

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto [Fabbrica dei talenti](#)
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino speciale ADAPT 18 marzo 2020, n. 3

Nel dibattito relativo al Decreto in uscita si è discusso anche sull'introduzione di un bonus a favore di coloro che svolgono le funzioni di *caregiver familiare*, per fare fronte agli oneri di cura non professionale di persone non autosufficienti così come previsto dall'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge Finanziaria per il 2018).

Le discussioni non si sono poi concretizzate in una disposizione legislativa. Il problema però resta e richiederebbe una disciplina organica al di fuori della decretazione d'urgenza. Ciò che manca ad oggi, infatti, è il riconoscimento per il *caregiver* di diritti soggettivi autonomi circa la garanzia di un reddito minimo, della salute e sicurezza e dei relativi profili previdenziali. **Ricordiamo peraltro che sul tema è in discussione il [DDL n. 1461/2019](#), il quale intende introdurre delle *Disposizioni per il riconoscimento ed il sostegno del caregiver familiare*, ad oggi però lontano da esiti compiuti.**

Nella richiamata legge n. 205/2017, viene definito *caregiver familiare* «la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n. 18» (art. 1, c. 255, l. n. 205/2017).

Veniva poi previsto che fosse istituito presso la Presidenza del Consiglio dei ministri il Fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del *caregiver familiare*, con una

dotazione iniziale di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020 (art. 1, c. 254, l. n. 205/2017). **Il Fondo però non è stato attivato**, lasciando privi di tutela soprattutto coloro che, per necessità o scelta, sono costretti a rinunciare al lavoro per assistere un disabile e pertanto non possono usufruire delle tutele contrattuali ex art. 33, comma 3, l. n. 104/1992 (permessi retribuiti) e art. 42, c. 5, d. lgs. n. 151/2001 (congedo straordinario biennale).

L'attuale assetto normativo lascia aperti numerosi problemi.

In prima battuta, dato l'intreccio con le norme presupposte del diritto di famiglia, la definizione di *caregiver* contenuta nella l. n. 205/2017 e ripresa con alcune modifiche dal DDL n. 1461/2019 risulta carente. Questo perché **la legge n. 76/2016 omette di richiamare per le unioni civili l'art. 78 c.c. in materia di affinità: è quindi preclusa la possibilità di accedere alla qualifica di caregiver ove il disabile sia figlio biologico o genitore dell'altro membro dell'unione.**

Nulla è previsto per quanto concerne la tutela di salute e sicurezza di questi soggetti. La questione è molto complessa, poiché è collegata all'individuazione di chi avrebbe l'obbligo di predisporre un eventuale documento di valutazione dei rischi domestici e vigilare sulla corretta attuazione dello stesso. **La l. n. 493/1999^[2], all'art. 3, prevede che sia compito del Servizio sanitario nazionale promuovere a livello territoriale la sicurezza e la salute negli ambienti di civile abitazione, informando ed educando sui relativi profili prevenzionistici attraverso i dipartimenti per la prevenzione di ciascuna unità sanitaria locale.** Resta da capire come sviluppare questa previsione, magari attraverso un'implementazione dei compiti svolti dalle figure già esistenti (ad esempio, gli assistenti sanitari).

Per quanto concerne le tutele previdenziali, **in tema di infortuni gli artt. 6 ss. della l. n. 493 del 1999 prevedono sì un'assicurazione, ma solo per chi svolga a titolo gratuito e in via esclusiva lavoro domestico**, quindi è escluso chiunque sia titolare di un rapporto di lavoro, anche a tempo parziale. Peraltro, l'insorgenza di una malattia professionale è priva di copertura.

Sul fronte pensionistico, l'ordinamento già contempla la possibilità di iscriversi al Fondo di previdenza per le persone che svolgono lavori di cura non retribuiti derivanti da responsabilità familiari (c.d. Fondo Casalinghe) di cui al d. lgs. 565/1996. Si tratta però

di uno strumento inadeguato, soprattutto ove si consideri che non ammette la ricongiunzione o la totalizzazione con i contributi versati in altre Gestioni. E, d'altro canto, la contribuzione rimane interamente a carico del *caregiver* o comunque del disabile assistito. Il DDL in discussione prevede che sia riconosciuta al *caregiver* una contribuzione figurativa a carico dello Stato, equiparata a quella da lavoro domestico, nel limite complessivo di tre anni, la quale dovrebbe cumularsi a quella eventualmente versata per attività lavorative di qualsiasi natura. Ricordiamo però che il minimale contributivo del Fondo casalinghe ammonta a 25,82 euro mensili (art. 2, c. 1, l. n. 565/1996), cifra esigua e ben lontana dal garantire in prospettiva i "mezzi adeguati" previsti dall'art. 38, c. 2, Cost.

Passata l'urgenza, si auspica quindi la ripresa di un dialogo sul tema, che finalmente affronti tale questione di civiltà, da molti evocata ma tuttora irrisolta.

Giovanna Pistore

Dottore di ricerca, Università di Padova