

COS'È IL FAMILY ACT (*note a cura della Prof. Francesca Lazzari*)

La Legge 7 aprile 2022 n. 32, “*Deleghe al governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia*” (**Family Act**) pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2022 contempla misure pensate per le famiglie.

Con questo pacchetto di deleghe al Governo prendono corpo una serie **interventi a sostegno della genitorialità e dei giovani** previsti nell’ambito del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza.

Il Family Act rappresenta un pacchetto innovativo di **potenziamento del welfare** e delle politiche del lavoro per **conciliare i tempi di vita privata con quelli professionali**. Un concreto e reale aiuto alle famiglie che sostengono molte spese per crescere ed educare i propri figli. L’attenzione si sposta soprattutto alle **famiglie con reddito medio** che, in realtà, sono quelle che hanno avuto meno sostegni nel corso degli ultimi anni. L’obiettivo delle nuove norme è quello di conseguire una più equa condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e di promuovere un’effettiva parità di genere sia in ambito lavorativo, sia familiare favorendo anche l’occupazione femminile. Tra agevolazioni fiscali, deduzioni, esenzioni e non solo, le famiglie potranno ottenere una serie di benefici economici che aiuteranno a crescere ed educare i figli.

Si rafforza, un pò di più anche in Italia, la conciliazione tra i tempi della vita lavorativa e quelli dedicati alla vita familiare per tutti i lavoratori che abbiano compiti di cura in qualità di genitori e/o di prestatori di assistenza, i cosiddetti caregivers.

Il Family Act fissa un insieme di obiettivi che l’Esecutivo dovrà attuare attraverso l’emanazione di provvedimenti *ad hoc*. Gli interventi andranno ad incidere sulla **genitorialità** e punteranno a potenziare la funzione sociale ed educativa della famiglia e a contrastare la diminuzione delle nascite.

SINTESI in 10 punti

1) ASSEGNO UNICO UNIVERSALE

Nel Family Act si è parlato per la prima volta in Italia dell’assegno unico universale, sussidio che è oggi è già realtà per le famiglie. Nella fase di approvazione del Disegno di Legge, questa misura però è **stata scorporata “formalmente”** dal Family Act vero e proprio e, per motivi d’urgenza, la materia è stata assegnata al Governo con un’apposita Legge Delega, la **Legge 1° aprile 2021, n. 46**. La misura, avviata a pieno regime **da marzo 2022**, riconosce un contributo a tutte le famiglie con figli a prescindere dal reddito, ecco perché si parla di “universale”, a prescindere che si tratti di genitori conviventi o meno. È unico, universale e va a sostituire gran parte delle detrazioni e i benefici previsti fino ad ora per chi ha figli a carico. Ha un importo che varia da 175 euro a 50 euro al mese per ogni figlio minorenni, calibrato rispetto all’**ISEE del nucleo familiare** ed è valido dal 7° mese di gravidanza fino ai 21 anni d’età, senza limiti di età per i figli con disabilità.

2) RETTE PER GLI ASILI NIDO

Un altro obiettivo del Family Act è di rafforzare le **politiche di sostegno alle famiglie per le spese scolastiche ed educative**. Il Parlamento, così, delega al Governo l'introduzione di contributi per coprire l'importo delle rette per gli asili nido, micro nido, scuola dell'infanzia, sezione primavera, nonché per i servizi di supporto a domicilio per le famiglie con figli che hanno meno di 6 anni. In merito aiuti per le rette degli asili, tra l'altro, è già possibile usufruire del Bonus asili nido INPS

3) SOSTEGNO PER LE SPESE PER I FIGLI CON PATOLOGIE

Nell'ottica del **potenziamento del welfare** per cercare di garantire aiuti alle famiglie con esigenze particolari, il Family Act prevede anche un potenziamento delle iniziative in favore dei **figli affetti da patologie fisiche e non fisiche**, compresi **disturbi specifici dell'apprendimento**. Per i genitori di figli affetti da disabilità sono già disponibili alcuni aiuti.

4) CONTRIBUTO PER ACQUISTO LIBRI SCOLASTICI, ATTIVITÀ SPORTIVE O CULTURALI

Nel Family Act è prevista anche una delega per il rafforzamento dei **contributi alle spese per l'acquisto dei libri di testo** alla scuola secondaria di I° e di II° grado, per i viaggi di istruzione, per l'iscrizione o l'abbonamento ad associazioni sportive, per la frequenza di corsi di lingua straniera, di arte o musicali. Si ricorda che i ragazzi possono già usufruire di bonus simili come la Carta Cultura .

