

LA GOVERNANCE DEL PNRR – Family Act: La legge delega 7 aprile 2022, n. 32



PNRR

DOSSIER

Premessa

La riforma Family Act è una delle riforme di accompagnamento all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), destinate a realizzare gli obiettivi di equità sociale e il miglioramento della competitività del sistema produttivo. L'attuale riforma rispecchia l'obiettivo del governo nel contrastare la denatalità e trova una sua precisa definizione nel disegno di legge recante "Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia". La Family Act contiene le importanti misure per il sostegno alle famiglie con figli, per la promozione della partecipazione al lavoro delle donne e per il sostegno ai giovani. Si tratta del primo progetto organico di riforma delle politiche di inclusione sociale, che fa leva su un potenziamento del sistema del welfare, tramite l'introduzione dell'assegno unico e universale, la revisione dei congedi parentali, il sostegno ai percorsi educativi dei figli, le misure di sostegno al lavoro femminile e una modernizzazione dei meccanismi che favoriscono una conciliazione dei tempi di lavoro e di cura dei figli a carico di entrambi i genitori. Inoltre, la riforma in questione affronta il tema della formazione e della emancipazione giovanile.

La legge 7 aprile 2022, n. 32 *Deleghe al Governo per il sostegno e la valorizzazione della famiglia*, (comunemente nota come *Family Act*)¹ incarica il Governo di adottare uno o più decreti legislativi per il sostegno e la valorizzazione della famiglia, con particolare attenzione per le famiglie con figli.

Le deleghe contenute della L. n. 32/2022 mirano a fornire alle famiglie un sostegno e una valorizzazione di portata ampia ed incidono, quindi, su materie e ambiti diversi. In particolare, questa legge, grazie all'adozione, al riordino e al potenziamento di norme dirette a sostenere la genitorialità e la funzione sociale ed educativa delle famiglie, persegue i seguenti obiettivi:

- contrastare la denatalità;
- valorizzare la crescita armoniosa e inclusiva dei bambini e dei giovani;
- sostenere l'indipendenza e l'autonomia finanziaria dei giovani;
- favorire la conciliazione della vita familiare con il lavoro di entrambi i genitori;
- sostenere il lavoro, in particolare, quello femminile.

¹ La legge 7 aprile 2022, n. 32 è stata pubblicata nella gazzetta ufficiale della Repubblica n.97 del 27 aprile 2022 ed è entrata in vigore il 12 maggio 2022

Il calendario delle deleghe viene esercitato con scadenze temporali differenti, a seconda della materia oggetto della delega.

Il provvedimento è composto da 9 articoli, quattro attinenti aspetti di carattere generale (principi generali, aspetti procedurali, ecc.) e cinque relativi ai contenuti di merito.

1. Oggetto, principi e criteri direttivi generali delle deleghe legislative

L'**articolo 1, comma 1** enuncia **le finalità dell'intervento normativo**, il quale contiene disposizioni di delega al Governo per l'*adozione*, il *riordino* e il *potenziamento* di norme dirette a:

- ***sostenere la genitorialità e la funzione sociale ed educativa delle famiglie;***
- ***contrastare la denatalità;***
- ***valorizzare la crescita armoniosa e inclusiva dei bambini e dei giovani;***
- ***sostenere l'indipendenza e l'autonomia finanziaria dei giovani;***
- ***favorire la conciliazione della vita familiare con il lavoro di entrambi i genitori;***
- ***sostenere prevalentemente l'occupazione femminile.***

Mentre il secondo **comma** contiene l'elenco dei **principi e dei criteri direttivi generali**, ai quali il Governo deve attenersi nell'esercizio delle deleghe. Criteri generali a cui si sommano, di volta in volta, gli ulteriori principi e criteri direttivi specifici di ciascun intervento, stabiliti dai successivi articoli 3, 4, 5, 6 e 8.

In primo luogo, il comma 2, lettera a), nel definire il primo fra i criteri generali previsti, pone al centro del sistema delle tutele rivolte alle famiglie la necessità di **assicurare l'applicazione universale di benefici economici ai nuclei familiari con figli a carico secondo criteri di progressività**, basati sull'applicazione dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE), tenendo anche il conto del numero dei figli a carico

L'art. 1, comma 2, lettera b) è teso, invece, a **promuovere la genitorialità e la parità tra i sessi all'interno dei nuclei familiari**, favorendo l'occupazione femminile, e agevolando l'armonizzazione dei tempi familiari e di lavoro e la equa condivisione dei carichi di cura tra i genitori, nonché incentivare il lavoro del secondo percettore di reddito e favorire con strumenti fiscali il rientro delle donne nel mercato del lavoro, in particolare dopo la maternità, nel rispetto della normativa europea sugli aiuti di Stato.

La lett. c), del secondo comma dell'art. 1 afferma il valore sociale delle attività educative e di **apprendimento formale e non formale**² dei figli, attraverso il riconoscimento di agevolazioni fiscali, esenzioni, deduzioni dalla base imponibile o detrazioni dall'imposta sul reddito in relazione alle spese sostenute dalle famiglie, ovvero attraverso la messa a disposizione di un credito o di una somma di denaro vincolati allo scopo.

Il principio e criterio direttivo di cui **all'art. 1, comma 2, lettera d)**, prevede **l'introduzione di misure organizzative, di comunicazione e di semplificazione che favoriscano l'accesso delle famiglie ai servizi offerti** e l'individuazione dei medesimi anche con riguardo ai servizi offerti da enti del Terzo settore, disciplinati dal codice di cui al [D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 117](#)³, dando attuazione a quanto previsto dalla [legge 7 agosto 2015, n. 124](#)⁴.

²A tal proposito appare utile ricordare che l'art. 4, commi da 52 a 54, della legge 92/2012 (*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*) fornisce le definizioni di "apprendimento formale", "apprendimento non formale" e "apprendimento informale". In particolare, secondo le prescrizioni di cui al comma 52 *per apprendimento formale si intende quello che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato [...], o di una certificazione riconosciuta.*

Il successivo comma 53 chiarisce, invece che Per apprendimento non formale si intende *quello caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi di apprendimento formale, in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese.* Infine, ai sensi del comma 54, *per apprendimento informale si intende quello che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero.*

³ Si tratta del Decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, noto come "**Codice del Terzo settore**". Questo provvedimento completa l'attuazione del sistema di deleghe contenuto nella Legge 6 giugno 2016, n. 106, rubricata "*Delega al Governo per la riforma del terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale*".

⁴ La legge 7 agosto 2015, n. 124, reca *Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*. Questa legge prevede il riordino di diversi settori ed ambiti di carattere generale ed ha previsto, quindi, una serie di deleghe al Governo in materia di *riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*. L'art. 1, comma 2, lett. d) della Legge n. 32/2022, ha mancato, però, di specificare quali siano le previsioni della legge n. 124/2015 effettivamente richiamate. Lasciando al legislatore l'onere dell'individuazione puntuale delle previsioni cui dare effettività attraverso l'introduzione di misure organizzative, di comunicazione e di semplificazione a vantaggio delle famiglie (ove possibile direttamente in sede di attuazione della delega), appaiono comunque riconducibili in quest'ambito, in ragione della materia trattata, i seguenti articoli della L. n. 124/2015:

- Art. 1 *Carta della cittadinanza digitale;*
- Art. 4 *Norme per la semplificazione e l'accelerazione dei procedimenti amministrativi;*
- Art. 14 *Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche.*

Il comma 2, lettera e), dell'art. 1 relativo alla tutela dei componenti del nucleo familiare in condizione di disabilità, prevede che le forme di tutela predisposte dall'art. 1, comma 2, lett. da a) a d) (testé illustrate), **siano configurate tenendo conto dell'eventuale condizione di disabilità delle persone presenti all'interno del nucleo familiare.**

Proseguendo l'analisi dell'**art. 1, al comma 2, lettera f)**, viene enunciato il principio generale diretto ad *abolire o modificare le misure a sostegno delle famiglie e della genitorialità vigenti alla data di entrata in vigore della stessa legge n. 32/2022*, al fine di garantire il finanziamento degli interventi necessari per l'attuazione delle deleghe (ai sensi degli articoli 2, 3, 4, 5 e 6, secondo quanto previsto dall'articolo 8).

La **lettera g) del comma 2**, infine, dispone il monitoraggio dell'attuazione e la verifica dell'impatto degli interventi previsti dalla legge in esame. Tale compito è stato ricondotto all'organismo aperto alla partecipazione delle associazioni familiari maggiormente rappresentative, istituito ai sensi dell'[articolo 1, comma 2, lettera i\), della legge 1° aprile 2021, n. 46](#)⁵ per monitorare l'attuazione e verificare l'impatto dell'assegno unico e universale.

