



CAREGIVER E LAVORO: QUANDO PRENDERSI CURA DI QUALCUNO DIVENTA UNA SECONDA OCCUPAZIONE

Martina (nome di fantasia) è sempre stata una collaboratrice modello: precisa, puntuale, disponibile. Ma da qualche mese, qualcosa è cambiato. Ogni settimana chiede un permesso, arriva in ritardo o deve uscire prima. Quando è in ufficio sembra distratta, a volte assente. I colleghi iniziano a mormorare. "Forse se ne sta approfittando", pensano. L'HR prende nota: "Forse è necessario parlarle."

Solo che Martina non è meno motivata, sta **solo** correndo contro il tempo. Ogni giorno, prima ancora di iniziare a lavorare, si prende cura di sua madre, *che ha una malattia oncologica*:

- alle 7:00, la aiuta a lavarsi;
- alle 12:00, risponde a una chiamata urgente dall'assistente domiciliare;
- alle 20:00, la aiuta a mangiare;
- alle 21:00, la mette a letto, non prima di averla tranquillizzata sul fatto che lei c'è;
- a mezzanotte, quando finalmente si siede, ha ancora una montagna di email e lavoro da smaltire.

Martina non è meno produttiva. È un'acrobata senza rete. Martina è una caregiver.

Il peso del silenzio

Come Martina, milioni di altre persone cercano di bilanciare lavoro e assistenza, spesso senza dire una parola. Perché temono di essere considerate meno affidabili. Perché credono che il lavoro venga prima. Perché non sanno nemmeno di avere diritto a un supporto. E le organizzazioni, spesso, non sanno come aiutarle.

Ma c'è un problema più grande: nel nostro modo di pensare al lavoro, giudichiamo solo ciò che vediamo. Se Martina chiede continui permessi, è meno motivata. Se sembra stanca, è meno produttiva.

Ma i dati raccontano un'altra storia.

- Secondo lo studio "Care 4 Caregiver" condotto da Boston Consulting Group e Jointly, in Italia più di un lavoratore su 3 si occupa di un familiare non autosufficiente;
- L'Istituto superiore di sanità riporta che un caregiver su 3 dichiara un livello di stress alto, con conseguenze dirette sulla produttività;
- Secondo una survey condotta da Cittadinanzattiva, al 70,5% dei caregiver è capitato di dover rinunciare (o smettere) di lavorare e/o studiare.

Ti ritrovi in qualcuno di questi dati?

Non sei solo. Non sei sola.

AIRC PER

Il cambio di passo delle aziende

La notizia che dà speranza è che molte organizzazioni stanno iniziando a **riconoscere il problema e ad intervenire con misure concrete**.

Ad esempio, esistono realtà in cui sono previsti giorni extra di permesso e congedo retribuito, oppure periodi di remote-working a disposizione di chi si sta prendendo cura di un familiare con gravi problemi di salute. Alcune organizzazioni hanno attivato lo strumento delle ferie "solidali", che colleghi e colleghe possono donare a chi ne ha maggiore necessità. Oltre al tempo, esistono aziende che hanno attivato servizi di consulenza telefonica gratuiti a supporto dei dipendenti caregiver, mettendo dunque a disposizione consulenti in grado di ascoltare, guidare e indicare soluzioni concrete su assistenza in casa e fuori casa, sulla normativa vigente e sulle agevolazioni economiche disponibili.

Strategie per non farsi travolgere dal caregiving

Nonostante queste e altre iniziative concrete che le organizzazioni stanno mettendo in atto, la realtà per molte persone è ancora questa: prendersi cura di un familiare malato o non autosufficiente significa, troppo spesso, doverlo fare da soli.

Non perché le aziende non vogliano aiutare. Ma perché il caregiving è ancora un tema invisibile, un'esperienza che chi la vive tende a portare avanti in silenzio, credendo che non ci sia alternativa. Ma un'alternativa esiste. E non è perfetta, né immediata. Ma esiste.

Se sei un/una caregiver:

- Non aspettare di essere sull'orlo del burnout per chiedere aiuto.

