

BACKGROUND

In una società che invecchia è prioritario per governi e datori di lavoro promuovere l'occupabilità sostenibile (Sustainable employability - SE) di tutti i lavoratori, preservando la qualità di vita lavorativa. Si intende per occupabilità sostenibile «quanto i lavoratori, durante tutta la loro vita lavorativa possano raggiungere condizioni di opportunità reali in termini di ampliamento delle proprie capacità, beneficiandone personalmente e restituendo prestazioni di qualità ora e nel futuro, salvaguardando nel contempo il proprio benessere e la propria salute. Questo richiede da una parte un contesto lavorativo che faciliti queste condizioni e, dall'altra, l'attitudine e la motivazione a cogliere queste opportunità (Van der Klink et al., 2016)». Nei Paesi Bassi è stato recentemente sviluppato il MAISE, uno strumento per la misurazione di SE, dal punto di vista dei lavoratori. Peculiarmente, il MAISE misura separatamente il livello di SE, il significato attribuito dai lavoratori alla loro SE e i fattori che la influenzano. Il lavoratore può inoltre esprimere quanto crede sia responsabilità sua o del datore di lavoro promuovere ognuno dei fattori che influenzano la sua SE (Houkes, Miglioretti, Picco, & Rijk de, submitted).

OBIETTIVI

Questo studio intende presentare la validazione della versione italiana del MAISE (MAISE-IT) e confrontarla con la versione olandese.

METODO

455 lavoratori (328 dipendenti di un'agenzia di pubblica amministrazione e 127 partecipanti reclutati sui social networks) hanno compilato online il MAISE-IT, il Work-Health Balance e una scheda riguardante dati socio-anagrafici. CFA e analisi di correlazione sono state usate per testare la validità di costruito e di criterio, rispettivamente. Le analisi per sottogruppi sono state effettuate tramite ANOVAs. I t-tests sono stati usati per confrontare i punteggi medi italiani e olandesi (632 lavoratori, età media 48.1 anni, 61.3% donne), ottenuti sulle scale del MAISE.

RISULTATI

Area MAISE-IT	Chi-2 (df)	CFI	TLI	SMRM	RMSEA (CI)
1 Significato di SE (2 fattori)	120 (33)	.932	.907	.041	.076 (.062-.091)
2 Livello di SE (2 fattori)	61.3 (18)	.946	.916	.041	.072 (.053-.093)
3 Fattori che influenzano SE (3 fattori)	242 (61)	.925	.904	.049	.080 (.070-.091)
4 Responsabilità per i fattori che influenzano SE (5 fattori)	299 (80)	.940	.921	.005	.078 (.068-.099)

Gli indici di fit, usati per confermare la bontà di adattamento dei dati italiani ai modelli olandesi, sono accettabili per l'area 3 del MAISE 'Fattori che influenzano SE' e buoni per le altre aree del MAISE. Il MAISE-IT consiste di 12 scale divise in cinque aree: (1) Significato di SE; (2) Livello di SE; (3) Fattori che influenzano SE; (4) Responsabilità complessiva per SE e (5) Responsabilità per i fattori che influenzano SE.

Le correlazioni tra le scale che misurano il livello di SE, 2a 'Performance' e 2b 'Problemi di salute', e le scale del Work-Health Balance che misurano aspetti di effettiva compatibilità, supporto e clima al lavoro riguardo salute e benessere, sono significative e moderatamente alte. Correlazioni da basse a moderate sono state trovate anche tra le scale del WHB-q e le scale 3a 'Organizzazione del lavoro', 3c 'Adattamenti lavorativi', 4 'Responsabilità per SE' e 5b-5d, che misurano rispettivamente le responsabilità per il bilanciamento vita-lavoro, per gli adattamenti lavorativi, il contenuto e il contesto di lavoro.

Variabile*	1a	1b	2a	2b	3a	3b	3c	4	5a	5b	5c	5d	5e	6	7	8	9
Scale MAISE-IT																	
1a	-																
1b	.58**	-															
2a	.16**	.22**	-														
2b	.05	.12*	.17**	-													
3a	.34**	.25**	-.01	.02	-												
3b	.09*	.22**	-.00	.26**	.21**	-											
3c	.28**	.22**	.03	.24**	.34**	.50**	-										
4	.07	.06	.07	.01	-.03	-.00	-.09	-									
5a	.09	-.03	.03	-.11*	.03	-.15**	.13**	.03	-								
5b	-.02	.12*	.04	.02	-.03	.04	-.09	.13**	.05	-							
5c	-.06	.11*	-.00	.10*	.03	.22**	.13**	.08	-.30**	.39**	-						
5d	-.03	.09	.00	.03	-.01	.17**	.09*	.14**	-.18**	.32**	.63**	-					
5e	-.08	.09	.04	.08	-.01	.18**	.06	.14**	-.25**	.43**	.74**	.76**	-				
Scale e indice WHB-q																	
6	.01	.02	-.16**	.40**	.04	.22**	.30*	-.09*	-.07	-.09	.03	.02	-.03	-			
7	.04	.07	.17**	-.09*	-.02	-.01	-.08	.17**	-.01	.20**	.19**	.25**	.29**	-.29**	-		
8	.02	-.00	.12**	-.14**	-.03	-.10*	-.25**	.11*	.02	.10*	.04	.11*	.06	-.40**	.47**	-	
9	.02	.01	.20**	-.33**	-.04	-.18**	-.30**	.14**	.06	.15**	.06	.10*	.13**	-.86**	.66**	.73**	-

*p < .05; ** p < .01.

