



LA TUTELA DEI CAREGIVERS

Introduzione

Benvenuti! In questa lezione andiamo ad approfondire il tema della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro concentrandoci sulla figura del caregiver: quei soggetti, cioè, che si prendono cura delle persone non autosufficienti.

In particolare, vedremo:

- Legge n. 104 del 5 febbraio 1992
- il superamento del referente unico
- congedo parentale per disabilità
- congedo parentale per assistenza straordinaria

Bene, non ci resta che cominciare!

La conciliazione vita-lavoro

Come già approfondito nelle lezioni precedenti il nostro punto di partenza è la recente normativa dell'Unione europea. Attraverso [la direttiva n. 1158/2019](#) il Parlamento ed il Consiglio d'Europa hanno dettato agli Stati membri disposizioni finalizzate a realizzare una conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il complesso normativo è finalizzato a valorizzare i tempi di vita che i cittadini comunitari dedicano ad attività di vita che, da un lato non sono lavorative, ma che, d'altro canto, non sono neppure di riposo o tempo libero ma dedicate alla cura di persone non autosufficienti, in primo luogo i minori, ma anche le persone portatrici di gravi disabilità.

L'Ue intende valorizzare le attività dedicate alla cura di soggetti bisognosi tutelando nei luoghi di lavoro.

Ci siamo già occupati della tutela dei genitori, anche adottivi, che viene assicurata attraverso il riconoscimento di congedi retribuiti per la madre e per il padre, sia obbligatori (5 mesi per la madre e 10 giorni per il padre), che facoltativi, di permessi non retribuiti (allattamento, malattia del minore), di modalità di svolgimento della prestazione flessibili in termini spaziali (relativamente alla sede di lavoro) o temporali (relativamente al lavoro part-time).

Caregiver familiare: una definizione

Ora dobbiamo occuparci della tutela dei caregivers, ovvero coloro che si prendono cura delle persone non autosufficienti, non necessariamente minori.

Il legislatore nazionale ha fornito la definizione del caregiver al comma 255 della Legge di Bilancio n. 205/2017. Si definisce **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, o 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.

La situazione normativa italiana

La Legge n. 104

In Italia per trent'anni *i principi dell'ordinamento in materia di diritti, integrazione sociale e assistenza della persona handicappata* sono stati dettati dalla **Legge n. 104 del 5 febbraio 1992**.

La **L. n. 104/1992** rubricata *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate* tutela la disabilità riconoscendo e garantendo i diritti inviolabili del disabile anche nel mondo del lavoro (art. 2 Cost.), riconosce la dignità sociale e l'uguaglianza dei disabili anche nell'accesso al lavoro, all'educazione scolastica, alla scuola allo sport, all'abitazione rimuovendo gli ostacoli di ordine economico e sociale, che ne limiterebbero di fatto la libertà e l'eguaglianza (art. 3 Cost.), tutela la salute del disabile come fondamentale diritto dell'individuo ma anche come **interesse della collettività** (art. 32 Cost.).

La **L. n. 104/1992**, oltre prevedere l'impegno delle istituzioni (comuni, ASL, Regioni, delle associazioni, ecc.) nelle varie forme di assistenza al disabile, tra le proprie finalità, riconosceva, specificamente ai caregivers, cioè, alle persone che si occupavano della cura dei disabili gravi, il diritto al congedo straordinario e a permessi retribuiti per le attività di assistenza.

Occorre precisare, in via preliminare, che le necessità di cura che autorizzano la fruizione di permessi retribuiti devono riguardare esclusivamente persone con handicap grave, cioè, portatrici di una minorazione, singola o plurima, che riduce l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione.

L'handicap grave viene riconosciuto dalla Commissione ASL competente per territorio composta da un medico specialista in medicina legale (Presidente) da un medico specialista in medicina del lavoro, da un ulteriore medico dell'ASL, da un medico dell'INPS ed è integrata da un operatore sociale, da un sanitario esperto di una delle associazioni nazionali della categoria di disabilità interessata (ciechi, sordomuti, invalidi ecc.).

