

# Caregiver lavoratori

---

## L'indagine



associazione  
DE BANFIELD

CASA  
VIOLA  
DE BANFIELD



## Christina Sponza

---

**Executive Master in Business Administration** all'università di Udine. Laureata in architettura a Venezia, esperta in eliminazione delle barriere architettoniche. Consulente aziendale, si occupa di **inclusività e progettazione inclusiva**. Membro del **Centre for Universal Design Australia**. Rappresentante della **associazione de Banfield** al **European Institute for Design and Disability (EIDD) – Design for All Europe**.

## Associazione de Banfield

---

L'Associazione è stata fondata a Trieste nel 1988 da Maria Luisa de Banfield, in onore del padre Goffredo, e **offre gratuitamente sostegno e ascolto agli anziani non autosufficienti e ai loro caregiver** (ovvero le persone che se ne prendono cura).

L'obiettivo principale della de Banfield è quello di migliorare la qualità di vita dell'anziano fragile affinché possa **rimanere al proprio domicilio**.

**CasaViola** è nata nel 2016 come centro di riferimento per i caregiver.

### Servizi e aree di intervento:

- consulenza socio-sanitaria;
- prestito ausili sanitari;
- informazione di carattere generale;
- supporto a domicilio;
- formazione;
- sostegno psicologico;
- attività di benessere.

A questi servizi si aggiungono numerose iniziative culturali per sensibilizzare le persone sull'invecchiamento, la domiciliarità e la demenza.

## Caregiver lavoratori

---

In questo contesto ci riferiamo ai **caregiver informali o familiari** (quindi non ai caregiver professionali come oss, badanti, ecc.).

Non esiste un termine italiano sufficientemente incisivo per i caregiver familiari anche se talvolta si utilizza **curacari**.

Con i termini **caregiver lavoratori** o **lavoratori caregiver** intendiamo i caregiver familiari che siano nella condizione di essere anche lavoratori.

**Il caregiver è letteralmente “colui che si prende cura”** - da un punto di vista fisico, emotivo e psicologico - solitamente di una persona con malattia cronica o disabilità.

È un ruolo che richiede sollecitudine, organizzazione, impegno, spesso sacrificio e fatica, **con ricadute di frequente negative sulla vita privata e quella lavorativa** nel caso dei caregiver informali.

## Le stime

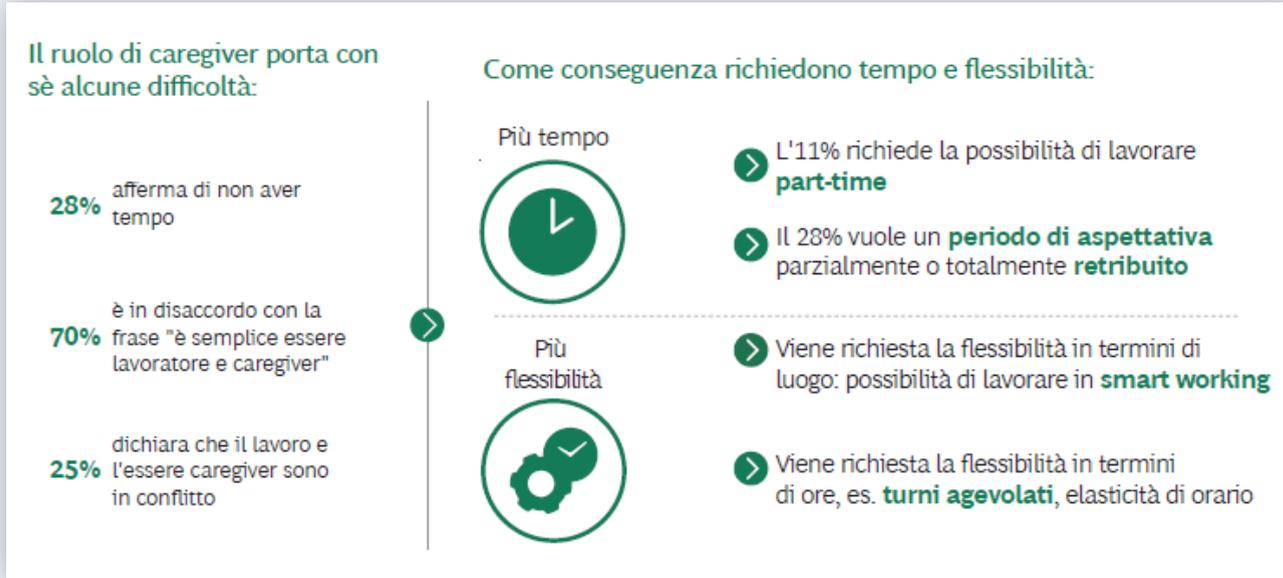
---

Dati Istat stimano che più di un terzo della popolazione italiana in età lavorativa (nella maggior parte dei casi donne) si prende cura di figli minori di 15 anni o di parenti malati, disabili o anziani.

