

Articoli Selezionati

SCENARIO

20/08/18	Stampa	14	Il boom del telelavoro Quando da casa si produce di più - Ufficio in casa e taglio alle spese Telelavoro triplicato in un anno	Ferrigo Nadia	1
21/08/18	Sole 24 Ore	18	Welfare aziendale per regolamento a deducibilità totale	Renella Giovanni	4
25/08/18	Giornale	21	Assicurazioni Mediche Fusione tra inglesi e americani	...	5
25/08/18	Avvenire	15	Progetto. Ecco le aziende a misura di famiglia	Guiducci Paolo	6
27/08/18	Giorno-Carlino-Nazione Economia&Lavoro	7	Welfare e lavoratori Palestra e premi per i dipendenti Obiettivo: valorizzare i talenti - Premi di produzione e feste coi dipendenti «Bisogna partecipare alla vita dell'azienda E il modo migliore per creare valore»	Del Prete Antonio	7
27/08/18	Italia Oggi Sette	16	Vita-lavoro, è corsa agli sgravi	Cirioli Daniele	9

L'INCHIESTA

NADIA FERRIGO

Il boom del telelavoro Quando da casa si produce di più

P. 14-15

Siemens, Nestlé, Intesa San Paolo, Axa, Enel, Ferrovie, Ferrero: così le grandi aziende puntano sull'impiego intelligente Dipendenti "agili" aumentati del 60% dopo la legge Poletti. In ritardo la pubblica amministrazione e le piccole imprese

Ufficio in casa e taglio alle spese Telelavoro triplicato in un anno

NADIA FERRIGO
ROMA

L'estate sta finendo, le vacanze pure. E se il vostro capo vi propone di riprendere a lavorare, ma senza tornare in ufficio? I telelavoratori, meglio smart workers, sono ancora pochi. Ma tutti felici. Manuela Manes, 45 anni, nata in provincia di Pordenone e da una vita a Milano, da 7 è pioniera dello smart working per Siemens Italia e pittrice. Non sempre in quest'ordine. Il quartier generale della multinazionale tedesca è un palazzone di vetro nel quartiere Adriano, periferia nord est del capoluogo lombardo. Gli armadi sono quasi spariti, le scrivanie resistono ma sono condivise. Scordatevi la foto di famiglia accanto al pc. E scordatevi pure il pc.

Intranet e l'app per i rifiuti

Con l'accordo siglato con i sindacati a giugno dello scorso anno tutti i 2.400 collaboratori di Siemens sono diventati «smart». Si viaggia con il portatile, che si connette con una schedina all'intranet aziendale. Dal divano di casa oppure dal tavolino di un bar, poco cambia e a nessuno interessa. Se c'è bisogno di un posto riservato per incontrare i clienti o un team di lavoro si prenota una sala. Con un'app, proprio come il servizio per ritirare la raccolta differenziata, quello di bike sharing oppure la palestra. Il che vuol dire che non si lavora per orari, ma per obiettivi. I dipendenti coinvolti nel progetto pilota nel

2011 erano 260, tra questi c'è Manuela. Lei lavora per il marketing e racconta così la sua giornata: «Mi alzo presto, ma non esiste né l'ansia del traffico né quella del cartellino. Non perdo più tempo, perché ottimizzo i miei tempi. Nessuna gara a chi esce dall'ufficio per ultimo e fa bella figura con il capo».

Dicono che con lo smartworking la produttività aumenta. «Non so se esistano dei parametri scientifici, ma quando si è felici si lavora meglio. Non tornerei mai indietro. È una condizione ideale, un beneficio sia per me che per l'azienda».

La corsa delle grandi aziende

La legge 81 del maggio 2017 regola e definisce il lavoro agile, da intendersi come «modalità di esecuzione del rapporto del lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro». C'è bisogno di un accordo - collettivo oppure individuale - per regolare tempi di riposo e diritto alla disconnessione, oltre alle modalità di recesso, che deve sempre essere possibile. Il principio è quello della volontarietà. Insomma se il lavoratore non è d'accordo, non se ne fa nulla. Le più determinate a cogliere l'opportunità di eliminare il posto fisso, inteso non come contratto a tempo indeterminato ma come scrivania, sono le grandi aziende.

A testimoniarlo è l'identikit del lavoratore agile: uomo, età media 40 anni, dipendente di una grande impresa del Nord

Italia. Secondo i dati raccolti dall'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, dopo la legge 81 del 2012 dell'ex ministro del Lavoro Giuliano Poletti gli smart workers sono aumentati in un anno del 60%. Non si tratta solo di tagliare i tempi del trasporto e della macchinetta del caffè, ma ripensare il rapporto di lavoro subordinato. «Ci vogliono fiducia e senso di responsabilità - conclude Manuela, immagine social con i tacchi sulla scrivania, poco istituzionale ma che rende bene l'idea -. Bisogna saper mantenere i contatti con i colleghi anche senza vederli ogni giorno. Poi chi è assunto da poco tenderà a stare di più in azienda, ma sono sempre i risultati a fare la differenza. Ecco perché conta molto il cambio di mentalità dei manager».

