

IL BENESSERE DEI LAVORATORI CORRELATO ALL'INNALZAMENTO DELL'ETA' ANAGRAFICA

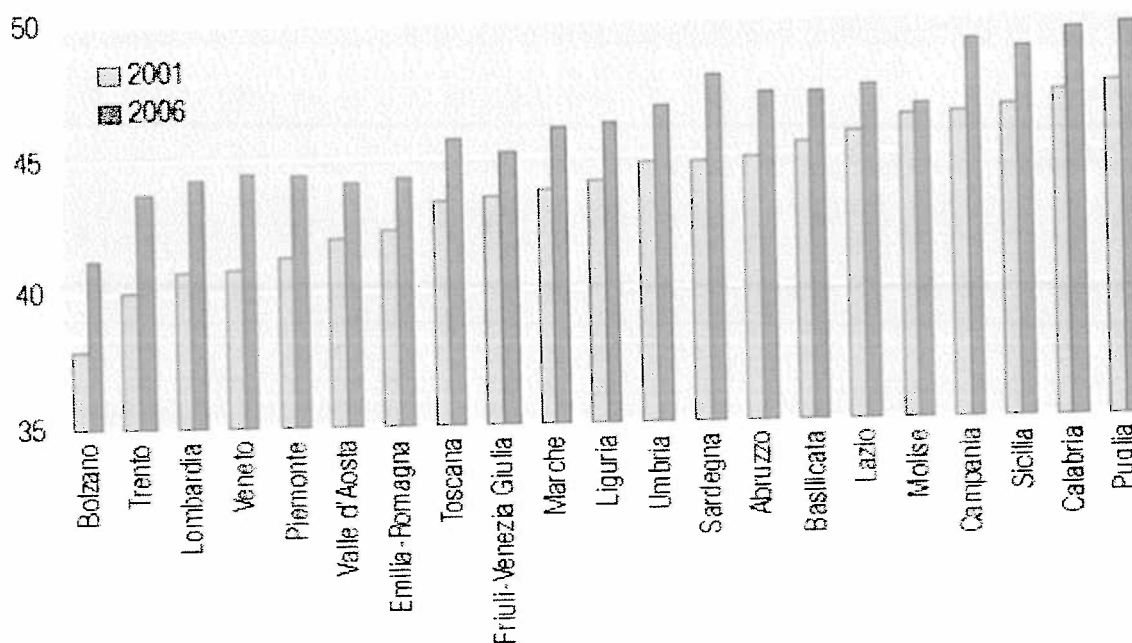
Gruppo di lavoro:

A. Arduca, G.P. Patronella, A.M. Raimondi

L'innalzamento dell'età anagrafica dei lavoratori e il prolungamento della vita lavorativa è una problematica nuova che coinvolge prevalentemente le società industrialmente avanzate. Si tratta di un fenomeno di rilevanza nazionale e transazionale che localmente viene rappresentato dai grafici sotto riportati. L'invecchiamento della forza lavoro è comprensibilmente un fatto che pone conseguenze sulla produttività di un sistema organizzato. Le conseguenze in alcuni casi sono potenzialmente positive (fidelizzazione e affidabilità legata all'esperienza) in altri però sono palesemente fonte di implicazioni manageriali rilevabili come ostacolo organizzativo (fisiologica riduzione della flessibilità funzionale, fisiologica riduzione di sopportazione del carico bio meccanico). In un quadro di sviluppo positivo degli ambienti lavorativi la pianificazione di interventi che sostengano il benessere lavorativo appare una modalità importante per arginare gli aspetti problematici e stimolare la crescita degli aspetti favorevoli all'organizzazione.

