

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

Lo scorso 12 settembre, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministro dell'Economia e delle Finanze hanno firmato un [decreto](#) che riconosce **sgravi contributivi ai datori di lavoro del settore privato che abbiano previsto in contratti collettivi aziendali, istituti di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori** (termine che già dall'articolo 25 del decreto legislativo n. 80/2015 del Jobs Act ha sostituito il più vetusto ed inefficace "vita-lavoro").

Al provvedimento di carattere sperimentale, definito in attuazione del decreto legislativo n. 80/2015, sono destinate risorse pari a 55.200.000,00 euro per l'anno 2017 e 54.600.000,00 euro per l'anno 2018, rese disponibili dal Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello, di cui all'articolo 1, comma 68, ultimo periodo, della legge n. 247/2007.

Il presupposto della contrattazione collettiva

È la contrattazione collettiva uno dei presupposti per l'ammissione al nuovo sgravio contributivo. Per accedere al beneficio, i datori di lavoro del settore privato devono, infatti, aver introdotto misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori attraverso contratti collettivi aziendali, anche in recepimento di contratti collettivi territoriali, sottoscritti e depositati in via telematica presso gli uffici territorialmente competenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro, a decorrere dal 1° gennaio 2017 e non oltre il 31 agosto 2018. Pertanto, almeno stando ad una interpretazione letterale della disposizione, qualora si volesse garantire l'accesso allo sgravio contributivo anche alle imprese di più piccole dimensioni, prive di RSU (o RSA), potrebbe non essere sufficiente predisporre, tramite contratto collettivo territoriale, un meccanismo di validazione degli interventi di *work-life balance* introdotti unilateralmente (una simile soluzione era stata adottata con riferimento alla detassazione del premio di risultato, da Confindustria e Cgil, Cisl

e Uil nell'Accordo interconfederale del 14 luglio 2016) e potrebbe rendersi necessaria anche per le aziende senza rappresentanza sindacale la conclusione di un accordo con le organizzazioni di categoria di Cgil, Cisl e Uil. Questo perché, diversamente dal decreto interministeriale del 25 marzo 2016 sulla detassazione del salario di produttività, che condizionava la concessione dello sgravio fiscale alla sottoscrizione di contratti collettivi aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81/2015, **il presente provvedimento sembra individuare nel contratto collettivo aziendale, che può recepire ma non sostituire il contratto territoriale, l'unico strumento di natura negoziale in grado di garantire ai datori di lavoro privati l'ammissione al beneficio contributivo.**

Qualora fosse confermata questa interpretazione, che comporterà difficoltà tecniche e culturali per le imprese non sindacalizzate, le quali probabilmente decideranno di rinunciare al beneficio contributivo pur di non inaugurare una contrattazione sindacale a livello aziendale, è difficile non concordare con la soluzione adottata dagli estensori del decreto. Si ricorda, infatti, che l'obbligo di contrattazione fu in origine (2010) aggiunto alla detassazione del premio di produttività con l'esplicito intento di diffondere questa prassi, oltre che con l'ovvio obiettivo di accrescere la produttività delle imprese italiane. Tale intento è stato negli anni svuotato da forme di contrattazione fittizia, sulla carta e non in azienda, funzionale semplicemente al conseguimento del vantaggio fiscale. Il legislatore, evidentemente, vuole evitare la stessa deriva di quanto disposto in questo ultimo decreto e per questo ha esplicitamente comunicato di non accontentarsi di una adesione diretta ai contratti territoriali, ma di esigere almeno qualche riga di recepimento aziendale di quegli stessi accordi territoriali. Una richiesta il cui esito reale sarà da monitorare con interesse.

La questione della sovrapposizione di diverse discipline fiscali e contributive

Oltre a precisare che le misure di conciliazione introdotte dai contratti collettivi aziendali, devono essere innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento e dalla normativa in vigore, il decreto interministeriale del 12 settembre 2017 offre un elenco dettagliato degli interventi necessari per l'accesso alla decontribuzione. Accanto alle misure afferenti all'area della genitorialità (l'estensione temporale dei congedi parentali e di paternità, la definizione di percorsi

formativi per il rientro dal congedo di maternità, e la previsione di nidi d'infanzia, spazi ludico-ricreativi e buoni per l'acquisto di servizi di *baby sitting*), vengono incluse forme e modalità di flessibilità organizzativa (il lavoro agile, la flessibilità oraria in entrata e in uscita, il part-time, la banca delle ore e la cessione solidale dei permessi), nonché interventi definiti di "welfare aziendale" (convenzioni per l'erogazione di servizi *time saving*, tese ad aiutare il lavoratore nel disbrigo delle faccende domestiche, convenzioni con strutture per servizi di cura e buoni per l'acquisto di tali servizi).

