

POR PUGLIA FESR – FSE 2014 – 2020  
O.T. VIII – Sub-Azione 8.6b

“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 e nelle PMI”  
approvato con A.D. n. 194 del 9/03/2020, BURP n. 53 del 16/04/2020

Progetto I.A.L.F. – In armonia Lavoro e Famiglia



REGIONE  
PUGLIA

PUGLIA  
FESR-FSE  
2014/2020  
*Il futuro alla portata di tutti*



## STRUMENTI E OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO DI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE FAMILY FRIENDLY

Questo opuscolo, parte integrante del progetto “I.A.L.F. in armonia Lavoro e Famiglia”, è stato redatto dall'Ebiten con la finalità di promuovere la diffusione di conoscenze sugli strumenti e le opportunità di sviluppo di modelli organizzativi family friendly.

# MISSION

EBITEN è un organismo bilaterale costituito nel 2009 tra la confederazione datoriale Sistema Impresa e le organizzazioni sindacali dei lavoratori Confsal, Fesica-Confsal, Confsal-Fisals. Ad EBITEN rimandano diversi CCNL conferendogli pertanto una natura intersettoriale.

EBITEN non ha fini di lucro ed è attivo a favore delle imprese e dei relativi lavoratori nonché dei lavoratori autonomi che decidono di aderirvi volontariamente. EBITEN rappresenta la sede idonea per la gestione condivisa di attività in materia di welfare, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e altri servizi reali di interesse.

Per conseguire i propri scopi, EBITEN si avvale del contributo a carico delle aziende e dei relativi dipendenti, nella misura prevista dall'”Accordo interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali” del 28 maggio 2014 nonché dai C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento.

## **L'EBITEN SOSTIENE PROGETTI DI WELFARE AZIENDALE REALIZZATI CON LO SCOPO DI SOSTENERE IL LAVORATORE E LA SUA FAMIGLIA**

<< Le persone, se supportate e messe nella condizione di godere di un benessere psicofisico, sviluppano autonomamente il desiderio e la capacità di avere successo sia a livello personale che a livello lavorativo. >>

L'intento è di armonizzare gli impegni domestici con i doveri della vita lavorativa, condizione essenziale affinché da un lato i dipendenti possano migliorare le loro condizioni di vita e, dall'altro, l'azienda abbia la possibilità di guadagnare in competitività.

I progetti coinvolgono i titolari o amministratori delle imprese, i loro dipendenti, i negozi di vicinato del territorio, e persone in cerca di lavoro che si prestano a svolgere i servizi di conciliazione, consulenti del lavoro, commercialisti, legali e sindacalisti.

I progetti prevedono:

L'introduzione di formule family friendly atte a rispondere alle esigenze dei dipendenti e dei collaboratori (banca delle ore; orari flessibili in entrata e in uscita; sviluppo e gestione di piani congedo per la maternità/paternità);

Reali servizi di conciliazione in cui vengono effettivamente strutturati servizi aziendali di stireria, maggiordomo, taxi;

L'integrazione dello stipendio in maternità che prevede l'integrazione al 100% dello stipendio di maternità obbligatoria e facoltativa.

Ogni ambito di intervento dà la possibilità a dipendenti e collaboratori di fruire dei servizi senza costi aggiuntivi.

I progetti attraverso una regolare votazione dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali cessano di essere sperimentali nel momento in cui viene sottoscritto un contratto aziendale che integra il contratto collettivo nazionale rendendo permanenti i servizi di Welfare già operativi nella fase sperimentale.



## REGIONE PUGLIA

La Regione Puglia si impegna nella promozione di politiche per le pari opportunità di genere e la prevenzione e il contrasto ad ogni forma di discriminazione, assumendo il principio della parità e delle pari opportunità in tutta l'attività di governo, programmatoria ed attuativa.

Previsto già nello statuto regionale, il tema delle pari opportunità viene rafforzato con l'approvazione della Legge regionale 7 del 2007 che istituisce l'Ufficio Garante di genere quale soggetto deputato a coordinare le diverse azioni dirette e indirette volte a rimuovere gli ostacoli e le disparità e promuovere politiche e interventi di mainstreaming.

