

# Congedi Parentali, come funzionano le novità introdotte con la legge di Bilancio



**FEMMINILE**  
*Plurale*  
COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL



---

## Iniziamo ricordando le nuove regole:

- ◆ i periodi di congedo parentale entro i 6 anni del bambino (o dall'ingresso in famiglia) fruiti dal 1° gennaio 2023 sono indennizzati all'80% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di 1 mese (con alcuni vincoli);
- ◆ i successivi periodi di congedo, entro i 12 anni del figlio, sono indennizzati al 30% fino al raggiungimento del limite di 9 mesi (comprensivo del primo mese all'80%);
- ◆ i restanti periodi, fino al limite di 10 o 11 mesi (se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per almeno tre mesi), non sono indennizzati, salvo che ci siano i requisiti di reddito (se inferiore a 2,5 volte il minimo di pensione sono al 30%).

## COME FUNZIONA:

La Legge di Bilancio (*comma 359, legge 197/2022*) ha innalzato dal 30% all'80% la retribuzione dell'indennità di congedo

parentale per una sola mensilità, da fruire entro il sesto anno di vita del figlio (o sei anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età).

Le regole sono le seguenti:

- ◆ **il mese all'80% è uno solo per entrambi** i genitori (non è a testa), che però possono anche frazionarlo restando nel complessivo mese in tutto;
- ◆ **il beneficio è riservato solo ai dipendenti**, sia nel pubblico sia nel privato (se uno dei genitori non lo è, spetta solo all'altro);
- ◆ **il genitore deve aver terminato il congedo obbligatorio dopo il 31 dicembre 2022** (anche per un solo giorno).

A questi vincoli si aggiunge quello contenuto nella circolare INPS 45/2023: **il congedo all'80% deve ricadere nei primi tre mesi di congedo parentale**, che, in base alle nuove regole 2023, non sono trasferibili all'altro genitore. Questo di fatto esclude il beneficio per i neo-genitori che nel 2023 hanno già utilizzato tre mesi di congedo facoltativo.

La legge ha infatti modificato l'articolo 34 D. Lgs. 151/2001 come segue:

*Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30% della retribuzione (elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80% della retribuzione).*

C'è dunque un esplicito riferimento all'utilizzo nell'ambito dei tre mesi non trasferibili all'altro genitore.

**Riportiamo un esempio, contenuto nella circolare INPS, che chiarisce il concetto.**

La madre dipendente fruisce del congedo di maternità dal 15 settembre 2022 al 15 febbraio 2023 e il padre dipendente prende tre mesi di congedo parentale dal 1° ottobre al 31 dicembre 2022 indennizzati al 30% della retribuzione (si tratta dei suoi 3 mesi non trasferibili) e utilizza un altro mese dal 10 gennaio al 9 febbraio 2023.

In questo caso, il mese di congedo parentale fruito dal padre nel 2023 è indennizzabile solo al 30% e non all'80% della retribuzione, perché «l'elevazione dell'indennità è prevista solo per uno dei tre mesi spettanti a ogni genitore e non trasferibili all'altro».

La madre, invece, considerato che ha terminato il congedo di maternità nel 2023, ha diritto al congedo parentale indennizzato all'80%, fino ai sei anni di vita del figlio.

Per finire, permangono purtroppo dei dubbi sulla modalità di richiesta del riconoscimento dell'indennità all'80%. La circolare, infatti, non fa alcun riferimento a questo aspetto e alcuni uffici territoriali INPS sostengono che sarà il datore di lavoro a corrispondere la retribuzione, senza specificare però con quali criteri e modalità (visto che i datori di lavoro non sono in grado autonomamente di conoscere l'utilizzo dei congedi da parte di entrambi i genitori e verificare quindi la presenza delle condizioni per il riconoscimento dell'indennità all'80%).

Mentre, tramite i patronati, tentiamo di ottenere da INPS la necessaria chiarezza, consigliamo comunque a lavoratrici e lavoratori di chiedere esplicitamente ai propri datori di lavoro il riconoscimento dell'integrazione all'80% quando ne ricorrano le condizioni sulla base delle regole e condizioni indicate sopra.

Alleghiamo il link al testo della **circolare INPS 45/2023**

*Roma, 12 giugno 2023*

## **Esonero contributivo del 50% per le mamme lavoratrici che rientrano al lavoro entro il 31/12/22**

Le lavoratrici madri che riprendono l'attività entro la fine dell'anno, dopo l'astensione per congedo di maternità potranno godere, per un periodo massimo di un anno, di una riduzione pari al 50% della quota di contribuzione a loro carico, **senza alcun effetto negativo dal punto di vista previdenziale**. L'INPS, con **Circolare n. 102/2022** pubblicata il 19 settembre, dà attuazione alla misura prevista in via sperimentale dalla legge di bilancio 2022. La misura riguarda il settore privato ed è valevole solo per il 2022.

L'esonero contributivo si applica anche nel caso in cui la lavoratrice decida di fruire del congedo di maternità facoltativo (congedo parentale) oppure qualora il rientro avvenga al termine del periodo di interdizione post partum. In ogni caso **il rientro deve avvenire entro il 31 dicembre 2022**.

**La collega non ha necessità di richiedere l'esenzione**, che viene riconosciuta direttamente dal datore di lavoro: il datore di lavoro dovrà inoltrare domanda all'Inps, che verificherà i requisiti autorizzando successivamente il riconoscimento dello sgravio alla lavoratrice. La riduzione del 50% della contribuzione (l'aliquota passa dal 9,19% al

4,595%) verrà quindi applicata per un anno dal datore di lavoro in busta paga, a prescindere dall'entità della retribuzione erogata.

