

## I servizi

27

## LE MISURE

# WELFARE AZIENDALE COSA CAMBIA IN UFFICIO

Gli incentivi per il caregiving dei parenti, le regole e le iniziative delle aziende  
Per fornire ai dipendenti servizi di assistenza nella cura degli anziani non autosufficienti

di **Simone Fanti**

**L**e dita si muovono rapide sulla tastiera del pc, una tazza di caffè è un valido aiuto per far fronte a un'interminabile giornata carica di impegni e di pensieri. Sì, perché dopo le ore passate in ufficio si inizia il «turno a casa» per assistere familiari non autosufficienti o con disabilità. È la quotidianità di migliaia di lavoratori. Proprio a loro guarda il settore del welfare aziendale che ha iniziato una lunga virata per aiutare e supportare il dipendente nella gestione di parenti in difficoltà.

Un nuovo mercato che offre migliaia di posti di lavoro soprattutto nell'ambito sanitario, assistenziale e di caregiving e che ha spazio per start up e grandi player a fare da collettore in un ambito dove l'offerta è polverizzata sul territorio, disomogenea e spesso non qualificata. La platea dei possibili fruitori del servizio si assesta tra i 3 e i 4 milioni di persone sommando gli over 65 con problemi di salute e mobilità, le persone con limitazioni funzionali e i minori con disabilità gravi. Accanto a loro ci sono altrettanti familiari che spesso devono conciliare due ruoli, quello di lavoratore e quello di caregiver, da cui deriva un elevato livello stress: nell'80% dei casi, infatti, l'assistenza viene fornita in modalità «fai da te», impegnando la persona per circa 18 ore al giorno. Una situazione destinata a peggiorare complici l'allungamento

**Dopo le ore passate in ufficio si inizia il "turno a casa" per assistere familiari non autosufficienti o con disabilità: è la quotidianità di migliaia di lavoratori**

della vita media, l'aumento di malattie senili fortemente debilitanti, dall'Alzheimer al Parkinson, a cui si aggiunge la ritirata di uno Stato che non riesce a fronteggiare l'enormità delle spese pubbliche.

«Le imprese più strutturate stanno creando team trasversali per coordinare il lavoro prima distribuito tra welfare, mobility e diversity manager — spiega Anna Zavaritt, responsabile comunicazione di Valore D, associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva —. Questo cambiamento si riflette anche sui fornitori di servizi di welfare per le aziende: finita l'epoca dei prodotti e servizi standardizzati, l'offerta deve essere sempre più modulabile e flessibile e questo comporterà nuove competenze». E così soprattutto nel terzo settore — ambito principe per la fornitura di questi servizi — c'è forte richiesta per figure attive nel supporto psicologico, assistenti sociali o domiciliari e di figure di supporto. Ma anche di figure legate alla gestione manageriale e amministrativa del comparto del welfare aziendale.

Come dimostra una ricerca condotta dal portale Job4good: tra le posizioni più ricercate nel 2018 ci sono i project manager (13,5%) e le figure amministrative (9%). «Il gap tra offerta e domanda di welfare occupazionale e aziendale in Italia raggiungerà i 70 miliardi di euro entro il 2025», ha spiegato Letizia Moratti, presidente del Consiglio di Gestione di Ubi Banca presentando il rapporto «welfare for people» dell'Osservatorio Ubi Welfare e della Scuola di alta formazione in Relazioni

«Sul fronte aziendale — sottolinea Fabio Galluccio, senior advisor di Jointly, piattaforma di servizi welfare per caregiver — lo sguardo è rivolto a figure come il diversity o il disability manager. Ad oggi queste mansioni sono presenti nelle grandi aziende e sono svolte da manager "con particolari sensibilità sul tema", ma non basta, occorre un approccio più approfondito. In Italia iniziano a svilupparsi corsi post universitari ad hoc, ma siamo solo all'inizio e i confini della professione sono ancora non ben definiti».

