

LO SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER LE MISURE DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

I PRESUPPOSTI NORMATIVI

Riprendendo gli obiettivi dell'art. 9 della L. 53/2000, i commi 8 e 9 dell'art. 1 della L. 183/2014, legge delega alla base della stagione riformista del Jobs Act, perimetravano un intervento legislativo che mirasse alla incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro. Nel giugno del 2015, l'art. 25 del D.lgs. 80/2015 recepiva tale indirizzo, destinando per il triennio 2016-2018, sotto forma di sgravi contributivi, un budget percentuale (il 10%) rispetto al Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello (art. 1 c. 68 L. 247/2007). Tale previsione di spesa è stata successivamente riformulata dalla L. 208/2015 che, all'art. 1 c. 191, l'ha ricalcolata in 38,3 milioni di euro per l'anno 2016, 36,2 milioni per il 2017 e a 35,6 milioni per il 2018. In attesa del necessario decreto attuativo di fonte ministeriale, il D.lgs. 193/2016 (art. 8 c. 1bis) ha disposto che le risorse relative all'anno ormai in scadenza sarebbero state utilizzate nel biennio successivo nella misura di 19 milioni di euro per ciascuno degli anni 2017 e 2018, aumentando così la quota erogabile per ogni anno (per il 2017 ora pari a 55 milioni e 200mila euro, per il 2018 54 milioni e 600mila euro). Il decreto interministeriale del Dicastero Lavoro, di concerto con il MEF, richiesto dal secondo comma dell'art. 25, doveva stabilire criteri e modalità di utilizzo delle risorse accantonate nonché gli interventi di conciliazione vita-lavoro richiesti per accedere allo sgravio in oggetto, con l'istituzione di una apposita cabina di regia ministeriale.

IL DECRETO INTERMINISTERIALE

Nella Gazzetta Ufficiale n. 248 del 23 ottobre 2017 è stato pubblicato il decreto interministeriale del dicastero del Lavoro di concerto con il MEF adottato il 12 settembre 2017, in attuazione di quanto previsto dall'art. 25 del D.lgs. 80/2015. Il Decreto disegna in prima battuta la platea dei beneficiari dello sgravio contributivo: si tratta dei soli datori di lavoro del settore privato. Questi dovranno aver sottoscritto e depositato contratti collettivi aziendali che, anche recependo accordi collettivi territoriali, innovino in melius le condizioni stabilite dalle norme vigenti e dai contratti collettivi nazionali di lavoro in riferimento alle misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori. Tali migliorie potranno essere apportate, sempre nella forma della contrattazione aziendale, attraverso estensione o integrazione di misure già contemplate dai precedenti contratti di II livello. In questo senso, rispetto alle modalità di accesso alla detassazione connessa ai premi di risultato introdotta dalla L. 208/2015, si è in presenza di condizioni più rigide in quanto non è sufficiente aderire alla contrattazione collettiva territoriale, ma si rende necessario siglare comunque un contratto aziendale, anche se di mera ricezione delle misure contenute in un contratto collettivo territoriale.

Le caratteristiche del contratto aziendale dovranno essere le seguenti:

I contratti collettivi di II livello dovranno essere siglati secondo quanto generalmente previsto sulla rappresentatività dall'art. 51 del D.lgs. 81/2015 e dai Testi Unici sulla Rappresentanza (nel caso dell'Industria, Accordo Interconfederale del 10 gennaio 2014);

Sarà necessaria l'introduzione (o ricezione da un contratto collettivo territoriale o ancora estensione/integrazione da precedenti contratti aziendali) di misure di conciliazione che consistano in almeno due interventi selezionati dalle aree tematiche della genitorialità o del welfare aziendale di cui all'art. 3 del D.M. 12/09/2017;

Le aree di intervento operabile dal contratto aziendale enucleate dall'art. 3 del D.M. sono schematizzate nella seguente tabella:

A) Genitorialità	B) Flessibilità Organizzativa	C) Welfare aziendale
Estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità;	Lavoro agile;	Convenzioni per l'erogazione di servizi time saving;
Estensione del congedo parentale, in termini	Flessibilità oraria in entrata e uscita;	Convenzioni con strutture per servizi di

A) Genitorialità	B) Flessibilità Organizzativa	C) Welfare aziendale
temporali e/o di integrazione della relativa indennità;		cura;
Previsione di nidi d'infanzia/asili nido/spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali;	Part-time;	Buoni per l'acquisto di servizi di cura.
Percorsi formativi (e-learning/coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità;	Banca ore;	
Buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting.	Cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti	

I due interventi migliorativi minimi richiesti dovranno essere riconducibili, dunque, in una delle due aree tematiche (in verde) o in entrambe.