“La **conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare** – si legge nel report Istat del 18 novembre 2019 – risulta **difficoltosa** per più di un terzo degli occupati (35,1%) con responsabilità di cura nei confronti di figli” inoltre “ha almeno un problema di conciliazione quasi il 42% di coloro che devono prendersi contemporaneamente cura di figli minori di 15 anni e di familiari non autosufficienti, e il 34,4% di coloro che hanno solo responsabilità di cura verso familiari disabili, malati o anziani”.

Un'indagine congiunta, datata giugno 2022, della società benefit Jointly e della società di consulenza BCG su oltre 12mila dipendenti aziendali italiani rileva che **il numero dei caregiver lavoratori è in costante aumento** e che **più della metà di essi accusa difficoltà nel conciliare il lavoro con il compito di cura**, anche con ripercussioni a livello psicologico.

# I lavoratori caregiver in Italia



I caregiver subiscono un impatto in termini di **carico mentale e mancanza di tempo** che si ripercuote sulla vita professionale (il 44% vorrebbe avere un sostegno psicologico).

Da ricerca BCG – Jointly su oltre 12mila dipendenti aziendali:

- Problema invisibile, **difficoltà a rivelare la propria condizione.**

- I **servizi delle aziende** per lo più sconosciuti o considerati poco utili.

- Il **welfare aziendale** viene sfruttato solo dal 3% degli intervistati, nonostante la possibilità di accedere, almeno in teoria, a un ampio portafoglio di servizi.

- Prioritari per i caregiver intervistati: gestione del tempo e aspetto finanziario.

## L'indagine

L'Associazione de Banfield, con il sostegno di Federsanità Anci FVG, del Consiglio del Friuli Venezia Giulia dell'Ordine degli Psicologi, Cisl Fvg, Cgil Trieste, Fnp Cisl Fvg, Fnp Cisl TS-GO, Uilp Fvg, la Commissione Pari Opportunità del Comune di Trieste, il coordinamento pari opportunità della Uil Fvg, Aidda FVG, Ires FVG, Ergon Stp, Coram Imprese, il Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali, Matematiche e Statistiche "Bruno de Finetti" (DEAMS) dell'Università degli Studi di Trieste, il Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università degli Studi di Udine e con il patrocinio dell'Università degli Studi di Udine, sta conducendo uno [studio sulla condizione e i bisogni dei caregiver lavoratori.](#)

## Adesioni all'indagine

---

Ocean Srl - Ergon Stp - IAL FVG  
Caf Cisl - Cisl FVG  
CTS (Composite Technical Systems Spa)  
Gruppo Pragma Srl - The Office Srl  
Esteco Spa - CDA di Cattelan Srl  
Regione autonoma Friuli Venezia Giulia  
Monticolo&Foti - Insiel Spa  
Salus Policlinico Triestino Spa  
Comune di Trieste - Coram Imprese

Un'indagine per **comprendere** meglio i **bisogni** e i **vissuti** del prendersi cura **individuando le difficoltà e le necessità dei caregiver che lavorano** e che devono dividersi tra compiti di cura, obiettivi professionali e vita privata.

## Le domande che ci muovono

---

**Come datore di lavoro**, sono consapevole di quanti miei dipendenti si trovano nella condizione di essere caregiver, non necessariamente riconosciuti dalla legge 104? Quanti sono costretti a chiedere ore di permesso o ferie per dare assistenza a una persona non pienamente autosufficiente? Quanto può influire questo compito di cura sul rendimento lavorativo? Potrei beneficiare di servizi a sostegno dei miei dipendenti per alleggerirli dell'impegno assistenziale, ridurre le assenze, migliorare la reputazione aziendale e le prestazioni sul luogo di lavoro?