*Variabile: 1a = Adeguatezza e utilità; 1b = Produttività; 2a = Performance; 2b = Problemi di salute; 3a = Organizzazione del lavoro; 3b = Stile di vita e bilanciamento vita-lavoro; 3c = Adattamenti lavorativi; 4 = Responsabilità complessiva per SE; 5a = Responsabilità per stile di vita; 5b = Responsabilità per bilanciamento vita-lavoro; 5c = Responsabilità per adattamenti lavorativi; 5d = Responsabilità per contenuto del lavoro, 5e = Responsabilità per contesto di lavoro; 6 = Incompatibilità Lavoro-salute; 7 = Clima di salute; 8 = Supporto esterno; 9 = Indice WHB.

I lavoratori italiani riportano un livello moderatamente alto di SE e meno problemi di salute rispetto agli olandesi. Rispetto a questi ultimi, si sentono meno responsabili del datore di lavoro per la loro SE. Per entrambi i gruppi, italiano e olandese, i lavoratori reputano loro stessi più responsabili per aspetti inerenti lo stile di vita e più responsabile il datore di lavoro per questioni organizzative. I punteggi ottenuti alle scale del MAISE variano per genere, livello educativo ed età. In particolare i lavoratori più giovani ritengono, in misura maggiore rispetto agli anziani, che per la loro SE siano importanti cambiamenti (F(df) = 15.66(1)**) e adattamenti organizzativi (F(df) = 3.67(1)*).

LIMITI

Questo studio supporta la validità del MAISE-IT. Sono comunque auspicabili ulteriori studi di validazione in campioni più numerosi e tra gruppi di lavoratori vulnerabili, lavoratori anziani, a basso livello educativo, con problematiche di salute.

DISCUSSIONE

Gli interventi di promozione dell'occupabilità sostenibile avranno maggiore probabilità di essere efficaci se allineati alla prospettiva dei lavoratori nei diversi contesti. Il MAISE facilita datori di lavoro, policy makers e social partners nell'allineare decisioni e interventi ai bisogni di specifici gruppi (o sottogruppi) di lavoratori, e nel valutarne l'efficacia.

BIBLIOGRAFIA

Houkes I., Miglioretti, M., Picco, E., & Rijk A. E. de. Needs assessment for employers: a validation of the Maastricht Instrument for Sustainable Employability (MAISE). Manuscript submitted for publication.
Klink J. J. L. van der, Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R. H., & Abma, F. I., et al. (2016). Sustainable employability – definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. Discussion paper. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(1), 71-79.

	M (SD)		t (df)
Scale MAISE	IT	NL	
1. Significato di SE			
1a. Adeguatezza e utilità	4.24 (.53)	4.16 (.48)	3.23 (454)**
1b. Produttività	3.71 (.72)	4.01 (.53)	-9.07 (454)**
2. Livello di SE			
2a. Performance	3.99 (.58)	4.11 (.49)	-4.26 (454)**
2b. Problemi di salute	2.73 (.58)	3.69 (.57)	-35.27 (454)**
3. Fattori che influenzano SE			
3a. Organizzazione del lavoro	3.86 (.66)	3.06 (.85)	25.74 (454)**
3b. Stile di vita e bilanciamento vita-lavoro	2.89 (1.19)	2.91 (1.09)	-.28 (454)
3c. Adattamenti lavorativi	3.53 (.86)	2.85 (.84)	16.70 (454)**
4. Responsabilità per SE			
Su chi grava la responsabilità di migliorare l'occupabilità sostenibile secondo la tua opinione?	2.65 (.54)	2.86 (.47)	-8.23 (449)**
5. Responsabilità per i fattori che influenzano SE			
5a. Stile di vita	3.86 (.75)	4.13 (.68)	-7.71 (454)**
5b. Bilanciamento vita-lavoro	3.28 (.74)	3.50 (.63)	-6.17 (454)**
5c. Adattamenti lavorativi	2.02 (.95)	2.79 (.56)	-17.22 (454)**
5d. Contenuto del lavoro	2.57 (.77)	2.81 (.55)	-6.49(454)**
5e. Contesto di lavoro	2.31 (.88)	2.55 (.46)	-5.77 (454)**