Questa riduzione è **cumulabile** con l'ulteriore sgravio previdenziale del 2% previsto per i redditi fino a 2.692,00€ mensili.

dal sito [fisacgruppointesasanpaolo.it](http://fisacgruppointesasanpaolo.it)

---

# **Tutte le novità in tema di conciliazione vita-lavoro**

**Il Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n.105 in tema di conciliazione e condivisione**

**Le principali novità in vigore dal 13 agosto 2022**

*(redazione a cura della Fisac Cgil Torino e Piemonte)*

---

Nei giorni scorsi è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il **D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105**, attuativo della Direttiva UE “relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza”.

Il provvedimento – il cui obiettivo ambizioso è “*migliorare la **conciliazione** tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, al fine di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare*” – **è entrato in vigore il 13 agosto**. Il decreto interviene su leggi e decreti legislativi già esistenti <sup>(1)</sup> tra cui il Testo Unico sulla maternità e sulla paternità e la Legge n. 104/1992.

Con la presente nota ci proponiamo di fornire una prima sintesi delle norme più rilevanti del provvedimento (che richiederanno in molti casi l’emanazione delle consuete Circolari INPS per consentirne l’effettiva applicazione), riferite in particolare all’ambito del lavoro dipendente. Come precisato al paragrafo ad essi dedicato, già a partire dal 13 agosto 2022 (data di entrata in vigore del decreto) sarà comunque possibile fruire dei congedi parentali in base alla nuova normativa (*v. oltre per le modalità*).

## **SOMMARIO**

1.

### **1. Congedo di paternità e Congedo di paternità alternativo**

*Congedo di paternità (10 giorni)*

### **2. Congedo parentale**

### **3. Disabilità**

*Modifiche alla Legge n. 104/1992*

### **4. Lavoro agile (smart working)**

### **5. Altri aspetti presenti nel provvedimento**

*Equiparazione al coniuge della parte di un’unione civile o del convivente di fatto*

*Sanzioni per i datori di lavoro*

(1)

Art. 2 -Modifiche al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Art.3 -Modifiche alla legge 5 febbraio 1992, n. 104

Art. 4 -Modifiche alla legge 22 maggio 2017, n. 81

Art. 5 -Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Art. 6 -Modifiche alla legge 8 marzo 2000, n. 53

# **CONGEDO DI PATERNITA' E CONGEDO DI**

## **PATERNITA' ALTERNATIVO**

Il congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni cambia denominazione e diventa "congedo di paternità". La misura che in precedenza era definita "congedo di paternità" (alternativo al congedo di maternità – c.d. maternità obbligatoria – e previsto esclusivamente in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono da parte della madre, affidamento esclusivo del bambino al padre) diviene ora il "congedo di paternità alternativo".

### **CONGEDO DI PATERNITÀ (10 GIORNI)**

Al di là del cambio di denominazione dei 10 giorni di congedo, alcune novità di maggiore rilevanza interessano questa misura, aumentandone la flessibilità di utilizzo o ampliandone la durata (è il caso dei parti plurimi).

La possibilità di fruizione del congedo di paternità viene estesa ai **2 mesi precedenti la data presunta del parto**. In caso di **parto plurimo** (c.d. parto gemellare) la durata del congedo è aumentata a **20 giorni lavorativi**.

La fruizione del permesso deve essere comunicata al datore di lavoro con un **preavviso** che si riduce da 15 a **5 giorni** (fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva). Inoltre la **forma scritta** della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del **sistema informativo aziendale** per la richiesta e la gestione delle assenze. Le novità sono sintetizzate nella tabella che segue.

### **Tabella Congedo di paternità (10 giorni) prima e dopo il D.Lgs n.105/2022**

	<b>Prima</b>	<b>Dopo</b>
<b>Denominazione</b>	Congedo di paternità obbligatorio	Congedo di paternità

<b>Periodo di fruizione</b>	Entro i 5 mesi dalla nascita del figlio	Dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi
<b>Parto plurimo</b>	Durata di 10 giorni (come per nascita di un solo figlio)	Durata di 20 giorni (indipendentemente dal numero dei nati)
<b>Preavviso</b>	Comunicazione almeno 15 giorni prima della fruizione	Comunicazione almeno 5 giorni prima della fruizione (fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva)
<b>Modalità della comunicazione (al solo datore di lavoro)</b>	Forma scritta	Forma scritta. In alternativa utilizzo del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze

## CONGEDO PARENTALE

### Durata del congedo parentale

La durata del congedo parentale in caso di **“genitore solo”** aumenta da 10 a **11 mesi**; la stessa durata di 11 mesi viene inoltre prevista a favore del genitore che abbia l'**affidamento esclusivo** del figlio (in questo caso l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato).

In tutti gli altri casi la durata rimane invariata.

### Congedo parentale indennizzato al 30%

Viene esteso il periodo entro il quale può essere fruito il congedo parentale indennizzato al 30% che passa a **12 anni (di età del figlio** o, in caso di adozione o affidamento, **dalla data di ingresso del minore in famiglia**).

Nel caso di presenza di entrambi i genitori, il congedo parentale indennizzato al 30% passa da 6 a **9 mesi a condizione che ciascun genitore fruisca di almeno 3 mesi** (in caso di fruizione da parte di un solo genitore permane il limite di 6 mesi per il pagamento dell'indennità). Infatti a ciascun genitore lavoratore l'indennità del 30% spetta per 3 mesi (non trasferibili); i genitori hanno inoltre diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di 3 mesi di congedo indennizzato al 30%.

Qualora vi sia un **"genitore solo"** (o in caso di **affidamento esclusivo**) il periodo indennizzato spettante è di **9 mesi**.

