



Senato della Repubblica
XIX Legislatura

Fascicolo Iter
DDL S. 1673

Misure fiscali e contrattuali in materia di genitorialità, educazione e conciliazione vita-lavoro

Indice

1. DDL S. 1673 - XIX Leg.....	1
1.1. Dati generali.....	2
1.2. Testi.....	3
1.2.1. Testo DDL 1673.....	4

1. DDL S. 1673 - XIX Leg.

1.1. Dati generali

[collegamento al documento su www.senato.it](http://www.senato.it)

Disegni di legge

Atto Senato n. 1673

XIX Legislatura

- [Dati generali](#)
- [Testi ed emendamenti](#)

Misure fiscali e contrattuali in materia di genitorialità, educazione e conciliazione vita-lavoro

Iter

21 ottobre 2025: assegnato (non ancora iniziato l'esame)

Successione delle letture parlamentari

S.1673

assegnato (non ancora iniziato l'esame)

Iniziativa Parlamentare

[Ester Mieli \(FdI\)](#)

[Cofirmatari](#)

[Paola Mancini \(FdI\)](#), [Domenica Spinelli \(FdI\)](#), [Francesca Tubetti \(FdI\)](#), [Marta Farolfi \(FdI\)](#),
[Etelwardo Sigismondi \(FdI\)](#), [Elena Leonardi \(FdI\)](#), [Gianni Rosa \(FdI\)](#), [Domenico Matera \(FdI\)](#),
[Giulia Cosenza \(FdI\)](#), [Anna Maria Fallucchi \(FdI\)](#), [Raoul Russo \(FdI\)](#), [Gianni Berrino \(FdI\)](#),
[Marco Lisei \(FdI\)](#) (aggiunge firma in data 13 ottobre 2025)

Natura

ordinaria

Presentazione

Presentato in data **8 ottobre 2025**; annunciato nella seduta n. 351 dell'8 ottobre 2025.

Classificazione TESEO

AGEVOLAZIONI FISCALI, GENITORI, LAVORATORI MADRI E PADRI

[Articoli](#)

ONERI DEDUCIBILI (Art.1), LIMITI E VALORI DI RIFERIMENTO (Art.2), CONTRATTI DI LAVORO (Art.2)

Assegnazione

Assegnato alla **[10ª Commissione permanente \(Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale\)](#)** in sede redigente il 21 ottobre 2025. Annuncio nella seduta n. 356 del 21 ottobre 2025.

Parere delle commissioni 1ª (Aff. costituzionali), 5ª (Bilancio), 6ª (Finanze)

1.2. Testi

1.2.1. Testo DDL 1673

[collegamento al documento su www.senato.it](http://www.senato.it)

Senato della Repubblica XIX LEGISLATURA

N. 1673

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori **MIELI**, **MANCINI**, **SPINELLI**, **TUBETTI**, **FAROLFI**, **SIGISMONDI**, **LEONARDI**, **ROSA**, **MATERA**, **COSENZA**, **FALLUCCHI**, **RUSSO** e **BERRINO**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA L'8 OTTOBRE 2025

Misure fiscali e contrattuali in materia di genitorialità, educazione e conciliazione vita-lavoro

Onorevoli Senatori. - Nel quadro del processo di attuazione delle riforme nazionali connesse al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e più in generale delle politiche di sostegno alla coesione sociale, il legislatore è chiamato a intervenire con misure che, oltre a rispondere a vincoli europei, rispecchino i principi costituzionali di tutela della famiglia e di protezione dei minori. L'Unione europea ha posto l'accento, in particolare, sull'importanza di favorire la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro e di rafforzare le tutele per la genitorialità, con un approccio trasversale che incrocia ambiti quali l'istruzione, la formazione, il *welfare* e le politiche occupazionali.

In tale contesto, l'Italia ha adottato negli ultimi anni un insieme di interventi mirati a facilitare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, a sostenere la crescita demografica e a garantire un adeguato livello di servizi educativi per la prima infanzia e per l'età scolare. Dai piani per l'ampliamento degli asili nido e dei servizi educativi integrativi, alle misure a sostegno delle madri lavoratrici e dei nuclei con figli a carico, fino agli incentivi rivolti alla conciliazione dei carichi familiari, le politiche attuate si inseriscono in una visione che riconosce nel lavoro e nella famiglia due perni essenziali della società, come richiamati dalla Costituzione.

Nonostante gli sforzi compiuti, i risultati in termini di equilibrio tra esigenze lavorative e necessità familiari restano ancora disomogenei sul territorio nazionale e richiedono un'opera di razionalizzazione normativa che, partendo dal principio di sussidiarietà, valorizzi le responsabilità e i doveri genitoriali così come la cittadinanza d'impresa e le sue responsabilità verso le lavoratrici.

Il presente disegno di legge si compone di tre articoli.

L'articolo 1 interviene sulla disciplina recata dall'articolo 51, comma 2, lettera *f-bis*), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), allo scopo di esplicitare con maggiore chiarezza la distinzione concettuale e applicativa tra i servizi riconducibili all'educazione e quelli ascrivibili all'istruzione. Tale precisazione si rende necessaria per eliminare incertezze interpretative sviluppatesi in sede applicativa e giurisprudenziale, che hanno condotto a letture difformi della disposizione in materia di esclusione dal reddito imponibile dei *benefit* aziendali erogati dal datore di lavoro a favore dei dipendenti.

