



Contributi per la conciliazione fra lavoro e famiglia

a cura di Laura Bertozzi – Dottore commercialista in Massa Carrara

È stato pubblicato sulla G.U. n.101 del 3 maggio 2011, il DPCM n.277 del 23 dicembre 2010, che contiene il regolamento con i criteri e modalità per la concessione dei contributi in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità di orario (ex art.9 della L. n.53/00). Tali accordi dovranno prevedere:

- forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro;
- programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
- progetti che consentano la sostituzione del titolare d'impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

Tabella riassuntiva

Beneficiari	Oggetto	Termini di presentazione delle domande	Agevolazione
Datori di lavoro privati, asl, aziende ospedaliere; lavoratori autonomi, liberi professionisti e titolari di impresa	Progetti per la conciliazione fra lavoro e famiglia incentrati sulla maggiore flessibilità dei tempi di lavoro	Entro 13 luglio fino alle ore 14:00 Entro il 28 ottobre 2011 fino alle ore 14:00	Contributo a copertura parziale o totale del progetto fino a un massimo di € 500.000,00

Conciliare significa cercare di mediare fra opposte esigenze e se ne avverte la necessità laddove non sia opportuno sceglierne una sola, ma entrambe siano meritevoli di essere tutelate o perseguite.

È il caso del lavoro e della famiglia, che non devono essere considerati un “aut aut kierkegaardiano” ma possono giustamente far parte entrambi della vita della donna, se il lavoro non diventa un ostacolo a occuparsi dei propri figli. Purtroppo fino al recente passato è stato spesso impossibile portare avanti di pari passo la sfera personale e quella professionale e questo ha inciso non poco sul tasso di occupabilità femminile, tanto da essere rilevato come problema alla crescita socio-economica comunitaria proprio dal Consiglio Europeo di Lisbona del marzo 2000.

Pertanto per consentire a tutti di poter accedere al mercato del lavoro senza per questo sacrificare la famiglia sono state liberate risorse da parte della UE in favore degli Stati Membri per la promozione di politiche sulle pari opportunità e sono stati emanati programmi a gestione diretta, fra i quali il più importante in tal senso è Progress.

Il percorso da seguire, ed in parte realizzato, per poter consentire concretamente la parità di accesso al lavoro per le donne con figli passa sostanzialmente attraverso due steps:

- **cambiamento culturale** promuovendo un maggior coinvolgimento dei padri nella gestione familiare, attraverso un complesso meccanismo di incentivazione dell'uso dei congedi parentali per la cura dei figli e un adeguamento dei tempi di funzionamento delle città;
- **politiche aziendali** da realizzarsi tramite concertazione fra i datori di lavoro e le parti sociali per consentire di mantenere gli stessi standard di produttività (sia in termini quantitativi e qualitativi) e consentire ai genitori di poter svolgere serenamente il loro ruolo all'interno della famiglia.

Quanto al primo aspetto, la L. n.125/91 ha fatto emergere la pari responsabilità dei genitori rispetto ai figli, attraverso la realizzazione di un'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne in ambito lavorativo, anche mediante l'adozione di misure, denominate "azioni positive", dirette a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, in concreto con *"l'introduzione di sistemi che prendono in considerazione esigenze della famiglia quali congedi parentali, soluzioni per la cura di bambini e anziani, sviluppo di un contesto e di un'organizzazione del lavoro per agevolare la conciliazione tra la vita lavorativa e quella familiare"*.

Le azioni da intraprendere sono di due tipi:

- una riguarda la flessibilità nel lavoro, vale a dire part-time nelle sue diverse articolazioni, *job-sharing*, banche del tempo, flessibilità in entrata e uscita, diritto al part-time al rientro dalla maternità/paternità;
- l'altra è relativa agli strumenti di supporto per aumentare la disponibilità del tempo senza creare problemi nella gestione dei figli e quindi congedi parentali, congedi di paternità, nidi aziendali, colonie estive, doposcuola attrezzati, buoni per baby *sitter*.

La L. n.53/00 si fa carico di attuare in concreto tutte le misure di politiche aziendali e di miglior funzionamento dei tempi delle città, erogando contributi per progetti che vadano nella direzione della conciliazione fra tempi di lavoro e familiari, indispensabile per consentire un aumento dell'occupabilità femminile, sia dipendente che indipendente.

