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

https://www.profiliaziendali.it/wp-content/uploads/2022/06/RIPARTO.mp4

La misura del Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri è volta a promuovere la realizzazione di progetti di welfare aziendale, con il fine di sostenere il rientro al lavoro delle lavoratrici madri e di favorire l'armonizzazione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura della famiglia. Finalità dell'avviso è quindi quella di incentivare lo sviluppo di progetti capaci di fornire un sistema integrato di strumenti quali **benefit, facility e servizi alla persona** atti a concorrere sinergicamente alla risoluzione di problematiche comuni alle lavoratrici madri dopo l'arrivo di un nuovo figlio, anche alla luce della rilevanza delle misure di sostegno in relazione allo sviluppo psicofisico dei bambini con particolare riferimento ai primi 1000 giorni di vita.

Obiettivi degli interventi

Le proposte progettuali, provenienti da tutto il territorio nazionale, devono prevedere azioni, nel contesto dell'ambiente

di lavoro e nella relativa organizzazione:

a) supporto all’assunzione del nuovo ruolo genitoriale in un’ottica di armonizzazione della vita privata e lavorativa, e comprese iniziative di sostegno psicologico e fisico;

b) incentivi economici finalizzati al rientro al lavoro dopo il parto/adozione;

c) formazione e aggiornamento per l’accompagnamento al rientro al lavoro dopo il parto/adozione. Le proposte progettuali potranno riguardare una o più azioni coerenti tra loro, anche in considerazione delle dimensioni aziendali e del contesto lavorativo di riferimento.

Destinatari

Possono presentare domanda di finanziamento le imprese aventi sede legale o unità operative sul territorio nazionale.

Possono, altresì, presentare domanda di finanziamento i consorzi e i gruppi di società collegate o controllate, ai sensi dell’articolo 2359 c.c., purché tutti i partecipanti al soggetto collettivo siano finanziabili.

I soggetti di cui sopra possono partecipare anche in forma associata con altri soggetti aventi gli stessi requisiti,

costituendosi in associazione temporanea di scopo (ATS), contratto di rete o associazione temporanea d’impresa (ATI).

Azioni, durata e destinatari

Le proposte progettuali devono perseguire gli obiettivi previsti e riferirsi alle categorie di azioni sovra indicate, prevedendo lo sviluppo di azioni già intraprese e/o l’introduzione di nuove azioni di welfare aziendale nel contesto dell’ambiente di lavoro e nella relativa organizzazione.

La durata delle azioni progettuali è fissata in 24 mesi. Destinatarie delle azioni progettuali sono le lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato e determinato, anche in part time, del soggetto proponente sia in forma singola che associata, incluse le dirigenti, le socie lavoratrici di società cooperative, le lavoratrici in somministrazione nonché le titolari di un rapporto di collaborazione purché la natura e le modalità di esecuzione del rapporto siano compatibili con la tipologia e con la durata dell’azione proposta con la domanda di finanziamento.

Entità dei progetti e relativa agevolazione

La richiesta di finanziamento per ciascuna iniziativa progettuale deve essere compresa:

- tra un minimo di euro 15.000,00 (quindicimila euro) e un massimo di euro 50.000,00 (cinquantamila euro) per le imprese con meno di 10 dipendenti e i cui ricavi della voce A1 del conto economico, relativo all'ultimo esercizio contabile concluso, siano uguali o inferiori ai 2 milioni di euro (microimprese). Il soggetto proponente deve contribuire ai costi del progetto con risorse pari ad almeno il 10% del totale dell'importo richiesto;
- tra un minimo di euro 30.000,00 (trentamila euro) e un massimo di euro 100.000,00 (centomila euro) per le imprese con meno di 50 dipendenti e i cui ricavi della voce A1 del conto economico, relativo all'ultimo esercizio contabile concluso, siano uguali o inferiori a 10 milioni di euro (piccole imprese). In questo caso il cofinanziamento deve essere pari ad almeno il 15% del totale;
- tra un minimo di euro 80.000,00 (ottantamila euro) e un massimo di euro 250.000,00 (duecentocinquantamila euro) per le imprese con un numero di dipendenti che va dalle 50 alle 250 unità e i cui ricavi della voce A1 del conto economico, relativo all'ultimo esercizio contabile concluso, siano uguali o inferiori a 50 milioni di euro (medie imprese). Il soggetto proponente deve contribuire ai costi del progetto con almeno il 20% del totale dell'importo richiesto;
- tra un minimo di euro 200.000,00 (duecentomila euro) e un massimo di euro 1.000.000,00 (un milione di euro) per le imprese con più di 250 dipendenti e i cui ricavi della voce A1 del conto economico, relativo all'ultimo esercizio contabile concluso, siano superiori a 50 milioni di euro (grandi imprese). Il soggetto proponente deve contribuire ai costi del progetto con risorse proprie pari ad almeno il 30% del totale dell'importo richiesto.

Spese ammissibili

Sono ammissibili tutti i costi direttamente legati all’implementazione delle azioni.

Elementi di valutazione

I progetti saranno valutati considerando i seguenti elementi:

a. innovatività dell’azione, intesa come introduzione di pratiche o servizi nuovi o di sviluppo rispetto a quelli già realizzati in base alla legislazione vigente, al contratto collettivo e alle azioni già poste in essere all’interno del luogo di lavoro ovvero come introduzione di azioni per i soggetti che non hanno mai realizzato attività di welfare;
b. concretezza dell’azione, intesa come chiara individuazione e coerenza delle azioni progettate e dei loro presupposti, con particolare riguardo alle esigenze di conciliazione tra vita professionale e vita familiare, tenendo conto delle peculiarità delle lavoratrici destinatarie degli interventi;
c. efficacia dell’azione, intesa come idoneità della stessa a raggiungere gli specifici obiettivi, valutata dal grado di coinvolgimento dei soggetti interessati e dagli strumenti di monitoraggio predisposti;
d. economicità dell’azione, intesa come corretta articolazione dei costi e congruità degli stessi rispetto al progetto presentato illustrati nel piano finanziario;

e. sostenibilità dell’azione, intesa come capacità del progetto di mantenere i benefici nel tempo, oltre la durata di 24 mesi, anche mediante la costituzione di reti con soggetti pubblici e/o privati coerenti al progetto e alle politiche di conciliazione attivate a livello territoriale. Ai fini della sostenibilità dell’azione il progetto deve essere in grado di esprimere concrete sinergie con enti locali, imprese, famiglie e operatori sociali.

È attribuito un punteggio aggiuntivo alle iniziative progettuali che presentano i seguenti requisiti:

- progetti in grado di utilizzare il contratto di assunzione di lavoratrici a tempo determinato in sostituzione delle lavoratrici in maternità (punti 2);
- almeno tre imprese beneficiarie aderenti al soggetto collettivo (punti 2).

Periodo di presentazione della domanda

Le domande dovranno essere presentate entro il 5 settembre 2022.

Esempi di azioni implementabili

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

In tale ambito si possono prevedere:

– iniziative finalizzate alla creazione e e 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.