Nel 2007, in una data significativa, l'8 marzo, a conclusione di un percorso di ascolto e di condivisione con tutti gli stakeholder istituzionali e sociali, la regione ha approvato la Legge 7 "Norme per le politiche di genere e la conciliazione vita - lavoro in Puglia", una legge organica per offrire una base normativa certa per servizi e iniziative in grado di garantire condizioni effettive di pari opportunità e ridisegnare il profilo delle città intorno al diritto alla vivibilità e al miglioramento delle condizioni di vita per tutti.

La Legge 7 del 2007 segue la Legge 19 del 2006 "Disciplina del sistema integrato dei ser-

vizi sociali per la dignità e il benessere delle donne e degli uomini di Puglia", legge quadro per la programmazione e l'attuazione delle politiche di welfare all'interno della quale il Titolo III è interamente dedicato all'attuazione di politiche di conciliazione vita lavoro, in attuazione di quanto previsto dalla Legge n. 53 del 2000.

Le politiche e gli interventi in tema di pari opportunità e non discriminazione rientrano nella sfera di competenza dell'Assessorato al Welfare e della sua articolazione organizzativa: Servizio Minori Famiglie e Pari Opportunità.

Nelle pagine che seguono un breve cenno ad alcuni degli interventi promossi dall'Amministrazione regionale su questi temi.

## PUGLIA LOVES FAMILY

È stato presentato in fiera del levante 2016 il marchio di attenzione puglia loves family, adottato con deliberazione della giunta regionale n. 55 del 31/01/2017, che identifica il network delle organizzazioni amiche delle famiglie.

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.

Il percorso prevede il coinvolgimento costante delle associazioni di categoria e degli stessi operatori chiamati a rivedere la loro offerta in un'ottica family friendly.



# PARI OPPORTUNITÀ DI LAVORO

Un campo di intervento di rilevanza strategica è quello relativo all'occupazione femminile poiché permangono costanti alcuni elementi che contraddistinguono la debolezza "strutturale" della partecipazione delle donne al mercato del lavoro: gap di genere in tutti gli indicatori del mercato del lavoro; una "specificità femminile" nello scivolamento dall'occupazione all'inattività; una prevalenza femminile nei lavori non standard, in un mercato del lavoro comunque segregato per genere, sia per settori e professioni che per posizioni gerarchiche; un divario retributivo di genere costante.

Inoltre, sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in maniera molto più incisiva che per gli uomini, incide la condizione familiare e la presenza di figli.

Punto fondamentale della programmazione regionale per il periodo 2014 - 2020 è aumentare il coinvolgimento della componente femminile nel mercato del lavoro, migliorando le condizioni di conciliazione vita-lavoro, creando nuove possibilità occupazionali anche a livello imprenditoriale al fine di contribuire all'aumento dell'occupazione femminile e di promuovere le pari opportunità.



A tal fine il programma operativo festr - fse 2014 -2020 si propone di realizzare azioni specifiche e trasversali finalizzate a migliorare l'accesso delle donne all'occupazione, a mantenere la loro partecipazione nel mercato del lavoro nelle diverse fasi della vita, a migliorare la loro posizione in termini di avanzamento di carriera, rendendo più accessibili servizi educativi per l'infanzia, servizi di sostegno per la disabilità e per la vecchiaia ed altre prestazioni sociali volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, a promuovere una cultura basata sulla condivisione delle responsabilità familiari.

Sono 46 i milioni di euro, a valere sul fondo sociale europeo, azione 8.6 del po, specificamente destinati ad aumentare la componente femminile nel mercato del lavoro attraverso la creazione di nuove possibilità occupazionali e il miglioramento delle condizioni di conciliazione vita-lavoro, sia attraverso il sostegno alla domanda qualificata di servizi di cura che attraverso la promozione di modelli di organizzazione del lavoro family friendly.