L'aziendalizzazione della sanità in Italia. Rapporto OASI 2009

Figura 16.6 **Età media del personale SSN per Regione, 2001 e 2006**

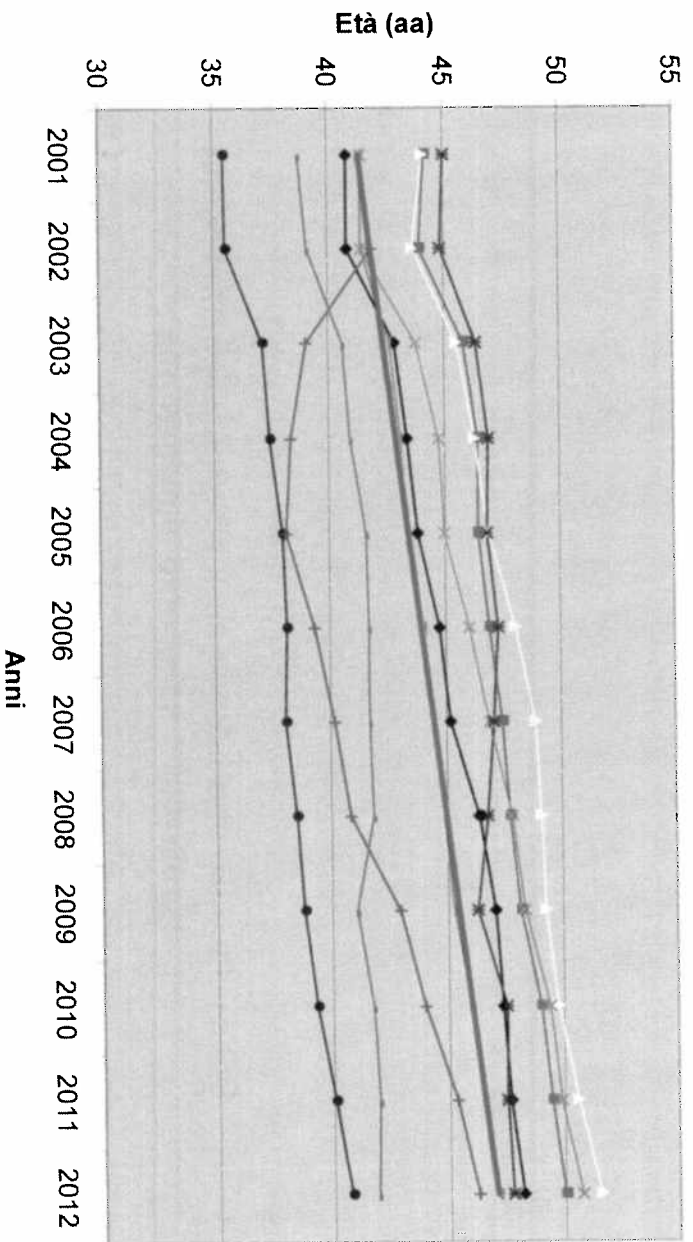


CATEGORIA	Fino a 29 anni		Tra 30 e 39 anni		Tra 40 e 49 anni		Tra 50 e 59 anni		60 anni e oltre		Ets media
	Totale	%	Totale	%	Totale	%	Totale	%	Totale	%	
MEDECI	85	0,08%	13.856	12,51%	29.440	26,59%	57.396	51,80%	9.964	9,02%	50,8
VETERINARI	4	0,00%	114	2,17%	1.141	21,89%	3.563	67,72%	439	8,34%	53,6
COONTOIATRI	0	0,00%	14	0,02%	48	0,07%	82	0,23%	13	0,28%	51,2
FARMACISTI	13	0,02%	444	16,94%	795	20,66%	1.216	46,39%	163	6,22%	49,1
BIOLOGI	0	0,00%	211	6,09%	889	21,30%	2.570	61,59%	494	11,64%	53,3
CHIMICI	0	0,00%	12	0,03%	81	20,45%	221	56,81%	82	20,71%	54,6
FISICI	1	0,19%	144	28,82%	215	40,04%	137	26,51%	40	7,48%	46,3
PSICOLOGI	5	0,09%	174	3,01%	1.349	23,29%	3.856	66,62%	497	7,03%	53,2
DIR. PROFESSIONI SANITARIE	0	0,00%	9	2,65%	131	38,64%	181	53,39%	18	5,31%	51,4
FERS. INFERMERISTICO	14.965	5,46%	99.766	26,40%	111.545	40,62%	72.806	26,51%	6.509	2,01%	44,6
FERS. TECNICO SANITARIO	2.372	6,72%	6.701	16,69%	12.386	32,14%	12.308	32,14%	1.416	4,01%	48,2
FERS. VIGILANZA ED ISPEZIONE	340	3,31%	736	7,17%	4.242	41,31%	4.366	42,52%	565	5,70%	49,2
FERS. FUNZ. RIABILITATIVE	709	3,48%	3.744	16,41%	7.627	37,50%	7.772	38,22%	459	2,39%	46,8
PROFILO RUOLO PROFESSIONALE	6	1,60%	43	11,50%	99	26,47%	96	26,40%	131	35,00%	53,3
DIR. RUOLO PROFESSIONALE	2	0,16%	120	9,35%	453	35,31%	596	46,36%	113	8,81%	50,6
PROFILO RUOLO TECNICO	1.501	1,25%	13.618	11,33%	45.896	38,11%	51.327	42,70%	7.948	6,61%	49,3
DIR. RUOLO TECNICO	3	0,28%	50	4,66%	290	27,16%	629	58,80%	99	8,95%	52,4
PROFILO RUOLO AMMINISTRATIVO	894	1,22%	7.613	10,38%	27.829	37,89%	32.028	43,66%	6.014	6,83%	49,6
DIR. RUOLO AMMINISTRATIVO	1	0,04%	192	7,01%	996	36,31%	1.257	46,86%	296	10,77%	51,1
ALTRO PERSONALE	10	0,79%	6	0,47%	126	9,97%	602	47,63%	520	41,14%	57,6
TOTALE	20.939	3,12%	117.538	17,32%	246.497	36,60%	253.057	37,72%	33.792	6,03%	47,5

