, Age, Human Resources.

INTRODUZIONE

L'abilità lavorativa percepita di un individuo rappresenta il fattore di equilibrio che si frappone tra le risorse del lavoratore e le richieste del lavoro [1]. Essa è il risultato dell'interazione tra il lavoratore ed il suo lavoro [2]. Alcuni studi [3][4] si sono concentrati sulla dimensione temporale della percezione che ogni soggetto ha della propria abilità lavorativa: per quanto tempo essa rimane immutata e per quanto tempo si conserva.

La definizione di abilità lavorativa che propongono questi studi è riassumibile come l'abilità e la possibilità del lavoratore di poter svolgere l'attività di lavoro, sia nel presente che nel futuro. L'abilità di lavoro può essere influenzata da molteplici fattori [5]: lo stato di salute di ogni singolo soggetto, la motivazione, le abilità individuali, la capacità generale e quella di adattamento, l'atteggiamento, la preparazione ed i valori.

A queste variabili soggettive deve essere aggiunta un'importante quota di variabili oggettive:

- il contesto lavorativo e l'ambiente di lavoro (inteso come spazio fisico),
- il modo in cui l'attività lavorativa è organizzata (orari, turni e modalità di svolgimento),
- le richieste legate alla singola occupazione,
- il team (i colleghi di lavoro e l'insieme delle relazioni che si costruiscono con essi),
- lo stile di leadership (lo stile manageriale e la capacità direttiva del leader o del datore di lavoro più in generale).

Una considerazione importante riguarda il fatto che l'abilità lavorativa presenta una natura dinamica, cioè muta durante l'arco della vita lavorativa di ogni individuo. Uno dei fattori principali che influenza l'abilità lavorativa percepita è infatti l'età [4]. La letteratura esistente sull'argomento include quasi esclusivamente la categoria degli infermieri. Non viene mai fatta menzione, anche per motivi quantitativi di campione, dei professionisti sanitari dell'area riabilitativa.

Contribuire a colmare il vuoto conoscitivo relativo all'abilità lavorativa percepita dai professionisti sanitari della riabilitazione rappresenta l'intento di questo lavoro.

OBIETTIVI

L'obiettivo di questo studio è descrivere l'abilità lavorativa percepita e le variabili che la determinano e la influenzano nei professionisti sanitari della riabilitazione. Nello specifico le domande a cui abbiamo cercato di dare una risposta sono le seguenti:

- Esiste un'associazione tra l'età e l'abilità di lavoro percepita nei professionisti sanitari della riabilitazione?
- Esiste un'associazione tra gli anni di servizio e l'abilità di lavoro percepita nei professionisti sanitari della riabilitazione?
- L'abilità di lavoro percepita nei professionisti sanitari della riabilitazione è influenzata dal genere?

Il presente lavoro rappresenta anche un tentativo di inclusione della categoria dei professionisti sanitari della riabilitazione negli studi che riguardano il coordinamento e la direzione dell'organizzazione, l'individuazione dei fattori di rischio ambientale e la successiva pianificazione di interventi di tutela negli ambienti di lavoro.

MATERIALI E METODI

Campione e campionamento

Sono stati inclusi nello studio professionisti sanitari della riabilitazione che prestano servizio in Centri di Riabilitazione o in libera professione nel territorio situato tra la Provincia di Catania e quella di Messina. I partecipanti di questo studio sono stati individuati primariamente nell'ambito di un progetto di tesi sperimentale del corso di laurea magistrale in "scienze riabilitative delle professioni sanitarie", presso l'Università degli Studi di Catania. Sono stati distribuiti 60 questionari con un tasso di risposta del 95% (57/60), tutti compilati in maniera corretta. Il campione di studio è quindi costituito da 57 professionisti sanitari dell'area riabilitativa.

Procedura di raccolta

Dopo aver effettuato un'attenta analisi dell'offerta assistenziale del territorio di Catania e Messina, sono stati individuati sei centri di riabilitazione e nove studi privati. Tra i terapisti candidati allo studio sono stati inclusi coloro i quali, al momento della somministrazione dei questionari, prestavano servizio per almeno 24 ore settimanali, indipendentemente dal fatto che fossero dipendenti o collaboratori in regime libero professionale.