Oltre a Siemens, ci sono Nestlé, Intesa San Paolo, Axa, Enel, Ferrovie e la Ferrero, che dopo i primi sei mesi di progetto pilota ha deciso di triplicare. Da un'indagine interna su dipendenti e manager della multinazionale piemontese coinvolti nello smart working è emerso che lavorare un giorno a settimana "in agilità" migliora la capacità di organizzare il tempo e il rispetto delle sca-



denze. Di più, si registra una crescita della sensazione di fiducia percepita dal dipendente e un miglioramento della propensione ai risultati. Tutto nell'ottica di un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata.

Solo una su dieci

«In Italia lo smart working coinvolge circa il 5% dei lavoratori, ma con una distribuzione diversa a seconda del tipo di impresa. Con un campione pesato per essere rappresentativo, siamo arrivati a stimare 305mila persone - spiega Fiorella Crespi, ricercatrice del Politecnico -. Le iniziative che hanno portato a un ripensamento complessivo dell'organizzazione interessano circa il 9% delle grandi aziende». Meno di una su dieci. Pochine, anche se stanno recuperando in fretta il tempo perso perché agevolate da una cultura manageriale meno legata al controllo visivo. Altro grande incentivo: la capacità di conciliare tempi di vita e di lavoro è anche un punto di forza e di attrazione per i giovani talenti.

La musica cambia per le piccole e medie imprese, per cui «è ancora molto forte la percezione che sia una normativa che non si può applicare alla loro realtà», conclude Crespi.

Ed è un peccato. Come spiega il rapporto pubblicato a luglio dello scorso anno da Eurofound, agenzia europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, trovare nuove forme di work-life balance è anche una strategia per combattere il gender gap nell'occupazione e aiutare i care giver, cioè «coloro che si prendono cura», dei figli o dei parenti più anziani e in difficoltà. Con il telelavoro vincono tutti. Non ci sono costi da sostenere per il pubblico, i privati possono tagliare diverse spese fisse e aumentare pure la produttività.

Gli ultimi in Europa

Tutto il contrario di quel che accade a chi è obbligato a timbrare il cartellino. Secondo la ricerca pubblicata dall'European Labour Force, la differenza delle ore lavorate ogni settimana

tra uomo e donna aumenta quando c'è un bimbo con meno di dodici anni. Per lei scende da 35 a 30, per lui invece aumenta anche se di poco: da 39 a più di 40. Attenzione però. Il maggior scarto tra quanto si vorrebbe lavorare e quanto si lavora è per gli uomini proprio in questa fase. Il telelavoro, il lavoro agile o in mobilità, nelle sue diverse forme può essere una buona soluzione per le esigenze di cura di tutti. Mamme, e anche papà. Secondo i ricercatori in Europa il 60% dei lavoratori deve rispettare orari rigidi, il 30% può contare su «una discreta flessibilità in alcuni momenti della giornata».

La media europea di chi - in diverse forme - non è obbligato a lavorare da casa è del 17%. Ai primi posti - con percentuali che superano il 30% - ci sono Danimarca, Svezia e Regno Unito. Ultimi in classifica con meno del 10%, preceduti da Grecia, Repubblica Ceca e Polonia, ci siamo noi.

Il ritardo della Pa

Il telelavoro è ancora poco - anzi molto poco - diffuso nella pubblica amministrazione. Secondo la legge Madia del 2015, l'obiettivo da raggiungere nei primi sei mesi del 2018 era del 10% dei dipendenti pubblici - circa 300mila persone - ma siamo poco sopra lo 0,3 per cento, il che significa 3mila lavoratori nelle amministrazioni tra il Nord e la Capitale.

Secondo il rapporto realizzato da Marina Penna, ricercatrice dell'agenzia Enea, l'inizio del cronico ritardo sta nella violazione di un obbligo introdotto nel 2012 dal Decreto Crescita del governo Monti. Per pianificare il ricorso al telelavoro, bisognava prima di tutto individuare le attività non telelavorabili. Anche se erano previste delle sanzioni per chi non avesse provveduto, non se n'è mai fatto nulla.

C'è da aggiungere che regole e prassi escludono i dirigenti e chi ha contratti diversi da quello a tempo pieno e indeterminato e che l'età media dei dipendenti pubblici è alta. L'Italia infatti ha il più basso tasso percentuale di dipendenti sotto i 35 anni - il 2% contro il 18% dei

paesi Ocse - e la più alta sopra i 54 anni, 45% contro il 22%.

