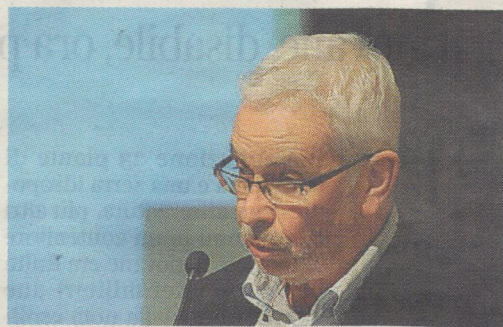


Personale «maturo», Rsa corre ai ripari

Povo, studiata una turnistica che venga incontro alle esigenze dei dipendenti

TRENTO Considerando le variabili dell'estensione dell'età pensionabile e del blocco del turn-over, l'equazione è presto fatta: il personale nel settore pubblico è sempre più vecchio. Un tema particolarmente sentito nel comparto delle aziende pubbliche di servizi alla persona. Alla casa di riposo Margherita Grazioli di Povo hanno preso il problema di petto, mettendo in campo in pochi mesi una serie strategie per affrontare il fenomeno, dalla personalizzazione dell'orario di lavoro al cambio di sequenza dei turni.

Dei 220 dipendenti dell'Ap-sp, infatti, il 54%, stando ai dati del 2015, ha più di cinquant'anni (il sistema delle case di riposo si attesta fra il 45 e il 50%) e si stima che possa raggiungere il 62% alla fine del



Organizzazione
Renzo Dori è il presidente dell'Ap-sp Margherita Grazioli di Povo (Rensi)

2021: «Da alcuni anni riscontriamo i primi segnali derivanti dall'innalzamento dell'età del personale — spiega il presidente Renzo Dori — dall'aumento delle assenze per malattie gravi alle limitazioni alle mansioni lavorative, alle richieste di congedi straordinari e permessi per l'assistenza a familiari anziani».

Ecco allora che nel mese di

aprile si costituisce un gruppo di lavoro aziendale sulla scorta di un progetto di ricerca coordinato dalla responsabile del personale Patty Rigatti e avviato nel 2015: quindici persone fra dipendenti e rappresentanti sindacali interni, il direttore Massimiliano Vario, la stessa Rigatti e un coordinatore infermieristico dell'Azienda sanitaria. Raccolte le esigenze

del personale (riguardanti principalmente la turnistica e la formazione), il gruppo formula le proposte operative: turni di lavoro personalizzati per dieci dipendenti con esenzioni notte, una nuova sequenza nei turni degli infermieri (due mattine, due pomeriggi, due riposi), il passaggio di un operatore socio sanitario dall'Rsa al Centro diurno selezionato premiando l'età anagrafica e l'anzianità più elevate o la presenza di limitazioni nella mansione.

Fra gli obiettivi per il 2018 l'introduzione di forme di part time verticale, la definizione di un modello di formazione a coppie (maturo/neo inserito) e la preparazione all'interno del gruppo di lavoro.

Erica Ferro

© RIPRODUZIONE RISERVATA