

AUDIZIONE CISL

**presso la Commissione XII Affari sociali della Camera dei Deputati
in merito al Disegno di legge C. 2789, recante "Riconoscimento e tutela delle persone che assistono e
si prendono cura dei propri cari"**

(Roma, 24 marzo 2026)

Riteniamo sia di fondamentale importanza per il Paese giungere finalmente ad una legge che, in sinergia con quelle regionali, arrivi a riconoscere e tutelare adeguatamente i caregiver che operano a supporto di persone con disabilità e non autosufficienti. Il testo del Disegno di legge proposto scaturisce dal lungo percorso del "Tavolo tecnico per l'analisi e la definizione di elementi utili per una legge statale sui caregiver familiari", istituito nel gennaio 2024 dal Ministro per le Disabilità e dal Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, che ci ha già visto tra i protagonisti e che consideriamo positivamente come punto di avvio della discussione parlamentare. Cogliamo d'altro canto con vivo interesse la possibilità offerta da questa Audizione informale per chiedere un deciso intervento del Parlamento in alcuni ambiti ancora del tutto meritevoli di attenzione, come di seguito evidenziati.

Per una più completa contezza delle proposte Cisl, si può agevolmente fare riferimento al Position Paper "Caregiver" (link: <https://www.cisl.it/wp-content/uploads/2024/05/Cisl-Position-Paper-Caregiver-2024.pdf>).

- **Definizione (art.2) e individuazione (art.3)**

Riteniamo che sia di primaria importanza che ciascuna persona che di fatto oggi svolge il delicato ruolo di caregiver si veda riconosciuta in questa legge. Non si tratta di riconoscere a tutti le medesime prestazioni e tutele, né di affermare che non ci siano differenze di onerosità e presenza. Ma si tratta di operare una prima generale definizione che non escluda, anche per consentire omogeneità con le leggi regionali.

In tale direzione, riteniamo importante **riconoscere anche la rete affettivo-amicale stabile con la quale vi sia una comprovata relazione affettiva che non abbia vincoli di parentela.**

Inoltre, il DDL prevede che per ciascuna persona assistita possano essere individuati anche più *caregiver* familiari purché conviventi con la medesima, con la sola esclusione dal requisito della convivenza per i genitori (art.2 comma 4) e poi la possibilità di nominare fino a tre caregiver, senza ulteriori requisiti esplicitati (art. 3 comma 2). Riteniamo che **le due previsioni vadano coordinate, nella direzione del riconoscimento dei caregiver che nella concretezza svolgono questo ruolo anche in via secondaria rispetto ad un caregiver principale**, e magari con finalità di sollievo, di sostituzione o di supporto al caregiver primario, **senza che necessariamente siano conviventi**. I caregiver secondari potrebbero beneficiare ad esempio di diritti di informazione sulle condizioni di salute della persona assistita, formazione in relazione al ruolo svolto, tutela dalla discriminazione anche in ambito lavorativo. Tali riconoscimenti avrebbero peraltro la finalità di promuovere una condivisione paritaria dei carichi di cura tra più figli, più congiunti.

Non sfuggirà che tale definizione ampia di caregiver potrebbe consentire anche alla contrattazione collettiva di intervenire come fonte autonoma di tutela, in modo complementare e integrativo alla legge.

In relazione ai diversi profili di caregiver proposti nel testo, utili a consentire un accesso graduale ad un sistema di tutele differenziate con la priorità riconosciuta ai conviventi con alto carico assistenziale del tutto da sostenere, siamo ad evidenziare la necessità dell’inserimento di **una “lettera e” che veda il riconoscimento dei caregiver non legati da vincoli di parentela**, come già descritto.

Inoltre intendiamo evidenziare come **l’intensità di cura non si limiti esclusivamente al numero di ore di assistenza prestata o alla convivenza, ma chieda di fare riferimento ad ulteriori variabili** come ad esempio quelle definite dall’articolo 3 del Decreto Ministero del Lavoro che identifica la “Disabilità gravissima” ai fini del riparto del Fondo per le non autosufficienze, che andrebbero richiamate dal testo in esame.

- **Procedura per il riconoscimento (art. 4)**

Sarebbe importante prevedere **una modalità di riconoscimento transitoria**, che consenta al caregiver che sia riconosciuto per la prima volta in un progetto di vita, PAI o altro piano di intervento di accedere immediatamente ad alcune tutele di base (ad es. antidiscriminatorie e relative al diritto di informazione), con la prevista necessità di procedere entro un tempo definito alle procedure di riconoscimento formalizzate.

