

Decreto Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Mef

attuativo dell'articolo 25 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183".

Scheda di lettura a cura di Silvia Stefanovichj e Roberto Benaglia

Il d.lgs.80 del 2015 attuativo del Jobs Act prevedeva all'articolo 25 che, in via sperimentale per il triennio 2016-2018, una quota pari a 38,3 milioni di euro per l'anno 2016, a 36,2 milioni di euro per l'anno 2017 e a 35,6 milioni di euro per l'anno 2018 delle risorse del *Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello* fosse destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata, secondo i criteri definiti sulla base di apposite linee guida.

All'elaborazione delle linee guida e al coordinamento delle connesse attività di monitoraggio degli interventi in materia di conciliazione tra vita professionale e vita privata doveva provvedere una cabina di regia interministeriale, costituita poi con DM nel luglio 2016 e presieduta dal Ministero del lavoro, senza il coinvolgimento del partenariato sociale.

Nelle more dell'attuazione, il decreto fiscale DL n.193 del 22 ottobre 2016 ha consentito che lo stanziamento previsto per il 2016 e non utilizzato confluisse nel conto dei residui da utilizzare negli esercizi successivi. L'ammontare delle risorse finanziarie sono oggi dunque pari ad euro 55.200.000,00 per l'anno 2017 e ad euro 54.600.000,00 per l'anno 2018.

Il Ministero del lavoro e il Mef hanno definito il 12 settembre 2017 il presente decreto, sulla base delle Linee Guida condivise dalla cabina di regia, che diverrà attuativo una volta validato dalla Corte dei Conti.

Nonostante il ritardo sensibile nell'emanazione di tale norma attuativa, come Cisl esprimiamo una valutazione positiva verso questo decreto, per la cui definizione abbiamo insieme alle altre organizzazioni sindacali interloquuto continuamente con il Ministero del Lavoro, sia per aver visto salvaguardate interamente le risorse originariamente destinate a queste politiche, sia per le caratteristiche delle misure previste, volte a valorizzare e stimolare sensibilmente la contrattazione decentrata in materia di conciliazione.

La declinazione delle misure di conciliazione finanziabili e la modalità di suddivisione delle risorse tra piccole e grandi aziende lasciano aperte alcune perplessità, che potremo valutare nel concreto durante questo primo anno di sperimentazione.

Articolo 1

(Oggetto e finalità)

Il decreto definisce i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie 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**.

Valutiamo in modo decisamente positivo la scelta del legislatore di incentivare la conciliazione delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso lo strumento della contrattazione collettiva di secondo livello.

Articolo 2

(Condizioni e requisiti di accesso al beneficio)

Il beneficio è riconosciuto sotto forma di **sgravio contributivo** in favore dei datori di lavoro del settore **privato** che abbiano **sottoscritto e depositato contratti collettivi aziendali a decorrere dal gennaio 2017 e non oltre il 31 agosto 2018**, 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. Il beneficio è riconosciuto, inoltre, in favore dei datori di lavoro del settore privato che nei contratti collettivi aziendali, sottoscritti e depositati abbiano previsto l'estensione o **l'integrazione** di misure già previste in precedenti contratti collettivi aziendali.

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.

Il beneficio riconosciuto come sgravio contributivo ha il pregio di essere rapidamente fruito dalle imprese.

La tempistica di riferimento fa correttamente riferimento a contratti già siglati nel 2017, come avevamo richiesto, ma si conclude nell'agosto 2018, consentendo un incentivo alla contrattazione collettiva rivolta alla conciliazione che nei fatti esplicherà i suoi effetti in meno di undici mesi.

Positiva la scelta di accettare la nostra proposta di finanziare esclusivamente le misure innovative e migliorative, o integrative, in relazione a disposizioni normative vigenti, CCNL, ma anche precedente contrattazione aziendale. Così come la possibilità, particolarmente interessante per le PMI, di accedere attraverso contratti aziendali in recepimento di contratti territoriali di secondo livello o appositamente stipulati in tema di politiche per la conciliazione.

Articolo 3

(Misure di conciliazione)

Per accedere al beneficio, i contratti collettivi aziendali dovranno recepire **almeno due “misure di conciliazione” tra le seguenti, di cui almeno una individuata tra le aree di intervento A) o B).**

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.

Interessante l'ampio spettro di interventi finanziati, che – come da noi proposto - riguardano sia flessibilità orarie e organizzative, che servizi e convenzioni, che permessi e congedi.

