



REGIONE  
PUGLIA

**P** PUGLIA  
FESR·FSE  
2014/2020

# Welfare aziendale

## PROGETTO “SINERGIE DI WELFARE”

“Misure di promozione del welfare aziendale e di nuove forme di organizzazione del lavoro family friendly”

Avviso pubblico “Promozione del welfare aziendale e della flessibilità nelle PMI”, POR PUGLIA 2014-2020, Sub Azione 8.6.b



EDILScuola  
DI PUGLIA



## **Anno 2022**

Questo opuscolo è realizzato in attuazione del progetto “Sinergie di Welfare” promosso dalla EdilScuola di Puglia e finanziato dalla Regione Puglia a valere sull’Avviso “Promozione del welfare aziendale e della flessibilità nelle PMI” POR PUGLIA 2014-2020 Sub Azione 8.6.b, approvato con A.D. n.194 del 09/03/2020, pubblicato nel BURP n. 53 del 16/04/2020.

# Sommario

Cos'è il Welfare Aziendale	4
Piani di Welfare aziendale e contrattazione di secondo livello	6
V Piano Regionale delle Politiche Sociali (2022-2024)	7
Agenda di Genere – Strategia Regionale per la Parità di Genere in Puglia	9
Buone pratiche: esempi di Welfare	11
Welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro. Le misure vigenti	12
1. Piano di innovazione organizzativa family friendly nelle PMI	13
2. Fondo pubblico-privato per il sostegno alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro gestito dagli Enti bilaterali	14
3. Marchio “Puglia loves Family”	17

## Cos'è il Welfare Aziendale

Per welfare aziendale si intende il complesso delle erogazioni e prestazioni che un'azienda riconosce ai propri dipendenti con lo scopo di migliorarne la vita privata e lavorativa.



## I principali ambiti di intervento del Welfare Aziendale

Attualmente la materia è regolata solo da un punto di vista fiscale e previdenziale.

L'articolo 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi - TUIR individua un ampio catalogo di servizi erogabili a favore del dipendente.

Tali prestazioni non costituiscono reddito da lavoro dipendente e sono deducibili dal reddito di impresa, pertanto rappresentano un beneficio fiscale sia a favore dei lavoratori che delle aziende.

Rientrano, inoltre, nella categoria del welfare aziendale anche la flessibilità oraria e lo smart-working, che possono contribuire in maniera significativa a favorire la conciliazione vita-lavoro.



### Assistenza anziani e non autosufficienti

Servizi per la cura e il sostegno a familiari anziani e/o non autosufficienti, formule assicurative a vantaggio dei dipendenti a copertura dei rischi di Long-Term Care e Dread Disease.



### Servizi di mensa e di trasporto

Mensa aziendale e/o interaziendale, convenzioni mensa con locali esterni, ticket restaurant, servizio trasporto collettivo, abbonamenti per il trasporto pubblico, sistemi di car sharing o car pooling, ecc.



## Cultura, educazione e tempo libero

Servizi con finalità di ricreazione, educazione, istruzione, assistenza sociale e sanitaria o culto.

Si possono includere diverse prestazioni come il pagamento di viaggi, soggiorni termali, abbonamenti a palestre, al cinema, a teatro, a riviste, ecc.



## Servizi educativi, nidi, scuole e università

Rimborso delle spese scolastiche e formative destinate ai figli, baby-sitter, centri estivi, ludoteche, ecc.

Rientrano le prestazioni come gli asili nido e le scuole materne aziendali o interaziendali.



## Previdenza complementare

Forme pensionistiche collettive e individuali istituite con lo scopo di introdurre, al termine della vita lavorativa, alcune disponibilità da integrare alla prestazione pensionistica pubblica.



## Sanità integrativa

Assicurazioni sanitarie, versamento a fondi di assistenza sanitaria integrativa, rimborso spese mediche, voucher sanitari.



## “Fringe benefit”

Beni e servizi di natura accessoria che possono essere ceduti o prestati al dipendente, e che non devono avere necessariamente finalità sociale: buoni spesa, buoni carburante, cesti natalizi, telefono o auto aziendale, abbonamento al provider telefonico, ecc.

Tali prestazioni non possono eccedere il valore previsto dalla normativa vigente (Art. 51, comma 3 del TUIR e s.m.i.).