Pur lasciando da parte la questione terminologica, che da sola indurrebbe a supporre una possibile corrispondenza tra le prestazioni c.d. di welfare aziendale escluse dal reddito di lavoro dipendente ai sensi del TUIR e una delle aree di intervento elencate nel recente decreto (per approfondimenti sulla delicata questione definitoria, si rimanda a: E. Massagli, S. Spattini, "[Welfare aziendale: dizionario breve a cura di ADAPT e AIWA - 1- Welfare aziendale](#)", in *Bollettino ADAPT*, 18 settembre 2017), **il problema di una sovrapposizione di diverse agevolazioni contributive e fiscali su un medesimo istituto, emerge ancor più chiaramente dalla lettura dei singoli interventi cui è condizionata l'ammissione al beneficio.** Da un lato, infatti, servizi di *baby sitting*, asili nido, ludoteche e prestazioni e somme erogate per l'accesso a cure e assistenza sono già pienamente deducibili dal reddito di imprese ai sensi degli articoli 51 e 100 del TUIR, anche se offerti in sostituzione di tutto o parte del premio di risultato. Dall'altro, modalità flessibili di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato, come quella del lavoro agile, se connesse a sistemi di retribuzione variabile, consentono già ai datori di lavoro privati di accedere a una tassazione agevolata.

Apparentemente, quindi, l'approvazione del decreto interministeriale sulle misure di conciliazione porrebbe il datore di lavoro nella particolare condizione di poter applicare a un singolo istituto o servizio concordato in azienda, diverse agevolazioni contributive o fiscali tra quelle offerte dal Governo. A ben vedere, infatti, diversamente dal TUIR e dal decreto interministeriale sulla detassazione del salario di produttività, **il beneficio introdotto col provvedimento dello scorso 12 settembre sembrerebbe applicarsi, non alla somma corrispondente al singolo intervento di *work-life balance*** (peraltro difficile da quantificare nel caso dell'introduzione di istituti come il lavoro agile o la banca ore), **bensì all'intera retribuzione imponibile ai fini previdenziali, dichiarata dal datore di lavoro nel corso dell'anno civile precedente la domanda di accesso allo sgravio contributivo, presentata all'Inps. Non risulterebbe,**

pertanto, esclusa la possibilità che lo sgravio contributivo in oggetto si sommi alle altre opportunità di detassazione e decontribuzione previste.

Per esemplificare, pare quindi possibile attuare ex novo (quindi soddisfacendo il requisito di “miglioratività”) un piano di welfare contrattato orientato alla conciliazione tra vita professionale e vita privata comprensivo di asilo nido aziendale, buono per la retribuzione della babysitter e convenzioni con strutture di cura. Gli importi corrispondenti a queste prestazioni, in forza delle disposizioni che regolano il welfare aziendale, sono totalmente detassati e decontribuiti, non essendo reddito da lavoro. Non solo, in coerenza con l’articolo 100 del TUIR, quanto speso per questo piano è interamente deducibile per l’impresa. Da ultimo, in forza del decreto del 12 settembre, il datore di lavoro godrebbe anche della decontribuzione parziale sulla retribuzione ordinaria dei propri dipendenti interessati dal piano, entro la misura del 5 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dichiarata dal datore di lavoro nel corso dell’anno civile precedente la domanda. Senza dimenticare che non è vietato, come chiarito dal Ministero del lavoro in diverse circolari degli scorsi anni, il cumulo tra decontribuzione per misure di conciliazione e detassazione del salario di produttività, quando regolato da contratti coerenti con il disposto del decreto interministeriale 25 marzo 2016. Una tripla agevolazione, quindi. **Si noti, però, che, a differenza di quanto avviene per la detassazione, l’incentivo contributivo è subordinato alla condizione che le misure di conciliazione riguardino un numero di lavoratori pari almeno al 70 per cento della media dei dipendenti occupati dal datore di lavoro nell’anno civile precedente la domanda.** Tale criterio numerico è infatti introdotto dal decreto interministeriale per selezionare i datori di lavoro ammessi alla parziale decontribuzione, che se vorranno sommare la suddetta agevolazione a quelle già concesse dal TUIR, non potranno più accontentarsi di rispettare il requisito qualitativo, più generico, della “categoria omogenea”. Anche questo è un limite coerente con la normativa sul welfare aziendale, da sempre regolante soluzioni per tutti i dipendenti o per categorie omogenee.

Infine, data la natura sperimentale del provvedimento, **il decreto del 12 settembre precisa che lo sgravio contributivo è riconosciuto una sola volta per ciascun datore di lavoro nell’arco del biennio 2017-2018.**

Ilaria Armaroli

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @ilaria_armaroli

Emmanuele Massagli

Presidente ADAPT

 @EMassagli

Scarica il **PDF** 