**Come lavoratore dipendente**, quanto influisce sul mio sovraccarico di stress e la necessità di consumare permessi e ferie il mio dover dare sostegno a una persona a cui voglio bene? Potrei provare sollievo se l'azienda per cui lavoro adottasse strategie che mi aiutino a prendermi cura di un mio caro o ad attivare forme di supporto per alleggerire il carico di assistenza a cui devo provvedere?

## I primi risultati

Questionario anonimo sottoposto ai dipendenti di 15 enti/aziende del Friuli Venezia Giulia

749 rispondenti

450 sono caregiver diretti

101 sono familiari di caregiver

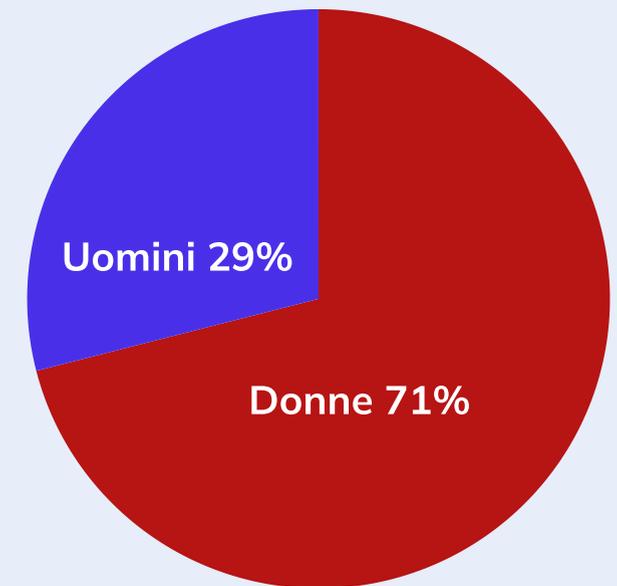
198 non sono caregiver

Le persone assistite:

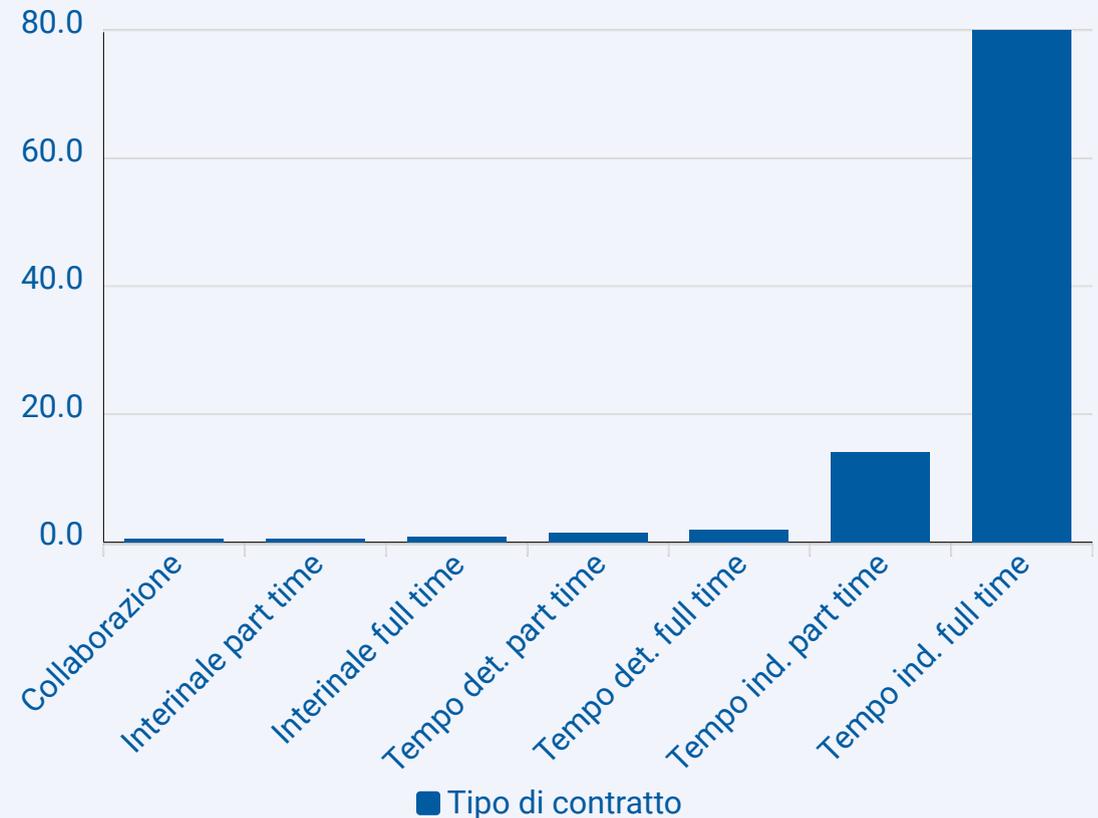
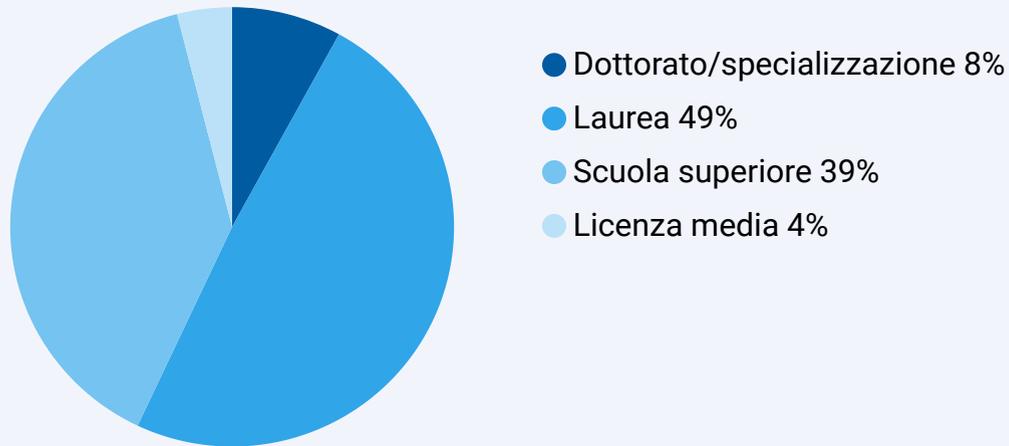
- in 328 su 450 casi (73%) è un genitore;
- in 182 casi (40%) si assiste più di una persona;
- in 177 casi (54%) ci sono anche minori da seguire (figli o nipoti);
- in 19 casi si tratta di minori con disabilità (4%).