2. La Delega al Governo per il riordino e il rafforzamento delle misure di sostegno all'educazione dei figli

L'art. 2, in linea di coerenza con il criterio direttivo dell'affermazione del valore sociale delle attività educative e di apprendimento, anche non formale, dei figli, (di cui alla lettera c), comma 2, dell'articolo 1), prevede e disciplina una delega al Governo, da esercitare entro 12 mesi dall'entrata in vigore della legge, *per il riordino delle misure di sostegno all'educazione dei figli a carico* con l'introduzione contestuale di nuovi benefici da erogare alle famiglie, in particolare, tramite il riconoscimento di agevolazioni fiscali, esenzioni, deduzioni dalla base imponibile o detrazioni dall'imposta sul reddito delle spese sostenute dalle famiglie, ovvero attraverso la messa a disposizione di un credito o di una somma di denaro vincolata allo scopo.

A tal fine, il legislatore ha inteso razionalizzare il sistema dei benefici fiscali relativi ai figli a carico, introducendo anche **nuove agevolazioni** inerenti alle spese per la crescita, per il mantenimento e per **l'educazione formale** (acquisto dei libri scolastici, di beni e servizi informatici per i figli a carico che non beneficiano di altre forme di sostegno) e **l'educazione**

⁵ Legge 1 aprile 2021, n. 46 - *Delega al Governo per riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale*. La delega in questione ha trovato attuazione con l'emanazione del D.Lgs. 21 dicembre 2021, n. 230.

non formale dei figli (iscrizione/abbonamento ad associazioni sportive, palestre, piscine nonché alla frequenza di corsi di lingua straniera, di arte, di teatro e di musica; biglietti di ingresso a rappresentazioni teatrali e cinematografiche, musei, mostre ed eventi culturali, monumenti, gallerie, aree archeologiche e parchi naturali).

Nell'esercizio della delega in questione, il Governo deve attenersi anche a principi e criteri direttivi specifici, ulteriori rispetto a quelli generali disposti all'articolo 1. In particolare, il legislatore ha posto l'accento sulla necessità di:

- a) garantire in tutto il territorio nazionale, in forma progressiva, l'istituzione e il sostegno dei servizi socio-educativi per l'infanzia e per l'adolescenza, oltre che il rafforzamento dei servizi educativi per l'infanzia, di cui [all'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 13 aprile 2017, n. 65 \(nidi e micronidi, sezioni primavera e servizi integrativi\)](#), e delle scuole dell'infanzia, al fine di assicurare alle famiglie parità nelle condizioni di accesso e pari opportunità per la crescita dei figli, nonché misure di **contrasto della povertà educativa minorile**⁶, in particolar modo nelle zone ad alto rischio, quali le periferie urbane e le aree interne (art. 2, comma 2, lett. a)). Tali servizi, a differenza di quelli più marcatamente "educativi" (di cui si dirà nel prossimo punto), dovranno essere orientati alla promozione e allo sviluppo delle potenzialità di crescita personale, di autonomia e integrazione sociale dei minori iscritti, anche disabili, qualora esprimano disagio personale, sociale, familiare, al fine di assicurare alle famiglie parità nelle condizioni di accesso e pari opportunità per la crescita dei figli;
- b) prevedere misure di sostegno alle famiglie mediante contributi destinati a coprire, anche per l'intero ammontare, *il costo delle rette relative alla frequenza dei servizi educativi per l'infanzia*, secondo i requisiti di accreditamento previsti dalla normativa

⁶ La Legge di Stabilità per il 2016 (Legge n. 28 dicembre 2015, n. 208) ha previsto, ai commi 392-395, l'istituzione del *Fondo per il contrasto della povertà educativa minorile*, con l'obiettivo di sostenere l'infanzia *svantaggiata*. Il Fondo, disciplinato dal Protocollo d'Intesa siglato da Acri, Presidenza del Consiglio dei Ministri, MEF e Ministero del lavoro, è alimentato dalle Fondazioni bancarie, alle quali è stato riconosciuto un contributo sotto forma di credito d'imposta pari ad una quota parte dei versamenti effettuati (75% per gli anni 2016 -2018 e 65% per i successivi). Il soggetto attuatore è stato individuato nella *Fondazione con il Sud*, attraverso l'impresa sociale "*Con i Bambini*", appositamente costituita per lo scopo, al fine di garantire maggiore trasparenza e tracciabilità nella gestione del Fondo. Le risorse vengono assegnate tramite bandi, mentre le scelte di indirizzo strategico vengono definite da un apposito Il Comitato di indirizzo. L'art. 1, comma 230 della legge 27 dicembre 2017 (legge di bilancio per il 2018) ha affidato all'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) la definizione dei parametri e degli indicatori per l'individuazione delle zone che necessitano maggiormente di interventi educativi specifici ed urgenti per contrastare la povertà educativa minorile. L'ISTAT, in esecuzione di tale mandato è giunto alla definizione dell'*Indice di Povertà Educativa* (IPE), riferito ad un target di giovani tra i 15 e i 29 anni, il quale è costruito in riferimento a quattro macroaree di interesse:

- Partecipazione;
- Resilienza;
- Capacità di intessere relazioni;
- Standard di vita.

vigente⁷, e delle scuole dell'infanzia, nonché mediante l'introduzione di servizi di supporto, anche individuale, presso le rispettive abitazioni per le famiglie con figli di età inferiore a sei anni (art. 2, comma 2, lett. b)), assicurando alle famiglie, per questa via, parità nelle condizioni di accesso e pari opportunità per la crescita dei figli (art. 2, comma 2, lett. b));

- c) prevedere, secondo le indicazioni dell'art. 2, comma 2, lett. c), che i servizi per l'infanzia possano essere erogati anche con modelli gestionali e strutturali flessibili, in grado di tenere conto delle varie esigenze dei genitori, ottimizzare i costi e di coinvolgere attivamente i loro fruitori e la comunità locale;
- d) introdurre ulteriori misure di sostegno e contributi vincolati alle famiglie per le spese sostenute per i figli con disabilità o affetti da **patologie fisiche e psichiche invalidanti**, con riferimento anche ai **disturbi del comportamento alimentare**, ai disturbi specifici dell'apprendimento e ai bisogni educativi speciali. Rientrano, altresì, in quest'ambito le spese di cura e riabilitazione e per attività terapeutiche e ricreative svolte da soggetti accreditati, fino al completamento della scuola secondaria di secondo grado⁸ (art. 2, comma 2, lett. d));
- e) prevedere, ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. e), misure a sostegno alle famiglie per le spese sostenute per i figli in relazione a viaggi di istruzione, all'iscrizione annuale (o all'abbonamento) ad associazioni sportive, palestre, piscine e altre strutture e impianti destinati alla pratica sportiva, nonché alla frequenza **di corsi di lingua straniera, di arte e di musica**⁹;

⁷ A tal proposito appare utile ricordare che la definizione della disciplina dei servizi educativi per l'infanzia è affidata alla normativa regionale.

⁸ Il nuovo criterio, da una parte, restringe a quelle *invalidanti* l'arco delle patologie le cui spese possono essere riconosciute e, dall'altra, vi include esplicitamente *i disturbi del comportamento alimentare e i bisogni educativi speciali*. Inoltre, le nuove disposizioni estendono la possibilità di ottenere benefici fiscali anche rispetto alle spese di riabilitazione per le attività terapeutiche e ricreative svolte da soggetti accreditati. In questo modo la norma chiarisce che i soggetti che svolgono le prestazioni oggetto di beneficio fiscale devono rispettare il requisito dell'accreditamento. Tali soggetti, a legislazione vigente, possono beneficiare di una prestazione economica assistenziale erogata, su domanda, dall'INPS, denominata "*indennità di frequenza*" prevista per i minori fino al compimento del 18° anno di età, a sostegno dell'inserimento scolastico e sociale degli alunni con disabilità, ai sensi della L. n. 289 del 1990.

⁹ Con specifico riferimento alla frequenza di **corsi di musica**, si ricorda, inoltre, che l'art. 1, co. 346 e 347, della Legge 27 dicembre 2019, n. 16 (L. di bilancio per il 2020) – novellando l'art. 15 del testo unico delle imposte sui redditi (DPR 917/1986) – ha previsto, a decorrere dal periodo d'imposta in corso alla data del 1° gennaio 2021, la detraibilità del 19%, su un importo massimo di € 1.000, delle spese sostenute da contribuenti con reddito complessivo non superiore a € 36.000 per l'iscrizione annuale e l'abbonamento di ragazzi di età compresa tra 5 e 18 anni a conservatori di musica, a istituzioni di alta formazione artistica musicale e coreutica (AFAM) legalmente riconosciute, a scuole di musica iscritte nei registri regionali, nonché a cori, bande, e scuole di musica "*riconosciute da una pubblica amministrazione*". A sua volta, l'art. 105-ter del D.L. 19 maggio 2020, (n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77) ha riconosciuto per il 2020 un contributo per le spese sostenute per la frequenza di cori, bande e scuole di musica, nel limite di spesa di € 10 mln. Le modalità applicative sono state definite con D.I. 518 del 13 novembre 2020.