## Mutui e prestiti

Prestiti a tasso agevolato erogati dal datore di lavoro o contributo datoriale per la quota di interessi su mutui e prestiti contratti dal dipendente.

# Piani di Welfare aziendale e contrattazione di secondo livello

## Contrattazione di secondo livello

La Contrattazione di Secondo Livello è un accordo, stipulato tra il datore di lavoro e i sindacati, che consente di derogare al CCNL di riferimento.

Permette di gestire più flessibilmente gli orari di lavoro, derogare al limite legale sui contratti a tempo determinato, ampliare la stagionalità, detassare i premi di produzione, ecc.

Inoltre consente risparmi fiscali e previdenziali per le aziende.

## Piani welfare aziendale

Il modello di welfare aziendale si configura come l'insieme di iniziative e di servizi che le aziende attuano, sia per autonoma decisione che per accordo con le rappresentanze sindacali, per andare incontro alle esigenze dei lavoratori nei campi più vari: dall'assistenza sanitaria alle misure di conciliazione vita-lavoro, dall'accesso al credito al tempo libero, al fine di migliorare il clima aziendale e creare condizioni di benessere per l'impresa e per le lavoratrici e i lavoratori.

I piani di welfare aziendale sono, in genere, associati alla parte variabile delle retribuzioni, regolata da accordi sindacali aziendali o di categoria. In questo modo il welfare aziendale coniuga la responsabilità sociale d'impresa con i piani di incentivazione della forza lavoro. Entro certi limiti si tratta di servizi detassati per i lavoratori dipendenti, poiché rientrano tra quei beni e servizi che non concorrono a formare reddito imponibile, in quanto volti a soddisfare esigenze e interessi meritevoli di tutela, come il miglioramento delle loro condizioni di vita e dei loro familiari (art. 51, secondo comma del Testo unico delle imposte sui redditi – TUIR). Rientrano tra questi benefit servizi di “welfare familiare”, come asili nido, colonie estive e spese scolastiche, prestazioni di utilità sociale con finalità educative, ricreative, di assistenza sociale e sanitaria, nonché la previdenza complementare e le casse sanitarie.

## I vantaggi per le aziende

Le iniziative di welfare aziendale agiscono sulla motivazione al lavoro dei dipendenti e, di conseguenza, sulla loro produttività: si abbassano i livelli di assenteismo, i tempi di rientro dai congedi facoltativi e si riduce il turnover perché l'azienda favorisce la conciliazione dei tempi di cura e di lavoro. Inoltre, con la conversione dei premi di produttività in servizi di welfare, l'impresa viene alleggerita del carico fiscale grazie alla deducibilità dei costi.

## I vantaggi per i dipendenti

I servizi di welfare sono detassati per i dipendenti da un punto di vista fiscale e contributivo, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

Di conseguenza hanno un valore maggiore rispetto al corrispettivo monetario che verrebbe tassato, aumentando così il potere d'acquisto del lavoratore.

# V Piano Regionale delle Politiche Sociali (2022-2024)

Approvato con D.G.R. n. 353 del 14 marzo 2022

I temi del Welfare aziendale e della conciliazione vita-lavoro costituiscono un'importante leva di sviluppo su cui puntare per rilanciare lo sviluppo dei territori e fronteggiare i momenti di incertezza come quelli che Stato, aziende e cittadini stanno attraversando.

Con il Piano Regionale delle Politiche Sociali la Regione Puglia individua alcune questioni nodali, elementi essenziali ed imprescindibili per l'agenda del welfare pugliese.

Al fine di ricondurre al centro la persona ed i suoi bisogni, sono state individuate sette aree strategiche intorno alle quali si articolano gli obiettivi di sviluppo del welfare e di inclusione sociale:

**01** Il sistema di welfare d'accesso;

**05** La promozione dell'inclusione sociale ed il contrasto alle povertà;

**02** Le politiche familiari e la tutela dei minori;

**06** Le pari opportunità e la conciliazione vita-lavoro;

**03** Le politiche per l'integrazione delle persone con disabilità o non autosufficienti;

**07** La prevenzione e il contrasto di tutte le forme di maltrattamento e violenza su donne e minori.

**04** L'invecchiamento attivo;

Nello specifico, per quanto attiene "le pari opportunità e la conciliazione vita lavoro", nel "Piano Regionale delle Politiche Sociali" sono delineati i seguenti macro obiettivi:

**Sostenere l'Empowerment delle donne in condizione di fragilità e vulnerabilità;**

**Promuovere l'accoglienza, l'inclusione e l'empowerment delle persone LGBTI.**

**Implementare ulteriormente e sostenere il sistema di conciliazione vita lavoro;**

## Obiettivo tematico A:

### Implementare ulteriormente e sostenere il sistema di conciliazione vita lavoro

La conciliazione vita-lavoro non è una questione privata e/o familiare, ma una questione collettiva, sociale, in stretta relazione con le condizioni di lavoro, con l'organizzazione aziendale e con la disponibilità di infrastrutture sociali. Pertanto, per implementare e sostenere tale sistema, bisogna operare su tre direttrici principali: la rete infrastrutturale operativa di servizi per minori, adulti con problematicità, anziani; il supporto ai cittadini e alle cittadine attraverso l'erogazione di servizi di qualità; il sostegno alle imprese per l'introduzione di modelli organizzativi più flessibili e rispondenti ai bisogni di conciliazione vita-lavoro delle persone, uomini e donne, con l'obiettivo ultimo di sostenere il carico di cura, ancora oggi molto spesso riversato sulle donne, e favorirne la condivisione.

## Azioni previste:

- a | Potenziamento dell'offerta di asili nido pubblici e privati;
- b | Voucher alle famiglie con esigenze di conciliazione vita-lavoro, per l'acquisto di servizi per il tempo libero, servizi di sostegno extrascolastico e servizi domiciliari per l'infanzia e l'adolescenza;
- c | Erogazione di buoni servizio per sostenere la domanda delle famiglie nell'accesso ai servizi per la prima infanzia e per l'adolescenza;
- d | Erogazione di buoni servizio per sostenere la domanda di accesso, in ottica di conciliazione, a percorsi multidimensionali e integrati di presa in carico per persone anziane e con disabilità, in condizione di fragilità o di limitata autonomia;
- e | Misure per la flessibilità e la conciliazione per le donne professioniste e per le lavoratrici autonome;
- f | Diffusione di piani di welfare aziendale;
- g | Sostegno alla flessibilità oraria e organizzativa nelle PMI;
- h | Piani per la gestione condivisa dei carichi di cura;
- i | Promozione della certificazione family audit e conseguenti sistemi premianti per le Imprese Family Friendly;
- j | Women network world: una rete al femminile.





# Agenda di Genere - Strategia Regionale per la Parità di Genere in Puglia

Approvato con D.G.R. n.1466 del 15 settembre 2021

L'Agenda di Genere si presenta come un documento di programmazione strategica in grado di attraversare tutte le aree di policy, dalle politiche per l'istruzione, la formazione e il lavoro, alle politiche sociali, di conciliazione e di contrasto alla violenza di genere, alle politiche per lo sviluppo economico, alle politiche culturali e per l'innovazione, alle politiche per la transizione ecologica e per la rigenerazione urbana, per arrivare alle azioni trasversali per il contrasto agli stereotipi e l'innovazione dell'azione amministrativa.

6 aree prioritarie strategiche di intervento e 60 azioni complesse per il conseguimento degli obiettivi dichiarati che attraversano l'economia, il lavoro, l'istruzione, la ricerca, l'imprenditorialità, l'offerta di servizi per il welfare e la cura, e che di seguito sono richiamate in estrema sintesi:

## Asse 1

Qualità della vita delle donne e degli uomini;

## Asse 2

Istruzione formazione e lavoro;

## Asse 3

Competitività, sostenibilità e innovazione

## Asse 4

**Per un lavoro di qualità**

## Asse 5

Contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere;

## Asse 6

Azioni trasversali per la rimozione degli stereotipi di genere e il miglioramento dell'azione amministrativa.