### I caregiver

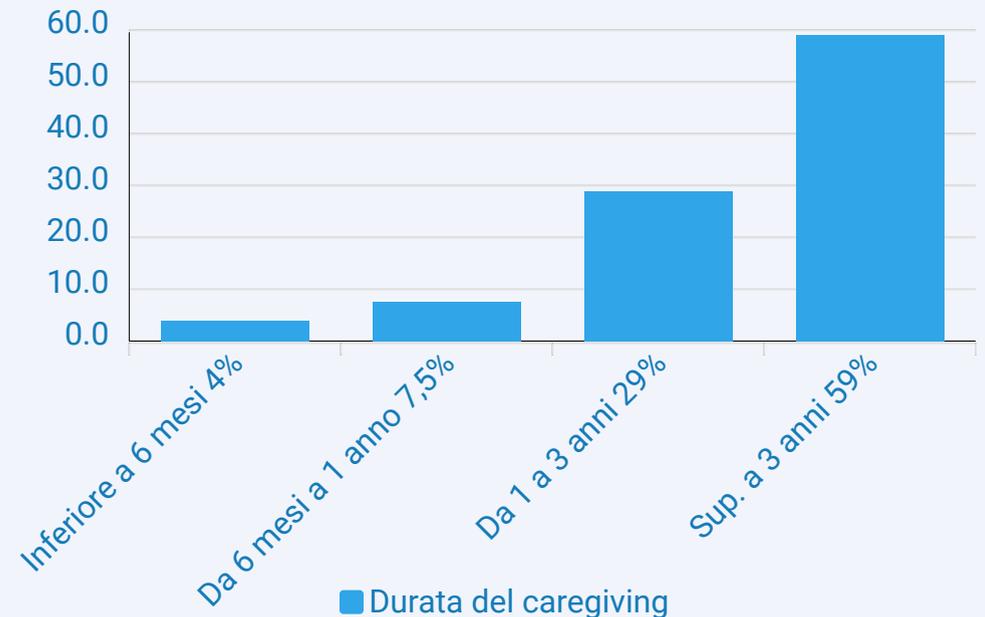
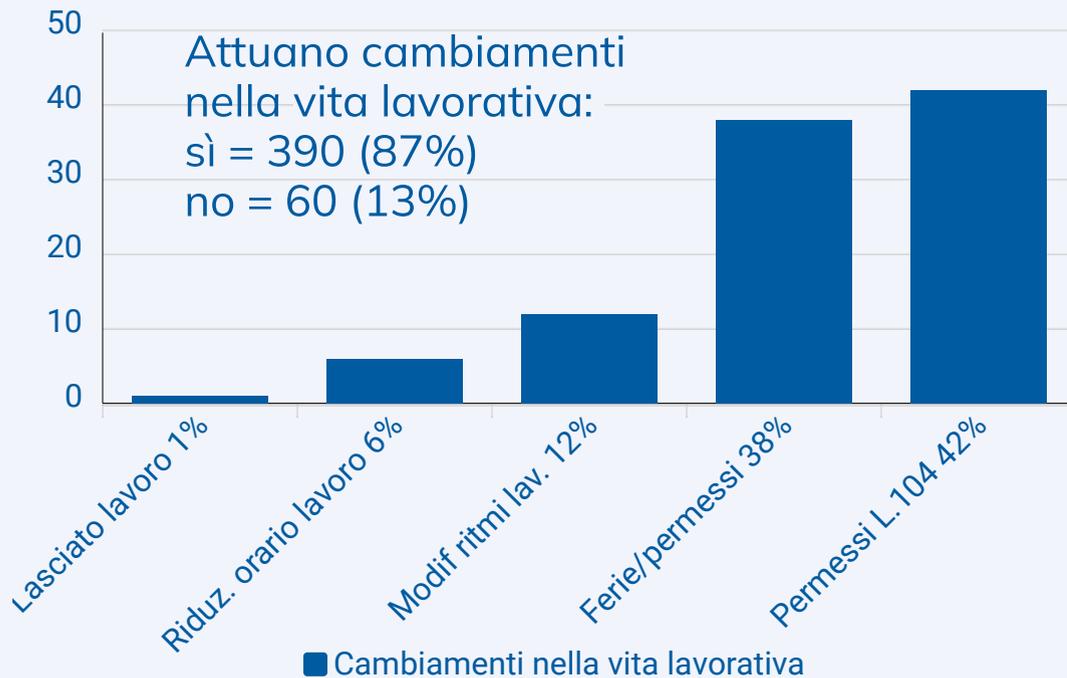
Età media 53 anni