Si aggiungono la scarsità di risorse per il necessario rinnovamento dei mezzi tecnologici e la complicata disciplina sugli infortuni. Le iniziative, pure virtuose, ci sono. Apripista le province di Trento e Bolzano, Lombardia, Piemonte ed Emilia Romagna. Per queste amministrazioni, l'obiettivo del 10% non è poi così remoto. Tra gli enti di ricerca, spicca l'Istat, poi ci sono il Ministro dello Sviluppo Economico e della Salute. Ma a Sud di Roma di telelavoro non c'è ancora traccia. —

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI

La storia/1

Antonella Balì

«Mi è cambiata la vita». Antonella Balì, 53 anni, di Martignano, provincia di Trento, è impiegata nell'ufficio provinciale Previdenza e stipendi da 12 anni, da 5 telelavoratrice. «Con i bimbi piccoli avevo un part-time, ma lavorando da casa ho potuto tornare a tempo pieno e stare in ogni caso accanto a loro - racconta -. L'inizio non è stato facile, i colleghi mi chiamavano "l'eterna viaggiatrice". Ma i benefici sono tanti: qualità della vita, tranquillità, rapporti sociali recuperati. E tanti problemi si possono risolvere benissimo anche con una telefonata».

La storia/2

Simona Giudici

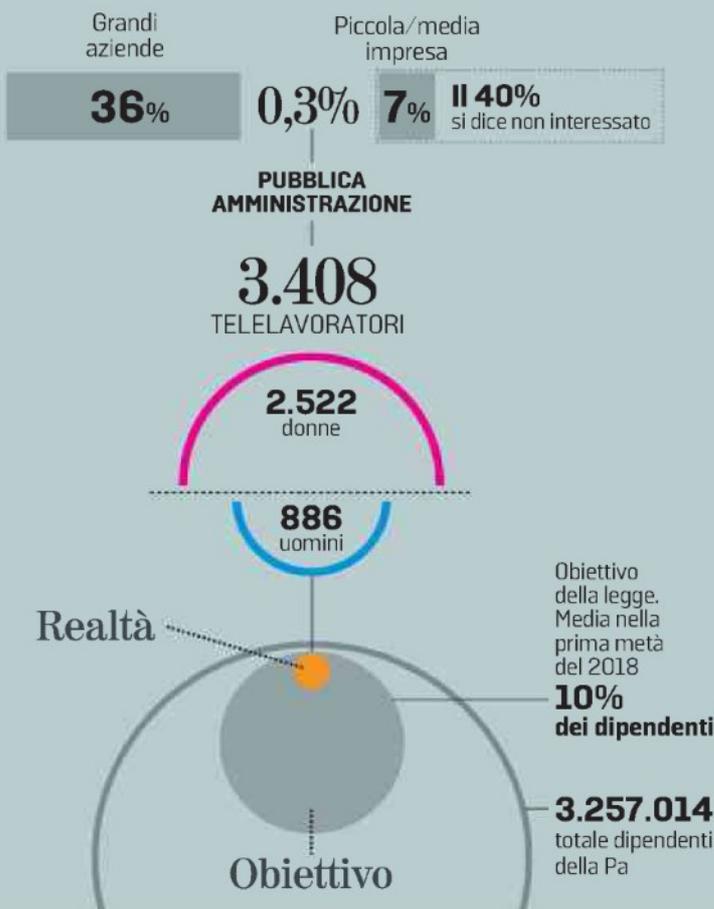
«Quando lavoro da casa inizio un'ora prima, perché non ho il tragitto da fare fino all'ufficio. Mangio a pranzo con la mia figlia più grande e se devo portare lei o un altro dei miei bambini dal dentista non deve prendere un permesso. E poi sono molto più concentrata nel silenzio di casa che nell'open space dell'ufficio». Simona Giudici, 36 anni, è clinico project leader per l'Unità di ricerca Clinica Sanofi. L'azienda farmaceutica nelle sue sedi di Milano, Modena e Roma ha il 60% dei collaboratori che hanno scelto lo smart working.