### Computo nell'anzianità di servizio – Effetti su ferie, riposi e trattamento economico

In base al nuovo provvedimento i periodi di congedo parentale vanno computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità (o anche gratifica natalizia, se prevista), a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva. Le novità sono sintetizzate nella tabella che segue.

### Tabella Congedo parentale prima e dopo il D.Lgs n.105/2022

	<b>Prima</b>	<b>Dopo</b>
--	--------------	-------------

<b>Periodo di fruizione del congedo indennizzato al 30%</b>	6 anni (di età del figlio o, in caso di adozione o affidamento, dalla data di ingresso del minore in famiglia) <sup>(2)</sup>	12 anni (di età del figlio o, in caso di adozione o affidamento, dalla data di ingresso del minore in famiglia)
<b>Durata in caso di genitore solo</b>	10 mesi	11 mesi
<b>Genitore che abbia l'affidamento esclusivo del figlio</b>	6 mesi	11 mesi
<b>Periodo indennizzato al 30% (totale genitori) <sup>(3)</sup></b>	6 mesi totali	9 mesi totali a condizione che entrambi i genitori fruiscano di almeno 3 mesi. Invariato (6 mesi) se in presenza di entrambi i genitori 1 solo dei 2 ne fruisce
<b>Periodo indennizzato al 30% in caso di genitore solo</b>	6 mesi	9 mesi Previsti anche nel caso di genitore che abbia l'affidamento esclusivo del figlio

<b>Computo nell'anzianità di servizio dei periodi di congedo parentale</b>	Nessuna garanzia	Computati nell'anzianità di servizio
<b>Effetti dell'assenza per congedo parentale su ferie, riposi e trattamento economico</b>	Possibilità di ricadute negative (riduzione ferie e trattamento economico)	Non comporta riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità tredicesima mensilità (o anche gratifica natalizia, se prevista), a eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.

(2)

8 anni in caso di reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione: per il 2022 tale soglia corrisponde a un reddito annuo lordo di € 17.041,38.

(3)

in caso di reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione (per il 2022 la soglia è di € 17.041,38) sono indennizzati anche i mesi successivi.

# DISABILITÀ

## Modifiche alla Legge n.104/1992

### 3 giorni di permesso al mese: possibilità per soggetti diversi di alternarsi tra loro.

Fermo restando il **limite** complessivo di **3 giorni al mese**, per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave, il diritto ai permessi può essere riconosciuto a **più soggetti che possono fruirne alternandosi tra loro**.

Prima del decreto solo i genitori del figlio con handicap in situazione di gravità potevano fruire alternativamente tra loro dei permessi.

## LAVORO AGILE (SMART WORKING)

I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992 hanno **diritto di priorità** nell'accesso al lavoro agile o ad altre forme di lavoro flessibile. I datori di lavoro devono inoltre riconoscere priorità alle richieste di lavoro agile nel caso di:

- genitori di figli fino a 12 anni di età;
- genitori di figli in condizioni di disabilità grave (indipendentemente dall'età del figlio);
- lavoratori con disabilità grave;
- lavoratori *caregivers* (riferimento art. 1, comma 255, della Legge n. 205/2017).

Vale sempre la considerazione secondo cui il diritto di priorità non costituisce il diritto a pretendere e ottenere lo *smart working*.

## ALTRI ASPETTI PRESENTI NEL PROVVEDIMENTO

### Equiparazione al coniuge della parte di un'unione civile o del

### **convivente di fatto**

In innumerevoli passaggi del provvedimento si opera l'equiparazione al coniuge della parte di un'unione civile o del convivente di fatto: la finalità è sancire, anche per i casi di unione civile o convivenza di fatto, il diritto ad avvalersi delle norme che prevedono permessi o altre forme di flessibilità utili a fornire assistenza al coniuge disabile grave o affetto da gravi patologie.

### **Sanzioni per i datori di lavoro**

Il provvedimento rivede l'impianto sanzionatorio già in parte contenuto nelle disposizioni di legge modificate: in caso di violazione delle norme, o di ostacoli posti da parte dei datori di lavoro alla fruizione dei diritti sanciti, la sanzione amministrativa (compresa tra € 516 ed € 2.582) viene estesa a fattispecie per le quali in passato non era prevista; inoltre la rilevazione di tali condotte nei 2 anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere (art. 46-bis del D.Lgs. 198/2006) o di analoghe certificazioni, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle certificazioni stesse.

In estrema sintesi va precisato che alla certificazione della parità di genere è correlato un sistema "premiare" per le aziende, con possibilità di sgravi contributivi e altre agevolazioni, e la prospettiva del mancato riconoscimento vuole essere un elemento di deterrenza rispetto al rischio che i datori di lavoro non consentano il pieno esercizio dei diritti previsti dalla legge.

**FISAC CGIL Torino e Piemonte**

---

# Scuole chiuse: le misure per le famiglie in vigore dal 15 marzo

## SMARTWORKING

Un solo genitore con figli fino a 16 anni può svolgere la prestazione in modalità agile per **un periodo corrispondente in tutto o in parte** alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da Covid-19 del figlio o alla durata della quarantena disposta dalla AUSL.

## CONGEDO AL 50% DELLA RETRIBUZIONE

Solo se la prestazione lavorativa non può essere svolta in modalità agile, un solo genitore con figli fino a 14 anni può astenersi dal lavoro per **un periodo corrispondente in tutto o in parte** alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da Covid-19 del figlio o alla durata della quarantena del figlio.

Il beneficio è riconosciuto anche ai genitori dei figli con disabilità in condizioni di gravità accertata ai sensi della L. 104/92, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centro diurno a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.