Nello specifico l'**Asse 4, "Per un lavoro di qualità"** definisce, attraverso le "schede di intervento", obiettivi specifici ed azioni previste per migliorare le condizioni del lavoro delle donne:

**SCHEDA 39** - Supporto alla diffusione di Piani di Welfare aziendale nelle PMI e nelle grandi aziende

**Misure previste:** Erogazione di contributi volti a sostenere il costo per la redazione e l'implementazione di Piani di welfare aziendale basati sull'analisi dei fabbisogni connessi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

**SCHEDA 38** - Misure per la flessibilità e la conciliazione per le donne professioniste e per le lavoratrici autonome

**Misure previste:** Estensione delle misure di welfare aziendale (di cui alla scheda n. 39) e degli strumenti economici a sostegno della domanda di servizi territoriali anche alle lavoratrici autonome e alle libere professioniste. Si prevede, inoltre, la sperimentazione di una misura a tantum di sostegno per le sostituzioni.

**SCHEDA 40 E 41** - Servizi innovativi per il welfare aziendale e la partecipazione delle donne al lavoro nel settore turistico, della ristorazione, delle attività culturali e spettacolari dal vivo, della produzione agricola, della trasformazione e della valorizzazione dei prodotti agricoli

**Misure previste:** Attivazione di una misura stabile nel medio periodo (2021-2027) che apra a tutte le possibili tipologie di azioni per il welfare aziendale e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per tutte le imprese della filiera culturale e creativa e della filiera turistica, i cui lavoratori, ivi inclusi imprenditori e lavoratori autonomi, hanno specifiche caratteristiche contrattuali e modalità organizzative del lavoro: voucher per l'acquisto di servizi individuali; buoni servizio per l'accesso a servizi territoriali; piano dei tempi per la regolazione degli orari di ludoteche, centri ludici prima infanzia e altri servizi di conciliazione; maggiordomo di quartiere o maggiordomo aziendale; servizi di trasporto in sharing; agrinido, ecc.

**SCHEDA 42** - Sostegno alla flessibilità oraria e organizzativa nelle PMI

**Misure previste:** L'intervento intende supportare l'adozione nel tessuto produttivo pugliese di modelli di organizzazione del lavoro più equi, inclusivi e sostenibili per tutti, improntati alla de-standardizzazione degli orari e/o delle modalità di lavoro e all'innovazione organizzativa. L'intervento si pone in continuità con l'Avviso per sostenere il costo per la redazione e l'implementazione di Piani di Innovazione Family Friendly.

**SCHEDA 43** - Piani per la gestione condivisa dei carichi di cura

**Misure previste:** L'intervento intende ampliare la rosa di interventi già esistenti per favorire la partecipazione al lavoro delle donne, supportando l'adozione nel tessuto produttivo pugliese di progettualità volte alla destrutturazione degli stereotipi connessi al lavoro di cura e all'estensione delle tutele volte a favorire la gestione condivisa dei carichi di cura tra i generi. A tal fine, è prevista l'erogazione di contributi volti a sostenere l'implementazione di piani per la gestione condivisa dei carichi di cura, che possano prevedere: interventi di destrutturazione degli stereotipi connessi al lavoro di cura e alla sua conciliazione con il lavoro, anche in modalità lavoro agile e smart-working; interventi volti a favorire una maggiore attrattività del congedo parentale per i padri (ad esempio attraverso la previsione di congedi più lunghi e maggiormente retribuiti).

**SCHEDA 44** - Riqualficazione e aggiornamento donne con contratti atipici

**Misure previste:** Azioni di orientamento per la ricostruzione delle competenze e per l'individuazione del fabbisogno formativo, azioni di formazione tramite voucher individuale, percorsi di individuazione e validazione delle competenze acquisite, realizzazione di percorsi di qualifica per adulti.

**Il percorso dell'Agenda dovrà proseguire nella fase di programmazione, attraverso la specifica Sezione per l'Attuazione delle Politiche di Genere.**

# Buone pratiche: esempi di Welfare

## 1. Welfare Aziendale

L'analisi delle buone pratiche si concentra su casi aziendali che presentano una visione strategica in cui, al centro dei processi, viene sempre posta la persona.