- Il contratto aziendale dovrà riguardare una **platea di dipendenti che sia pari o superiore al 70% della media dei lavoratori dipendenti occupati nell'anno civile precedente**. Per anno civile si intende il periodo intercorrente dall'1 gennaio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui è presentata all'Inps la domanda di accesso al beneficio;

Nel caso di un datore di lavoro che sigli e depositi il contratto aziendale nei termini previsti nel 2017, richiedendo **entro il 15 novembre 2017** l'ammissione al beneficio all'Inps, il contratto dovrà dunque riguardare almeno il 70% della forza aziendale media nel 2016.

Forza aziendale media 2016 = 200 dipendenti

Platea Destinatari Contratto Aziendale con misure incentivanti = almeno 140 dipendenti (es. tutti i dipendenti, a tempo determinato e indeterminato, con almeno un anno di anzianità aziendale).

- il contratto collettivo aziendale dovrà essere stato siglato e depositato fra l'1 gennaio 2017 e il 31 agosto 2018;
- le modalità di **deposito** dei contratti dovranno essere conformi a quanto previsto dall'articolo 14 del decreto legislativo n. 151 del 2015 per poter godere dei benefici contributivi previsti in oggetto. Il deposito telematico presso l'Ispettorato del lavoro territorialmente competente avverrà

secondo un preciso *timing* attraverso la funzionalità informatica del portale ministeriale *cliclavoro.gov.it*, disponibile dallo scorso 17 ottobre, accedendo con credenziali aziendali. Una volta completato il deposito telematico sul portale, sarà la medesima procedura a inoltrare il contratto all'ITL competente. I **termini cronologici per il deposito online** dei contratti sono i seguenti:

Accesso alle risorse stanziare per l'annualità	Termine Deposito Contratto Aziendale su <i>cliclavoro.gov.it</i>
2017	31/10/2017
2018	31/08/2018

Per il 2017, il *timing* si è rivelato particolarmente stringente in quanto il Decreto è stato firmato il 12 settembre e pubblicato il 23 ottobre, mentre la procedura di deposito contrattuale è stata resa operativa il 17 ottobre scorso con chiusura della prima finestra prevista, salvo proroghe, per il 31 ottobre, con uno scarto di appena 15 giorni.

Il Ministero del Lavoro ha inoltre specificato che i datori di lavoro che avessero provveduto al deposito telematico di un contratto aziendale ai fini della detassazione (L. 208/2015), secondo quanto disposto dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, non saranno tenuti a depositare nuovamente il contratto aziendale, qualora soddisfatti i requisiti cronologici e di contenuto presi in esame per potere usufruire della decontribuzione in oggetto. Rimarrà comunque necessario inviare la domanda telematica attraverso l'applicazione DiResCo sul portale web Inps.

- Per godere legittimamente dello sgravio, il datore di lavoro dovrà rispettare le condizioni ex art. 1, c. 1175 L. 296/2006, vale a dire:
 - attestazione della regolarità contributiva con rilascio del DURC;
 - integrale rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, se sottoscritti dalle Oo.Ss. dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Le modalità di accesso allo sgravio alla luce della Circolare Inps sono le seguenti:

A) Domanda DiResCo

Nel caso in cui i contratti collettivi aziendali, che soddisfino i requisiti sopra enucleati, siano stati depositati nei termini previsti dal Decreto Interministeriale, la Circolare Inps n. 163/2017 specifica che il datore di lavoro, o l'intermediario delegato, potranno accedere, all'interno del portale web Inps, sezione 'Aziende e Consulenti', nell'applicazione DiResCo (Dichiarazioni di Responsabilità del

Contribuente) selezionando la voce 'Conciliazione Vita-Lavoro' di seguito riportata:

Conciliazione Vita-Lavoro	Sgravio contributivo per la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata	Seleziona
----------------------------------	--	------------------

L'istituto ha chiarito che lo sgravio spetterà al datore di lavoro identificato dal proprio codice fiscale attraverso la presentazione della suddetta domanda su una sola delle posizioni contributive attive, che sarà l'unica **cui spetterà la possibilità di fruire materialmente dello sgravio attraverso la relativa denuncia contributiva mensile**. Lo sgravio concesso terrà in ogni caso conto dei dati relativi alla forza occupazionale del datore di lavoro anche se in parte riconducibile ad altre posizioni contributive Inps. Nel caso di datori di lavoro che posseggano al contempo una matricola Inps da datori di lavoro privati e una posizione CIDA da agricoltori, la domanda sarà presentata sulla matricola da datore di lavoro privato, mentre -in presenza di un'unica posizione CIDA- la domanda sarà presentata attraverso la posizione da datore di lavoro agricolo. Lo sgravio potrà essere fruibile **una sola volta in uno dei due anni del biennio 2017-2018**. La domanda presentata nel presente anno con esito positivo precluderà quindi l'accesso al beneficio contributivo in esame per il 2018.

Accesso alle risorse stanziato per l'annualità	Termine Invio Domanda Ammissione Sgravio su DiResCo
2017	15/11/2017
2018	15/09/2018

I dati inseriti nella domanda nell'applicazione DiResCo saranno:

1. Dati aziendali
2. Data di sottoscrizione del contratto collettivo aziendale (dall'1 gennaio 2017 al 31 ottobre 2017 per accesso alle risorse accantonate per il 2017)
3. Data del deposito telematico come risultante da ricevuta emessa dal sistema Cliclavoro.gov.it (codice numerico a 17 cifre)
4. Codice di deposito del Contratto (presente nella medesima ricevuta di cui al punto 3)
5. La descrizione delle misure di conciliazione vita-lavoro contenute nel contratto aziendale di cui al punto 2
6. La dichiarazione di conformità del contratto aziendale ai requisiti prescritti dal D.I. del 12/09/2017 come da flag presente sul portale Inps

Menu Dichiarazioni di Responsabilità

 Istituto Nazionale Previdenza Sociale

 Unione europea
Fondo sociale europeo

Domanda di ammissione allo sgravio contributivo riconosciuto alla contrattazione collettiva aziendale volta a promuovere la conciliazione tra vita professionale e vita privata ai sensi dell'articolo 25 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.80 (Decreto Interministeriale del 12 settembre 2017)

- sottoscritto in data
- depositato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di in data
- codice deposito contratto
- conferma codice deposito contratto

• che prevede le seguenti misure di conciliazione vita-lavoro

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 (e-learning/coaching) 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 in entrata e uscita;
- Part-time;
- Banca ore;
- Cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti.

C) 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.

A tal fine, dichiara che il suddetto contratto è conforme alle disposizioni del Decreto Interministeriale del 12 settembre 2017

Il sottoscritto dichiara di essere consapevole delle responsabilità anche penali derivanti dal rilascio di dichiarazioni mendaci e dalla conseguente decadenza dai benefici concessi sulla base di una dichiarazione non veritiera, ai sensi degli articoli 75 e 76 del decreto del Presidente della Repubblica n. 445 del 28 dicembre 2000.

Posizioni Contributive Associate
Matricola

B) Istruttoria Inps

Una volta inviata con successo la richiesta di ammissione al beneficio in oggetto, l'Istituto verificherà il deposito telematico del contratto aziendale nei termini stabiliti dal Decreto Interministeriale (entro il 31/10 per il 2017) e procederà al calcolo del beneficio spettante sulla base del numero di richieste inviate con esito positivo, del budget annuo e della forza aziendale dell'azienda richiedente come risultante dalle denunce Uniemens. Nel caso di esito negativo dell'esame Inps, lo scarto della domanda sarà notificato attraverso avviso telematico. Nel caso di esito positivo, Inps ammetterà entro il prossimo **16 dicembre** con comunicazione telematica il datore di lavoro alla fruizione dello sgravio, informandolo contestualmente dell'importo dello sgravio.

