

Approfondimenti

Contrattazione aziendale

Conciliazione vita professionale e vita privata: sgravi contributivi

Paola Salazar - Avvocato

Con il Decreto 12 settembre 2017 – approvato dalla Corte dei Conti il 12 ottobre e decorrente dal 17 ottobre 2017, riportato in calce al presente contributo - il Governo ha completato il quadro normativo di riferimento in materia di agevolazioni e misure organizzative incentrate sul *work-life balance*.

Work-life balance

Il termine non è nuovo per le scienze organizzative (e anche per il nostro ordinamento giuridico) e deriva dalla letteratura di matrice americana che ha introdotto questo concetto fin dagli anni '70 (1). Negli ultimi anni esso ha tuttavia assunto una particolare rilevanza quale obiettivo della maggior parte degli interventi, anche normativi, in materia di “benessere organizzativo”, affiancando così le più ampie misure di *welfare* (anche di tipo organizzativo e contrattuale). Con questa accezione la conciliazione vita-lavoro (o meglio la conciliazione vita professionale - vita privata) ha influenzato lo sviluppo di una certa legislazione del lavoro ed è divenuta espressione concreta di un più vasto progetto (consapevole o no) di ripensamento del patto alla base del rapporto di lavoro: dalle agevolazioni connesse allo sviluppo di piani di *welfare* privato - che troviamo nelle ultime leggi di bilancio a partire dal 2016 - fino alla introduzione, in tempi più recenti, della di-

sciplina del lavoro agile che obbliga a riconsiderare i tradizionali rapporti di forza in materia di organizzazione del lavoro grazie alla possibilità di concludere accordi diretti a consentire l'esecuzione della prestazione lavorativa *senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro* (art. 18, comma 1, legge n. 81/2017).

In questo ambito non bisogna dimenticare il grande lavoro di sperimentazione che in materia di *work-life balance* si è fatto negli ultimi 7/8 anni in forza della legge che per prima ha concretamente introdotto tale concetto nel nostro ordinamento, ossia la legge 8 marzo 2000, n. 53. Legge dalla quale è scaturita la delega per l'emanazione del T.U. in materia di Tutela della maternità e paternità di cui al D.Lgs. 26 marzo 2011, n. 151 e sue successive integrazioni e modifiche.

Tale legge, infatti, oltre a contenere la delega che ha portato all'emanazione del T.U. sulla maternità e sulla paternità contiene una norma - l'art. 9 - oggi ormai priva di applicazione pratica in mancanza di rifinanziamento (2), ma che in questi anni ha avuto grande rilevanza pratica per il reperimento delle risorse necessarie ad avviare i primi progetti di *Welfare* incentrati su esigenze di flessibilità organizzativa e traenti origine - significativamente - da più marcate esigenze proprio di cura familiare (a valere, infatti, sul Fondo per le politiche familiari) (3).

(1) Per un recente Studio comparato sulla materia cfr. Lourdes Mella Méndez, University of Santiago de Compostela (*Spain*) e Lavinia Serrani, *Adapt (Italy), Work-life balance and the economic crisis, Adapt labour studies*, Febbraio 2016.

(2) L'ultimo decreto attuativo è il D.P.C.M. 23 dicembre 2010 n. 277.

(3) La norma prevede, infatti l'accesso a forme di finanziamento e ha trovato applicazione in questi anni per:

a) l'implementazione progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, quali *part-time reversibile* (prima disciplinato dal D.Lgs. n. 61/2000 e ora regolato dal D.Lgs. n. 81/2015; il telelavoro (disciplinato nel settore privato dall'Accordo interconfederale 9 giugno 2004

per il recepimento dell'Accordo Quadro europeo del 16 luglio 2002); il lavoro a domicilio (da intendersi, però, in chiave evolutiva ossia come *mobile work*); la banca delle ore (regolata dal D.Lgs. n. 66/2003 e dalla contrattazione collettiva); l'orario flessibile in entrata o in uscita, sui turni e su sedi diverse, l'orario concentrato, con specifico interesse per i progetti che prevedessero di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati. Chiaro rinvio alle misure che si sono poi concretizzate negli ultimi anni nelle forme di incentivazione dei piani di *welfare*;

b) l'implementazione di programmi e azioni volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo un periodo di congedo parentale o per motivi comunque legati a esigenze di conciliazione;

