



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

Welfare aziendale e misure di conciliazione vita-lavoro: come sostenere chi si prende cura

Franca Maino

Università degli Studi di Milano e Percorsi di secondo welfare

FESTIVAL DELLA CULTURA TECNICA 2022

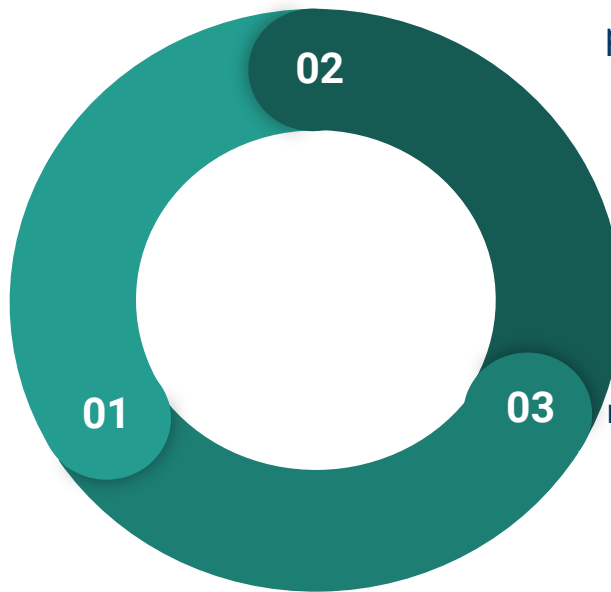
Ciclo di incontri su “Lavorare stanca? Quale dignità in quale lavoro per crescere insieme”

“Il lavoro non riconosciuto”

Bologna, 17 novembre 2022 | 15.00-17.30

La sfida dell'invecchiamento

Aumento della popolazione anziana
Tra il 2040 e il 2060 gli anziani raggiungeranno il 33% (attualmente è il 23%) del totale della popolazione (1 cittadino su 3)



Anziani sempre più dipendenti...
Vivere più a lungo non significa vivere più sani (il 31% degli over 65 anni è non autosufficiente, il 27% in Europa)

... e soli
Crescente contrazione delle famiglie più numerose, aumento delle famiglie monocomponenti e monogenitoriali e delle famiglie composte da coppie di anziani o anziani soli →
povertà relazionale (esacerbata dalla pandemia da Covid-19)

L'altra faccia dell'invecchiamento: i caregiver

- Un fenomeno apparentemente “invisibile”, ma in realtà molto diffuso e in crescita
- Sono figure che nell'**ambito familiare**, a **titolo gratuito**, si prendono cura con impegno e in maniera continuativa di un congiunto non autosufficiente, sempre più spesso di un anziano
- Il caregiving riguarda soprattutto le **donne** che rappresentano in Italia circa il **71% dei caregiver familiari** e contribuiscono giornalmente al mantenimento psico-fisico dei propri genitori (67,2%), coniugi o compagni (7,5%), figli e figlie (18,8%), sottraendo tempo alle proprie attività per fornire assistenza e cure alle persone non autosufficienti, rinunciando anche a ruoli e posizioni lavorative di rilievo (Database Istat)
- **Famiglie e caregiver necessitano e cercano forme di supporto**

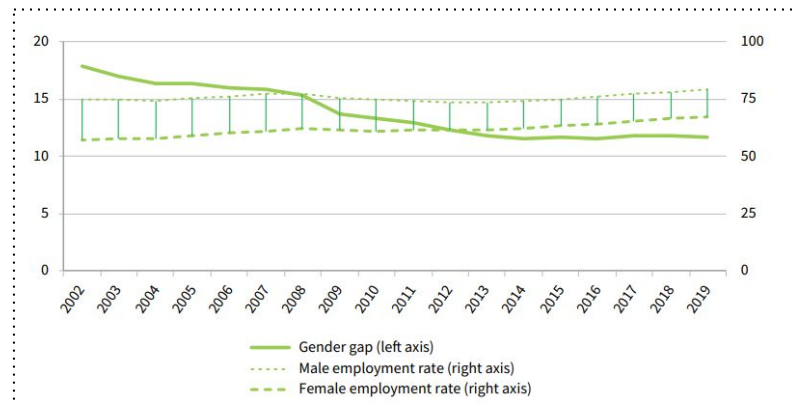
I caregiver .. qualche dato ulteriore /1