Elaborazioni sui dati del corvo annuale - Tab. 8 (ASL AO AOU IRCCS PUBBLICI ESTAV TOSCANA, ISPO, APRES LADIO, ARES LOMBARDIA)

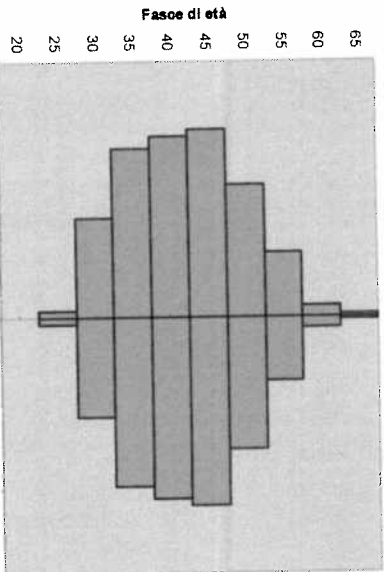
Dati aziendali

Andamento dell'età media nella popolazione ospedaliera S.G. per mansione omogenea – 2001-2012



Aumento dell'età media della forza lavoro in parte legato all'ingresso di personale con età più alta e in parte legata all'allungamento dell'età pensionabile.

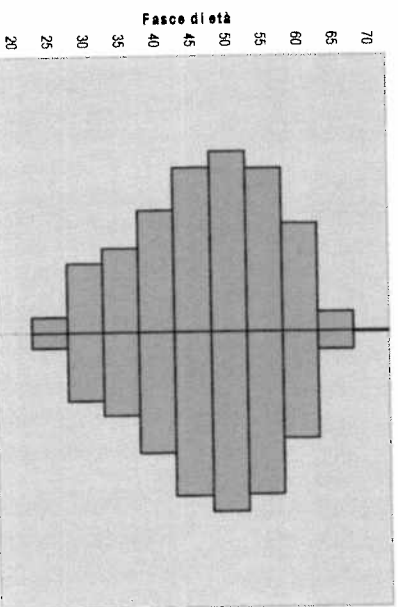
Distribuzione aziendale della forza lavoro - Anno 2001



Fasce età	%
65	0,00
60	1,25
55	7,45
50	15,45
45	22,07
40	21,20
35	19,84
30	11,70
25	0,77
20	0,00