**I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.**

I periodi di congedo parentale fruiti dal 1° gennaio 2021 e fino al 15 marzo durante i periodi di sospensione dell'attività didattica in presenza di durata dell'infezione da Covid-19 del figlio o di durata della quarantena del figlio, possono essere convertiti a richiesta nel congedo al 50%

*(indennizzi erogati al raggiungimento del limite di spesa di 282,8 milioni di euro per l'anno 2021).*

### **CONGEDO SENZA RETRIBUZIONE**

In caso di **figli di età compresa tra i 14 e i 16 anni** uno dei genitori ha diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

### **BONUS BABY-SITTING**

È riservato ad **alcune categorie di lavoratori**: autonomi, iscritti alla Gestione Separata INPS, medici, infermieri, lavoratori nel **settore sanitario** pubblico e privato, tutti i lavoratori impiegati per **esigenze connesse all'emergenza epidemiologica**.

Per figli conviventi minori di 14 anni, gli appartenenti a queste categorie possono scegliere di ricevere uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby sitting, nel limite massimo di € 100 settimanali. Il bonus è incompatibile con la fruizione dei bonus asilo nido e può essere fruito solo se non si ha accesso ad altre tutele ( smartworking o congedo al 50%) o se uno dei genitori non svolge alcuna attività lavorativa.

*(Bonus erogati fino al raggiungimento del limite di spesa di 282,8 milioni di euro per l'anno 2021).*

---

# Congedo straordinario per DAD, ok alla presentazione delle domande

Via libera alle domande di congedo Covid per la sospensione dell'attività didattica in presenza nelle classi II e III media nelle cd. zone rossa oppure su tutto il territorio nazionale per figlio con disabilità grave per scuole di ogni ordine o grado o per chiusura centri assistenziali.

Lo rende noto l'Inps nel **messaggio n. 515/2021** annunciando il rilascio dell'applicativo per la presentazione delle domande da parte dei genitori lavoratori dipendenti.

## Beneficiari

Le domande riguardano il congedo Covid indennizzato al 50% della retribuzione nei casi di stop all'attività didattica in presenza introdotto dall'articolo 22-bis del dl n. 137/2020 e già anticipato dall'Inps con **circolare n. 2/2021**. Il beneficio è a disposizione dei **genitori lavoratori dipendenti** per astenersi dal lavoro, in tutto o in parte, durante il periodo di sospensione dell'attività didattica in presenza per le sole classi seconde e terze delle scuole secondarie di primo grado situate nelle aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (c.d. zone rosse) oppure su tutto il territorio nazionale per figlio con disabilità grave per scuole di ogni ordine o grado o per chiusura centri assistenziali.

Il congedo è fruibile, **esclusivamente ove la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità "agile"** e per

periodi temporali decorrenti dal **9 novembre 2020** per tutta la durata della sospensione delle attività didattiche in frequenza a seguito delle disposizioni contenute nelle Ordinanze del Ministero della Salute (l'ultima risale al 14 gennaio 2021). Sono escluse altre ordinanze come quelle regionali o locali. Il congedo può essere richiesto per tutto il periodo o una sola parte da entrambi i genitori che possono alternarsi nella fruizione, mai negli stessi giorni.

## **Congedo straordinario per DAD: Domande online**

La domanda può riguardare anche periodi d'astensione antecedenti alla data di presentazione, **ma comunque non anteriori al 9 novembre 2020**. Va presentata esclusivamente in modalità telematica attraverso uno dei seguenti canali:

- Patronati, utilizzando i servizi offerti gratuitamente dagli stessi;
- portale web dell'Inps, se si è in possesso di codice PIN rilasciato dall'istituto oppure di SPID, CIE, CNS;
- contact center integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa del gestore utilizzato).

**Fonte:** [www.lentepubblica.it](http://www.lentepubblica.it)

---

# Il Family Act

Il Consiglio dei Ministri ha approvato il disegno di legge delega sulla famiglia, (c.d. **Family Act**). Questo rappresenta una "rivoluzione" pensata per le famiglie che, a giusta ragione, hanno puntando il dito contro un welfare che troppo spesso dimentica chi è a casa con figli: in particolare le donne che spesso vengono costrette a lasciare il posto di lavoro perché il peso della famiglia finisce per gravare per lo più sulle loro spalle.

Il disegno di legge si compone di 8 articoli:

**Nell'articolo 1** sono contenuti i principi e criteri direttivi della riforma. Si dispone che il Governo, nell'adozione di tutti i decreti attuativi della riforma, preveda che le misure siano applicate in modo universale ai nuclei familiari con figli, secondo criteri di progressività basati sull'applicazione dell'ISEE. Ai fini della determinazione dell'importo dell'assegno si dovrà tener conto del numero dei figli.

Si riconosce il valore sociale alle attività educative e di apprendimento dei figli, con riferimento a tutta la gamma di possibilità di apprendimento (scambi, letture, uscite, visite ai musei, fruizione di spettacoli, laboratori, progetti collaterali che normalmente arricchiscono l'offerta formativa delle scuole).

Si promuove la parità di genere nell'assistenza e nella cura dei figli all'interno del nucleo familiare, a partire dall'assegno universale ed a seguire tutte quelle misure rivolte a incentivare il lavoro femminile e a conciliarlo con la vita familiare.

**L'articolo 2** contiene la delega al governo ad adottare, entro il 30 novembre 2020, un decreto legislativo per l'istituzione dell'assegno universale ed il riordino di tutte le misure di sostegno economico per i figli a carico. Il Governo deve rispettare ulteriori principi e criteri enunciati in questa disposizione, tra questi il principio dell'universalità, in virtù del quale l'assegno è attribuito indistintamente in una quota base a tutti nuclei familiari con uno o più figli, cui viene aggiunta una quota variabile determinata per scaglioni dall'indicatore Isee. Nella determinazione dell'importo dell'assegno si tiene conto anche dell'età dei figli a carico.

