



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

- *Disposizioni per il riconoscimento e il sostegno dell'attività di cura e assistenza familiare (AS55);*
- *Disposizioni per il riconoscimento e il sostegno dell'attività di cura e assistenza (AS281);*
- *Disposizioni per il riconoscimento ed il sostegno del caregiver familiare (AS555);*
- *Disposizioni per il riconoscimento e il sostegno dell'attività di cura nonché per il sostegno della conciliazione tra attività lavorativa e attività di cura e di assistenza (AS698);*
- *Norme in materia di caregiver familiare (AS853).*

SENATO DELLA REPUBBLICA

XI Commissione Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale

Roma, 30 ottobre 2018

dettagliata le ipotesi alla base dei diversi scenari probabilistici utilizzati per la stima delle coperture. Non solo attraverso un approccio attuariale classico, attuato attraverso estrapolazioni dei trend registrati negli ultimi anni, ma anche tramite approcci dinamici e di proiezione, che riescano a modellizzare i trend attesi per una migliore valutazione di impatto possibile sul sistema di previdenza ed assistenza pubblica.

Si evidenzia, poi, che uno dei provvedimenti oggetto della presente audizione (A.S. 281) dispone una clausola di invarianza finanziaria. E' evidente che questo tipo di interventi richiede una spesa per lo Stato, a meno di non volerne attribuire l'onere alle imprese, attraverso l'introduzione di nuovi costi, eventualità questa verso cui Confcommercio esprime ferma contrarietà.

Entrando nel merito dei provvedimenti, l'A.S. 555 e l'A.S. 698 prevedono la copertura di contributi figurativi, a carico dello Stato, per il periodo di lavoro di assistenza e cura effettivamente svolto. Tali contributi si sommano a quelli già versati per consentire il pensionamento anticipato con 30 anni di contributi.

L'A.S. 555 dispone altresì il riconoscimento in favore del *caregiver* familiare delle tutele previste per le malattie professionali.

L'A.S. 853 prevede l'inserimento dell'attività di cura e di assistenza dei *caregiver* familiari tra i lavori usuranti (allegato B, n. 205/2017), riconoscendo loro l'accesso anticipato, entro il limite di 5 anni, alla pensione di vecchiaia o per il conseguimento dell'assegno sociale. A tali soggetti che non raggiungano il requisito contributivo per la pensione di vecchiaia viene riconosciuta la contribuzione figurativa per un massimo di 1/3 del requisito necessario per la predetta pensione.

L'A.S. 281 favorisce il pensionamento anticipato dei *caregiver* con particolare riguardo alle donne lavoratrici che siano impossibilitate a occuparsi di una persona cara non autosufficiente e a conciliare con tale attività le proprie esigenze lavorative.

Al fine di garantire la sostenibilità, anche nel tempo, del sistema pensionistico, potrebbe opportunamente essere previsto un apposito monitoraggio, effettuato dall'INPS, che impedisca la proposizione di nuove domande una volta raggiunto il tetto di spesa.

Ad ogni modo, i costi delle agevolazioni contributive andrebbero posti a carico dell'apposito Fondo del Ministero del lavoro e non di altri Fondi di altri Ministeri con diverse tipologie di interventi.

Con riferimento al **mercato del lavoro** in generale, tutti i provvedimenti, con la sola eccezione dell'A.S. 555, tengono conto del fatto che coloro che hanno svolto attività di *caregiver* potrebbero avere difficoltà ad accedere o reinserirsi nel mercato, e prevedono di conseguenza apposite misure di supporto in tal senso.

Si esprime condivisione rispetto alla previsione, inserita in alcuni dei provvedimenti (A.S. 55, A.S. 698 e A.S. 853) di attivare, una volta conclusa l'esperienza, specifici percorsi di politica attiva nell'ambito dei servizi per l'impiego.

Nell'ottica della valorizzazione professionale dell'esperienza effettuata dal *caregiver*, i testi normativi introducono la possibilità che la stessa possa essere riconosciuta come competenza certificabile, ai sensi del decreto legislativo n. 13/2013 e delle normative regionali.

L'A.S. 281 prevede, in aggiunta, che tale esperienza possa valere come credito formativo per la qualifica di operatore socio sanitario o relativa ad altre figure professionali dell'area socio sanitaria.

A tal proposito, si ritiene opportuno sottolineare la necessità che la citata acquisizione dei crediti formativi possa avvenire soltanto se nel corso dello svolgimento dell'attività di *caregiver* ci siano stati interventi di informazione, formazione e addestramento, peraltro richiamati nei testi tra le attività di sostegno da parte di Governo, Regioni, comuni e azienda sanitarie locali.

Per quanto riguarda, infine, le **misure di tutela della conciliazione tra attività lavorativa e attività di cura e di assistenza**, Confcommercio intende evidenziare alcune possibili criticità legate all'attuazione delle misure previste.