- f) addivenire ad una razionalizzazione delle misure di supporto alle famiglie per le spese sostenute per i figli in relazione all'acquisto di libri, diversi dai libri di testo per la scuola secondaria di primo e di secondo grado, e di biglietti di ingresso a rappresentazioni teatrali e cinematografiche e altri spettacoli dal vivo, musei, mostre ed eventi culturali, monumenti, gallerie, aree archeologiche e parchi naturali, anche in raccordo con altre misure di sostegno alla diffusione della cultura già adottate, quali la Carta elettronica – “*Card Cultura*”, di cui all'[art. 1, comma 357, della legge 27 dicembre 2019, n. 160](#)¹⁰, destinata ai giovani che compiono 18 anni e la “*Carta della cultura*” di cui all'[art. 6 della legge 13 febbraio 2020, n. 15](#)¹¹, destinata ai soggetti meno abbienti;
- g) prevedere, nel rispetto del riparto costituzionale delle competenze legislative dello Stato, delle regioni e delle province autonome, il potenziamento delle misure di sostegno alle famiglie meno abbienti per le spese relative all'acquisto dei libri di testo per la scuola secondaria di primo e di secondo grado, anche attraverso l'utilizzo della piattaforma telematica dell'**assegno unico e universale**, di cui alla legge n. 46/2021, ai fini dell'efficace e tempestivo accesso ai benefici da parte di tutti i nuclei familiari aventi diritto¹². Inoltre, sono previste meccanismi idonei a consentire alle famiglie meno abbienti l'accesso unitario e integrato alle misure statali e regionali per il diritto allo studio, sulla base di appositi atti convenzionali con gli enti territoriali interessati (art. 2, comma 2, lett. g));

¹⁰ La c.d. “*Card cultura*” per i giovani che compiono 18 anni, attivata per gli anni dal 2016 al 2021. In particolare, per i giovani che compiono 18 anni nel 2021, la Card è utilizzabile, registrandosi sul portale dedicato (www.18app.italia.it) entro il 31 agosto 2022, per l'acquisto di biglietti per rappresentazioni teatrali e cinematografiche e spettacoli dal vivo, libri, abbonamenti a quotidiani e periodici, anche in formato digitale, musica registrata, prodotti dell'editoria audiovisiva, titoli di accesso a musei, mostre ed eventi culturali, monumenti, gallerie, aree archeologiche, parchi naturali, corsi di musica, di teatro o di lingua straniera. La Card attivata nel corso del 2022 può essere utilizzata fino al 28 febbraio 2023. Le risorse disponibili – a seguito dell'incremento di € 70 mln previsto dall'art. 65, co. 9, del D.L. 73/2021 - sono pari a € 220 mln, ossia lo stesso importo previsto per i giovani che hanno compiuto 18 anni nel 2020.

¹¹ La Carta della cultura istituita dall'art. 6 della L. 15/2020, di importo nominale pari a € 100, con la quale lo Stato contribuisce alle spese per l'acquisto di libri, anche digitali, muniti di codice ISBN, nonché di prodotti e servizi culturali, da parte di cittadini italiani e stranieri residenti nel territorio nazionale appartenenti a nuclei familiari economicamente svantaggiati. Ai fini dell'assegnazione della Carta, nello stato di previsione dell'allora Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo è stato istituito il Fondo “*Carta della cultura*”, con una dotazione di € 1 mln annui a decorrere dal 2020, integrabile con proventi derivanti da donazioni, lasciti o disposizioni testamentarie di soggetti privati, destinati allo Stato per il conseguimento delle finalità del Fondo, nonché con proventi elargiti dalle imprese. Successivamente, l'art. 183, co. 10-bis, del D.L. 34/2020 (L. 77/2020) ha incrementato la disponibilità del Fondo di € 15 mln per il 2020. Le modalità applicative sono state definite con decreto interministeriale 10 febbraio 2021, n. 73. Da ultimo, l'art. 36, co. 4-quater, del D.L. 41/2021 (L. 69/2021) ha incrementato di € 1 mln per il 2021 la dotazione del Fondo.

¹² La piattaforma telematica prevista dalla legge istitutiva dell'assegno unico universale rappresenta il principale canale di raccolta delle richieste di pagamento all'INPS in modalità telematica, oltre alle domande presentate per il tramite degli Istituti di patronato. A partire dal 1° luglio 2021, grazie alle modalità operative comunicate dall'INPS con la Circolare n. 93 del 30 giugno 2021, è entrata in funzione, a seguito dell'attivazione dell'erogazione dell'assegno temporaneo ai figli minori, ai sensi dell'articolo 1 del D.L. 8 giugno 2021, n. 79 - *Misure urgenti in materia di assegno temporaneo per figli minori. Entrata in vigore del provvedimento: 09/06/2021. Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2021, n. 112.*

- h) prevedere ulteriori misure di sostegno alle famiglie per le spese relative all'acquisto di beni e servizi informatici per i figli a carico che frequentano la scuola primaria e secondaria di primo e di secondo grado e che non beneficiano di altre forme di sostegno per l'acquisto di materiale didattico (art. 2, comma 2, lett. h));
- i) prevedere l'applicazione di 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 protezione della loro salute, anche mediante appositi strumenti assicurativi (art. 2, comma 2, lett. i))¹³;

La lettera m), del secondo comma, dell'art. 2 precisa che le misure testé illustrate, non specificamente destinate al sostegno delle famiglie per le spese sostenute per i figli con disabilità, devono essere attuate tenendo conto delle esigenze specifiche nel caso di condizione di disabilità di una o più persone presenti all'interno del nucleo familiare e considerando tra le spese rilevanti anche quelle legate a servizi, attività e prestazioni di accompagnatori, assistenti personali, educatori o altri operatori in favore della persona con disabilità.

3. La Delega al Governo per la disciplina dei congedi parentali, di paternità e di maternità

Gli **articoli 3 e 4** dettagliando i criteri direttivi di cui **all'articolo 1, comma 2, lettera b)**, prevedono e disciplinano deleghe al Governo, da esercitare entro 24 mesi, per la disciplina dei congedi parentali, di paternità e di maternità (art. 3) e per incentivare il lavoro femminile, la condivisione della cura e l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro (art. 4).

L'articolo 3, in particolare, prevede, tra l'altro, di estendere la possibilità di fruire del congedo parentale sino al compimento del quattordicesimo anno di età del figlio (in luogo del dodicesimo attualmente previsto), di stabilire un periodo minimo (non inferiore ai due mesi) di congedo parentale non cedibile all'altro genitore, di introdurre modalità flessibili nella

¹³ A tal proposito sembra opportuno ricordare che la legge di stabilità 2016, ha introdotto la possibilità di convertire i premi di produttività in denaro in prestazioni di *welfare aziendale* escluse dall'imposizione IRPEF – ove ciò sia previsto dal contratto collettivo aziendale o territoriale - come, in particolare:

- servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti;
- frequenza di asili nido;
- servizi di educazione ed istruzione (compresi i servizi integrativi e di mensa connessi con le prestazioni educative) non necessariamente inerenti alla frequenza di asili nido;
- frequenza di ludoteche, centri estivi e invernali.

gestione dei congedi parentali nonché di estendere la possibilità di usufruire, previo preavviso, di un permesso retribuito di durata non inferiore alle cinque ore per anno, per ciascun figlio, per consentire ai genitori lavoratori di partecipare ai colloqui scolastici.

Con riferimento ai congedi di paternità, si intende stabilire il principio che tale diritto sia concesso a prescindere dallo stato civile o di famiglia del padre lavoratore e che non sia subordinato ad una determinata anzianità lavorativa (principi enunciati nell'art. 4 della direttiva(UE) 1158/2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare), che sia garantito a parità di condizioni anche per i lavoratori delle pubbliche amministrazioni e che la durata del congedo obbligatorio di paternità sia superiore rispetto a quanto disposto dalla legislazione vigente e progressivamente incrementata fino a novanta giorni lavorativi. Si prevede inoltre un aumento progressivo dell'indennità di maternità fino al raggiungimento della copertura totale da parte dello Stato.