Lo smart working in Europa

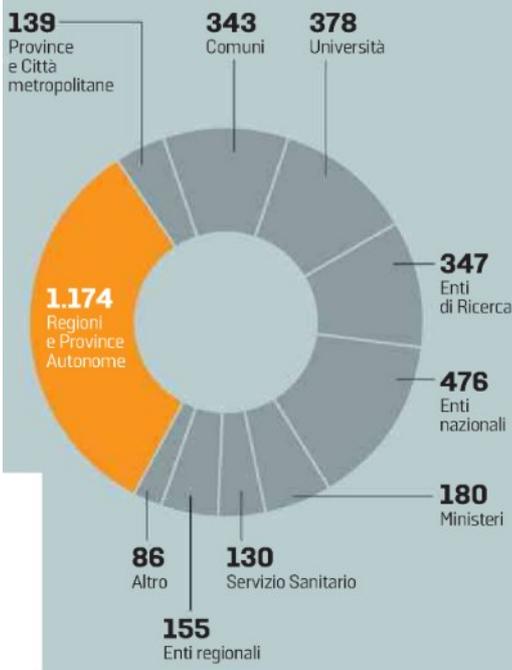
Percentuale di dipendenti che fanno telelavoro



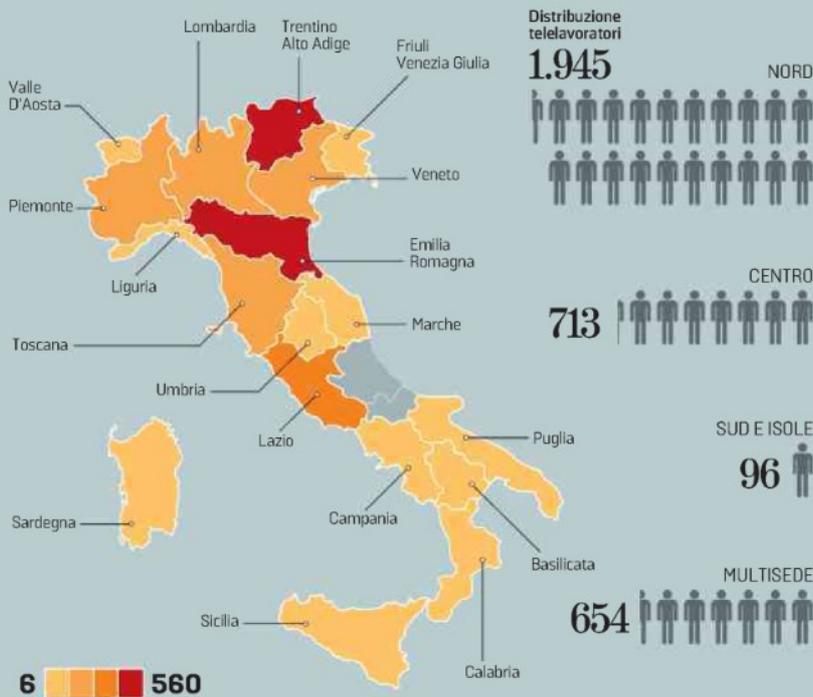
In quante aziende viene usato il telelavoro?



Numero telelavoratori nella PA



Divisione per regioni



FONTI: Eurofound, Work - life balance and flexible working arrangements in the European Union
Osservatorio Smart Working, Politecnico di Milano

Welfare aziendale per regolamento a deducibilità totale

BENEFIT

**Per Assonime agevolazione
piena anche se elaborato
solo dall'impresa**

Giovanni Renella

Il regolamento aziendale che configura l'adempimento di un obbligo negoziale non può essere assimilato a un'erogazione volontaria, anche se predisposto unilateralmente dal datore di lavoro purché non sia "revocabile" o modificabile ad nutum o in relazione all'evoluzione normativa. È questa, in buona sintesi, la posizione espressa da Assonime nella circolare 15 del 27 giugno in merito alla deducibilità dei benefit erogati in base alle lettere da f a f-quater dell'articolo 51, comma 2, del Tuir in osservanza di un «regolamento aziendale che configuri l'adempimento di un obbligo negoziale».

In particolare il dubbio, che nasce dall'esame delle circolari 28/E/2016 e 5/E/2018 dell'agenzia delle Entrate in tema di welfare aziendale, è se tali benefit debbano essere assimilati a quelli erogati volontariamente (per cui ai fini Ires trova applicazione una deducibilità limitata al 5 per mille del costo del lavoro - articolo 100, comma 1, del Tuir) oppure ricompresi nella più ampia categoria dei benefit corrisposti in adempimento di un obbligo posto a carico del datore (per cui si ha una deducibilità integrale - articolo 95 del Tuir).

Al riguardo Assonime - tenuto anche conto che la circolare 5/E/2018 commentando la norma di interpretazione autentica (articolo 1, comma 162, della legge 232/2016) - ha espressamente richiamato il paragrafo 2.1 della circolare 28/E/2016, in cui il regolamento configurante l'adempimento di un obbligo negoziale era stato espressamente assimilato al contratto, esclude che lo stesso possa essere assimilato a un'erogazione volontaria e pertanto ritiene che i relativi costi debbano essere integralmente deducibili ai fini Ires.

Assonime ha altresì esaminato l'ulteriore questione dibattuta in te-

ma di regolamento aziendale e cioè se la fonte dell'obbligazione debba o meno essere rinvenuta nell'obbligo negoziale posto "a monte" ovvero nel regolamento attuativo posto "a valle", come nel caso di un'obbligazione che discende da un regolamento meramente "attuativo" di un contratto collettivo.

