



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DELLA FAMIGLIA

Allegato 3

Avviso “#Conciliamo”

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 dei lavoratori e 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;
- Lavoro da remoto (Telelavoro o Smart working) – introduzione di modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali. In tale ambito può essere previsto l'acquisto di *devices* e strumentazione tecnologica per le aziende che intendono introdurre o ampliare l'utilizzo dello smart working o del telelavoro da parte delle lavoratrici e dei lavoratori e le eventuali attività di tutoraggio. È altresì prevista la possibilità per il datore di lavoro di consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa presso spazi di co-working aziendali debitamente attrezzati, fino ad un certo numero di giorni al mese, con l'obiettivo di ridurre la mobilità territoriale;
- Part Time – nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore intendano usufruire, su base volontaria, di prestazione di lavoro ad orario ridotto a causa di situazioni personali e/o familiari meritevoli di tutela (es. lavoratori e/o lavoratrici con figli fino a 12 anni o che assistano familiari per situazioni gravi ed accertate), 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 dal lavoratore che usufruisce dell'orario ridotto;

- Assunzioni a termine - ai sensi dell'art. 11, 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 o altri lavoratori assenti per esigenze di salute o di cura dei familiari;
- 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) al fine di consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di far fronte a particolari situazioni personali e/o familiari (es. caregivers, permessi aggiuntivi rispetto alla dotazione legale per malattia dei figli o per figli con patologie collegate all'apprendimento (DSA), inserimento scolastico), nonché ad eventi chiave della vita quali la nascita di un figlio (es. previsione di permessi e/o di trattamenti economici aggiuntivi a quelli previsti dalla normativa vigente per il congedo di maternità/paternità, congedo parentale, incremento dei giorni di congedo obbligatorio riconosciuti al padre lavoratore, permessi retribuiti aggiuntivi per l'allattamento).

b) Promozione e sostegno della natalità e della maternità, nonché reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori 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 dei lavoratori e delle lavoratrici per incentivare e sostenere la natalità e la maternità in ambito aziendale;
- Specifiche iniziative formative per assenze di lungo periodo - al fine di garantire continuità nei rapporti con l'azienda e favorire lo sviluppo professionale e la ripresa delle attività lavorativa in tutti i casi di assenza prolungata dal lavoro (per un periodo almeno non inferiore a 60 gg. continuativi) possono essere previste specifiche iniziative formative a favore delle lavoratrici e dei lavoratori (es. *coaching*, *consueing*, formazione);

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;
 - l'attribuzione di contributi economici o il rimborso delle spese sostenute per l'acquisto di servizi di baby sitting e per l'attività di baby-sitting svolta da parenti di 1° grado, per l'acquisto di prodotti per l'infanzia, per la frequenza di asili nido e/o scuole per l'infanzia, scuole primarie e secondarie o per i centri estivi o ricreativi o per i servizi di doposcuola per i figli dei dipendenti;
 - l'attribuzione di contributi economici o il rimborso delle spese sostenute per le spese di istruzione dei figli (libri di testo, viaggi studio, Università, Master, Scuole di specializzazione etc.) nonché per il trasporto scolastico;

- l'attribuzione di contributi economici o il rimborso delle spese sostenute per la frequenza di centri diurni e di residenze per familiari anziani, disabili e malati gravi, infermieri a domicilio;
 - l'attribuzione di assegni annuali per figli dei dipendenti affetti da gravi patologie, famiglie monoreddito e genitori con affidamento esclusivo dei figli;
- Tutela della salute - introduzione di forme aggiuntive di assistenza sanitaria per le lavoratrici e i lavoratori a carico del datore di lavoro e/o di specifiche iniziative per la tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori e dei loro familiari (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, assistenza a familiari anziani o non autosufficienti anche 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 dei dipendenti e delle loro famiglie;
 - Caregivers – introduzione di specifiche azioni di supporto, anche di tipo economico, alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati in attività di assistenza nei confronti dei familiari (anziani e/o disabili), ivi compresa la possibilità di prevedere all'interno del contesto lavorativo la predisposizione di strumenti (es. contact center, sportello, portale web) in grado di fornire supporto e orientamento pratico per tutte le problematiche collegate al *care giving* (es. offerta di assistenza nel disbrigo delle pratiche amministrative, per la ricerca di assistenti familiari qualificati o di idonee strutture residenziali o di cura, assistenza domiciliare, supporto psicologico etc.);
 - Time saving – introduzione di strumenti volti ad agevolare, anche tramite il ricorso a soggetti esterni, le lavoratrici e i lavoratori nella gestione delle incombenze quotidiane (es. servizi di maggiordomo aziendale, meccanico aziendale, lavanderia e stireria aziendali, consegna farmaci, spesa, pacchi in azienda etc.);
 - Mobilità – introduzione a titolo gratuito di servizi di trasporto aziendale, servizi di car sharing etc... al fine di agevolare gli spostamenti casa-lavoro;
 - Flexible benefit e ulteriori misure di sostegno ai dipendenti – il datore di lavoro in tale ambito può prevedere:
 - l'erogazione alle lavoratrici e ai lavoratori beni, di 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, etc..). Il credito welfare dovrebbe essere dedicato e differenziato in base alle specifiche esigenze del soggetto che ne usufruisce;
 - lo sviluppo di un programma di promozione della salute e del benessere attraverso specifici percorsi formativi (es. corretta alimentazione, forma fisica etc.);
 - l'erogazione di ulteriori agevolazioni di cui possono usufruire le lavoratrici e i lavoratori 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.
- Piani di comunicazione – al fine di garantire la piena consapevolezza delle lavoratrici e dei lavoratori in ordine ai piani di welfare aziendali e alle misure di conciliazione previste dalla normativa vigente e dai contratti collettivi si consiglia l’attivazione di adeguati piani di comunicazione interna volti a diffondere la conoscenza degli strumenti posti in essere dal datore di lavoro nel contesto aziendale. La conoscenza delle iniziative di welfare aziendale può avvenire attraverso la predisposizione di incontri periodici a cura del management, campagne di comunicazione e informazione interne all’azienda che accompagnino il mutamento organizzativo e gestionale necessario per l’attuazione delle misure di conciliazione, aggiornamento costante o creazione di uno spazio Intranet aziendale, newsletter etc..