

**Analisi e proposte in relazione ai decreti attuativi  
della Legge 7 aprile 2022, n.32 - Family Act,  
in tema welfare contrattuale e contrattazione  
(specificatamente articolo 2 comma 2 lettera i, articolo 4 comma 1 lettera b e lettera f)**

### Valutazione complessiva

La delega aperta dal Family Act offre l'importante opportunità per il nostro Paese di intervenire in una serie di settori che riteniamo cruciali per la ripresa sociale ed economica, e chiediamo, sin da ora, che i Ministri del lavoro e della famiglia dell'attuale Governo e del Governo che si formerà a seguito delle elezioni del 25 settembre 2022 procedano coerentemente nella direzione di sostenere le scelte delle famiglie, la natalità e il lavoro femminile nell'ottica del bene comune. Come Cisl, confermiamo la piena disponibilità a contribuire a processi partecipati di definizione applicativa, anche attraverso autonome iniziative di proposta come la presente.

Tra le questioni che vengono affrontate dal Family Act in modo del tutto apprezzabile, rileva il riconoscimento riservato al ruolo della contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni comparativamente maggiormente rappresentative sul piano nazionale, a partire dal rilancio degli incentivi legati alle norme contrattuali finalizzati alla conciliazione vita-lavoro ed al welfare aziendale.

Tra gli ambiti di intervento, riteniamo centrale l'investimento sul tema dei congedi e permessi a motivo della genitorialità, in coerenza con il decreto 30 giugno 2022 n.105 pubblicato in GU n.176 del 29/07/2022, di recepimento della Direttiva Work Life Balance. In tale settore, l'incremento dell'indennità prevista – oggi ancora ferma al 30% - e l'innalzamento della possibilità di fruizione ai 14 anni del figlio dei congedi parentali potranno fornire un contributo fattivo non solamente a rendere il nostro mercato del lavoro più accogliente verso madri e padri che lavorano, ma anche a supportare il trend culturale in atto che vede una propensione lentamente crescente dei padri a godere dei permessi e, coerentemente, ad assumersi un carico più equilibrato di responsabilità all'interno della coppia e della famiglia.

Rinnoviamo, invece, la richiesta di intervenire a modifica della disciplina del *means test* tramite Isee di tutti i benefici economici ai nuclei familiari, anche per dare corso all'ordine del giorno assunto dal Governo che prevede revisione e diversa combinazione dei parametri dell'indicatore attraverso un apposito tavolo tecnico. E segnaliamo inoltre che, in relazione alle spese meritorie non obbligatorie, per essere effettivamente incentivanti dovranno concentrarsi principalmente sulle famiglie che si collocano nella parte bassa della distribuzione del reddito.

Positiva la scelta di sostenere le spese familiari per addetti ai servizi domestici e all'assistenza di familiari, ma tali interventi non potranno essere efficaci se non saranno incardinati in un investimento importante e strutturale nel sistema dei servizi sociali e socio-sanitari, attuando

appieno la riforma prevista dal PNRR. A sostegno delle famiglie che hanno al proprio interno oneri di cura, sarà importante approvare la Legge delega per la riforma dell'assistenza agli anziani non autosufficienti.

Infine, per assicurare il monitoraggio e la verifica degli interventi del Family Act in forma partecipata (art.1 lett.g), attendiamo la formalizzazione dell'impegno assunto dalla Ministro Bonetti di prevedere la partecipazione sindacale nell'organismo costituito per l'Assegno unico.

### **Art. 2, comma 2 - Riordino e rafforzamento misure sostegno all'educazione dei figli - entro 12 mesi**

Del tutto apprezzabile la volontà di inserire tale previsione, di rafforzamento del welfare di derivazione contrattuale, all'interno di un più ampio articolo volto a sostenere lo sviluppo e la qualificazione del welfare pubblico e il contrasto alla povertà educativa, nonché la riduzione delle rette a carico delle famiglie. Attenzione andrà posta, anche attraverso la partecipazione delle organizzazioni sindacali, ai meccanismi utilizzati per evitare che gli incentivi alle famiglie si traducano in vantaggi per i Comuni, nonché ai modelli gestionali per i riflessi che avranno in relazione al personale educativo. Sarà inoltre necessario valutare i contenuti specifici dei decreti legislativi, che dovranno armonizzarsi con le altre riforme contenute nel Pnrr.

In relazione al welfare contrattuale, la **lettera i)** recita:

*i) prevedere specifici benefici fiscali aggiuntivi per le forme di welfare aziendale individuate dalla contrattazione collettiva aziendale aventi ad oggetto misure di sostegno all'educazione e alla formazione dei figli nonché alla tutela della loro salute, anche mediante appositi strumenti assicurativi*

L'occasione potrebbe risultarsi utile per escludere dall'assoggettamento Irpef una serie di spese legate alla formazione/istruzione dei figli e alla loro tutela di salute, come previste dai contratti collettivi.