Per l'associazione, tenendo conto anche delle indicazioni contenute in alcune risposte a interpellanti fornite prevalentemente dalle direzioni regionali delle Entrate (per esempio la numero 954-1417/2016), l'integrale deducibilità dei costi deve essere esclusa in presenza di un regolamento avente carattere "elusivo" che persegue la sola finalità di accedere a un regime fiscale più favorevole. Diversamente, ritiene idonei a garantire l'integrale deducibilità dei costi sia i "piani welfare" erogati sulla base di un regolamento aziendale "attuativo" di un accordo collettivo, sia quelli erogati sulla base di un regolamento aziendale unilateralmente predisposto dal datore di lavoro, purché lo vincoli effettivamente a riconoscere un diritto a favore del dipendente.

Tale ultima interpretazione trova conferma in una risposta a un interpellante (913-807/2017) in cui l'Agenzia ha escluso la natura obbligatoria dell'erogazione qualora il datore si riservi la possibilità di apportare variazioni, integrazioni o modifiche in corso di validità del piano alla luce di possibili evoluzioni della normativa.

Pertanto, secondo l'associazione occorre verificare se si è in presenza di un regolamento aziendale non "revocabile" o modificabile dal datore di lavoro ad nutum o in relazione all'evoluzione normativa, ovvero di un regolamento liberamente modificabile dal datore di lavoro. Nel primo caso i costi sono integralmente deducibili dal reddito d'impresa, mentre nel secondo sono deducibili in misura limitata in quanto il regolamento è assimilabile a un atto volontario.

Considerata la crescente diffusione di piani di welfare adottati dai datori di lavoro, anche con finalità premiali, si auspica al riguardo un intervento chiarificatore delle Entrate.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ASSICURAZIONI MEDICHE

Fusione tra inglesi e americani

Via libera dei soci alle nozze da 54 miliardi di dollari tra Cigna ed Express Scripts, contestate dall'investitore attivista Carl Icahn. La fusione, annunciata nel marzo scorso, ha avuto l'ok di circa il 90% dei soci Cigna, il quinto assicuratore medico Usa, e del 78% di quelli di Express Scripts.



Progetto. Ecco le aziende a misura di famiglia

E i manager pranzano con gli operai

Tra benefit, buoni bebè e liste della spesa. Con la "Fabbrica delle eccellenze" la Compagnia delle opere vuole conoscere meglio il rapporto tra l'impresa e i propri dipendenti

PAOLO GUIDUCCI
RIMINI

L'amministratore delegato pranza tutti i giorni con i propri dipendenti per capirne bisogni ed esigenze, e come risolverle. E mentre la Elmec di Varese investe sul welfare aziendale, la Geico di Cinisello Balsamo ogni mattino raccoglie bollette da pagare, la lista della spesa e l'eventuale cambio di gomme dell'auto degli impiegati, e si preoccupa di realizzarli. Sono alcune buone pratiche che compongono la CFR, acronimo di Corporate Family Responsibility. Dietro la sigla tutta inglese, c'è l'universale bisogno di coniugare tempo delle famiglie e tempo del lavoro. Mission impossibile? La Compagnia delle Opere è di tutt'altro avviso. E all'interno del progetto "Fabbrica delle Eccellenze" ha provato a misurare quanto l'imprenditore e l'azienda abbiano realmente a cuore la famiglia e adottino strumenti utili alla causa. Sono già un centinaio le aziende testate da questa originale indagine, realizzata in collaborazione con l'Università di Bergamo. Sei gli indicatori: tre di natura strutturale e tre di natura culturale. Si va dai benefit previsti dall'impresa alla gestione del tempo e degli spazi fino ai bonus bebè e ai *part time* verticali e alla cura dei piccoli. Sul versante culturale, si indaga il supporto fornito in azienda da superiori e colleghi, le aspettative sul tempo lavorativo e le conseguenze sulla carriera. Gli indicatori vengono frullati attraverso un algoritmo e il risultato è un radar monitorato continuamente e che permette il confronto con altre aziende. «Famiglia e imprese spesso sono considerate antitetici o perlomeno tenute separate» spiega la filosofia del progetto CFR, il direttore Cdo Gigi Gianola. «In realtà, le aziende che applicano il Cfr - dice - notano

