



WORKSHOP REGIONALE DI SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA **INVECCHIAMENTO ATTIVO**

23 GIUGNO 2023

REGIONE MARCHE – PALAZZO LI MADOU



SCUOLA DELLA PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE




“LAVORO PUBBLICO, POLITICHE PER INVECCHIAMENTO ATTIVO E AGE MANAGEMENT”

TIZIANA PASQUINI

DIRIGENTE AMMINISTRATIVO AMAP - REGIONE MARCHE

IN COLLABORAZIONE CON IL SETTORE SCUOLA DI FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLA PA

tiziana.pasquini@regione.marche.it



**LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE STA VIVENDO IN QUESTA
EPOCA UNA FASE DI RINNOVO GENERAZIONALE.
DOPO IL BLOCCO DELLE ASSUNZIONI (2008-2018) E DOPO LA
STAGIONE DEL COVID.19, IL PNRR... E LE ULTIME DIRETTIVE
DELLA FUNZIONE PUBBLICA E LE NUOVE NORME IN MATERIA DI
RAFFORZAMENTO DELLA PA:**

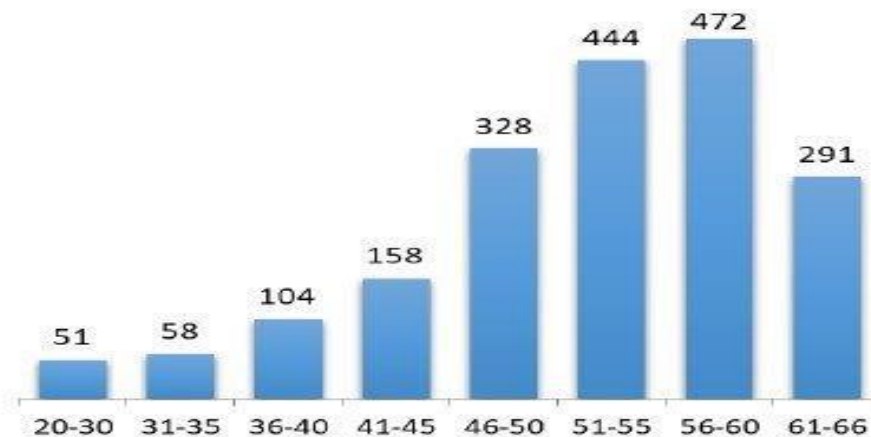
**SIAMO IN UNA FASE DI CRESCITA E SVILUPPO
QUANTITATIVO E QUALITATIVO !**

**IN TALE CONTESTO COME INCIDE IL FATTORE ETA'
NELL'AMBIENTE DI LAVORO?**

COME VA IL **FATTORE ETA'** NELLA **PA** ED IN PARTICOLARE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE DI DIMENSIONE REGIONALE?

REGIONE MARCHE AL 1.1.2023 **PERSONALE COMPARTO (SU N. 1906)**

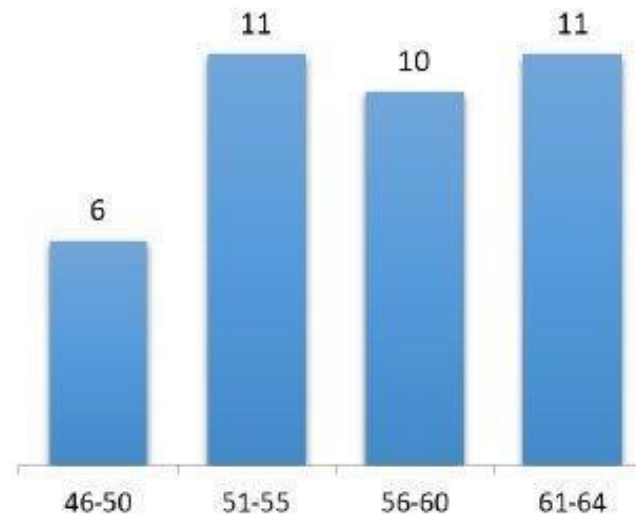
Per il personale del comparto a tempo indeterminato, la classe di età più consistente è quella tra i 56 e i 60 anni, immediatamente seguita dalla classe di età tra i 51 e i 55 anni.



QUAL E' IL **FATTORE ETA'** NELLA PA ED IN PARTICOLARE NELLE NOSTRE AMMINISTRAZIONI DI DIMENSIONE REGIONALE?

REGIONE MARCHE AL 1.1.2023 **PERSONALE DIRIGENTE (SU N. 38)**

Per il personale dirigenziale, le classi di età pi consistenti sono quelle tra 51 e 55 anni e tra 61 e 64 anni.



REGIONE MARCHE – RICAMBIO GENERAZIONALE 2022

LA GIUNTA REGIONALE MARCHE RILEVA AL PARI DI MOLTE ORGANIZZAZIONI CHE, NELL'ANNO **2022** IL **40%** DEL PERSONALE REGIONALE HA UN'ETA' SUPERIORE AI **55 ANNI** E CHE NEL **2023** VERRANNO COLLOCATE A RIPOSO N. **41** UNITA'- DI PERSONALE (PREVISIONE AL 1.1.2023) .

