

Con comunicato stampa del 14 settembre 2017 il Ministro del lavoro Giuliano Poletti ha annunciato di aver firmato, congiuntamente al Ministro dell'Economia e delle Finanze Pier Carlo Padoan, il decreto che riconosce sgravi contributivi ai datori di lavoro privati che prevedono, nei contratti collettivi aziendali, istituti di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori.

Il provvedimento attua la misura sperimentale prevista dal decreto legislativo n. 80/2015, emanato in attuazione della Legge Delega sul Lavoro (L. 183/2014, Jobs Act).

La sperimentazione introdotta ha durata triennale e mette a disposizione delle aziende complessivamente circa **110 milioni di euro per il biennio**: 55.200.000 euro per l'anno 2017 e 54.600.000 euro per il 2018. Il beneficio degli sgravi contributivi potrà essere riconosciuto ai contratti collettivi aziendali sottoscritti e **depositati dal 1° gennaio 2017 al 31 agosto 2018**.

Il decreto definisce inoltre **tre aree di intervento** che sono: la **genitorialità** (estensione del congedo di paternità e parentale, asili nido e spazi ricreativi aziendali, percorsi formativi per favorire il rientro dal congedo di maternità, buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting, ecc), la **flessibilità organizzativa** (smart working, flessibilità oraria, part-time, banca ore) e il **welfare aziendale** (buoni per l'acquisto di servizi di cura).

Le iniziative di conciliazione vita-lavoro dovranno prevedere l'attivazione di almeno 2 delle misure sopra elencate (di cui almeno una nelle aree genitorialità o flessibilità organizzativa). Lo sgravio contributivo potrà arrivare sino **al 5% dell'imponibile previdenziale** previsto per tutta la forza lavoro aziendale.

Questo, sinteticamente, è quanto previsto nel decreto che alleghiamo integralmente alla presente.

Parlare di conciliazione e bilanciamento vita-lavoro significa affrontare un tema sempre complesso, che richiede tanto strategie di intervento in grado di incidere contemporaneamente su più livelli, quanto il superamento del pregiudizio che considera la conciliazione come un vincolo per le imprese ed una questione soltanto al *femminile*. Il decreto, invece, **può essere l'occasione da utilizzare anche nelle nostre aziende per permeare di ottica di genere tutta la contrattazione, sia nazionale che aziendale**. Possiamo agire per creare un modello di welfare che, partendo dalle differenze, le superi nel rispetto del principio delle pari opportunità, e crei un vantaggio sia per i singoli, in termini di qualità di vita, che per l'intera società.

Esecutivo Nazionale Donne Fisac CGIL

[Decreto Misure di Conciliazione](#)