



SEDE NAZIONALE
00187 ROMA VIA LUCULLO, 6
TELEFONO 06 47531
TELEFAX 06 4753208
E-MAIL: info@uil.it

SEDE EUROPEA
INTERNATIONAL TRADE UNION HOUSE
BOULEVARD ROY ALBERT II, 5
B-1210 BRUXELLES
TELEFONO 00322 / 2178838

IL SINDACATO DEI CITTADINI

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO
SEGRETERIA CONFEDERALE

Data, 27 settembre 2017

Circ. n. 77/17/MT/pr

Servizi: Contrattazione Privata e Politiche Settoriali
Rappresentanza e Rappresentatività;
Nuovo Welfare

Oggetto: Decreto interministeriale a sostegno delle
politiche di conciliazione vita-lavoro

A TUTTE LE STRUTTURE UIL

LORO INDIRIZZI

Carissimi,

è stato sottoscritto lo scorso 12 settembre il Decreto interministeriale¹ (di seguito Decreto), a firma del Ministro del Lavoro e di quello dell'Economia, riguardante la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata attraverso la stipula di contratti collettivi aziendali e territoriali, prevedendo uno sgravio contributivo in favore dei datori di lavoro del settore privato.

IL QUADRO NORMATIVO

Dal punto di vista normativo ed economico, tale Decreto dà esecuzione al Dlgs n.80 del 15 giugno 2015 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*", il quale aveva previsto, all'articolo 25, uno stanziamento pari a 38,3 milioni di euro per il 2016, 36,2 milioni per il 2017 e 35,6 milioni per il 2018. Il Decreto Legge n.193 del 2016 ha poi stabilito che le risorse non utilizzate nell'anno 2016 confluissero nelle riserve destinate agli anni 2017 e 2018. Di conseguenza, ad oggi le risorse accantonate a questo fine nel Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, di cui alla Legge 24 dicembre 2007, n.247, risultano essere pari a 55,2 milioni di euro per il 2017 e 54,6 milioni di euro per il 2018.

CRITERI PER USUFRUIRE DELLO SGRAVIO CONTRIBUTIVO

Nel merito, il Decreto riconosce uno sgravio contributivo ai datori di lavoro che abbiano sottoscritto, con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, contratti collettivi aziendali, anche in esecuzione di contratti territoriali, recanti misure di conciliazione vita-lavoro innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai CCNL

¹ Pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro <http://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2017/Decreto-Misure-di-Conciliazione.pdf> ed è stato inviato alla Corte dei Conti per la registrazione.

di riferimento e della normativa vigente in materia o che migliorino ed estendano interventi già previsti in precedenti contratti aziendali.

Viene ribadito, poi, che come tutti gli sgravi derivanti dalla contrattazione collettiva (art. 14 D.lgs 14 settembre 2015, n.151), per essere esigibili devono discendere da accordi depositati in via telematica presso gli uffici territorialmente competenti dell'Ispettorato nazionale del Lavoro.

Inoltre, le misure contenute nei suddetti contratti di secondo livello devono riguardare un numero di lavoratori pari almeno al 70% della media dei dipendenti occupati dal medesimo datore di lavoro nell'anno civile precedente a quello di presentazione della domanda.

Dal punto di vista temporale, infine, le disposizioni previste dal Decreto si applicano ai contratti aziendali sottoscritti e depositati tra il 1 gennaio 2017 e il 31 agosto 2018.

MISURE DI CONCILIAZIONE CHE DANNO DIRITTO ALLO SGRAVIO

Per poter essere oggetto del beneficio contributivo i contratti collettivi aziendali dovranno prevedere minimo due misure tra quelle di seguito elencate, di cui almeno una riferibile all'aria **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.

DETERMINAZIONE DEL BENEFICIO

Il Decreto prevede che, delle somme disponibili per ciascun anno, il 20% viene attribuito in maniera uguale tra tutti gli aventi diritto mentre il restante 80% viene erogato sulla base del numero medio dei dipendenti occupati nel corso dell'anno civile precedente a quello della domanda (come rilevato dai dati Inps). Questa previsione è volta, in particolare, a rendere lo sgravio accessibile anche ai datori di lavoro che hanno un numero piccolo o piccolissimo di lavoratrici e lavoratori alle proprie dipendenze.

In ogni caso, il beneficio non può eccedere un importo corrispondente alla misura del cinque per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dichiarata dal datore di lavoro nell'anno precedente a quello di invio della domanda.

INVIO DELLA DOMANDA

I datori di lavoro, dopo aver depositato il contratto presso la INL territorialmente competente, potranno inoltrare formale domanda all'INPS, indicando:

- i dati identificativi dell'azienda;
- la data di sottoscrizione dell'accordo;
- la data di deposito dell'accordo;
- la dichiarazione di conformità dell'accordo stabilito nel Decreto.

I termini per la presentazione delle domande sono:

- 15 novembre 2017 per i contratti depositati entro il 31 ottobre 2017 (risorse 2017);
- 15 settembre 2018 per i contratti depositati entro il 31 agosto 2018 (risorse 2018).

Il Decreto affida alle Parti Sociali, dopo la reintroduzione della detassazione dei salari di produttività, uno strumento utile ad estendere e a valorizzare la contrattazione di secondo livello nel nostro Paese, in particolare per quanto concerne le misure legate alla conciliazione vita-lavoro.

Si tratta di un risultato importante che, grazie anche al contributo della Uil, (servizio Contrattazione e servizio Welfare e Politiche Sociali), aggiunge un ulteriore tassello per permettere all'Italia di godere di un sistema normativo, oltre che contrattuale, volto a tutelare ed incentivare la genitorialità condivisa e con essa l'occupazione femminile. Viene data, infatti, una, seppur parziale, risposta alla discontinuità che caratterizza la vita lavorativa delle donne che troppe volte sono costrette a scegliere tra la propria vita

professionale e il lavoro di cura della famiglia. Una discontinuità che si trasforma in un gap retributivo e pensionistico tra i generi non accettabile in un Paese civile.

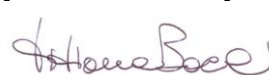
Bisognerà impegnarsi, al fine di sfruttare al massimo queste opportunità, sottoscrivendo nuovi accordi e depositando quelli già sottoscritti. In quest'ottica riteniamo che non sarà necessario depositare nuovamente gli accordi già presentati alle INL per godere della detassazione nei casi in cui gli stessi accordi siano conformi ai criteri contenuti nel decreto.

Restiamo a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento in merito.

La Segretaria Confederale
(Silvana Roseto)



La Segretaria Confederale
(Tiziana Bocchi)



All/1