Gli esempi in questo campo di aziende che hanno utilizzato le opportunità che erano contenute nel citato articolo 9 (e nei suoi decreti attuativi) sono moltissimi anche perché seppure le finalità della legge erano circoscritte alla promozione di progetti diretti a favorire gli impegni scaturenti dalla genitorialità, di fatto molte aziende hanno usato tali misure per l'avvio di piccoli progetti pilota che poi sono stati allargati ad altri ambiti rispetto a quelli tradizioni connessi a forme innovative di gestione dei congedi parentali, tra cui i progetti incentrati sulla flessibilità di orario, sul telelavoro e, negli ultimi due anni anche sul lavoro agile (*o smart working*).

Nella maggior parte dei casi lo strumento prescelto - proprio perché espressamente previsto dalla norma per accedere al finanziamento dei progetti - è stato quello dell'accordo sindacale di secondo livello (si vedano ad esempio, i vari accordi Integrativi aziendali Luxottica; Henkel; Sea; Ferrero; Campari; Telecom Italia; Nestlé; Ntv) (4).

Contrattazione collettiva che, come è noto, costituisce oggi lo strumento per beneficiare di alcune delle misure di agevolazione - previste dalla legge n. 208/2015 - in materia di implementazione di piani di welfare (cfr. l'art. 1, comma 186, legge n. 208/2015 come integrata dalla legge n. 232/2016). Contrattazione collettiva che viene oggi confermata come lo strumento negoziale privilegiato per accedere alle agevolazioni previdenziali previste dal nuovo Decreto.

Lo sgravio previsto dal nuovo Decreto e il ruolo della contrattazione collettiva

L'entrata in vigore del Decreto darà infatti il via - auspicabilmente - ad una nuova stagione di

contratti e si affianca alle altre misure già in vigore introdotte dalla legge n. 208/2015 (finanziaria 2016) e dal D.M. 25 marzo 2016 in materia di premi di risultato. Norme che, come noto, prevedono sia l'accesso a specifiche agevolazioni fiscali (art. 1, commi 182-185, legge n. 208/2015) sia la previsione di una riduzione dell'aliquota contributiva dovuta per Ivs, nell'ipotesi in cui le aziende coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro in sede di determinazione dei criteri per l'attribuzione del premio di risultato (art. 1, comma 189, legge n. 208/2015 come modificato dal D.L. n. 50/2017 conv. in legge n. 96/2017).

Il Decreto di nuova approvazione prevede da questo punto di vista una nuova e diversa forma di agevolazione svincolata dal premio di risultato e più strettamente connessa all'implementazione, attraverso la **contrattazione collettiva di livello aziendale**, di forme di conciliazione vita-lavoro. Un ambito di intervento nel quale, come già accennato in premessa, il legislatore ha scelto di intervenire in modo sempre più incisivo negli ultimi anni, già a partire dalla riforma del lavoro avviata con il Jobs Act.

Il Decreto costituisce infatti attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 25, D.Lgs. n. 80/2015 recante *Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, emanato in attuazione del Jobs Act (legge n. 183/2014). Tale norma, rifinanziata nel 2017, prevede in particolare la concessione - in via sperimentale, per il triennio 2016-2018 - di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione collettiva di livello aziendale e rinvia ad apposito Decreto - quello appunto appena approvato - la definizione dei criteri e delle modalità per l'utilizzo delle risorse,

c) l'implementazione di progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovessero interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione dei lavoratori.

