

«Vita-lavoro», istanze per gli sgravi

Pagina a cura di Alessandro Rota Porta

Ultimi giorni per presentare all' Inps le istanze per ottenere lo sgravio contributivo (fino al 5% dell' imponibile) per le aziende che hanno stipulato intese sulla conciliazione tra vita professionale e vita privata, nell' ambito della contrattazione di secondo livello. Entro mercoledì 15 novembre, infatti, devono essere presentate le domande per fruire dei fondi 2017 (55,2 milioni), da parte dei datori di lavoro che abbiano già depositato i contratti aziendali entro il 31 ottobre scorso. C' è più tempo, invece, per richiedere i fondi 2018 (54,6 milioni): i contratti dovranno essere depositati entro il 31 agosto e il termine di presentazione della domanda è fissato al 15 settembre 2018. Le iniziative incentivate L' agevolazione trae origine dal decreto Lavoro-Economia del 12 settembre 2017 (pubblicato nella



sezione pubblicità legale del sito www.lavoro.gov.it) che dà attuazione all' articolo 25 del Dlgs 80/2015 sulla conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro: la disposizione prevedeva, in via sperimentale per il triennio 2016-2018, uno stanziamento per favorire la stipula di contratti di secondo livello con cui introdurre o migliorare i sistemi di worklife balance. Lo strumento essenziale tramite il quale si accede ai fondi è il contratto collettivo aziendale (anche in recepimento di un accordo territoriale), da sottoscrivere e depositare in via telematica al ministero del Lavoro. L' accordo deve risultare applicabile a un numero di lavoratori non inferiore al 70% degli occupati nell' anno civile precedente la presentazione della domanda di sgravio. L' intesa deve individuare misure di conciliazione vita-lavoro innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento, ovvero dalle disposizioni normative vigenti. È necessario, dunque, che il contratto preveda l' introduzione (o il miglioramento/estensione rispetto a quelle già esistenti) di almeno due tra le misure di conciliazione elencate nell' articolo 3 del Dm e distinte in tre categorie: genitorialità; flessibilità organizzativa; welfare aziendale. A ciascuna di queste aree corrispondono specifici interventi, individuati sempre dalla norma. Uno dei due

interventi previsti dal contratto deve rientrare nella prima o nella seconda area: nulla vieta che le due misure appartengano entrambe a una soltanto di queste due categorie. Per fare qualche esempio, potrebbe essere ammesso allo sgravio un impianto volto a favorire la genitorialità che preveda l' estensione del congedo parentale in termini temporali (si potrebbe ipotizzare 15 giorni in più) e la fornitura al lavoratore genitore di buoni per acquistare servizi di baby sitting. Oppure, l' accordo potrebbe prevedere un' indennità riferita al congedo parentale (normalmente a carico solo dell' Inps) erogata dall' azienda insieme a misure che favoriscano la flessibilità oraria in entrata e in uscita. O ancora, si può prevedere per i dipendenti la possibilità di usare servizi di car-pooling aziendale (nell' ambito del time saving) insieme a sistemi di orario che disciplinino il meccanismo della banca ore. Quanto vale il beneficio La misura dello sgravio contributivo è definita dall' articolo 4 del Dm: il 20% delle risorse annue disponibili sarà suddiviso equamente tra i datori di lavoro ammessi allo sgravio, mentre il restante 80% sarà attribuito in base alle dimensioni aziendali, e cioè al numero medio dei dipendenti dell' anno civile precedente la domanda. In ogni caso l' ammontare del bonus, che di fatto sarà quantificata dall' Inps in base ai dati delle aziende e delle dichiarazioni contributive disponibili, non potrà eccedere il 5% della retribuzione imponibile previdenziale dichiarata dal datore di lavoro nell' anno precedente quello della presentazione della domanda. L' incentivo è riconosciuto una sola volta per ciascun datore di lavoro nel biennio 2017-2018. Le condizioni richieste dal Dm sono la regolarità contributiva e il rispetto integrale dei contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali (se sottoscritti). Oltre al deposito telematico dell' accordo, i datori di lavoro devono presentare all' Inps, sempre in via telematica, l' istanza di accesso al beneficio. © RIPRODUZIONE RISERVATA.