Sul primo fronte , in continuità con il precedente ciclo di programmazione, è proseguito anche con il POR 2014-2020 l'intervento denominato "Buono Servizio per l'Infanzia e l'Adolescenza" per l'erogazione di un sostegno alle famiglie con minori dai 3 mesi ai 17 anni, per l'accesso alle strutture e servizi accreditati mediante iscrizione nell'apposito Catalogo telematico regionale delle strutture e dei servizi per l'infanzia e l'adolescenza, avviata come sperimentazione nel 2011 nel POR PUGLIA 2007-2013 sull'Asse III - Azione 3.3.1, proseguita nel POR PUGLIA 2014-2020 sull'Obiettivo Tematico IX, Azione 9.7 SubAzione 9.7.a. nel triennio 2018-2020, quindi nel biennio 2020-2022 sull'Obiettivo Tematico VIII, Azione 8.6 SubAzione 8.6.a, con i voucher di conciliazione. Il nuovo, e vigente, Avviso Pubblico per Manifestazione di Interesse all'iscrizione nel Catalogo telematico dei servizi per l'infanzia e l'adolescenza ha incrementato la rete dei servizi previsti dal regolamento regionale n. 4/2007 a cui è possibile accedere con il voucher di conciliazione: oltre ai servizi e le strutture per la prima infanzia rientranti nell'art.53 del reg.4/2007 (asilo nido, micro nido, nido aziendale, sezione primavera, nell'art. 90 (centro ludico per la prima infanzia), ai centri socio-educativi diurni (art. 52), e ai centri aperti polivalenti per (aert.104), a partire dal 2020 il catalogo dell'offerta si è arricchito dei servizi di ludoteca, di baby sitter, nido in famiglia e dei servizi educativi e complementari per il tempo libero.

La consapevolezza che modelli organizzativi family friendly e misure di welfare aziendale possano sostenere e incrementare l'occupazione femminile, senza trascurare le esigenze aziendali di incrementare la produttività, ottimizzare i processi, migliorare la capacità di risposta alla variabilità del mercato, ridurre l'assenteismo, ha spinto regione puglia a dare avvio a due nuovi interventi sull'azione 8.6.b del p.o. festr - fse 2014 - 2020, destinati sia alle imprese che agli enti bilaterali più rappresentativi.

Il primo, "attivazione di un piano di innovazione family friendly nelle pmi", è rivolto alle micro piccole e medie imprese e ai liberi professionisti per introdurre al loro interno misure di welfare aziendale e flessibilità oraria e organizzativa a beneficio delle risorse umane in esse occupate. La dotazione finanziaria è di €.14.500.000,00.

Il secondo, "promozione del welfare aziendale e della flessibilità nelle pmi", è indirizzato agli enti bilaterali per far conoscere alle imprese lo spettro delle possibilità legate al welfare aziendale e alla conciliazione vita-lavoro ad esse destinate.

La dotazione finanziaria è di € 1.500.000,00.

A queste problematiche vogliono dare una risposta gli interventi programmati nella logica dell'integrazione delle politiche, in attuazione a livello regionale con il coinvolgimento di tutti gli attori istituzionali e sociali presenti sul territorio.

# FONDO SOSTEGNO AI GENITORI E ALLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Il percorso intrapreso dalla Regione Puglia verso la strutturazione di un sistema di conciliazione vita-lavoro, che promuova una reale parità nella distribuzione dei compiti di cura familiare fra uomini e donne, si è arricchito di un nuovo strumento: i Fondi pubblico-privati per il sostegno ai genitori.

A partire dal 2011 la Regione Puglia ha avviato una sperimentazione relativa a misure di sostegno al reddito delle persone occupate in aziende private e dei liberi professionisti residenti in Puglia, in linea con le misure già previste dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva.

Dalla sua costituzione nel 2011 ad oggi, il Fondo è stato oggetto di alcune modifiche e in-

tegrazioni importanti che ne hanno ampliato il campo di azione. Attualmente, con la terza edizione, il Fondo, pur ponendosi in continuità con le sperimentazioni precedenti, 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 inadeguatezza del quadro di tutele sempre più caratterizzante gli attuali percorsi lavorativi.



## **FONDO SOSTEGNO AI GENITORI E ALLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO**

La terza edizione dell'intervento regionale "Fondi pubblico-privati per il sostegno ai genitori e alla conciliazione vita-lavoro", vede come protagonisti gli Enti bilaterali pugliesi che attiveranno e gestiranno i fondi per erogare misure volte ad ampliare il quadro delle tutele a favore delle occupate e degli occupati delle imprese aderenti agli stessi Enti Bilaterali.