- Secondo un'indagine ISTAT nel 2018 erano complessivamente **12 milioni 746 mila** le persone tra i **18 e i 64 anni** (34,6% della popolazione) che si prendevano cura di figli oppure di parenti malati, disabili o anziani
- In particolare sono **2 milioni e 827 mila** le persone che si prendono cura di familiari con più di 15 anni non autosufficienti
- La **pandemia** ha determinato una crescita delle necessità di assistenza dei congiunti con disabilità e di conseguenza il **carico assistenziale dei caregiver è aumentato** e la gestione si è fatta più complessa
- I caregiver con un'occupazione si sono trovati a dover gestire con **fatica crescente i tempi lavorativi** e, in molti casi, dover seguire i figli e insieme un familiare non autosufficiente, con serie difficoltà nella conciliazione vita-lavoro
- I **bisogni di cure** espressi dagli anziani spingono i caregiver a chiedere, a loro volta, maggiori aiuti e il **welfare aziendale** può offrire un supporto importante nell'individuazione e nella fornitura di **servizi di cure e supporto** per entrambi (con ricadute positive su entrambi i target)

I caregiver .. qualche dato ulteriore /2

- Nel 2021, **quasi una donna su tre** non occupata ha dichiarato che ciò era dovuto a responsabilità di cura (9% per gli uomini)
- Nel 2020, **una donna su quattro** (26%) lavorava a tempo parziale per responsabilità di cura (6% per gli uomini)
- **Sei donne occupate su 10** hanno subito qualche cambiamento nell'occupazione a causa delle responsabilità di cura dei figli (17% per gli uomini).

Le caratteristiche dell'occupazione femminile, condizionate da responsabilità di assistenza informale, determinano una parte consistente del **divario retributivo di genere** (Fonte: EIGE, 2022; Eurofound 2021).



Quali risposte da imprese e welfare aziendale?

- **Aziende possono avere un ruolo strategico** nel supportare famiglie e lavoratori caregiver (come dimostrato durante l'emergenza sanitaria del biennio 2020-2021)
- Secondo **Welfare Index PMI** tra le imprese che fanno welfare le misure per il sostegno alla famiglia (figli e anziani) sono aumentate dal 17,7% al 26,6% tra il 2017 e il 2021. Secondo **Confindustria** le aziende associate che erogano servizi e prestazioni per l'assistenza a familiari anziani/non autosufficienti sono il 3%
- Diverse aziende hanno **riformulato le proprie strategie di WA** per includere proprio misure di sostegno per i dipendenti caregiver
- Disponibili evidenze che il WA mette sempre più al centro l'equilibrio tra vita lavorativa e personale, favorendo le esigenze dei dipendenti e delle loro famiglie => impresa come **"caring company"**, attenta ai bisogni dei propri dipendenti, impegnata nel miglioramento del loro **benessere**, per incrementarne fiducia, motivazione e produttività, anche in sfere poco tradizionali e meno presidiate dal welfare pubblico ma anche dallo stesso WA => es. **servizi per i caregiver**
- **In crescita le imprese** che vogliono integrare i loro piani di welfare con iniziative dedicate alle persone che si prendono cura di qualcun altro e **in crescita i provider specializzati** nel fornire queste risposte

WA per i caregiver: i buchi da colmare

Le imprese, con il welfare aziendale, possono mettere **a disposizione di lavoratori/trici caregiver** servizi e benefit per sostenerli nella quotidianità, con forti impatti sul work-life balance e sul loro benessere, tenendo conto della/del:

- crescita consistente dei bisogni di cura e assistenza delle persone
- centralità che rivestono **flessibilità e qualità** nell'area del caring
- scarsa consapevolezza dei problemi e della prevalenza di un welfare “fai-da-te”
- disorientamento rispetto alle possibilità e ai servizi esistenti, tra pubblico e privato
- (ancora) modesta integrazione tra welfare pubblico e welfare aziendale

WA per i caregiver: quali servizi?