Facciamo ad esempio riferimento all'acquisto di libri per le scuole medie inferiori e superiori e all'iscrizione all'Università, oggi assoggettate Irpef. Si potrebbe intervenire anche in relazione alla stessa contribuzione volontaria ai fondi sanitari a favore di un figlio o familiare, oggi non esente ma portabile in deduzione al reddito in sede di denuncia dei redditi.

### **Art. 3 Delega al Governo per la disciplina dei congedi parentali, di paternità e di maternità - entro 24 mesi**

Positiva, nonché coerente con le richieste Cisl, la scelta di inserire l'estensione, il riordino e l'armonizzazione della disciplina relativa ai congedi parentali, nonché ai congedi di paternità e maternità, nella delega del Family Act. E' un tema che va considerato strategicamente prioritario.

E l'orizzonte strategico verso cui muoversi per una reale armonizzazione dei tempi del lavoro e della vita familiare, con il triplice obiettivo di accrescere il diritto di bambine e bambini/ragazze e

ragazzi a tempo di qualità con i propri genitori, incrementare l'occupazione femminile e di rendere il mercato del lavoro più accogliente per genitori che lavorano, dovrebbe essere quello di considerare i decreti attuativi della presente Delega come complementari e sinergici con le previsioni del decreto n.105 del 2022 di attuazione della Direttiva Work Life Balance.

In tale prospettiva sarà essenziale:

- che l'età del figlio, in relazione alla fruizione dei congedi parentali, sia elevata a quattordici anni (la delega recita "fino a quattordici anni"). In questo ambito, abbiamo più volte evidenziato come sia necessario intervenire per dotare il nostro Paese della possibilità di godere di permessi o congedi in relazione a figli adolescenti (anche fino ai 18 anni di vita), specialmente nella fase post pandemica in cui più di altre fasce di popolazione hanno manifestato disagi e disturbi correlati. La Relazione Tecnica ne contabilizza l'onere in 3,1 milioni nel 2023, con trend crescente negli anni a venire sino a 3,6 milioni nel 2031;
- che l'indennità correlata al congedo parentale sia incrementata, come indicato anche dall'Ordine del Giorno G/2459/8/11 assunto dal Governo a seguito del dibattito, anche fino all'80%, anche in forma progressiva. Tale intervento sarebbe efficace nelle molteplici direzioni di supportare economicamente le famiglie vulnerabili, favorire la fruizione del congedo da parte dei padri, riequilibrare la fruizione dei congedi all'interno della coppia genitoriale, sostenere le famiglie nelle spese per figli under 14 anni;
- che ogni genitore lavoratore, indipendentemente dal proprio status lavorativo e proporzionalmente rispetto ai contributi versati, possa accedere ai congedi parentali;
- che sia incrementato l'intervallo temporale entro cui poter godere del congedo di paternità - per consentire alle coppie di scegliere il momento più opportuno, anche in relazione con il rientro al lavoro della madre - e proseguire con l'incremento graduale della sua durata.

#### **Articolo 4 comma 1 lettera b e lettera f - Delega al Governo per incentivare il lavoro femminile, la condivisione della cura e l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro - entro 24 mesi**

Registriamo con soddisfazione l'aggiunta della lettera f) al comma 2, che accoglie la richiesta sindacale di riproporre l'esperienza maturata ai sensi dell'art.25 del D.lgs.80 del 2015, il quale prevedeva in via sperimentale, per il triennio 2016-2018, incentivi alla contrattazione di secondo livello destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata, secondo criteri definiti sulla base di linee guida elaborate anche con la partecipazione delle parti sociali.

La **lettera f)** così recita:

*f) prevedere il rifinanziamento del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata, di cui all'articolo 25 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80*

Il Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2017 in attuazione del sopra citato decreto provvedeva a definire i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse a valere sul Fondo per il finanziamento degli sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello di cui all'art. 1 comma 68 della Legge 24 dic. 2007, n.247 e s.m.i. Il Fondo ha mantenuto nel tempo questa peculiare caratteristica, ossia quella di intervenire a sostegno della contrattazione di secondo livello in termini più generali attraverso il finanziamento di sgravi contributivi a favore dei datori di lavoro, e, successivamente, attraverso il vincolo posto dall'articolo 25 del d.lgs. 80 del 2015, specificamente per interventi che favoriscano l'equilibrio tra vita e lavoro.