Sono 8 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 dagli Enti pari a €400.000,00 (Determinazione del dirigente n. 1112 del 3/12/2019 – Burp 144 del 12/12/2019).

L'avviso è stato pubblicato sul BURP 49 del 9/4/2020

### **RISORSE FINANZIARIE DEI FONDI PER ENTE BILATERALE**

EBAP - Ente bilaterale artigianato pugliese - € 443.064,55

EBT - Ente bilaterale turismo Puglia - € 443.064,55

EBINCALL - Ente bilaterale nazionale del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i collaboratori telefonici dei call center - € 400.571,63

Edilcassa Puglia - € 391.984,52

EBITER Ente bilaterale del commercio della distribuzione e dei servizi della provincia di Bari BAT - € 386.407,32

EB Puglia - Ente bilaterale Puglia - € 233.078,71

EBITESC - Ente bilaterale del Terzo settore e cooperazione - € 201.828,71

## **SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ**

- integrazione al reddito delle lavoratrici madri nel periodo di astensione obbligatoria fino alla concorrenza del 100% dell'indennità di riferimento;
- integrazione al reddito delle lavoratrici e dei lavoratori che ricorrono al congedo parentale fino alla concorrenza del 100% dell'indennità di riferimento;
- integrazione al reddito di lavoratrici/lavoratori che richiedono le tipologie di congedo di cura familiare previste dalla legislazione, dalla contrattazione collettiva e dalla regolamentazione di categoria fino alla concorrenza del 100% dell'indennità di riferimento erogata in via principale, nei limiti temporali che verranno fissati dagli appositi Avvisi;
- integrazione dell'assegno comunale o statale di maternità alle madri non aventi i requisiti per l'indennità Inps ma che hanno in corso o hanno cessato un rapporto di lavoro con una delle organizzazioni (imprese, APL, studi Professionali) aderenti all'Ente bilaterale gestore del Fondo;
- integrazione all'indennizzo di maternità previsto dalla cassa di riferimento per le libere professioniste madri iscritte all'Ordine gestore del Fondo;
- integrazione all'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 ECONOMICO PER LE SPESE DI CONCILIAZIONE E 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 e badanti regolarmente contrattualizzate (dietro presentazione di bollettino di pagamento);
- contributi al versamento di oneri previdenziali per colf regolarmente contrattualizzate (dietro presentazione di bollettino di pagamento).

## **MISURE DI WELFARE**

- rimborso spese per acquisto di prodotti di puericultura (come pannolini, latte in polvere, biancheria e vestiti per neonati, fasciatoio, passeggini, ovetto, navetta);
- rimborsi spese per spese sanitarie connesse alla gravidanza (come esami del sangue, visite ginecologiche, ecografia, visita morfologica, G-test/ villocentesi/amniocentesi);
- misure a supporto della salute per sé e i propri familiari, volte ad allargare il quadro delle tutele, anche in relazione ai lavoratori a termine e ai liberi professionisti;
- rimborso spese per analisi ed esami specialistici, esami per la prevenzione e diagnosi precoce dei tumori (visita senologica, ecografia mammaria, mammografia, esame della prostata, pap-test, controllo dei nei, etc.), cure dentarie, assicurazione sanitaria integrativa, acquisto ausili protesici (lenti e montature per occhiali da vista, apparecchi acustici, apparecchi ortodontici, etc.);
- rimborso spese per prestazioni a sostegno di figli che necessitano di supporto allo sviluppo psico-fisico (disabili, BES, Dislessici, ADHD) o di familiari anziani e/o bisognosi di assistenza (logopedia, psicomotricità, fisioterapia, potenziamento cognitivo, terapia occupazionale, psicologia, terapia ABA);
- 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;
- rimborso spese per l'acquisto dei testi scolastici e universitari, tasse scolastiche e universitarie, corsi di lingua, corsi di formazione o di aggiornamento per sé o per i propri figli;
- misure a sostegno dei fabbisogni formativi e dell'educazione/istruzione dei figli.



## PIANO FAMILY FRIENDLY

Il piano di innovazione family friendly promuove l'adozione di modelli di organizzazione del lavoro flessibile attraverso il ricorso a telelavoro, smart working, banca delle ore ecc.