## I caregiver lavoratori



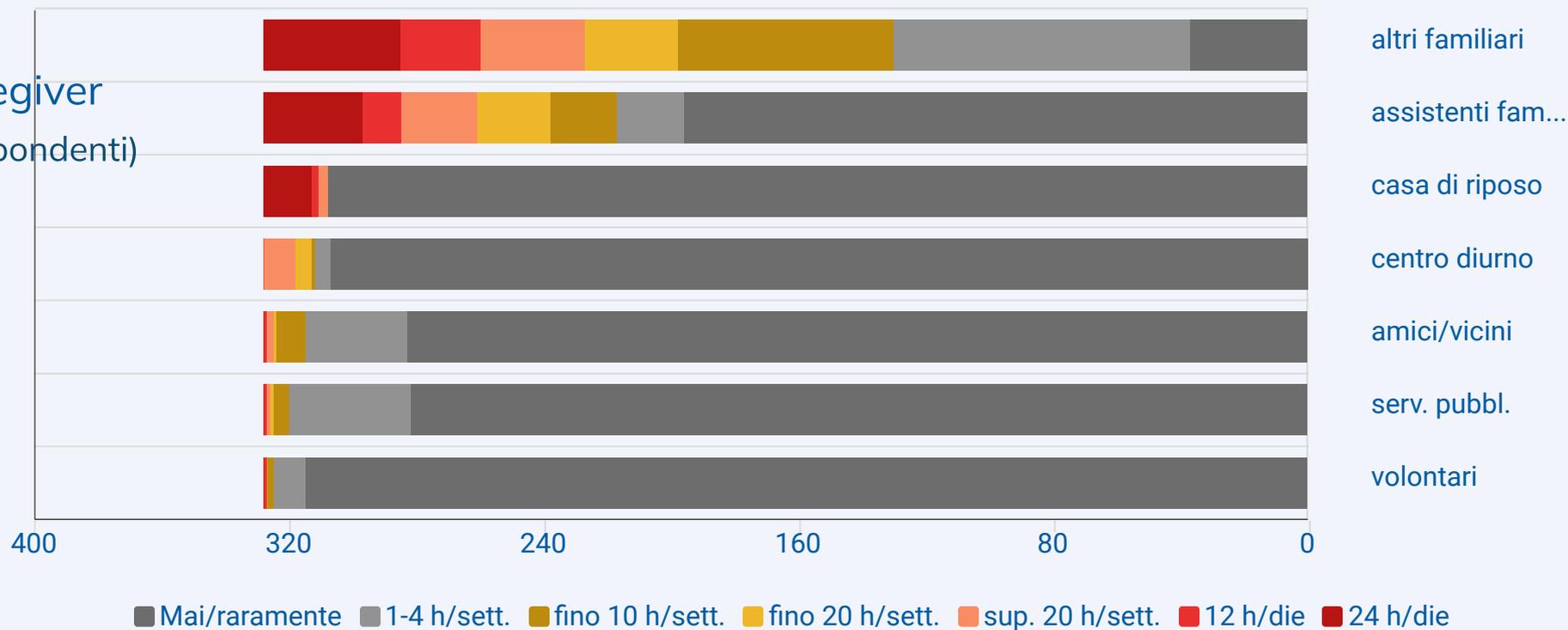
## I caregiver lavoratori



Contribuiscono economicamente alle spese:  
