

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

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 Politiche di Benessere sociale e pari opportunità e Ufficio Garante di genere.

Per garantire l'applicazione dei principi trasversali di pari opportunità e non discriminazione nella programmazione regionale a valere sui fondi strutturali, è stata prevista l'Unità del Referente per le Pari Opportunità del Programma Operativo Regionale Fondo Europeo di Sviluppo Regionale - POR FESR 2007-2013, quale soggetto responsabile per l'attuazione di tali principi, istituita con il Decreto del Presidente della Giunta regionale n. 886 del 24 settembre 2008, modificato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 861 del 24 settembre 2009.

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.



I PIANI DEI TEMPI E DEGLI SPAZI

I piani dei tempi e degli spazi sono degli strumenti di pianificazione territoriale che tengono conto delle diverse necessità dei cittadini rispetto ai fabbisogni di conciliazione vita-lavoro e di genere.

I piani dei tempi sono il frutto di un lungo dibattito che ha introdotto la prospettiva integrata e multidimensionale nelle proposte alternative di organizzazione sociale in cui emerge la necessità di una pianificazione attenta agli effetti che le scelte di policy possono avere sugli uomini e sulle donne all'interno dell'organizzazione sociale più complessiva.

In puglia i piani dei tempi sono introdotti dalla legge regionale 7/2007, "norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in puglia" che recepisce la legge nazionale 53/2000 "disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".

Nel 2009 la regione puglia ha finanziato, a seguito di avviso pubblico, 28 ambiti territoriali per la redazione degli studi di fattibilità dei piani territoriali dei tempi e degli spazi.

Gli studi sono stati redatti in forma partecipata per rispondere ai fabbisogni del territorio in tema di conciliazione vita-lavoro e prevedono interventi per la mobilità sostenibile, la riorganizzazione oraria dei servizi pubblici, l'innovazione della pubblica amministrazione, la rivitalizzazione dello spazio pubblico e la costruzione di reti sociali, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita di tutti i cittadini e le le cittadine, in particolare, dei soggetti deboli (donne, anziani, bambini).

Nel 2013 la regione puglia ha finanziato 23 ambiti territoriali per poter attuare una delle azioni sperimentali inserite all'interno degli studi di fattibilità dei piani dei tempi e degli spazi. le azioni sono in corso di realizzazione.



CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

Da tempo impegnata su questi due temi, la regione puglia ha avviato un processo articolato che vede il coinvolgimento di più livelli istituzionali, dell'associazionismo e del terzo settore per costruire percorsi efficaci di prevenzione e contrasto sia alla violenza contro le donne e i minori sia alle diverse forme di discriminazione.

Gli interventi messi in atto riguardano la costruzione di reti capillari sul territorio per offrire a tutte le vittime un pronto intervento, servizi efficaci, attività di prevenzione e opportunità di inclusione e di empowerment.

CENTRI ANTIVIOLENZA

Sul territorio pugliese è diffusa una rete di centri antiviolenza che svolgono un ruolo di accoglienza e sostegno alle donne vittime di violenza

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.
interventi conciliazione vita lavoro

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.

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.





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"

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.



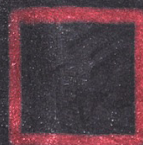
PIANO DI WELFARE AZIENDALE

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.

Su questo fronte, la regione Puglia ha avviato un percorso, in fase di elaborazione, di piano regionale di responsabilità sociale d'impresa a cui prendono parte tutti gli assessorati interessati dalle diversi ambiti di politiche coinvolte dalla responsabilità sociale: ambiente, welfare, formazione, lavoro, sviluppo economico.



RISPARMIO

L'azienda non paga i contributi INPS, INAIL, non paga IRAP, non accantona ratei di 13[^], 14[^], 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 RI-INCENTIVAZIONE 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



PATTI SOCIALI DI GENERE

Introdotti in Puglia dalla Legge regionale n. 7 del 21/03/2007, “Norme per le politiche di genere e i servizi di conciliazione vita-lavoro in Puglia”, i Patti sociali di genere rappresentano uno degli esperimenti più interessanti delle politiche territoriali avviate in Italia a partire dalla seconda metà degli anni novanta.

Sono accordi territoriali fra istituzioni, sistema scolastico, imprese private, organizzazioni sindacali e imprenditoriali per promuovere la sperimentazione di formule di organizzazione del lavoro orientate alla conciliazione vita-lavoro e all’equa distribuzione del lavoro di cura tra i sessi.

Le iniziative sono finanziate con 2,7 milioni di euro, a valere sulle risorse regionali e sulle risorse del Dipartimento Pari Opportunità.

PARI OPPORTUNITÀ E TERRITORIO

Il funzionamento di un contesto territoriale è condizionato da due variabili fondanti: l’assetto spaziale (o urbanistico) e l’assetto temporale (o degli orari dei servizi d’interesse generale, del lavoro e delle organizzazioni).

Per lungo tempo è sembrato che l’urbanistica, cioè la disciplina di costruzione della forma delle città e della sua articolazione spaziale, fosse sufficiente a definire in via esclusiva, la regolazione della macchina urbana, marginalizzando il peso delle relazioni sociali e della loro dinamica temporale.

Molte esperienze negli ultimi vent’anni hanno però mostrato che le principali trasformazioni strutturali e culturali sono accompagnate da profondi cambiamenti temporali e di utilizzo degli spazi, che condizionano fortemente i processi di regolazione territoriale ed esprimono l’esigenza di approcci nuovi e interdisciplinari al tema dell’analisi e dell’organizzazione del tempo e dello spazio.

Processi di mutamento che non solo rimandano a nuovi usi del tempo e del territorio, ma maturano al proprio interno nuove aspettative di qualità della vita da parte dei cittadini e di maggiore partecipazione alle scelte pubbliche da parte delle organizzazioni.

Il tema temporale, inteso come tempo per una vita di qualità grazie a un sistema di servizi e di relazioni in grado di rispondere ai bisogni di conciliazione vita lavoro, è per la Regione Puglia una priorità. Numerosi gli interventi che incidono su una diversa organizzazione temporale per promuovere una più equa distribuzione dei carichi di cura e delle responsabilità familiari.

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.



PER INFORMAZIONI CONTATTARE:

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

Email: sportellobari.ebiten@gmail.com

telefono: 080/2092338 - 080/2092339

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

email: sportellolecce.ebiten@gmail.com

telefono: 333-6767809