

## CONFRONTO TRA FAMILY ACT E PDL MELONI N. 2266/DDL RAUTI N. 1837

### (Disposizioni per la promozione della natalità, il sostegno delle famiglie e del lavoro femminile e la sicurezza in ambito scolastico, nonché delega al Governo per la revisione del trattamento tributario del reddito familiare)

FAMILY ACT	PDL MELONI/ DDL RAUTI
<b>Misure che prevedono erogazione di denaro alle famiglie</b>	
<p>(art.2) Assegno mensile per <b>tutte</b> le famiglie per ogni figlio a carico dal settimo mese di gravidanza fino ad un'età da definire ma che non può essere superiore al <b>18esimo</b> anno di età. Importo variabile in base all'ISEE (per scaglioni da determinare) e all'età del figlio. 20% in più dal <b>3^ figlio</b>. In caso di figli con disabilità l'assegno è aumentato e si estende anche l'età.</p>	<p>(art. 1) 400 euro al mese per ogni figlio fino al <b>6^ anno</b> alle famiglie con reddito annuo fino a 90.000 euro. +100% per figlio con disabilità. +60% per nucleo con un solo genitore. (art. 2) Su richiesta 250 euro mensili per ogni figlio tra i <b>7 e i 25 anni</b></p>
<b>Misure riguardanti scuola d'infanzia e prima infanzia</b>	
<p>(art. 3) Sostegni che <b>possono</b> coprire anche l'intero ammontare delle rette delle scuole per l'infanzia, nidi e supporti domestici per bambini <b>al di sotto dei 6 anni</b>. Potenziamento dell'offerta sul territorio nazionale.</p>	<p>(art.3) Accesso gratuito alle scuole dell'infanzia. Delega alle regioni per adeguamento posti.</p>
<b>Misure di agevolazione rispetto all'acquisto di beni o servizi</b>	
<p>(art.3) Misure di sostegno per minori affetti da patologie fisiche e per spese per acquisto di libri di testo per scuole di primo e secondo grado, nonché viaggi di istruzione e abbonamenti ad associazioni sportive, corsi di lingua, arte e musica.</p>	<p>(art. 6) Possibilità di detrarre spese riguardanti ginnastica posturale per 2 anni dopo parto, iscrizione dei figli ai centri estivi. Detrazione del 50% delle spese per attività di consulenza psicologica e psicoterapia entro 2 anni dopo il parto.</p>
<b>Misure riguardanti i congedi</b>	
<p>(art. 4) Permesso retribuito per colloqui con i professori (almeno 5 ore all'anno). Congedo parentale per un <b>minimo di 2 mesi</b> per ciascun figlio. Periodo di congedo <b>obbligatorio non inferiore a 10 giorni</b> lavorativi per il padre <b>lavoratore</b> nei primi mesi di nascita del figlio, a prescindere dallo stato civile e di famiglia e previo congruo preavviso al datore di lavoro.</p>	<p>(art. 7) Aumento del congedo di maternità post partum da 3 a 6 mesi e copertura del congedo parentale, di 180 giorni, per un periodo che copra fino al 6^ anno di vita, dal 30% all'80% (art.8) Il padre <b>lavoratore dipendente</b> ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per 7 giorni entro i 5 mesi dalla nascita del figlio e può astenersi dal lavoro per <b>due mesi</b> non continuativi entro i 2 anni dalla nascita del figlio. Per il congedo viene riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.</p>

<b>Misure riguardanti il lavoro</b>	
<p>(art. 5) Detraibilità o deducibilità di una percentuale delle spese sostenute per addetti ai servizi domestici o assistenza familiari (baby sitter e colf), tenendo conto dell'applicazione di indici della situazione economica equivalente delle famiglie. Prevedere quota di riserva del Fondo di garanzia delle PMI per l'avvio di nuove imprese start-up femminili. Permessi retribuiti per assistenza nel caso di malattia del figlio o della figlia. Incentivi per datori di lavoro che promuovono l'armonia tra vita privata e lavoro, stabilendo modalità di lavoro flessibile. Possibilità di lavoro agile (smart working) per genitori con figli di età inferiore ai 14 anni.</p>	<p>(art. 9) Incremento del fondo per il sostegno del ruolo di cura e di assistenza del caregiver familiare per 20 milioni di euro annui a partire dal 2020.  (art. 13) Per il datore di lavoro che accoglie la richiesta di trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a parziale esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a suo carico (agevolazione per l'accesso al lavoro part-time).  (art.14) Agevolazioni fiscali per aziende che istituiscono asili nido aziendali  (art. 15) Sgravio fiscale del 60% per aziende con meno di 20 dipendenti che assumono personale a tempo determinato per sostituzione di personale in congedo. Sgravio del 40% per aziende con più di 20 dipendenti.</p>

Nel family act non viene fatta menzione delle seguenti proposte invece presenti nella PDL Meloni e nel DDL Rauti:

- Prolungamento degli orari di servizio degli asili nido (art. 3 comma b)
- Apertura degli asili nido nei mesi estivi (art. 3 comma c)
- Promozione di asili nido sul modello tagesmutter (art. 3 comma d)
- Revisione del sistema fiscale con agevolazioni in favore delle famiglie con figli a carico (art. 4)
- Applicazione dell'aliquota IVA del 4% su tutti i prodotti di prima necessità per l'infanzia (art. 5)
- Misure per il sostegno delle famiglie nell'ambito dei servizi di trasporto locale (art. 10)
- Obbligo di spazi attrezzati per il cambio dei neonati in tutti gli edifici accessibili al pubblico e nei pubblici esercizi (art. 11)
- Obbligo di formazione del personale scolastico sulla manovra di Heimlich (art. 16)

## **RIASSUNTO DELLE MISURE PREVISTE DAL FAMILY ACT IN CONFRONTO A PDL MELONI N. 2266/DDL RAUTI N. 1837 (Disposizioni per la promozione della natalità, il sostegno delle famiglie e del lavoro femminile e la sicurezza in ambito scolastico, nonché delega al Governo per la revisione del trattamento tributario del reddito familiare)**

### **Assegno familiare**

Il Family Act prevede un assegno mensile per **tutte** le famiglie per ogni figlio a carico, dal settimo mese di gravidanza fino a un'età da definire, ma non superiore ai **18 anni**, con un importo variabile **in base all'ISEE** e all'età del figlio. Al contrario la PDL Meloni e il DDL Rauti prevedono un assegno fisso **solo** per le famiglie con reddito annuo fino a **90mila** euro di 400 euro **fino al 6<sup>a</sup> anno d'età** per ogni figlio e 250 euro dai **7 ai 25** anni. In caso di disabilità del figlio entrambi propongono un aumento dell'erogazione che PDL Meloni e DDL Rauti quantificano al 100%, mentre Family Act non specifica. Inoltre PDL Meloni e DDL Rauti prevedono una maggiorazione del 60% nel caso in cui il nucleo sia composto da un solo genitore.

### **Scuole per l'infanzia e asili**

Per quanto riguarda le rette scolastiche, il Family Act prevede sostegno che **possono** coprire fino all'intero ammontare di quelle delle scuole d'infanzia e dei nidi, mentre PDL Meloni e DDL Rauti richiedono la **totale gratuità** delle scuole dell'infanzia. PDL Meloni e DDL Rauti propongono anche di aumentare gli orari degli asili nido, l'apertura dei nidi in estate e una promozione degli stessi sul modello tedesco tagesmutter.

### **Agevolazioni e bonus**

Il Family Act mette a disposizione delle famiglie **agevolazioni** per spese come acquisto di **libri, viaggi di istruzione, sport, eventi culturali e di formazione**; nel PDL Meloni e DDL Rauti viene proposta la possibilità di **detrarre** le spese per la **ginnastica posturale** per 2 anni dopo il parto, per **l'iscrizione dei figli ai centri estivi** e del 50% delle spese per **consulenze psicologiche e psicoterapia** entro 2 anni dopo il parto.

Il Family Act prevede anche un **bonus colf e baby-sitter**, mentre la PDL Meloni e il DDL Rauti un aumento del fondo dei **caregiver familiari** di 20 milioni.

### **Congedi**

Sulla materia dei congedi parentali il Family Act prevede un **permesso** retribuito per colloqui con i **professori** dei figli, pari a 5 ore all'anno; un congedo **parentale** per un **minimo di 2 mesi** per ciascun figlio; un congedo obbligatorio non inferiore ai **10 giorni** per il **padre lavoratore** nei primi mesi dalla nascita del figlio. PDL Meloni e DDL Rauti prevedono un congedo di **maternità di 6 mesi**; un congedo obbligatorio per il **padre lavoratore dipendente** di **7 giorni** entro i 5 mesi dalla nascita e la possibilità di un congedo di **due mesi** (non continuativi) entro i due anni dalla nascita .

### **Lavoro**

Per quanto riguarda il lavoro e il lavoro femminile il Family Act dispone una quota di riserva del Fondo di garanzia delle PMI per l'avvio di **start-up femminili; permessi retribuiti** in caso di malattia del figlio; **incentivi** per i datori di lavoro che promuovono **l'armonia tra vita privata e**

**lavoro**; possibilità di **smart working** per genitori con figli minori di 14 anni. Sulla questione del lavoro PDL Meloni e DDL Rauti propongono **esonero** del 50% dei **contributi previdenziali** per il datore di lavoro che accoglie la richiesta di trasformazione del contratto **dal tempo pieno al tempo parziale**; **agevolazioni fiscali** per aziende che istituiscono asili **nido aziendali**; **sgravi fiscali** per aziende che assumono personale a tempo determinato per **sostituzione** di personale in congedo.

#### **Altre misure non toccate dal Family Act**

Nella PDL Meloni e nel DDL Rauti sono inoltre presenti: la revisione del sistema fiscale con agevolazioni in favore delle famiglie con figli a carico; l'applicazione dell'IVA al 4% per i prodotti di prima necessità per l'infanzia; bonus trasporti; obbligo di spazi attrezzati per il cambio dei neonati negli edifici accessibili al pubblico e nei pubblici esercizi; l'obbligo di formazione del personale scolastico sulla manovra di Heimlich