



# Presidenza del Consiglio dei Ministri

## DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA

### Allegato 3

#### Avviso “#RiParto”

#### Percorsi di welfare aziendale per agevolare il rientro al lavoro delle madri, favorire la natalità e il work-life balance

##### Scheda recante categorie di azioni di welfare aziendale

Sulla base di quanto stabilito dall'art. 8, comma 1, dell'Avviso, si riportano di seguito le categorie di azioni cui possono riferirsi le proposte progettuali elaborate dai soggetti proponenti. Ai soggetti proponenti è, in ogni caso, lasciata la facoltà di elaborare idee progettuali che siano coerenti con le azioni indicate ovvero le sviluppino.

Le proposte progettuali potranno riguardare una o più azioni coerenti tra loro anche in considerazione delle dimensioni aziendali e del contesto lavorativo di riferimento.

##### a) Flessibilità oraria e organizzativa:

- Banca del tempo – istituzione di banche del tempo in favore delle lavoratrici che si trovino in particolari condizioni di salute, personali, familiari e che abbiano esaurito la propria dotazione di ferie e permessi. La banca del tempo deve essere alimentata con dotazioni aggiuntive retribuite di ferie e permessi da parte del datore di lavoro;
- Azioni volte ad agevolare il lavoro da remoto (Telelavoro o Smart working) da parte delle lavoratrici a seguito del parto/adozione di un figlio – adozione di regolamentazioni e specifiche azioni formative e di tutoraggio a livello aziendale per la gestione dello smart working con focus sulle esigenze delle lavoratrici madri (orari flessibili, configurazione personalizzata degli orari di lavoro, diritto alla disconnessione, tutoraggio e formazione sull'utilizzo della strumentazione hardware e software da remoto, ecc.);
- Part Time – nel caso in cui la lavoratrice intenda usufruire, su base volontaria, di prestazione di lavoro ad orario ridotto a seguito della nascita /adozione di un figlio, i datori di lavoro - per un periodo massimo di 24 mesi – provvedono al versamento dell'intera quota di contributi o, in alternativa, procedono a nuove assunzioni per la copertura delle ore non lavorate dalla lavoratrice che usufruisce dell'orario ridotto;
- Assunzioni a termine - ai sensi dell'art. 12, comma 2, lett. a), dell'Avviso sarà attribuito un punteggio aggiuntivo ai progetti in grado di utilizzare il contratto di assunzione a termine in sostituzione delle lavoratrici in maternità;

- Permessi e congedi - introduzione di permessi o congedi aggiuntivi retribuiti o a condizioni migliorative rispetto alle previsioni di legge (es. in termini di quantità e/o di trattamento economico) alle lavoratrici all'arrivo di un nuovo figlio (es. previsione di permessi e/o di trattamenti economici aggiuntivi a quelli previsti dalla normativa vigente per il congedo di maternità, congedo parentale, permessi retribuiti aggiuntivi per l'allattamento).

**b) Promozione e sostegno della natalità e della maternità, nonché reinserimento delle lavoratrici dopo un periodo di assenza dal lavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione**

- Incentivi alla natalità – previsione di contributi economici aggiuntivi (es. aumento della retribuzione, mensilità aggiuntive) da parte del datore di lavoro a favore delle lavoratrici per incentivare e sostenere la natalità e la maternità in ambito aziendale;
- Iniziative di formazione e aggiornamento rivolte alle lavoratrici per l'accompagnamento al rientro al lavoro dopo la maternità e/o il congedo parentale - al fine di garantire continuità nei rapporti con l'azienda e favorire lo sviluppo professionale e la ripresa delle attività lavorativa delle lavoratrici dopo il parto/adozione (es. aggiornamento professionale, formazione, percorsi di coaching o counseling);