8.07%

Distribuzione aziendale forza lavoro - Anno 2013

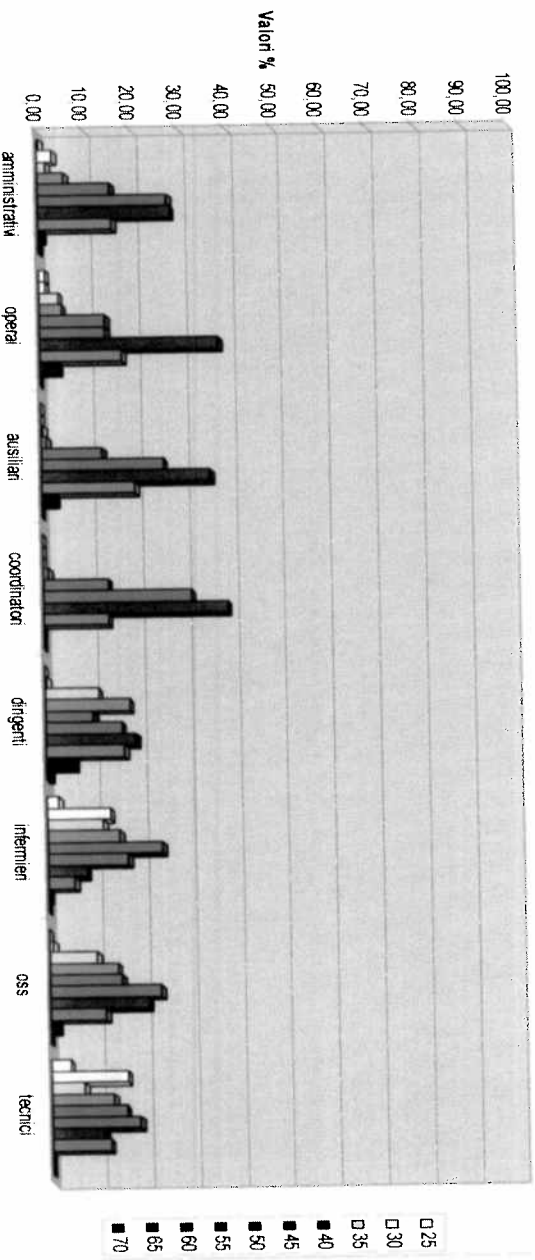


Fasce età	%
70	0,23
65	1,97
60	11,63
55	17,64
50	19,55
45	17,77
40	13,13
35	9,02
30	7,45
25	1,60
20	0,00

31.47

Nell'anno 2013 si evidenzia oltre il 30% di lavoratori con età superiore a 50 anni. Questo dato in una visione ottimistica implica l'uscita dall'azienda di almeno il 30% di lavoratori esperti nei prossimi 15 anni.