5) CONGEDI PARENTALI e congedi DI PATERNITÀ PER TUTTE LE CATEGORIE PROFESSIONALI

Il provvedimento rende strutturale la nuova tipologia di congedo di paternità, obbligatorio e della durata di 10 giorni lavorativi, fruibile dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti ai 5 successivi al parto, sia in caso di nascita sia di morte perinatale del bambino. Si tratta, spiega un comunicato del ministero del Lavoro, di un diritto autonomo e distinto spettante al padre lavoratore, accanto al congedo di paternità cosiddetto alternativo, che spetta soltanto nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario. Per l'esercizio del diritto, il padre è tenuto a comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. All'interno del Family Act vi sono

tutta una serie di indicazioni sulle nuove norme da approvare per i congedi parentali e i congedi di paternità. L'obiettivo è quello di rientrare negli **standard europei** per creare un giusto equilibrio tra attività professionale e vita familiare, tenendo conto della necessità di conciliare i tempi di lavoro e quelli di vita, secondo la **Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019**. Tra le indicazioni previste per i congedi parentali, vi è innanzitutto quella di prevedere la **modalità flessibile**, nonché il diritto dei genitori ad avere **permessi retribuiti** in maniera molto più elastica e corposa rispetto al passato. Nel 2022 sono già state apportate alcune modifiche al congedo di paternità, oltre ad essere state introdotte novità specifiche per autonomi e professionisti. Si ricorda inoltre che il Governo si è già attivato su un altro fronte per raggiungere gli standard europei predisponendo due schemi di decreto sulla conciliazione vita-lavoro che presto saranno operativi.

Il provvedimento poi incrementa da 10 a 11 mesi la durata complessiva del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo, nell'ottica di una maggior tutela per i nuclei familiari monoparentali. Salgono da 6 a 9 in totale, i mesi di congedo parentale coperto da indennità nella misura del 30%, fermi restando i limiti massimi di congedo fruibili dai genitori. E cioè: accanto ai tre mesi, non trasferibili, che spettano a ciascun genitore, si aggiunge, in alternativa tra loro, un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta, sempre un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione (nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi). Sale poi da 6 a 12 anni, l'età del bambino entro la quale i genitori, anche adottivi e affidatari, possono fruire del congedo parentale, indennizzato nei modi sopra descritti. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva

I permessi di tre giorni

Le nuove norme stabiliscono poi che il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado.

Sanzioni

Sono previste sanzioni per i datori di lavoro che ostacolano la fruizione del congedo di paternità obbligatoria. L'impossibilità, da parte dei datori di lavoro che ostacolano i diritti e le agevolazioni in favore della genitorialità, di ottenere la certificazione della parità di genere se hanno adottato tali condotte nei due anni precedenti la richiesta della certificazione stessa.

6) INCENTIVI AL LAVORO FEMMINILE

Prevista nel Family Act anche l'introduzione alle **agevolazioni fiscali** per le spese sostenute i **servizi domestici** o di **assistenza ai familiari con deficit di autonomia**. Si tratta di agevolazioni valide quando le assunzioni intervengono con contratto di lavoro subordinato, tenendo conto della situazione **ISEE familiare**. In particolare, per sostenere questi incentivi il Governo ha deciso di rifarsi al Fondo di Garanzia per le piccole e medie imprese previsto con la **Legge 23 dicembre 1996, n. 662**, di cui una quota dovrà essere prevista riservata all'avvio delle **nuove imprese femminili** e al sostegno delle attività delle donne per i primi 2 anni. Inoltre, vi sono incentivi extra per il lavoro femminile nelle **Regioni del Mezzogiorno**.

Indennità di maternità per le lavoratrici autonome. Il Dlgs estende inoltre il diritto all'indennità di maternità in favore delle lavoratrici autonome e delle libere professioniste, anche per gli eventuali periodi di astensione anticipata per gravidanza a rischio.

7) INCENTIVI PER LO SMART WORKING

Nel Family Act previsti anche incentivi all'impiego del Lavoro agile. I datori di lavoro che realizzano politiche per promuovere attività come **Smart Working, lavoro flessibile** e **telelavoro** riceveranno infatti misure premiali.

Priorità per il lavoro agile

E ancora: i datori di lavoro pubblici e privati, che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile, sono tenuti a dare priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori che siano caregiver. La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla.

8) AGEVOLAZIONE PER GLI AFFITTI PER LE GIOVANI COPPIE

Previste deleghe anche per introdurre **agevolazioni fiscali per la locazione dell'abitazione principale** per le giovani coppie. La cosa importante è che la loro età non superi i **35 anni** quando presentano domanda. Si tratta di un modo per favorire tutte le condizioni affinché si possa pensare alla convivenza con un valido sostegno economico da parte dello Stato.

9) DETRAZIONI FISCALI PER L'ACQUISTO DI LIBRI UNIVERSITARI

Nel pacchetto è stata anche inserita la possibilità di garantire **detrazioni fiscali per le spese sostenute per acquistare libri universitari** per i figli maggiorenni a carico che non hanno altre forme di sostegno per l'acquisto dei testi. L'obiettivo è favorire l'**autonomia finanziaria dei giovani**.

10) AGEVOLAZIONE PER GLI AFFITTI DEGLI STUDENTI UNIVERSITARI

Tra le misure del pacchetto Family Act vi è poi, l'introduzione di agevolazioni per le spese sostenute dalle famiglie in merito ai contratti di locazione di abitazioni per i figli maggiorenni che sono **iscritti a corsi universitari**. Si tratta di un sostegno importante sulle **spese universitarie** per coloro che si stanno formando.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Testo integrale del Family Act – **Legge 7 aprile 2022 n. 32** -pubblicato nella **Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 97 del 27 aprile 2022**
- **Piano nazionale ripresa e resilienza – PNRR**
- **Legge 1° aprile 2021, n. 46**
- **Legge di Bilancio 2021**
- **Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019**
- **Legge 23 dicembre 1996, n. 662**
- **Messaggio INPS n° 1714 del 20-04-2022**
- **Circolare INPS n° 23 del 09-02-2022**