Destinatari dei progetti sono stati nel corso delle diverse forme di sperimentazione - secondo quanto previsto dalla legge - i lavoratori e le lavoratrici, inclusi i dirigenti, con figli minori, con priorità nel caso di disabilità ovvero di minori fino a dodici anni di età o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione, ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, ovvero persone affette da documentata grave infermità (in affiancamento, quindi, al particolare regime dei permessi previsti per i familiari di portatori di handicap accertato, ai sensi della legge n. 104/1992 oppure per i genitori di minori con handicap grave accertato, ai sensi dell'art. 42, D.Lgs. n. 151/2001, oppure del part-time per coloro che siano affetti da particolari patologie così come era disciplinato dall'art. 12-bis, D.Lgs. n. 61/2000 e ora dall'art. 8, D.Lgs. n. 81/2015).

È interessante osservare che la legge n. 53/2000 parla di "lavoratrici" e di "lavoratori" avendo riguardo prioritario ai compiti di cura e di assistenza familiare.

Si noti, poi, che è all'interno di questa stessa legge che viene regolato dall'ordinamento giuridico il diritto al congedo per cure particolari (art. 4, legge n. 53/2000 e D.M. 20 luglio 2000, n. 278) e quello diretto a richiedere il c.d. "anno sabbatico" (art. 5), cioè quel particolare congedo non retribuito finalizzato prioritariamente alla formazione che può essere richiesto per un massimo di 11 mesi nell'intera vita lavorativa da coloro che, sia nel settore pubblico sia nel settore privato, abbiano almeno cinque anni di anzianità aziendale.

(4) Dettagli in merito ai contenuti degli esempi qui riportati sono rinvenibili in *Welfare Aziendale, La risposta organizzativa ai bisogni delle persone*, Quaderni di sviluppo & organizzazione n. 21, Milano 2015 e in T. Treu (a cura di) *Welfare aziendale*, Milano 2013.

Approfondimenti

subordinandone l'accesso al deposito dei contratti collettivi presso gli Uffici territoriali dell'Ispettorato unico del lavoro.

Il beneficio è previsto a favore dei datori di lavoro del settore privato che abbiano sottoscritto e depositato, in base alle modalità stabilite dal Decreto (art. 5), **contratti collettivi aziendali** anche di recepimento di contratti collettivi territoriali ed è concesso con riferimento alle **misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata** che soddisfino i seguenti requisiti:

1) che siano **innovative e migliorative** rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento o dalle disposizioni normative vigenti;

2) che siano **estensive e integrative** di misure già previste in precedenti contratti collettivi aziendali;

3) le misure di conciliazione che devono essere previste dalla contrattazione collettiva aziendale e che danno accesso al beneficio previdenziale devono essere previste in un **numero minimo di due** tra quelle indicate dall'art. 3 del Decreto identificate nelle seguenti **aree di intervento**:

a) genitorialità:

- estensione temporale del congedo di paternità con previsione della relativa indennità;
- estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o 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) flessibilità organizzativa:

- lavoro agile;
- flessibilità oraria in entrata e in 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.

In ragione del carattere sperimentale di tale agevolazione, il Decreto stabilisce che il beneficio venga riconosciuto **una sola volta per ciascun datore di lavoro** nell'ambito del biennio

2017-2018 per i contratti collettivi **sottoscritti e depositati a decorrere dal 1° gennaio 2017 e fino e non oltre il 31 agosto 2018**.

Oltre alla limitazione appena riferita, ossia la concessione del beneficio per una sola volta per ciascun datore di lavoro, due sono gli elementi di maggiore rilevanza pratica che emergono dalla nuova agevolazione e che la differenziano dalle agevolazioni fiscali e previdenziali previste in materia di piani di *welfare* dalla finanziaria 2016 (legge n. 208/2015 e sue successive integrazioni) e dal suo Decreto attuativo (D.M. 25 marzo 2016):