Il primo passo è riconoscere che non puoi fare tutto senza farti aiutare. Se il carico è troppo, parlane con chi può supportarti: il team HR, una responsabile, un collega di fiducia. Spesso ci sono strumenti già disponibili, ma inutilizzati perché nessuno ne parla.

- Mappa le risorse a tua disposizione.

Oltre al supporto aziendale, informati sulle agevolazioni fiscali, i congedi disponibili, i servizi di assistenza (pubblici e privati) e i gruppi di supporto. Inizia da organizzazioni di caregiving, dal sito dell'INPS, dai servizi sociali locali. A volte le risposte ci sono, ma non sappiamo dove cercarle.

- Automatizza e delega il più possibile.

La tecnologia può essere una grande alleata: usa applicazioni per la gestione dei farmaci e delle visite, attiva servizi di spesa a domicilio, coinvolgi amici e parenti. Non è un segno di debolezza, ma di intelligenza.

- Dai priorità alla tua salute.

Se crolli tu, crolla tutto. Anche solo 10 minuti al giorno di pausa vera possono fare la differenza. Un caffè da soli, una camminata, una telefonata con una persona cara.

Non è tempo perso: è energia recuperata.

- Smetti di sentirti in colpa.

Chiedere un permesso, dire "oggi non ce la faccio", non significa non essere un buon lavoratore o una buona lavoratrice. Non significa essere un cattivo caregiver. Significa essere umani.

Se lavori nelle HR, guidi un team o hai un ruolo di responsabilità

- Cambia la domanda.

Invece di chiederti "Perché chiede così tanti permessi?", prova a chiederti "Cosa possiamo fare per supportarla al meglio?". A volte basta aprire uno spazio di dialogo per far emergere soluzioni che prima sembravano inesistenti.

- Rendi il supporto una policy, non un favore.

Permessi flessibili, lavoro ibrido, ferie solidali non devono essere eccezioni, ma strumenti strutturati, pensati per trattenere talenti e migliorare il benessere aziendale. Ogni realtà ha risorse diverse, ma ogni organizzazione può fare qualcosa.

- Forma i team sulla cultura del supporto.

Il problema non è solo la mancanza di policy, ma anche la mancanza di comprensione. Organizzare momenti formativi, diffondere informazioni e creare una cultura più inclusiva aiuta a costruire ambienti di lavoro più umani e sostenibili.

- Crea uno sportello di ascolto.

Non serve un grande budget per dare un segnale. Avere una figura HR di riferimento, un gruppo di supporto interno o anche solo uno spazio di ascolto dedicato può fare la differenza.

- Valuta l'impatto del caregiving sulla tua organizzazione.

Quante persone nella tua organizzazione stanno affrontando questa sfida? Se non lo sai, è il momento di scoprirlo. Un sondaggio interno, una semplice raccolta dati, può aiutarti a capire di cosa c'è bisogno davvero.

Non dobbiamo farcela da soli. Farcela da soli non è l'unica strada.

*"Prendersi cura di qualcuno significa non essere più la persona più importante della propria vita.
Ma significa anche non dover essere soli in questo."* – Toni Morrison*

Ci sono giorni in cui tutto sembra troppo. In cui il senso di colpa ti schiaccia, il tempo non basta mai, e la fatica si insinua in ogni gesto.

Se sei un caregiver, **sappi che il tuo valore non si misura in quante cose riesci a fare da solo o da sola.**

Prendere fiato non è egoismo. Chiedere aiuto non è un fallimento. Esistono strumenti, esistono soluzioni, esistono persone che possono ascoltarti e sostenerti.

Se ti occupi di risorse umane o sei a capo di un team **sappi che non devi avere tutte le risposte subito.**

Il cambiamento non è un atto unico, ma un processo. Ed è un processo che si può costruire insieme, un passo alla volta:

- puoi iniziare semplicemente ascoltando.
- puoi aprire una conversazione, senza paura di non sapere cosa dire.
- puoi cercare piccole soluzioni che alleggeriscano il carico, senza dover stravolgere tutto.

Creare un ambiente di lavoro più attento e più umano non significa avere tutte le risposte subito.

Significa smettere di ignorare le domande.

Perché il lavoro può essere un luogo che ignora la vita,
oppure può essere il posto in cui comprenderla appieno.