La nuova decontribuzione sulla conciliazione vita lavoro

Autore : Alberto Bortoletto

Categoria : Lavoro

Tagged as : decontribuzione, lavoro agilewelfare aziendale

Data : 2 Novembre 2017

Dopo un po' di attesa, in data 12 ottobre è stato registrato alla Corte dei Conti il Decreto Interministeriale del 12 settembre 2017, finalizzato ad uno sgravio contributivo a favore dei datori di lavoro che, attraverso un contratto collettivo, hanno inserito in azienda delle misure per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro all'interno delle stesse aziende.

Come si ricorderà, fu proprio il Jobs Act, con il D. Lgs. 80/2015 che prevedeva all articolo 27, la previsione per la quale in via sperimentale, per il triennio 2016-2018, vi fosse un finanziamento di una quota volta ad incentivare la contrattazione di secondo livello, destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata, secondo a determinati criteri.

Gli stessi criteri sarebbero stati definiti da un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Lo stesso decreto avrebbe dovuto definire ulteriori azioni e modalità di intervento in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'adozione di linee guida e modelli finalizzati a favorire la stipula di contratti collettivi aziendali.

E così, dopo qualche mese di maturazione, il frutto è arrivato con il Decreto Interministeriale (Lavoro ed Economia e Finanze, appunto) in commento.

L'agevolazione riguarda i contratti aziendali sottoscritti dal 1° gennaio 2017 al 31 agosto 2018, che promuovono misure di conciliazione per i dipendenti, migliorative rispetto alle previsioni di legge o del Ccnl di riferimento. Inoltre, il contratto collettivo aziendale deve riguardare un numero di lavoratori pari almeno al 70% della media dei dipendenti occupati nell'anno precedente.

Il Decreto prevede tre distinte aree di intervento:

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 I Asili nido I Spazi ludica-ricreativi aziendali o

interaziendali;
- Percorsi formativi (e-learning l coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità;
- Buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting.

Area di intervento flessibilità organizzativa

- 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.

Welfare aziendale

- Convenzioni per l'erogazione di servizi time saving;
- Convenzioni con strutture per servizi di cura;
- Buoni per l'acquisto di servizi di cura.

Le misure di conciliazione che devono essere recepite all'interno dei contratti collettivi aziendali, vanno individuate in numero minimo di due tra quelle appresso indicate, di cui almeno una individuata tra le aree di intervento A) o B) (Genitorialità e flessibilità organizzativa).

I datori di lavoro che intendano usufruire della decontribuzione dovranno inviare un'apposita istanza sul portale INPS e, preventivamente, effettuare il deposito telematico del contratto aziendale, anche qualora si tratti del recepimento di un contratto territoriale di secondo livello.

Attraverso il portale dei servizi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Cliclavoro) l'utente deve accedere con le proprie credenziali in qualità di azienda e compilare il form on line, inserendo solo i dati dell'impresa firmataria e le informazioni relative al contratto aziendale (data di sottoscrizione, periodo di validità, ITL competente). Al termine della compilazione, sarà possibile effettuare il caricamento del contratto. Completata la procedura telematica di deposito, il contratto sarà automaticamente trasmesso dal sistema all'ITL competente.

Per accedere alle risorse stanziate dal D.I. (pari a 55.200.000 euro per l'anno 2017 e 54.600.000 euro per l'anno 2018) la domanda va presentata entro il 15 novembre 2017 per i contratti depositati entro il 31 ottobre 2017, ed entro il 15 settembre 2018 per i contratti depositati entro il 31 agosto 2018.

Dal 17 ottobre 2017 è possibile depositare telematicamente i contratti aziendali sottoscritti dal 1° gennaio 2017 al 31 agosto 2018 che promuovono misure di conciliazione per i dipendenti, migliorative rispetto alle previsioni di legge o del Ccnl di riferimento.

Come previsto dal D.I. 12 settembre 2017, tale adempimento è necessario per poter accedere all'agevolazione contributiva prevista in via sperimentale per il biennio 2017-2018.

I benefici decorreranno dal 36esimo giorno successivo al termine ultimo per la trasmissione delle domande.

Il decreto prevede che il venti per cento dell'ammontare delle risorse finanziarie disponibili in relazione a

ciascun anno è attribuito in misura eguale sulla base del numero complessivo dei datori di lavoro ammessi allo sgravio contributivo. Il restante ottanta per cento dell'ammontare delle risorse finanziarie disponibili in relazione a ciascun anno è attribuito sulla base del numero medio dei dipendenti occupati nel corso dell'anno civile precedente la domanda di cui all'articolo 6 dai medesimi datori di lavoro".

Inoltre "il beneficio riconosciuto non può in ogni caso eccedere l'importo corrispondente alla misura del cinque per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dichiarata dal medesimo datore di lavoro nel corso dell'anno precedente" e può essere concesso una sola volta nel biennio.

In altre parole, per poter avere qualche certezza sulla quantificazione effettiva del beneficio, dovremo attendere la scadenza del termine e le prime indicazioni dall'INPS sull'esito delle istanze presentate.

La quesitone è interessante: il beneficio potrebbe portare a dei risultati piuttosto vantaggiosi dal punto di vista meramente organizzativo. E' dimostrato che il welfare aziendale, lo smart working, la gestione della flessibilità possono portare ad un miglioramento su più fronti del clima aziendale e della produttività. Se a questo aggiungiamo anche qualche ghiotto beneficio in termini di contributi" come si dice". Perché buttarlo via?