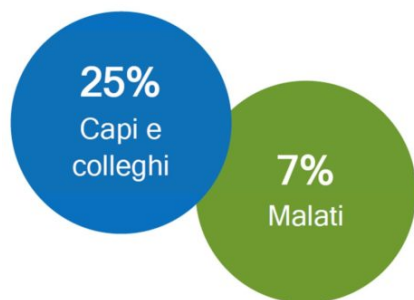


L'esperienza di lavoro dei collaboratori affetti da malattia cronica - Report MaCro@work Maggio 2020

Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, una delle sfide più importanti che i sistemi sanitari dovranno affrontare nel secolo in corso è rappresentata dal **peso crescente delle malattie croniche**. Fattori quali l'aumento della longevità, la "modernizzazione" degli stili di vita, la crescente esposizione a fattori di rischio, la capacità di allungare la sopravvivenza di malati cronici, non potranno che accrescere nel tempo il peso di questa sfida. **Sebbene vi sia una considerevole attenzione sull'impatto delle malattie croniche in una prospettiva epidemiologica e di sostenibilità della spesa sanitaria e previdenziale, del tutto insufficiente è la consapevolezza circa le implicazioni sulla sfera lavorativa, sia nella prospettiva del datore di lavoro sia in quella del lavoratore.**

Sempre di più le imprese devono farsi parte attiva in questo sistema di supporto, consentendo di **accrescere l'employability** dei malati cronici e di **creare ambienti di lavoro inclusivi** e in grado di garantire la valorizzazione di collaboratori che vedono inevitabilmente cambiare il proprio rapporto con il lavoro. Numerosi studi infatti dimostrano che **il lavoro diventa una risorsa preziosa durante la malattia**, consentendo di mantenere una vita attiva e produttiva e accrescendo la probabilità di andare incontro a un miglioramento della propria condizione di salute, fisica e mentale.



Fra capi e colleghi, 1 su 4 ritiene che per i lavoratori malati cronici la crescita professionale abbia una minore importanza. Fra i malati cronici, sono meno di 1 su 10 a pensarlo.

Ma affinché questo accada, è necessario **mettere a punto strategie efficaci per garantire un lavoro sostenibile**, prevenire inutili pensionamenti anticipati e, quando possibile, **estendere la vita lavorativa dei malati cronici**, generando vantaggi sia per le organizzazioni che per i lavoratori. Il progetto **MaCro@Work** nasce proprio con l'obiettivo di creare un **osservatorio** che aiuti le organizzazioni a **comprendere meglio le aspettative dei collaboratori affetti da malattie croniche e a rimuovere gli ostacoli che questi ultimi spesso si trovano a fronteggiare sul lavoro.**



Questo lavoro, inoltre, intende esplicitare l'impegno della **Fondazione Lavoroperlapersona** per **assicurare il proprio contributo sulla strada del conseguimento dell'obiettivo 8, Decent Work and Economic Growth, dell'agenda 2030 delle Nazioni Unite**, che ha individuato 17 *Sustainable Development Goals*. In particolare, questa ricerca intercetta i bisogni di una delle categorie più fragili, i lavoratori malati cronici, **individuando le aree di intervento culturale, organizzativo ed educativo per migliorare le loro condizioni di lavoro.**

I risultati di questo report si riferiscono ad un campione di 6.462 persone che lavorano in una grande multinazionale italiana. Di seguito le principali evidenze:



Oltre il **23% della popolazione attiva in Europa soffre di una malattia cronica**. Nel campione studiato, su 6.462 dipendenti che hanno partecipato alla survey, oltre 1.100 soffrono di una o più patologie croniche, con un'**incidenza del 17% sul totale dei dipendenti**.



Lavorare in un **ambiente inclusivo** aiuta le persone malate a ridurre lo stress. Tuttavia, l'esperienza dei collaboratori malati cronici è spesso lontana da questa situazione: nel nostro campione **1 su 10 dichiara di avere subito una qualche forma di discriminazione a causa della propria patologia sul lavoro**.