sì = 207 (46%)  
no = 243 (54%)

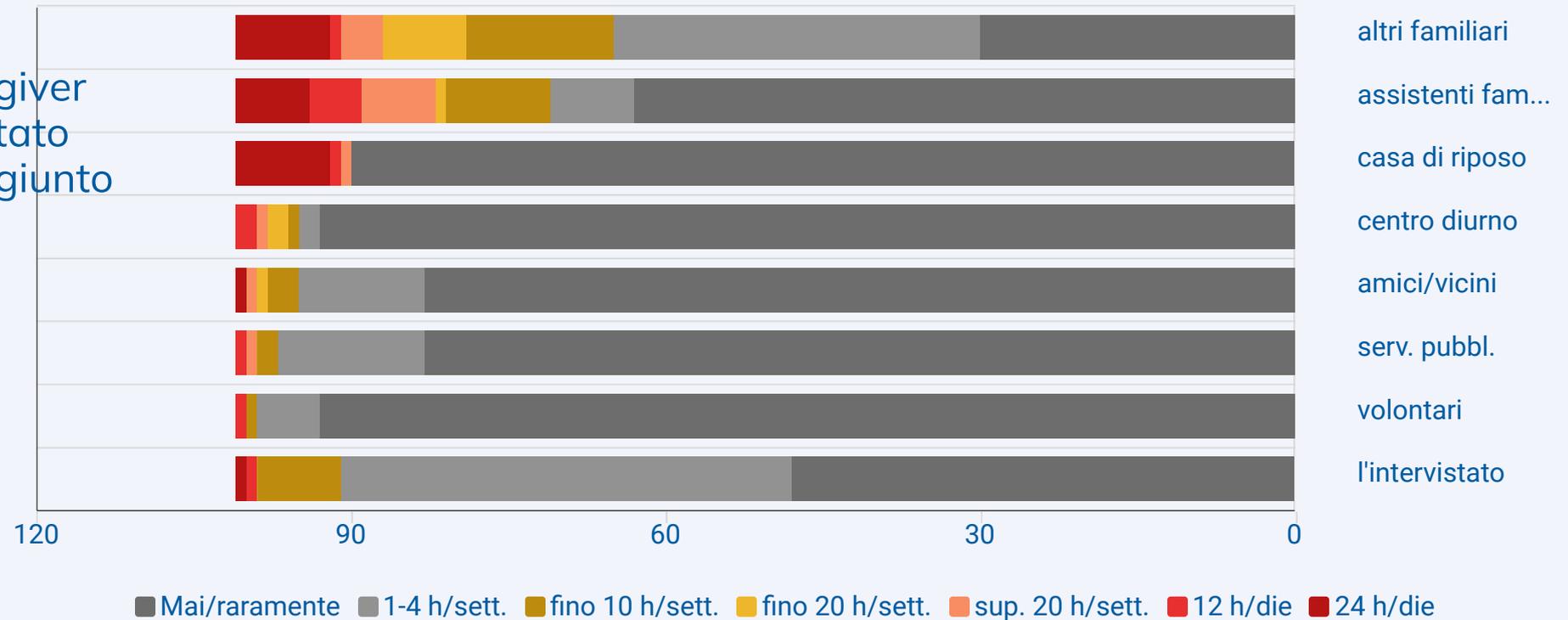
## I caregiver lavoratori

Chi aiuta il caregiver  
(328 caregiver rispondenti)