a) la prima è data dalla individuazione dello strumento negoziale per accedere al beneficio, ossia il contratto collettivo aziendale (anche di recepimento di quello di livello territoriale) che deve recare misure **innovative e migliorative** rispetto a quanto già previsto dalla contrattazione collettiva nazionale (così come richiesto in passato anche per accedere ai finanziamenti previsti dall'art. 9, legge n. 53/2000). Ovvero **estensione e integrazione** di misure già previste dalla contrattazione collettiva aziendale. L'intento è quello di promuovere un più mirato sistema di relazioni industriali quanto più vicino possibile alle necessità di natura organizzativa di ogni singola realtà, con un importante stimolo al dialogo sui temi della flessibilità (buona) oggi sempre più rilevanti. In questo affiancandosi alle opportunità dettate dall'art. 8, D.L. n. 138/2011 in materia di contrattazione di prossimità;

b) la seconda è data dalla possibile sovrapposizione delle misure di agevolazione oggi esistenti. Sovrapposizione più apparente che reale se ci si sofferma sulla diversa finalità delle misure oggi esistenti. Parte delle agevolazioni fiscali previste dalla legge n. 208/2017 - art. 1, c. 182 e segg. - anche in materia di *welfare* sono infatti legate (se derivanti dalla contrattazione collettiva) all'implementazione di forme di flessibilità e di organizzazione del lavoro dalle quali derivi un **incremento della produttività** (alla quale si accompagna anche la riduzione dell'aliquota contributiva - solo per Ivs - posta a carico del datore di lavoro nell'ipotesi di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro). Si tratta quindi di agevolazioni strettamente connesse con l'erogazione del premio di produttività ed a questo limitate (an-

che con riferimento al lavoro agile, che troviamo tra gli indicatori elencati nel D.M. 25 marzo 2016). Lo sgravio previsto dal nuovo Decreto è, invece, molto più ampio - seppure soggetto a determinate condizioni (v. *infra*) - perché coincidente **l'intero ammontare dei contributi dovuti** e perché riferito alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali dichiarata nell'anno precedente alla domanda - seppure concesso per una sola volta e con riferimento ad un numero rilevante di lavoratori.

Il contratto collettivo aziendale deve infatti riguardare **un numero di lavoratori pari almeno al 70% della media dei dipendenti occupati nell'anno civile precedente** rispetto alla presentazione della domanda. L'istanza potrà essere avanzata all'Inps - ai sensi dell'art. 6, Decreto - a decorrere dalla data di pubblicazione del Decreto. Il beneficio - come già detto - non può in ogni caso eccedere la misura del 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dichiarata nel corso dell'anno civile precedente la domanda.

L'ammissione allo sgravio contributivo - subordinata all'istruzione della pratica da parte dell'Inps una volta presentata la domanda telematicamente - avverrà a decorrere dal 30° giorno successivo al termine ultimo di trasmissione delle istanze. Termine che è così definito:

- **15 novembre 2017** per i contratti depositati entro il 31 ottobre 2017, a valere sulle risorse stanziare per il 2017;

- **15 settembre 2018** per i contratti depositati entro il 31 agosto 2018, a valere sulle risorse stanziare per il 2018.

Dalla data di pubblicazione del Decreto, l'Inps diramerà le proprie istruzioni per l'inoltro delle domande.

Conclusioni

Se si guarda alle misure di conciliazione che sono previste dal Decreto, balza subito all'evidenza che gli ambiti e le aree di intervento sono

gli stessi sui quali il legislatore è intervenuto negli ultimi anni in una logica di maggiore (o migliore) "conciliazione", anche tenendo conto delle sollecitazioni derivanti dal contesto europeo (attraverso le Raccomandazioni della Commissione europea) ed internazionale (Ilo).

Proprio tenendo conto di queste sollecitazioni di contesto che arrivano anche dagli Studi a livello internazionale è utile allora rammentare che accanto alle disposizioni contenute nella legge n. 53/2000 - già richiamate - esistono ormai molte altre disposizioni - sparse in diversi testi normativi - tutte riconducibili a un più ampio concetto di "flessibilità organizzativa" vista proprio in funzione degli obiettivi di conciliazione vita professionale - vita privata.

