

LAVOROdi **ALBERTO BORTOLETTO****Family act, le novità in arrivo per i datori di lavoro**

È in previsione l'introduzione di nuove misure a favore della genitorialità, della conciliazione lavoro-famiglia, del lavoro femminile, dell'educazione e della formazione dei figli e maggiore sostegno nei confronti dei giovani.

L'Italia si pone nuovi obiettivi a favore delle famiglie per il biennio 2022-2023.

Con il **disegno di legge n. 2459**, approvato in via definitiva dal Senato il 6.03.2022, l'attenzione degli organi di Governo si pone sulla tanto discussa conciliazione tra il mondo familiare e quello lavorativo.

Tra i lavoratori, risulta sempre più complicato riuscire a gestire in modo soddisfacente ed esaustivo le due sfere. Ecco spiegato il disegno di legge del **Family Act**.

Introdotta proprio con lo scopo di incoraggiare la genitorialità, ma non solo! Oltre al **benessere familiare**; persegue anche l'obiettivo di **sostenere i giovani durante il percorso di formazione fino al raggiungimento della propria autonomia**.

Gli obiettivi posti e i traguardi da raggiungere sono numerosi, ecco perché sono state assegnate delle scadenze per ciascuno di essi.

Secondo quanto stabilito dall'art. 2 del documento, entro 12 mesi, il Governo ha il compito di **accrescere i servizi socio-educativi per l'infanzia e l'adolescenza** presenti sul territorio nazionale, creare contributi *ad hoc* che coprano i costi delle rette previsti per l'educazione infantile e istituire un **servizio di sostegno alle famiglie** da svolgersi direttamente presso le abitazioni dei beneficiari - quest'ultimo è pensato, nello specifico, per i nuclei familiari con bambini di età inferiore a 6 anni.

Inoltre, si prevedono nuove **misure a sostegno delle famiglie con figli disabili** (per patologie sia fisiche che psichiche); misure a sostegno delle spese sostenute dalle famiglie per i viaggi di istruzione dei figli, per l'iscrizione annuale o l'abbonamento a palestre, associazioni sportive, piscine e tutti gli altri impianti per lo svolgimento di attività sportive, nonché per la partecipazione a corsi attinenti al settore artistico e culturale.

Una scadenza più ampia (prevista in 24 mesi), invece, è stata assegnata per garantire una **riorganizzazione radicale dei congedi parentali**, in modo tale da assicurare ai genitori lavoratori la possibilità di poter fruire di nuovi permessi retribuiti per la partecipazione ai colloqui scolastici.

Sono previsti miglioramenti anche per il **congedo di maternità e di paternità** (nonostante le recenti novità introdotte).

A tal proposito, si è accennato ad un aumento dei giorni spettanti per il congedo obbligatorio per il padre, un aumento dell'indennità spettante durante il congedo di maternità e, anche a tutela del datore di lavoro, la previsione di un periodo di preavviso che il lavoratore deve rispettare nel caso di fruizione del congedo di paternità, a seconda del Ccnl applicato dall'azienda. L'adeguamento dei trattamenti citati è previsto anche per i lavoratori autonomi e liberi professionisti (anche se questo sembra essere un aspetto ben più critico da attuare).

Sempre nel corso di 24 mesi il Governo deve **riordinare ed incentivare le misure a favore del lavoro femminile**, anche andando a modificare la retribuzione erogabile durante i periodi di assenza per malattia di un figlio. Ai fini di una maggiore conciliazione tra casa e lavoro, è importante che il Governo garantisca nuovi incentivi a tutti i datori di lavoro che promuovono forme di lavoro flessibile.

Dulcis in fundo, anche i giovani sono oggetto di discussione.

L'articolo 5 del Family Act stabilisce nuove riforme a favore della formazione e dell'autonomia dei **figli** anche attraverso l'introduzione di **nuove detrazioni di imposta**.

Sono decisamente numerosi (ed ambiziosi) gli obiettivi che il Governo italiano si è posto, senza contare che deve, peraltro, fare i conti con la situazione attuale del Paese (non certo delle migliori) e con le risorse attualmente disponibili.