### Caso 1

#### Settore Informatica

##### Politiche di welfare:

- Flessibilità oraria e/o telelavoro
- Asilo aziendale
- Assicurazione per i figli dei dipendenti

Risultati: Basso turn-over, maggiore disponibilità, interesse e impegno

### Caso 2

#### Settore Consulenza e comunicazione

##### Politiche di welfare:

- Sostegni economici alle necessità familiari
- Contributo per attività ricreative e culturali
- Abbonamenti ai mezzi pubblici o incentivi per l'utilizzo della propria auto

Risultati: Flessibilità, disponibilità e migliori risultati dal punto di vista qualitativo

### Caso 3

#### Settore Salute della persona

##### Politiche di welfare:

- Smart working
- Misure previdenziali e assicurative
- Piani di formazione

Risultati: Autonomia lavorativa e maggiore produttività

### Caso 4

#### Settore Forniture industriali

##### Politiche di welfare:

- Incontri semestrali "ad personam" per fissare obiettivi personalizzati
- Premi economici di produzione
- Buoni spesa

Risultati: Serenità nei rapporti tra le persone

## 2. Welfare Contrattuale

In sede di rinnovo di alcuni Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) sono state introdotte delle misure di welfare contrattuale, ossia prestazioni aggiuntive alla retribuzione ordinaria che l'azienda è tenuta ad erogare in base alle disposizioni del CCNL applicato.

Di seguito un esempio.

### CCNL EDILIZIA

Con i rinnovi contrattuali sono state implementate misure di solidarietà sociale: il **Fondo Pre-pensionamenti**, volto ad agevolare il pensionamento anticipato delle maestranze edili che ne abbiano i requisiti; il **Fondo Incentivo Occupazionale**, per rafforzare il ricambio generazionale e promuovere l'assunzione dei giovani in cantiere; il **Fondo Sanitario integrativo SANEDIL**, a carattere obbligatorio e universalistico, operativo dal 1° Ottobre 2020.

SANEDIL è il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa dedicato ad operai ed impiegati delle imprese edili ed affini, che fornisce agli iscritti assistenza sanitaria e socio-sanitaria integrativa a quella fornita dal Servizio Sanitario Nazionale. Il Fondo eroga le prestazioni anche per gli appartenenti al nucleo familiare dell'iscritto (coniuge e figli fiscalmente a carico). L'iscrizione è automatica, in virtù dell'obbligo contrattuale imposto al datore di lavoro dal CCNL.



## **Welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro. Le misure vigenti:**

1. Piano di innovazione organizzativa family friendly nelle PMI

---

2. Fondo pubblico-privato per il sostegno alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro gestito dagli Enti bilaterali;

---

3. Il marchio "Puglia Family Friendly"

---

# 1 Piano di innovazione organizzativa family friendly nelle PMI

Approvato con D.D. 195 del 16/04/2020 e ss.mm D.D.: 383 del 12/05/2020

## Finalità

Con l'Avviso "Attivazione di un Piano di Innovazione Family Friendly nelle PMI", la Regione Puglia, Assessorato al Welfare, ha inteso favorire l'adozione, da parte delle imprese, di modelli di organizzazione del lavoro improntati alla flessibilità degli orari, ad esempio attraverso strumenti come la flessibilità in entrata e in uscita, gli orari a menù, la banca delle ore oppure attraverso le nuove modalità flessibili di lavoro, quali telelavoro o smart-working.

## Destinatari

Piccole e medie imprese e liberi professionisti con sede legale e operativa in Puglia.

## Azioni

L'Avviso ha finanziato la redazione e l'implementazione di un Piano di Innovazione Family Friendly nelle PMI volto al miglioramento della produttività aziendale e della conciliazione vita-lavoro.

I Piani di Innovazione, della durata max di 18 mesi e del costo complessivo massimo di 100.000,00 euro, sono stati redatti sulla base dell'analisi dei fabbisogni di conciliazione vita-lavoro e di benessere organizzativo rilevati fra le lavoratrici e i lavoratori dell'impresa e potevano prevedere l'implementazione di:

- **misure di flessibilità oraria e/o organizzativa;**
- **attività propedeutiche all'introduzione delle misure di flessibilità.**

Il contributo regionale, aiuto de minimis, ha consentito di finanziare fino all'80% della spesa per la redazione e l'implementazione del Piano di Innovazione Family Friendly e fino al 100% della spesa per la formazione, propedeutica alla realizzazione del Piano.

## Fonte di finanziamento

L'intervento è stato finanziato a valere sulle risorse del FSE, azione 8.6b del PO Puglia 2014-2020 e ha disposto di una dotazione finanziaria: €14.500.000,00, ad oggi esaurita.