Entrando nello specifico **l'articolo 3 comma 1** delega il Governo ad adottare **entro 24 mesi**, uno o più decreti legislativi per *l'estensione, il riordino e l'armonizzazione della disciplina relativa al congedo parentale e a quelli di paternità e di maternità*. I decreti devono essere adottati su proposta del Ministro per le pari opportunità e per la famiglia e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con il Ministro per la pubblica amministrazione e con l'Autorità politica delegata per gli affari. Nel corso dell'esame presso la Camera dei deputati è stato specificato (ed inserito nel testo di legge) *che viene fatto salvo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di congedi e permessi riconosciuti ai lavoratori che assistono figli minori o parenti con handicap in situazione di gravità* (di cui agli artt. 33 della legge n. 104 del 1992¹⁴ e 42 del D.Lgs. n. 151 del 2001¹⁵).

Tale riforma recepisce, in anticipo, quanto previsto dalla Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare (che costituisce uno dei risultati principali del pilastro europeo dei diritti sociali) la quale:

¹⁴ Legge n. 104 del 1992 - *Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*.

¹⁵ D.Lgs. n. 151 del 2001 - *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*.

- stabilisce una disposizione minima europea che prevede 10 giorni di congedo di paternità dopo la nascita di un figlio, da retribuirsi al livello del congedo per malattia;
- rafforza l'attuale diritto a un congedo parentale di 4 mesi, imponendo la non trasferibilità di 2 mesi tra i genitori e introducendo un indennizzo per questo periodo di 2 mesi a un livello che sarà stabilito dagli Stati membri;
- in materia di congedo per i prestatori di assistenza, prevede 5 giorni di congedo all'anno per lavoratore;
- estende il diritto esistente di richiedere accordi di lavoro flessibile a tutti i lavoratori genitori di bambini fino ad almeno 8 anni e a tutti gli accompagnatori.

Nell'esercizio di tale delega, oltre ai principi e ai criteri direttivi generali di cui all'articolo 1 (vedi *supra*), il Governo, con riferimento alla disciplina dei congedi parentali, è tenuto ad attenersi anche ai seguenti ulteriori principi e criteri direttivi:

- a) prevedere per i genitori lavoratori la possibilità di usufruire dei congedi parentali fino al compimento di un'età del figlio in ogni caso non superiore a quattordici anni;
- b) introdurre modalità flessibili nella gestione dei congedi parentali, compatibilmente con le forme stabilite dai contratti collettivi di lavoro applicati al settore, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, tenendo conto della specificità dei nuclei familiari monogenitoriali;
- c) prevedere per i genitori lavoratori la possibilità di usufruire, previo preavviso al datore di lavoro, di un permesso retribuito, di durata non inferiore a cinque ore nel corso dell'anno, per ciascun figlio, per i colloqui con gli insegnanti e per la partecipazione attiva al percorso di crescita dei figli;
- d) prevedere che possano essere riconosciuti, al fine di assistere la donna in stato di gravidanza, al coniuge, al convivente ovvero ad un parente entro il secondo grado, i permessi per l'effettuazione delle prestazioni specialistiche per la tutela della maternità, eseguite durante l'orario di lavoro, e rientranti nei livelli essenziali di assistenza (ai sensi dell'art. 1, comma 7, del D. Lgs 30 dicembre 1992, n. 502¹⁶);

¹⁶ L'art. 1, comma 7, del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, *Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421*, chiarisce che sono posti a carico del SSN le tipologie di assistenza, i servizi e le prestazioni sanitarie che presentano, per specifiche condizioni cliniche o di rischio, evidenze scientifiche di un significativo beneficio in termini di salute, a livello individuale o collettivo, a fronte delle risorse impiegate.

- e) stabilire un periodo minimo, non inferiore a due mesi, di congedo parentale non cedibile all'altro genitore per ciascun figlio, prevedendo altresì forme di premialità nel caso in cui tali congedi siano distribuiti equamente fra entrambi i genitori;
- f) prevedere misure che favoriscano l'estensione della disciplina relativa ai congedi parentali anche ai lavoratori autonomi e ai liberi professionisti.

Con riferimento alla disciplina del congedo di paternità e di quello di maternità, nell'esercizio della delega di cui al comma 3 specifica che il Governo è tenuto ad uniformarsi ai seguenti principi e criteri direttivi, che si aggiungono a quelli generali:

- a) prevedere un periodo di congedo obbligatorio per il padre lavoratore nei primi mesi dalla nascita del figlio, di durata superiore rispetto a quanto disposto dalla legislazione vigente, compatibilmente con le risorse previste dall'articolo 8, comma 1, del presente provvedimento; la disposizione non specifica la nuova durata del congedo in parola, limitandosi ad affermare che la durata debba essere aumentata "significativamente";
- b) favorire l'aumento dell'indennità obbligatoria di maternità;
- c) prevedere che il diritto al congedo di paternità sia concesso a prescindere dallo stato civile o di famiglia del padre lavoratore, come previsto anche dall'art. 4, co. 3, della richiamata direttiva (UE) 2019/1158;
- d) prevedere che il diritto al congedo di paternità non sia subordinato ad una determinata anzianità lavorativa e di servizio, come previsto anche dall'art. 4, co. 2, della richiamata direttiva (UE) 2019/1158;
- e) prevedere un ragionevole periodo di preavviso al datore di lavoro per l'esercizio del diritto al congedo di paternità, sulla base dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- f) prevedere che il diritto al congedo di paternità sia garantito a parità di condizioni anche per i lavoratori delle pubbliche amministrazioni con misure uguali rispetto a quelle garantite per i lavoratori del settore privato;
- g) prevedere misure che favoriscano l'estensione della disciplina relativa al congedo di paternità anche ai lavoratori autonomi e ai liberi professionisti.

Il quarto e ultimo comma specifica detti benefici sono riconosciuti nell'ambito delle risorse disponibili, anche prevedendone l'attuazione in forma progressiva.

L'emananda disciplina andrà a modificare ed integrare l'attuale regolamentazione della materia. Una breve ricognizione circa i contenuti della disciplina attualmente in vigore permette di valutare ed apprezzare maggiormente i caratteri di novità contenuti nell'art. 3 della L. n. 32/2022.

CONGEDO PARENTALE, CONGEDO DI PATERNITÀ E CONGEDO DI MATERNITÀ:

NORMATIVA VIGENTE

Congedo parentale

I congedi parentali (disciplinati dagli artt. 32 e ss. del D.Lgs. 151/2001, come modificati da successivi interventi normativi) si traducono nell'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore. In particolare, trascorso il periodo di congedo di maternità, ciascun genitore, ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi 12 anni di vita del bambino, con un limite complessivo massimo di 10 mesi (lo stesso termine si applica anche in caso di adozione e affidamento).

Tale diritto spetta:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità (astensione obbligatoria), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7 mesi qualora usufruisca dell'astensione facoltativa per un periodo continuativo non inferiore a 3 mesi (in quest'ultimo caso, il periodo massimo utilizzabile da entrambi i genitori viene elevato a 11 mesi);
- nel caso in cui vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Salvi casi di oggettiva impossibilità, il congedo parentale deve essere richiesto con un preavviso non inferiore a 5 giorni (2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria), con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo.

La contrattazione collettiva di settore può stabilire le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Inoltre, per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata, la lavoratrice madre (o, in alternativa, il lavoratore padre) ha diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei suddetti periodi, non superiore a tre anni, (a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, la presenza del genitore sia richiesta dai sanitari). In alternativa al prolungamento del congedo, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, possono essere fruiti i riposi giornalieri retribuiti di due ore (ex art. 42, c. 1, D.Lgs. 151/2001).

Alle lavoratrici e ai lavoratori è riconosciuta, fino al sesto anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta, fino all'ottavo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Per quanto concerne specificamente, la disciplina del congedo parentale per le lavoratrici ed i lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata I.N.P.S., non iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria né titolari di trattamento pensionistico, estendendone la durata e l'arco temporale entro il quale esso può essere fruito, la L. 81/2017 (cd. Jobs act per gli autonomi) prevede, in particolare:

- il prolungamento della durata del congedo parentale da 3 mesi (come precedentemente previsto) a 6 mesi;
- la possibilità di fruire del congedo parentale non solo entro il primo anno di vita del bambino (come precedentemente previsto), ma fino al terzo anno di vita del bambino;
- l'introduzione di un tetto massimo di 6 mesi di congedo complessivamente fruibile dai genitori (anche se fruiti in altra gestione o cassa di previdenza);
- l'applicazione della nuova disciplina anche ai casi di adozione e affidamento preadottivo

