

Caregiver, una questione che va affrontata con la massima urgenza

Come è noto, in base alla Legge 104, ai lavoratori, compresi ovviamente i dipendenti pubblici, che assistono familiari affetti da disabilità (salvo alcuni casi eccezionali, disciplinati diversamente) spettano 3 giorni di permesso al mese, frazionabili in 18 ore.

Queste figure sono definite Caregiver, che, secondo la Legge 205/17, comma 255, è *“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 [...], 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»*.

E' del tutto intuitivo che, nella maggioranza assoluta dei casi, le suddette 18 ore previste dalla Legge 104 non sono sufficienti. Oltre a ciò, i Caregiver non godono di alcuna tutela né riconoscimento, sebbene vadano a colmare, di fatto, le lacune del SSN in fatto di assistenza domiciliare.

Adesso, però, pare che qualcosa stia cambiando. I vari disegni di legge presentati nel tempo per disciplinare ruolo, mansioni, tutele dei Caregiver sono confluiti nel DDL 1461, presentato in Senato ad agosto, i cui punti essenziali sono i

seguenti:

Definizione – “Si definisce caregiver familiare la persona che gratuitamente assiste e si prende cura in modo continuativo 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, anche oncologica, 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”.

Riconoscimento della qualifica – L'articolo 3 precisa che la qualifica di caregiver familiare può essere assunta da un solo familiare dell'assistito. Inoltre, il riconoscimento della figura di un caregiver familiare preclude agli altri familiari lavoratori (ad eccezione dei genitori) di godere, in relazione al medesimo familiare assistito, delle agevolazioni previste dall'articolo 33 della legge 104 del 1992.

Tutela previdenziali – Il DDL prevede che al caregiver familiare (non lavoratore) vengano riconosciuti, fino ad un massimo di tre anni, i contributi figurativi equiparati a quelli del lavoro domestico. Tali contributi possono aggiungersi a quelli eventualmente già versati precedentemente dal caregiver per altre attività lavorative.

Adeguamento LEA E LEP – Al fine di sostenere le attività e la figura dei caregiver familiari, si prevede di definire i LEP (Livelli Essenziali delle Prestazioni) da garantire al caregiver nel campo sociale, tra cui: servizi ed interventi di sollievo ed emergenza o programmati erogati attraverso enti

territoriali, ASL, mediante operatori socio-sanitari o socio-assistenziali; consulenze per l'adattamento domestico; formazione e informazione sulle competenze; supporto psicologico; percorsi preferenziali nelle strutture sanitarie per ridurre i tempi di attesa sia per l'assistito che per il caregiver; rilascio di tessera di riconoscimento per avere priorità nel disbrigo di pratiche amministrative, etc.

Con lo stesso obiettivo, si propone di inserire nei LEA nuovi servizi e prestazioni per i caregiver e gli assistiti, in particolare la domiciliarizzazione di visite e prestazioni specialistiche, permettendogli di sottoporsi a visite ed esami nel proprio domicilio.

Conciliazione assistenza/lavoro – Per i caregiver familiari lavoratori, si prevedono degli interventi per favorire la conciliazione tra le attività lavorative e di assistenza. Nel concreto, l'articolo prevede il diritto, per il caregiver lavoratore, di rimodulare l'orario di lavoro compatibilmente con l'attività di assistenza e il diritto prioritario di scelta della sede di lavoro tra quelle disponibili più vicine alla casa dell'assistito.

Riconoscimento delle competenze – L'articolo prevede che l'esperienza maturata in qualità di caregiver possa essere riconosciuta, anche ai fini di un successivo accesso o reinserimento lavorativo, con una formalizzazione e certificazione, o come credito formativo per l'acquisizione della qualifica di operatore socio sanitario o figure simili.

Detrazioni – L'articolo introduce detrazioni fiscali del 50% riservate ai caregiver familiari su una spesa massima di 10.000 euro annui per attività di cura e assistenza.

Copertura finanziaria – L'ultimo articolo chiude con la copertura finanziaria, a valere sul Fondo istituito dalla Legge 205/2017.

Un disegno di legge che, bisogna sottolineare – non soddisfa

le varie associazioni di familiari che assistono i disabili, ma che comunque rappresenta a nostro avviso una buona base su cui lavorare. Purchè si faccia in fretta, in quanto la pandemia ha moltiplicato i disagi di chi assiste i disabili, anche a causa della chiusura dei centri di assistenza durante il lockdown.

Oltretutto, al danno si è aggiunta la beffa: in sede di conversione in legge del decreto Rilancio era stata proposta un'indennità di 600 euro per i mesi di marzo e aprile ai Caregiver di familiari invalidi al 100%, ma poi non se ne è fatto più nulla. Ancor di più, stride il fatto che in tempi di emergenza siano state riconosciute agevolazioni soltanto ai genitori con figli disabili, dimenticando tutto il resto.

Ben sapendo che si tratta di un fenomeno di larga scala (sono circa 5 milioni i caregiver familiari stimati), che ovviamente coinvolge anche tanti lavoratori del comparto Funzioni Locali e del settore Igiene Ambientale pubblico e privato, la nostra O.S. intende sostenere la causa dei Caregiver a tutti i livelli, riservandosi di avanzare opportuna proposte a livello contrattuale.

Dadone: aprire ai giovani le porte dei palazzi della Pa

“Aprire le porte dei Palazzi – e di quelli che saranno i nuovi punti di accesso e di lavoro dell'amministrazione – alle nuove leve, ai giovani che rappresenteranno i bisogni delle nuove

generazioni. È il momento di sradicare l'immagine obsoleta della pubblica amministrazione: oggi abbiamo poco più del 2% di dipendenti al di sotto dei 34 anni". Così il ministro per la Pa, Fabiana Dadone, in audizione alla Camera, presso la Commissione Lavoro, sul Recovery plan.

"La Pa deve giocare un ruolo centrale nel rilancio del Paese – ha aggiunto il ministro – Le risorse che arriveranno con il Recovery Fund ci aiuteranno a sostenere la formazione continua del personale, a inserire nuove professionalità e nuove competenze, a completare la digitalizzazione degli uffici pubblici, a modificare profondamente l'organizzazione del lavoro, con la diffusione del vero smart working, a semplificare le procedure, ripensandole in modo radicale. Il nostro impegno è quello di permettere alle persone di lavorare in modalità agile e flessibile quanto più possibile, ove possibile".

Dadone ha quindi sottolineato l'importanza in questa cornice dei Piani organizzativi del lavoro agile (Pola), che le pubbliche amministrazioni sono chiamate ad elaborare ed approvare a decorrere dal prossimo gennaio. Con i Pola "vogliamo finanziare l'adeguamento e la fornitura della dotazione strumentale necessaria al lavoro agile: le varie amministrazioni, nella predisposizione dei piani, potranno contare su risorse destinate a riorganizzare il lavoro in modalità agile – ha spiegato – grazie alla mappatura delle attività che possono essere svolte anche non in presenza senza alcun impatto negativo, come ci ha insegnato l'esperienza di questi mesi, in termini di quantità e qualità di erogazione dei servizi, grazie all'acquisto di dispositivi, software, servizi dedicati, grazie alla programmazione di percorsi formativi in ambito digitale e informatico, allo snellimento delle procedure".