A tal fine, preliminarmente va ribadito che il nostro ordinamento già riserva correttamente un trattamento particolare per i soggetti, lavoratori dipendenti, che prestino cura e assistenza in favore di un familiare con determinate caratteristiche di disabilità codificate dalla legge. Una migliore conciliazione vita lavoro, infatti, è garantita da una serie di permessi e congedi, regolati principalmente dalla legge n. 104/1992, dal d.lgs. n. 151/2001 e dalla legge n. 53/2000.

E' necessario evidenziare, altresì, che l'utilizzo, pure legittimo, dei permessi comporta spesso per le aziende difficoltà nella gestione dei cambiamenti organizzativi, dovuti sia a richieste di utilizzo degli istituti di legge con brevissimi periodi di preavviso, senza possibilità di programmazione, sia al loro uso contemporaneo da parte dei lavoratori. La sensibile contrazione nella libertà dell'organizzazione aziendale che ne deriva, si può giustificare solo con l'esigenza di

tutela del soggetto portatore di handicap e ha alla propria base la necessità della sua assistenza.

Invero i fatti di cronaca, un'evoluzione giurisprudenziale più rigorosa, modifiche legislative all'impianto originale sempre più stringenti, sembrano delineare, al contrario, un utilizzo dei congedi non sempre legato ad una genuina attività di assistenza. Inoltre, il XVII Rapporto Annuale INPS certifica un accesso crescente alle misure previste dalla legge. In particolare, i beneficiari dei permessi mensili di 3 giorni risultano, nel 2017, pari a 374.667 e il dato, messo in relazione con quello degli anni precedenti, è in costante crescita, pari a oltre il 30% in più rispetto al 2012, quando i beneficiari erano 279.242.

In ragione di tali premesse, la regolazione delle misure oggetto dei provvedimenti in analisi, dovrebbe evitare duplicazioni e valorizzare maggiormente il necessario bilanciamento con la legittima esigenza di organizzazione aziendale.

In quest'ottica, sono condivisibili le misure che promuovano la stipula di accordi collettivi volti a disciplinare strumenti di flessibilità (A.S. 698, A.S. 281) o di accordi individuali per l'utilizzo dello strumento dello *smart working* (A.S. 853). Andrebbe evitato, invece, ogni automatismo, come quelli previsti nel DDL A.S. 555 e A.S. 55, che prevedono rispettivamente l'obbligo per il datore di consentire il passaggio a mansioni compatibili con telelavoro o *smart working* e un'eccessiva estensione dell'accesso ai permessi già regolati dalla legge.



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

- *Disposizioni per il riconoscimento e il sostegno dell'attività di cura e assistenza familiare (AS55);*
- *Disposizioni per il riconoscimento e il sostegno dell'attività di cura e assistenza (AS281);*
- *Disposizioni per il riconoscimento ed il sostegno del caregiver familiare (AS555);*
- *Disposizioni per il riconoscimento e il sostegno dell'attività di cura nonché per il sostegno della conciliazione tra attività lavorativa e attività di cura e di assistenza (AS698);*
- *Norme in materia di caregiver familiare (AS853).*

SENATO DELLA REPUBBLICA

XI Commissione Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale

Roma, 30 ottobre 2018

tutela del soggetto portatore di handicap e ha alla propria base la necessità della sua assistenza.

Invero i fatti di cronaca, un'evoluzione giurisprudenziale più rigorosa, modifiche legislative all'impianto originale sempre più stringenti, sembrano delineare, al contrario, un utilizzo dei congedi non sempre legato ad una genuina attività di assistenza. Inoltre, il XVII Rapporto Annuale INPS certifica un accesso crescente alle misure previste dalla legge. In particolare, i beneficiari dei permessi mensili di 3 giorni risultano, nel 2017, pari a 374.667 e il dato, messo in relazione con quello degli anni precedenti, è in costante crescita, pari a oltre il 30% in più rispetto al 2012, quando i beneficiari erano 279.242.

In ragione di tali premesse, la regolazione delle misure oggetto dei provvedimenti in analisi, dovrebbe evitare duplicazioni e valorizzare maggiormente il necessario bilanciamento con la legittima esigenza di organizzazione aziendale.

In quest'ottica, sono condivisibili le misure che promuovano la stipula di accordi collettivi volti a disciplinare strumenti di flessibilità (A.S. 698, A.S. 281) o di accordi individuali per l'utilizzo dello strumento dello *smart working* (A.S. 853). Andrebbe evitato, invece, ogni automatismo, come quelli previsti nei DDL A.S. 555 e A.S. 55, che prevedono rispettivamente l'obbligo per il datore di consentire il passaggio a mansioni compatibili con telelavoro o *smart working* e un'eccessiva estensione dell'accesso ai permessi già regolati dalla legge.