Congedo di paternità

Il congedo di paternità (disciplinato dagli artt. 28 e ss. del D.Lgs. 151/2001, come modificati da successivi interventi normativi) è il diritto riconosciuto al padre lavoratore di astenersi dal

lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre, o di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo, si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni previste per il congedo di maternità in materia di trattamento normativo, economico e previdenziale. In particolare, si ricorda che l'anzianità di servizio rileva ai fini dell'accREDITAMENTO dei contributi figurativi relativi ai periodi di congedo di paternità e di maternità per il diritto alla pensione e per la determinazione della misura stessa: in caso di costanza di rapporto di lavoro non è richiesta alcuna anzianità contributiva pregressa ai fini dell'accREDITAMENTO dei predetti contributi figurativi, mentre i periodi corrispondenti al congedo di maternità verificatisi al di fuori del rapporto di lavoro, sono considerati utili ai fini pensionistici, a condizione che il soggetto possa far valere, all'atto della domanda, almeno cinque anni di contribuzione versata in costanza di rapporto di lavoro in periodi precedenti o successivi all'evento. L'INPS, con circ. 40/2013, ha specificato che tale previsione si applica anche riguardo al congedo obbligatorio del padre. Il congedo di paternità è riconosciuto anche se la madre è una lavoratrice autonoma avente diritto all'indennità; in tali casi, al padre lavoratore autonomo è riconosciuta l'indennità di maternità spettante alle lavoratrici autonome, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre, di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. Inoltre, in caso di morte o di grave infermità della madre, di abbandono, nonché di affidamento esclusivo del bambino al padre, al padre lavoratore autonomo o libero professionista è riconosciuta l'indennità cui hanno diritto le lavoratrici autonome e le libere professioniste, per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre o per la parte residua.

Congedo di paternità obbligatorio e facoltativo

Il **congedo obbligatorio e facoltativo** del padre lavoratore dipendente (già previsto in via sperimentale per gli anni 2013-2015 dall'articolo 2, comma 24, della L. 92/2012, cd. Legge Fornero) è stato oggetto di successive proroghe, da ultimo ad opera della legge di bilancio n. 178 del 2020 che, per il 2021, ha elevato a 10 giorni la durata del congedo obbligatorio di paternità (che deve essere goduto entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, in aggiunta al periodo di astensione obbligatoria della madre) e ha disposto che, nel medesimo anno, il padre possa astenersi per un ulteriore giorno (in accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima). La medesima legge di

bilancio 2021 ha esteso il congedo di paternità obbligatorio e facoltativo anche ai casi di morte perinatale.

Congedo di maternità

Congedo obbligatorio e retribuito della durata complessiva di cinque mesi (due mesi prima del parto e tre mesi dopo il parto, oppure, a scelta della lavoratrice e se le condizioni mediche lo consentono, un mese prima del parto e quattro mesi dopo il parto). Si prevede una estensione temporale in caso di parto prematuro o ricovero del neonato. Di seguito la disciplina di tale congedo con riferimento a particolari categorie di lavoratrici: - per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata, l'indennità di maternità è riconosciuta anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente e, in caso di adozione o affidamento, per i 5 mesi successivi dall'ingresso del minore in famiglia. Inoltre, non è più necessaria l'effettiva astensione dall'attività lavorativa (come già previsto per le lavoratrici autonome); - per le lavoratrici autonome in stato di gravidanza si prevede che il rapporto di lavoro non si estingue e che il lavoratore può chiedere la sospensione (senza corrispettivo) del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare. Inoltre, previo consenso del committente, la lavoratrice autonoma in maternità può essere sostituita, totalmente o parzialmente, dai suoi familiari. Infine, il congedo di maternità è riconosciuto anche nel caso di adozione o affidamento, alle stesse condizioni previste per le altre lavoratrici; - per le donne che esercitano la professione forense si prevede il legittimo impedimento del difensore nel periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi al parto; - per le ricercatrici si dispone che i contratti di ricerca a tempo determinato stipulati dalle università sono sospesi nel periodo di astensione obbligatoria per maternità e il termine di scadenza è prorogato per un periodo pari a quello di astensione obbligatoria

4. La Delega al Governo per incentivare il lavoro femminile, la condivisione della cura e l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro

L'articolo 4 specifica criteri e principi direttivi finalizzati ad incentivare il lavoro femminile, la condivisione della cura e assistenza alla persona e l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro. A tal fine, si intende prevedere, tenendo conto dell'ISEE del nucleo familiare, una

percentuale di detraibilità o la deducibilità delle spese sostenute dal contribuente per addetti ai servizi domestici e all'assistenza di familiari, nonché una modulazione graduale della retribuzione percepita dal lavoratore nei giorni di assenza dal lavoro nel caso di malattia dei figli. Al fine di sostenere l'applicazione di modalità flessibili di lavoro, si prevede l'introduzione di incentivi per i datori di lavoro che applicano le clausole dei contratti nazionali in materia. Infine, per sostenere l'occupazione femminile si riserva una quota del Fondo di garanzia per le piccole e le medie imprese all'avvio di nuove imprese femminili e al sostegno della loro attività per due anni. Per sostenere l'occupazione nelle regioni del Mezzogiorno non sono indicati interventi specifici, bensì il rafforzamento delle misure già a tal fine previste.

Nel dettaglio, l'articolo in esame delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi per il riordino ed il rafforzamento delle misure volte ad incentivare il lavoro femminile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. I decreti devono essere adottati, **entro 24 mesi dalla data di entrata in vigore del disegno di legge in esame**, su proposta del Ministro per le pari opportunità e per la famiglia e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con il Ministro dello sviluppo economico, con il Ministro per il Sud e la coesione territoriale e con il Ministro per gli affari europei (comma 1).

Oltre ai principi e criteri direttivi generali di cui all'articolo 1, il Governo inoltre si deve attenere ai seguenti ulteriori principi e criteri direttivi:

- a) prevedere una modulazione graduale della retribuzione percepita dal lavoratore nei giorni di assenza dal lavoro nel caso di malattia dei figli, fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite dai contratti collettivi di lavoro;
- b) prevedere incentivi per i datori di lavoro che applicano le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro (stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale), che prevedono modalità di lavoro flessibile, ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con il riconoscimento ai lavoratori della facoltà di chiedere, secondo le previsioni dei medesimi contratti, il ripristino dell'originario regime contrattuale;
- c) prevedere 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;

d) prevedere forme di agevolazione, anche contributiva, a favore delle imprese per le sostituzioni di maternità, per il rientro al lavoro delle donne e per le attività di formazione ad esse destinate;

e) prevedere che una quota della dotazione del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese (PMI), di cui [all'articolo 2, comma 100, lettera a\), della legge 23 Dicembre 1996, n. 662](#)¹⁷, sia riservata all'avvio delle nuove imprese femminili e al sostegno della loro attività per i primi due anni;

Prendendo in esame l'imprenditoria femminile, in particolare l'avvio delle piccole e medie imprese, è opportuno fare il riferimento all'apposita ricostruzione normativa, la quale, per le imprese femminili (startup e non) opera, secondo la disciplina vigente, una Sezione speciale del Fondo di garanzia PMI¹⁸. L'operatività della Sezione speciale è condizionata alla presenza di disponibilità finanziarie a valere su di essa.

IMPRENDITORIA FEMMINILE

Il Fondo di garanzia per le PMI costituisce uno dei principali strumenti finalizzati a facilitare l'accesso al credito delle piccole e medie imprese, garantendone la liquidità attraverso un sostegno in garanzia per la contrazione di finanziamenti. Con l'intervento del Fondo, l'impresa non ha un contributo in denaro, ma ha la concreta possibilità di ottenere finanziamenti senza garanzie aggiuntive (e quindi senza costi di fidejussioni o polizze assicurative) sugli importi garantiti dal Fondo stesso.

La Sezione Speciale "Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità" (cd. Sezione Speciale "imprenditoria femminile") è stata istituita ai sensi del decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro dello

¹⁷ legge 23 dicembre 1996, n. 662 - Misure di razionalizzazione della finanza pubblica

¹⁸ Il Fondo di garanzia per le PMI è alimentato prevalentemente, anche se non in via esclusiva, attraverso risorse statali. La dotazione del Fondo è incrementata anche attraverso le risorse provenienti dai Fondi strutturali e di investimento europei (PON imprese e competitività) e non solo. In particolare, l'articolo 11, comma 5 del D.L. n. 185/2008, come da ultimo modificato dal D.L. n. 23/2020 (articolo 13, comma 6) dispone che la dotazione del Fondo può essere incrementata mediante versamento di contributi da parte di altri enti e organismi pubblici, delle banche, delle Regioni ovvero con l'intervento della SACE S.p.a. e della Cassa depositi e prestiti S.p.A. e con l'intervento di privati, secondo modalità stabilite con decreto interministeriale (D.M. 26 gennaio 2012, come da ultimo modificato dal D.M. 1 giugno 2019). Il D.M. ha previsto, a tal fine, che siano istituite apposite Sezioni speciali del Fondo.

sviluppo economico, D.M. 26 gennaio 2012 e dell'[Atto di Convenzione del 14 marzo 2013](#) tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari opportunità, il Ministero dello sviluppo economico e il Ministero dell'economia e delle finanze. L'atto di convenzione ha fissato il plafond iniziale della Sezione in 10 milioni di euro, provenienti dai contributi versati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari opportunità.