- **Supporto alle famiglie nella ricerca e selezione personalizzata di assistenti familiari**, fornendo anche l'analisi dei bisogni e del contesto e la definizione di soluzioni con contatto diretto con i/le potenziali assistenti
- **Sportelli psicologici**: consulenza erogata da professionisti, ove possibile impegnati all'interno dei servizi sociali del territorio, per affrontare momenti di difficoltà psicologica (tensioni personali, periodi di demotivazione o stress, stati di disagio e di crisi)
- Voucher (digitali) di assistenza e cura dei familiari anziani per sostenere i costi dei **servizi di badantato, prestazioni fisioterapiche o infermieristiche, case di cura e assistenza domiciliare, assistenti e professionisti specializzati**. Con i voucher i provider offrono accesso a **strutture** convenzionate dell'intero territorio nazionale (in alcuni casi con possibilità di **convenzionamento on demand**)
- **Rimborsi** delle spese sostenute per l'assistenza e la cura di un familiare anziano e/o non autosufficiente
- **Momenti di formazione e sensibilizzazione** rivolti ai caregiver finalizzati a orientarli nelle loro necessità, tra cui servizi per divulgare informazioni utili come newsletter, webinar, podcast ... In molti casi sono proprio professionisti come OSS, educatori, psicologi, psicoterapeuti e pedagogisti (che quotidianamente lavorano all'interno dei servizi educativi e socio-assistenziali) ad essere coinvolti
- **Care Manager Aziendale**: professionista che conosce il tessuto sociale e opera nel coordinamento dei servizi alla persona; si occupa di inquadrare i bisogni del lavoratore e dei suoi familiari e consigliare i servizi più adatti; fornisce un servizio di **accompagnamento personalizzato** per facilitare il "contatto" con i servizi socio-assistenziali del territorio pubblici e privati

Perché servono nuove figure professionali?

- Le organizzazioni sono in cerca di profili con **competenze trasversali** che sappiano:
 - dialogare con cittadini, famiglie, lavoratori/trici, coglierne le necessità e individuare le risposte più appropriate
 - supportarle nel processo di costruzione degli interventi di welfare (adattandoli ai fabbisogni del target di riferimento)
 - mantenere uno sguardo sul territorio di interesse per favorire risposte integrate
- Necessarie **specifiche competenze** che vanno dall'ascolto all'analisi dei bisogni, fino alla progettazione, realizzazione e valutazione degli interventi di welfare aziendale territoriale
- Al **Care Manager Aziendale** si richiede di saper:
 - strutturare pacchetti di servizi coerenti con i bisogni della popolazione (non basta saper selezionare pacchetti preconfezionati offerti dai provider di WA)
 - seguire dall'inizio alla fine il percorso necessario per rendere efficaci gli interventi
 - muoversi tra i servizi messi a disposizione dal pubblico e dal privato, essere in grado di trovarne di nuovi e immaginare **sinergie inedite** per individuare le soluzioni migliori per “vincere” la sfida dell'invecchiamento
 - valorizzare la dimensione territoriale, **tessendo reti (e, ove possibile, filiere) locali** che includano diversi attori: ETS, parti sociali, enti bilaterali, imprese sociali, associazioni, enti pubblici e attività commerciali.

Dal WA delle grandi aziende al WA territoriale

Ancora ampia **diffusione del welfare aziendale** “a macchia di leopardo”

Il welfare aziendale tende infatti...

- ad essere più diffuso al **Nord** che al **Sud**
- ad affermarsi con intensità variabile nei diversi **settori produttivi**
- a rispondere alle **aree di bisogno** già più consolidate (salute e previdenza)
- a concentrarsi nelle **multinazionali**...
- ... e, soprattutto, nelle **grandi imprese**

RISCHIO DI (aumento della) DUALIZZAZIONE tra GRANDI e MICRO-PICCOLE-MEDIE IMPRESE e tra AREE TERRITORIALI



Quali ostacoli al welfare aziendale per le micro, piccole e medie imprese?