Progetti ammissibili

È stato pubblicato [il decreto 18 maggio 2011](#) che disciplina, per l'anno 2011, la presentazione, la valutazione e la successiva gestione delle domande di finanziamento relative a progetti finalizzati alla realizzazione di azioni positive per la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura della famiglia, presentati ai sensi dell'art.9 della legge 8 marzo 2000, n.53, in attuazione del [DPCM del 23 dicembre 2010, n.277](#).

Vale la pena suddividere i progetti rispetto al fatto che siano realizzati dai datori di lavoro o da lavoratori indipendenti (titolari di impresa, lavoratori autonomi, liberi professionisti), perché pur essendo comune l'esigenza di conciliare lavoro e famiglia, di fatto gli strumenti per raggiungere questo obiettivo sono diversi, così come gli importi massimi finanziabili.

A) Datori di lavoro

I progetti dei datori di lavoro, della durata massima di due anni, devono essere realizzati necessariamente sulla base di un accordo contrattuale con le rappresentanze sindacali oppure, nel caso di imprese con meno di 15 dipendenti, con il lavoratore interessato.

Sono finanziabili i progetti **fino a 500.000,00** euro e devono prevedere almeno una delle seguenti tipologie di azioni positive:

- a) progetti articolati per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di particolari forme di **flessibilità degli orari** e dell'organizzazione del lavoro, quali, a titolo esemplificativo, *part time* reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, orario flessibile in entrata o in uscita, su turni e su sedi diverse, orario concentrato,

con specifico interesse per i progetti che prevedano di applicare, in aggiunta alle misure di flessibilità, sistemi innovativi per la valutazione della prestazione e dei risultati, in base a quanto previsto dall'art.7, co.2. L'elenco delle predette azioni di flessibilità non è, comunque, tassativo;

- b) programmi e azioni, comprese le **attività di formazione e aggiornamento**, volti a favorire il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori **dopo un periodo di assenza dal lavoro** non inferiore a sessanta giorni a titolo di congedo di maternità e paternità o parentale, o per altri motivi legati a esigenze di conciliazione tra vita professionale e vita familiare. Nel caso di congedo parentale o per altri motivi legati alla conciliazione tra vita professionale e vita familiare, il periodo di assenza non inferiore a sessanta giorni deve riferirsi a un periodo continuativo;
- c) progetti che, anche attraverso l'attivazione di reti tra enti territoriali, aziende e parti sociali, promuovano interventi e servizi innovativi in risposta alle esigenze di conciliazione tra vita professionale e vita familiare delle lavoratrici e dei lavoratori.

B)) Lavoratori indipendenti

Per quanto concerne, invece, i lavoratori indipendenti, i progetti presentati, per la sostituzione del lavoratore autonomo assente per periodo di astensione obbligatoria e per congedo parentale, non possono durare più di 12 mesi, frazionabili nell'arco di un biennio e possono essere finanziati per un importo inferiore **ai 35.000,00 euro**.

Il compenso da corrispondere al sostituto o al collaboratore non può superare il reddito imponibile relativo all'attività svolta dall'interessato nell'anno precedente ovvero, ove più favorevole, la media dei redditi imponibili dichiarati nei due anni antecedenti la domanda di agevolazione; tanto nel caso di sostituzione, quanto nel caso di collaborazione, il compenso non può, comunque, essere inferiore al minimo retributivo previsto dal CCNL per il lavoratore subordinato che svolge funzioni comparabili, con specifico riferimento, per i professionisti ed eventuali categorie residuali, al CCNL per i dipendenti degli studi e delle attività professionali.

I familiari partecipanti, i soci partecipanti all'impresa e gli eventuali associati in partecipazione non possono, in nessun caso, rivestire il ruolo di sostituti o di collaboratori.

Soggetti beneficiari

I beneficiari finali sono le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, inclusi i dirigenti, i soci lavoratori di cooperative, i lavoratori con contratto di somministrazione e con contratto a progetto e i lavoratori indipendenti con figli minori ovvero con a carico persone disabili o non autosufficienti, ovvero persone affette da documentata grave infermità.

Le domande possono essere presentate dai datori di lavoro privati, siano essi enti commerciali o non commerciali, nonché i consorzi, i gruppi d'impres e le associazioni di impres, ivi comprese quelle temporanee, costituite o costituende, anche ove prevedano la partecipazione di enti locali cofinanziatori. Possono altresì presentare domanda le aziende sanitarie locali, le aziende ospedaliere e le aziende ospedaliere universitarie, ma non gli altri enti pubblici. Per quanto riguarda i lavoratori indipendenti, possono presentare domanda i lavoratori autonomi, i liberi professionisti ed i titolari di impresa anche esercitata in forma societaria, ma in questo caso solo se:

1. partecipino personalmente al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza e risultino iscritti, da almeno 6 mesi, ad un'assicurazione obbligatoria;
2. sussista l'autorizzazione da parte degli altri soci alla sostituzione o alla collaborazione.