Per educazione deve intendersi un ambito concettualmente più ampio rispetto all'istruzione, che comprende una varietà di servizi e iniziative non esclusivamente connessi al percorso scolastico e formale, ma finalizzati allo sviluppo delle capacità personali, relazionali e sociali dei minori e al sostegno organizzativo ed educativo delle famiglie. Vi rientrano, a titolo esemplificativo, i servizi di *baby-sitting*, la partecipazione a ludoteche, i soggiorni nei centri estivi ed invernali e altre attività simili che concorrono a garantire un supporto educativo integrativo al percorso di crescita e benessere dei figli, svolgendo una funzione di accompagnamento complementare a quella della scuola. L'istruzione, invece, si riferisce a percorsi formativi strutturati e istituzionalmente riconosciuti, che si realizzano nell'ambito del sistema scolastico, dell'istruzione superiore e della formazione

professionale, e che sono finalizzati all'acquisizione di conoscenze e competenze curriculari.

La presente disposizione chiarisce, dunque, che il novero delle prestazioni agevolabili non si limita alle iniziative strettamente comprese nei piani formativi scolastici, ma si estende a prestazioni e servizi di natura più ampia, purché riconducibili al concetto generale di « educazione » e coerenti con la finalità della norma, che è quella di sostenere concretamente il ruolo della famiglia e, per essa, dei genitori lavoratori.

In passato, parte della dottrina e alcune posizioni interpretative hanno limitato la portata applicativa dell'articolo 51, comma 2, lettera *f-bis*), del TUIR, ritenendo che il rimborso o la spesa sostenuta dal datore di lavoro per servizi come il *baby-sitting* potessero beneficiare dell'esclusione dalla formazione del reddito solo se tali servizi risultassero ricompresi all'interno di « iniziative incluse nei piani di offerta formativa scolastica ». Tale impostazione restrittiva, tuttavia, non trova riscontro né nella *ratio legis* né nell'impianto sistematico del TUIR, che, piuttosto, riconosce la rilevanza di tutte quelle prestazioni idonee a supportare la funzione educativa, anche quando si sviluppino al di fuori dei percorsi formativi scolastici in senso stretto.

Attraverso l'esplicitazione della distinzione tra educazione e istruzione, l'articolo intende dunque fornire un'interpretazione autentica e non restrittiva della norma agevolativa, orientata ad una lettura costituzionalmente conforme ai principi di tutela della famiglia (articolo 31 della Costituzione) e del diritto all'educazione (articoli 33 e 34 della Costituzione), assicurando nel contempo certezza del diritto e uniformità di applicazione dei benefici fiscali riconosciuti.

Con riferimento all'articolo 2, si fa presente che nell'attuale contesto normativo, la maternità è un particolare e delicato momento della vita lavorativa della donna e, pertanto, meritevole di essere tutelato sia in termini di occupabilità che di pari opportunità. Gli ultimi interventi normativi hanno introdotto alcune misure significative quali, ad esempio, la riduzione contributiva delle lavoratrici madri, così come il potenziamento dell'assegno unico universale. La certificazione della parità di genere e il codice per le imprese in favore della maternità sono strumenti volti a sensibilizzare le aziende nel creare contesti favorevoli alla natalità.

Un momento importante per la lavoratrice è l'astensione dal lavoro e il suo rientro. Durante il periodo di maternità/paternità, le aziende devono poter proseguire l'attività produttiva attraverso l'ausilio di personale sostitutivo occupato per un periodo di tempo adeguato alle esigenze organizzative aziendali e al contempo le lavoratrici possono far rientro a lavoro conciliando le necessità della propria famiglia. L'articolo 2 è quindi volto a promuovere la conciliazione vita-lavoro introducendo un potenziamento della causale di contratto a tempo determinato sostitutivo per maternità/paternità che garantisca la possibilità di prolungare il contratto di lavoro per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino. In questo modo, il contratto a termine copre non solo la sostituzione della lavoratrice in maternità, ma anche l'eventuale affiancamento della lavoratrice madre o del lavoratore padre al rientro in servizio.

L'articolo 3 reca l'entrata in vigore della presente legge.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Modifica all'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, in materia di educazione)

1. All'articolo 51, comma 2, lettera *f-bis*), del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, dopo la parola: « nonché » sono inserite le seguenti: « per le attività di cura e assistenza dei familiari minorenni, ».

2. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 2.

(Modifica all'articolo 4 del testo unico di cui decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di rafforzamento del contratto a termine a favore della conciliazione vita-lavoro)

1. All'articolo 4 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della

maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, dopo il comma 2 è inserito il seguente:

« 2-*bis*. Al fine di favorire la conciliazione tra attività professionale e vita familiare e garantire la parità di genere sul lavoro, in caso di assunzione ai sensi dei commi 1 o 2 del presente articolo, il contratto di lavoro può prolungarsi per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino ».

Art. 3.

(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