**L'assegno è mensile** e verrà corrisposto **dal settimo mese di gravidanza fino al compimento del diciottesimo anno** di età di ciascun figlio, ad eccezione della figlia o del figlio disabile per il quale non sussistono limiti di età, tramite una somma di denaro o mediante il riconoscimento di un credito d'imposta, da utilizzare in compensazione.

Nel caso di figli successivi al primo, l'assegno subirà una maggiorazione del 20%, così anche nel caso di figlia o figlio disabile. L'importo dell'assegno universale non concorre alla formazione del reddito imponibile, né ai fini delle prestazioni a sostegno del reddito. Infine è prevista una clausola di salvaguardia per cui è riconosciuta una integrazione compensativa dell'importo dell'assegno diretta ad assicurare che lo stesso non risulti in ogni caso inferiore a quello in godimento al nucleo familiare prima dell'entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della delega.

**L'articolo 3** contiene il riordino di misure di sostegno economico per i figli a carico. Contiene la delega al Governo all'adozione di uno o più decreti legislativi per l'istituzione ed il riordino delle misure di sostegno economico per i figli a carico e che riguardano innanzitutto interventi di sostegno, con contributi che possono coprire anche l'intero ammontare delle rette degli asili nido, delle sezioni primavera e delle scuole dell'infanzia.

Si prevede, inoltre, che nei decreti delegati siano individuate misure di sostegno per le famiglie sia per le spese sostenute per i minori affetti da patologie fisiche, sia per le spese documentabili per l'acquisto di libri scolastici per ciascun figlio, frequentante la scuola secondaria di primo e secondo grado, e per le spese sostenute relativamente alle gite scolastiche, all'iscrizione o abbonamento ad associazioni sportive e i corsi di lingua, arte e musica.

**L'articolo 4** disciplina, potenziandoli, i **congedi parentali**. Contiene infatti la delega al Governo all'adozione di uno o più decreti legislativi aventi ad oggetto il riordino e l'armonizzazione della disciplina dei congedi parentali e del congedo di paternità. La Direttiva ha l'obiettivo di riformare l'accesso agli istituti volti a conciliare i tempi di vita e di lavoro tenendo conto degli sviluppi della società europea degli ultimi decenni attraverso una revisione di alcuni istituti quali il congedo parentale e il congedo di paternità.

Si prevede un periodo di almeno 10 giorni di durata del congedo di paternità obbligatorio nei primi mesi di nascita della figlia o del figlio, un permesso retribuito, di almeno 5 ore nell'arco di un anno scolastico per i colloqui con i professori dei figli, l'introduzione di modalità flessibili nella gestione di congedi, compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro e nell'ambito della relativa competenza, con le forme stabilite dalla contrattazione collettiva applicata al settore; una durata minima di 2 mesi di congedo non cedibile all'altro genitore.

Si disciplina il congedo di paternità che deve essere previsto a prescindere dallo stato civile o di famiglia del genitore lavoratore e previo congruo periodo di preavviso al datore di lavoro.

**L'articolo 5** disciplina gli incentivi al lavoro femminile. Il Governo dovrà adottare decreti legislativi per prevedere la detraibilità o la deducibilità di una percentuale delle spese

sostenute per gli addetti ai servizi domestici o assistenza di familiari con deficit di autonomia, assunti con contratto di lavoro subordinato, tenendo conto dell'applicazione di indici della situazione economica equivalente delle famiglie.

Sono, inoltre, previste misure che attuino una modulazione graduale della retribuzione del lavoratore, nei giorni di astensione per malattia del figlio nonché misure premiali per datori di lavoro che realizzino politiche atte a promuovere una piena armonizzazione tra vita privata e lavoro, quali, ad esempio, lavoro flessibile, smart working, telelavoro e, con priorità per le lavoratrici madri fino alla maggiore età del figlio.

Si prevede inoltre il riconoscimento della priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile, ai genitori di figli con età inferiore a 14 anni, secondo le modalità previste dai contratti collettivi nazionali, sottoscritti dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

**L'articolo 6** riguarda l'educazione e formazione dei figli e contiene la delega al governo all'adozione di uno o più decreti legislativi per il riordino e il rafforzamento delle misure volte a sostenere la famiglia nella formazione dei figli, affinché acquisiscano autonomia finanziaria. A tal fine, il governo dovrà prevedere detrazioni fiscali delle spese documentabili sostenute per acquistare libri universitari per ciascuna figlia o figlio maggiorenne a carico, qualora non goda di altre forme di sostegno per l'acquisto dei testi universitari.

Saranno inoltre previste detrazioni fiscali delle spese documentabili relative al contratto di affitto di abitazioni per i figli maggiorenni iscritti ad un corso universitario ed agevolazioni fiscali per l'affitto della prima casa per le giovani coppie, di cui almeno uno dei due non abbia superato 30 anni al momento della presentazione della domanda.

L'**articolo 7** introduce disciplina del procedimento per l'adozione dei decreti legislativi.

L'**articolo 8** prevede le risorse a copertura dell'attuazione delle disposizioni del presente disegno di legge delega.



**Bruno Lorenzo**

*Segretario Organizzativo Fisac/ Cgil Basilicata*

---

## **BCC: pausa di riflessione**

Si è svolto lo scorso 22 maggio un breve incontro con Federcasce sul programmato tema degli interventi normativi ed economici per il settore del Credito Cooperativo, vale a dire la **“cassetta degli attrezzi”**.