L'avviso è stato chiuso con D.D. n. 58 del 27/01/2022, ma è prevista una riprogrammazione dell'intervento.

# Fondo pubblico-privato per il sostegno alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro gestito dagli Enti bilaterali

Il nuovo intervento “Fondi di sostegno ai genitori e alla conciliazione vita-lavoro” eroga misure volte ad ampliare il quadro delle tutele a favore delle occupate e degli occupati delle imprese aderenti agli Enti Bilaterali, ma anche a contrastare la precarietà esistenziale derivante dalla incertezza di reddito e dall’inadeguatezza del quadro di tutele.

Le tipologie di intervento possibili si raggruppano in tre macro-aree:

## **Sostegno alla **genitorialità** per madri e padri**

- Integrazione al reddito delle lavoratrici e dei lavoratori che ricorrono al congedo parentale;
- Integrazione dell’assegno comunale o statale di maternità, dell’indennizzo di maternità, dell’indennità di congedo parentale per i padri;
- Estensione dei giorni di astensione previsti per il congedo obbligatorio di paternità;
- Integrazione economica una tantum per paternità.

## **Sostegno per le spese di **conciliazione o di sostituzione****

- Misure a sostegno della conciliazione vita-lavoro;
- Sostegno economico per spese di conciliazione o di sostituzione debitamente documentate nei termini e nei limiti di cui agli appositi Avvisi;
- Rimborso spese per la fruizione di servizi educativi per il tempo libero;
- Contributi al versamento di oneri previdenziali per baby sitter, badanti e colf..

## **Misure di **welfare** aziendale**

- Rimborso spese per acquisto di prodotti di puericultura, di spese sanitarie connesse alla gravidanza;
- Misure a supporto della salute per sé e i propri familiari;
- Contributo una tantum al pagamento dei contributi previdenziali dovuti dai liberi professionisti dopo la sospensione dell’attività lavorativa superiore ai 60 giorni per malattia o infortunio che determini una temporanea incapacità lavorativa;
- Misure a sostegno dei fabbisogni formativi e dell’educazione/istruzione dei figli.

Sono 7 gli Enti Bilaterali ammessi a costituire i nuovi Fondi, con una dotazione finanziaria totale di €2.900.000,00, di cui le risorse pubbliche sono pari a €2.500.000,00 e il cofinanziamento privato messo a disposizione da ciascun Ente pari a € 400.000,00.

Determinazione del dirigente n.1205 del 20/12/2019.

Tutti gli Enti Bilaterali hanno dato avvio all’intervento pubblicando, al loro interno, avvisi destinati alle lavoratrici e lavoratori delle aziende iscritte al singolo Ente. Si riportano di seguito i riferimenti, in virtù del settore di appartenenza, ove reperire informazioni. [Le misure previste sono in continuo aggiornamento.](#)

## Settore: EDILIZIA

**EDILCASSA PUGLIA** Cassa Edile dell'Artigianato, delle PMI e della Cooperazione  
**Fondo pubblico privato Regione Puglia e Edilcassa di Puglia**

**Dotazione finanziaria:** € 391.984,52

**Misure previste:** Contributo per l'acquisto di protesi ortopediche, ortofoniche, protesi e cure dentarie, per l'acquisto di occhiali da vista, per spese mediche specialistiche per familiari a carico; contributo per l'acquisto di tablet, PC, testi scolastici ed universitari a partire dall'anno scolastico/accademico 2021/2022;

Per maggiori dettagli e aggiornamenti visitare il sito: <http://www.edilcassapuglia.it/>

## Settore: ARTIGIANATO

**EBAP** Ente Bilaterale Artigianato Pugliese

**Progetto genitorialità**

**Dotazione finanziaria:** € 443.064,55

**Misure previste:** contributo per il sostegno alle lavoratrici e ai lavoratori con figli portatori di handicap, contributo per il sostegno alla paternità dei lavoratori, contributo per il sostegno ai congedi parentali delle lavoratrici e dei lavoratori

Per maggiori dettagli e aggiornamenti visitare il sito: <https://www.ebapuglia.net/>

## Settore: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI

**EBITER Bari-Bat** Ente Bilaterale del commercio, distribuzione e dei servizi Bari-Bat

**Avviso Sostegno alla genitorialità**

**Dotazione finanziaria:** € 386.407,32

**Misure previste:** Contributo una tantum per ogni figlio minore presente nel nucleo familiare del lavoratore, per ogni figlio nato nel corso dell'anno 2020/2021, per ogni figlio minore disabile.