Pubblicato con determinazione dirigenziale n.195 del 9/3/2020, l'avviso finanzia 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.

Il piano, della durata di 18 mesi, dovrà essere redatto sulla base dell'analisi dei fabbisogni di conciliazione vita-lavoro e di benessere organizzativo rilevati fra le lavoratrici e i lavoratori dell'impresa e potrà prevedere l'implementazione:

Di misure di flessibilità oraria e/o organizzativa improntati alla destandardizzazione degli orari, attraverso strumenti come la flessibilità in entrata e in uscita, gli orari a menù, la banca delle ore, ecc., e delle modalità di lavoro quale telelavoro, smart working, ecc.;

Di attività propedeutiche all'introduzione delle misure di flessibilità

Ogni proposta progettuale non può superare l'importo complessivo di € 100.000,00.

Il contributo regionale, aiuto de minimis, finanzia 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.

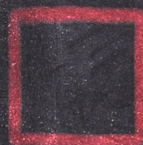
Per gli aggiornamenti sull'avanzamento della sub-azione 8.6.b "attivazione di un piano di innovazione family friendly"

# PIANO DI WELFARE AZIENDALE

Il modello di welfare aziendale si configura come l'insieme di iniziative e di servizi che le aziende realizzano, sia per autonoma decisione che per accordo con le rappresentanze sindacali, per venire 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/i lavoratrici/tori.

Anche in Italia, si sta diffondendo la cultura di un welfare aziendale diverso e flessibile, grazie a un'accresciuta sensibilità da parte delle aziende e a una gestione delle politiche riferite alle risorse umane maggiormente innovativa.

Il welfare aziendale si inserisce a pieno titolo nel percorso di responsabilità sociale d'impresa che si sta affermando come elemento chiave per intervenire sull'impatto sociale della propria attività, indipendentemente dagli obblighi di legge o dai vincoli verso gli azionisti di riferimento.



## CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

Definire regole più efficaci in base alle caratteristiche dell'azienda, ma anche ai bisogni dei dipendenti. È questo il principale obiettivo dei cosiddetti contratti di II livello, che consentono di operare con maggiori autonomia e flessibilità, integrando alcuni istituti economici e normativi disciplinati dai Contratti Collettivi Nazionali (i CCNL, che rappresentano il primo livello) o da specifiche normative.

Negli ultimi anni, la contrattazione di II livello ha vissuto un percorso di sviluppo importante, anche perché è alla base di temi di crescente attualità come il welfare aziendale, la previdenza integrativa, l'orario e la sede di lavoro ("smart working"), la formazione professionale, la salute o e pari opportunità. In sostanza, gli accordi di II livello consentono - previa contrattazione tra l'azienda e il sindacato - di "cucire" un contratto su misura all'azienda stessa, ma anche a quello che possono essere le specifiche esigenze dei suoi dipendenti.

Affinché siano validi degli accordi di II livello devono funzionare in modo perfetto sia sul fronte degli eventuali benefici fiscali, sia su quello del loro effettivo allineamento alla normativa. Ciò vale in particolare per due aspetti. Il primo riguarda i premi variabili, per i quali è richiesto un accordo collettivo aziendale che preveda una variabilità reale del premio di fronte a incrementi di determinati parametri economici.

L'altro aspetto chiave da tenere in considerazione è quello del welfare, inteso non come risultato della trasformazione del premio variabile in beni o servizi, ma come welfare a sé stante, non soggetto né a imposta (per il dipendente) né a contribuzione (per l'impresa), che può essere previsto dalla contrattazione collettiva. In questo caso, per essere "in regola", è necessario che le misure di welfare non vengano concesse ad personam ma a tutti i dipendenti o a determinate categorie di essi.



## RISPARMIO

L'azienda non paga i contributi INPS, INAIL, non paga IRAP, non accantona ratei di 13<sup>^</sup>, 14<sup>^</sup>, ferie e TFR per un risparmio totale fino al 40%. L'azienda deduce dal reddito d'impresa tutte le spese sostenute come welfare.