Le OO.SS. avevano lavorato da tempo su uno specifico ed articolato documento politico e rassegnato successivamente per iscritto le proprie posizioni a Federcasce già il 28 aprile scorso.

Dopo la sottoscrizione dell'aggiornamento del verbale d'accordo “Covid/19” il 7 maggio scorso, Federcasce si è presa una evidente **pausa di «riflessione»** ed analisi sulle

necessitate tematiche di intervento economico e normativo, anche in riferimento alle Lavoratrici e Lavoratori con più difficoltà, in questa delicata, mutevole e complessa fase pandemica, economica e sociale che attraversa il Paese.

Le OO.SS. hanno ribadito in sostanza la validità e l'attualità dei temi riguardanti la formazione, lo smart working, i congedi parentali, la Banca del Tempo Solidale e come ultima istanza la valutazione sulla congruità dell'utilizzo dell'assegno ordinario per la riduzione/sospensione dell'attività lavorativa, tanto più in questo periodo di ripresa delle attività bancarie, con picchi di lavoro crescenti dettati dalla complessità nel succedersi delle normative, sulla scorta dei decreti fin qua pubblicati ed approvati.

Federcasse, dopo aver definito "rigido e insostenibile" nel suo complesso il documento proposto dalle OO.SS., si è riservata il tempo (dal 28 aprile) di scriverne uno proprio, con aggiornamenti legati all'ultimo decreto, e presentarlo a sua volta prima del prossimo incontro.

**La posizione molto «riflessiva» di Federcasse si commenta da sola, quindi.**

**Le OO.SS. hanno ribadito la volontà di proseguire nel confronto ma di farlo puntando alla reale condivisione delle concrete necessità e altrettanto tutele per tutti i Lavoratori e le Lavoratrici impegnati in questo momento storico, preservando i valori e i beni comuni del settore Cooperativo.**

Le Parti si sono aggiornate per mercoledì 27 maggio su questo profilo e hanno anche stabilito la data di riunione della Commissione Nazionale Permanente, dopo la forte sottolineatura svolta in premessa d'incontro, individuata il giovedì 4 di giugno.

Roma, 22.05.2020

**Le Segreterie Nazionali BCC**  
**FABI      FIRST/CISL      FISAC      SINCRA/UGL      UILCA**

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/bcc/bcc-la-cassetta-degli-attrezzi.html>

---

## **Decreto rilancio: ecco le misure per i lavoratori**

A conti fatti, secondo il presidente del Consiglio, i soldi stanziati per i **lavoratori** ammontano a **25,6 miliardi di euro**, circa il **40%** dei 55 smossi per il **decreto Rilancio**. “Milioni di lavoratori hanno beneficiato e stanno beneficiando della cassa integrazione” ma sappiamo che “ce ne sono tanti che non l’hanno ottenuta perché i **meccanismi** di quella regionale, quella in **deroga**, sono molto farraginosi e siamo intervenuti per riformarlo” e “adesso con il nuovo meccanismo già al momento della prenotazione direttamente all’Inps” sarà possibile “erogare una parte della Cig”, ha assicurato il ministro dell’Economia, **Roberto Gualteri**. Per quanto riguarda il bonus di 600 euro per gli autonomi, la **nuova tranche**, ha aggiunto, “arriverà **immediatamente** appena il decreto sarà in **Gazzetta Ufficiale**, senza bisogno di fare domanda. Tutti coloro che l’hanno già avuta avranno un **secondo bonifico**”. Queste le principali misure approvate in **Consiglio dei ministri**. In alcuni casi si tratta di misure introdotte e in altri di nuove indennità.

**I 600 euro**

**Ai liberi professionisti e ai collaboratori coordinati**

**continuativi**(co.co.co), già beneficiari per il mese di marzo dell'indennità pari a 600 euro, viene **automaticamente erogata** un'indennità di pari importo anche per il mese di aprile 2020. Stessa misura anche per i lavoratori autonomi iscritti alle **gestioni specialidell'Assicurazione generale obbligatoria**, per i **lavoratori stagionali del turismo** e degli stabilimenti termali, per i **lavoratori in somministrazione**, impiegati presso imprese utilizzatrici operanti nei medesimi settori a determinate condizioni. La misura vale anche per i lavoratori nel **mondo dello sport**, del **settore agricolo** (500 euro), ai lavoratori iscritti al **Fondo lavoratori dello spettacolo**.

### **I 1000 euro per chi ha perdite ingenti**

Ai liberi professionisti iscritti alla gestione separata **Inps**, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, che abbiano subito comprovate perdite (riduzione di almeno il **33% del reddito** del secondo bimestre 2020 rispetto a quello del secondo bimestre 2019), è riconosciuta una indennità per il mese di **maggio 2020** pari a 1000 euro. Stessa misura per i lavoratori titolari di rapporti di co.co.co. iscritti alla gestione separata Inps non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, aventi specifici requisiti.

### **Le norme per le fasce deboli**

Si prevedono specifiche norme per lo svolgimento in sicurezza delle **attività produttive** e commerciali, prevedendo la **sorveglianza sanitaria** eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a **rischio di contagio**, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da **immunodepressione**, anche da patologia Covid-19, o da esiti di **patologie oncologiche** o dallo svolgimento di **terapie salvavita** o comunque da **comorbilità** che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.

### **Il reddito di emergenza**

Per il mese di maggio si introduce il "**reddito di emergenza**", destinato al sostegno dei nuclei familiari in condizioni di

necessità economica in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, individuati secondo specifici requisiti di compatibilità e incompatibilità. Il Rem sarà erogato dall'Inps in **due quote** ciascuna pari all'ammontare di **400 euro**. Le domande per il Rem devono essere presentate entro il termine del mese di **giugno 2020**.