benefici su tutta la scala: azienda, dipendenti e famiglie». Utopia? Un posto di lavoro a misura di persona e di famiglia, abbassa il *turn-over*, fa aumentare la produttività e alimenta un clima positivo. Insomma un circolo virtuoso: non tenerne sarebbe uno spreco, specie in un'Italia disseminata dall'82% di imprese a carattere familiare. «Non ci sarà sviluppo economico senza capitale sociale, di cui la famiglia è il primo mattone» rilancia Gianola, marito e padre di cinque figli esattamente come l'altro Gigi, il De Palo presidente del Forum delle Associazioni Familiari. Che c'entra l'acronimo Cfr e l'algoritmo che ne misura i risultati con il tema della natalità, cavallo di battaglia del Forum e per il quale anche all'attuale Governo ha presentato il Patto per la Famiglia? «Senza figli non c'è futuro e neppure presente. -

sintetizza De Palo -, senza famiglie e i loro componenti, ad esempio, chi consuma prodotti ed esperienze?». I dati, purtroppo sono impietosi. Dalle 676mila nascite del 1916, l'Italia è transitata alle 821mila del 1945 fino a superare il milione nel 1965. Le nascite nel 2016 si sono fermate a quota 474mila, con un saldo nascite-decessi da -170mila. «Di questo passo dovremo rassegnarci a salutare i nostri figli che se ne vanno all'estero a regalare cervelli e a pagare il debito pubblico dei paesi concorrenti?» è polemico De Palo ma di certo non remissivo. Il tema denatalità riguarda non solo la politica ma tutto il Paese. Dai primi dati sembra che le aziende family oriented possano diventare più sane, desiderose di crescere e più attraenti per i nuovi dipendenti. D'altra parte, un'azienda che si preoccupa di pagare le bollette ai dipendenti, recapitare la spesa ed effettuare le visite mediche direttamente in sede, non assomiglia tanto ad una famiglia?

© RIPRODUZIONE RISERVATA



WELFARE E LAVORATORI

Palestra e premi per i dipendenti
Obiettivo: valorizzare i talenti

Premi di produzione e feste coi dipendenti «Bisogna partecipare alla vita dell'azienda È il modo migliore per creare valore»

Virgilio Rende ha lavorato per quasi 30 anni come operaio: oggi è convinto che tutti in azienda debbano condividere obiettivi e motivazioni.



Collaboratori e azionisti

Rende ha regalato una quota del 3 per cento dell'azienda a due dipendenti. Uno è il capofficina, il secondo un'impiegata commerciale, premiata per l'impegno.

Il tornitore arrivato da Cuba

Uno dei tornitori, Rende lo ha scovato a Cuba: «È un vero genio nel suo lavoro. Il talento fa la differenza, gli imprenditori hanno tutto l'interesse a tenersi le persone valide»

■ BOLOGNA

IL DIPENDENTE ideale? «Colui che dà il vero valore al proprio lavoro e si rende partecipe dell'attività dell'azienda». Non ha dubbi Virgilio Rende, titolare della Mt Motori Elettrici di San Giovanni in Persiceto (Bologna). «Per questo, ogni anno nel mese di febbraio – spiega – assegno un premio di produzione in base agli utili conseguiti dalla azienda. Nel 2018, ho devoluto circa 40mila euro ai miei 43 collaboratori».

L'imprenditore, che nella sua vita precedente ha lavorato per quasi trent'anni come operaio, sa benissimo che per far correre un'impresa tutte le componenti devono remare nella stessa direzione. Per farlo, devono avere in comune obiettivi e motivazioni.

Così, quando si rende conto che c'è bisogno di condividere il peso della responsabilità, decide di regalare una quota del 3 per cento a due persone. Una di queste è un

ex ragazzino di 17 anni, un po' svogliato, che il padre ha condotto da Rende affinché imparasse un mestiere. «Era disposto anche a pagare perché lo tenessi da me», ricorda il titolare dell'azienda bolognese. Che ha deciso di assumere quel giovane, poi diventato capofficina.

LA SECONDA piccola azionista è una signora impiegata nella parte commerciale, premiata per il suo impegno. «È molto attiva – dice di lei il titolare -, detiene il record di vent'anni senza un'assenza». Encomiabile. Anche perché rappresenta un esempio in un meccanismo che per funzionare al meglio ha bisogno di ingranaggi fluidi. Rende lo ha strutturato così: parte amministrativa, commerciale, produzione.

Un sistema semplice e snello che consente di rispondere con celerità alle richieste dei clienti. In poche ore si passa dall'ordine alla la-

vorazione. Ogni settore, diretto da figure intermedie, è sotto il controllo diretto di Rende. In tutto i dipendenti sono 43, 38 dei quali a tempo indeterminato. «All'inizio ho assunto persone che prima di allora avevano lavorato negli ambiti più disparati», racconta il titolare, il quale ha provveduto personalmente alla loro formazione.

Ora, invece, si procede per affiancamento. Il più esperto istruisce il novizio. Lo schema è pensato per avere sempre più di una persona



capace di svolgere un compito preciso, in modo da non andare in difficoltà in caso di assenza.