I questionari sono stati distribuiti ai partecipanti in seguito alla descrizione dello stesso e del progetto di studio e raccolti a distanza di una settimana dallo stesso gruppo di lavoro. La manifestazione del consenso relativo al trattamento dei dati da parte dei soggetti partecipanti è identificabile con la restituzione del questionario stesso che, ovviamente, è stato compilato in forma anonima.

I dati sono stati quindi trattati rispettando la privacy di tutti i partecipanti, nonché delle aziende coinvolte nello studio, secondo la normativa vigente.

Strumenti

Al fine di verificare la capacità lavorativa di un campione di professionisti sanitari della riabilitazione è stato utilizzato il Work Ability Index (WAI) [6].

Il Work Ability Index valuta e descrive l'abilità lavorativa che ogni lavoratore percepisce in maniera soggettiva, basandosi su degli items che tengono in considerazione vari aspetti ed elementi. Il questionario contiene dieci domande ed una lista di patologie. I dieci items, insieme, costituiscono le sette dimensioni del Work Ability Index.

Il punteggio totale del Work Ability Index si calcola sommando tutti i punti ottenuti dal soggetto in ognuna delle sette dimensioni. Dalla somma totale è poi possibile ricavare un punteggio, compreso tra 7 e 49 punti [6]:

- da 44 a 49 punti è indice di un'abilità lavorativa percepita come "eccellente",
- da 37 a 43 si ha un'abilità lavorativa percepita come "buona",
- da 28 a 36 punti un'abilità lavorativa percepita come "mediocre",
- un punteggio inferiore a 28 indica una percezione dell'abilità lavorativa "scadente".

Analisi statistica

I dati e le risposte dei 57 questionari sono stati codificati e riportati su un foglio di calcolo Excel e successivamente interpretati ed analizzati anche attraverso il software statistico IBM SPSS Statistics.

Sono state inizialmente calcolate le statistiche di base relative al campione (genere, età, anni di servizio, professione, tipo di servizio). In un secondo momento sono state riportate le risposte agli item del questionario, calcolando i vari punteggi del Work Ability Index.

Infine, utilizzando l'Indice di Correlazione di Pearson, è stata indagata la correlazione tra il Work Ability Index e i fattori in esame.

RISULTATI

Dall'analisi dei dati risulta che le professioni coinvolte nel campione sono cinque (Tabella 1):

- il 40,35% (23/57) del campione è costituito da fisioterapisti,
- il 33,33% (19/57) da logopedisti,
- il 10,53% (6/57) da ortottisti,
- il 10,53% (6/57) da terapisti della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva (TNPEE),
- il 5,26% (3/57) da tecnici della riabilitazione psichiatrica (TeRP).

Di essi il 68,42% (39/57) ha affermato di prestare servizio presso una struttura privata accreditata, mentre il restante 31,58% (18/57) ha affermato di lavorare in regime libero professionale.

Il 56,14% (32/57) del campione è di genere femminile, mentre il 43,86% (25/57) del campione è di genere maschile. L'età media del campione è di 39,37 anni (min. 25; max 60; Dev. Standard 11,91; mediana 37,00). La media degli anni di servizio è 13,44 (min. 1; max 32; Dev. Standard 10,89; mediana 9,00).

Al fine di verificare le ipotesi dello studio è stata effettuata una suddivisione del campione in tre gruppi: il primo relativo alla fascia di età compresa tra 25 e 35 anni, il secondo relativo alla fascia di età compresa tra 36 e 45 anni, il terzo ed ultimo gruppo relativo alla fascia di età maggiore di 45 anni.

Caratteristiche	Frequenza (/57)	Percentuale
<i>Professione</i>		
Fisioterapista	23	40,35%
Logopedista	19	33,33%
Ortottista	6	10,53%
Terapista della Neuro e Psicomotricità dell'Età Evolutiva (TNPEE)	6	10,53%
Tecnico della Riabilitazione Psichiatrica (TeRP)	3	5,26%
<i>Genere</i>		
Femmina	32	56,14%
Maschio	25	43,86%
<i>Fascia di età</i>		
25 - 35 anni	25	43,86%
36 - 45 anni	15	26,32%
> 45 anni	17	29,82%

Tabella 1: Caratteristiche del campione

Complessivamente, il 57,89% dei soggetti totali (33/57) si colloca nel livello di abilità lavorativa percepita "Eccellente" (range 44-49); il 26,32% (15/57) si colloca nel livello di abilità lavorativa percepita "Buono" (range 37-43); il 10,53% (6/57) si colloca nel livello di abilità lavorativa percepita "Mediocre" (range 28-36); il 5,26% (3/57) si colloca nel livello di abilità lavorativa percepita "Scadente" (range 7-27) (Tabella 2).

