

GRANDE

GESTIRE L'AUMENTO
DELL'ETÀ DEI DIPENDENTI

PRESENTATORE
CHRISTIAN MANEA

DESCRIZIONE DEL PROGETTO COME DA ABSTRACT

La tendenza Europea ad aumentare il limite per l'età pensionabile deve essere gestita anche a livello di organizzazione del lavoro.

Esiste un e-Book prodotto dalla Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione che analizza il problema.

Qui di seguito trovate alcune affermazioni estratte dal documento:

- La riduzione delle capacità a causa dell'età non viene controbilanciata da una riduzione delle richieste (nella parte dedicata alla sanità questa affermazione è maggiormente dettagliata e declinata in positivo)

- Attraverso la formazione e l'organizzazione del lavoro si può gestire il lavoro nelle diverse età e favorire un "invecchiamento di successo". Al contrario, un aumento dell'età pensionabile non gestito potrebbe aumentare il costo assistenziale.

- Per gestire il problema bisogna iniziare a lavorare sui 40enni. Intorno ai 50 anni abbiano le prime difficoltà che se non compensate portano, in alcuni settori, all'esclusione dal lavoro dei 60enni

Le pagine 87/88/89 sono molto interessanti, soprattutto le indicazioni per l'organizzazione del lavoro che riporto estesamente

Una buona prassi di organizzazione del lavoro dovrebbe affrontare i seguenti aspetti:

- a) un generale miglioramento delle condizioni di lavoro;
- b) orari di lavoro più flessibili e ridotti (ad es. part-time, riduzione del lavoro notturno);
- c) misure compensative in termini di periodi di riposo e tempo di pendolarismo;
- d) politiche atte a favorire una transizione graduale dal lavoro alla pensione;
- e) rotazione delle mansioni e del carico di lavoro;
- f) assegnazione di compiti tutoriali per garantire il trasferimento delle competenze.



OBIETTIVO DEL DOCUMENTO

Gestire l'aumento dell'età media dei dipendenti è una sfida organizzativa del lavoro ma ha ricadute sul benessere lavorativo. Non possiamo farci trovare impreparati anche se siamo coscienti che l'ente non ha finora affrontato l'argomento. Il primo passo deve essere lo studio del problema in modo entrare in possesso degli strumenti più appropriati e quindi **PARTIRE** dalla formazione sull'argomento per arrivare ad un miglioramento organizzativo.

STATO DELL'ARTE

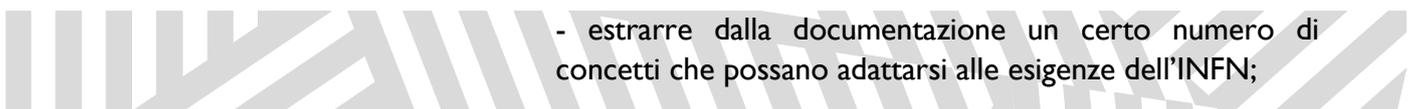
Negli ultimi anni, sia per la riduzione della pianta organica che per la mancanza di turn-over, c'è stato un continuo aumento dell'età media dei dipendenti. Questi non vengono considerati una risorsa e non si prevede il trasferimento delle competenze.

Fuori dall'Ente questo problema è stato analizzato e il lavoro è stato sintetizzato in un e-book che evidenzia bene le problematiche e le possibili soluzioni insieme ad un'ampia bibliografia per gli opportuni approfondimenti.

PROPOSTA DI LAVORO

Verificata l'attendibilità dei siti di riferimento sono state elaborate alcune affermazioni di principio che possono divenire la traccia per un lavoro dell'Ente in proposito:

- estrarre dalla documentazione un certo numero di concetti che possano adattarsi alle esigenze dell'INFN;





- aggiungere, eventualmente, delle proposte anche più concrete in relazione alla sicurezza ed al benessere del personale di questa fascia di età in relazione alla loro mobilità fisica ma anche agli aspetti psicologici;
- valutare le possibili sinergie con nell'ambito della formazione dell'Ente poiché questa rappresenta una delle vie concrete per affrontare il problema.

CONCLUSIONE

La Commissione Nazionale per la Formazione (CNF) insieme alla Commissione Nazionale Permanente Igiene - Sicurezza - Ambiente (CNPISA) con la supervisione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) potrebbero essere propositivi sull'argomento.