### **500 euro ai lavoratori domestici**

Si riconosce un'indennità, pari a **500 euro mensili**, per i mesi di aprile e maggio 2020, in favore dei **lavoratori domestici** che al 23 febbraio 2020 avevano in essere uno o più **contratti di lavoro** per una durata complessiva superiore a **10 ore settimanali**, a condizione che non siano conviventi col datore di lavoro. L'indennità **non è cumulabile** con altre riconosciute per Covid-19 e non spetta ai percettori del **reddito di emergenza** o ai percettori del **reddito di cittadinanza** a determinate condizioni, ai titolari di pensione, ad eccezione dell'**assegno ordinario di invalidità** e ai titolari di rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato diverso dal lavoro domestico.

### **I congedi**

C'è l'innalzamento a **30 giorni** dei **congedi** di cui possono fruire i **genitori lavoratori** dipendenti del settore privato per i figli di età non superiore ai **12 anni** (per il quale è riconosciuta una **indennità pari al 50 per cento** della retribuzione) e l'estensione del relativo arco temporale di fruizione sino al **31 luglio 2020**. Tali periodi sono coperti da **contribuzione figurativa**.

### **Chi ha il reddito e cassintegrati nei campi**

Al fine di promuovere il **lavoro agricolo**, si stabilisce la possibilità per i percettori di **ammortizzatori sociali**, limitatamente al periodo di **sospensione a zero ore** della prestazione lavorativa, di **Naspi** e **Dis-Coll** nonché di **reddito di cittadinanza**, di stipulare con datori di lavoro del settore agricolo **contratti a termine** non superiori a 30 giorni, rinnovabili per ulteriori 30 giorni, senza subire la perdita o

la riduzione dei benefici previsti, nel limite di **2000 euro** per l'anno 2020.

### **L'emersione del lavoro nero**

Al fine di garantire livelli adeguati di tutela della **salute** individuale e collettiva in conseguenza della contingente ed eccezionale emergenza sanitaria e favorire l'emersione di **rapporti di lavoro irregolari**, i datori di lavoro possono presentare istanza, per concludere un contratto di lavoro subordinato con **cittadini stranieri** presenti sul territorio nazionale ovvero per dichiarare la sussistenza di un rapporto di **lavoro irregolare**, tuttora in corso, con cittadini italiani o cittadini stranieri. Per le medesime finalità, i cittadini stranieri, con **permesso di soggiorno** scaduto dal **31 ottobre 2019**, non rinnovato o convertito in altro titolo di soggiorno, possono richiedere un **permesso di soggiorno temporaneo**, valido solo nel territorio nazionale, della durata di **6 mesi** dalla presentazione dell'istanza. Se, nel termine della durata del permesso di soggiorno temporaneo, il cittadino straniero esibisce un **contratto di lavoro subordinato** o la documentazione retributiva e previdenziale comprovante lo svolgimento dell'attività lavorativa nei settori dell'**agricoltura**, allevamento e **zootecnia**, pesca e **acquacoltura** e attività connesse, assistenza alla persona per se stessi o per componenti della propria famiglia, affetti da patologie o handicap che ne limitino l'autosufficienza, **lavoro domestico di sostegno** al bisogno familiare, il permesso viene convertito in permesso di soggiorno per **motivi di lavoro**. Sono previste specifiche disposizioni sulla permanenza dei **procedimenti penali** nei confronti dei datori di lavoro per **favoreggiamento dell'immigrazione clandestina** e per reati diretti al reclutamento di persone da destinare alla **prostituzione** o allo sfruttamento della prostituzione o di minori da impiegare in attività illecite, per il reato di **riduzione in schiavitù** o per **caporalato**.

### **La cassa integrazione**

Il dl Rilancio ha previsto anche l'innalzamento a **18 settimane** della durata massima del trattamento ordinario di **integrazione salariale** per le aziende che si trovano già in cassa integrazione straordinaria, nonché del trattamento di integrazione salariale in deroga. Lo stanziamento di risorse a copertura della eventuale necessità di un **ulteriore finanziamento** delle misure di integrazione salariale, prevedendo anche la possibilità di estendere il periodo massimo di durata dei trattamenti per un massimo di **quattro settimane** fruibili dal **1° settembre al 31 ottobre 2020**.

#### **La semplificazione della cassa**

Vengono previste anche misure di **semplificazione** in materia di ammortizzatori sociali, consentendo ai datori di lavoro che non anticipano i relativi trattamenti, di richiedere il **pagamento diretto** della prestazione da parte dell'**Inps**.

#### **Niente licenziamenti per altri 5 mesi**

Si estende a **cinque mesi** il termine previsto dal **decreto-legge "cura Italia"** entro il quale sono vietati i **licenziamenti individuali** per giustificato motivo oggettivo e quelli collettivi e sono sospese le procedure in corso.

#### **Bonus baby-sitter**

Deciso anche l'aumento del limite massimo complessivo per l'acquisto di servizi di **baby sitting** (da 600 euro a 1.200 euro) e la possibilità, in alternativa, di utilizzare il bonus per l'iscrizione ai **servizi socio-educativi territoriali**, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. Per i comparti sicurezza, difesa e soccorso pubblico e per il settore sanitario pubblico e privato il limite massimo è aumentato a **2.000 euro**.

## **Lo smartworking**

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, i **genitori lavoratori dipendenti** del settore privato che hanno almeno un **figlio minore di 14 anni**, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di **lavoro in modalità agile** anche in assenza degli accordi individuali. Per i datori di lavoro pubblici, la modalità di lavoro agile può essere applicata a ogni rapporto di lavoro subordinato.

## **La legge 104, più permessi**

Nei mesi di **maggio e giugno 2020** sono aumentati di **12 giornate** i permessi retribuiti usufruibili per chi dispone della **legge 104** per l'assistenza di un familiare.

**Fonte:** [www.ilfattoquotidiano](http://www.ilfattoquotidiano)

---

# **Proroga al 3 maggio fruizione 15 giorni di congedo parentale straordinario covid-19**

Vi comunichiamo che l'INPS con il messaggio n° 1648 ha definito che la fruizione dei 15 giorni di Congedo parentale

straordinario.

Vi comunichiamo che l'INPS con il messaggio n° 1648 ha definito che **la fruizione dei 15 giorni di Congedo parentale straordinario Covid-19 è stata prorogata fino al 3 maggio**. Per le modalità di richiesta vi rimandiamo alla **nostra news del 31 marzo**.

Con l'occasione vi ricordiamo anche che per le famiglie con figli di età non superiore a 12 anni al 5 marzo, il Decreto "Cura Italia" ha previsto la possibilità di fruire, **in alternativa ai 15 giorni, di un Bonus per i servizi di baby sitting** effettuati nei periodi di chiusura scolastica dal 5 marzo al 30 aprile, salvo riapertura delle scuole. Nel caso si opti per questa possibilità, **la richiesta deve essere effettuata attraverso il sito INPS**.

Con l'occasione vi ricordiamo anche che per le famiglie con figli di età non superiore a 12 anni al 5 marzo, il Decreto "Cura Italia" ha previsto la possibilità di fruire, **in alternativa ai 15 giorni, di un Bonus per i servizi di baby sitting** effettuati nei periodi di chiusura scolastica dal 5 marzo al 30 aprile, salvo riapertura delle scuole. Nel caso si opti per questa possibilità, **la richiesta deve essere effettuata attraverso il sito INPS**.

dal sito Fisac Intesa Sanpaolo

---

**BCC:      la            cassetta            degli**

# attrezzi

La situazione in cui versa il Paese, stretto dalla morsa della pandemia, richiede al mondo del lavoro che siano osservate le più prudenti e rigorose normative ed osservanze in materia di profilassi igienico sanitaria e di condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro.

Per consentire comunque la continuità operativa, mettendo in sicurezza al meglio delle possibilità l'intera categoria del Credito Cooperativo, occorre dotarsi di tutti gli strumenti normativi a disposizione senza esclusioni o preclusioni ma utilizzandoli con consapevolezza e lungimiranza.

Questo perché, inevitabilmente, la crisi pandemica si riverbererà con onde di lunghezza importanti e altrettanto preoccupanti sulla realtà economica già fragile del Paese e impegnerà severamente il settore del Credito Cooperativo, da sempre a sostegno delle realtà produttive, a partire dalle Famiglie, dagli artigiani, i professionisti, le piccole imprese e le comunità locali.

Le OO.SS. hanno avviato e condiviso con Federcasse, i Gruppi Bancari e Cassa Raiffeisen il percorso con il Protocollo del 24 marzo e rimangono fortemente convinte che solo proseguendo e sviluppando anche la parte che indica gli strumenti e i profili di intervento normativo nella loro gradualità ed estensione si possano dare risposte concrete e coerenti nel breve e medio periodo di questa crisi pandemica ed economica.

**Le OO.SS. ritengono a ben vedere che si debba incominciare a ragionare e definire una cornice compiuta di strumenti della "cassetta degli attrezzi" che parta dalla considerazione e messa a punto della Banca del Tempo Solidale, dei permessi e congedi parentali, della banca delle ore e delle ex festività, delle ferie pregresse e poi solo successivamente al ricorso degli ammortizzatori sociali di categoria.**

Le OO.SS. ritengono che le disponibilità in capo al Fondo di "sostegno al reddito", quali il ricorso all'assegno ordinario per la riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, vadano presidiate e utilizzate per un periodo che non sarà certamente breve e che in futuro tenderà ad impegnarle in modo crescente ed esponenziale

**In tutto ciò, e non in altre fantasiose allusioni sul ruolo del Sindacato, vanno ricercate le vere motivazioni del mancato accordo, che Federcasse ed i Gruppi avrebbero voluto velocemente raggiungere nella giornata di sabato scorso 4 aprile, per attingere "semplicemente" allo strumento di solidarietà di categoria.**

Le OO.SS. stigmatizzano, inoltre, taluni "ordini di servizio" che pervengono dalle BCC-CR e dalle Capogruppo, con iniziative unilaterali, circa la fissazione tassativa di giornate/settimane di ferie, relative all'anno 2020, da effettuarsi entro il mese di maggio.

Le OO.SS. ribadiscono perciò a tutte le loro strutture che mai come in questo periodo ci si debba coordinare per le attività sindacali e le iniziative sul territorio, con i Coordinamenti di Gruppo e le Segreterie Nazionali per avere il massimo di coesione e di omogeneo comportamento rispetto alle eventuali ed episodiche iniziative delle singole BCC-CR e Cassa Raiffeisen aderenti ai Gruppi medesimi.

**Le OO.SS. sono assolutamente consapevoli della complessiva difficoltà del momento e altrettanto convinte che solo la capacità e la determinazione di tutto il Quadro Sindacale unito possa perseguire e garantire le risposte ai bisogni e alle necessità di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori schierati in prima linea, mai come in questo periodo, nel fronteggiare con le loro capacità e abnegazione questo tormentato momento storico.**

Roma li 9/4/2020

**Le Segreterie Nazionali**  
**FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL SINCRA/UGL UILCA**

**Scarica il comunicato**

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/bcc/federcasse-un-protocollo-per-la-salute-di-tutte-le-persone.html>