## I caregiver lavoratori

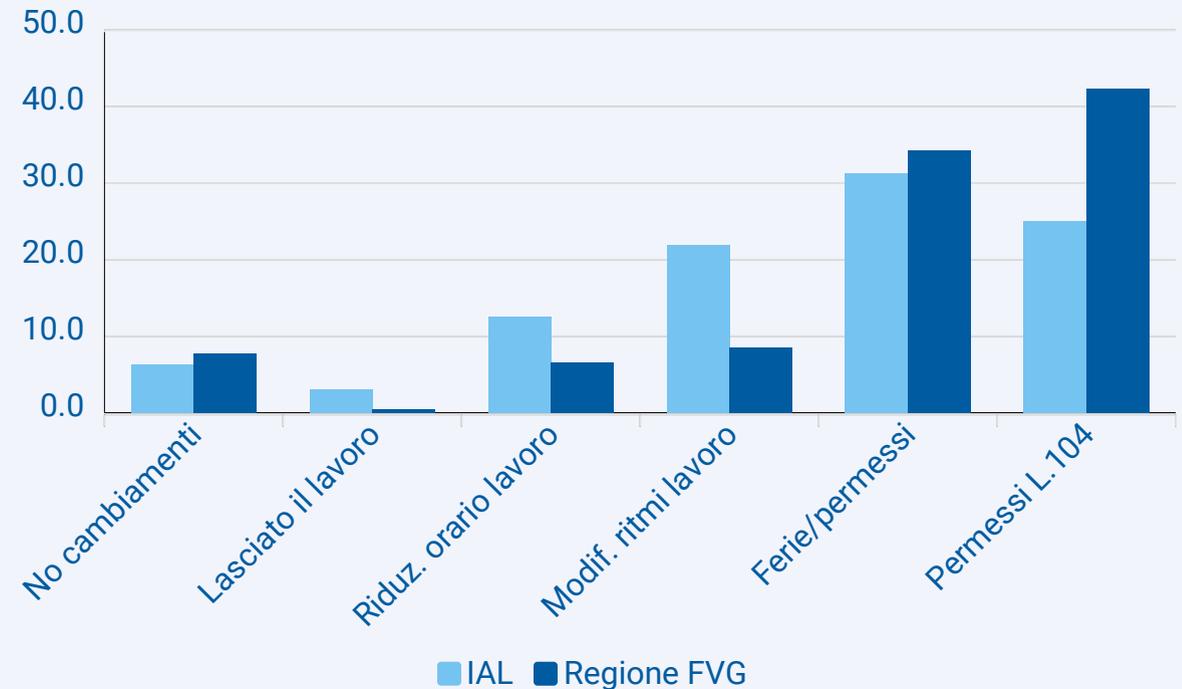
Quando il caregiver  
**non** è l'intervistato  
ma un suo congiunto  
(101 rispondenti)



## I caregiver lavoratori

### IAL e dipendenti della Regione FVG Cambiamenti nella vita lavorativa

|                            | IAL      |      | FVG      |      |
|----------------------------|----------|------|----------|------|
|                            | _32 c.g. | %    | 271 c.g. | %    |
| Nessun cambiamento         | 2        | 6,3  | 27       | 7,7  |
| Lasciato il lavoro         | 1        | 3,1  | 1        | 0,4  |
| Ridotto orario di lavoro   | 4        | 12,5 | 18       | 6,6  |
| Modificato ritmi di lavoro | 7        | 21,9 | 23       | 8,5  |
| Utilizzato ferie/permessi  | 10       | 31,3 | 93       | 34,3 |
| Utilizzato permessi L.104  | 8        | 25   | 115      | 42,4 |



N.B.: a causa del numero di dipendenti così diverso, il confronto tra i due enti è solo indicativo.

