

L'approvazione del *Family Act* quale riforma pro-famiglia

Il **Consiglio dei Ministri n. 51**, nella giornata dell'11 giugno 2020, ha approvato il DdL recante "*Deleghe al Governo per l'adozione dell'assegno universale e l'introduzione di misure a sostegno della famiglia*" (anche detto **Family Act**), attualmente alla definitiva approvazione da parte del Parlamento.

Il predetto disegno legislativo, fortemente voluto dall'onorevole *Elena Bonetti* (Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia) – che lo ha definito come "*una riforma integrata*" che consenta di cambiare in meglio la vita delle famiglie e, congiuntamente, di dare un supporto al loro ruolo educativo – prevede una serie di misure concepite per le famiglie con prole affinché possano usufruire di considerevoli agevolazioni.

Difatti, tra le misure degne di nota:

- un assegno per ogni figlio al di sotto dei diciott'anni, indipendentemente dalla fascia di reddito di appartenenza della famiglia;
- il riordino dei congedi parentali;
- le detrazioni per le spese relative all'educazione della prole;
- le agevolazioni in ordine le locazioni della prima casa, per le giovani coppie di cui almeno uno dei due con età inferiore ai trent'anni;
- ausili alle neo mamme e per i neo-papà (anche non coniugati);
- permessi retribuiti volti all'assistenza di un figlio infermo e la partecipazione ai colloqui scuola-famiglia

Nel dettaglio:

A - L'assegno universale

B - I congedi parentali

C - L'istruzione dei minori.

D - L'istruzione universitaria

E. - Il sostegno al lavoro

F. - Gli incentivi al lavoro femminile

A. Un assegno universale.

Per tutte le famiglie con uno o più figli a partire dal settimo mese di gravidanza della madre fino al compimento del diciottesimo anno del figlio e, dal secondo figlio in poi, un aumento del 20%; piuttosto, nel caso di figli disabili, l'aumento è previsto a prescindere e senza limiti di età.

L'assegno prevede una quota base alla quale dovrà aggiungersi una quota variabile determinata per scaglioni rilevata dall'ultimo ISEE e rapportata all'età della prole a carico. L'assegno mensile, inoltre, potrà essere corrisposto tramite una somma di danaro oppure con il riconoscimento di un credito d'imposta.

Altro aspetto di particolare interesse circa tale agevolazione consiste nel fatto che l'importo dell'assegno universale non concorrerà alla formazione del reddito imponibile e non influisce sulle eventuali prestazioni a sostegno del reddito.

B. I congedi parentali

Il disegno di legge prevede un periodo di almeno dieci giorni di congedo di paternità obbligatorio nei primi mesi di nascita del figlio e modalità flessibili nella gestione degli stessi congedi.

Inoltre, si introduce una durata minima di due mesi di congedo parentale non cedibile all'altro genitore.

Nel testo si affronta anche il caso ai genitori lavoratori autonomi per i quali si prevedono misure specifiche per un'estensione della disciplina sui congedi, quali un permesso retribuito di almeno cinque ore nell'arco dell'anno scolastico per i colloqui con i professori.

C. L'istruzione dei minori.

Molte anche le misure a sostegno delle famiglie con minori, con un sostanziale riordino di tutti i *bonus* e gli aiuti finora previsti.

I contributi potranno coprire anche l'intero ammontare delle rette degli asili nido, dei micronidi e delle scuole dell'infanzia.

Nuovi aiuti anche per i minori affetti da patologie fisiche, nonché per quelli con una diagnosi di disturbo dell'apprendimento.

Ausili previsti anche per l'acquisto di libri scolastici per la scuola secondaria di primo e secondo grado e per le spese inerenti le gite

scolastiche, l'iscrizione o l'abbonamento ad associazioni sportive, corsi di lingua, arte e musica.

D. L'istruzione universitaria

Il *Family Act* prevede agevolazioni anche per i figli maggiorenni iscritti presso le università: una manovra prevista anche per arginare il fenomeno della dispersione universitaria.

Non a caso il DdL prevede detrazioni fiscali delle spese sostenute per acquistare libri universitari e/o per corrispondere i canoni di locazione per le esigenze abitative di studenti universitari

E. Il sostegno al lavoro

Tutte le famiglie che si avvalgono del supporto di *colf*, *babysitter* o di collaboratori all'assistenza di familiari con *deficit* di autonomia potranno detrarre una percentuale delle spese sostenute, a patto, tuttavia, che questi siano stati assunti con regolare contratto di lavoro subordinato.

È prevista una modulazione graduale della retribuzione del lavoratore in caso di astensione per malattia del figlio e premi per quei datori di lavoro che realizzino politiche capaci di armonizzare vita privata e lavoro (es. lavoro flessibile al telelavoro, *smart working*) con predilezione per le lavoratrici madri di figli minori.

In fase di elaborazione anche una soluzione che riconosca priorità nell'accoglimento di richieste di lavoro agile per i genitori di figli under 14.

F. Gli incentivi al lavoro femminile

Tra le misure più rilevanti del *Family Act* spicca "un'indennità integrativa della retribuzione per le madri lavoratrici erogata dall'Inps, per il periodo in cui rientrano al lavoro dopo il congedo obbligatorio".

Lo scopo di tale indennità è quello di realizzare una forma di contribuzione "aggiuntiva" che consenta alle mamme di non dover scegliere tra carriera e famiglia.

E' prevista, oltre a ciò, una quota di riserva della dotazione del "Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese" (art. 2, co. 100, let. a) L 662/1996), per l'avvio di nuove *start up* femminili e un accompagnamento per i primi due anni.

Sul punto, numerose iniziative cooperano allo sviluppo del lavoro femminile, tra le quali si annovera “**Pink Board**” (progetto ideato da **Legal In Lab** e patrocinato dalla *Commissione Pari Opportunità* della Regione Puglia) che ha lo scopo di sostenere la legge “Golfo–Mosca” al fine di contrastare la discriminazione in danno alle donne nei C.d.A. e negli organi di controllo delle aziende pubbliche.

Lo scopo del **Family Act** è creare un cambiamento per una società più giusta e più meritevole, eliminando le disuguaglianze di genere a tutti i livelli e in tutti gli ambiti.

Ma questo rimane ancora un obiettivo da raggiungere.

Insieme.

Marco Pesce

Associate LEGAL IN LAB, sede di Bari