Per maggiori dettagli e aggiornamenti visitare il sito: <https://www.ebiterbari.com/>

## Settore: TURISMO

**EBT Puglia** Ente Bilaterale turismo Puglia

**Avviso per il sostegno alla genitorialità delle lavoratrici e dei lavoratori del turismo coinvolti dall'emergenza COVID 19**

**Dotazione finanziaria:** € 443.064,55

**Misure previste:** Rimborso delle spese sanitarie connesse alla gravidanza, sostenute dalla lavoratrice o dalla coniuge del lavoratore, sussidio una tantum per ogni figlio minore, rimborso spese per analisi ed esami specialistici per la prevenzione e la diagnosi dei tumori, rimborso spese per prestazioni a sostegno di figli che necessitano di supporto allo sviluppo psico-fisico.

Per maggiori dettagli e aggiornamenti visitare il sito:  
<https://www.ebt-puglia.it/>

## Settore: TERZO SETTORE E COOPERAZIONE

### **EBITESC**

Ente Bilaterale del Terzo Settore e Cooperazione

**Avviso 1/20 - Fondo pubblico privato per il sostegno alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro**

**Dotazione finanziaria:** € 201.828,71

**Misure previste:** contributo ausili protesici, contributo spese per assistenza figli disabili, premio nascita e adozione, contributo spese asilo nido e scuola dell'infanzia, contributo spese acquisti libri scolastici, bonus conciliazione vita-lavoro, rimborso tasse universitarie, contributo straordinario alla genitorialità causa emergenza Covid 19

Per maggiori dettagli e aggiornamenti visitare il sito: <https://www.ebitesc.it/>

## Settore: TERZIARIO – TURISMO - SERVIZI

### **EB Puglia**

Ente Bilaterale Puglia

**Fondo pubblico-privato per il sostegno alla genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro**

**Emergenza Covid-19 Contributo straordinario per il sostegno ai nuclei familiari**

**Dotazione finanziaria:** € 233.078,71

**Misure previste:** rimborso per figli minori e/o universitari, contributo nascita o adozioni, rimborso iscrizione asilo nido, contributo ammortizzatori sociali, contributo spese socio - sanitarie per lavoratori con figli diversamente abili.

Per maggiori dettagli e aggiornamenti visitare il sito: <https://www.entebilateralepuglia.it/>

## Settore: CALL CENTER

### **EBINCALL**

Ente Bilaterale Nazionale dei collaboratori telefonici dei call center

**Avviso per il sostegno al telelavoro e al lavoro agile dei lavoratori outbound dei call center**

**Dotazione finanziaria:** € 400.571,63

**Misure previste:** Contributo volto a coprire fino al 50% della spesa sostenuta da ciascun collaboratore per l'acquisto delle strumentazioni necessarie all'avvio di modalità di lavoro in remoto (personal computer e/o stampanti, scanner, cuffia, webcam, lettore smartcard e firma digitale) a far data dal 4/3/2020, per un importo massimo in ogni caso non superiore ai 250 euro (iva inclusa).

Per maggiori dettagli e aggiornamenti visitare il sito: <http://ebincall.it/wordpress/>





## **3** Marchio “Puglia loves Family”

“Puglia Loves Family” è il marchio di attenzione e qualità promosso da Regione Puglia per identificare il network delle organizzazioni amiche delle famiglie. Il marchio, registrato presso la Camera di Commercio di Bari in data 18/1/2017, è garanzia di servizi e standard rispondenti alle esigenze dei nuclei familiari.

## Il marchio di attenzione

Con la D.G.R. 2885 del 20 dicembre 2012 la Regione Puglia ha approvato il Programma attuativo per rendere la Puglia un territorio amico delle famiglie e promuovere, in generale, la parità di genere, la conciliazione vita-lavoro e famiglia-lavoro. La Regione Puglia ambisce a determinare un cambiamento culturale che basa le proprie radici sull'integrazione delle politiche verso l'obiettivo del "benessere delle persone" e del modo di fare impresa.

