

# Conciliazione vita lavoro: gli incentivi

di Filippo Chiappi



Firmato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Giuliano Poletti, e dal Ministro dell'Economia e delle Finanze, Pier Carlo Padoan, il decreto che riconosce sgravi contributivi ai datori di lavoro privati che abbiano previsto, nei contratti collettivi aziendali, istituti di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori. Il provvedimento dovrà essere registrato dalla Corte dei Conti.

Il decreto interministeriale Ministero del lavoro e Ministero dell'Economia e delle Finanze del 12 settembre u.s., diventa un atto esecutivo di una serie di importanti previsioni normative di matrice socio-giuridica. Sulla base delle legge delega n. 183/2014, in tema di deleghe al governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro; sulla base del decreto legislativo n. 80/2015 recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione della legge delega su menzionata; attraverso il decreto interministeriale in esame vengano disciplinate le misure di worklife balance da inserire nei contratti aziendali per ottenere un importante beneficio contributivo a favore dei datori di lavoro (il termine "work-life balance" è un concetto ampio che indica la capacità di bilanciare in modo equilibrato il lavoro – inteso come carriera e ambizione professionale – e la vita privata – famiglia, svago, divertimento – . Con questo significato il termine è stato usato per la prima volta in Gran Bretagna alla fine degli anni Settanta).

Il beneficio è riconosciuto sotto forma di sgravio contributivo, in favore di quei datori di lavoro del solo settore privato, che abbiano sottoscritto e depositato ai sensi dell'art 14 del Dlgs. n. 151/2015 (deposito in via telematica presso la ITL), contratti collettivi aziendali anche in recepimento di contratti collettivi territoriali, recanti l'introduzione di misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata innovative rispetto a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento piuttosto che da disposizioni normative vigenti. Inoltre, il beneficio contributivo anche per quei datori di lavoro privati che nei contratti collettivi aziendali, sempre depositati in ITL, abbiano previsto l'estensione o l'integrazione di misure già previste in precedenti integrativi aziendali. In buona sostanza, beneficiari dello sgravio sono i datori di lavoro privati che hanno sottoscritto e depositato contratti collettivi aziendali che prevedono o l'introduzione o il miglioramento se già previste in precedenti accordi, di almeno due delle misure di worklife balance elencate nell'articolo 3 del decreto in esame. Di queste misure, almeno una deve riguardare gli interventi a sostegno della genitorialità o quelli relativi alla flessibilità organizzativa.

I contratti collettivi aziendali dovranno essere sottoscritti e depositati dal 1° gennaio 2017 fino al 31 agosto 2018. Quali sono le misure di conciliazione, per così dire agevolate dal punto di vista contributivo? le misure di conciliazione che dovranno essere

recepite all'interno dei contratti integrativi aziendali, al fine di consentire l'accesso al beneficio contributivo sono:

A) area di intervento genitorialità

- estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità;
- 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 per favorire il rientro dal congedo di maternità;
- buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting;

B) Area di intervento flessibilità organizzativa

- lavoro agile;
- flessibilità oraria;
- part-time;
- banca ore;
- cessione solidale (tra colleghi) dei permessi con integrazione da parte dell'azienda dei permessi ceduti,

C) Welfare aziendale

- Convenzioni per l'erogazione dei servizi time saving (Consulenza legale e fiscale, Consulenza medica e pediatrica, Consulenza psicologica, Consulenza sulla genitorialità e sulle problematiche sociali, Consulenza viaggi, espletamento pratiche amministrative, disbrigo piccole commissioni, lavanderia, calzoleria e sartoria, assistenza auto e moto, spesa online con riconsegna in azienda, prenotazione di servizi di manutenzione e cura della casa, del proprio veicolo, ecc., disbrigo di pratiche (amministrative, postali, prenotazione servizi medici, etc.); easy laundry: servizio di tintoria, reso disponibile un

giorno a settimana per la consegna e ritiro degli indumenti presso la sede di lavoro; consente di risparmiare tempo e ottimizzare la scelta del servizio privilegiando esperienza, qualità, metodi ecologici per l'abbigliamento da lavare e stirare; take away: è' possibile prenotare a costi convenzionati singole portate o menù completo presso la mensa aziendale e ritirare il pasto all'uscita dall'ufficio;

– convenzioni con strutture per servizi di cura;

– buoni per l'acquisto di servizi di cura.

Ecco, quindi, dall'asilo nido all'estensione del congedo di paternità, fino alla cessione solidale dei permessi, passando per il lavoro agile e percorsi formativi per favorire il rientro dal congedo di maternità: sono queste alcune delle misure di conciliazione vita privata- lavoro che consentiranno ai datori di lavoro privati che le abbiano concesse ai propri dipendenti (il contratto collettivo aziendale deve riguardare per tale misura: un numero di lavoratori pari almeno al 70% della media dei dipendenti occupati dal medesimo datore di lavoro nell'anno civile precedente la domanda di ammissione al beneficio; almeno due misure delle tre previste), di usufruire di uno sgravio contributivo che comunque non potrà eccedere l'importo corrispondente alla misura del 5% dell'imponibile contributivo dichiarata per tutta la forza lavoro nel corso dell'anno civile precedente la domanda di ammissione all'incentivo. La misura dell'ammontare dello sgravio contributivo è quantificata dall'Inps sulla base dei dati desunti dalle dichiarazioni contributive regolarmente presentate. Considerato il carattere sperimentale della misura, valevole nel biennio 2017-2018, lo sgravio potrà essere riconosciuto a ciascun datore di lavoro una sola volta. L'Inps riconoscerà, quindi, un importo che non potrà comunque eccedere il 5% dell'imponibile contributivo dichiarato dal datore di lavoro nell'anno civile precedente la richiesta del beneficio.

La procedura per usufruire dell'agevolazione transita oramai attraverso una domanda telematica all'Inps: entro il 15 novembre 2017 per i contratti depositati entro il 31 ottobre 2017; entro il 15 settembre 2018 per i contratti depositati entro il 31 agosto 2018. Sono escluse dal beneficio in oggetto le pubbliche amministrazioni.