***Healthcare e diversity management***

Lavoro e salute nelle imprese del farmaco: la persona al centro

Roma, 7 marzo 2019

**Salute e Occupazione: la farmaceutica mette la Persona al centro**

Le imprese del farmaco hanno a cuore le persone. Tutte quelle che con i farmaci si curano e quelle che i farmaci li studiano, producono, distribuiscono.

Dal 2015 al 2017 l’industria farmaceutica ha aumentato più di tutti i settori il numero di addetti: +4,5% complessivamente rispetto al +1,3% del resto dell’industria. E anche nel 2018, con una crescita dell’1%, ha dato un contributo superiore alla media degli altri settori.

Così, grazie a oltre 6 mila assunzioni all’anno nell’ultimo triennio, per oltre la metà giovani, l’occupazione farmaceutica cresce da 5 anni consecutivamente e oggi conta 66 mila addetti, circa il 95% dei quali a tempo indeterminato.

**Cos’è la *Diversity* e perché è un valore per l’impresa**

Il concetto di *Diversity* racchiude in un unico termine la molteplicità delle differenze che esistono tra le persone da tutti i punti di vista, ad esempio per le differenze primarie (età, genere, etnia, ecc.) o per quelle secondarie (cultura, professione, reddito, salute ecc.).

La Società moderna è caratterizzata da livelli molto forti di personalizzazione, sia dal punto di vista degli stili di vita e di consumo (ad es. hi-tech, tempo libero…), sia da quello degli avanzamenti tecnologici e dell’innovazione che consentono di produrre beni e servizi che rispondono alle esigenze dei singoli individui. In particolare, per la farmaceutica, la cui Ricerca si muove ormai nell’ambito delle terapie personalizzate.

In tale contesto le imprese possono operare in maniera efficace solo sviluppando al proprio interno ambienti multidisciplinari che tengono conto di competenze e sensibilità diverse.

In tutti i settori e in particolare nella farmaceutica, la cui crescita è sempre più legata alla “contaminazione” tra discipline diverse e al modello di *open innovation*.

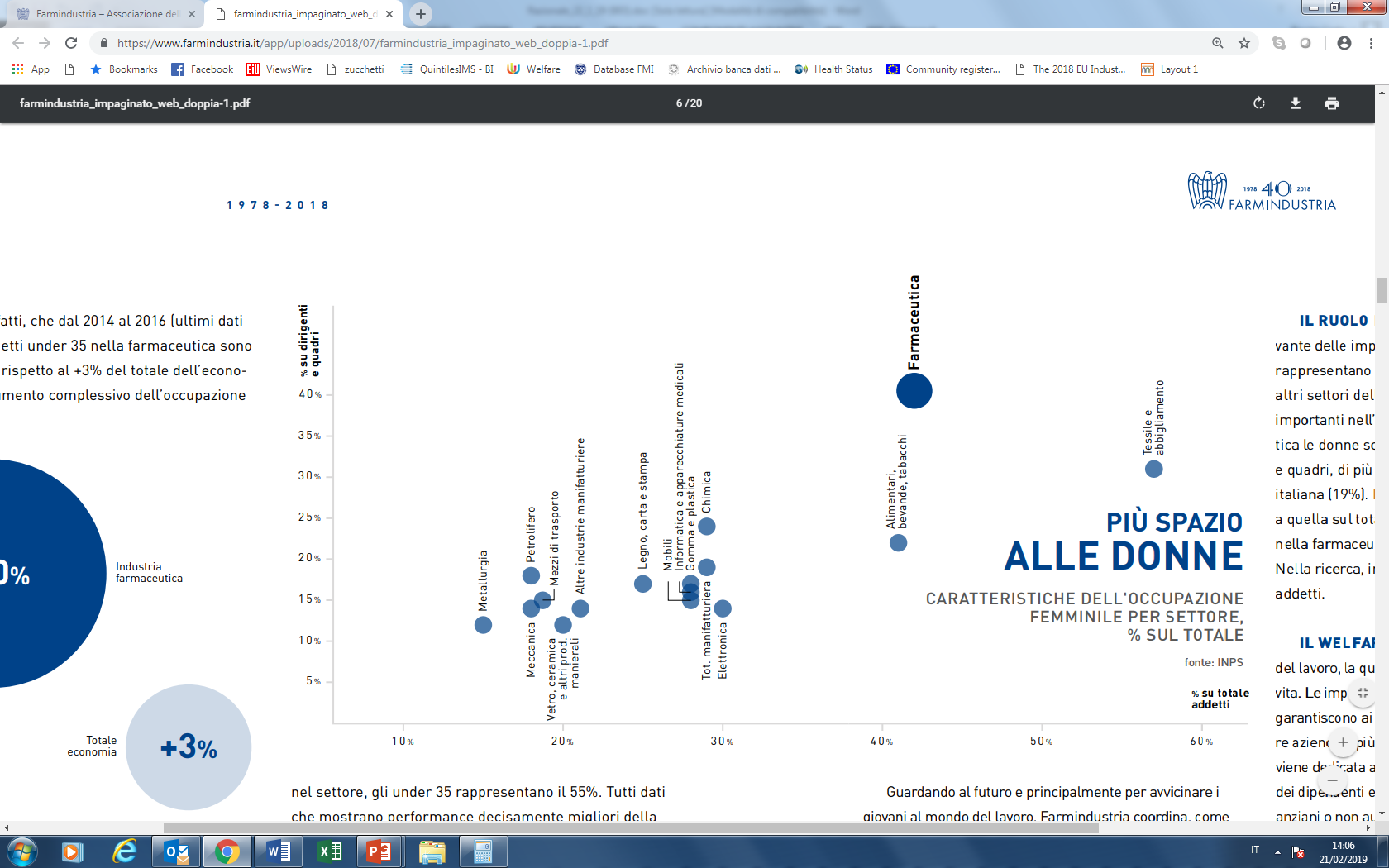
Per questo motivo la *Diversity* è valore strategico sul quale le imprese devono investire. Un valore che peraltro consente di attrarre, conservare e sviluppare la qualità delle Risorse Umane, che per la farmaceutica è il primo fattore di competitività segnalato dalle imprese del farmaco.

