

Il pacchetto famiglia: Decreto Fiscale e Legge di bilancio 2019

Il decreto fiscale (L. n. 136/2018) e la legge di bilancio 2019, (L. n.145/2018) hanno previsto una serie di misure finalizzate a sostenere le famiglie, l'occupazione femminile e a contrastare il fenomeno della denatalità. Sostanzialmente propongono la rivisitazione del sistema dei bonus già introdotti da leggi precedenti a cui si aggiungono alcune novità. Di seguito riportiamo una sintesi dei provvedimenti in attesa che vengano poi emanate le consuete disposizioni applicative da parte dell'INPS.

Partiamo dai bonus, sono stati confermati:

il bonus "mamma domani" ovvero, il riconoscimento dell'importo di 800 euro una tantum, a prescindere dal reddito, per le spese destinate ai bimbi in arrivo, richiedibile a partire dal 7° mese di gravidanza, rimane confermato;

il bonus bebè pari a 960 euro annui, per le famiglie con ISEE inferiore a 25 mila euro e pari a 1.920 euro annui per quelle al di sotto dei 7 mila euro; per il 2019 è previsto un aumento del 20% dell'importo per ogni figlio successivo al primo;

il bonus asili nido che fino al 2021 sarà pari a 1.500 euro annui, per i primi tre anni di vita o adozione del bambino, finalizzato a sostenere la retta di asili nido pubblici o privati o per la retribuzione di collaboratori in grado di assistere a domicilio bambini di età inferiore ai tre anni affetti da disabilità gravi.

Non è stato, invece, confermato il bonus baby sitter alternativo al congedo parentale, per cui da gennaio 2019 non è più possibile presentare domanda per accedere a tale contributo.

Una novità in materia di bonus è il cosiddetto Bonus terreni pensato in favore di quelle coppie che avranno un terzo figlio tra il 2019 e il 2021. Queste famiglie potranno ricevere in concessione gratuita un terreno incolto da coltivare, per almeno 20 anni; inoltre chi acquisterà, poi, la prima casa in vicinanza dei terreni è prevista la possibilità di accendere un mutuo fino a 200.000 euro a tasso zero.

Tra le riconferme c'è la carta famiglia prevedendo uno stanziamento di 1 milione di euro, per ogni anno del triennio 2019 – 2021; lo strumento è valido per ottenere sconti sull'acquisto di beni o su servizi per famiglie con almeno tre figli conviventi di età non superiore a 26 anni.

Passiamo ora a vedere cosa succede in materia di congedi.

Il Congedo obbligatorio di paternità, ovvero i quattro giorni, riconosciuti in via sperimentale con la precedente legge di stabilità, sono stati portati a cinque: rimangono obbligatori e retribuiti e possono essere utilizzati contemporaneamente alla fruizione del congedo di maternità; a questi si aggiunge la possibilità di usufruire da parte del padre di un ulteriore giorno di congedo, ma in alternativa alla madre.

Flessibilità del congedo di maternità

Sarà possibile per le future mamme, previa attestazione medica, spostare la fruizione del congedo obbligatorio di maternità, lavorando fino al nono mese di gravidanza per poi usufruire di 5 mesi di congedo dopo il parto. La

durata del congedo di maternità resta pari a 5 mesi, ma con la possibilità per la lavoratrice di scegliere di restare al lavoro fino al termine del nono mese, facendo poi iniziare l'astensione obbligatoria dopo il parto.

Attualmente, lo ricordiamo, il congedo obbligatorio di maternità va utilizzato nei due mesi o nell'ultimo mese di gravidanza precedente alla data presunta del parto, e di conseguenza nei tre o quattro successivi. La nuova possibilità di restare al lavoro per tutti i nove mesi di gravidanza è alternativa alle ipotesi precedenti, quindi sarà la lavoratrice a scegliere quando far partire il congedo obbligatorio.

In sostanza, il congedo di maternità ora può essere articolato secondo le seguenti opzioni:

- astensione nei due mesi prima del parto e nei tre successivi: è prevista dall'articolo 16 del D.lgs. n. 151/2001, resta la norma, secondo la quale che è vietato adibire al lavoro le donne in questo periodo. A meno che la lavoratrice non scelga, spontaneamente, una delle due opzioni successive, che prevedono come condizione il benessere del medico;
- astensione nel mese prima del parto e nei quattro successivi: è quanto previsto dall'articolo 20 del D.lgs. n. 151/2001, nel caso in cui la lavoratrice scelga questa possibilità è necessario che «il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro».
- astensione nei cinque mesi successivi al parto: è la nuova opzione introdotta, che modificando l'articolo 16 del D.lgs. n. 151/2001, prevede che la lavoratrice, in alternativa alle due ipotesi sopra riportate, possa «astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso». Anche in questo caso, «a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro».

Rimangono confermate tutte le regole previste dalla normativa attualmente vigente, contenuta nel D.lgs. n. 151/2001, secondo la quale: l'indennità di maternità è fissata all'80% della retribuzione, a meno che i contratti collettivi non prevedano norme migliorative, come quanto previsto nella maggior parte dei CCNL dei trasporti secondo i quali è prevista l'integrazione del 20% dell'indennità fino a raggiungere il 100% della retribuzione; il periodo di congedo di maternità è a tutti gli effetti considerato periodo di lavoro in merito a scatti di anzianità, maturazione di premi, contributi pensionistici, mensilità aggiuntive e ferie.

La legge di bilancio prevede ulteriori stanziamenti di risorse, per 100 milioni di euro per anno, che serviranno a sostenere le politiche destinate alle famiglie, anche attraverso incentivi a misure di welfare aziendale destinate a per i quei provvedimenti diretti a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Altro stanziamento di 15 milioni di euro, limitato al triennio 2019-2021, è destinato al Fondo dei caregiver come riconoscimento del valore sociale ed economico dell'attività di cura non professionale svolta in favore di familiari non autosufficienti.

Tra le pieghe della legge c'è da segnalare l'indicazione che le aziende dovranno dare precedenza alle domande di smart working presentate dalle lavoratrici che lo richiedano entro i tre anni che seguono il congedo di maternità o ai papà che hanno figli con disabilità.

Il Dipartimento Politiche Sociali