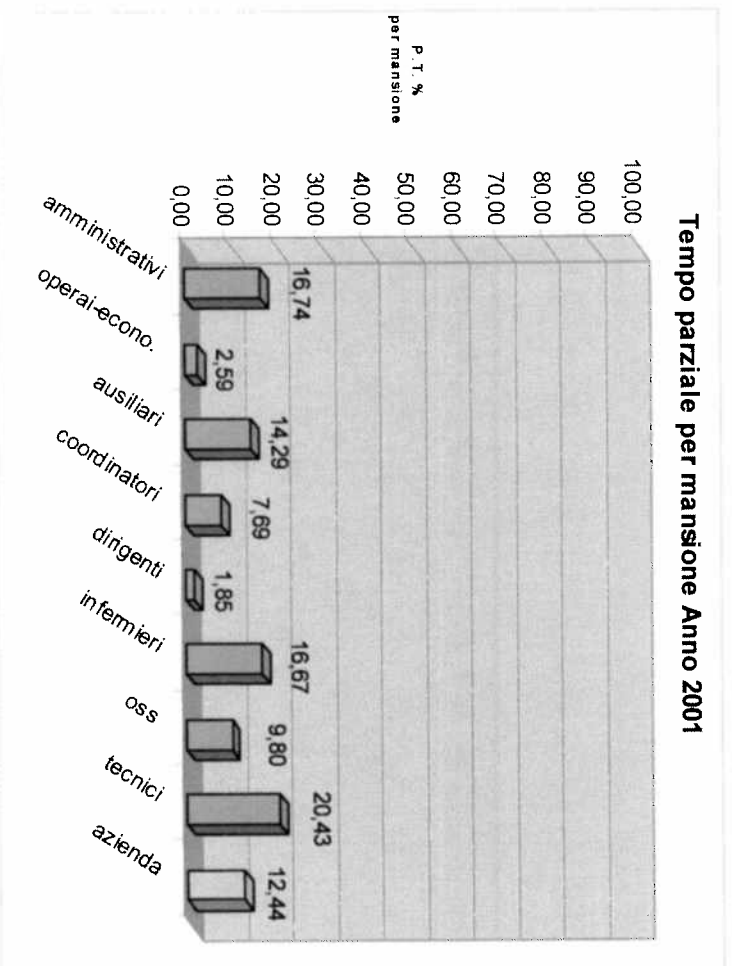
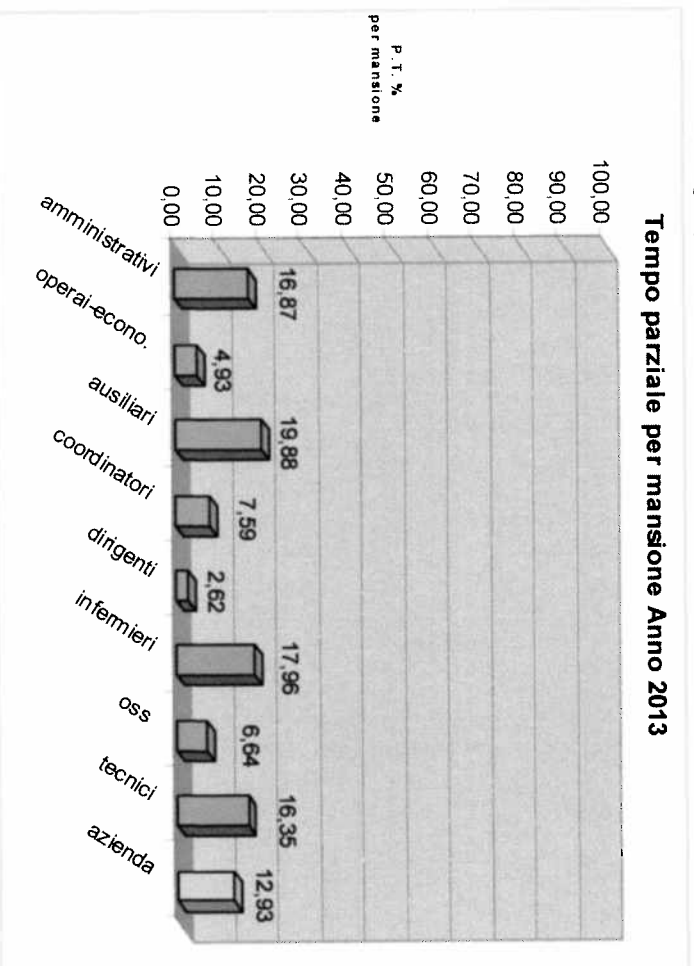
Fasce di età - Mansioni - Anno 2013