A luglio 2022 risultano attivi 982 contratti aziendali. Una valutazione più complessiva dell'andamento della sperimentazione nella sede del Ministero del lavoro consentirà di meglio comprendere quale sia la strada, a sostegno di una proposta articolata come segue:

- Lo stanziamento vincolato dovrà essere congruamente finanziato per un periodo di almeno 5 anni, in modo da consentire la conoscenza della misura e agevolare il suo utilizzo; dovranno essere inoltre avviate campagne di promozione e informazione.
- Gli incentivi saranno destinati esclusivamente ad imprese che abbiano sottoscritto e depositato contratti collettivi di secondo livello (aziendali o territoriali), anche in attuazione di specifiche misure individuate dalla contrattazione collettiva nazionale.
- Gli incentivi consteranno in una riduzione contributiva, per il datore di lavoro, la cui misura sarà modulata inizialmente con una piccola premialità al deposito del contratto e poi sarà calibrata a fine periodo sull'effettivo utilizzo delle misure e la loro intensità. Saranno destinati a supportare una serie di istituti elencati nel nuovo decreto interministeriale di normazione. Gli incentivi spetteranno esclusivamente se la previsione contrattuale riguarderà concretamente interventi innovativi o migliorativi rispetto a quanto previsto dalla contrattazione e legislazione vigenti. A titolo di esempio, tali istituti potranno essere: la modulazione graduale della retribuzione percepita dal lavoratore nei giorni di assenza dal lavoro nel caso di malattia dei figli, una maggiore copertura indennitaria dei congedi parentali, l'estensione del congedo di paternità rispetto alle previsioni di legge, congedi ad hoc rivolti a figli adolescenti o per attività specifiche connesse all'educazione e alla salute dei figli (es. inserimento al nido, visite mediche e percorsi psicoterapeutici o fisioterapeutici, colloqui con gli insegnanti, partecipazione ad attività scolastiche, relazioni educative nei periodi di chiusura delle attività scolastiche).
- Gli incentivi funzioneranno sempre con una piccola premialità iniziale a copertura dei costi di modifica organizzativa che l'impresa deve affrontare e poi a copertura di una percentuale (da definire) dei costi contrattuali previsti per gli istituti di conciliazione vita/lavoro introdotti in via innovativa o aggiuntivi ed effettivamente attivati e fruiti.
- Chiediamo di prevedere una linea di incentivo dedicato, volta a supportare istituti innovativi previsti dalla contrattazione collettiva, ritenuti particolarmente meritori dalla cabina di regia. In particolare, potranno essere valorizzate previsioni di contrattazione collettiva che disciplinino modalità di lavoro flessibili per lavoratrici e lavoratori con carichi di cura, a partire dal lavoro agile, e abbiano cura di prevederne l'utilizzo equilibrato tra i generi nonché di

promuovere e monitorare i percorsi di carriera degli stessi, in un'ottica di sostenibilità ambientale e sociale. Tale previsione consentirebbe di coordinare il Fondo con la delega prevista alla **lettera b)**, che definisce **“Incentivi collegati all'applicazione di clausole stabilite dai contratti collettivi nazionali per modalità di lavoro flessibili”**.

- Ogni anno si riunirà la cabina di regia, composta ex d.lsg 80 del 2015 e partecipata dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, per analizzare il report degli incentivi erogati e formulare eventuali indirizzi per le erogazioni dell'anno successivo.

Si invita a prevedere, coerentemente, che le agevolazioni per le sostituzioni di maternità, per il rientro delle donne al lavoro e per le correlate attività di formazione (lettera d) siano vincolate alla contrattazione collettiva, a garanzia che la valorizzazione delle donne nel lavoro e nei percorsi di carriera venga visto come un tema *win-win* che non può che essere condiviso da tutti gli attori della comunità lavorativa.

Positiva inoltre l'aggiunta della **lettera h**, che si riferisce genericamente a incentivi per favorire l'emersione del lavoro sommerso in ambito domestico: tale dizione, oltre a ricomprendere forme di detraibilità o deducibilità, potrebbe contemplare un meccanismo simile a quanto sperimentato nell'esperienza francese, dove dal 2005 l'Agenzia nazionale dei servizi alla persona, in raccordo con il sistema pubblico dei servizi e garantendo i livelli essenziali delle prestazioni, ha funzioni di coordinamento di un sistema grazie al quale la famiglia può scegliere fra diversi fornitori accreditati e qualificati e godere di considerevoli agevolazioni fiscali. Vi sono, infatti, ampi spazi di intervento nel lavoro domestico, paradossalmente uno dei settori dove il nero è più diffuso e in prospettiva uno di quelli destinati a crescere di più.

Sullo stesso tema, non è del tutto chiaro quanto contenuto nella **lettera c)**, che prevede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, strumenti agevolati per la disciplina delle prestazioni di lavoro accessorio riferite ad attività di supporto alle famiglie in ambito domestico e di cura e assistenza alla persona. Il riferimento all'assenza di nuovi oneri per le finanze pubbliche esclude incentivi di tipo monetario; immaginiamo pertanto che ci si possa riferire all'individuazione di semplificazioni nell'utilizzo del lavoro accessorio per servizi familiari, regolamentato dall' 54-bis della legge 96/17 (Libretto Famiglia), utilizzabile per piccoli lavori domestici, inclusi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità; insegnamento privato supplementare.