

Conciliazione vita-lavoro: pubblicato il Decreto che prevede gli sgravi contributivi

di [Antonella Madia](#)

Pubblicato il 20 Settembre 2017

le istruzioni pratiche per accedere agli sgravi contributivi per chi aderisce ai piani di conciliazione vita-lavoro: dedicati ai datori di lavoro privati che sottoscrivono contratti collettivi aziendali o che inseriscono in quelli già esistenti delle misure migliorative rispetto alla normativa e ai CCNL



È stato pubblicato nei giorni scorsi l'atteso Decreto Interministeriale che prevede sgravi contributivi per i datori di lavoro privati che sottoscrivono contratti collettivi aziendali o che inseriscono in quelli già esistenti delle misure migliorative rispetto alla normativa e ai CCNL con riferimento alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, come previsto dall'art. 25 del D.Lgs. n. 80/2017.

L'emanazione del DL

Due anni dopo l'emanazione del Jobs act, finalmente è stato emanato il Decreto Interministeriale che permette di fornire sgravi contributivi ai datori di lavoro privati i quali abbiano deciso di firmare dei **contratti collettivi aziendali** allo scopo di introdurre delle **misure per favorire la conciliazione tra vita e lavoro**. Tale Decreto è stato sottoscritto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro delle Finanze, e deriva da quanto previsto dall'articolo 25, comma 3, del D.Lgs. n. 80/2015, volto proprio a fornire *“misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione di quanto previsto dalla L. n. 183/2014”*: tale articolo infatti prevedeva una quota stanziata in via sperimentale per il finanziamento di sgravi contributivi allo scopo di incentivare la contrattazione di secondo livello, allo scopo di promuovere la conciliazione tra vita professionale e vita privata. Allo stato attuale, le risorse finanziarie non utilizzate per il 2016, sono conservate nel conto dei residui allo scopo di essere utilizzati per gli anni 2017 e 2018.

Stipula di contratti collettivi aziendali

Entrando nel merito del decreto pubblicato, esso ha l'obiettivo di definire criteri e modalità di utilizzo delle risorse finanziarie stanziata nel "Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello" di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della Legge 24 dicembre 2007, n. 247, destinate ai datori di lavoro privati allo scopo di promuovere la conciliazione tra vita professionale e vita privata, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 25 del D.Lgs. L. n. 80/2015. Ma come si accede a tale beneficio? Innanzitutto appare opportuno fare una brevissima premessa sui contratti collettivi aziendali: infatti tali contratti sono stipulati tra il singolo datore di lavoro, e le rappresentanze sindacali e finora hanno avuto un'applicazione molto limitata in Italia, al punto che incentivare la contrattazione di secondo livello cammina di pari passo in questo caso con la ricerca di soluzioni migliorative rispetto ai contratti collettivi di primo livello per quanto concerne tutte quelle misure volte alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Condizioni per accedere al beneficio

Dopo aver definito cosa sono i contratti collettivi aziendali è opportuno segnalare che l'articolo 2 del Decreto Interministeriale in esame prevede le condizioni e requisiti per l'accesso al beneficio, il quale si configura come uno **sgravio contributivo** in favore dei datori di lavoro privati.

Per quanto concerne il contratto aziendale, è da segnalare che per accedere a tale **sgravio è necessario che il datore di lavoro abbia sottoscritto e depositato il contratto aziendale**, presso la sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per via telematica. Ma non solo è necessario che il datore di lavoro depositi un contratto collettivo aziendale, ma condizione indispensabile è anche che tale contratto collettivo riporti delle misure che prevedano un'incentivazione delle attività utili a garantire una migliore conciliazione tra vita professionale e vita privata, che siano innovative rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento, e migliorative delle condizioni ivi previste. Qualora il contratto collettivo aziendale nulla preveda in materia di conciliazione tra vita privata e lavoro, le misure inserite all'interno del contratto collettivo aziendale dovranno essere migliorative quantomeno della normativa vigente. Potranno però accedere a tale beneficio anche i datori di lavoro già firmatari di un contratto collettivo aziendale, qualora abbiano previsto l'estensione o integrazione di misure già presenti in precedenti contratti collettivi aziendali.

Il beneficio e i requisiti

Per ottenere il beneficio in questione sarà necessario prevedere come detto, alcune misure di conciliazione nel contratto aziendale, con minimo due diverse misure tra quelle che sono elencate all'interno dell'articolo 3 del Decreto Interministeriale; inoltre almeno una delle due misure in questione deve essere individuata tra le aree di intervento A) o B) (riguardanti l'area dell'intervento alla genitorialità o l'area di intervento flessibilità organizzativa). Quindi per accedere al beneficio, i contratti collettivi aziendali dovranno contenere delle misure migliorative per quanto riguarda i tempi di conciliazione tra vita e lavoro in tre diverse aree di intervento:

- l'area A che riguarda l'area di intervento per **il sostegno alla genitorialità**, con misure quali l'estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità, ovvero estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità; previsione di nidi d'infanzia/Asili nido/Spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali; percorsi formativi (e-learning/coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità; buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting;
- l'area B che riguarda la **flessibilità organizzativa**, per cui si intendono lavoro agile, flessibilità oraria in entrata e uscita, part-time, banca ore, cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti;
- l'area C che riguarda invece il **welfare aziendale**, con interventi quali convenzioni per l'erogazione di servizi time saving, convenzioni con strutture per servizi di cura, buoni per l'acquisto di servizi di cura.

Si ricorda nuovamente che **per accedere al beneficio almeno una delle due misure** (il minimo necessario per l'ottenimento) **deve fare riferimento all'area A o B.**

Ancora, condizione per accedere allo sgravio in questione è che il contratto collettivo aziendale debba riguardare almeno un numero di lavoratori pari al 70% della media dei dipendenti occupati nell'anno civile precedente alla presentazione della domanda di ammissione al beneficio.

La presentazione della domanda

La domanda dovrà essere presentata all'Inps, anche a mezzo dei soggetti abilitati di cui all'articolo 1, commi 1 e 4, della L. n. 12/1979, a partire dalla data di pubblicazione del decreto, e deve contenere:

- i dati identificativi dell'azienda,
- la data di sottoscrizione del contratto aziendale,
- la data di deposito del contratto aziendale,
- la dichiarazione di conformità dello stesso,
- tutte le altre eventuali indicazioni richieste dall'Inps stesso.

L'ammissione al beneficio avviene a decorrere dal 31esimo giorno successivo al termine ultimo per la trasmissione delle istanze.

Le domande potranno essere presentate all'Inps **entro il termine del 15 novembre 2017 per i contratti depositati entro il 31 ottobre** di tale anno, e avranno effetto con riferimento alle risorse stanziare per l'anno 2017, mentre **entro il termine del 15 settembre 2018 per i contratti depositati entro il 31 agosto 2018**, per quanto concerne invece le risorse stanziare per l'anno 2018. Si ricorda che il beneficio sarà modulato in base alla dimensione aziendale, così che il 20% dell'ammontare delle risorse disponibili sia attribuito in misura uguale sulla base del numero complessivo dei datori ammessi allo sgravio e il restante 80% dell'ammontare delle risorse sia attribuito sulla base del numero medio dei dipendenti occupati nel corso dell'anno civile precedente alla domanda. Tale misura come già detto, è sperimentale, e non può comunque eccedere l'importo corrispondente alla misura del 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dichiarata dal medesimo datore di lavoro.

Resta infine da chiarire che il beneficio in questione è subordinato al **possesso**, da parte dei datori di lavoro, **del documento unico di regolarità contributiva (DURC)**, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali.

20 settembre 2017

Antonella Madia