C) Fruizione dello Sgravio

In seguito all'esito positivo dell'istanza di accesso al beneficio contributivo, la matricola ammessa allo sgravio riceverà il codice di autorizzazione **6J**. I datori di

lavoro beneficiario dello sgravio per esporre all'interno del flusso UniEmens le quote autorizzate, inseriranno all'interno dell'esplosione <CausaleACredito> di <AltrePartiteACredito> dell'elemento <DenunciaAziendale> il codice causale **L901** collegato al conguaglio sgravio per conciliazione vita-lavoro; nell'elemento <ImportoACredito>, indicheranno il relativo importo.

<CausaleACredito> L901

<ImportoACredito> Importo numerico della quota di sgravio autorizzato

L'esposizione di tali elementi e il relativo conguaglio nelle relative denunce contributive sarà effettuabile, per l'anno 2017 (deposito entro il 31.10, istanza DiResCo entro 15.11, ammissione dal 16.12) nelle denunce Uniemens di competenza dei mesi di **gennaio e/o febbraio 2018**, con libera operabilità del conguaglio in unica mensilità (gennaio o febbraio) o su entrambe. Qualora il saldo della denuncia contributiva risulti a credito per l'azienda, il relativo importo potrà essere posto in compensazione nel modello F24.

Nel caso dei datori di lavoro agricoli, la Circolare 163 specifica che a tali aziende prive di posizione Uniemens o che trasmettano le denunce contributive con Dmag/Unico sarà attribuito il medesimo codice autorizzazione 6J, con la differenza che l'importo di sgravio concesso sarà in sede di tariffazione a cura dell'Istituto direttamente portato in detrazione dei contributi dovuti alla prima scadenza utile con apposita informativa nel modello di calcolo in dettaglio.

L'Istituto ricorda poi che la legittimità della fruizione beneficio in esame resta subordinata alla verifica da parte di Inps del possesso dei requisiti di regolarità contributiva (campagne del cd. Durc Interno); nel caso in cui, a seguito di suddette verifiche, emerga l'assenza della regolarità contributiva nei periodi di fruizione dello stesso, il datore di lavoro che avesse illegittimamente fruito dello sgravio dovrà restituirne l'importo comprendendo anche le relative sanzioni civili.

LA MISURA DEL BENEFICIO SPETTANTE

Come chiarito dal punto 4 della circolare, lo sgravio contributivo non è direttamente correlato alla retribuzione dei lavoratori che materialmente utilizzeranno le misure di conciliazione vita-lavoro previste dai contratti collettivi, ma dipende dal numero delle aziende richiedenti nel singolo anno e dalla forza occupazionale media del datore di lavoro incentivato.

Il beneficio spettante al singolo datore di lavoro si compone di due quote, che saranno automaticamente calcolate da Inps:

Quota A (generale) = 20% del Budget Sgravio Annuo (€55.200.000 per il 2017) : N. Datori di Lavoro ammessi allo sgravio contributivo

Es. 4.000 datori di lavoro ammessi.

Quota A singolarmente spettante = 2.760 €

Quota B (organico aziendale) =

80% del Budget Sgravio Annuo

$$\frac{\text{Budget Sgravio Annuo}}{\text{Media complessiva dei dipendenti occupati nel 2016 da tutti i datori ammessi}} \times \text{Media occupazionale dell'organico del datore di lavoro incentivato}$$

Ipotizzando che i 4000 datori di lavoro abbiano una popolazione complessiva media di 100.000 dipendenti al 2016, l'80% del budget per il 2017 (pari a 44.160.000 euro) sarà diviso per tale quantità e rimoltiplicato per l'organico dell'azienda di 200 dipendenti. La quota B teoricamente spettante sarà di 88.320 euro.

Viene però specificato che il beneficio complessivamente fruito non potrà eccedere il 5% dell'imponibile previdenziale dichiarato all' Inps nell'anno civile precedente (nell'esempio, il 2016).

Autore:
Vincenzo Silvestri
Antonello Orlando

**DIPARTIMENTO SCIENTIFICO della
FONDAZIONE STUDI**

Via del Caravaggio 66

00145 Roma (RM)

fondazionestudi@consulentidellavoro.it