I contributi della Presidenza del Consiglio per la Sezione speciale sono stati versati sull'apposito conto corrente infruttifero n. 22034 intestato al Medio Credito Centrale S.p.A. rubricato Fondo di Garanzia PMI, aperto presso la Tesoreria Centrale dello Stato. L'atto di convenzione è stato successivamente integrato da un Atto aggiuntivo, sottoscritto in data 2 dicembre 2014 e approvato con decreto della Presidenza del Consiglio - Dipartimento per le Pari Opportunità, del Ministero dello sviluppo economico e del Ministero dell'economia e finanze del 20 aprile 2015.

La Sezione è finalizzata a interventi del Fondo in favore delle Imprese femminili, mediante la concessione di agevolazioni nella forma di garanzia diretta, di cogaranzia e di controgaranzia del Fondo stesso, a copertura di operazioni finanziarie finalizzate all'attività di impresa.

Le imprese femminili beneficiarie dell'intervento in garanzia (ai sensi di quanto stabilito dall'art. 53, comma 1, lett. a) D.Lgs. n. 198/2006) sono le micro, piccole e medie imprese con le seguenti caratteristiche:

- società cooperative e società di persone costituite in misura non inferiore al 60% da donne;
- società di capitali le cui quote di partecipazione spettano in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne; imprese individuali gestite da donne.

In favore delle **imprese Start up** femminili è riservata una quota pari al 50 per cento della dotazione della Sezione speciale "Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari opportunità". Tale riserva può subire modifiche in aumento o in diminuzione sulla base di opportune valutazioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Sono start up femminili, ai sensi della Convenzione, le PMI aventi i requisiti sopra indicati che sono state costituite o hanno iniziato la propria attività da meno di tre anni

rispetto alla data di presentazione della richiesta di ammissione alla garanzia del Fondo, come risultanti dalle ultime due dichiarazioni fiscali presentate dall'impresa.

La circolare [n. 11/2015 del Mediocredito Centrale](#), che ha reso operativa l'estensione degli interventi della Sezione speciale alle donne professioniste, definisce tale categoria. Le donne professioniste sono quelle iscritte agli ordini professionali o aderenti alle associazioni professionali iscritte nell'elenco tenuto dal Ministero dello sviluppo economico ai sensi della L. n. 4/2013 e in possesso dell'attestazione rilasciata ai sensi della medesima legge.

Alle imprese femminili e alle donne professioniste sono riservate condizioni speciali vantaggiose per la concessione dell'intervento in garanzia del Fondo, e, in particolare:

- possibilità di prenotare direttamente la garanzia;
- priorità di istruttoria e di delibera;
- esenzione dal versamento della commissione una tantum al Fondo.

Per tutto ciò che non è esplicitamente previsto dalla specifica regolamentazione della Sezione Speciale per le Pari Opportunità, vale la normativa ordinaria del Fondo contenuta nelle [Disposizioni operative in vigore](#) (approvate con D.M. 13 febbraio 2019).

Per ulteriori chiarimenti attinenti agli interventi di sostegno vigenti per l'imprenditoria femminile, si rinvia all'apposito tema dell'attività parlamentare "[Sostegno all'imprenditoria femminile](#)".

- a) 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'[art. 25 del D.Lgs. 80/2015](#)¹⁹;

¹⁹ Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183. In riferimento al richiamato art. 25, si ricorda che quest'ultimo prevedeva, in via sperimentale per il triennio 2016-2018, che parte delle risorse del Fondo per la contrattazione di secondo livello sia destinato alla promozione della conciliazione tra lavoro e vita privata. Al riguardo è stato adottato il Decreto 12 settembre 2017 per l'applicazione di sgravi contributivi (in via sperimentale per il 2017-2018) per aziende che adottano misure conciliazione vita-lavoro.

- g) prevedere ulteriori interventi di rafforzamento delle misure volte a incentivare il lavoro femminile nelle regioni del Mezzogiorno;
- h) prevedere ulteriori incentivi per favorire l'emersione del lavoro sommerso in ambito domestico, con particolare riferimento alla condizione delle lavoratrici del settore;
- i) promuovere il sostegno alla formazione in materia finanziaria delle imprenditrici e alla digitalizzazione delle imprese.

I suddetti benefici sono riconosciuti nell'ambito delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 8 del provvedimento in esame, anche prevedendone l'attuazione in forma progressiva (comma 3).

Considerando l'importanza dell'impatto delle misure di conciliazione vita-lavoro nell'ambito della riforma di inclusione sociale e di parità di genere, di seguito si propone una breve descrizione panoramica circa i contenuti della disciplina attualmente in vigore.

PANORAMICA SULLE MISURE DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO VIGENTI

Congedi

Per quanto concerne il potenziamento delle misure di conciliazione vita-lavoro, vengono in considerazione, in primo luogo, quelle in materia di congedi parentali realizzate negli ultimi anni che hanno determinato, in particolare:

- l'ampliamento dell'ambito temporale di applicazione del congedo di maternità in caso di parto anticipato e di ricovero del neonato;
- il riconoscimento del congedo di paternità anche se la madre è una lavoratrice autonoma e, in caso di adozione internazionale, il congedo previsto per la lavoratrice per il periodo di permanenza all'estero può essere utilizzato dal padre anche se la madre non è una lavoratrice;
- l'estensione del congedo parentale dall'ottavo al dodicesimo anno di vita del bambino, con fruizione anche su base oraria. L'indennizzo (nella misura del 30% per un periodo massimo complessivo di 6 mesi) viene esteso dal terzo al sesto anno di vita del bambino.

- il riconoscimento in favore delle lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS: dell'indennità di maternità anche nel caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente (cd. automaticità delle prestazioni) e anche in caso di adozione o affidamento (per i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia); della possibilità di fruire del trattamento di maternità a prescindere (per quanto concerne l'indennità di maternità spettante per i 2 mesi antecedenti la data del parto e per i 3 mesi successivi) dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa (come già previsto per le lavoratrici autonome); del prolungamento della durata del congedo parentale da 3 a 6 mesi, prevedendo che se ne possa fruire fino al terzo anno di vita del bambino per un periodo complessivo pari ad un massimo di 6 mesi (anche se fruiti in altra gestione o cassa di previdenza); dell'applicazione della nuova disciplina anche ai casi di adozione e affidamento preadottivo
- per le lavoratrici autonome, l'estensione dell'indennità di maternità ai casi di adozione e affidamento (alle stesse condizioni previste per le altre lavoratrici);
- l'inserimento, tra le lavoratrici che non possono essere obbligate a svolgere lavoro notturno, della lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore;
- per le donne che esercitano la professione forense, la previsione del legittimo impedimento del difensore nel periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi al parto;
- la sospensione, dal 2018, dei contratti di ricerca a tempo determinato stipulati dalle università nel periodo di astensione obbligatoria per maternità e il termine di scadenza è prorogato per un periodo pari a quello di astensione obbligatoria;
- per le donne vittime di violenza di genere, il riconoscimento di un congedo retribuito per un periodo massimo di tre mesi;
- la proroga per il 2021 del congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, elevandone la durata a dieci giorni e disponendo che anche per il 2021 (così come previsto anche per il 2020) il padre possa astenersi per un ulteriore giorno (in accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima);
- il riconoscimento alle lavoratrici della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico competente attesti che tale opzione non porti pregiudizio alla salute della donna e del bambino.

Trasformazione del rapporto di lavoro

Nelle misure volte a favorire la conciliazione vita-lavoro rientrano anche le disposizioni che prevedono, in determinati casi, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (D.Lgs. 81/2015). Più precisamente:

- in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

Si ricorda che anche la lavoratrice che usufruisce del congedo per violenza di genere ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Passaggio di personale tra amministrazioni

Tra le suddette misure vengono in considerazione anche le disposizioni in tema di passaggio di personale tra amministrazioni diverse (L. 124/2015), che prevedono, in particolare, che il genitore, dipendente di amministrazioni pubbliche, con figli minori fino a tre anni di età può chiedere di essere assegnato (a determinate condizioni e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni) ad una sede presente nella stessa provincia o regione nella quale lavora l'altro genitore. L'eventuale dissenso deve essere motivato.

Anche la dipendente vittima di violenza di genere, inserita in specifici percorsi di protezione debitamente certificati, può chiedere il trasferimento ad altra amministrazione pubblica presente in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza che, entro quindici giorni, dispone il trasferimento

presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale.