- **Scarsa conoscenza del tema**
- **Scarsa disponibilità di tempo**
- **Assenza di specializzazione funzionale**
- **Assenza di rappresentanze sindacali**
- **Assenza di economie di scala**
- **(Percezione di) alti costi...**
- **...e di eccessiva complessità normativa**

Perchè occuparsi dei caregiver con il WA territoriale?

- Sostegno ai caregiver rappresenta un esempio di come nel campo del welfare aziendale la predisposizione di servizi – anche riguardanti la consulenza e l’orientamento di lavoratori/trici – sia sempre più cruciale e richiesto ...
- ... Tuttavia sono ancora tante le aziende che si “limitano” a proporre prevalentemente *fringe benefit* nei loro piani welfare per consentire di acquistare beni presso grandi catene di negozi
- WA genera un chiaro impatto sociale quando integrare il welfare pubblico, fornendo risposte concrete ai nuovi bisogni sociali, come ad esempio la conciliazione vita-lavoro e il **supporto ai caregiver**, che mettono “al centro” un **servizio vero e proprio**
- La **cooperazione sociale** ha tutte le competenze per investire nella fornitura di servizi nel campo del welfare aziendale e nell’**area del supporto ai caregiver** => generando un’opportunità per rinnovarsi e ibridarsi, ampliare l’offerta di servizi, creare occupazione e ridurre la sua dipendenza dall’attore pubblico

Il welfare aziendale: questioni aperte guardando anche al mondo dei caregiver



Welfare come nuova materia di redesign dei servizi

- Welfare come nuova **leva strategica di gestione aziendale**
- Welfare come leva per i sindacati per garantire forme di **protezione** a lavoratori/trici e **rivitalizzare la propria funzione di rappresentanza**
- **Allargamento del concetto di welfare**: orario, lavoro agile, ma sempre più servizi, anche per i **caregiver**

La scommessa di imprese e lavoratori può funzionare solo se l'offerta di welfare si allinea ai bisogni e investe sulle reti

- Centralità della funzione di **lettura dei bisogni** / processi partecipati di **costruzione dell'offerta**
- **Garanzia della qualità dei servizi**
- Importanza dell'**orientamento**: non limitarsi alla piattaforme di WA
→ **Ruolo strategico del TS come fornitore, intermediario e per l'accompagnamento**

...evitando di...

- **Escludere** porzioni consistenti del MdL e del tessuto produttivo
- Svilire il welfare a mera **riduzione del cuneo fiscale** sotto altre forme

PEDS e Direttiva UE 2019/1158 su *work-life balance*

- **Pilastro europeo dei diritti sociali:** 20 principi, tra cui...
 - **9. Equilibrio tra attività professionale e vita familiare**
 - **18. Assistenza a lungo termine.** i genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a un congedo appropriato, modalità di lavoro flessibili e accesso a servizi di assistenza. Gli uomini e le donne hanno pari accesso ai congedi speciali al fine di adempiere le loro responsabilità di assistenza e sono incoraggiati a usufruirne in modo equilibrato
- **Direttiva (UE) 2019/1158**, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, abroga la precedente direttiva 2010/18/UE del Consiglio
 - **congedo per i prestatori di assistenza:** I lavoratori che assistono familiari bisognosi di assistenza o sostegno a causa di un grave motivo di salute possono usufruire di 5 giorni lavorativi all'anno. Le condizioni possono variare tra gli Stati membri, includendo ad esempio l'approvazione del congedo caso per caso o l'introduzione di criteri aggiuntivi.

