

# Bonus per chi concilia vita-lavoro dei dipendenti

Barbara Massara

A due anni di distanza dal Jobsact, sono state definite le modalità per accedere ai benefici contributivi per le aziende che introducono misure per la conciliazione dei tempi di vita professionali e privati.

È stato infatti firmato e pubblicato sul sito del ministero del Lavoro, in attesa della registrazione alla Corte dei conti, il decreto Lavoro-Finanze che dà attuazione all'articolo 25 del Dlgs 80/2015, con cui è stato previsto, in via sperimentale per il triennio 2016-2018, un apposito stanziamento per favorire la stipula di contratti di secondo livello con cui introdurre o migliorare la conciliazione tra vita professionale e privata. Rimangono escluse le pubbliche amministrazioni.

## Fondi e contratto

Essendo già trascorso il 2016, il decreto ridetermina l'ammontare delle risorse stanziate includendo il residuo dell'anno precedente e fissandolo in 55,2 milioni di euro il 2017 e in 54,6 milioni per il 2018.

Lo strumento con cui accedere a questi fondi è il contratto collettivo aziendale (anche in recepimento di un accordo territoriale), da sottoscrivere e depositare in via telematica entro il 31 agosto 2018, e che deve risultare applicabile a un numero di lavoratori non inferiore al 70% degli occupati nell'anno precedente la presentazione della domanda.

## Come maturare il bonus

Il contratto deve prevedere l'introduzione (o il miglioramento/estensione rispetto a quelle già esistenti) di **almeno due tra le misure di conciliazione** elencate nell'articolo 3 del decreto e distinte in **tre categorie**: genitorialità, flessibilità organizzativa e welfare aziendale, a cui corrispondono

specifici interventi individuati sempre dalla norma. **Uno dei due interventi** previsti dal contratto **deve rientrare nella prima o nella seconda categoria.**

Nell'area della genitorialità sono ad esempio ricompresi, oltre agli asili d'infanzia/spazi ludico-ricreativi, anche previsioni finalizzate a estendere la durata nonché l'indennizzo (a carico dell'azienda) del congedo di paternità ovvero di quello parentale, nonché i buoni acquisto per i servizi di baby sitting.

Nella flessibilità organizzativa, invece, sono incluse quelle misure che agevolino un'articolazione flessibile dell'orario, quali il part time, la banca ore, il lavoro agile, compresa la cessione solidale dei permessi con integrazione dei permessi ceduti da parte dell'azienda.

Il welfare aziendale infine è re-

alizzato attraverso la stipula di convenzioni per servizi di cura e di time saving (per esempio agenzie di servizi).

## Il beneficio

La misura del beneficio, sotto forma di sgravio contributivo è definita dall'articolo 4, secondo il quale 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 precedente.

In ogni caso la misura del beneficio, che di fatto sarà quantificata dall'Inps in base ai dati allo stesso disponibili, non potrà eccedere il 5% della retribuzione imponibile previdenziale dichiarata dal datore di lavoro nell'anno precedente quello della presentazione della domanda.

## Procedura

Dopo aver provveduto al deposito telematico dell'accordo, i datori di lavoro dovranno presentare all'Inps, sempre in via telematica, apposita domanda di accesso al beneficio.

Per i contratti depositati entro il 31 ottobre prossimo, che potranno valere sulle risorse stanziate per il 2017, la domanda dovrà essere presentata entro il 15 novembre 2017. Per i contratti depositati successivamente e comunque entro il 31 agosto 2018, che consentiranno di accedere ai soli fondi del 2018, il termine di presentazione della domanda è fissato al 15 settembre 2018.

Le aziende potranno quindi iniziare a pianificare questa contrattazione integrativa, nell'attesa che il decreto passi il vaglio della Corte dei conti e che l'Inps fornisca poi le necessarie istruzioni operative.