



# Caregiver & conciliazione

Esperienze europee

Licia Boccaletti

Progetto realizzato con il contributo di



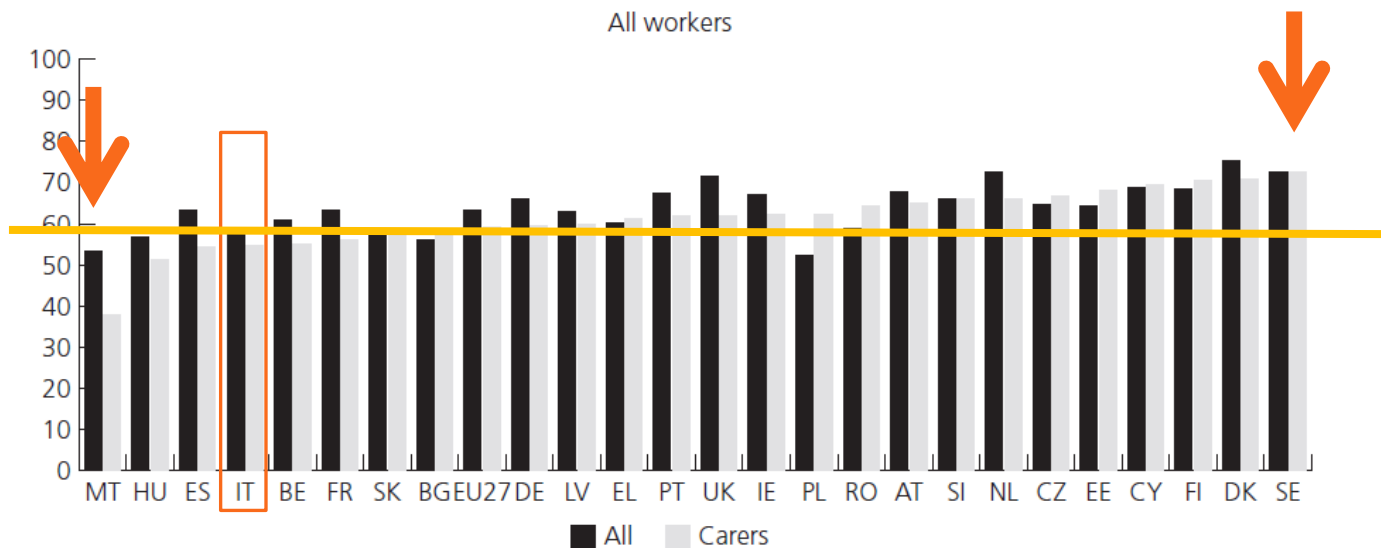
*Presidenza del Consiglio dei Ministri*

Dipartimento per le Pari Opportunità

# I caregiver lavoratori in Europa

- La maggioranza dei caregiver in età lavorativa in Europa è occupata.
- Il tasso di occupazione varia però in modo significativo da Paese a Paese
- L'Italia si colloca sostanzialmente in media, con un tasso di poco superiore al 50%.

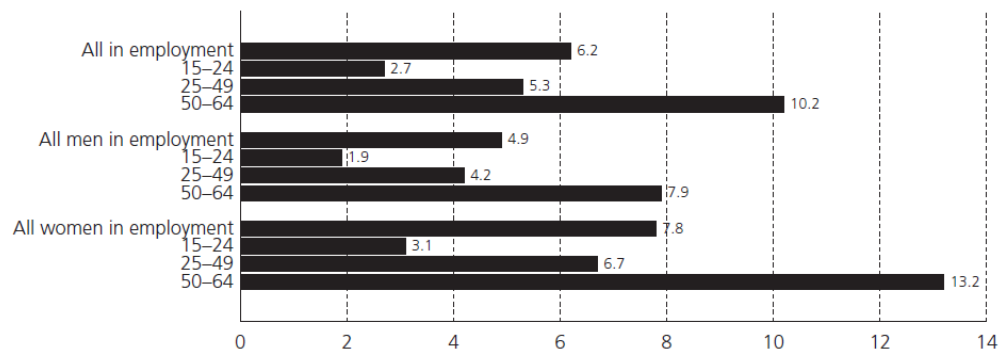
Figure 1: Employment rates of carers and all employees in Europe, 2005, by gender (%)