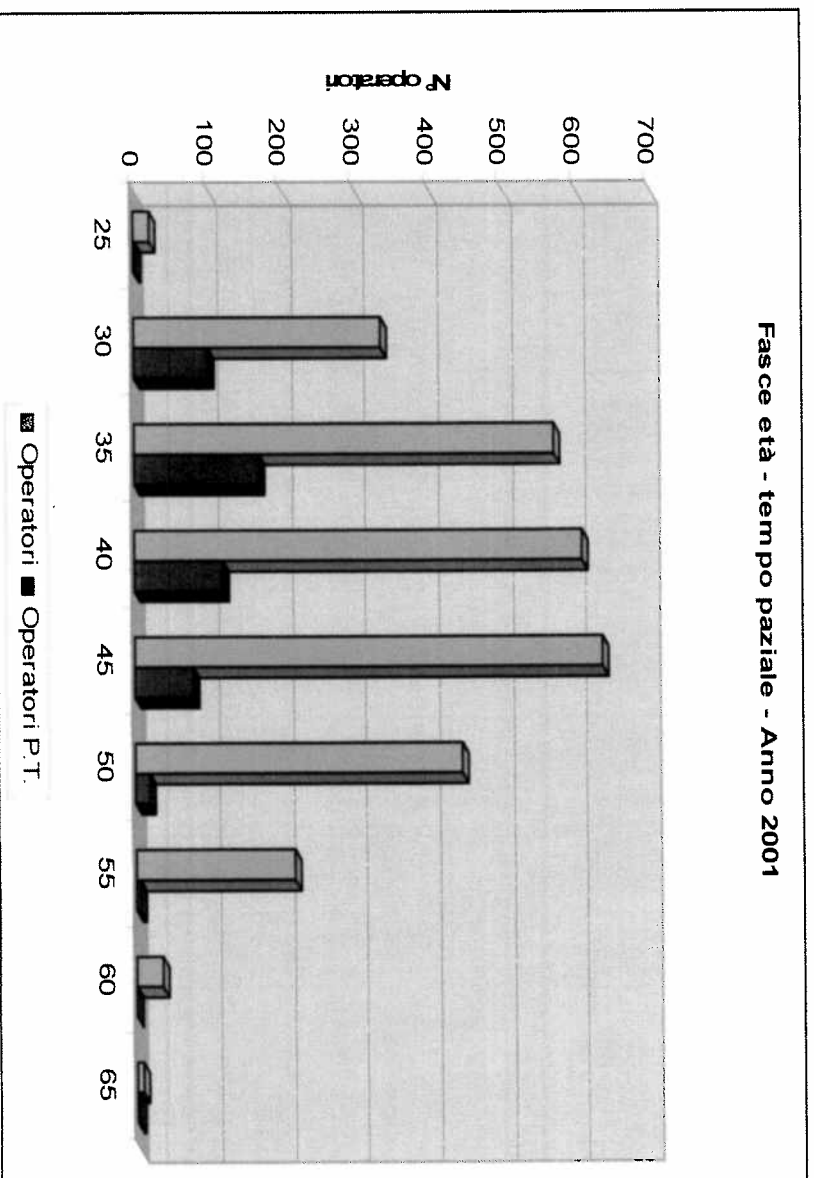
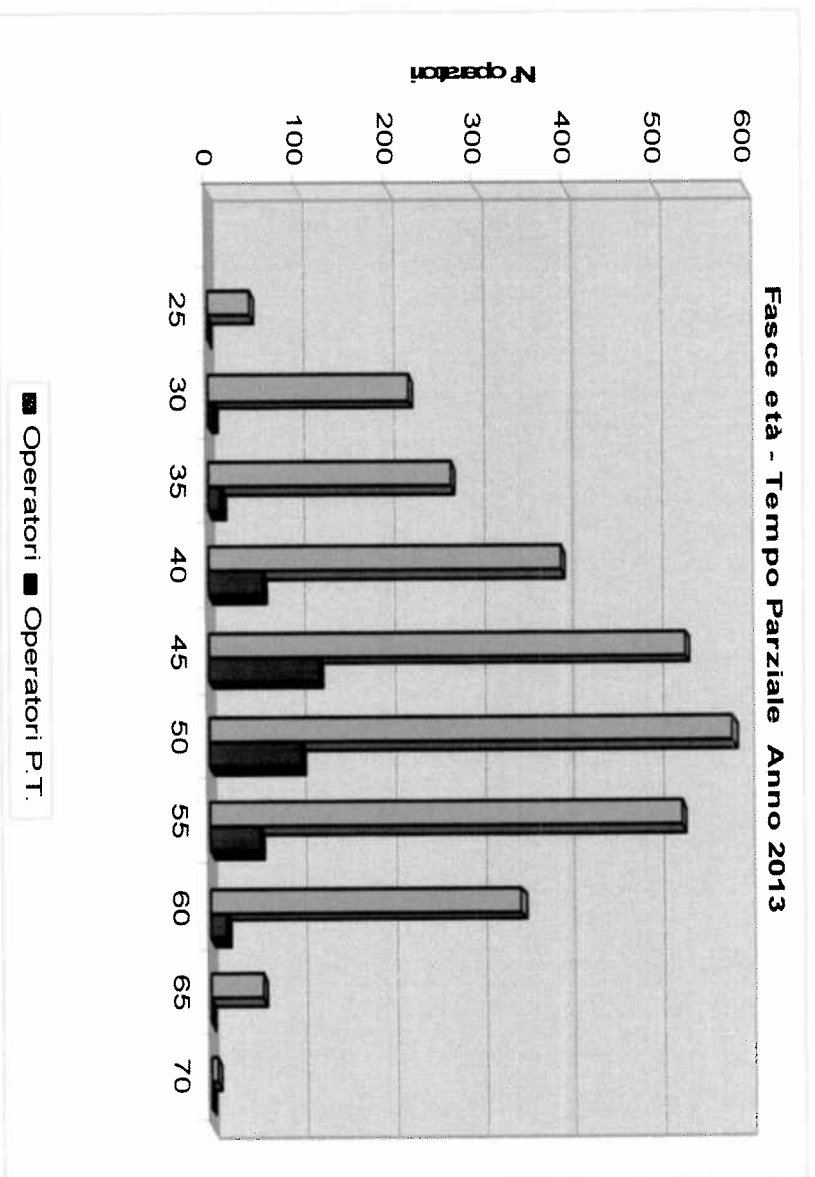
Questa ultima rappresentazione potrebbe essere peggiore se si considerasse che per i "dirigenti" le fasce giovani includono anche personale non stabile (liberi professionisti).