Work Ability Index		Campione	
Range (min-max)	Classe	(= 57)	Percentuale
7 - 27	Scadente	3	5,26%
28 - 36	Mediocre	6	10,53%
37 - 43	Buona	15	26,32%
44 - 49	Eccellente	33	57,89%

Tabella 2: Livello di abilità lavorativa percepita nel campione di riferimento

Dopo aver descritto statisticamente i dati nella loro forma generale, è stata analizzata la correlazione tra l'indice del Work Ability Index e i vari fattori.

Il primo fattore preso in considerazione è l'età: utilizzando l'indice di correlazione di Pearson si evidenzia una correlazione negativa ($p < 0.01$) tra il punteggio totale del Work Ability Index e l'età dei partecipanti. Questo indica che all'aumentare dell'età si riscontrano punteggi più bassi nel questionario e, quindi, una minore capacità lavorativa percepita da parte del soggetto (Tabella 3). Con lo stesso procedimento è stata analizzata la correlazione tra il punteggio totale del Work Ability Index e gli anni di servizio dei partecipanti: anche in questo caso è stata evidenziata una correlazione negativa ($p < 0.01$) tra le due variabili. All'aumentare degli anni di servizio si evidenzia una riduzione della capacità di lavoro percepita (Tabella 3).

Dal test T di Student emerge che, per quanto riguarda i punteggi ottenuti nel WAI, non sembrano esserci effetti del genere, in quanto è abbastanza probabile che le medie siano uguali fra loro.

Fattore	<i>r</i>	<i>P-value</i>
Età	-0,764	0,01
Anni di servizio	-0,746	0,01

Tabella 3: Correlazione di Pearson tra punteggio totale dei WAI e fattori demografici

DISCUSSIONE

Dalla rilevazione dei dati e dalla loro interpretazione, emergono alcune considerazioni importanti: l'84,21% dei soggetti partecipanti ha una capacità lavorativa percepita buona o eccellente, mentre il 15,79% rientra nelle categorie scadente o mediocre.

La letteratura scientifica [3][4][5] mette in evidenza il fatto che l'abilità lavorativa è determinata da alcuni fattori fondamentali come l'età, gli anni di servizio e il sesso. In particolare, molteplici studi [3][4][5][7] in merito affermano che la capacità di lavoro diminuisce all'aumentare dell'età.

Anche in questo lavoro è stata affrontata la questione e, utilizzando l'indice di Correlazione di Pearson abbiamo evidenziato una correlazione negativa ($p < 0.01$) tra il punteggio totale del Work Ability Index e l'età dei partecipanti: possiamo affermare, in accordo con altri studi sull'argomento [3][4][5][7] che, anche per i professionisti sanitari della riabilitazione, l'età rappresenta un fattore determinante la capacità di lavoro percepita dal soggetto.

All'aumentare dell'età dei partecipanti, infatti, si riscontrano dei punteggi più bassi nel questionario. In relazione all'età, il campione è stato anche suddiviso in tre sotto-campioni, ottenendo quindi tre fasce di età: 25-35 anni, 36-45 anni e >45 anni.

Anche in questo caso troviamo conferme circa l'andamento del punteggio in base all'età: i soggetti facenti parte della fascia di età più giovane riportano elevati livelli di capacità lavorativa percepita, la fascia intermedia presenta un andamento più omogeneo ed equilibrato, mentre nell'ultima fascia d'età (rappresentata dai soggetti con più di 45 anni) si riscontrano punteggi più bassi.

Le stesse considerazioni valgono per la relazione che sussiste tra gli anni di servizio dei partecipanti e i loro punteggi al Work Ability Index. Anche in questo caso l'indice di Correlazione di Pearson ha messo in evidenza una correlazione negativa ($p < 0.01$): con l'aumento degli anni di servizio, diminuisce la capacità di lavoro dei soggetti.

Uno dei limiti di questo lavoro è rappresentato dal numero modesto dei partecipanti e dalla loro disomogeneità nella consistenza di professioni che compongono il campione.

