



La conciliazione vita-lavoro

Guida tascabile

*A cura di
Luciano David*



Regione Piemonte e Torino

Indice dei Contenuti

Introduzione al DM 12/09/2017.....	pagina 3
Condizioni di accesso al Beneficio.....	pagina 4
Le misure di conciliazione.....	pagina 6
La Domanda.....	pagina 10
Determinazione del Beneficio.....	pagina 11
Quadro delle Norme.....	pagina 11

Introduzione

In attesa della pubblicazione della legge di Bilancio 2019, la presente guida ha lo scopo di rammentare ai quadri sindacali la normativa fino ad ora in vigore sulla conciliazione vita/lavoro.

Il Decreto Interministeriale del 12 settembre 2017 ha riconosciuto sgravi contributivi ai datori di lavoro privati che avessero previsto, nei contratti collettivi aziendali sottoscritti e depositati presso gli Ispettorati Territoriali del Lavoro, a decorrere dal 1° gennaio 2017 e non oltre il 31 agosto 2018, istituti di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori. La domanda, a valere sulle risorse stanziare per l'anno 2017 doveva essere presentata entro il 15 novembre 2017 per i contratti depositati entro il 31 ottobre 2017. L'art. 25 del D.Lgs. n. 80/2015, relativo alle *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*, aveva previsto, in via sperimentale, che per il triennio 2016-2018, una quota delle risorse del Fondo per il finanziamento di **sgravi contributivi** per incentivare la contrattazione di II livello fosse destinata alla promozione della **conciliazione tra vita professionale e vita privata**. Lo stesso Decreto prevedeva che i criteri e le modalità per l'utilizzo delle suddette risorse dovessero essere definiti con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sulla base di apposite linee guida elaborate da una cabina di regia appositamente costituita. Purtroppo, il Decreto Interministeriale (Lavoro-Economia) è stato firmato solo in data 12 settembre 2017, tuttavia le risorse stanziare per l'anno 2016 non sono andate

perdute, ma conservate nel conto dei residui per essere utilizzate negli anni 2017 e 2018. Le disposizioni del Decreto in questione si sono applicate ai contratti collettivi aziendali sottoscritti e depositati presso gli Ispettorati Territoriali del Lavoro a decorrere dal 1° gennaio 2017 e non oltre il 31 agosto 2018. Durante le Interrogazioni parlamentari dell'8 novembre 2018, Fontana, Ministro per la Famiglia e le disabilità, ha illustrato le misure per la famiglia e per consentire ai lavoratori di conciliare i tempi di vita e di lavoro, che saranno adottate nella Legge di Bilancio 2019. In tale occasione sono state individuate anche altre misure fra cui l'innalzamento dell'età fino al 16 anno del figlio per la richiesta di congedo parentale e la promozione del lavoro agile. Durante la presentazione, il Ministro Fontana ha comunicato che [«In Legge di Bilancio il Ministero è riuscito ad ottenere, per la famiglia, 300 milioni di euro per il triennio 2019-2021 e ulteriori 100 milioni di euro per ogni anno successivo.»](#) Questi fondi saranno prioritariamente stanziati per il *welfare* aziendale e per sostenere le Aziende che fanno investimenti *pro* famiglia e *pro* natalità. A questo riguardo, il Ministro ha aperto anche un tavolo tecnico, nel quale si lavora sulle migliori esperienze già in atto»

Condizioni di accesso al beneficio del DM 12/09/2017

Lo sgravio in questione spetta ai datori di lavoro del settore privato che abbiano sottoscritto contratti collettivi aziendali, anche in recepimento di contratti collettivi territoriali, introducendo 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.

Lo sgravio è riconosciuto anche in favore dei datori di lavoro del settore privato che nei contratti collettivi aziendali abbiano precedenti contratti collettivi aziendali.