Norme che hanno anche fatto da sfondo alla maggior parte delle sperimentazioni di questi anni quali, il rilancio del part-time operato dal Decreto attuativo del Jobs Act (artt. 4-12, D.Lgs. n. 81/2015), il lavoro intermittente, lo stesso lavoro autonomo, riformato dal medesimo D.Lgs. n. 81/2015 ma recentemente rilanciato in chiave proprio di genuina organizzazione della prestazione da parte del collaboratore/consulente dalla legge n. 81/2017 (*Jobs Act* del lavoro autonomo, come è stato battezzato da alcuni) (5). Oppure l'uso "strutturato" e "concordato" delle diverse tipologie di permessi e di congedi (6).

La stessa normativa in materia di tutela della maternità contenuta nel D.Lgs. n. 151/2001 viene ora a collocarsi in un contesto più ampio dove accanto alla tutela della maternità e paternità in senso proprio si perseguono in senso più generale più ampi obiettivi di conciliazione vita-lavoro (in linea, peraltro con gli obiettivi generali contenuti in materia nella legge n. 183/2014) (7).

La cornice giuridica di riferimento in materia di flessibilità organizzativa e di conciliazione la troviamo ad esempio nei seguenti strumenti contrattuali e organizzativi:

- il part-time (D.Lgs. n. 81/2015);

(5) Cfr. sul punto la circolare del Ministero del lavoro n. 3/2016 in materia di Collaborazioni, interpretativa delle disposizioni dell'art. 2 e 52-54, D.Lgs. n. 81/2015. V. anche L. Failla, *Sulla disciplina del lavoro autonomo*, *Lav. giur.*, 2017, 8/9, 729.

(6) Per un esame degli strumenti contrattuali di flessibilità più strettamente legati all'obiettivo della Conciliazione cfr. E. Dal Bon, C. Bondi, P. Salazar, *Conciliazione tempi di vita e lavoro*, *Dir. prat. lav. oro*, 2016, 4.

(7) A livello europeo la Commissione europea ha pubblicato una Roadmap diretta a rivedere alcune disposizioni europee in materia di tutela della maternità e paternità proprio per sottolineare la rilevanza di misure correttive che sia maggiormente incentrate sul *work-life balance*. Cfr. sul punto *New start to address the challenges of work-life balance faced by working families* - Agosto 2015. Nonché la proposta di Direttiva 2011/18/UE sulla revisione della disciplina dei congedi parentali.

Approfondimenti

- la flessibilità dell'orario di lavoro, vera flessibilità organizzativa legata alla gestione della prestazione anche nella modalità del "lavoro agile" con limitazione degli straordinari e/o uso dell'istituto della banca ore (D.Lgs. n. 66/2003 e artt. 18-23, legge n. 81/2017);
- il diritto alle ferie (art. 2109 c.c. e art. 10, D.Lgs. n. 66/2003) che il D.Lgs. n. 151/2015 ha reso, nei limiti delle previsioni di legge, diritto in parte disponibile da parte del dipendente ma solo con modalità che dovranno essere previste dalla contrattazione collettiva (art. 24, D.Lgs. n. 151/2015). Il nuovo Decreto sullo sgravio richiama sul punto proprio la possibilità di prevedere, tra le aree di intervento, la cessione solidale dei permessi (ambito di stretta competenza della contrattazione collettiva);
- telelavoro (anche temporaneo connesso a specifici eventi o esigenze quali maternità o paternità - Accordo interconfederale 9 giugno 2004 per il recepimento dell'Accordo Quadro europeo del 16 luglio 2002). Forma di esecuzione della prestazione lavorativa tutt'ora esistente, possibile e alternativa per obiettivi al lavoro agile;
- gestione dei permessi e delle diverse forme di congedo previste dal T.U. in materia di maternità e paternità (legge 8 marzo 2000 n. 53; D.Lgs. n. 151/2001);
- lavoro autonomo/collaborazione coordinata e continuativa, ove praticabile (artt. 2222 e segg. c.c. e art. 409 c.p.c. soprattutto dopo le modifiche apportate dalla legge n. 81/2017);
- lavoro agile (artt. 18-23, legge n. 81/2017).