## FIDELIZZAZIONE E ATTRAZIONE DI RINCENTIVAZIONE SORSE UMANE TALENTUOSE DEI DIPENDENTI

Risolvendo alcuni problemi dei dipendenti, l'azienda ottiene una maggiore incentivazione e fidelizzazione e di conseguenza una diminuzione del turnover del personale, che ha come diretta conseguenza il contenimento dei costi per la formazione e l'inserimento dei neoassunti.

Per molti lavoratori il principale interesse è vivere in un ambiente sano, equo e stimolante e in cerca della giusta armonia fra la vita privata e l'ambito professionale; il Welfare Aziendale è uno degli elementi che vengono valutati positivamente da chi può scegliere tra diverse offerte di lavoro.

## BILANCIO SOCIALE VANTAGGI PER I LAVORATORI

Il welfare aziendale può diventare un elemento fondamentale per l'accesso ai vantaggi riservati alle aziende dotate di un bilancio sociale, in quanto virtuose e attente ai bisogni dei propri dipendenti.

Maggiore potere d'acquisto

Il potere d'acquisto aumenta del 35 / 40 % rispetto alla tradizionale erogazione in busta paga.

## MAGGIORI SCONTI SUI BENI E SERVIZI

Attraverso le convenzioni sul territorio, i dipendenti hanno accessi a ulteriori sconti garantiti dalla piattaforma.

## VANTAGGI FISCALI

Il welfare non si somma al reddito da lavoro dipendente, quindi i dipendenti rimangono al di sotto delle soglie retributive utili ai fini ISEE o per l'accesso ad assegni familiari, scaglioni di reddito, e continuano a percepire le detrazioni d'imposta previste dalla normativa vigente.





# FAMILY AUDIT

Il Governo regionale ha fra i suoi obiettivi prioritari il benessere delle famiglie e dei giovani attraverso il coordinamento e l'implementazione di politiche che accompagnano i diversi periodi di vita delle famiglie, con i loro bisogni differenziati.

L'obiettivo strategico è rendere la Puglia attrattiva sperimentando misure e interventi innovativi; fra questi, l'introduzione di un modello di certificazione territoriale familiare: il Family Audit, uno strumento manageriale per attivare un cambiamento culturale nell'impresa, attraverso azioni innovative di work-life balance (equilibrio lavoro e vita privata).

Lo standard Family Audit consente alle organizzazioni di adottare delle politiche di gestione del personale orientate al benessere dei propri dipendenti e delle loro famiglie.

Lo standard può essere utilizzato da qualsiasi organizzazione, di qualsiasi dimensione e prodotto o servizio fornito. L'organizzazione che attiva il processo di certificazione introduce al proprio interno una serie di soluzioni organizzative, innovative e competitive relativamente alla flessibilità del lavoro ed alla cultura della conciliazione.

Grazie ad un'indagine ampia all'interno dell'organizzazione, si individuano obiettivi ed iniziative che consentono di migliorare le esigenze di conciliazione tra vita personale, famiglia e lavoro dei dipendenti. La partecipazione dei collaboratori dell'organizzazione diventa un valore fondamentale al momento di stabilire i bisogni in materia di conciliazione e di proporre soluzioni ad essi.

L'organizzazione, attraverso il Family Audit, produce un'ampia gamma di risultati favorevoli:

- permette di ottenere effetti positivi sul clima organizzativo, sulla motivazione e sulla soddisfazione dei dipendenti;
- aumenta l'attrattività dell'organizzazione nel mercato del lavoro;
- aumenta la qualità delle prestazioni da parte dei dipendenti



## **PER INFORMAZIONI CONTATTARE:**

- **EBITEN SPORTELLLO DI BARI:** Via Napoli 329/E, 70123 Bari (BA)

Email: sportellobari.ebiten@gmail.com

telefono: 080/2092338 - 080/2092339

Da Lunedì a Venerdì 10:00 - 18:00

- **EBITEN SPORTELLLO DI LECCE:** Piazzale Sondrio 10, c/o Direzionale Sondrio, 73100 Lecce (LE)

email: sportellolecce.ebiten@gmail.com

telefono: 333-6767809

Da Lunedì a Venerdì 8:30 - 14:30

Per aggiornamenti visitare il sito: [www.ebiten.it](http://www.ebiten.it)