Il 90% degli addetti farmaceutici in Italia è laureato o diplomato, con livelli di produttività tra i più alti in Italia e in Europa, anche grazie a relazioni industriali innovative, partecipative e collaborative che sono un vero e proprio strumento per la crescita delle aziende.

**I numeri di un settore dove le Pari Opportunità sono già un dato di fatto**

Altra caratteristica rilevante delle imprese del settore è l’alta presenza di donne: rappresentano il 42% degli occupati, rispetto al 29% negli altri settori dell’industria, con ruoli importanti nell’organizzazione aziendale.

Nella farmaceutica le donne sono il 40% dei dirigenti e quadri, di più che in tutti gli altri settori dell’economia italiana (17%). Una quota sostanzialmente analoga a quella sul totale degli occupati, a dimostrazione che nella farmaceutica le pari opportunità sono già una realtà. E nella ricerca le donne sono addirittura più degli uomini: 52% degli addetti.

Perché la Ricerca farmaceutica ha bisogno di lungimiranza, fantasia e tenacia, doti tipiche delle donne.

**Un *welfare* moderno per la crescita delle persone e la loro qualità di vita e salute**

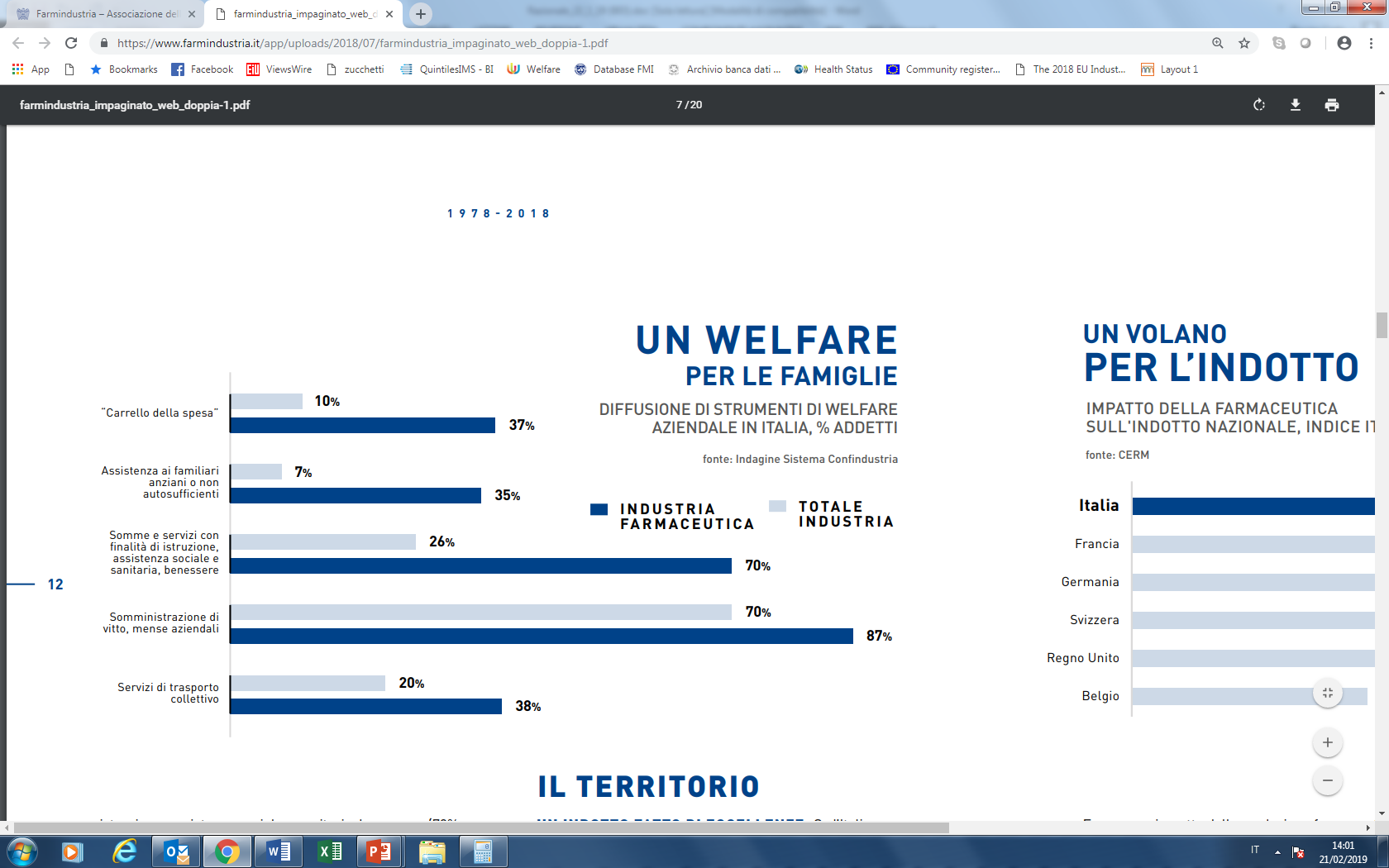
Produttività, qualità del lavoro, qualità della vita e salute sono fortemente interconnesse.

Le imprese farmaceutiche lo sanno bene e per questo garantiscono ai loro dipendenti una delle offerte di *welfare* aziendale più moderne ed efficaci.

Grande attenzione viene dedicata alla conciliazione vita-lavoro, al benessere dei dipendenti e dei loro familiari, all’assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti (in un’ottica di long term care), ai servizi di assistenza sociale e sanitaria, alle campagne di prevenzione, agli screening, alla promozione del benessere psico-fisico e degli stili di vita.

Il confronto col resto dell’industria nazionale dimostra il ruolo delle imprese del farmaco da questo punto di vista. Si va da servizi basilari come il trasporto collettivo (disponibile per il 38% degli addetti farmaceutici; il 20% negli altri settori), alle mense aziendali (87% contro il 70%), fino ai *voucher* e ai servizi per istruzione, assistenza sociale e sanitaria, benessere (70% a fronte del 26%) o all’assistenza per familiari anziani o non autosufficienti (35% rispetto al 7%).