## Caring company

Al di là della situazione specifica dei lavoratori attualmente caregiver, bisognerebbe partire dal presupposto che **un lavoratore più sereno è un dipendente che lavora meglio** e quindi - indipendentemente dal dover rivelare la propria condizione di temporanea difficoltà - il lavoratore dovrebbe essere messo in grado di poter attingere a strumenti atti a gestire nel modo più flessibile ed efficiente il bilanciamento tra la vita professionale e quella privata.

È possibile parallelamente immaginare una ***caring school***?

\* Euro Carers stima che l'8% di tutti bambini e gli adolescenti europei prestino cure, assistenza o sostegno a un familiare o un amico con una malattia cronica, una disabilità, una fragilità o una dipendenza. In Italia secondo una stima Istat del 2020 sono caregiver il 6,6% dei giovani tra i 15 e i 24 anni, ossia circa 400mila ragazzi.

## Legge della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia n. 8/2023

"Disposizioni per il riconoscimento, la valorizzazione e il sostegno dei caregiver familiari"

### Art. 4 (Compiti della Regione)

1. La Regione, al fine di valorizzare la figura del caregiver familiare e al contempo tutelarla nello svolgimento della sua attività: [...]

c) sensibilizza, in accordo con l'Ufficio scolastico regionale e gli Atenei, le istituzioni scolastiche e i diversi dipartimenti universitari ad adottare tutti gli interventi didattici necessari per garantire agli **studenti caregiver** familiari la possibilità di raggiungere, al pari degli altri studenti, il successo scolastico. [...]

f) promuove intese e accordi con le associazioni datoriali tesi a **monitorare** consistenza e necessità dei **caregiver lavoratori**, a **mitigare l'impatto negativo** che la condizione di caregiver può comportare sul luogo di lavoro in termini di prestazioni e possibili **discriminazioni**, nonché a favorire una maggiore **flessibilità oraria** che permetta di conciliare la vita lavorativa con le esigenze di cura, anche promuovendo lo sviluppo di progetti e di servizi di **welfare aziendale** o interaziendale e l'incentivazione dello strumento del **lavoro agile**;

## Possibili soluzioni a livello politico/legislativo

- Riconoscimento legale della figura di caregiver (attualmente il riconoscimento è solo formale e ad esempio manca la definizione di diritti).
- Incentivazione del lavoro agile.
- Welfare aziendale mirato.
- Defiscalizzazione e/o obbligatorietà delle assicurazioni LTC (Long Term Care) ad esempio come in Germania.
- Maggiore defiscalizzazione dei pagamenti ai collaboratori domestici (il 47% dei lavoratori domestici non ha un contratto formalizzato, dati Istat 2020).
- Riconoscimento dell'esperienza di caregiver come crediti formativi professionalizzanti (ad esempio per diventare Oss).

## Possibili soluzioni a livello aziendale

- Sondaggi aziendali periodici e anonimi per monitorare la situazione e per individuare i servizi di maggiore interesse e utilità.
- Lavoro agile e scambio/cessione di permessi e ferie tra colleghi.
- Welfare aziendale con inclusione di servizi per i familiari dei dipendenti.
- Collaborazione con le piattaforme di welfare e le organizzazioni presenti sul territorio per l'orientamento nella scelta delle migliori opzioni/servizi (inclusi quelli offerti dal settore pubblico) e nella gestione della burocrazia.
- Formazione e supporto psicologico per i caregiver.
- Consulenza legale/patrimoniale e consulenza socio sanitaria in azienda (es. assistente sociale in azienda).
- Stimolazione creazione di comunità di mutuo aiuto tra colleghi.

# Grazie dell'attenzione!

## Associazione de Banfield

Via del Lavatoio, 4 - Trieste (TS) 34133  
040362766  
info@debanfield.it - www.debanfield.it

## CasaViola

Via Filzi, 21/1 - Trieste (TS) 34133  
040362766  
casaviola@debanfield.it

© 2023 Associazione de Banfield  
Salvo dove specificato diversamente,  
le foto sono tratte da stock.adobe.com

## Credits

Elaborazione del questionario:  
**Antonella Deponte** - de Banfield/CasaViola

Analisi dei dati:  
**Antonella Deponte** e **Gabriella Pippan**

Documento a cura di:  
**Christina Sponza** - de Banfield/CasaViola

Ci trovi anche su