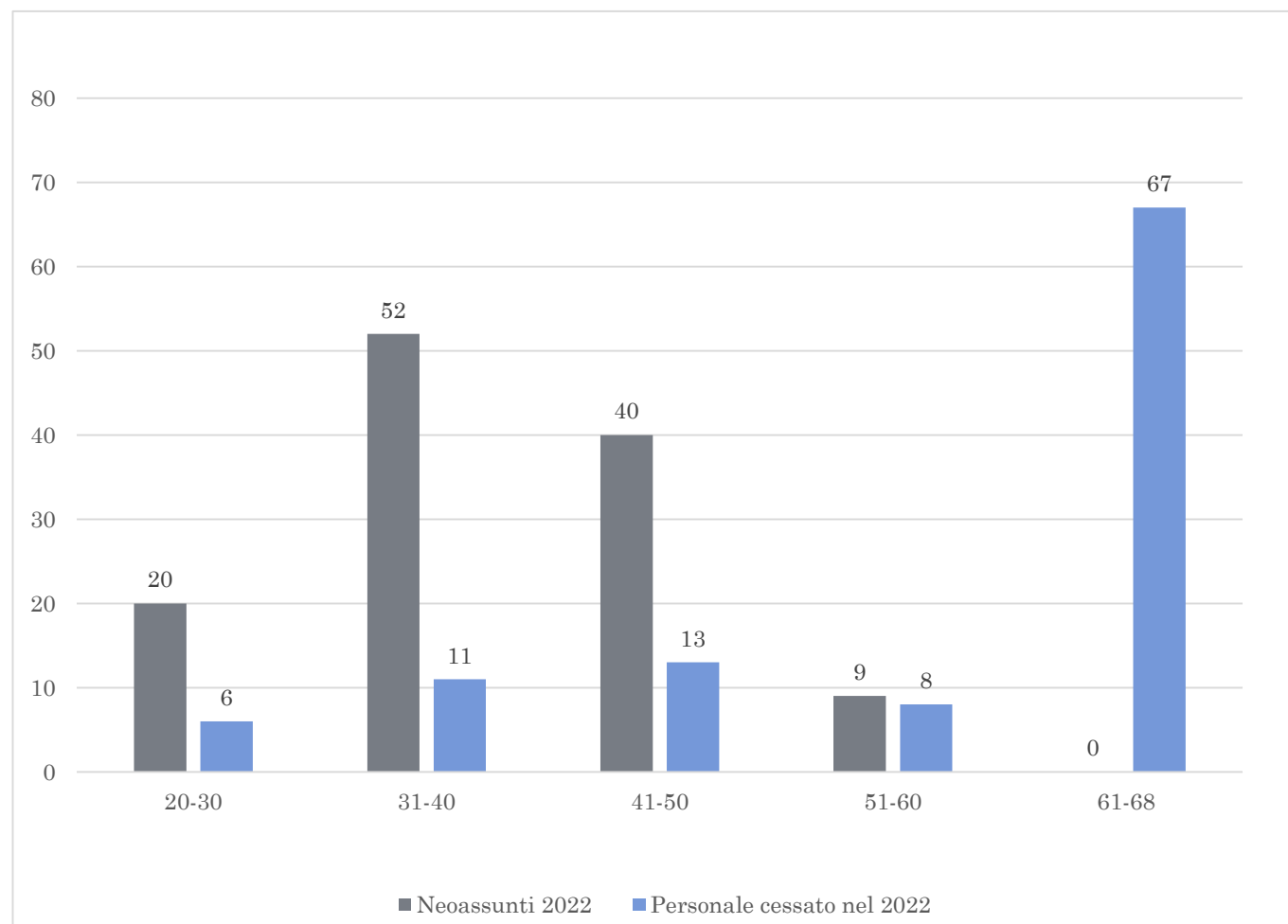
NEL **2022** RISULTANO **CESSATI N. 105** DIPENDENTI A FRONTE DI N. **121** NUOVI ASSUNTI.

Tabella -Ricambio generazionale, confronto tra l'età del personale nuovo assunto e quello cessato dal servizio nel 2022 (*)

Fasce di età	20-30	31-40	41-50	51-60	61-68
Neoassunti 2022	20	52	40	9	0
Personale cessato nel 2022	6	11	13	8	67

**Fonte DB Direzione Risorse Umane e Strumentali. Nel conteggio degli assunti è stato escluso il personale a assunto a tempo determinato, in distacco, in comando, in mobilità, stabilizzato e assunto a seguito di progressioni verticali. Nel totale del personale cessato non sono stati conteggiate le cessazioni per progressioni verticali.*