Sul piano della "conciliazione vita - lavoro" il Jobs Act (legge n. 183/2014) conteneva in realtà una delega piuttosto ampia tendente a realizzare non solo una maggiore flessibilità organizzativa ma anche una migliore integrazione a livello territoriale dei servizi di cura e assistenza erogati in ambito pubblico e in ambito privato (art. 1, comma 9, legge n. 183/2014).

In realtà, come noto, gli strumenti oggi a disposizione scaturiscono dal Jobs Act (e dalle sue integrazioni) solo in parte. Mentre gran parte delle misure di agevolazione connesse anche all'implementazione di forme innovative di organizzazione del lavoro sono contenute nelle leggi di bilancio degli ultimi due anni nelle quali hanno trovato collocazione anche le misure collegate con i finanziamenti del Piano Industry 4.0. Piano che, non dimentichiamolo, richiederà

un grande sforzo di riorganizzazione per salvaguardare know how, competenze e saper fare, al fine di transitare i lavoratori di oggi verso nuove modalità di lavoro del futuro. E in questo un ruolo fondamentale sarà svolto proprio dagli strumenti contrattuali e di organizzazione del lavoro incentrati sulla flessibilità e, perché no, anche sulla conciliazione vita professionale - vita privata.

Approfondimenti

Decreto ministeriale 12 settembre 2017

Art. 1

(Oggetto e finalità)

Il presente Decreto definisce i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie, a valere sul Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello di cui all'art. 1, comma 68, ultimo periodo, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, destinate ai datori di lavoro del settore privato per la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata attraverso la stipula di contratti collettivi aziendali, in attuazione dell'articolo 25, del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80.

Art. 2

(Condizioni e requisiti di accesso al beneficio)

1. Il beneficio di cui al presente Decreto è riconosciuto sotto forma di sgravio contributivo in favore dei datori di lavoro del settore privato che abbiano sottoscritto e depositato, secondo i termini e le modalità di cui all'art. 5, contratti collettivi aziendali, anche in recepimento di contratti collettivi territoriali, recanti l'introduzione di misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento, ovvero dalle disposizioni normative vigenti.
2. Il beneficio di cui al comma 1 è riconosciuto, inoltre, in favore dei datori di lavoro del settore privato che nei contratti collettivi aziendali, sottoscritti e depositati secondo i termini e le modalità di cui all'articolo 5, abbiano previsto l'estensione o l'integrazione di misure già previste in precedenti contratti collettivi aziendali.
3. Le misure di conciliazione di cui ai commi 1 e 2, previste nei contratti collettivi aziendali, sono individuate, ai fini dell'ammissione al beneficio, in numero minimo di due tra quelle indicate all'articolo 3, di cui almeno una individuata tra le aree di intervento A) o B).
4. Il contratto collettivo aziendale deve riguardare un numero di lavoratori pari almeno al settanta per cento della media dei dipendenti occupati dal medesimo datore di lavoro nell'anno civile precedente la domanda di cui all'articolo 6.
5. Le disposizioni di cui al presente Decreto si applicano ai contratti collettivi aziendali sottoscritti e depositati a decorrere dal 1° gennaio 2017 e non oltre il 31 agosto 2018.
6. La fruizione dello sgravio contributivo di cui al comma 1 è subordinata al rispetto delle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1175, legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Art. 3

(Misure di conciliazione)

1. Al fine di consentire l'accesso al beneficio di cui al presente Decreto sono definite le seguenti misure di conciliazione, che dovranno essere recepite all'interno dei contratti collettivi aziendali.