Per quanto riguarda le categorie professionali non è stato possibile valutare se le differenze nei punteggi ottenuti siano significative o meno, in quanto il numero di soggetti facenti parte delle diverse categorie professionali, non è omogeneo.

CONCLUSIONI

La letteratura scientifica che prende in considerazione l'invecchiamento e l'abilità lavorativa del personale sanitario è carente di riferimenti a professionisti sanitari differenti da quelli appartenenti al personale infermieristico. Come è stato ribadito più volte, questo lavoro vuole rappresentare anche un tentativo di coinvolgimento in questa tipologia di studi di tutte le professioni sanitarie.

I risultati individuati, soprattutto con riferimento alla correlazione tra abilità lavorativa percepita ed età, sono sovrapponibili a quelli evidenziati dalla letteratura scientifica che prende in esame altre popolazioni e professioni.

Una ridotta capacità di lavoro che, come abbiamo visto, è particolarmente frequente nelle categorie più anziane di lavoratori, avrà delle ripercussioni importanti su due versanti principali: le prestazioni soggettive del lavoratore e la performance generale dell'azienda in cui lavora.

Sotto gli aspetti manageriali e di programmazione sanitaria si può affermare che la misura dell'abilità lavorativa percepita, molto spesso sottovalutata e poco considerata, rappresenta un valido strumento di screening. Questa misura potrebbe essere in grado di consegnare delle indicazioni utili, a dirigenti e coordinatori, in merito alla necessità di monitorare lo stato di benessere dell'organizzazione di lavoro anche in relazione ai bisogni specifici dei lavoratori con più anni.

Alcune delle soluzioni operative più semplici da poter adottare al fine di migliorare l'abilità lavorativa percepita dei lavoratori con tanti anni di servizio possono essere rappresentate dalla riorganizzazione degli orari di lavoro (attraverso dei piani più flessibili) e dalla redistribuzione dello staff e delle mansioni.

In questo senso appare evidente l'importanza di pianificare e progettare un approccio multi-dimensionale che abbia l'obiettivo di valorizzare le risorse umane, migliorando o mantenendo la capacità di lavoro dei singoli soggetti, anche in un'ottica preventiva.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- [1] Ilmarinen J., Tuomi K. Past, Present and Future of Work Ability. Helsinki: People and Work, Research Reports 65, Finnish Institute of Occupational Health, 2004.
- [2] Hasselhorn HM, Tackenberg P, Muller BH. Working conditions and intent to leave the profession among nursing staff in Europe. Stockholm: Working Life Research Report 7, National Institute for Working Life, 2003.
- [3] Ilmarinen J. Aging workers. *Occup Environ Med*; 58(8): 546-52, 2001.
- [4] Camerino D, Conway PM, Van der Heijden BI, Estry-Behar M, Consonni D, Gould D, Hasselhorn HM; the NEXT-Study Group. Low-perceived work ability, ageing and intention to leave nursing: a comparison among 10 European countries. *J Adv Nurs*; 56(5): 542-52, 2006.
- [5] Capodaglio P, Capodaglio EM, Bazzini G, Imbriani M, Ferrari G. Physical workload demands: the combined use of 2 evaluation programs. *G Ital Med Lav*; 15(5-6): 117-26, 1993.
- [6] Ilmarinen, J. The work ability index (WAI). *Occupational medicine*, 57(2), 160-160, 2007.
- [7] Tomietto, Marco & Zanini, Antonietta & Sgrazutti, Sasha & Palese, Alvisa. [Work capacity perceived by nurses: descriptive study]. *Giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia*. 33. 399-402, 2011.
- [8] Costa G., Sartori S., Antonacci G., Olivato D., Bertoldo B. & Ciuffa V. Work ability in hospital workers. In *Book of Abstract of The 4th Conference on Ageing and Work, 12-15 June 2002, The Jagiellonian University Medical College, Krakow, Poland*, p. 29, 2002.
- [9] Costa G. Capacità di lavoro e invecchiamento. *La Medicina del Lavoro* 91, 302-312. 2000.

- [10] Freyer M, Formazin M, Rose U. Factorial Validity of the Work Ability Index Among Employees in Germany. *J Occup Rehabil.* 29(2):433-442. Doi:10.1007/s10926-018-9803-9, 2019.
- [11] Hasselhorn H. *Work Ability – Concept and Assessment*; 2020.