Strategia Europea per l'Assistenza

Obiettivo della Strategia Europea per l'Assistenza (2022)

- Miglioramento della situazione per i prestatori e per i beneficiari di assistenza attraverso un ampliamento dei servizi di assistenza per soddisfare le esigenze di assistenza attuali e future.
- Promuovere accesso a servizi di qualità, accessibili e a costi sostenibili, nonché migliorare le condizioni di lavoro e l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i prestatori di assistenza.
- Contribuire al raggiungimento degli obiettivi in termini di occupazione femminile stabiliti a Porto durante il Summit Sociale.

Iniziative future nel quadro della strategia europea

La Commissione intende intervenire per migliorare le condizioni di lavoro nel sistema dell'assistenza.

La Commissione intende intervenire per un migliore equilibrio tra responsabilità professionali e di assistenza, attraverso:

- il quadro di monitoraggio elaborato dal Comitato per l'occupazione e da quello per la protezione sociale sulla fruizione di congedi familiari e modalità flessibili di gestione dell'orario lavorativo
- avviare una campagna di sensibilizzazione sui nuovi diritti concessi dalla Direttiva WLB.

Una azione sarà lanciata per migliorare la raccolta e analisi dei dati relativi all'assistenza a lungo termine.

Schema di DDL Delega: punti di forza e di debolezza

Approvazione della Legge Delega conclude un intenso periodo di elaborazione.

Vengono recepite numerose proposte del **Patto**:



Patto per un
nuovo welfare
sulla non
autosufficienza

- governance e regolazione del sistema => introduzione del **Sistema Nazionale Assistenza Anziani, riforma e semplificazione delle valutazioni della condizione degli anziani e integrazione tra Ambiti e Distretti a livello territoriale**
- interventi => riforma della **domiciliarità** che prevede la realizzazione di interventi multiprofessionali (sociali e sanitari) integrati e di durata adeguata nel tempo, introduzione della **prestazione universale per la non autosufficienza** graduata in base al bisogno assistenziale e con la possibilità di scelta tra trasferimento monetario e opzione servizi, **introduzione di specifiche misure rivolte ai caregiver familiari per sostenere il miglioramento delle loro condizioni di vita**

Manca un progetto per il rafforzamento dei servizi residenziali, è insufficiente l'attenzione posta alla tutela e alle garanzie per le assistenti familiari e non si menziona il secondo pilastro LTC

DDL Delega è una buona base: è un primo traguardo, non la meta

Due sfide impegnative attendono il nuovo Governo e il Parlamento:

introdurre i miglioramenti necessari e stanziare i fondi che servono per dare concretezza alla riforma.

Opportunità/sfide per accompagnare il cambiamento

- **Digitalizzazione e crescente attenzione alle piattaforme** => bisogno di accompagnamento strategico oltre che tecnico-operativo su uso dei dati, creazione di un sistema della conoscenza e “platform welfare”
- **Persone/bisogni al centro** => decodificare i (nuovi) bisogni e intercettare aree scoperte per aprire nuovi spazi di intervento e co-progettare nuovi servizi oltre che di rigenerazione dei legami sociali
- **Ibridazione tra profit e non profit** (non più solo pubblico ma anche interlocuzione non profit e mercato) => superare una serie di resistenze che vedono ancora contrapposti questi due mondi per ripensare la filiera dei servizi e contribuire all'infrastrutturazione del welfare
- **PNRR e riforma della LTC** => co-programmazione e co-progettazione + ridefinizione dell'offerta dei servizi, prestando attenzione a integrazione, qualità, sostenibilità e solidarietà

Grazie per l'attenzione!

Franca Maino - franca.maino@unimi.it



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

Sede legale

Via Melchiorre Gioia, 82
20125, Milano

Sede istituzionale

Dip.to di Scienze Sociali e Politiche
Università degli Studi di Milano
Via Conservatorio, 7
20122 Milano



www.secondowelfare.it



info@secondowelfare.it



Percorsi di secondo welfare è sostenuto da



Fondazione
Compagnia
di San Paolo



Fondazione
Cassa di Risparmio
di Padova e Rovigo



FONDAZIONE
Unipolis



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

CORRIERE DELLA SERA