**c) Interventi e servizi**

- Servizi di supporto alla famiglia – in tale ambito è prevista:
  - la creazione di asili nido e/o scuole dell'infanzia aziendali o l'ampliamento dei posti già disponibili dedicando parte degli stessi anche ad altre aziende presenti sul territorio e prive di tale servizio;
  - il sostegno alla fruizione di servizi educativi per l'infanzia anche attraverso la stipula di convenzioni con strutture per la prima infanzia presenti sul territorio con disponibilità di posti;
  - l'attribuzione di contributi economici o il rimborso delle spese sostenute per l'acquisto di servizi di baby sitting, per la frequenza di asili nido e/o scuole per l'infanzia, per i centri estivi o ricreativi o per i servizi di doposcuola per i figli delle destinatarie;
  - l'attribuzione di contributi economici o il rimborso delle spese sostenute per l'acquisto di prodotti per l'infanzia;
- Tutela della salute - introduzione di forme aggiuntive di assistenza sanitaria per le lavoratrici madri a carico del datore di lavoro e/o di specifiche iniziative per la tutela della salute delle lavoratrici madri e dei loro figli (es. promozione di specifici programmi di prevenzione a carico del datore di lavoro all'interno del contesto lavorativo dal carattere periodico, attivazione di un ambulatorio medico per i dipendenti o di un ambulatorio medico-pediatrico per i figli dei dipendenti, convenzioni con studi dentistici, attraverso sistemi di rimborso delle spese sostenute). In tale ambito è compresa l'introduzione di forme di sostegno economico per la copertura totale o parziale delle spese sanitarie delle lavoratrici madri e dei figli;
- Sostegno psicologico e fisico - iniziative di formazione/informazione sulla salute delle lavoratrici e delle loro famiglie, anche mediante l'organizzazione di seminari, workshop e iniziative di sensibilizzazione; sviluppo di programmi di promozione della salute e del benessere attraverso specifici percorsi formativi (es. corretta alimentazione, movimento, etc.); creazione di sportelli di sostegno psicologico.
- Time saving – introduzione di strumenti volti ad agevolare, anche tramite il ricorso a soggetti esterni, le lavoratrici nella gestione delle incombenze quotidiane (es. servizi di maggiordomo aziendale, lavanderia e stireria aziendali, consegna farmaci, spesa, pacchi in azienda etc.);

- Flexible benefit e ulteriori misure di sostegno alle lavoratrici – il datore di lavoro in tale ambito può prevedere:
  - l'erogazione alle lavoratrici madri di beni, servizi e prestazioni in aggiunta alla normale retribuzione al fine di incrementarne il potere di acquisto e di migliorarne la qualità della vita (es. frequenza di corsi di lingua o di altri corsi di formazione, l'acquisto di polizze sanitarie, credito welfare, etc..). Il credito welfare dovrebbe essere dedicato e differenziato in base alle specifiche esigenze del soggetto che ne usufruisce;
  - l'erogazione di ulteriori agevolazioni di cui possono usufruire le lavoratrici madri quali:
    - ticket restaurant aggiuntivi;
    - supermercato aziendale;
    - spese di trasporto (es. buoni benzina o rimborso totale abbonamento mezzi pubblici);
    - convenzioni per l'acquisto di beni di consumo;
    - buoni acquisto, anche per generi alimentari;
    - prestito agevolato, micro credito e garanzie per i mutui.
  
- Attività organizzative, informative e di comunicazione.  
 In tale ambito si può prevedere:
  - realizzazione di piani di welfare aziendali, anche condivisi fra più aziende nello stesso territorio/settore;
  - analisi dei bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori in qualità di destinatari dei servizi di welfare aziendale, finalizzate alla definizione dei piani di welfare aziendali;
  - attività informative e campagne di comunicazione inerenti la normativa a tutela della maternità e paternità, la fruizione dei congedi parentali, gli incentivi e agevolazioni disponibili, le misure di conciliazione previste dalla normativa vigente e dai contratti collettivi.
  
- Azioni volte alla creazione e mantenimento di reti territoriali – iniziative finalizzate alla creazione e mantenimento di reti territoriali fra le aziende ed altri soggetti tali da garantire la continuità nel tempo, le sinergie con altre azioni e la sostenibilità delle iniziative di welfare aziendale nonché il loro radicamento nel tessuto sociale e produttivo del territorio.