

N. 119.2010 / CIRCOLARE / Prot. 131.2018

AREA LAVORO – RELAZIONI SINDACALI

19 giugno 2018

Alle aziende associate

## **SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER ATTIVAZIONE IN AZIENDA DI MISURE DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO**

Tra le riforme del così detto *job-act* vi è stata quella di creare un intervento legislativo che mirasse all'incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la conciliazione, tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa (art. 1 della legge delega n. 183/2014). Nel giugno 2015 l'art. 25 del D.lgs n. 80/2015 ha recepito tale indirizzo, destinando per il triennio 2016-2018, sotto forma di sgravi contributivi, un budget percentuale (il 10%) rispetto al fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello. Tale previsione di spesa è di 35,6 milioni di euro per il 2018.

Per incentivare quindi la contrattazione di secondo livello alla promozione di misure per accrescere la conciliazione tra vita professionale e vita privata, l'art. 25 del D.lgs n. 80/2015 e il D.M 12-09-2017, hanno previsto uno sgravio contributivo per i datori di lavoro privati che introducano in azienda misure di "worklife balance" per i propri dipendenti.

**Sulla base di quanto sopra premesso, con la presente circolare siamo ad informare che, entro il 15 settembre 2018** i datori di lavoro che intendono richiedere lo sgravio contributivo in esame, devono inoltrare apposita domanda telematica all'Inps, tramite il modulo di istanza on-line "Conciliazione Vita-Lavoro" all'interno dell'applicazione "DiResCo-Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it).

Si ricorda che il beneficio è riconosciuto al datore di lavoro che abbia sottoscritto e depositato **entro il 31 agosto 2018** un contratto collettivo aziendale che preveda istituti specifici di conciliazione tra vita professionale e vita privata, in modo da innovare e/o migliorare quanto già previsto dalla normativa vigente, dai contratti nazionali di settore o da precedenti contratti collettivi aziendali.

[www.confimiemilia.it](http://www.confimiemilia.it) – [info@confimiemilia.it](mailto:info@confimiemilia.it)

**BOLOGNA**  
**MODENA**  
**PARMA**  
**REGGIO EMILIA**

Via di Corticella, 184/10 - 40128 Bologna  
Via Pier Paolo Pasolini, 15 - 41123 Modena  
Via Toscana 45/1 – 43123 Parma  
Via Gandhi, 16 - 42123 Reggio Emilia

Tel +39 051 6388666 - fax +39 051 327861  
Tel +39 059 894811 - fax +39 059 894812  
Tel +39 0521 1566300 – fax +39 059 894812  
Tel +39 0522 1473818 - fax +39 0522 1473871

## REQUISITI

Il contratto collettivo aziendale deve in primo luogo prevedere almeno due istituti di conciliazione tra quelli indicati da D.M (di cui almeno uno rientrante nell'area di intervento genitorialità o nell'area di intervento flessibilità organizzativa).

### 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 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

Il contratto collettivo aziendale deve poi riguardare un numero di dipendenti pari almeno al 70% della media di lavoratori occupati dal datore di lavoro, in termini di forza aziendale, nell'anno civile precedente ed essere depositato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro con modalità telematica.

La fruizione dello sgravio è subordinata al possesso da parte dei datori di lavoro dei requisiti di regolarità contributiva attestata tramite il DURC, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

## MISURA DELLO SGRAVIO

Lo sgravio riconosciuto consiste in una riduzione contributiva per il datore di lavoro, la cui misura è modulata in base al numero dei datori di lavoro ammessi allo sgravio ed alla loro dimensione aziendale.

Il beneficio attribuito a ciascun datore di lavoro viene calcolato dall'Inps ed è articolato in due quote:

- **Quota A:** ottenuta dividendo il 20% delle risorse finanziarie per il numero dei datori di lavoro ammessi nell'anno
- **Quota B:** ottenuta ripartendo l'80% delle risorse finanziarie di ciascun anno in base alla media dei dipendenti occupati, nell'anno civile precedente la domanda, dai medesimi datori di lavoro.

Lo sgravio fruibile sarà dato dalla somma Quota A+Quota B associata al datore di lavoro. **La misura massima dello sgravio fruibile per ciascun datore di lavoro è pari al 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dell'anno precedente la domanda. Ciascun datore di lavoro può fruire dello sgravio una sola volta nel biennio 2017-2018.**

Per ulteriori informazioni: AREA LAVORO-RELAZIONI SINDACALI

Tel. 059-894811 – [s.bianchi@confimiemilia.it](mailto:s.bianchi@confimiemilia.it); [f.vecchi@confimiemilia.it](mailto:f.vecchi@confimiemilia.it);

Dott. Stefano Bianchi  
Responsabile  
Area Lavoro-Relazioni Sindacali



Ing. Giovanni Gorzanelli  
Presidente  
Confimi Emilia