È importante sottolineare **che sia per i datori che per gli indipendenti il DURC che attesti irregolarità contributive è causa di inammissibilità della domanda**.

Valutazione delle domande

Ovviamente i progetti sono valutati diversamente a seconda che siano presentati in riferimento all'art.9 co.1 L. n.53/00 (datori di lavoro), piuttosto che ai sensi del co.3 (titolari di impresa, lavoratori autonomi e liberi professionisti).

TITOLARI DI IMPRESA	LAVORATORI AUTONOMI E LIBERI PROFESSIONISTI
CRITERI DI VALUTAZIONE	
<ul style="list-style-type: none">a) innovatività dell'azione: fino a 18 punti;b) concretezza dell'azione: fino a 18 punti;c) efficacia dell'azione: fino a 18 punti;d) economicità dell'azione: fino a 18 punti;e) sostenibilità dell'azione: fino a 18 punti;f) requisiti di priorità o preferenza: fino a 10 punti.	<ul style="list-style-type: none">a) concretezza dell'azione: fino a 30 punti;b) efficacia dell'azione: fino a 30 punti;c) economicità dell'azione: fino a 30 punti;d) requisiti di priorità o preferenza: 10 punti.

Inoltre, per quanto concerne i progetti dei datori di lavoro (già citato co.1 art.9 L. n.53/00), saranno preferiti i progetti con le seguenti caratteristiche:

- a) rivolti in misura prevalente a destinatari che abbiano figli con disabilità ovvero figli minori fino a dodici anni di età, o fino a quindici anni in caso di affidamento o di adozione;
- b) il proponente sia un'impresa che realizza un fatturato annuo o un totale di bilancio annuo non superiori a 10 milioni di euro e che si avvale dell'apporto complessivo di non più di 50 persone, ivi compreso il titolare che partecipi personalmente al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza.

In merito invece ai lavoratori indipendenti (già citato co.1 art.9 L. n.53/00) sono soddisfatti, in via prioritaria per ciascuna scadenza, coloro la cui media del reddito imponibile, dichiarato negli ultimi due anni antecedenti alla domanda, non sia superiore a euro 70.000,00, sempre che, laddove titolari di impresa individuale o collettiva, la stessa si avvalga dell'apporto lavorativo complessivo di non più di dieci soggetti, ivi compresi il titolare o i soci che partecipino personalmente al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza.

Tipologia ed entità dell'agevolazione ed erogazione del contributo

Sono stati 15 milioni di euro a valere su questa misura per l'esercizio 2011 di questi, il 90% è destinati a finanziare progetti realizzati dai datori di lavoro per i proprio dipendenti ed il 10% per i titolari di impresa, lavoratori autonomi e liberi professionisti.

I progetti possono essere finanziati in tutto o in parte e, solo nel caso in cui venga richiesto un acconto (al massimo del 40% del contributo stanziato) è necessario presentare idonea fideiussione bancaria o assicurativa.

I tempi per l'approvazione e l'ammissione al rimborso dei progetti è di 180 giorni dalla data di scadenza della presentazione delle domande.

Presentazione delle domande e scadenze

Le domande vanno presentate, comprensive della documentazione richiesta, entro il 13 luglio fino alle ore 14:00 o entro il 28 ottobre 2011 fino alle ore 14:00 in via telematica

utilizzando la piattaforma informatica presente sul sito www.conciliazione.politichefamiglia.it.

Dopo aver effettuato l'invio telematico, il proponente dovrà stampare la domanda di partecipazione e il piano finanziario, dovrà sottoscriverli entrambi e dovrà trasmetterli entro i termini sopraccitati, tramite raccomandata con avviso di ricevimento, al seguente indirizzo:



**Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le politiche della famiglia**

Via della Mercede, 9
00187 - Roma

indicando sulla busta di ciascun progetto:

- nome del soggetto proponente
- indirizzo del soggetto proponente (via, CAP, città, provincia)
- tipologia (art.9, co.1 - lettera A/B/C – oppure art.9, co.3)
- scadenza di presentazione (13 luglio 2011 o 28 ottobre 2011).