I TORNITORI, ad esempio, sono due. Il primo, grazie all'intermediazione di un amico, Rende lo ha scovato addirittura a Cuba: «È bravissimo, un vero genio nel suo lavoro, che non è affatto semplice anche perché prevede la programmazione delle macchine». «Il talento fa la differenza – prosegue –, gli imprenditori hanno tutto l'interesse a tenersi le persone valide e non lasciarle alla concorrenza». E a farle lavorare in un ambiente confortevole.

In questo senso, alla Mt è stata allestita una palestra con tutti gli attrezzi necessari. Lì i dipendenti possono allenarsi nel tempo libero. Ma non solo. In quello spazio, infatti, di tanto in tanto vengono organizzate feste. «Prima si va tutti insieme al ristorante – spiega Rende –, poi si torna in azienda, dove la stanza del fitness si trasforma in una discoteca con tanto di luci e colori. Insomma, tutta un'altra musica.

Antonio Del Prete

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Erogati 40.000 euro
per gli operai**

Ogni anno a febbraio l'imprenditore assegna un premio di produzione in base agli utili conseguiti dalla azienda. Nel 2018 ha devoluto circa 40mila euro ai 43 collaboratori.

Le indicazioni per le richieste dei datori che hanno siglato misure di conciliazione

Vita-lavoro, è corsa agli sgravi

Domande entro il 15/9. Fruizione a novembre-dicembre

Pagina a cura
di **DANIELE CIRIOLI**

Conto alla rovescia per le richieste di sgravio contributivo sulla conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Le domande per il 2018, per i contratti aziendali depositati tra il 1° novembre 2017 e il 31 agosto 2018, vanno presentate entro il 15 settembre. Lo sgravio si rivolge soli ai datori di lavoro privati che possono richiederlo una sola volta nel biennio 2017/2018 (solo per il 2017, i cui termini per la domanda sono scaduti il 15 novembre dell'anno scorso, o solo per il 2018). Per chi sarà ammesso (l'Inps lo renderà noto a partire dal 16 ottobre 2018 esclusivamente in modalità telematica), la fruizione dello sgravio sarà possibile solo sulle denunce UniEmens di novembre e dicembre 2018; l'eventuale credito residuo, tuttavia, sarà compensabile sull'F24. Le istruzioni operative sono arrivate con la circolare n. 91/2018 dell'Inps.

Welfare aziendale. Lo sgravio è una misura della legge n. 247/2007 (Protocollo Welfare) a favore dei contratti aziendali che promuovono la conciliazione tra vita professionale e vita privata. L'attuazione è stata operata dal dm 12 settembre 2017, sulla base delle risorse stanziare dal dlgs n. 80/2015 di riforma Job act (55,2 milioni di euro per il 2017 e 54,6 milioni di euro per il 2018). L'Inps ha dettato le prime istruzioni con la circolare n. 163/2017 (per l'anno 2017) e successivamente con la circolare n. 91/2018 in riferimento all'anno 2018 (richiamando la precedente circolare n. 163/2017). L'Inps ha precisato, in primo luogo, che lo sgravio fa esclusivo riferimento ai contratti collettivi aziendali; pertanto, non può mai essere riconosciuto su eventuali misure di conciliazione previste da contratti territoriali, salvo che non siano state recepite in

maniera espressa in accordi aziendali. In secondo luogo, l'Inps ha sottolineato il principio ispiratore dell'incentivo e cioè che, per poter fruire dello sgravio, le misure di conciliazione previste dal contratto aziendale devono in qualche misura innovare e/o migliorare quanto già previsto da norme vigenti, da contratti nazionali di settore ovvero da precedenti contratti aziendali.

A chi spetta e quando. Lo sgravio è riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro privati che abbiano sottoscritto e depositato un contratto aziendale che preveda almeno due misure di conciliazione previste dal dm attuativo (si veda tabella), di cui una rientrante nell'area genitorialità (A) o nell'area di intervento flessibilità organizzativa (B). Il contratto deve interessare almeno il 70% della media di lavoratori occupati nell'anno civile precedente e deve, inoltre, essere depositato presso l'ispettorato del lavoro con modalità telematica. Se il contratto è già stato depositato ai fini della detassazione dei premi di risultato non occorre fare un nuovo deposito. Attenzione; i contratti che possono beneficiare dello sgravio sono solo quelli sottoscritti e depositati tra il 1° novembre 2017 e 31 agosto 2018.