Il superamento del referente unico

La **L. n. 104/1992** riconosceva il diritto ai permessi solo ad una persona definita per tale motivo **referente unico**. Il referente unico, fino alla novella di cui al **D. Lgs. 105/23**, poteva essere un solo lavoratore dipendente per ogni persona disabile in situazione di gravità, ad eccezione delle famiglie con figlio disabile, per le quali i permessi erano riconosciuti alternativamente ad entrambi i genitori lavoratori dipendenti.

Il **D.Lgs. n.105/2022**, in esecuzione della direttiva n. 1158/2019, ha esteso i diritti ed ha rafforzato le tutele dei caregivers, perché, questi lavoratori cooperando nell'assistenza dei disabili contribuiscono a soddisfare un interesse ritenuto generale, e, quindi, l'ordinamento cerca di conciliare i loro tempi di vita e di lavoro.



La novella legislativa interviene per sollevare il caregiver dall'esclusività dell'attività di cura consentendo che la stessa venga ripartita tra vari soggetti.

Al fine di consentire una più equa ripartizione del carico dell'attività di cura il D. Lgs.105/2022 (art. 3, comma 1, lett. b), punto 2) ha riformulato l'art. 33, comma 3, della Legge 104/92, ha quindi eliminato la figura del referente unico dell'assistenza, ossia l'unica figura deputata ad assistere il soggetto disabile e a poter fruire dei giorni di permesso.

Se nella previgente disciplina la figura del referente unico comportava che non potesse essere riconosciuta a più di un lavoratore dipendente la possibilità di fruire dei permessi, dal 13 agosto 2022 – fermo il limite complessivo delle ore/giorni di permesso per l'assistenza dello stesso individuo con disabilità – il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, anche a più soggetti tra quelli aventi diritto, purché in alternativa tra loro.

L'ordinamento riconosce ai caregivers diversi diritti, e, precisamente: il congedo parentale per disabilità, che si aggiunge ai congedi parentali di cui abbiamo trattato nelle precedenti lezioni; il congedo straordinario del convivente; i permessi per assistenza e cura; alcune forme di flessibilità del rapporto di lavoro.

Esaminiamo i vari diritti partitamente.

Congedo parentale per disabilità

I genitori di un minore con disabilità grave hanno diritto di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita della bambina o del bambino o, in alternativa, di avvalersi, di un congedo parentale per una durata massima di 3 anni (comprensivi del periodo di congedo parentale ordinario, che ricordiamo era di 11 mesi) da fruire entro il compimento dei 12 anni di vita del minore con handicap grave (art. 33, comma 2 della L. 104/92, così novellato dall'art 3., comma 1, lett. b), punto 1 del D.Lgs.105/2022).

Per tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale per assistenza del minore gravemente disabile il lavoratore ha diritto a un'indennità pari al 30% della retribuzione oltre alla contribuzione figurativa.

Congedo straordinario per assistenza disabili

La Legge n.53/2000 ha introdotto il diritto dei lavoratori a fruire di un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente per gravi e documentati motivi familiari, fra cui gravi patologie, e un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni.

L'art.42 del **D.Lgs. n.151/2001** ha riconosciuto il diritto al congedo anche al coniuge convivente di un soggetto con disabilità grave. La Legge Cirinnà L.n.76/2016 ha equiparato al coniuge convivente la parte di un'unione civile.

In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile, potranno fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi.

In caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, potrà fruire del congedo uno dei figli conviventi.

In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi potrà fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi.

In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, potrà fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado purché convivente.



Il diritto al congedo spetta anche nel caso in cui la convivenza sia stata instaurata successivamente alla richiesta di congedo.

Il congedo straordinario per l'assistenza del convivente disabile, che può essere fruito anche con modalità frazionata, non può superare la durata complessiva di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa per ciascuna persona convivente portatrice di handicap. Infatti, la Corte di Cassazione (Sent. n.26605/2020) con interpretazione costituzionalmente orientata ha sancito che il diritto al congedo per handicap grave debba essere inteso nel senso che il previsto limite biennale si riferisca a ciascun soggetto convivente che si trovi nella prevista situazione di bisogno, in modo da non lasciarne alcuno privo della necessaria assistenza che la legge è diretta ad assicurare.

Il congedo è negato se la persona da assistere è ricoverata a tempo pieno, a meno che, i sanitari non richiedano la presenza del soggetto che presta assistenza.

Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

Il D.Lgs. n.105/2022 ha equiparato, ai fini della concessione del congedo, del convivente di fatto, al coniuge e alla parte di un'unione civile. Fino al 13/8/2022 l'equiparazione del trattamento riservato al coniuge era riconosciuta solo nella casistica delle unioni civili, estendendo così alle "coppie di fatto" il riconoscimento di questo tipo di tutela. Si intendono per "conviventi di fatto" due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile" (Art. 1 della Legge 76/2016).

Il D.Lgs. 105/2022 ha ridotto il termine dilatorio di decorrenza della fruizione del congedo, rispetto alla richiesta, da sessanta a trenta giorni, che non potrà essere ulteriormente dilazionato dal datore di lavoro pubblico o privato.

La convivenza del caregiver con il soggetto disabile, condizione imprescindibile per l'esercizio del diritto, può essere instaurata anche successivamente alla richiesta di congedo (il D.Lgs. n.105/2022 sul punto ha solo adeguato il diritto positivo all'orientamento espresso dalla Corte Costituzionale).

Permessi retribuiti per l'assistenza del disabile

I caregivers hanno diritto anche alla fruizione di permessi retribuiti, previsti dall'art. 33, comma 3 della L.n.104/1992, come modificata dal D.Lgs. n.105/2022.

I lavoratori che possono fruire dei permessi retribuiti per assistere il portatore di handicap grave, a prescindere dal requisito della residenza, che per questo diritto non è richiesto, sono il coniuge (o parte dell'unione civile o convivente di fatto), i genitori biologici o adottivi, i parenti o affini (cognati, nuore, generi, suoceri ecc.) entro il secondo grado, eccezionalmente esteso al terzo grado, laddove i genitori o il coniuge (o parte dell'unione civile o convivente di fatto) della persona disabile in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti (ovvero assenti fisicamente o giuridicamente).

Il caregiver ha il diritto di fruire di permessi retribuiti nella seguente misura mensile: o 3 giorni di permesso frazionabili anche in ore, oppure, 2 ore per ogni giorno lavorativo in caso di orario lavorativo giornaliero superiore o pari a 6 ore, altrimenti, in caso di giornata lavorativa con meno di 6 ore il permesso si riduce ad un'ora.

I permessi sono retribuiti con la retribuzione oraria effettivamente corrisposta e sono coperti da contribuzione figurativa.



È fatto divieto al datore di lavoro discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'articolo 33 della presente legge della L.n.104/1992 (art. 3, comma1, lett. a) del D.Lgs. n.105/2022).

Modalità di lavoro flessibile per i caregivers

Ai lavoratori che usufruiscono dei permessi retribuiti per assistere una persona con grave disabilità, è riconosciuto il diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile. La stessa priorità viene riconosciuta ai genitori, anche adottivi.

Le richieste di trasformazione del rapporto full-time in part-time avanzate dai caregivers per meglio dedicarsi alla cura e all'assistenza dei disabili sono tutelate da disposizioni antidiscriminatorie e ritorsive.

Il Legislatore ha introdotto, su sollecitazione dell'Unione Europea (Direttiva n.1158/2019) norme antidiscriminatorie in base alle quali la richiesta di poter svolgere la prestazione lavorativa in modalità "agile" o "part-time" non può comportare sanzione, demansionamento, licenziamento, il trasferimento o qualsiasi altra modalità organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro del richiedente, specificando anche che ogni misura adottata in violazione della suddetta norma è da considerarsi nulla (art. 5, comma1, lett. b) D.lgs. n.105/2022).

La tutela contro le discriminazioni include anche le ipotesi di trattamento meno favorevole in pregiudizio dei prestatori di lavoro che fruiscano dei benefici (o semplicemente ne facciano domanda) correlati alla condizione di disabilità di coloro ai quali vengano prestate assistenza e cura.

Conclusioni

Bene, siamo giunti alla fine di questa videolezione. Ti ricordo che abbiamo approfondito il tema della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro concentrandoci sulla figura del caregiver: quei soggetti, cioè, che si prendono cura delle persone non autosufficienti.

In particolare, abbiamo visto:

- Legge n. 104 del 5 febbraio 1992
- il superamento del referente unico
- Congedo parentale per disabilità
- Congedo parentale per assistenza straordinaria

Grazie per l'attenzione!