Nella percezione dei dipendenti malati cresce l'importanza attribuita al **work-life balance** e alla **sicurezza** del posto di lavoro, ma anche alla possibilità di svolgere un lavoro che offra occasioni di **soddisfazione**.



Sentirsi supportati da capi e colleghi rappresenta un'importante risorsa per quanti si trovano ad affrontare un periodo, talvolta particolarmente lungo, di fragilità fisica e psicologica.



Gli interventi che consentono di accrescere la flessibilità e di adattare il lavoro alle mutate esigenze/capacità del lavoratore sono gli strumenti più frequentemente utilizzati per **favorire l'inclusione e l'employability** dei collaboratori affetti da patologie croniche, ma l'implementazione di queste misure deve essere "su misura" per risultare efficace.



Permane una diffusa resistenza a **condividere informazioni** sul proprio stato di salute: **quasi 2 lavoratori malati cronici su 10 hanno timore a rivelare la propria patologia nel contesto di lavoro**.

Per citare questo report:

Gabrielli G., Innocenti L., Profili S., Sammarra A. (2020), *L'esperienza di lavoro dei collaboratori affetti da malattia cronica*, Edizioni Lavoroperlapersona, Offida
ISBN 9791280083012

Autori

Gabriele Gabrielli



Presidente del Comitato Scientifico del Centro di Ricerca EllePi, è ideatore e Presidente della Fondazione Lavoroperlapersona. Professore a contratto di Organizzazione e gestione delle risorse umane e di People management e Reward presso l'Università LUISS Guido Carli, è stato Direttore Risorse Umane e Organizzazione di grandi imprese pubbliche e private. Fa parte del Comitato Scientifico dell'AIDP, Associazione italiana per la Direzione del Personale. Giornalista-pubblicista, scrive per e-magazine e riviste di leadership, risorse umane e management. È direttore della Collana Lavoroperlapersona e co-direttore della Collana Persone, Reti, Lavori edita dalla Franco Angeli. autore di articoli, saggi e volumi sulla gestione risorse umane, leadership e relazioni di lavoro.

Laura Innocenti



Consulente e formatrice, collabora con People Management Lab Srl - Società Benefit ed è membro del Comitato Scientifico del Centro di Ricerca EllePi. Phd in Human Resource Management presso il King's College London. È Lecturer in LUISS Guido Carli dove insegna Organizzazione Aziendale e Comportamento Organizzativo. Ha lavorato per oltre dieci anni nella Direzione Risorse Umane di Telecom Italia e a collaborato come senior consultant per diverse società di consulenza. È autrice di articoli, saggi e libri sui temi dello HRM, clima organizzativo, engagement.

Silvia Profili



Professore Ordinario di Organizzazione Aziendale presso l'Università Europea di Roma, è membro del Comitato Scientifico del Centro di Ricerca EllePi. Ha conseguito il PhD in Direzione Aziendale presso l'Università degli Studi di Bologna. Co-fondatrice e Chair della HRM Track della European Academy of Management (EURAM). È stata visiting scholar presso Wharton School (University of Pennsylvania, USA), Thomas Jefferson University (USA), University of Cordoba (SP), University of Twente (NL), Carlos III University, Madrid. È autrice di libri e articoli scientifici di rilevanza internazionale sui temi dello human resource management e dell'age diversity.

Alessia Sammarra



Professoressa Ordinaria di Organizzazione Aziendale presso l'Università dell'Aquila, è membro del Comitato Scientifico del Centro di Ricerca EllePi e del Collegio dei Docenti del Dottorato di ricerca in Business and Behavioural Sciences dell'Università "G. d'Annunzio" Chieti-Pescara. È Programme Chair della Organizational Behavior SIG e co-fondatrice e Chair della HRM Track della European Academy of Management (EURAM). È stata Visiting Scholar presso University of Illinois at Urbana-Champaign (USA), University of Twente (Paesi Bassi), Universidad Carlos III de Madrid (Spagna). I suoi studi sono stati pubblicati in riviste accademiche e con case editrici nazionali e internazionali.