- **Tutele e sostegni (artt.5-13)**

Al fine di valorizzare le competenze maturate dal *caregiver* nello svolgimento dell’attività di cura e di assistenza nonché di agevolare l’accesso o il reinserimento lavorativo dello stesso, **le competenze acquisite** certificabili, riconoscibili anche come crediti formativi, non possono essere delimitate esclusivamente nell’area socio-sanitaria in quanto il caregiver svolge un ruolo di gestione del caso in relazione al proprio assistito, annoverabile in generale **nell’area del disability management**. (art.7)

Il caregiver familiare ex lettera a) e b), se presta attività di lavoro subordinato, “può chiedere” una rimodulazione, riorganizzazione o modifica dell’orario di lavoro, se necessario per l’attività di assistenza, e lo svolgimento in modalità di lavoro agile, ove compatibile. La previsione **va necessariamente rafforzata, esplicitando il diritto del caregiver (di tutti i profili) agli accomodamenti ragionevoli nell’ambiente di lavoro** (cfr. sentenza Corte di Giustizia dell’Unione Europea C-38/2024 pubblicata 11 settembre 2025). Sarebbe utile cogliere l’occasione per esplicitare **una procedura di base** per la loro definizione e attivazione (forma scritta, modifica della valutazione dei rischi, sentito il medico competente anche nei casi in cui non è prevista la sorveglianza sanitaria, con il coinvolgimento dell’RSPP e del RLS/RLST). In particolare, in coerenza con i due Programmi di azione biennale e con il Piano di azione sulla disabilità definito dall’Osservatorio Nazionale, approvato in Consiglio dei Ministri e in via di emanazione, sarà importante riconoscere l’opportunità **che il ventaglio dei possibili accomodamenti ragionevoli attivabili sia definito in organismi aziendali partecipati definiti dalla contrattazione collettiva o comunque con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e unitarie, espressione delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale**.

Proponiamo inoltre con convinzione che sia previsto **un meccanismo di riconoscimento e incentivazione alla contrattazione collettiva che innovi** – rispetto alla legislazione e alla contrattazione precedente - nelle tutele e nelle previsioni di sostegno in relazione ai lavoratori caregiver.

La possibilità di cedere permessi e riposi a colleghi che siano caregiver è già normata numerose volte dalla contrattazione collettiva e ripresa dal D.lgs. 151/2015; va lasciata all’autonomia delle parti contrattuali la perimetrazione degli istituti e aventi diritto e **non è condivisibile che la legge intervenga**

per limitarla ad alcuni profili.

In relazione alla tutela antidiscriminatoria (art. 9), è importante intervenire per integrare l'art. 5 comma 1 del D.lgs. n.216 del 2003 con il riferimento ai caregiver, tra i soggetti in nome e per conto di cui le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso sono **legittimate ad agire in caso di atto discriminatorio** (in aggiunta a soggetto passivo della discriminazione e suoi familiari).

In relazione alla **tutela del benessere psicofisico** (art.12), invitiamo a riconoscere tutele specifiche nel campo della **prevenzione dei rischi correlati all'attività prestata, almeno nell'ambito muscolo-scheletrico e di prevenzione del burn-out.**

In relazione alle misure di sostegno economico (art.13), rileviamo **la necessità che l'indennità prevista sia di entità dignitosa e congrua** rispetto alle esigenze di tutela, in quanto **il diritto va definito in sé e non può essere finanziariamente condizionato. Non condividiamo l'imposizione di un doppio limite (Isee e reddito),** che è troppo stringente e rischia di penalizzare situazioni anche degne di tutela dal punto di vista socio-economico. Inoltre **invitiamo a prevedere un meccanismo di raccordo dell'indennità con le politiche volte a favorire il mantenimento, il rientro o l'inserimento nel mondo del lavoro del caregiver e a favorire la sua occupabilità.**

Sarà opportuno inserire una **clausola di salvaguardia** per la quale l'intervento normativo non modifica i diritti e interessi legittimi riconosciuti in favore di persone non riconosciute caregiver ai sensi del testo in esame, che comunque svolgano ruoli di assistenza e cura di persona con disabilità o non autosufficiente.