Per il triennio 2019 – 2021 si rimane in attesa di conoscere i contenuti della Legge di Bilancio 2019. Il DM 12/09/2017 richiedeva, inoltre, che il contratto collettivo aziendale riguardasse almeno il 70% della media dei dipendenti occupati dal datore di lavoro nell'anno civile precedente la domanda. La **fruizione dello sgravio contributivo** di cui al comma 1 era subordinata al rispetto delle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1175, della Legge n. 296 del 27 dicembre 2006, ovvero al possesso, da parte del datore di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva (**DURC**), fermi restando gli altri obblighi di Legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Infine, era necessario che il contratto di II livello fosse **depositato telematicamente** presso gli Ispettorati Territoriali del Lavoro competenti. Il presidente dell'Inps, Tito Boeri, durante un convegno ha segnalato che **pare non vengano rifinanziati i congedi di paternità**, che sono uno strumento fondamentale per promuovere una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per realizzare l'uguaglianza delle opportunità». I dati Inps sui lavoratori privati hanno segnalato una **crescita del 113%, dell'utilizzo di questi congedi**, passati dai 50.474 del 2013 ai 107.369 del 2017, anche se trattasi di **poco più della metà dei neo-padri**. Pur essendo una misura minimale rispetto alla **media europea**, che consente ai padri **un congedo in media di 6,2 settimane** con retribuzione

parziale, lo strumento è importante per diffondere l'impegno condiviso del lavoro di cura nella famiglia.

Nella manovra 2019 sembrano assenti o incerti anche i rifinanziamenti:

- **del Bonus bebè di 80 euro mensili**, per i genitori con ISEE sotto i 25.000 €;
- dei **voucher baby sitter** che permettevano di avere un sostegno economico per baby sitter o asilo nido, rinunciando al congedo facoltativo dopo i 3 mesi obbligatori di maternità;
- **degli sgravi contributivi per le aziende** che concedono misure di conciliazione vita-lavoro.

La viceministra Castelli ha annunciato su queste materie emendamenti alla Legge di Stabilità in fase di discussione in aula.

Misure di conciliazione

Per aver diritto allo sgravio era richiesto, altresì, che le misure di **conciliazione vita-lavoro** previste nei contratti collettivi aziendali fossero almeno due tra quelle elencate a seguire, di cui almeno una individuata tra le aree di intervento A) o B) indicate alle pagine 7 , 8 e 9 della presente guida.

Dal canto nostro, ci auspichiamo che vengano rifinanziate tutte le misure di conciliazione vita lavoro e di sostegno alla genitorialità e alla famiglia.

La presente guida costituisce un agile strumento di consultazione e di attenzione alla materia e un incentivo alla contrattazione aziendale su questi temi in attesa di conoscere i contenuti della Legge di Bilancio 2019.

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.



La Domanda (secondo il DM 12/09/2017)



La domanda doveva contenere:

- a. i dati identificativi dell'Azienda;
- b. la data di sottoscrizione del contratto aziendale;
- c. la data di avvenuto deposito del contratto aziendale effettuata con le modalità telematiche al competente ufficio dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro;
- d. la dichiarazione di conformità del contratto aziendale alle disposizioni del decreto;
- e. ogni altra indicazione che potrà essere richiesta dall'INPS.

L'ammissione al beneficio contributivo avveniva a decorrere dal trentesimo giorno successivo al termine ultimo per la trasmissione delle istanze.

Determinazione del Beneficio (secondo il DM 12/09/2017)

Il beneficio veniva modulato in relazione alla dimensione aziendale per cui:

- il **20% dell'ammontare** delle risorse finanziarie disponibili in relazione a ciascun anno veniva attribuito in misura eguale sulla base del numero complessivo dei datori di lavoro ammessi allo sgravio contributivo;
- l' **80% dell'ammontare** delle risorse finanziarie disponibili in relazione a ciascun anno veniva attribuito sulla base del numero medio dei dipendenti occupati nel corso dell'anno civile precedente la domanda.

Il quadro delle Norme

Legge n. 12/1979

Legge n. 296/2006

D.Lgs. n. 80/2015

Decreto Interministeriale del 12 settembre 2017

Legge di Bilancio 2019



Regione Piemonte e Torino