Ed è per questo che servono piattaforme come Jointly che raccolgono e selezionano i servizi sul territorio. Alcune di queste sono: Easywelfare, Edenred, Eudaimon, Welfare company, Uplife, Welfare4you. Al servizio di Jointly, chiamato Fragibilità, si è affidata Sea Aeroporti Milano per un'esigenza sentita dai lavoratori: «Da una ricerca mirata a raccogliere dai dipendenti informazioni per migliorare il benessere lavorativo e conciliare

la vita lavorativa-familiare — racconta Barbara Spangaro, responsabile risorse umane, Sviluppo e Welfare di Sea — era emerso che le iniziative rivolte a familiari non autosufficienti o bisognosi di cura rappresentavano una priorità d'intervento».

Un settore in crescita grazie alle forme di incentivazione introdotte dalle leggi di stabilità del 2016 e del 2017 che hanno reintrodotto l'esenzione Irpef per un'ampia gamma di trattamenti di welfare aziendali. Con un effetto volano. Secondo i dati contenuti del Rapporto Welfare Index Pmi 2019, promosso da Generali Italia, Confindustria, Confagricoltura e Confartigianato e basati su 4.561 piccole e media aziende italiane, il 2,5% delle pmi ha iniziato a fornire ai dipendenti servizi di assistenza nella cura degli anziani non autosufficienti. Un tasso di crescita interessante se si considera che l'anno zero di queste attività è il 2016. E tra le aziende con meno di 160 dipendenti si distingue Comac di Bonate Sotto (Bergamo) che produce impianti per l'infustamento e l'imbottigliamento per birra e altre bevande che, assieme ad altre imprese del bergamasco, si affida a una rete di cooperative nata nel 2018 che — come spiega la responsabile Hr dell'azienda Giuliana Rossetti — «si occupa di formare e indirizzare il dipendente che si trova nella necessità di assistere un anziano o una persona con fragilità. Il network

## LA CITAZIONE

Salvando i disoccupati di oggi in Europa... si salverebbe forse, alla lunga, anche l'Europa.

Un sindacato che voglia farsi soggetto di politica economica non può né deve rifiutare di vedere i reali problemi sul tappeto né ignorare, nell'affrontarli, la difesa degli interessi dei lavoratori.

La maledizione (da noi) è tutta in questo modo di governare. Nel fatto che in Italia chi evade le tasse va in barca, mentre negli altri paesi... va in galera. Nel fatto che l'evasione e l'erosione fiscale sono da noi pari a circa un terzo sia degli investimenti fissi lordi che del disavanzo pubblico.

da «La Forza delle Idee», Laterza, 1995

Ezio Tarantelli  
economista ucciso  
dalle Brigate Rosse  
il 27 marzo 1985



**Il mercato offre migliaia di posti di lavoro soprattutto nell'ambito sanitario e assistenziale, con ampio spazio per start up e grandi operatori**

cerca soluzioni adatte per il problema, prima valutando l'offerta pubblica presente nelle vicinanze del dipendente, anche nelle valli bergamasche — sottolinea la responsabile delle risorse umane — e poi optando per i servizi privati comunque forniti da cooperative affidabili e a prezzi calmierati».

Il dipendente, per owi motivi di privacy, si interfaccia direttamente con gli operatori del servizio, avendo un solo interlocutore. Alle piccole imprese guarda Unicredit che offre «Benefit&Welfare» dedicata ai dipendenti delle Pmi clienti della banca: i clienti business potranno costruire piani welfare per le imprese acquistando pacchetti di welfare aziendale defiscalizzati.

Tra le aziende che hanno compreso l'importanza di sostenere i propri dipendenti c'è il Fastweb che prevede delle misure a sostegno dei «caregiver» che in azienda sono per il 70% uomini con età media di 47 anni, di cui l'80% con figli. Per costoro c'è la possibilità di usufruire di flessibilità oraria o smartworking (un giorno alla settimana) o di «permessi genitori» che prevedono da 50 a 100 ore annue di permesso per esigenze legate ai figli fino all'ottavo anno di età. Inoltre Fastweb ha attivato una serie di convenzioni con fornitori di servizi a supporto di familiari non autosufficienti. A condizioni agevolate è così possibile accedere a corsi di formazione per la gestione delle situazioni famigliari, richiedere assistenza a domicilio e supporto psicologico. C'è poi un servizio «badanti» e la possibilità di accedere a centri diurni per anziani o attivare il telecontrollo.