# I caregiver lavoratori in Europa

- Si stima che una percentuale compresa tra il **6% e il 10%** dei lavoratori Europei sia un caregiver (13,5 – 22,5 MLN persone)
- In prevalenza donne (anche se il maggior tasso di occupazione tra gli uomini fa sì che loro siano il 44% dei caregiver nel mercato del lavoro)

**Figure 2: Proportion of employed people caring regularly for a relative aged 15 years or more, by gender and age group in EU27, 2005 (%)**



Source: Eurostat LFS 2005 ad hoc module

# L'impatto del caregiving sul lavoro

- A livello Europeo, la quota dei caregiver che lavorano è inferiore del 4% rispetto alle persone in età lavorativa prive di carichi di cura.
- Differenze significative in base al carico di cura
- Tra i caregiver che non lavorano 1 su 10 dichiara che l'attività di cura non gli consente di lavorare affatto e 1 su 12 di aver dovuto interrompere il lavoro per assistere (Eurofamcare)
- Spesso diminuisce l'orario di lavoro e conseguentemente il reddito

# E in Italia?

- Secondo un'indagine ALMA il 45,7% dei caregiver familiari ha problemi di lavoro.
- Di questi:
  - il 16% ha dovuto lasciare la propria occupazione
  - il 32% ha chiesto il part time
  - il 33% ha dovuto cambiare lavoro
  - il 3,6% è stato licenziato.

# Pratiche europee di conciliazione

- Congedi
- Riduzioni di orario: part time o job sharing
- Organizzazione del lavoro flessibile
- Sensibilizzazione di colleghi e superiori
- Supporti assistenziali





# Politiche per la conciliazione in Europa

- Nella maggior parte dei Paesi Europei esistono norme relative ai congedi per assistere familiari disabili (simili alla nostra Legge 104)
- «Diritto» al part-time e al lavoro flessibile
- Non discriminazione in contesto lavorativo

# I caregiver nelle relazioni industriali

- Diversa rilevanza da Paese a Paese – in generale maggiore attenzione all'infanzia che alla cura di adulti non autosufficienti
- Austria – 2009 richiesta delle Federazioni Sindacali per il diritto al part time dei caregiver
- Germania – 2006 – sindacato dei lavoratori Chimici ha stipulato un accordo con l'associazione industriali del settore per sostenere politiche di conciliazione specificamente rivolte ai caregiver familiari
- Olanda – numerosi contratti collettivi hanno inserito specifiche previsioni migliorative rispetto alle leggi in vigore a sostegno dei caregiver che lavorano





# Azioni di promozione e sensibilizzazione

- Austria e Germania – «auditing» delle imprese rispetto ai temi della conciliazione, successivamente ripreso anche in Slovenia
- Francia: nell'ambito delle azioni di responsabilità sociale delle imprese
- Olanda: gli «ambasciatori dei caregiver»
- Regno Unito: «Employers for Carers» - formazione, supporto, casi di studio per imprenditori impegnati a sostenere i propri dipendenti con carichi di cura

# Esperienze – UK

## «Employers for carers»

- Iniziativa promossa da British Telecom, con il supporto di Carers UK
- Riunisce oltre 50 imprese di medie e grandi dimensioni impegnate a sostenere i caregiver familiari
- I membri della rete ottengono formazione, consulenza, accesso a casi studio, partecipazione ad eventi di sensibilizzazione...
- [www.employersforcarers.org](http://www.employersforcarers.org)



# Esperienze – Francia

## Novartis Francia

- Nel 2006 indagine su 600 dipendenti con carichi di cura
- Sviluppo di un programma di azioni di supporto che comprende:
  - Congedi, riduzione di orario, banca delle ore
  - Supporto economico per l'acquisto di servizi di cura fino ad un massimo di € 900
  - Strumenti formativi multimediali per caregiver (ad es. su come attrezzare l'ambiente domestico o consigli sull'alimentazione per specifiche patologie)
  - Formazione per i manager affinché sviluppino un'attitudine positiva verso i dipendenti con carichi di cura

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/workingcaring/cases/fr002.htm>