Progettare regole che permettano un'uscita graduale dalla vita attiva sembra un punto importante per affrontare anche la sfida economico previdenziale di molti paesi sviluppati (rapporto OASI 2009)

Grafici sull'impiego del tempo parziale in Azienda.

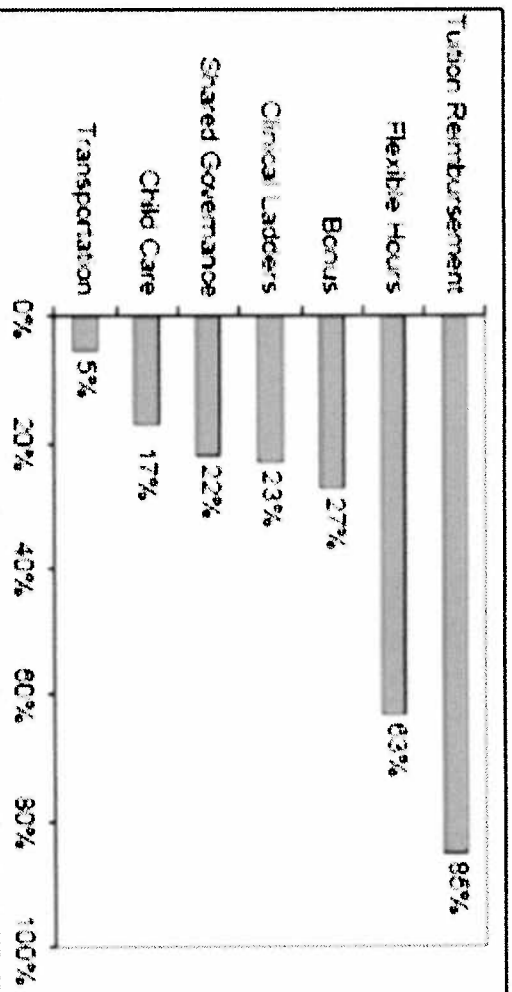


Nei due precedenti grafici si evidenzia la sostanziale stabilità della percentuale di personale con contratto a tempo parziale nel periodo 2001 – 2013. Inoltre la media aziendale rilevata è sotto la media nazionale (oltre 16%).



Questi due ultimi grafici sembrano indicare, indirettamente, una costanza del personale che utilizza il tempo parziale in quanto si nota uno slittamento delle fasce d'età che utilizzano il P.T. nel periodo compreso tra il 2001 e il 2013

Percentage of United States hospitals offering recruitment and retention incentives



Source: American Hospital Association (AHA)

Conclusioni

I dati raccolti in questa breve esposizione portano a evidenziare l'importanza di lavorare sulla problematica del benessere nei luoghi di lavoro con particolare attenzione al fenomeno dell'invecchiamento del personale. In tal senso appare opportuno una maggiore focalizzazione dell'attenzione sui seguenti temi:

1. progettazione di ambienti attrezzati (ausiliazione) per il miglioramento del lavoro a elevato carico bio meccanico
2. individuazione di percorsi che pianifichino il passaggio da attività a elevato carico bio meccanico vs attività a basso carico bio meccanico (prevenzione di patologia da carico).
3. individuazione di percorsi per l'allocazione di personale esperto su posizioni a elevato contenuto professionale ed esperienziale (clinical ladders).
4. progettazione di strutture di servizio per la soluzione di "problematiche casa lavoro"
5. bonus intesi come agevolazioni per l'accesso ai servizi aziendali (es. bonus per asilo nido o agevolazioni come vassoio pasto in reparto o altri ancora da individuare con sondaggio tra i dipendenti).
6. pianificazione delle attività in funzione di un maggiore utilizzo orari flessibili e del ricorso al tempo parziale
7. mantenere aggiornata o approfondire l'osservazione del cambiamento demografico, funzionale e motivazionale della forza lavoro in Azienda.