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 salariale 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

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

Art. 4

(Criteri e modalità di determinazione del beneficio)

1. Al fine di modulare la misura del beneficio in relazione alla dimensione aziendale, 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 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.
2. Atteso il carattere sperimentale della misura, il beneficio di cui al presente Decreto è riconosciuto una sola volta per ciascun datore di lavoro nell'ambito del biennio 2017-2018.
3. 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 civile precedente la domanda di cui all'articolo 6.
4. La misura dell'ammontare dello sgravio contributivo, in funzione dell'importo complessivo delle risorse finanziarie disponibili per ciascun anno, nonché del numero dei datori di lavoro e della relativa forza aziendale media, è qualificata dall'Inps sulla base dei dati desunti dalle dichiarazioni contributive regolarmente presentate e non è suscettibile di variazione, fatti salvi i casi di accertamento della indebita fruizione dello sgravio medesimo, in relazione alla variazione delle dichiarazioni contributive operata in data successiva al perfezionamento della predetta operazione di calcolo.
5. L'Inps provvede a comunicare le risultanze della procedura di cui al presente articolo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

Art. 5

(Deposito dei contratti)

1. Ai fini dell'applicazione del beneficio contributivo trova applicazione, per il deposito dei contratti aziendali, quanto previsto dall'art. 14, Decreto legislativo n. 151/2015.

Art. 6

(Presentazione delle domande di ammissione al beneficio)

1. Ai fini dell'ammissione allo sgravio contributivo di cui all'articolo 2, i datori di lavoro, anche per il tramite dei soggetti di cui all'articolo 1, commi 1 e 4, legge 11 gennaio 1979, n. 12, inoltrano, a decorrere dalla data di pubblicazione del presente Decreto, in via telematica, apposita domanda all'Inps, anche con riferimento ai lavoratori iscritti ad altri enti previdenziali, secondo le indicazioni fornite dall'Istituto medesimo.
2. La domanda di cui al comma 1 deve contenere:
 - a) i dati identificativi dell'azienda;

Approfondimenti

- b) la data di sottoscrizione del contratto aziendale;
 - c) la data di avvenuto deposito del contratto aziendale di cui alla lettera b), effettuata con le modalità telematiche al competente ufficio dell'Ispettorato territoriale del lavoro;
 - d) la dichiarazione di conformità del contratto aziendale alle disposizioni del presente Decreto;
 - e) ogni altra indicazione che potrà essere richiesta dall'Inps.
3. L'ammissione al beneficio contributivo avviene a decorrere dal trentesimo giorno successivo al termine ultimo per la trasmissione delle istanze.
4. Le domande di cui al comma 1 sono presentate all'Inps entro i seguenti termini:
- a) 15 novembre 2017 per i contratti depositati entro il 31 ottobre 2017, a valere sulle risorse finanziarie per l'anno 2017;
 - b) 15 settembre 2018 per i contratti depositati entro il 31 agosto 2018, a valere sulle risorse stanziare per l'anno 2018.

Art. 7

(Monitoraggio)

1. La cabina di regia istituita con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 26 luglio 2016 assicura il coordinamento delle attività di monitoraggio degli interventi di cui al presente Decreto, sulla base dei dati forniti dall'Inps.

Art. 8

(Copertura finanziaria)

1. Alle finalità del presente Decreto sono destinate, in via sperimentale per il biennio 2017-2018, le risorse finanziarie a valere sul 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, come rideterminante dall'articolo 8, comma 1-*bis*, Decreto legge 22 ottobre 2016, n. 193, e pari a euro 55.200.000,00 per l'anno 2017 e a euro 54.600.000,00 per l'anno 2018, che costituiscono i limiti di spesa ai fini dell'applicazione delle procedure di cui all'articolo 4.
2. La relativa spesa grava sul capitolo 4330 dello stato di previsione della spesa del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, recante "Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello".

Art. 9

(Disposizioni finali)

1. I datori di lavoro che indebitamente beneficiano dello sgravio contributivo di cui all'articolo 2 sono tenuti al versamento dei contributi dovuti nonché al pagamento delle sanzioni civili previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Resta salva l'eventuale responsabilità penale ove il fatto costituisca reato.
2. Sono escluse dall'applicazione del beneficio le Pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
3. Alle attività previste dal presente Decreto, con esclusione di quanto previsto dall'art. 8, le Amministrazioni pubbliche interessate provvedono nei limiti delle risorse finanziarie, umane e strumentali già previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.
- Il presente Decreto è inviato alla Corte dei conti per la registrazione e pubblicato sul sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: www.lavoro.gov.it, dandone avviso nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.