Positivo anche che il Ministero abbia inteso fare propria la richiesta di prevedere almeno due “misure” collocate in aree diverse, per scoraggiare un facile e fittizio accesso al beneficio.

Qualche perplessità è sollevata dal fatto che le flessibilità organizzative non vengono vincolate nemmeno formalmente ad una finalità volta alla conciliazione delle lavoratrici e dei lavoratori con carichi di cura; elemento particolarmente rilevante per i contributi fruiti per la contrattazione già firmata all’uscita del decreto.

In relazione al “lavoro agile” avevamo chiesto che il beneficio fosse riconosciuto ad accordi che prevedessero misure di conciliazione e tutela aggiuntive rispetto alla legge di inquadramento (es. previsioni di particolare tutela per lavoratori con carichi di cura e/o disabili/affetti da gravi patologie: priorità nell’accesso, accesso a percorsi di carriera, fasce di reperibilità compatibili con gli impegni di cura), o la definizione di una riorganizzazione del lavoro per obiettivi, e in ogni caso la definizione puntuale dei contenuti dell’accordo individuale di recepimento e adesione.

Va evidenziato che non è esclusa la possibilità che lo sgravio contributivo si sommi agli strumenti di detassazione già previsti per la contrattazione collettiva inerente il welfare e la produttività.

Articolo 4

(Criteri e modalità di determinazione del beneficio)

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 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.

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.

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.

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 quantificata 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.

L’attenzione che tutto il partenariato socio-economico ha espresso nelle consultazioni informali è stata quella di supportare la creazione di strumenti a supporto della genitorialità nelle PMI, ponendo dei tetti alla possibilità delle grandi aziende di accedere agli stanziamenti previsti sulla base del numero dei dipendenti. L’articolo intende accogliere l’invito, anche se manteniamo forti perplessità sulla efficacia dei vincoli previsti.

Articolo 5

(Deposito dei contratti)

Il beneficio sarà riconosciuto ai contratti aziendali depositati in via telematica presso gli uffici territorialmente competenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Articolo 6

(Presentazione delle domande di ammissione al beneficio)

I datori di lavoro, a decorrere dalla data di pubblicazione del presente decreto, potranno inoltrare in via telematica apposita domanda all’Inps, anche con riferimento ai lavoratori iscritti ad altri enti previdenziali, secondo le indicazioni fornite dall’Istituto medesimo.

La domanda dovrà contenere anche la dichiarazione di conformità del contratto aziendale alle disposizioni del presente decreto.

Le domande 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 stanziare 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.

I tempi per la fruizione dell'incentivo sono molto stretti rispetto alla sperimentazione triennale inizialmente prevista, e chiederanno un impegno sindacale particolarmente importante e concentrato nel tempo.

Ci attendiamo che le indicazioni dell'Istituto per la modulistica e le procedure di presentazione vengano diramati con estrema rapidità, soprattutto in vista della chiusura della prima finestra annuale prevista per il prossimo 15 novembre.

Articolo 7

(Monitoraggio)

La cabina di regia interministeriale assicura il coordinamento delle attività di monitoraggio degli interventi, sulla base dei dati forniti dall'Inps.

Essendo una sperimentazione, il monitoraggio riveste un ruolo fondamentale nella possibilità di valutare l'efficacia dello stanziamento in relazione alle finalità e calibrare gli interventi successivi. Ed essendo incentivi volti a indirizzare la contrattazione collettiva, abbiamo chiesto sin dal 2015 un forte coinvolgimento del partenariato socio-economico.

Purtroppo anche in questo decreto non è invece previsto formalmente un coinvolgimento, per quanto non faremo mancare una nostra iniziativa per essere di fatto coinvolti come sindacato e parti sociali nell'analisi dei risultati realizzati dalle misure previste.

Articolo 8

(Copertura finanziaria)

Le risorse finanziarie previste sono pari a euro 55.200.000,00 per l'anno 2017 e a euro 54.600.000,00 per l'anno 2018, a valere sul "Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello", e costituiscono il limite di spesa.

Articolo 9

(Disposizioni finali)

I datori di lavoro che indebitamente beneficiano dello sgravio contributivo sono tenuti al versamento dei contributi dovuti nonché al pagamento delle sanzioni civili e a rispondere dell'eventuale responsabilità penale ove il fatto costituisca reato.

Sono escluse dall'applicazione del beneficio le pubbliche amministrazioni.

Alle attività previste dal presente decreto, 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.