REGIONE MARCHE – RICAMBIO GENERAZIONALE 2022

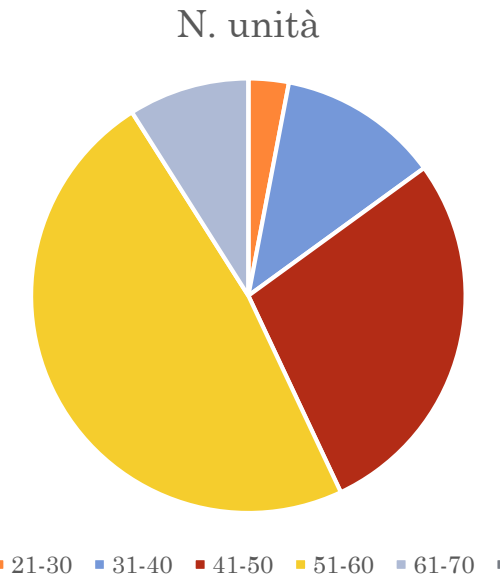


AGENZIA DELL'INNOVAZIONE AGROALIMENTARE E PESCA

CLASSI DI ETÀ' (AL 1.1.2023)

CLASSI DI ETÀ N. UNITÀ

21-30	3
31-40	12
41-50	28
51-60	48
61-70	9



**In un contesto dove abbiamo
da un lato :**

- l'allungamento della vita**
- l'innalzamento dell'eta' pensionabile,**

dall'altro :

- la diminuzione degli under 35 al lavoro**
- la denatalita'**

**Quindi e' sempre piu' importante gestire l'eta'
nelle organizzazioni .**

**E' necessario occuparsi nell'ambito del LAVORO,
sia PUBBLICO che PRIVATO,
delle iniziative aziendali**

**che puntano a valorizzare le differenze generazionali
= AGE MANAGEMENT**

La Regione Marche, con l'introduzione della L.r. N. 1 del 2019 che all' art. 14 prevede interventi per

- a) favorisce la ricerca di modalità graduali di uscita dal lavoro anche attraverso forme di impegno sociale e civile;**
- b) promuove il trasferimento di competenze ai lavoratori più giovani;**
- c) favorisce nelle aziende l'implementazione di iniziative volte a semplificare la contemporanea gestione dei compiti professionali con quelli di assistenza familiare ad anziani non autosufficienti.**



La **Regione Marche** cosa ha fatto:

Dopo la costituzione del Tavolo Tecnico IA, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha posto nel **2020 un obiettivo di Performance proprio sulla Filiera INVECCHIAMENTO ATTIVO**

 **in tutte le strutture si e' lavorato sul tema migliorando la consapevolezza sul tema**

 **la Direzione RU ha attivato un Progetto IL VALORE DELL'ESPERIENZA (2021)**



La Regione Marche cosa fara':

➔ Linee guida per i dirigenti per favorire lo scambio generazionale

➔ Il Settore SFV sta elaborando una nuova logica di Formazione dei Nuovi Assunti oltre alla formazione tecnica e soft skills, anche un “affiancamento dei dipendenti Senior”, per favorire il passaggio di esperienze e competenze specialistiche.

➔ Scuola di formazione della PA ha programmato eventi formativi rivolti agli Enti locali sull'IA

Se ... allarghiamo lo sguardo e ci concentriamo sulle Politiche mirate di gestione delle risorse umane nel panorama italiano Pubblico e Privato troviamo diverse tipologie di politiche:

- attività di **mentoring/coaching** per i neo-assunti;
- politiche di **engagement diversificate** a seconda della **generazione di appartenenza** (Generazione Z Gamers 19-26 anni; Generazione Y tra 27-41 anni Millennials; Generazione X tra i 42-58 anni).
- **iniziative per l'integrazione di culture e approcci diversi sulla base dell'età**, come il **team building**, che prevede attività formative volte a migliorare la coesione del **gruppo di lavoro**, o il **reverse coaching** (chiamato anche reverse mentoring), in cui **figure junior e senior imparano a vicenda nuove competenze.**

Non e' cosi' usuale che una PA faccia una politica aziendale di age management.

Non esistono best practice, perche' nell'Age M. le politiche devono essere personalizzate all'azienda.



Caso specifico di Age Management in Italia

SARAS azienda petrolifera

Piano di formazione **DIGITAL MICRO LEARNING**

mediante una piattaforma e' stato attivato un processo formativo molto breve realizzato da un gruppo **FOCAL POINT**, composti da giovani lavoratori.

I **Focal point** venivano **Validati** dal personale **SENIOR** con le loro competenze specialistiche.

Questo ha implementato le competenze digitali dei senior e aumentato i saperi specialisti degli junior.

CONCLUDENDO

I casi di scuola e le azioni attivate in Regione Marche, come PA, mostrano importanza di attivare NUOVE POLITICHE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, che sviluppino CAPACITA' TECNOLOGICHE, DIGITALI E ORGANIZZATIVE.

Occorre ripensare, in relazione al fattore ETA', i luoghi e le modalita' di lavoro, le abilita' che vanno sempre sviluppate e cio' avviene solo



favorendo gli scambi ed interazioni tra le diverse fasce di eta', consentendo il miglioramento dei dipendenti e delle loro performance

Grazie per l'attenzione !