# Esperienze – Germania

## «Familien pflege zeitgesetz»

- Nuova norma per garantire riduzione dell'orario di lavoro ma mantenimento di un salario sufficiente
- Il lavoratore può ridurre per un periodo il proprio orario di lavoro fino al 50% ottenendo il 75% del salario per un periodo massimo di due anni
- In cambio, lavorerò per un analogo periodo di tempo full time ricevendo sempre il 75% del salario
- L'impresa viene garantita dal «mancato rientro» tramite un'apposita assicurazione
- [www.familien-plege-zeit.de](http://www.familien-plege-zeit.de)



# E in Italia? Le esperienze di CNA Emilia Romagna

- Ricerca condotta su PMI aderenti a CNA Emilia Romagna
- Rilevate 5 esperienze significative relative ai caregiver familiari

# Caso 1 – Salone di parrucchieri – Ravenna

- Flessibilità nell'orario: l'orario viene modulato tenendo conto non solo delle esigenze aziendali ma anche delle problematiche del personale dipendente (tutto femminile: 8 donne). Anche le ferie seguono la stessa logica.
- Part time: accolta la richiesta di part time di una delle dipendenti
- Disbrigo pratiche: la receptionist viene spesso incaricata per il disbrigo di piccole pratiche per le dipendenti (certificati, ricerca informazioni....)

## Caso 2 – Sabbiaturo – Rimini

- Flessibilità nell'orario: quando i lavoratori esprimono la necessità di assentarsi dal lavoro o di avere flessibilità negli orari per ragioni di cura familiare vengono di norma concessi.
- Supporto economico per l'acquisto di servizi assistenziali è stato fornito occasionalmente.

## Caso 3 – Litografia – Bologna

- Flessibilità nell'orario e part time sono stati concessi a dipendenti che ne hanno espresso la necessità per conciliare lavoro e cura familiare.



## Caso 4 – CNA servizi – Bologna

- Flessibilità nell'orario: è stata istituita in via sperimentale una “Banca delle Ore” e, a tal fine, è stato introdotto anche uno specifico sistema di rilevazione delle presenze. Nell'annualità 2008-2009 sono state accantonate 17436 ore e ne sono state godute 16.318. Sono inoltre state attivate 10 postazioni di telelavoro.
- Formazione: l'azienda ha attivato dei percorsi formativi (help desk formativi periodici e formazione on the job) specificamente dedicati a persone in rientro da congedi. La formazione ha coinvolto 19 persone, che hanno potuto riallineare le loro conoscenze dopo un periodo di assenza dal posto di lavoro. E' stato inoltre creato un percorso formativo dedicato agli addetti alle dichiarazioni dei redditi accessibile dal domicilio, in modalità FAD.

# Caso 5 – CNA Servizi – Forlì Cesena

- Elasticità di orario: monte ore pari a 92 annuali da pianificare per rispondere ad esigenze di picchi di lavoro.
- Orario di lavoro: E' prevista la presenza di un sabato ogni 4 (13 sabati l'anno). I collaboratori possono contare su due pomeriggi settimanali liberi con conseguente maggiori disponibilità di tempi per sé stessi e per la famiglia. Viene applicata l'elasticità di orario al mattino dalle 8 alle 9; la pausa nelle giornate ad orario spezzato è ridotta a un'ora, e l'uscita, sulla base della gestione dell'orario può essere anticipata alle 17.30. Le azioni di flessibilità (di cui la maggior parte dei collaboratori ha usufruito almeno una volta) hanno consentito una drastica riduzione dei ritardi **(-81%)**
- Programmi ed azioni, comprese le attività di formazione e aggiornamento, volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di assenza dal lavoro lungo a titolo di congedo di maternità e paternità o parentale, o per altri motivi legati ad esigenze di conciliazione tra vita professionale e vita familiare.
- Prevenzione primaria: Incontri con tutto il personale per la Prevenzione primaria con l'Associazione LILT (lega italiana contro i tumori) tramite workshop dedicati al tema della prevenzione delle malattie oncologiche.



# GRAZIE DELL'ATTENZIONE!

Licia Boccaletti

Anziani e Non Solo soc. coop. – Eurocarers

[progetti@anzianienonsolo.it](mailto:progetti@anzianienonsolo.it)

[www.anzianienonsolo.it](http://www.anzianienonsolo.it) – [www.eurocarers.org](http://www.eurocarers.org)