Il marchio viene rilasciato da Regione Puglia agli operatori economici che adottano politiche e misure favorevoli alle famiglie con figli, a valle di un percorso valutativo di standard qualitativi di servizio e/o di politiche di prezzo, secondo i parametri fissati in appositi disciplinari settoriali costruiti con le rappresentanze di categoria di strutture ricettive, della ristorazione, esercizi commerciali, attività per il tempo libero, enti locali.

## Come ottenere il marchio

L'ottenimento del marchio scaturisce da un percorso valutativo effettuato da un apposito organismo regionale sulla base di disciplinari settoriali costruiti insieme ai rappresentanti delle Associazioni di categoria coinvolti per i singoli settori.

**I requisiti da possedere riguardano alcuni aspetti strutturali legati agli spazi comuni e di gioco per i bambini, all'arredamento e attrezzature delle stanze e dei servizi, alle tariffe preferenziali, alle attività complementari.**

Sono stati approvati cinque disciplinari settoriali:

- Esercizi alberghieri (approvata con deliberazione n. 55 del 31/01/2017);
- Attività culturali (approvata con deliberazione n. 55 del 31/01/2017);
- Pubblici esercizi che somministrano bevande e alimenti (approvata con deliberazione n. 1315 del 2/08/2017);
- Stabilimenti balneari (approvata con deliberazione n. 66 del 31/01/2018);
- B&B (approvata con deliberazione n. 979 del 5/06/2019);
- Pubblica amministrazione: Comuni (approvata con deliberazione n. 1315 del 2/08/2017).

Chi ottiene una valutazione positiva, con conseguente attribuzione del marchio, entra a far parte del circuito "Puglia loves Family" e potrà essere facilmente riconoscibile grazie agli strumenti di comunicazione che verranno resi disponibili agli stessi operatori.

**Per richiedere l'assegnazione del marchio Puglia Loves Family è necessario compilare il modulo scaricabile dal sito <http://family.regione.puglia.it/come-certificarsi/>.**

Il modulo deve essere firmato dal legale rappresentante dell'organizzazione richiedente, del quale occorre allegare la fotocopia del documento di identità.

Il modulo può essere consegnato direttamente presso gli uffici della Regione Puglia - Assessorato al Welfare, Politiche di Benessere Sociale e Pari Opportunità - Sezione Promozione della Salute e del Benessere sito in Via Gentile 52 - 70126 Bari (primo piano) o inviato tramite raccomandata A/R, oppure tramite posta elettronica certificata (PEC) a [ufficio.garantedigenere@pec.rupar.puglia.it](mailto:ufficio.garantedigenere@pec.rupar.puglia.it) Per maggiori informazioni visitare il sito <http://family.regione.puglia.it/>



## Sportelli informativi

Visita il sito [www.edilscuolapuglia.it](http://www.edilscuolapuglia.it)  
per aggiornamenti su giorni e orari  
di apertura degli sportelli

### SPORTELLO DI BARI:

Via N. Tridente 2/1 - 70125 Bari (BA)  
[sportello.bari@edilscuolapuglia.it](mailto:sportello.bari@edilscuolapuglia.it)  
Aperture: lunedì, martedì e mercoledì  
Orari: 09:30 - 13:00 / 15:00 - 17:30

### SPORTELLO DI ANDRIA:

Via G. Romagnosi 25 - 76123 Andria (BT)  
[sportello.bat@edilscuolapuglia.it](mailto:sportello.bat@edilscuolapuglia.it)  
Aperure: martedì, mercoledì e giovedì  
Orari: 09:00 - 13:00 / 14:00 - 16:00

### SPORTELLO DI FOGGIA:

Via della Repubblica 68 - 71121 Foggia (FG)  
[sportello.foggia@edilscuolapuglia.it](mailto:sportello.foggia@edilscuolapuglia.it)  
Aperure: martedì, mercoledì, giovedì  
Orari: 10:00 - 13:00 / 16:00 - 19:00



È possibile richiedere **informazioni** al  
numero **080.5793700**. Seguendo le  
indicazioni del centralino sarete indirizzati  
all'operatore dello sportello più vicino.