In tema di cure parentali, la medesima legge dispone che le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative per l'attuazione del telelavoro e stipulino convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e organizzino servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica (sul punto, con direttiva del Presidente del consiglio del 1° giugno 2017, sono state definite le linee guida per l'organizzazione del lavoro.

Rientro al lavoro delle madri lavoratrici

La legge di bilancio 2021 (art. 1, c. 23, L. 178/2020) ha disposto un incremento di 50 mln di euro per il 2021 del Fondo per le politiche della famiglia da destinare al sostegno delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle madri lavoratrici dopo il parto.

Fondo parità salariale

La legge di bilancio 2021 (art. 1, c. 276, L. 178/2020) ha istituito, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, con una dotazione di 2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022, per interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro.

Lavoro agile

In materia di disposizioni volte a favorire il telelavoro, si ricorda che anche la L. 81/2017 (relativa al lavoro autonomo) contiene una disciplina dettagliata (applicabile, fatta salva

l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente previste, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni) del lavoro agile e dei suoi elementi costitutivi, proprio al fine di agevolare la conciliazione vita-lavoro.

La legge di bilancio 2019 ha inoltre previsto l'obbligo, per i datori di lavoro, pubblici e privati, che stipulano accordi per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile (smart working), di dare priorità alle richieste di esecuzione del lavoro secondo la suddetta modalità fatte dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, ovvero ai lavoratori con figli disabili che necessitano di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale. Per quanto concerne lo svolgimento del lavoro agile conseguente all'emergenza da COVID-19, sia nel settore pubblico che in quello privato - sia pur con talune differenze (cfr. artt. 87, 90 e 263 del D.L. 34/2020) -, sono state semplificate le relative modalità di attuazione, prevedendo la possibilità di ricorrere al lavoro agile anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente e l'assolvimento in via telematica degli obblighi di informativa previsti finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti).

Ulteriori disposizioni

A tutela della maternità di specifiche categorie di lavoratrici la legge di bilancio per il 2018 (L. 205/2017) in particolare:

- interviene a tutela della gravidanza e della maternità delle donne che esercitano la professione forense. A tal fine viene introdotta (nelle disposizioni di attuazione del codice di procedura civile e nel codice di procedura penale) la previsione del legittimo impedimento del difensore nel periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi al parto (articolo 1, c. 465-466);
- prevede che, dal 2018, i contratti di ricerca a tempo determinato stipulati dalle università sono sospesi nel periodo di astensione obbligatoria per maternità e il termine di scadenza è prorogato per un periodo pari a quello di astensione obbligatoria (articolo 1, comma 635).

La legge di bilancio 2019 (L. 145/2018) ha introdotto ulteriori misure volte alla conciliazione vita - lavoro.

In particolare:

- l'articolo 1, c. 485 riconosce alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico competente attesti che tale opzione non porti pregiudizio alla salute della donna e del bambino;

- l'articolo 1, c. 486 pone a carico dei datori di lavoro, pubblici e privati, che stipulano accordi per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile (smart working), l'obbligo di dare priorità alle richieste di esecuzione del lavoro secondo la suddetta modalità fatte dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, ovvero ai lavoratori con figli disabili che necessitino di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale.

Infine, la legge di bilancio 2021 (art. 1, c. 365, L. 178/2020) ha introdotto un contributo mensile, fino ad un massimo di 500 euro netti, per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023, in favore (come disposto dall'art. 13-bis del D.L. 41/2021) di uno dei genitori disoccupato o monoreddito che fa parte di nuclei familiari monoparentali con figli a carico con una disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60 per cento.

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE FEMMINILE NELLA NORMATIVA VIGENTE

La L. 92/2012 ha riconosciuto un incentivo per le assunzioni di donne che si trovano in condizioni svantaggiate, intendendosi per tali le donne:

- con almeno cinquant'anni di età e disoccupate da oltre dodici mesi;
- di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Per tali assunzioni è riconosciuta la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro per la durata di dodici mesi (diciotto se la suddetta assunzione è a tempo indeterminato o se vi è una trasformazione del contratto da tempo determinato a indeterminato).

La legge di bilancio 2021 ha previsto che in via sperimentale per il biennio 2021-2022 il suddetto esonero contributivo si applichi nella misura del 100 per cento e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui.

Inoltre, la legge di bilancio per il 2018 (l. 205/2017) ha riconosciuto un contributo alle cooperative sociali che assumono donne vittime di violenza di genere, inserite in appositi percorsi di protezione debitamente certificati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati nel 2018.

Il contributo è riconosciuto per un periodo massimo di trentasei mesi, entro il limite di spesa di un milione di euro per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020 a titolo di sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute (Per la misura del suddetto sgravio, riconosciuto nel limite massimo di importo pari a 350 euro su base mensile, e per le relative modalità di attuazione è stato adottato il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 11 maggio 2018).

Al fine di promuovere il professionismo nello sport femminile ed estendere alle atlete le condizioni di tutela previste dalla normativa sulle prestazioni di lavoro sportivo, la legge di bilancio 2020 (art. 1, c. 181, L. 160/2019) riconosce alle società sportive femminili che stipulano con le atlete contratti di lavoro sportivo, per gli anni 2020, 2021 e 2022, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali e assistenziali (con esclusione dei premi per l'assicurazione obbligatoria infortunistica) entro il limite massimo di 8.000 euro su base annua.

5. Delega al Governo per sostenere la spesa delle famiglie per la formazione dei figli e l'autonomia finanziaria dei giovani

L'articolo 5 reca la delega (da esercitare entro 24 mesi) per sostenere la spesa delle famiglie per la formazione dei figli e il conseguimento dell'autonomia finanziaria dei giovani attraverso detrazioni e agevolazioni per spese documentate per la locazione di abitazioni per figli maggiorenni iscritti a corsi universitari e per le locazioni ed acquisti della prima casa in favore

di giovani coppie (meno di trentacinque anni) o delle famiglie composte da un solo genitore di età non superiore a 35 anni. Tra l'altro, la delega riguarda anche la previsione di agevolazioni fiscali e incentivi per l'attuazione del diritto alla vita indipendente e all'autonomia abitativa per persone con disabilità, senza limiti di età, nonché di detrazioni fiscali e altre misure di sostegno per le spese documentate sostenute dalle famiglie per la frequenza di corsi di studio universitari, di corsi di specializzazione o di altri percorsi formativi, anche volti all'inclusione lavorativa, dei figli con disabilità, incluse le spese necessarie per accompagnatori, assistenti personali o altri operatori.

Come già detto sopra, ai sensi del comma 1, il Governo è delegato ad adottare, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento, su proposta del Ministro per le pari opportunità e per la famiglia e del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro per le politiche giovanili e lo sport e con il Ministro dell'università e della ricerca, uno o più decreti legislativi per il riordino e il rafforzamento delle misure volte a sostenere la spesa delle famiglie per la formazione dei figli e il conseguimento dell'autonomia finanziaria da parte dei giovani.

Nell'esercizio della delega, oltre ai principi e criteri direttivi generali di cui all'articolo 1, il Governo si attiene ai seguenti ulteriori principi e criteri direttivi:

a) prevedere detrazioni fiscali per le spese documentate sostenute dalle famiglie relativamente al contratto di locazione di abitazioni per i figli maggiorenni iscritti a corsi universitari, con particolare riferimento agli studenti fuori sede;

b) prevedere agevolazioni fiscali per la locazione dell'immobile adibito ad abitazione principale²⁰ o per l'acquisto della prima casa ²¹in favore delle giovani coppie composte da

²⁰ Per una dettagliata ricostruzione in materia di detrazione per canoni di locazione spettanti ai giovani per abitazione principale si rinvia alla lettura della [Circolare 19/E dell' Agenzia delle entrate dell'8 luglio 2020](#). Si ricorda che il vigente articolo 16, comma 1-ter), del TUIR prevede che ai giovani di età compresa tra i 20 ed i 30 anni che hanno stipulato un contratto di locazione ai sensi della legge n. 431 del 1998, per l'unità immobiliare adibita ad abitazione principale, spetta una detrazione stabilita in misura forfetaria, rapportata al numero dei giorni nei quali la medesima è stata adibita ad abitazione principale, di euro 991,60. La detrazione spetta solo se il reddito complessivo (comprensivo del reddito assoggettato al regime della cedolare secca) non è superiore a euro 15.493,71. La detrazione compete per i primi tre anni dalla stipula del contratto.