La responsabilità sociale delle imprese del farmaco accompagna concretamente tutta la vita dei suoi dipendenti. Il *welfare* aziendale diventa così un fattore produttivo strategico e irrinunciabile.



***Diversity* applicata alla salute: una nuova frontiera di *Welfare* e Responsabilità Sociale**

Le imprese del farmaco sono già all’avanguardia per un *welfare* moderno e inclusivo, che soddisfa i bisogni dei dipendenti. I trend socio-demografici e l’innovazione in medicina rendono ora importante estendere il concetto di *welfare* con percorsi di formazione sulle tematiche legate alla salute, dei dipendenti e dei loro cari.

Un percorso che si muove nell’ambito del *Diversity Management*, ossia l’insieme di attività per valorizzare la diversità all’interno degli ambienti di lavoro, rispondendo alle differenti esigenze delle persone che lavorano.

L’industria farmaceutica produce salute e per questo è particolarmente sensibile a interventi che accrescono la consapevolezza e le conoscenze sulle cure, sia rispetto alla prevenzione sia all’assistenza, con particolare riferimento ai soggetti *caregiver*, solitamente donne.

Misure che si caratterizzano sempre per la loro concretezza.

**Un protocollo per la *Diversity* nella Salute**

Per questo Farmindustria insieme ad Assogenerici firmerà il 7 marzo con la SIML (Società Italiana di Medicina del Lavoro) un protocollo per rendere l’obbligo della sorveglianza sanitaria (ovvero il rapporto tra medici del lavoro e dipendenti) un momento qualificante per dare ai lavoratori elementi di conoscenza, per aiutarli a soddisfare la propria domanda di salute.

In questo modo, facendo leva sul ruolo dei medici del lavoro, che per legge sono presenti in azienda, con grande concretezza e senso pratico si utilizza uno strumento già a disposizione delle aziende per favorire politiche di prevenzione e informazione sulla salute.

Un passo importante che consentirà di trasformare un rapporto obbligatorio e potenzialmente “burocratico” in un rapporto fruttuoso per la formazione dei dipendenti delle imprese farmaceutiche sulla prevenzione e la gestione della cura.

Formare i 66 mila addetti farmaceutici a migliori stili di vita significa dare messaggi che raggiungono 200 mila persone, solo considerando i loro famigliari.

Un meccanismo per cui l’industria farmaceutica vuole indicare una *best practice*, per fare leva sui 12 milioni di contatti che i medici del lavoro hanno con i lavoratori di tutti i settori.

Un volano di informazione e conoscenza che vede come figura chiave la donna, spesso “manager della salute” della famiglia e che rappresenta un investimento anche per la sostenibilità della spesa sanitaria. Perché persone più consapevoli ricorrono in modo più appropriato, e spesso anche più economico, alle prestazioni sanitarie e con stili di vita più attenti alla salute possono evitare l’insorgere di malattie o la loro degenerazione.

In linea con il paradigma della Salute di Precisione, un modello basato sulla continuità tra prevenzione, diagnosi, cura, riabilitazione, nel quale il Paziente è sempre più un *partner* insostituibile per il sistema della salute e per la gestione responsabile delle terapie.

Quello con Farmindustria e Assogenerici è il primo protocollo con il quale la SIML dà seguito a quello già sottoscritto con il Ministero della Salute sul miglioramento dello stato di salute dei lavoratori.

La collaborazione con i medici del lavoro consentirà, d’intesa con le Aziende, di promuovere, anche in ulteriori momenti rispetto agli obblighi di sorveglianza sanitaria, azioni di formazione, informazione e progettualità finalizzate all’accrescimento delle conoscenze per ridurre le disuguaglianze di salute, con particolare riguardo a:

* Informazione, formazione, prevenzione, gestione e valutazione di malattie croniche non trasmissibili;
* Promozione e supporto attivo all’adesione alle attività di *screening*;
* Promozione, supporto attivo e valutazione di corretti stili di vita;
* Informazione e formazione sul corretto utilizzo dei farmaci;
* Informazione, formazione, prevenzione, gestione e valutazione relativamente al fenomeno dell’antibiotico resistenza;
* Informazione, formazione, gestione, valutazione e implementazione delle altre attività di prevenzione.