La domanda. L'accesso allo sgravio avviene a domanda che i datori di lavoro interessati, anche tramite gli intermediari autorizzati, possono inviare telematicamente all'Inps fino al prossimo 15 settembre. La domanda va presentata con il modulo d'istanza online «Conciliazione Vita-Lavoro», all'interno dell'applicazione «DiResCo», sul sito internet dell'Inps. I dati da inserire in domanda sono:

1. dati aziendali;
2. data sottoscrizione del contratto collettivo aziendale;
3. data deposito telematico del contratto, come ri-

sultante da ricevuta emessa dal sistema Cliclavoro.gov.it (codice numerico);

4. codice di deposito del contratto (presente nella stessa ricevuta di deposito telematico);

5. descrizione delle misure di conciliazione vita-lavoro contenute nel contratto aziendale;

6. dichiarazione di conformità del contratto aziendale ai requisiti prescritti dal dm del 12 settembre 2017.

Per «codice deposito contratto» s'intende il codice identificativo numerico formato da 17 cifre e ricevuto al momento del deposito telematico del contratto aziendale presso l'ispettorato territoriale. Nel modulo di domanda è presente anche una sezione «Note» in cui il richiedente può scrivere osservazioni o informazioni utili ai fini dell'istruttoria di ammissione.

Ammissione allo sgravio (dal 16 ottobre). L'ammissione allo sgravio avverrà a decorrere dal trentesimo giorno successivo al termine per la presentazione delle istanze. Entro tale termine, a seguito dell'invio dell'istanza, l'Inps controlla il deposito del contratto aziendale, sulla base dei dati indicati nella domanda; e procede al calcolo della misura del beneficio. A partire dal 16 ottobre, l'Inps informerà i datori di lavoro (esclusivamente in modalità telematica mediante comunicazione all'interno dello stesso modulo di domanda) dell'esito della domanda e dell'importo di sgravio eventualmente riconosciuto.

Fruizione sull'UniEmens (a novembre e dicembre). Ai datori di lavoro ammessi allo sgravio è attribuito a partire dal mese di novembre 2018 il codice autorizzazione «6J», che ha il significato di «datore di lavoro ammesso allo sgravio conciliazione vita-lavoro ai sensi del D.I. del 12 settembre 2017». I datori di lavoro, per esporre nel flusso UniEmens le quote di sgravio spettanti, valorizzeranno all'interno di



<CausaleACredito> di <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale> il codice causale di nuova istituzione «L901», avente il significato di «conguaglio sgravio per conciliazione vita-lavoro ai sensi del D.I. del 12 settembre 2017»; nell'elemento <ImportoACredito>, indicheranno il relativo importo. Per le domande presentate nel 2018 il conguaglio dello sgravio dev'essere effettuato sulle denunce dei mesi di competenza novembre e dicembre 2018, su una o due mensilità. Nell'ipotesi in cui il saldo della denuncia risulti a credito dell'azienda, il relativo importo può essere posto in compensazione con modello F24.

Datori di lavoro agricoli (senza UniEmens). Alle aziende agricole senza posizione UniEmens ovvero che trasmettono i flussi contributivi esclusivamente a mezzo delle dichiarazioni periodiche Dmag/Unico, ammesse allo sgravio, è attribuito lo stesso codice di autorizzazione «6J». Ai fini della

determinazione e dell'effettivo utilizzo dello sgravio, l'importo autorizzato sarà, in sede delle operazioni di calcolo a cura dell'Inps (cosiddetta tariffazione) portato automaticamente in detrazione dell'obbligazione contributiva dovuta alla prima scadenza utile; di tale operazione di compensazione sarà data informativa nel consueto modello di dettaglio del calcolo.

«Dpa» per la verifica delle condizioni. La fruizione dello sgravio è subordinata al rispetto delle condizioni fissate all'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, che impone ai datori di lavoro il possesso dei requisiti di regolarità contributiva attestata tramite il Durc, fermi restando gli altri obblighi di legge e 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. A tal fine, il datore di lavoro può avvalersi del nuovo sistema di «Dichiarazione preventiva di agevolazione (Dpa)», che prevede la possibilità per l'azienda di dichiarare, a partire dal mese in cui ne ha diritto e per tutto il periodo di permanenza del diritto, la volontà di usufruire delle agevolazioni. Resta fermo che, in assenza della preventiva dichiarazione a cura dell'azienda interessata o del proprio intermediario, qualora a seguito dell'elaborazione del flusso UniEmens sia evidenziata la presenza di agevolazioni, il sistema Dpa attiverà l'interrogazione della procedura Durc On Line ai fini della verifica del requisito della regolarità contributiva.

Sanzioni. In caso d'indebita fruizione dello sgravio, il datore di lavoro è tenuto a versare i contributi dovuti (cioè «sgravati») più relative sanzioni, e fatta salva l'eventuale responsabilità penale ove il fatto costituisca reato.

© Riproduzione riservata

Le misure minime del contratto aziendale

A) Area di intervento genitorialità

- estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità
- estensione congedo parentale in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità
- previsioni 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