



FONDAZIONE I STUD



Provincia  
di Milano

**AVVISO PUBBLICO PER L'ATTUAZIONE DI UN PROGETTO SPERIMENTALE IN MATERIA DI INVECCHIAMENTO ATTIVO IN AZIENDA E DI GESTIONE DELL'INTERGENERAZIONALITA' TRA I LAVORATORI**

**Provincia di Milano**

Codice Unico di Progetto J42B12000070002

(Approvato con Disposizione dirigenziale R.G. 12202/2013 del 02/12/2013)

Progetto

**"AiM – Age Management in Milan"**

**SINTESI RISULTATI FASE 1 – ANALISI DEI BISOGNI**

La prima fase del progetto AIM è consistita in un lavoro di indagine sulle cinque aziende partecipanti:

- quattro di esse hanno scelto di servirsi di una tipologia di indagine di tipo quantitativo, consistita nella somministrazione di un questionario sviluppato dai ricercatori del centro di ricerca WWell dell'Università Cattolica di Milano – questionario sulla Qualità dell'esperienza dell'invecchiamento al lavoro (Quality of Ageing at Work, da cui l'acronimo QAW) – già precedentemente testato in interventi di age management presso realtà pubbliche e private. Lo scopo del questionario è, infatti, quello di investigare il rapporto tra età e lavoro;
- una sola azienda ha scelto di servirsi, invece, di una metodologia di indagine di tipo qualitativo, consistita nello svolgimento di interviste semi-strutturate con un campione di lavoratori senior scelti dalla stessa azienda.

Per ciò che riguarda l'indagine quantitativa, sono stati raccolti 3.784 questionari QAW (di cui 557 in forma cartacea) e, ai fini utili al calcolo dell'indicatore QAWi, sono stati analizzati 3.347 questionari.

Il questionario è stato adattato alle esigenze specifiche di ogni singola organizzazione componendosi di un numero variabile di domande e sezioni in base a quanto concordato con il management aziendale. Le dimensioni maggiormente indagate sono state quelle relative a:

- Competenze;
- Identità professionale;
- Soddisfazione e coinvolgimento;
- Organizzazione del lavoro;
- Stabilità dell'impiego ed economica;

- Relazioni;
- Benessere psicofisico;
- Conciliazione vita-lavoro.

A queste dimensioni le aziende hanno voluto aggiungere analisi specifiche su temi come l'Inclusione e le Nuove tecnologie o hanno voluto raccogliere valutazioni su specifiche iniziative messe in atto.

Anche la parte anagrafica è stata concordata con il management, indagando su variabili quali il sesso, il titolo di studio posseduto, la direzione, qualifica e sede di appartenenza.

Ai fini del calcolo dell'indicatore la variabile chiave è stata quella relativa all'età, declinata in tre maniere diverse: gli anni compiuti; la seniority aziendale (ovvero gli anni che il dipendente ha speso lavorando in azienda) e l'anzianità contributiva (ovvero il numero di anni in cui il dipendente ha versato con regolarità i contributi previdenziali). Queste ultime due variabili rivestono una particolare importanza perché consentono di effettuare, al di là dell'età anagrafica dei singoli soggetti, una stima del tempo trascorso in quanto lavoratori e in quanto dipendenti di quella particolare realtà aziendale. Ai fini del calcolo dell'indice QAWi, questo consente di ottenere una misura di quanto il benessere individuale possa essere inficiato nel corso della vita lavorativa degli individui evidenziando, ad esempio, situazioni di disagio dovute all'innalzamento dell'età pensionabile (nel caso dei più maturi) o situazioni di stress psico-fisico dovute all'entrata in una nuova realtà (nel caso dei più giovani).

L'indice si è rivelato in tutte le realtà indagate nella media (12.5), ma nella maggior parte dei casi sensibilmente superiore ad essa, rispetto alle precedenti rilevazioni (variando in un range che è andato da 12.44 a 13.96) effettuate nel corso di interventi estranei al progetto AIM, evidenziando in alcuni casi delle variazioni dovute alle specifiche variabili anagrafiche.

Nella maggior parte delle aziende non si sono rilevate forti differenziazioni dovute al genere, ma se ne sono evidenziate alcune dovute al titolo di studio (in molti casi l'indice diminuisce al crescere della scolarizzazione), alla qualifica (l'indice è più elevato nel caso delle figure dirigenziali) e alla direzione aziendale di appartenenza.

In relazione all'età, si evidenzia una relazione inversa che vede in due aziende l'indice decrescere con l'aumento dell'età dei partecipanti, Al contrario, in un'altra azienda sono invece i più giovani a mostrare punteggi più negativi dell'indice.

Per ciò che concerne i temi che vengono analizzati all'interno del questionario (tenendo conto che ciascuna azienda ha deciso se apportare o meno delle variazioni allo standard delle otto sezioni di cui si compone il QAW, per cui non tutti i modelli di questionario presentavano tutte e otto le sezioni di base) si sono evidenziati risultati particolarmente positivi per quanto riguarda i temi delle **relazioni** sul luogo di lavoro (con un risultato superiore alla media in tutte le aziende); dell'**organizzazione del lavoro**, delle **competenze** e dell'**identità professionale** (con risultati superiori alla media in tre aziende su quattro).

Gli assi più problematici si sono, invece, rivelati, quelli relativi alla **conciliazione** tra tempi di vita e lavoro (con risultati inferiori alla media in tutte le aziende) e al **benessere psico-fisico** (con risultati inferiori alla media in tre aziende su tre); alla **soddisfazione** (con risultati inferiori alla media in tre aziende su quattro).

In relazione all'età, l'indice tende a decrescere all'aumentare dell'età soprattutto sui temi dell'organizzazione del lavoro (in quattro aziende su quattro); della stabilità (in

tre aziende su tre); della soddisfazione, dell'identità e delle relazioni (in tre aziende su quattro).

Come già evidenziato, il QAW è stato costruito in modo da consentire di valutare i differenti effetti percepiti del trascorrere del tempo. In particolare, è interessante notare come i lavoratori senior guardino positivamente al futuro con riferimento al tema delle competenze (in due aziende su quattro); mentre considerino critici i temi del benessere psico-fisico (in tre aziende su tre); della stabilità e della conciliazione (in due aziende su quattro).

Il questionario consente, inoltre, di indagare le associazioni significative che vengono a crearsi tra topic differenti (ovvero il miglioramento di un tema dovuto a un incremento del punteggio negli altri). Questo calcolo consente di individuare campi di azione supplementari per intervenire rispetto al tema critico. Ciò significa che, se l'organizzazione rileva una criticità in corso, ad esempio, sull'asse della conciliazione, ma ritiene di avere già messo in campo una serie di azioni dedicate, potrebbe diversificare il range degli interventi predisponendo delle misure su altri assi che comunque avrebbero dei ritorni positivi sul tema della conciliazione. Ogni azienda presenta ovviamente le sue peculiarità, ma si è rilevata una certa ricorrenza dell'associazione tra soddisfazione e identità (in tutte e quattro le aziende) e, in misura minore, tra organizzazione e stabilità (in due aziende su quattro).