²¹ Con riferimento agli incentivi fiscali per l'acquisto della prima casa, si ricorda che [l'articolo 64 del decreto-legge n. 73 del 2021 \(Sostegni-bis\)](#) ha introdotto forme di esenzione dall'imposta di registro e dalle imposte ipotecarie e

soggetti aventi ambedue età non superiore a trentacinque anni alla data di presentazione della domanda ovvero delle famiglie con un solo genitore di età non superiore a trentacinque anni;

c) prevedere ulteriori interventi di rafforzamento delle misure volte a promuovere l'autonomia, anche abitativa, dei figli maggiorenni dalla famiglia d'origine, comprese quelle destinate ad agevolare l'affitto di abitazioni o l'acquisto della prima casa;

d) prevedere forme di accesso gratuito ai nuclei familiari costituiti da genitori di età non superiore a 35 anni con figli a carico a: rappresentazioni teatrali e cinematografiche e altri spettacoli dal vivo, musei, mostre ed eventi culturali, monumenti, gallerie, aree archeologiche e parchi naturali; tali benefici sono concessi nei limiti delle risorse messe a disposizione delle Amministrazioni competenti;

e) prevedere agevolazioni fiscali per la frequenza di corsi di formazione per le nuove professioni legate all'innovazione, alla digitalizzazione e all'autoimprenditoria in favore di giovani di età inferiore ai diciotto anni alla data di presentazione della domanda.

I suddetti benefici sono riconosciuti nell'ambito delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 8 del provvedimento in esame, anche prevedendone l'attuazione in forma progressiva (comma 3).

catastale in relazione ad atti traslativi della proprietà - nonché atti traslativi o costitutivi della nuda proprietà, dell'usufrutto, dell'uso e dell'abitazione - riferiti alle "prime case", a favore di soggetti che non abbiano compiuto trentasei anni di età e con un ISEE non superiore a 40.000 euro annui (commi da 6 a 11)

6. Delega al Governo per sostenere e promuovere le responsabilità familiari

Secondo la proposta del Ministro per le pari opportunità e la famiglia, di concerto con i Ministri per la pubblica amministrazione, della salute e della giustizia, **l'articolo 6** prevede e disciplina una delega al Governo, da esercitare entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento, per promuovere e sostenere le responsabilità familiari, mediante la diffusione di attività informative e formative indirizzate a fornire la conoscenza dei diritti e doveri dei genitori e di quelli inerenti la vita familiare e la promozione di una diffusione capillare di centri e servizi di supporto nelle diverse fasi della vita familiare e di sostegno alle scelte dei genitori, anche tramite attività di mediazione familiare.

Entrando nel dettaglio, nell'esercizio della delega (comma 2), il Governo si deve attenere ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) promuovere la diffusione di attività informative e formative volte a fornire la conoscenza dei diritti e doveri dei genitori, nonché di quelli inerenti alla vita familiare;

b) favorire - nell'ambito delle risorse messe a disposizione dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – la diffusione dei centri e servizi di supporto nelle diverse fasi della vita familiare e di sostegno alle scelte dei genitori, anche tramite attività di mediazione familiare, prevedendo anche le modalità di integrazione di tali misure con le competenze dei consultori familiari in materia.

Citate dalla normativa i **consultori familiari**, servizi ad integrazione sociosanitaria istituiti dalla [legge n. 405 del 1975](#) (“Istituzione dei consultori familiari”), sono destinati soprattutto all'assistenza e alla tutela della donna, al sostegno della procreazione libera e consapevole nonché all'educazione alla maternità e paternità responsabili. Le prestazioni erogate sono gratuite e ne possono usufruire tutti i cittadini, anche stranieri, domiciliati nel territorio di riferimento del consultorio.

I servizi offerti si strutturano in:

- interventi di consulenza alla persona, alla coppia e alla famiglia in difficoltà e

- interventi di prevenzione nell'ambito della vita di relazione, della sessualità e delle problematiche inerenti la vita sessuale, la fertilità, la gravidanza e le problematiche minorili.

La [legge n. 194 del 1978](#) per la tutela sociale della maternità e sull'interruzione volontaria della gravidanza ha assegnato un ruolo centrale ai consultori familiari nella tutela della salute e dei diritti, anche in campo lavorativo, della donna in gravidanza.

La [legge n. 34 del 1996](#) ha poi previsto un consultorio familiare ogni 20.000 abitanti.

Le finalità dei Consultori sono state ulteriormente precisate dal Progetto Obiettivo Materno Infantile-POMI (decreto ministeriale 24 aprile 2000), previsto dal Piano sanitario nazionale 1998-2000).

L'indagine I Consultori Familiari a 40 anni dalla loro nascita tra passato, presente e futuro, evidenzia una rilevante variabilità interregionale, con bacini di utenza per CF tendenzialmente più ampi al Nord rispetto al Centro e al Sud. Oltre il 98% dei consultori partecipanti all'indagine (1535 su 1800, di cui 622 al Nord, 382 al Centro e 531 al Sud) lavorano nell'ambito della salute della donna.

7. Procedimento per l'adozione dei decreti legislativi

L'articolo 7 disciplina il procedimento per l'adozione dei decreti legislativi delegati. Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi delegati, nel rispetto dei principi e criteri direttivi e con la procedura prevista dall'articolo in esame, il Governo può adottare disposizioni integrative e correttive dei medesimi decreti legislativi.

8. Disposizioni finanziarie

L'articolo 8 individua le risorse finanziarie necessarie qualificandole come limite massimo di spesa. Tali risorse corrispondono a capitoli di spesa già stanziati ed attualmente destinati ad una serie di benefici, che, nel corso dell'attuazione della delega, si intende abolire o modificare.

Più precisamente, all'attuazione delle deleghe si provvede nei limiti del complesso delle risorse dell'autorizzazione di spesa del "Fondo assegno universale e servizi alla famiglia" istituito dall'art. 1, comma 339, della [legge di bilancio 2020 \(legge 160/2019\)](#). Si tratta di eventuali risorse residue rispetto agli impieghi della dotazione del fondo già operati da norme vigenti, tra cui quelle poste dal citato [D.Lgs. n. 230 del 2021](#)²², istitutivo dell'assegno unico e universale per i figli a carico.

In particolare si tratta di:

a) eventuali risorse residue dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 339, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, quali risultanti all'esito degli utilizzi disposti ai sensi dell'articolo 3, comma 1, alinea, della [legge 1° aprile 2021, n. 46](#)²³:

a) dal graduale superamento o dalla soppressione delle seguenti misure:

- assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori;
- assegno di natalità;
- premio alla nascita;
- fondo di sostegno alla natalità;

b) delle risorse derivanti dalla modificazione o dall'abolizione, nel quadro di una più ampia riforma del sistema fiscale, di:

- detrazioni fiscali per minori a carico;
- assegno per il nucleo familiare.

c) delle risorse derivanti dalla modificazione o dall'abolizione delle seguenti misure:

- detrazione delle spese documentabili per contratti di locazione stipulati da studenti universitari fuori sede;

²² DECRETO LEGISLATIVO 21 dicembre 2021, n. 230 - Istituzione dell'assegno unico e universale per i figli a carico, in attuazione della delega conferita al Governo ai sensi della legge 1° aprile 2021, n. 46.

²³ LEGGE 1 aprile 2021, n. 46 - Delega al Governo per riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale

- buono per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido e altri servizi per l'infanzia (c.d. Bonus asilo nido).

Qualora tali risorse non siano sufficienti all'esercizio delle deleghe, i decreti delegati che determinano nuovi o maggiori oneri privi di compensazione al loro interno o mediante l'utilizzo delle risorse sopra esposte, possono essere adottati solo successivamente o contestualmente all'entrata in vigore di provvedimenti legislativi recanti le necessarie coperture finanziarie in conformità [all'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196](#)²⁴.

9. Clausola di salvaguardia

La suddetta clausola prevede che le disposizioni della presente legge e quelle dei decreti legislativi emanati in attuazione della stessa siano applicabili nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione, anche con riferimento alla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3²⁵.

²⁴ La norma in commento richiama l'art. 17, comma 2, della legge 196/2009, ai sensi del quale le leggi di delega comportanti oneri finanziari devono recare le coperture necessarie per l'adozione dei relativi decreti legislativi. Qualora, in sede di conferimento della delega, per la complessità della materia trattata, non sia possibile procedere alla determinazione degli effetti finanziari derivanti dai decreti legislativi, la quantificazione degli stessi è effettuata al momento dell'adozione dei singoli decreti legislativi. I decreti legislativi dai quali derivano nuovi o maggiori oneri sono emanati solo successivamente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi che stanziavano le occorrenti risorse finanziarie. A ciascuno schema di decreto legislativo è allegata una relazione tecnica, che dà conto della neutralità finanziaria del medesimo decreto ovvero dei nuovi o maggiori oneri da esso derivanti e dei corrispondenti mezzi di copertura.

²⁵ LEGGE COSTITUZIONALE 18 ottobre 2001, n. 3 - Modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione