



# Welfare

## Politiche Sociali

## **4. WELFARE E POLITICHE SOCIALI**

La presente macroarea si articola in sei aree d'intervento:

- 4.1 Sostegno ai giovani genitori “bonus giovani genitori”;
- 4.2 Misure a sostegno delle famiglie con figli minori di 12 anni e alle donne;
- 4.3 Misure di sostegno alle vittime di violenza e discriminazioni per motivi legati all'orientamento sessuale e all'identità di genere
- 4.4 Welfare aziendale;
- 4.5 Welfare territoriale;
- 4.6 Fondo acquisto prima casa.

### **Analisi del contesto**

A partire dal mese di marzo 2020, al fine di fronteggiare l'emergenza sanitaria dovuta al diffondersi dell'epidemia da Covid-19, sono stati emanati il D.L. del 17 marzo 2020 n. 18 (c.d. Decreto Cura Italia), il D.L. dell'08 aprile 2020 n. 23 (c.d. Decreto Liquidità) e il D.L. del 19 maggio 2020 n. 34 (c.d. Decreto Rilancio) rispettivamente convertiti con modificazioni nella Legge del 24 aprile 2020 n. 27, nella Legge 5 giugno 2020 n. 40 e nella Legge del 17 luglio 2020 n. 77, oltre al D.L. del 14 agosto 2020 n. 104 (c.d. Decreto Agosto), tutti recanti misure urgenti in materia di salute, di sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19.

Le varie misure adottate, unitamente alle risorse messe a disposizione, rappresentano certamente uno sforzo notevole. Tuttavia, la situazione economica e sociale del Paese, resa ancor più fragile dall'emergenza da Covid-19, necessita di una programmazione di lungo termine finalizzata alla progressiva creazione di un sistema che tenga conto delle necessità e priorità, rese oggi ancor più urgenti dalla



crisi che ci sta interessando, ma che da lungo tempo si sono fatte largo nel nostro Paese.

Occorre, pertanto, affiancare alle disposizioni normative emanate durante il periodo emergenziale un piano di ricostruzione, finalizzato alla riprogettazione di un sistema Paese che ponga al centro le **persone e le loro esigenze primarie**, nel tentativo di dare nuovo impulso e slancio alla nostra economia. Le misure finora adottate non devono pertanto limitarsi a rispondere alla situazione delineatasi in questo momento storico ma essere concepite come lo spunto per un'azione coordinata per il rilancio economico e sociale del Paese.

Non si tratta di porre un mero freno al dilagare della crisi accentuata e resa ancora più grave dall'emergenza sanitaria in corso ma di ripartire da questo punto per migliorare le condizioni di lavoro e di vita nel Paese.

Progettare un futuro di questo tipo significa in primo luogo considerare e porre in evidenza i bisogni primari dei cittadini. In quest'ottica, non si può prescindere dal perseguimento di un miglioramento nella **conciliazione lavoro-famiglia**, tramite misure di **welfare aziendale** e la creazione di un sistema di **welfare territoriale**, che consentirebbe il raggiungimento di importanti risultati in un paese come il nostro, fortemente caratterizzato dalle PMI, nonché per mezzo di misure che vadano specificamente ad aiutare i giovani, ivi comprese le giovani coppie e le giovani famiglie.

Nel contesto presentato è importante individuare quale impatto abbiano i provvedimenti ad oggi adottati impattino sulla situazione dei giovani in Italia e gli eventuali ulteriori strumenti che potrebbero contribuire al miglioramento di una situazione che si configura come particolarmente difficile per gli anni a venire.

## Proposte

### 4.1 Sostegno ai giovani genitori "bonus giovani genitori"

La Legge di Bilancio per il 2020 ha previsto il "**bonus giovani genitori**", ossia un bonus di 5.000,00 euro, da usufruire tramite conguaglio contributivo, spettante ai datori di lavoro che assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato giovani genitori precari o disoccupati, nel limite massimo di 5 assunzioni/trasformazioni.

Beneficiari di tale bonus sono i lavoratori iscritti alla Banca Dati per l'Occupazione dei Giovani Genitori, istituita in applicazione della legge 247/2007, regolamentata dal DM 19 novembre 2010 del Ministero della Gioventù e resa operativa dalla Circolare INPS 115/2011. Per poter procedere all'iscrizione è necessario essere in possesso dei seguenti requisiti: 1. età non superiore a 35 anni (fino al giorno precedente il compimento del 36° anno di età); 2. essere genitore/i di figli minori (almeno uno, a prescindere dall'eventuale presenza di un altro figlio maggiorenne) legittimi, naturali (formulazione antecedente il D. Lgs. 154/2013) o adottivi, ovvero risultare affidatari di minori; 3. essere titolari di una tipologia specifica di rapporti di lavoro. Tali rapporti possono essere i seguenti: lavoro subordinato a tempo determinato; lavoro in somministrazione; lavoro intermittente; lavoro ripartito; contratto di inserimento; collaborazione a progetto od occasionale; lavoro accessorio; collaborazione coordinata e continuativa ovvero aver cessato uno dei suddetti rapporti e risultare iscritto, durante il periodo di inattività, presso un Centro per l'impiego.

La predetta misura ha indubbiamente il merito di favorire **l'occupazione dei giovani genitori**. Ciò premesso, non bisogna sottovalutare che è in aumento l'età in cui le **donne**, ed in generale le **giovani coppie**, hanno il primo figlio. Secondo i dati ISTAT nel 2018 tale età si attesta intorno ai 31.2 anni rappresentando così la media più alta nel contesto europeo. Allo stesso tempo, si evidenzia che molto spesso le aziende, in particolare le PMI, non hanno debita conoscenza dell'esistenza di tali incentivi.

In caso di presenza di **figli con disabilità all'interno del nucleo familiare**, a prescindere dalla maggiore o minore età, è evidente come le criticità dettate dalla mancanza di lavoro aumentino e abbiano conseguenze ancora più drammatiche.

Stante la predetta analisi, sarebbe utile allargare la platea dei beneficiari di questa misura, ad esempio prevedendo il **bonus anche per genitori di età non superiore a 41 anni** (fino al giorno precedente il compimento del quarantunesimo anno di età) indipendentemente dalla titolarità di un rapporto di lavoro o perdita di tale titolarità, purché iscritti ai Centri per l'impiego.

Nel caso, poi, di presenza di figli con disabilità all'interno del nucleo familiare, si potrebbe valutare l'estensione della misura, a prescindere dalla minore età del figlio a carico, indipendentemente dalla titolarità di un rapporto di lavoro o perdita di tale titolarità, purché iscritti ai Centri per l'impiego.

## 4.2 Misure a sostegno delle famiglie con figli minori di 12 anni e alle donne

La Legge n. 77/2020, all'art 72 dispone che "per l'anno 2020, a decorrere dal 5 marzo fino al 31 agosto, per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a 30 giorni, ciascun genitore lavoratore dipendente del settore privato, ai sensi dei commi 10 e 11 del presente articolo, per i figli di età non superiore ai dodici anni, fatto salvo quanto previsto al comma 5 del presente articolo, può usufruire di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta un'indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione [...]".

Benché la Legge n. 77/2020 innalzi la durata del congedo dai 15 giorni previsti dal Decreto Cura Italia, convertito con modificazioni nella Legge n. 27/2020, a 30 giorni, si rileva che il periodo massimo concesso risulta ancora essere fin troppo esiguo, se si considera che tale congedo deve essere utilizzato nell'arco temporale di 6 mesi. Allo stesso modo, si rileva l'opportunità di coordinare il periodo nel quale poter usufruire di tale congedo con l'effettiva riapertura degli istituti scolastici e dei servizi socio-educativi, poiché non sembra del tutto appropriata la fissazione del giorno 31 agosto 2020 come termine ultimo per la fruizione del predetto congedo, motivo per il quale risulta necessario riparametrare la predetta misura alle esigenze attuali.

Da ultimo, si precisa come il totale complessivo del congedo in esame, riconosciuto alternativamente, sia pari a 30 giorni, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno del reddito, disoccupato o non lavoratore.

Alla luce delle precedenti considerazioni, la misura adottata, di indubbia utilità, appare comunque non idonea a dare una concreta risposta alle necessità delle famiglie italiane in questo periodo, motivo per il quale si suggerisce un innalzamento della durata massima di 30 giorni ad almeno 40 giorni di cui poter usufruire nell'arco temporale di 6 mesi, stante il perdurare dell'emergenza sanitaria e le conseguenti difficoltà nella ripresa delle normali attività scolastiche in presenza ed il ritardo nell'apertura dei vari servizi socio-educativi e di assistenza.

Allo stesso tempo, si rileva come **l'indennità** riconosciuta, pari al 50% della retribuzione, sia piuttosto esigua, mettendo di conseguenza molte famiglie davanti ad una scelta gravosa. È necessario, pertanto, innalzare la soglia dell'indennità prevista.

Si propone, inoltre, di **estendere la misura al genitore lavoratore dipendente del settore privato** per i figli di età non superiore a 14 anni, alzando così la soglia dei 12 anni prevista dalla norma.

Allo stato attuale manca, dunque, un'azione coordinata mirata alla **conciliazione lavoro-famiglia** e ai bisogni educativi e scolastici dei bambini e dei ragazzi.

Di particolare rilievo è anche l'art. 90 della L. 77/2020, laddove viene riconosciuto il diritto di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di 14 anni, per la durata del periodo di emergenza e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2020. Tale diritto può essere esercitato 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 un genitore non lavoratore.

È indiscutibile il merito di tale disposizione che permette al genitore lavoratore di coniugare la prestazione lavorativa con le esigenze familiari, agevolando così la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro soprattutto nella fase di emergenza Covid-19; non è tuttavia da sottovalutare il potenziale impatto negativo connesso al ricorso a tale modalità lavorativa da parte delle **donne lavoratrici** laddove il lavoro, seppure presso la propria abitazione, si cumuli con il lavoro di cura, reso ancora più gravoso in questa fase emergenziale.

Alla luce di quanto sopra esposto, sarebbe necessario regolamentare in modo maggiormente determinato il **lavoro agile**, al fine di tutelare compiutamente i lavoratori che vi ricorrono, cercando di chiarire la flessibilità che, a seconda delle prestazioni di lavoro svolte, può essere accordata agli stessi. Solo in questo modo sarà possibile ricorrere al lavoro agile in modo più ampio, anche a prescindere dall'emergenza sanitaria in corso, laddove lo stesso risulti conciliabile con l'attività aziendale e le prestazioni del lavoratore.

Un breve excursus sullo **smart working** ci permette di rilevare come recenti studi abbiano dimostrato che il lavoro agile, in misura contenuta, non solo non abbia comportato alcuna perdita di efficienza nel lavoro ma anzi abbia avuto degli effetti positivi nelle aziende. In particolare, uno studio dell'Università Bocconi afferma che l'effetto del ricorso allo smart working (a piccole dosi e nella giusta misura) è positivo sia per l'azienda che per la soddisfazione del lavoratore.

Prima del Coronavirus lo smart working coinvolgeva 570 mila lavoratori, con un incremento del 20% tra il 2018 e il 2019. Evidente, inoltre, è il divario tra grandi aziende e le PMI: il 65% delle grandi imprese sostiene di aver intrapreso iniziative volte a favorire lo smart working, contro il 30% delle piccole e medie imprese e il 23% della pubblica amministrazione.

Il 45% delle grandi imprese ha consentito per la prima volta ai propri lavoratori di entrare in smart working: un dato importante che ha permesso a molte aziende di ripiegare su questa modalità di lavoro in risposta alla crisi sanitaria.

Il 4 maggio 2020, con l'avvio della cosiddetta "Fase 2", 2,7 milioni di lavoratori sono rientrati sul posto di lavoro. Dove possibile, tuttavia, i lavoratori impiegati nelle imprese hanno proseguito il lavoro da casa. Gli esperti, dunque, suggeriscono di **guardare al futuro dando sempre più spazio al lavoro agile**. L'aumento della flessibilità sul lavoro rappresenta una buona notizia. Studi recenti sullo smart working hanno, infatti, rilevato un impatto positivo anche su due grandi problemi per l'Italia: la parità di genere e la fertilità. Invero, i dati ci mostrano come le **disuguaglianze di genere** non siano state eliminate nel nostro Paese, classificatosi 76esimo per parità di genere e 125esimo per equità retributiva del Global Gender Gap Report 2020.

Ad ulteriore riprova di quanto affermato, il tasso di occupazione femminile in Italia è tra i più bassi d'Europa (53%) e per il 74% delle donne non c'è condivisione con il proprio partner del lavoro domestico. La crisi seguita all'emergenza da Covid 19 potrebbe essere un'opportunità per dare una svolta a questa tendenza. La ricerca "Smart working: work flexibility without constraint" (2020), condotta da Marta Angelici e Paola Profeta, ha approfondito l'effetto del lavoro agile applicato una volta alla settimana per un gruppo di 310 lavoratori. I risultati hanno dimostrato come lo smart working aiuti a bilanciare lavoro e famiglia e rappresenti un'opportunità per la parità di genere. In particolare, gli uomini in smart working hanno aumentato il tempo dedicato alla cura della casa e della famiglia.

Lo smart working contrasterebbe anche un altro grande problema che affligge l'Italia: la **bassa natalità**. Già uno studio risalente al 2011 ha dimostrato come un alto livello di controllo sul proprio lavoro influenzi positivamente l'intenzione di avere un primo figlio (o un secondo per coloro che sono già genitori). Lo smart working potrebbe quindi essere un compromesso per dedicarsi al proprio lavoro senza abbandonare il desiderio di costruire una famiglia, rappresentando quindi un antidoto, almeno parziale, alla scarsa natalità.

Avendo evidenziato i numerosi **benefici della flessibilità sul lavoro per chi ne usufruisce**, ciò che stupisce è l'effetto positivo della stessa **sul lavoro**. Angelici e Profeta hanno sperimentato empiricamente l'uso dello smart working mostrando come, se applicato un giorno a settimana, può **aumentare la produttività**. Secondo lo studio, coloro che, selezionati casualmente ad inizio dell'esperimento, hanno potuto usufruire dello smart working, hanno aumentato il rispetto della deadline del 4,5% e la concentrazione dell'8%. Anche i giorni di permesso dal lavoro sono risultati inferiori rispetto a chi ha continuato a lavorare in modo tradizionale.

Non bisogna quindi pensare allo smart working come un benefit dato dall'azienda al lavoratore. Questa modalità di lavoro, se applicata in modo corretto, comporta benefici sia al lavoratore che

al datore di lavoro. In particolare, è necessario **ripensare il meccanismo di valutazione del dipendente** che, in merito allo smart working, non può basarsi sulle ore lavorate ma piuttosto sugli obiettivi raggiunti.

#### **4.3. Misure di sostegno alle vittime di violenza e discriminazioni per motivi legati all'orientamento sessuale e all'identità di genere**

Per aiutare le persone vittime di violenza per motivi legati all'orientamento sessuale e all'identità di genere, è necessario ricorrere a strutture e progetti di tutela che abbiano il compito di garantire un percorso di rielaborazione del trauma. I progetti di reinserimento nel tessuto sociale, come ad esempio le case rifugio, sono rivolte alle persone che non possono più vivere nei loro contesti familiari, a causa della mancata accettazione della loro identità. Sono inoltre fondamentali servizi di assistenza legale, sanitaria, psicologica e di mediazione sociale.

#### **4.4 Welfare aziendale**

Ulteriore esempio di come la conciliazione delle esigenze vita-lavoro produca benefici anche all'interno dell'organizzazione aziendale si rinviene nelle misure di **welfare aziendale** adottate principalmente tramite gli enti bilaterali di settore con la **contrattazione collettiva** e, in alcuni casi, anche tramite **contrattazione di secondo livello**.

Il welfare aziendale rappresenta, infatti, uno strumento importante non solo per garantire e aumentare il benessere dei lavoratori e dei loro familiari, ma anche per tutelare i lavoratori in caso di situazioni di particolare criticità, come quelle emerse a causa della pandemia. Sicuramente apprezzabile, almeno per il momento, è lo stanziamento da parte del Governo delle risorse finanziarie per i Fondi di Solidarietà Bilaterali alternativi (art. 27 D.lgs. 148/2015), in riferimento ai settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro.

Nel periodo di massima crisi dovuta all'emergenza sanitaria, la maggior parte degli enti bilaterali di settore ha stanziato una serie di misure economiche volte non solo ad incrementare le misure già previste dal Governo ma in alcuni casi anche a sostituirle, laddove queste fossero risultate insufficienti o non accessibili per molti lavoratori, in particolare lavoratori genitori.

Il welfare aziendale può altresì giocare un ruolo fondamentale per la tutela del lavoro femminile, in particolare per le lavoratrici madri, anche in contrasto al gender-gap.

I dati dell'INL per il 2019 riportano che circa 37.000 neomamme hanno lasciato il lavoro. Nel 2019 il numero di genitori che ha preferito abbandonare il lavoro per **incapacità di conciliare vita-lavoro** è aumentato del 4 % rispetto all'anno precedente, e il 73% dei casi ha riguardato le madri. L'attuale situazione sanitaria non fa altro che aumentare questa criticità. Secondo una ricerca condotta dall'Università Bicocca di Milano su 7 mila nuclei familiari con almeno un figlio minore a carico è emerso che il 65% delle donne non ritiene conciliabile il lavoro con la didattica a distanza. Oltre a questo, il fatto che a rispondere ai quesiti proposti siano state per il 94% le donne, fa comprendere quanto la cura dei figli sia ancora, culturalmente e praticamente, a carico prevalentemente della figura materna.

Abbiamo pochi esempi di aziende che hanno deciso, tramite il proprio welfare aziendale (contrattazione di secondo livello), di prevedere misure di conciliazione vita-lavoro anche o in particolare per i padri: misure che, pertanto, risultano molto carenti da parte dello Stato, che non si spinge verso una piena condivisione della genitorialità, con la tendenza invece a far ricadere il "peso" della cura dei figli prevalentemente sulla madre.

Sebbene buona parte del welfare aziendale nasca in ambito di contrattazione collettiva (bilateralità), nulla osta alle aziende di poter prevedere iniziative unilaterali a favore dei propri dipendenti.

Un freno a tali iniziative è dovuto all'**onere che deve assumere l'azienda in materia di risorse economiche, umane e di tempo**: il quadro normativo prevede misure di sostegno al welfare aziendale (art. 51 TIUR, così come modificato Legge Stabilità 2016), confermate anche dalla legge di bilancio 2020. Di conseguenza sarebbe necessario incentivare tali misure, ad esempio espandendo le materie di welfare che non concorrono al calcolo Irpef.

Per quanto riguarda l'ambito aziendale, un'ulteriore riflessione va fatta sul tema della **formazione professionale**: tale formazione può essere utile non solo in fase preassuntiva, ma anche per aumentare le competenze del lavoratore, tramite percorsi di aggiornamento o di riqualificazione. In particolare, la situazione che è venuta a crearsi in Italia dallo scorso 23 febbraio ha fatto emergere la necessità, in molti settori, di dover innovare a livello digitale i processi produttivi e quindi anche di dover formare o aggiornare i propri dipendenti riguardo alle

nuove tecnologie, senza tralasciare la cyber security a tutela dell'azienda, dei lavoratori e degli utenti finali.

Molto importante, da questo punto di vista, il ruolo giocato dai Fondi di **formazione interprofessionali** (L. 388/2000), attraverso i quali le aziende possono prevedere percorsi formativi specifici (individuali, aziendali, settoriali o territoriali), volti a promuovere non solo la formazione per le nuove figure professionali da inserire nei contesti aziendali ma anche l'aggiornamento delle risorse già presenti in azienda, al fine di garantire la continuità occupazionale ed un livello professionale adeguato. Sarebbe, quindi, importante individuare misure per incentivare le imprese a aderire a tali fondi ed investire sulla formazione dei propri dipendenti.

Le misure che in questa sede si suggeriscono attengono, pertanto, all'opportunità di creare un sistema di welfare aziendale che vada ad incentivare una maggior condivisione fra uomo e donna nella cura della casa e della famiglia.

Altrettanto importante è la diffusione di misure di welfare aziendale volte ad aumentare la professionalità del personale dipendente in azienda. In questo senso, si evidenzia la necessità di creare dei percorsi formativi che vadano oltre la formazione preassuntiva del lavoratore dipendente in quanto volti ad aumentare la professionalità del personale dipendente.

#### 4.5 Welfare territoriale

La crisi che sta attraversando il sistema economico e istituzionale italiano ha contorni e numeri preoccupanti che richiedono interventi ed approcci nuovi, in grado di dare risposte concrete e di **trasformare i costi in investimenti per la ripresa**.

Sostenibilità, innovazione, conoscenza, formazione e inclusione sono le parole chiave attorno alle quali creare un sistema locale capace di superare le difficoltà del momento.

È importante capire, nel rispetto del principio di prossimità, quali siano i bisogni più sentiti nei territori e muoversi in questa direzione nel tentativo di perseguire il fine dell'equità. Se fino ad oggi, nella maggior parte dei casi, si è parlato di welfare aziendale (di più facile realizzazione nelle grandi aziende ma di sicuro difficile da attuare nelle piccole e medie imprese) è ora il momento di iniziare a segnare il percorso che conduca alla realizzazione del **Welfare territoriale**.

Con l'espressione Welfare territoriale si fa riferimento a misure di Welfare secondario attuate mediante strumenti (in genere la contrattazione collettiva territoriale e il contratto di rete) che permettono alle **imprese collocate nel medesimo territorio di sommare le proprie conoscenze e risorse economiche** per favorire e sostenere la loro implementazione, anche con il coinvolgimento di una molteplicità di soggetti pubblici e privati, anch'essi presenti sul territorio di riferimento.

La qualità dell'innovazione passa in questo caso dalla capacità di elaborare e realizzare nuove idee partendo dalle **esigenze espresse dal territorio** e, quindi, di rispondere non solo alle esigenze dei lavoratori in quanto tali, ma anche in quanto cittadini di quel dato territorio. Si tratta di innovazione fortemente ancorata alla realtà e alla realizzabilità degli interventi, con basi solide di ricerca e conoscenza.

In particolare, il compromesso che potrebbe essere raggiunto riguarda il **Welfare aziendale c.d. territoriale**, i cui obiettivi e le cui finalità sono principalmente riferibili ai seguenti ambiti:

- Promozione della diffusione del welfare aziendale e delle misure di conciliazione vita - lavoro sul territorio;
- Integrazione e creazione di sinergie tra il welfare pubblico e quello privato;
- Creazione di un valore condiviso;
- Generazione di impatti sociali sul territorio.

In questo modo, il welfare aziendale, inserito in logiche di prossimità, può contribuire a rafforzare il rapporto tra imprese e territorio, inteso come luogo di vita e al tempo stesso di produzione, fungendo da leva per lo sviluppo locale.

Per quanto riguarda ad esempio la conciliazione vita-lavoro sul territorio, di particolare rilievo potrebbe essere la corresponsione di un **contributo giornaliero per l'iscrizione dei figli al di sotto dei 14 anni a centri ricreativi o di tipo socio-educativo**.

Si può, inoltre, rilevare che gli studenti universitari lavoratori necessitano di un contributo per il pagamento delle tasse universitarie ed il conseguimento dei diplomi universitari, della laurea o di master universitari, unitamente ad un contributo per l'acquisto dei libri di testo. Di pari utilità potrebbe essere un contributo per il trasporto pubblico, da prevedere solo per abbonamenti annuali e personali.

Si pensi, inoltre, alla possibilità di convenzioni tra aziende e servizi di ristorazione sul territorio per promuovere una crescita produttiva ed economica.

Un welfare di questo tipo ha il vantaggio, altresì, di creare una rete aziendale che consentirebbe un miglioramento di vita e lavoro anche per i dipendenti delle piccole e medie imprese che, in condizioni normali, potrebbero godere di misure di welfare aziendale più esigue.

Conosciamo già esempi di misure di welfare territoriale, individuate tramite accordi di prossimità, ma è indubbio che, per alcuni territori in particolare, la collaborazione con i soggetti pubblici permetterebbe dei risvolti che altrimenti sarebbero molto più difficilmente realizzabili.

#### 4.6 Fondo acquisto prima casa

Un tema che interessa particolarmente i giovani è l'**acquisto della prima casa**, motivo per il quale è importante approfondire la conoscenza del Fondo Prima Casa 2020.

Il Fondo Prima Casa è una garanzia statale che permette ai giovani precari, alle giovani coppie e alle famiglie con un solo genitore di acquistare la prima casa tramite l'accensione del mutuo. Il Fondo Prima Casa è stato rifinanziato grazie al Decreto Rilancio per 100 milioni di euro e la garanzia è concessa nella misura massima del 50% della quota capitale tempo per tempo in essere sui finanziamenti ipotecari. La lista prioritaria per accedere al Fondo è composta dalle seguenti categorie:

- Giovani coppie (quelle in cui almeno uno dei due membri non abbia ancora compiuto 35 anni);
- Nuclei familiari mono-genitoriali con figli minori;
- Giovani titolari di un rapporto di lavoro atipico;
- Affittuari di alloggi di proprietà degli enti di edilizia residenziale pubblica (ex Istituto Autonomo Case Popolari - IACP).

Per quanto riguarda i requisiti necessari per accedere al Fondo si ricorda che:

- Alla data di presentazione della domanda di mutuo, il richiedente non deve essere proprietario di altri immobili ad uso abitativo salvo quelli acquistati per successione, anche in comunione con altri successori, e in uso a titolo gratuito a genitori o fratelli.
- L'immobile deve trovarsi nel territorio nazionale e non deve rientrare nelle categorie catastali A1 (case signorili), A8 (ville), A9 (castelli, palazzi di eminenti pregi artistici o storici). Sostanzialmente non deve trattarsi di un immobile di lusso ed avere le peculiarità di lusso elencate nel D.M. dei lavori pubblici in data 02/08/1969, n. 1072.
- Il mutuo ipotecario deve essere di importo non superiore a 250.000,00 euro, concesso dalla Banca o intermediario finanziario che ha sottoscritto il Protocollo di intesa dell'8 ottobre 2014 tra Ministero dell'economia e delle finanze e Abi.

Lo stanziamento di ulteriori risorse per il Fondo acquisto prima casa rappresenta un grande aiuto per le giovani coppie ed i giovani lavoratori precari. Aiuto questo che, pur essendo primariamente rivolto ai giovani, è nondimeno rivolto al settore immobiliare già fortemente provato dalla crisi del Paese a partire dall'anno 2008.

Ciò premesso, si ritiene che un ulteriore passo in avanti potrebbe essere effettuato a supporto dei giovani lavoratori titolari di un rapporto di lavoro, atipico e non. Si richiede, quindi, un **ampliamento della platea di coloro che rientrano nelle categorie ritenute "prioritarie"**.

Infatti, anche il lavoratore tipico potrebbe avere delle difficoltà nell'ottenere la concessione del mutuo da un istituto di credito bancario e, anche nel caso in cui lo ottenesse in quanto titolare di un rapporto di lavoro tipico, è difficilmente ipotizzabile che un giovane lavoratore, di età non superiore a 35 anni ed al suo primo impiego, riesca ad ottenere un mutuo pari ad € 250.000,00.

Per questo motivo, non inserendo i giovani lavoratori tipici under 35 fra le categorie dei principali destinatari del Fondo di garanzia prima casa, si arriva all' assurda conseguenza di creare un'importante discrepanza, laddove il fine del Fondo è, appunto, quello di consentire a tutti di poter procedere all'acquisto della prima casa eliminando, o almeno riducendo, le differenze sociali.